

# Bilan social 2017

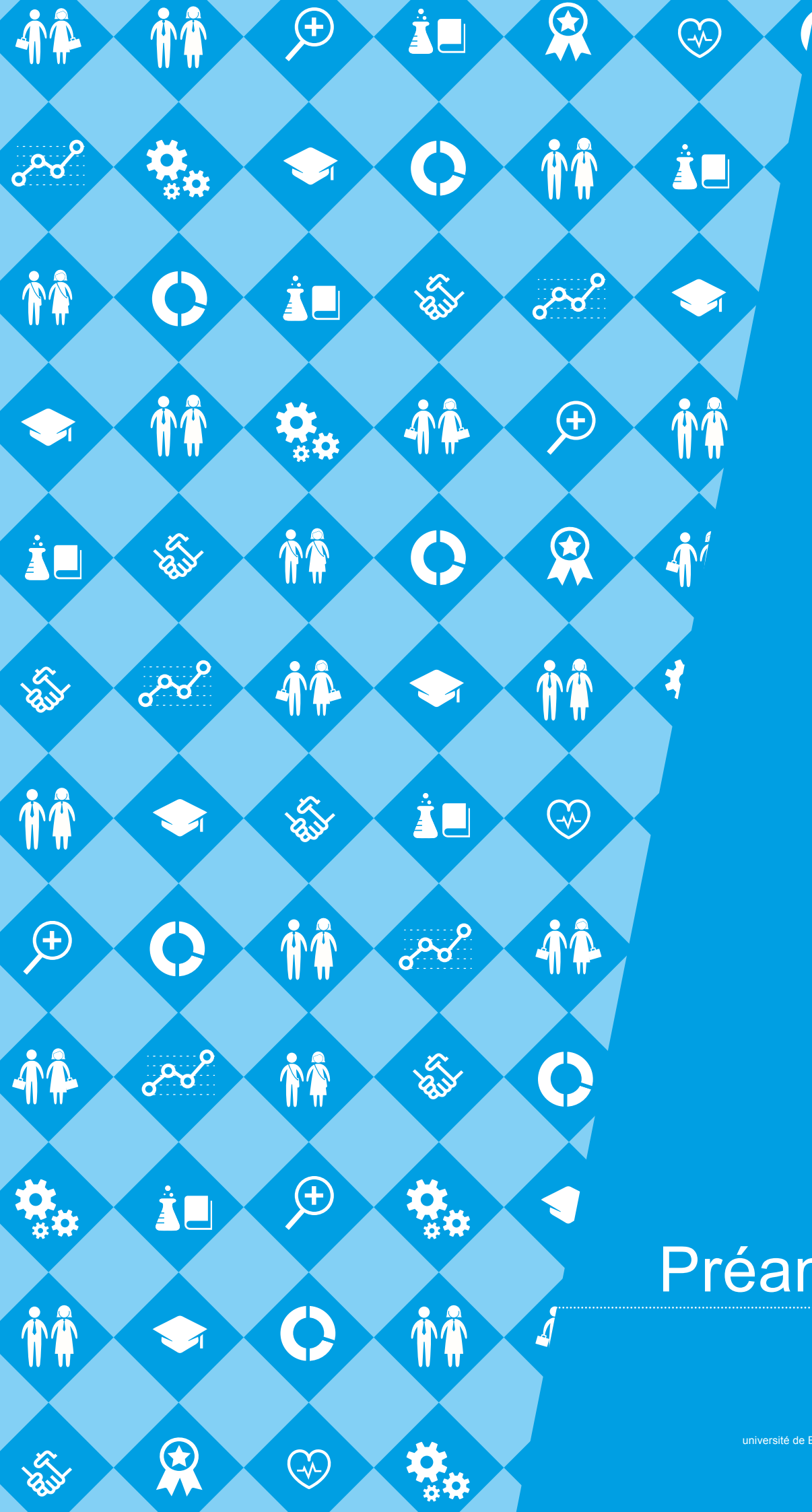




# Sommaire

<b>Préambule</b> .....	<b>3</b>
Principales orientations en matière de ressources humaines .....	6
Focus égalité femmes - hommes .....	9
Focus handicap .....	11
Focus accompagnement des personnels .....	13
Éléments méthodologiques .....	16
<b>Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS</b> .....	<b>19</b>
1. Emplois .....	23
2. Effectifs .....	27
3. Typologie des effectifs de l'université .....	33
4. Caractéristiques de certaines populations .....	46
<b>Partie 2 : CARRIÈRE</b> .....	<b>59</b>
1. Recrutements .....	63
2. Promotions .....	89
3. Rémunérations .....	99
4. Mobilité et accompagnement .....	110
5. Entrées, sorties et taux de rotation .....	119
6. Départs .....	120
<b>Partie 3 : VIE DES PERSONNELS</b> .....	<b>123</b>
1. Temps de travail et congés des personnels .....	127
2. Environnement social .....	136
3. Formation des personnels enseignants et BIATSS .....	188
4. Origine géographique et domiciliation des personnels .....	199
<b>Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE</b> .....	<b>201</b>
1. La gouvernance de l'établissement .....	203
2. Les composantes de l'université .....	211
3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement .....	215
4. Les commissions du dialogue social .....	220
5. Les contentieux, sanctions et conflits sociaux .....	221
<b>Partie 5 : ANNEXES</b> .....	<b>223</b>
Liste des sigles et abréviations .....	224
Glossaire .....	227





# Préambule



# Chiffres clés de l'université

## Formation



**8**

collèges de formation,  
instituts et écoles



**56 000**

étudiants

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



**6 200**

étudiants internationaux



**12 000**

stagiaires en formation continue

## Recherche



**+ de 4 000**

enseignants et chercheurs

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

**+ de 800** chercheurs  
internationaux



**2 000**

doctorants

qui préparent un diplôme de doctorat

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



**+ de 50**

disciplines scientifiques



**88**

laboratoires

dont 70 % labellisés  
par les organismes de recherche

## Vie de campus



**135**

associations étudiantes



**1<sup>ère</sup>**

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



**250**

médailles et titres sportifs  
par an



**28**

hectares d'équipements sportifs

## Institution



1 communauté de près de

**60 000** hommes et femmes

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



**5 912**

personnels

- › **53 %** d'enseignants, chercheurs  
et enseignants chercheurs
- › **47 %** de BIATSS
- › Répartition (toutes catégories confondues) :  
**3 198** femmes / **2 714** hommes



**562 M€**

de budget annuel



**38**

bibliothèques universitaires  
avec 4 000 places de lecture



**187**

hectares de campus

**dont 140 ha** d'espaces verts

# Principales orientations en matière de ressources humaines

Le bilan social 2017 de l'université de Bordeaux s'inscrit pleinement dans la volonté de l'établissement de fonder son dialogue social sur des données objectives et partagées, et traduit la richesse des activités menées par l'ensemble des responsables et personnels au titre de leur engagement dans les grandes missions de service public déployées par l'établissement que sont l'enseignement, l'orientation et l'insertion professionnelle, la recherche et l'innovation.

Ultime année du premier mandat après fusion, 2017 témoigne au travers de la conduite des chantiers RH d'une volonté d'approfondir, de développer et de consolider l'ensemble des axes posés dès la création de l'université de Bordeaux en matière de politique RH.

Forte des orientations nationales inscrites dans le protocole parcours, carrières et rémunérations (PPCR), ou le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP), l'université de Bordeaux, au-delà des aspects de mise en œuvre réglementaire, a souhaité porter des dispositifs internes permettant de reconnaître de manière significative les missions de ses personnels et les parcours professionnels y afférent.

L'établissement s'est notamment attaché à se saisir des leviers indemnitaires réglementaires existants pour valoriser davantage les fonctions et activités exercées.

## 1. La consolidation des dispositifs de reconnaissance indemnitaire et mise en œuvre du RIFSEEP

---

L'agenda social a particulièrement été marqué par la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dit RIFSEEP pour les personnels BIATSS. Cela s'est traduit par trois délibérations en conseil d'administration prises successivement le 11 octobre, le 24 novembre et le 15 décembre 2017.

Dans un premier temps, une cartographie indemnitaire fonctionnelle a été adoptée afin de valoriser la haute technicité ou expertise de certaines fonctions techniques, scientifiques, informatiques ou d'encadrement, et ainsi concourir à l'amélioration de la rémunération des personnels BIATSS. Cette délibération complémentaire de celles prises en novembre 2014 et octobre 2015 a élargi de manière significative le périmètre des fonctions reconnues et le nombre d'attributaires (99 au titre des fonctions informatiques, 85 pour les fonctions scientifiques et techniques et 370 pour l'encadrement). Près de 300 K€ ont été consacrés à ces mesures. Dans le cadre de ce chantier, outre la réflexion portée en dialogue social, ont très étroitement été associés aux travaux de recensement et d'analyse des fonctions éligibles, les experts des branches d'activités professionnelles concernées, les responsables administratifs et/ou académiques des pôles, directions administratives et composantes de formation et de recherche.

Ces cartographies fonctionnelles ont permis ensuite de classer l'ensemble des postes de travail, puis de les rattacher aux groupes de fonctions selon le corps d'appartenance des agents en tenant compte de l'architecture nationale posée pour la filière des personnels de recherche et formation.



Enfin, la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire a favorisé une révision des montants socles applicables à l'ensemble des personnels BIATSS titulaires en déterminant des minima de gestion par groupes de fonctions et en valorisant l'augmentation forfaitaire due en cas de promotion. Cette révision complète de l'indemnitaire socle, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, génère un coût supplémentaire de 325 K€.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure appréhension des dispositifs d'intéressement s'inscrivant dans le cadre de l'article L 954-2 du code de l'éducation, l'université de Bordeaux a fait le choix de réviser la prime d'intéressement à l'investissement individuel ou collectif ; et s'est dotée d'un référentiel des missions relevant des activités accomplies au titre de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage (FTLV). Ainsi, 91 personnels BIATSS et enseignants ont bénéficié en 2017 d'un intéressement au titre des activités FTLV exercées.

Dans le cadre de la valorisation des différentes missions portées par les personnels enseignants, l'université a poursuivi et consolidé la liste des fonctions ouvrant droit aux primes pour charges administratives ou à responsabilités pédagogiques.

L'établissement s'est doté de règles précises relatives au lieu d'exercice des enseignants-chercheurs.

Pour réaliser l'ensemble de ses missions dans les meilleures conditions possibles, l'enseignant-chercheur doit exercer une partie significative de son activité professionnelle sur les lieux d'exercice effectifs de ses activités de formation et de recherche. Dans ce contexte, l'université a adopté un cadre d'application précisant :

- › l'examen des demandes de dérogation à l'obligation de résidence ;
- › la procédure d'affectation d'un enseignant-chercheur dans une unité de recherche dont l'université de Bordeaux n'est pas tutelle ;
- › la procédure d'accueil d'un enseignant-chercheur d'une autre université dans une unité de recherche dont l'université de Bordeaux est tutelle.

## 2. Une politique volontariste en matière d'emplois

---

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

Le dialogue de gestion mené dans le cadre de la campagne d'emplois a permis de poursuivre une politique d'emplois volontariste autour des enjeux portés par l'établissement et des besoins caractérisés des structures de l'établissement, dans une logique de cohérence et de transversalité.

L'année 2017 a poursuivi de manière significative les actions engagées dans le cadre du schéma directeur de l'emploi contractuel. De nombreux recrutements ont été offerts aux personnels BIATSS avec 135 emplois ouverts à concours, recrutements sans concours, PACTE et bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Des formations adaptées et un accompagnement spécifiquement dédié ont permis de préparer les personnels contractuels.

L'impact de la mise en œuvre du plan de déprécarisation des agents contractuels BIATSS se traduit par une augmentation des titulaires BIATSS. Cette évolution est compensée par la baisse des ETPT contractuels et entraîne une baisse du taux de précarité qui atteint fin 2017 près de 17 % sur missions générales et 24 % sur l'ensemble des financements. Par ailleurs, il est procédé à près de 65 requalifications de contrats à durée indéterminée.

Le plan de gestion des emplois 2017 traduit également une requalification des emplois avec plus de deux tiers des concours ouverts en catégorie A et B pour les personnels BIATSS.

Concernant les personnels enseignants, sur les 53 postes d'enseignants-chercheurs, 50 ont été pourvus dont 19 postes de professeurs des universités. Les promotions obtenues sont stables.

Pour l'année 2017, l'université de Bordeaux a totalisé 109 promotions BIATSS (95 avancements de grade et 15 changements de corps), ce qui représente 22 % de plus pour les promotions de grade et 36 % de plus pour les changements de corps au regard des promotions précédemment obtenues.

### 3. La qualité de vie au travail

---

Conformément aux préconisations nationales posées en matière de prévention des risques psycho-sociaux, et avant de définir précisément les modalités de mise en œuvre en faveur de la qualité de vie au travail, l'université de Bordeaux s'est résolument engagée dans la conception d'un plan de promotion à la qualité de vie au travail s'articulant autour de quatre axes principaux :

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

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

L'axe relatif à la formation des managers en matière de qualité de vie au travail a conclu à l'organisation de dix séminaires de sensibilisation permettant d'accompagner les personnels encadrants qu'ils soient enseignants ou BIATSS, à l'exercice de leurs missions d'encadrement et à leur rôle d'acteur de la QVT. Près de 400 personnels ont été formés de juin à octobre 2017, avec un taux d'expression de 96,6 % de satisfaits voire très satisfaits. Ces sessions introduites par la vice-présidente de la vie universitaire, la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle ressources humaines et développement social et la directrice de l'amélioration continue ont également permis de présenter les acteurs de la prévention des risques au sein de l'université, les actions complémentaires de formation inscrites dans le parcours de management, les ateliers de partage du management et les possibilités de suivi individuel (coaching,...). Des actions complémentaires de sensibilisation et de formation seront faites en 2018.

Ces échanges ont également permis de fédérer la communauté managériale autour des enjeux liés à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail dans un souci de développement social et professionnel.

# Focus

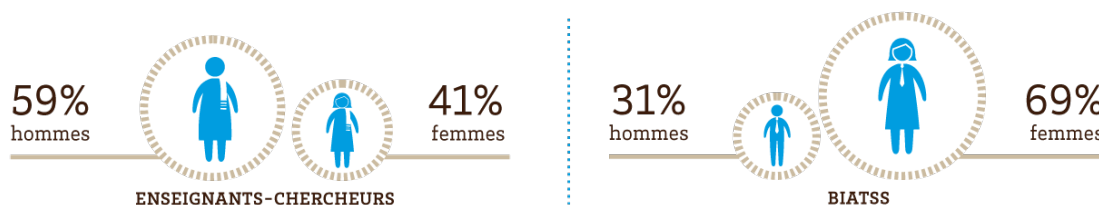
## → L'égalité femmes - hommes

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics et des organisations syndicales, prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation visant à prévenir les discriminations et stéréotypes dans ce domaine.

L'université de Bordeaux met en œuvre une politique visant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Une chargée de mission à l'égalité a été nommée afin de favoriser la production de rapports de situation comparée dans l'objectif du développement d'actions de sensibilisation à l'égalité, de promotion de la mixité et de prévention du harcèlement sexuel.

### Une égalité numérique pondérée selon la population

La population de l'université est numériquement équilibrée entre les femmes et les hommes, avec un léger avantage pour les femmes : 3 199 femmes soit 54% et 2 715 hommes soit 46%. Cependant, le rapport numérique entre les femmes et les hommes est inversé au sein des catégories de personnels enseignants-chercheurs et BIATSS.

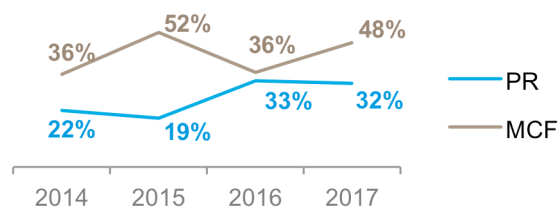


Sur les 4 dernières années (2014-2017), une augmentation de la représentation des femmes employées par l'université est observée (+2%). Elle concerne aussi bien la population BIATSS qu'enseignante.

### Le recrutement d'enseignantes-chercheuses

Au cours des 4 dernières années :

- > 44% des maîtres de conférences recrutés sont des femmes (54 pour 123 recrutements) ;
- > 27% des professeurs des universités recrutés sont des femmes (22 pour 82 recrutements).



### Des statuts moins favorables pour les femmes

Parmi les fonctionnaires, les femmes sont moins nombreuses que les hommes. A contrario, elles représentent une majorité de la population contractuelle. L'écart se creuse lors de la progression dans les catégories de la fonction publique : enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS de la catégorie A.

#### Part des titulaires de la fonction publique dans la population

	Femmes	Hommes	Ecart
Enseignants et Enseignants-chercheurs	53%	64%	-11%
BIATSS catégorie A	41%	54%	-13%
BIATSS catégorie B	77%	82%	-5%
BIATSS catégorie C	65%	71%	-6%

## Taux de précarité BIATSS

	Femmes	Hommes	Ecart
BIATSS catégorie A	41%	34%	13%
BIATSS catégorie B	18%	18%	-
BIATSS catégorie C	27%	33%	-6%

## Les écarts de rémunération

En ramenant la rémunération des temps partiels en équivalent temps plein travaillé, il apparaît que la rémunération nette mensuelle des femmes est inférieure à celle des hommes quelque soit la population. Les écarts tendent à une diminution sur la période 2015 à 2017.

### Rémunération nette moyenne

	Femmes	Hommes	Ecart 2017	Ecart 2015
Enseignants-chercheurs titulaires	3 440 €	3 887 €	-11%	-13%
BIATSS catégorie A (titulaires et contractuels)	2 264 €	2 474 €	-8%	-11%
BIATSS catégorie B (titulaires et contractuels)	1 788 €	1 890 €	-5%	-5%
BIATSS catégorie C (titulaires et contractuels)	1 415 €	1 438 €	-2%	-3%

Au cours des 3 dernières années, le pourcentage de femmes bénéficiaires de :

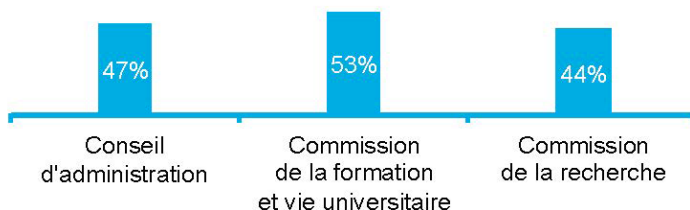
- > la prime d'encadrement doctoral et de recherche a augmenté de près de 5% (de 20% à 25%) ;
- > la prime de responsabilités pédagogiques est restée stable (38%) ;
- > la prime de charge administrative est restée stable (28%).

## La parité globalement appliquée dans les instances centrales de l'université

L'équilibre F/H, inscrit dans la loi Fioraso, est relativement respecté dans les trois conseils.

Une évolution sur 3 ans montre une proportion qui s'inverse en 2017 en faveur des femmes au sein de la commission de la formation et la vie universitaire (+ 7,5% par rapport à 2016).

Part des femmes au sein des trois conseils



# Focus

## → Le handicap

Depuis plusieurs années, l'université de Bordeaux intègre la politique en faveur du handicap dans ses axes prioritaires. La réglementation prévoit de réserver 6% des emplois aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE). En avril 2015, un schéma directeur a été initié par le chargé de mission handicap puis validé par le conseil d'administration. Ce schéma décline des pistes d'actions spécifiques selon différents axes : l'accessibilité, la communication et la sensibilisation, la promotion des formations et recherche autour des problématiques associées au handicap, l'emploi et l'accompagnement des personnels en situation de handicap.

Au sein du pôle ressources humaines et développement social, la référente handicap des personnels est chargée de favoriser l'intégration des agents en situation de handicap et de la mise en œuvre des actions de maintien dans l'emploi.

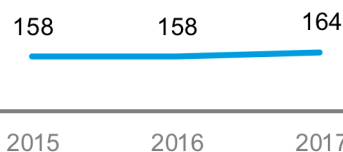
Les actions conjuguées de l'ensemble des acteurs notamment dans le cadre des différents comités de pilotage (handicap et accessibilité) ont permis de développer une politique plus inclusive. Il est donc nécessaire de poursuivre dans cette voie.

### L'accueil des personnels en situation de handicap : une priorité de l'université

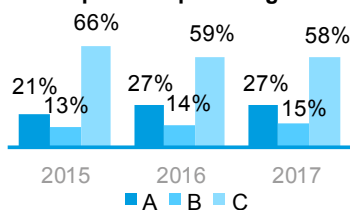
#### L'évolution des effectifs

En 2017, avec 164 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), l'université couvre 50% de l'obligation légale soit 2,92% de l'effectif déclaré selon les règles du Fonds pour l'insertion des personnes handicapés dans la fonction publique (FIPHFP).

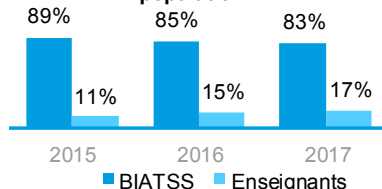
Evolution des effectifs BOE



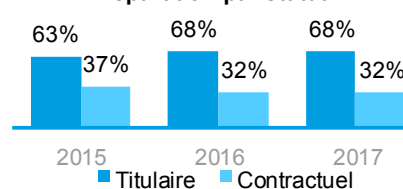
Répartition par catégorie



Répartition par types de population



Répartition par statut

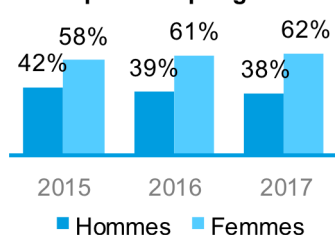


### Le recrutement et l'évolution des candidatures

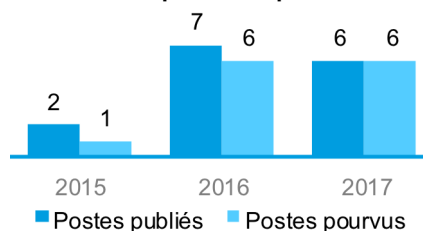
En 2017, pour la première fois depuis 2014, tous les postes publiés au recrutement réservé BOE ont été pourvus.

A ces publications s'ajoutent des intégrations directes pour les personnels contractuels déjà employés l'université. Au total, 13 postes ont été pourvus en 2017.

Répartition par genre



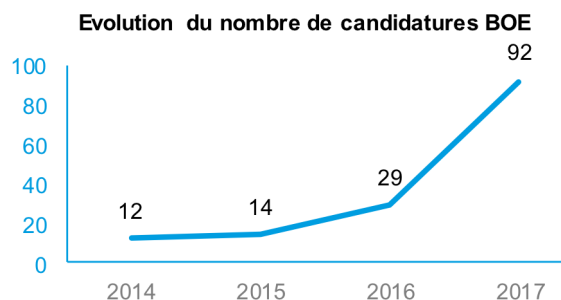
Postes publiés et pourvus



Le schéma directeur du Handicap prévoit de renforcer les partenariats extérieurs notamment pour permettre la création de vivier de candidatures dans l'objectif d'améliorer la couverture des offres d'emplois publiées.

Les démarches engagées dès 2015, notamment avec la participation du service des recrutements de l'université aux forums d'emploi, ont visé des personnes en situation de handicap, et démontré leur efficacité.

Ainsi en 2017, le nombre de candidatures réceptionnées est 3 fois plus important qu'en 2016 et 6 fois plus important qu'en 2015 et 2014.



L'université s'est engagée dans la constitution de viviers d'enseignants-chercheurs et a privilégié à ce titre 8 emplois de doctorants contractuels réservés au recrutement d'étudiants en situation de handicap au cours des 2 dernières années 2016 et 2017.

## L'accompagnement des personnels en situation de handicap

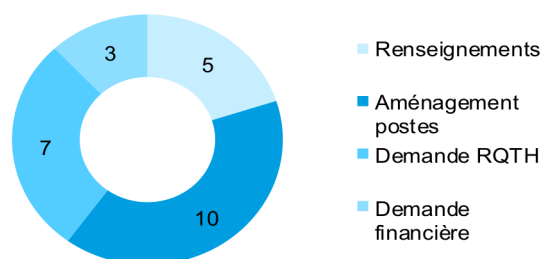
La référente handicap des personnels assure les accompagnements individuels.

En 2017, 28 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagements du poste de travail, de prothèses ou d'aides au transport, contre 16 agents en 2016.

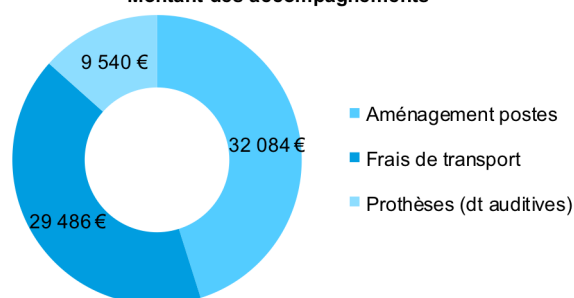
Plus de 70 k€ ont été dépensés en 2017 au bénéfice de l'inclusion et du maintien dans l'emploi soit en moyenne 2 500 € par agent (hors dépenses d'accessibilité).

De plus, en 2017, l'université a mobilisé 100 000 € pour la réalisation de travaux d'accessibilité.

**Motifs de demandes d'accompagnement**



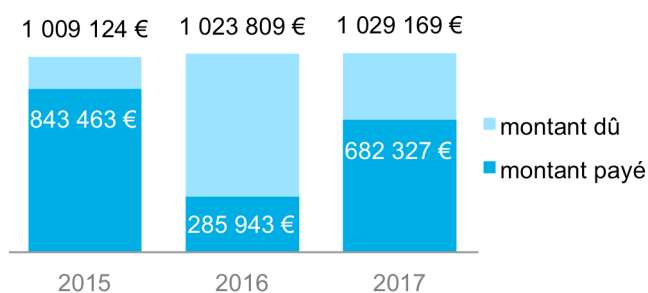
**Montant des accompagnements**



## La contribution au Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap (FIPHFP)

Chaque année, des dépenses sont déduites de la contribution, selon les critères d'éligibilité du FIPHFP. Cela concerne des travaux d'aménagement, des prestations avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, des dépenses liées à l'insertion professionnelle... Le volume de ces dépenses déductibles est variable d'une année sur l'autre.

**Montants payés au titre de la contribution FIPHFP**



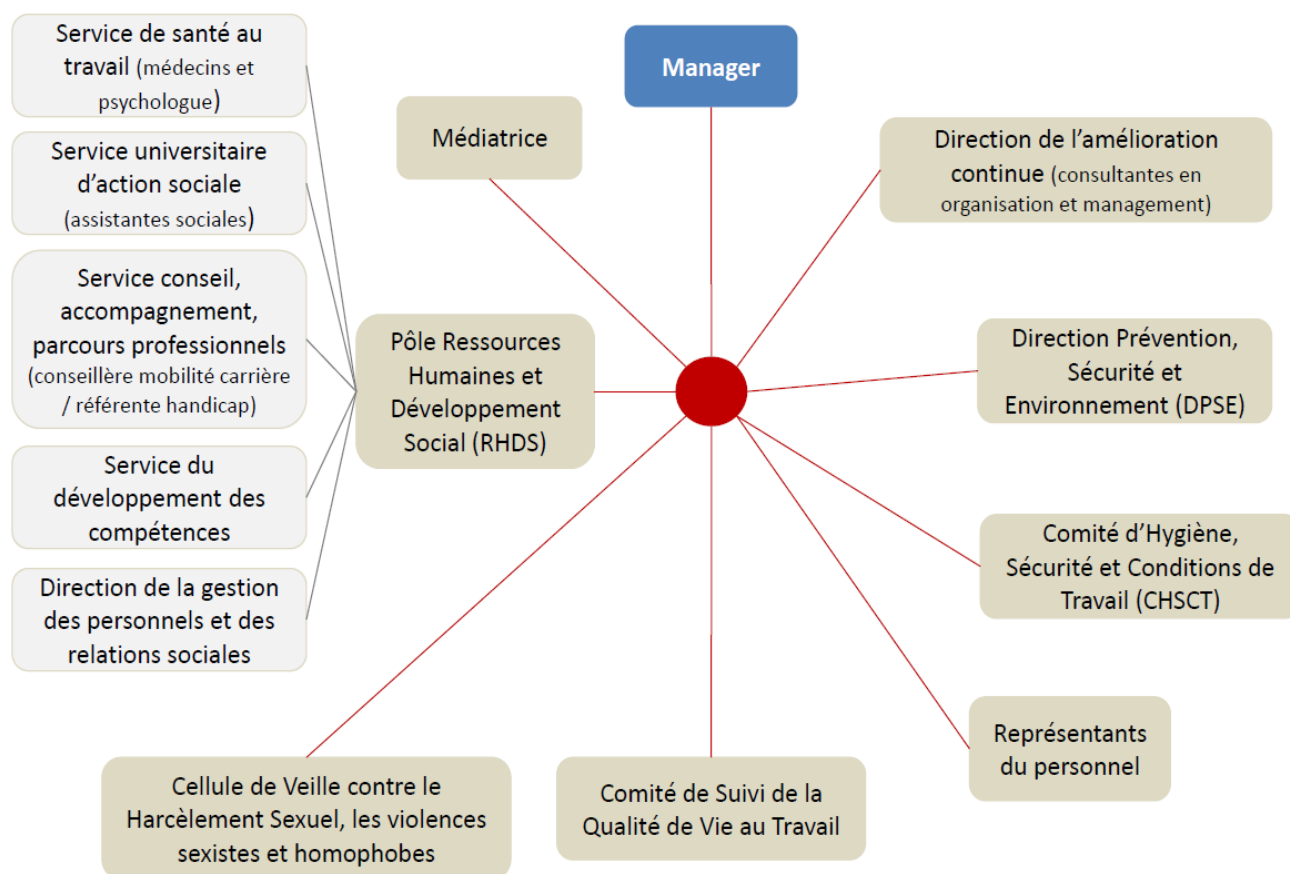
# Focus

## → L'accompagnement des personnels

Soutenir, former et accompagner l'ensemble de ses personnels est une priorité portée par l'université de Bordeaux. A ce titre, une démarche visant à faire du bien-être au travail un facteur de réussite collective est engagée dans le cadre du plan de promotion de la qualité de vie au travail.

De nombreux dispositifs sont proposés à l'ensemble des agents pour les accompagner dans leur vie, leur carrière et leur contexte professionnel. Ces accompagnements sont un travail commun et concerté mobilisant de nombreux acteurs et services.

### Des acteurs, services et instances à l'écoute des agents



## Les accompagnements au développement des parcours professionnels

Le développement des compétences par la formation	350 actions de formation réalisées pour 2 200 agents formés	Près de 100 stages individuels de formation sur mesure.
Le développement des parcours professionnels	198 agents ont sollicité le service conseil, accompagnement, parcours professionnels	Les types d'accompagnement : la reprise d'études, le bilan de compétence, la validation des acquis de l'expérience, la mobilité...
La préparation à la retraite	98 agents reçus par le service universitaire mutualisé des pensions pour réaliser leur dossier retraite	Le temps dédié à un entretien d'accompagnement au dossier retraite est d'environ une heure.
L'accompagnement des agents en situation de handicap	25 accompagnements à l'aménagement du poste de travail et à la constitution du dossier de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé	Au-delà de ces accompagnements individualisés de nombreux entretiens ont été réalisés à l'initiative de managers souhaitant accueillir au mieux des personnels en situation de handicap dans leur service.

Le schéma directeur de l'emploi contractuel de l'université prévoit un accompagnement renforcé des agents en contrat à durée déterminée pour leur permettre de réussir les concours de la fonction publique.

- > Plus de 750 stagiaires ont bénéficié des actions de formation pour les préparations aux concours afin d'évoluer statutairement et professionnellement.
- > Une centaine de stagiaires se sont inscrits au parcours de formation spécifique décliné en 6 modules : savoir identifier ses compétences, découvrir les métiers et recherche d'emplois, candidature et présentation aux entretiens.
- > Plus de 50 agents ont été accompagnés individuellement par les services RH dans la valorisation de leur parcours par la mise en œuvre de dispositifs de type bilan de compétence et de validation des acquis de l'expérience mais également avec la remise des passeports des compétences.



## Les accompagnements médicaux sociaux

L'accompagnement social par le service universitaire d'action social	507 rendez-vous réalisés par les assistantes sociales des personnels	Les assistantes sociales ont traités 358 dossiers individuels soit en moyenne près de 2 rendez-vous par agent reçu.
L'accompagnement santé par le service santé au travail	1 562 visites médicales dont 447 visites de suivi médical renforcé	Le suivi médical renforcé est mis en place pour répondre à certaines situations spécifiques de santé : agents en situation de handicap, agents réintégrés après un congé long ou ayant des pathologies spécifiques.

- > Les assistantes sociales sont sollicitées pour 2/3 des rendez-vous sur des problématiques familiales et économiques. Le tiers restant concerne les aspects professionnels et de santé.
- > 223 agents ont été reçus à leur demande par les médecins de prévention.
- > 109 agents ont été reçus par la psychologue du travail.

## La médiation et la cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes

La médiatrice de l'université	36 saisines de personnels de l'université	La durée de traitement d'une saisine peut varier d'une à plus de huit semaines selon sa nature.
La cellule de veille contre le harcèlement sexuel	9 saisines de personnels de l'université	6 situations réorientées vers la médiatrice pour résolution.

- > Une grande majorité des saisines de la médiatrice (près de 80%) concerne des conflits interpersonnels, des désaccords liés à l'organisation du travail et des problèmes de management.

## Les accompagnements managériaux par le coaching

Le coaching managérial	11 agents ont bénéficié d'un parcours personnalisé	La direction de l'amélioration continue du pôle pilotage aide à la stratégie propose aux managers des accompagnements individuels sous forme de coaching par une consultante interne.
------------------------	--	---

Les objectifs co-construits peuvent relever de l'amélioration des compétences relationnelles pour mieux communiquer et renforcer la cohésion de son équipe, de l'optimisation de l'organisation pour soutenir la performance collective, de la gestion du capital motivation de son équipe, la responsabilisation et l'implication des équipes etc.

- > Pour plus de la moitié, les managers accompagnés sont affectés à une structure de formation ou de recherche.

# Éléments méthodologiques

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

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

- › Le bureau de professionnalisation du collège des écoles doctorales ;
- › Le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- › La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes ;
- › Le Clascub ;
- › La direction de la communication et la direction des affaires juridiques du pôle communication et vie institutionnelle ;
- › La direction prévention, sécurité et environnement et la direction de la logistique du pôle immobilier, logistique, prévention, sécurité, environnement ;
- › La médiatrice ;
- › La mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, et le service culture du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- › Le service masse salariale du pôle finances et achats ;
- › Le référent accident de service / maladie professionnelle, le service conseil, accompagnement, parcours professionnels, le service universitaire d'action sociale, le service de pilotage de la gestion collective et du dialogue social, le service de santé au travail, le service développement des compétences, les services de gestion des personnels, le service universitaire mutualisé des pensions, le service des recrutements du pôle ressources humaines et développement social.

## La réglementation

---

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

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

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

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

## Le périmètre

---

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

Les effectifs comptabilisés dans les tableaux correspondent aux personnels en activité dans l'université et rémunérés au 31 décembre 2017.

## La date d'observation

---

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

Cependant certaines populations sont observées sur l'année civile 2017 comme les emplois étudiants et les personnels invités.

Les vacataires d'enseignement, quant à eux, sont recensés sur l'année universitaire 2016-2017.

Enfin les données financières portent sur l'année civile 2017.

## Les outils

---

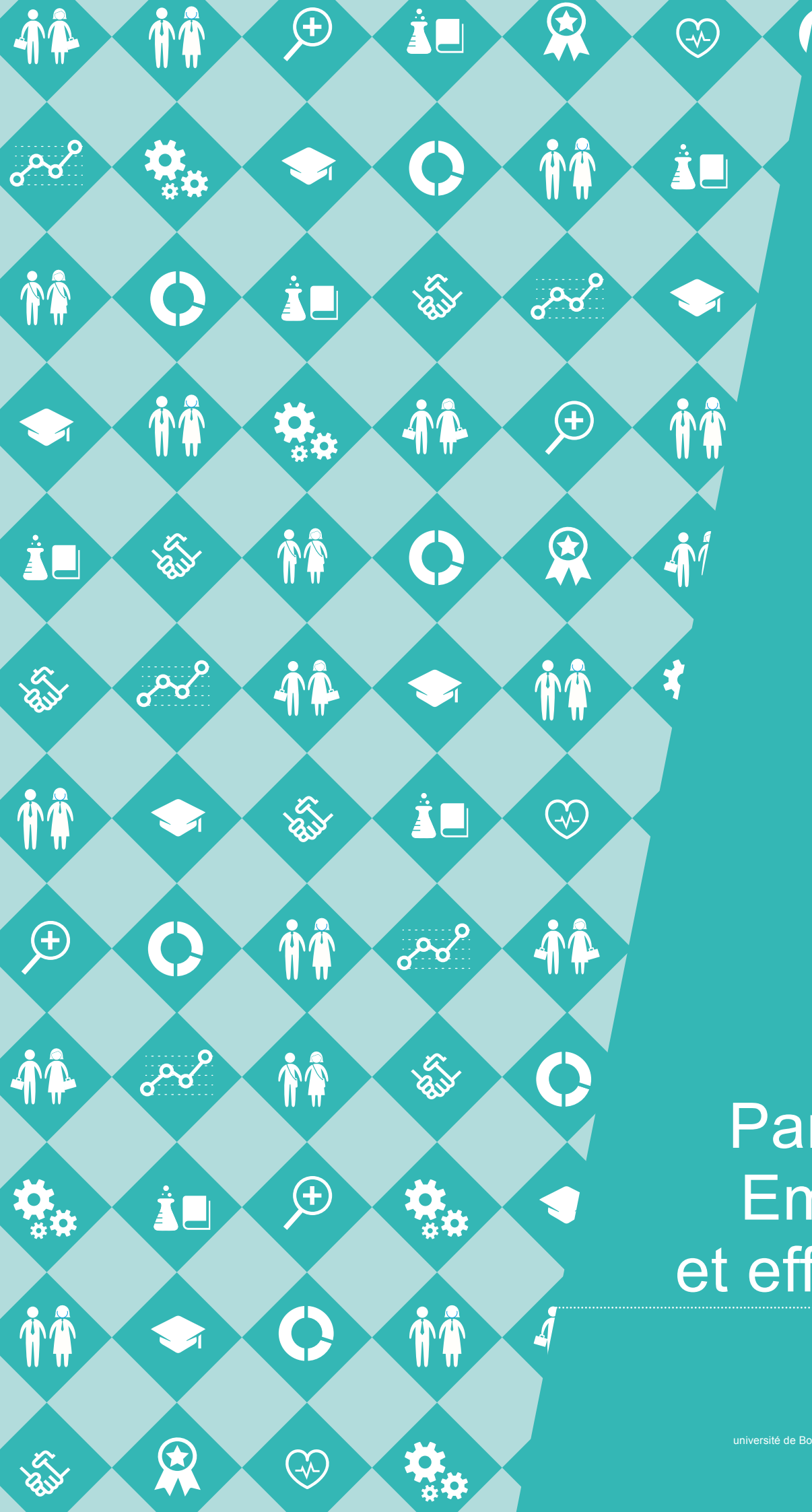
Les données présentées dans ce bilan social sont extraites de l'entrepôt de données « bilan social », des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les données d'effectifs et de rémunérations s'appuient sur l'entrepôt « bilan social ».

Les bases de données de références sont :

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





# Partie 1. Emplois et effectifs

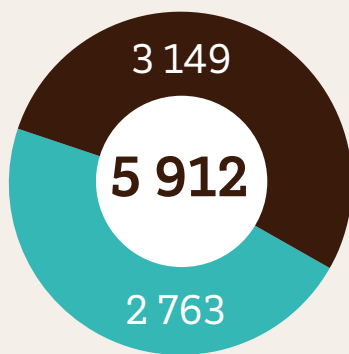


# 5 912 personnels actifs, qui sont-ils ?

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

**53%**

enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs



**47%**  
BIATSS

**59%**  
hommes



**41%**  
femmes

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**31%**  
hommes

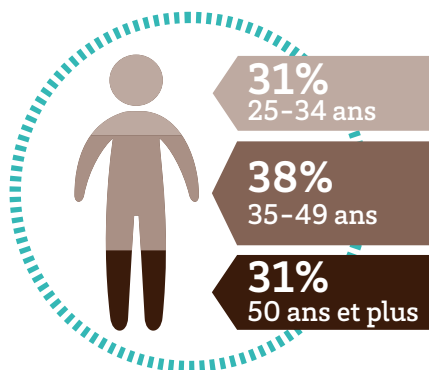


**69%**  
femmes

BIATSS

Les agents de l'université ont en moyenne

**42 ans**



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



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



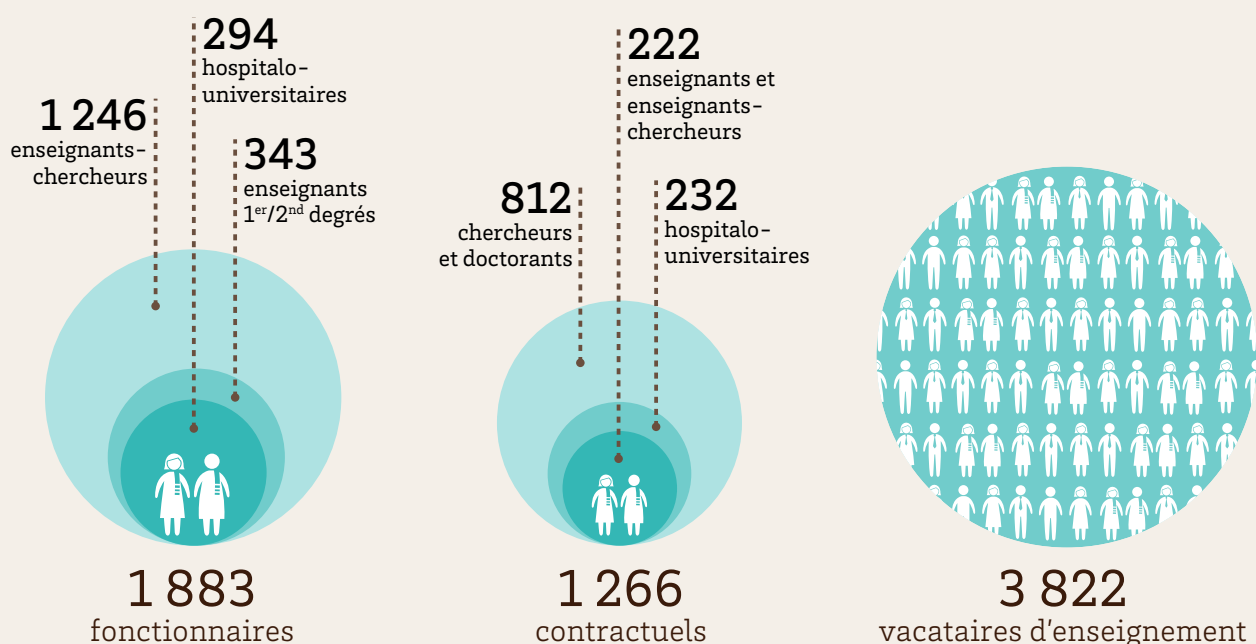
**38%** départements de recherche



**17%** pôles et directions administratives

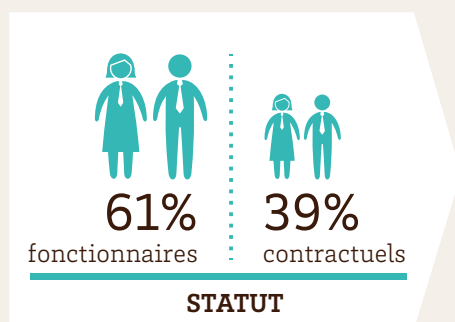
## Une communauté de 10 583 personnes (fonctionnaires, contractuels et vacataires)

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

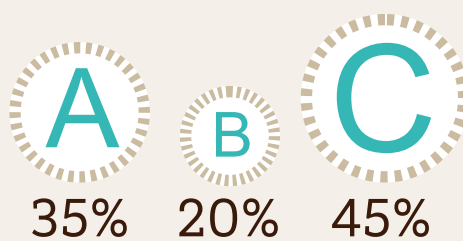


#### RÉPARTITION

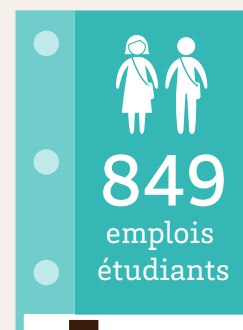
### Zoom sur les 2 763 personnels BIATSS\*\*



#### STATUT



#### CATÉGORIES



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

\*\* Voir glossaire

# Partie 1 – Emplois et effectifs

<b>1. Les emplois</b>	<b>23</b>
1.1 Plafonds d'emplois .....	24
1.2 Suivi des emplois 2017 .....	25
<b>2. Les effectifs</b>	<b>27</b>
2.1 Effectif social .....	27
2.2 Effectifs par structure .....	31
<b>3. La typologie des effectifs de l'université</b>	<b>33</b>
3.1 Par statut .....	33
3.2 Par type de personnels .....	38
<b>4. Caractéristiques de certaines populations</b>	<b>46</b>
4.1 Les Investissements d'avenir .....	46
4.2 Les doctorants sous contrat .....	48
4.3 Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2016/2017) .....	50
4.4 L'emploi étudiant .....	54
4.5 L'accueil des stagiaires .....	56



# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Les emplois

---

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

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

Dans ce cadre la typologie et les statuts des emplois à l'université se déclinent de la manière suivante :

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

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

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

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

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

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

### **Les personnels BIATSS :**

- > L'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR) : emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives ;
- > Les personnels des bibliothèques : regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques ;
- > Les ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) : cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et inclut également des personnels exerçant des fonctions administratives et de bibliothèques ;
- > Les personnels médico-sociaux : personnels infirmiers et assistants de service social.

## 1.1 Plafonds d'emplois

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

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

**Le plafond d'emploi global de l'université s'élève à 5 620 pour l'année 2017.** Il est composé d'une part des emplois sous plafond État définis par le ministère et, d'autre part, des emplois financés sur ressources propres. Ils se répartissent de la manière suivante :

- > Le plafond des emplois État comprend l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, il s'établit à 4 235 à mettre au regard des 4 497 autorisés par le ministère pour l'année 2017 ;
- > 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 est de 1 385 pour l'année 2017.

### → Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget 2017

Le document présenté ci-dessous a été voté lors du dernier budget rectificatif de l'année 2017. 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	1860		1860
	CDI	2	2	4
	Non permanents CDD	725	444	1169
<b>S/total EC</b>		<b>2587</b>	<b>446</b>	<b>3033</b>
BIATSS	Permanents Titulaires	1586		1586
	CDI	24	172	196
	Non permanents CDD	38	767	805
<b>S/total Biatss</b>		<b>1648</b>	<b>939</b>	<b>2587</b>
<b>Totaux</b>		<b>4235</b>	<b>1385</b>	<b>5620</b>
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>		<b>4497</b>		<b>5645</b>
				Plafond global des emplois voté par le CA

## 1.2 Suivi des emplois 2017

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

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

Sur l'année 2017, l'université de Bordeaux décompte 5 620 ETPT en moyenne, soit 17 ETPT de moins qu'en 2016.

### ETPT par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 54% de l'ETPT global constaté sur l'année 2017. La diminution constatée se concentre essentiellement sur la population enseignante (-15 ETPT).

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2017	Rappel 2016
BIATSS	2584	2590	2604	2599	2611	2612	2608	2584	2537	2558	2583	2574	<b>2587</b>	2589
ENSEIGNANT	3081	3086	3074	3070	3057	3051	3027	3008	2946	2930	3027	3036	<b>3033</b>	3048
<b>TOTAL</b>	<b>5665</b>	<b>5676</b>	<b>5678</b>	<b>5669</b>	<b>5668</b>	<b>5663</b>	<b>5635</b>	<b>5592</b>	<b>5483</b>	<b>5488</b>	<b>5610</b>	<b>5610</b>	<b>5620</b>	<b>5 637</b>

### ETPT par plafond d'emploi

75% des effectifs sont rémunérés sur plafond Etat. Une diminution des ETPT est constatée entre 2016 et 2017 sur le plafond ressources propres (- 65). A contrario, le plafond Etat connaît une augmentation (+ 48). Ces évolutions sont liées notamment à la politique de déprécarisation engagée par l'université depuis 2016 pour la population BIATSS, et une légère baisse du nombre de recrutements de contractuels chercheurs en fin d'année 2017.

	janv.	fév.	mars	avril	mai	juin	juillet	août	sept.	oct.	nov.	déc.	ETPT 2017	Rappel 2016
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	4251	4259	4246	4240	4228	4229	4214	4209	4182	4184	4267	4307	<b>4235</b>	4187
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	1414	1418	1433	1428	1439	1433	1421	1383	1301	1304	1343	1302	<b>1385</b>	1450
<b>TOTAL</b>	<b>5665</b>	<b>5676</b>	<b>5679</b>	<b>5668</b>	<b>5667</b>	<b>5662</b>	<b>5635</b>	<b>5592</b>	<b>5483</b>	<b>5538</b>	<b>5632</b>	<b>5682</b>	<b>5620</b>	<b>5 637</b>

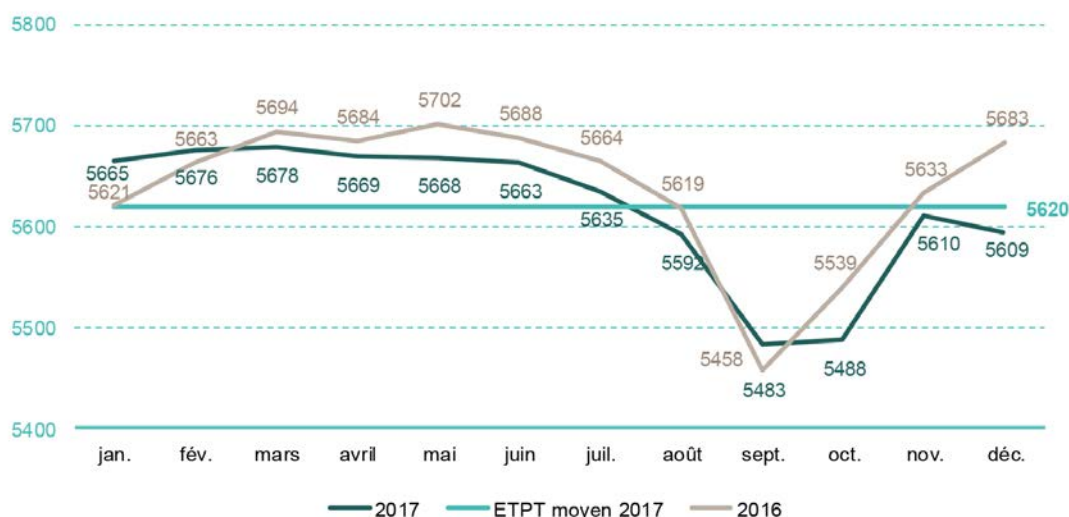
## ETPT par plafond d'emploi et catégorie de personnels

La politique de déprécarisation engagée par l'université impacte la structure des emplois et la consommation des ETPT au cours de l'année 2017 :

- > le nombre d'ETPT de personnels titulaires de la filière ITRF et de CDI sur plafond ressources propres augmente,
- > le nombre d'ETPT de contractuels diminue.

		Jan.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moyenne	Rappel 2016
Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat	ITRF	1214	1224	1224	1227	1226	1224	1222	1223	1252	1263	1269	1309	1240	1158
	AENES	236	234	231	229	229	229	228	229	224	220	216	215	227	243
	Bibliothèques et musées	102	102	102	102	101	101	101	100	105	105	106	109	103	104
	BIATSS Pers. sociaux et de santé	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15
	Pers. d'éduc. et d'orientation	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	CDD	41	38	41	41	41	41	41	41	35	32	32	29	38	65
	CDI	27	26	26	26	25	25	24	24	23	25	24	23	24	32
	<b>Total</b>	<b>1636</b>	<b>1640</b>	<b>1639</b>	<b>1640</b>	<b>1639</b>	<b>1637</b>	<b>1633</b>	<b>1634</b>	<b>1654</b>	<b>1660</b>	<b>1662</b>	<b>1700</b>	<b>1648</b>	<b>1619</b>
	Enseignants-chercheurs	1350	1357	1347	1340	1335	1336	1327	1327	1308	1332	1337	1338	1336	1336
	Astronomes et physiciens	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10
ENS	Hospitalo-universitaires	511	511	509	511	507	508	508	507	508	505	512	513	509	501
	Enseignants 2nd degré	372	372	371	371	369	369	368	364	348	368	368	371	368	361
	Enseignants 1er degré	15	15	15	15	15	15	15	15	11	11	11	11	13	14
	Doctorants contractuels	357	354	354	353	353	353	353	352	342	297	366	363	350	346
<b>Total</b>	<b>2615</b>	<b>2619</b>	<b>2606</b>	<b>2600</b>	<b>2590</b>	<b>2592</b>	<b>2581</b>	<b>2575</b>	<b>2528</b>	<b>2523</b>	<b>2605</b>	<b>2607</b>	<b>2587</b>	<b>2568</b>	
<b>Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat</b>		<b>4251</b>	<b>4259</b>	<b>4246</b>	<b>4240</b>	<b>4228</b>	<b>4229</b>	<b>4214</b>	<b>4209</b>	<b>4182</b>	<b>4184</b>	<b>4267</b>	<b>4307</b>	<b>4235</b>	<b>4187</b>
Emplois rémunérés sur plafond ressources propres	CAE	83	82	87	84	87	82	83	84	79	70	55	46	77	87
	CDD	702	704	714	710	720	725	723	699	611	628	669	636	687	740
	CDI	161	161	161	162	162	165	165	165	190	197	195	191	173	140
	Apprentis	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3
	<b>Total</b>	<b>948</b>	<b>951</b>	<b>965</b>	<b>959</b>	<b>972</b>	<b>974</b>	<b>975</b>	<b>950</b>	<b>882</b>	<b>897</b>	<b>921</b>	<b>873</b>	<b>940</b>	<b>970</b>
ENS	Enseignants-chercheurs	302	305	308	309	305	296	284	275	264	258	274	277	288	305
	Hospitalo-universitaires	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	Enseignants 2nd degré	14	14	14	14	15	15	15	14	13	12	12	12	14	13
	Doctorants contractuels	149	147	145	145	146	147	146	143	141	136	136	139	143	162
<b>Total</b>	<b>466</b>	<b>467</b>	<b>468</b>	<b>469</b>	<b>467</b>	<b>459</b>	<b>446</b>	<b>432</b>	<b>419</b>	<b>407</b>	<b>423</b>	<b>429</b>	<b>446</b>	<b>480</b>	
<b>Emplois rémunérés sur plafond ressources propres</b>		<b>1414</b>	<b>1418</b>	<b>1433</b>	<b>1428</b>	<b>1439</b>	<b>1433</b>	<b>1421</b>	<b>1383</b>	<b>1301</b>	<b>1304</b>	<b>1343</b>	<b>1302</b>	<b>1385</b>	<b>1450</b>
<b>Total général</b>		<b>5665</b>	<b>5676</b>	<b>5679</b>	<b>5668</b>	<b>5667</b>	<b>5662</b>	<b>5635</b>	<b>5592</b>	<b>5483</b>	<b>5488</b>	<b>5610</b>	<b>5609</b>	<b>5620</b>	<b>5637</b>

## Évolution des ETPT 2016 et 2017



## 2. Les effectifs

### 2.1 Effectif social

L'effectif social comprend l'ensemble du personnel en activité et hors activité, titulaires et contractuels, rattaché à l'université au 31 décembre de l'année.

Chaque personne est comptabilisée pour une unité, quel que soit son temps de travail.

**Le 31 décembre 2017, l'université compte 6 000 personnels dont 5 912 en « activité », soit environ 99% de l'effectif social.**

Entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2016, l'effectif social de l'université a diminué de 24 agents. Cette baisse concerne les enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs (-27 agents) alors que l'effectif des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) reste stable (+3 agents).

#### ► Effectif total

		ENS	BIATSS	Total	Rappel 2016
<b>En activité</b>	En activité	3 143	2 728	5 871	5 899
	Détachement entrant	1	33	34	29
	Mise à disposition sortante	5	2	7	9
		3 149	2 763	5 912	5 937
<b>Hors activité</b>	Congé parental	2	2	4	6
	Détachement sortant	18	16	34	32
	Disponibilité	22	28	50	49
		42	46	88	87
		<b>3 191</b>	<b>2 809</b>	<b>6 000</b>	<b>6 024</b>

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

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

#### ► Effectif en activité

##### ◆ par type de personnel et par genre

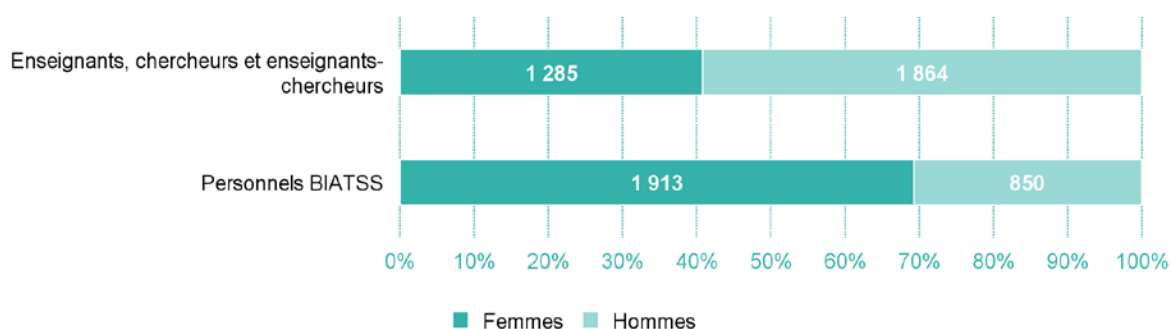
En 2017, plus de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

Parmi les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, 41% sont des femmes alors qu'elles représentent 69% de la population BIATSS.

	Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016	%f
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	1 285	1 864	41%	3 149	3 178	41%
Personnels BIATSS	1 913	850	69%	2 763	2 759	68%
	<b>3 198</b>	<b>2 714</b>	<b>54%</b>	<b>5 912</b>	<b>5 937</b>	<b>53%</b>

Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs : sont pris en compte les enseignants-chercheurs du supérieur, mes enseignants hospitalo-universitaires, les astronomes et physiciens, les enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré, les enseignants contractuels (lecteurs, ATER...) ainsi que les doctorants contractuels, les chercheurs contractuels (post-doctorants...), tout budget confondu.

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

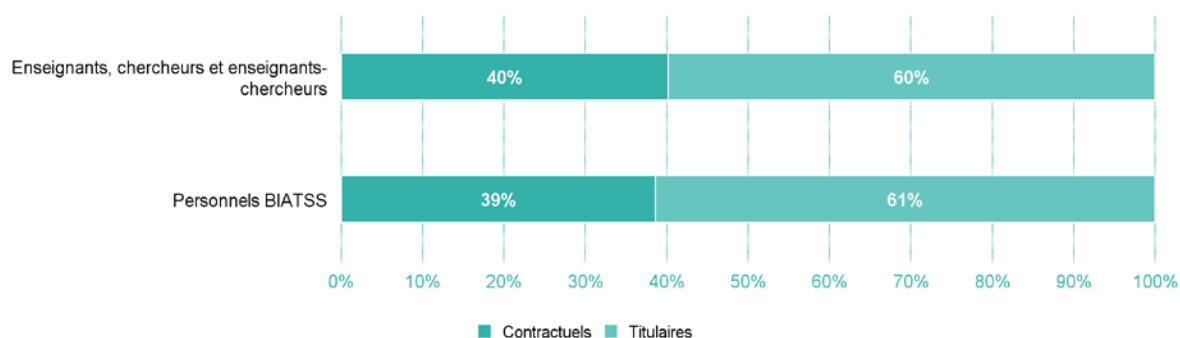


◆ par type de population et par filière

La part des agents titulaires représente 61% des effectifs en 2017 contre 59% en 2016. Cette hausse du nombre d'effectifs titulaires se concentre sur les populations BIATSS ; elle est la conséquence du plan de déprécarisation engagé depuis 2016.

		Contractuels	Titulaires	TOTAL	Rappel 2016
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens		11	11	10
	Doctorants contractuels	552		552	512
	Ens. 1er degré		14	14	16
	Ens. 2nd degré	74	329	403	386
	Ens. Chercheurs et chercheurs	408	1 235	1 643	1 725
	Hospitalo-universitaires	232	294	526	529
		1 266	1 883	3 149	3 178
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1	220	221	249
	Bibliothèque - Musée	2	113	115	110
	ITRF	1 043	1 345	2 388	2 359
	Médicaux sociaux	22	17	39	41
		1 068	1 695	2 763	2 759
<b>TOTAL</b>	<b>2 334</b>	<b>3 578</b>	<b>5 912</b>	<b>5 937</b>	

Les CDD, CDI, apprentis et contrats aidés sont comptabilisés dans le type de population ITRF contractuels.



## → Effectif en ETP<sup>1</sup>

	Contractuels	Titulaires	TOTAL	Rappel 2016	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	10,7	10,7	9,9	
	Doctorants contractuels	552,0	552,0	512,0	
	Ens. 1er degré		13,5	16,0	
	Ens. 2nd degré	72,1	325,0	397,1	381,4
	Ens. Chercheurs et chercheurs	363,7	1 206,7	1 570,4	1 657,4
	Hospitalo-universitaires	228,0	293,5	521,5	526,0
	<b>1 215,8</b>	<b>1 849,4</b>	<b>3 065,2</b>	<b>3 102,7</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1,0	214,8	215,8	242,7
	Bibliothèque - Musée	1,0	110,2	111,2	106,6
	ITRF	964,6	1 320,5	2 285,1	2 248,8
	Médicaux sociaux	11,3	15,8	27,1	28,0
	<b>977,9</b>	<b>1 661,3</b>	<b>2 639,2</b>	<b>2 626,1</b>	
	<b>2 193,7</b>	<b>3 510,7</b>	<b>5 704,4</b>	<b>5 728,8</b>	

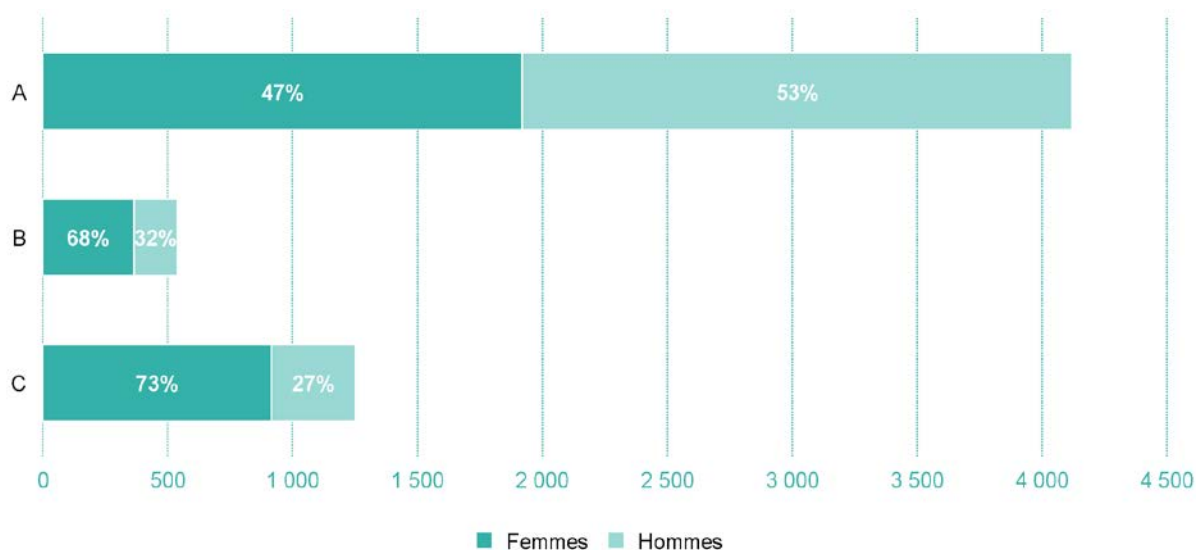
### ◆ par catégorie et par genre

	Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016	%f
Catégorie A	1 919	2 203	47%	4 122	4 144	46%
Catégorie B	364	174	68%	538	547	67%
Catégorie C	915	337	73%	1 252	1 246	72%
	<b>3 198</b>	<b>2 714</b>	<b>54%</b>	<b>5 912</b>	<b>5 937</b>	<b>53%</b>

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

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

- > 70% d'agents de catégorie A dont une majorité d'hommes (53%). Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants chercheurs relèvent de catégorie A ;
- > une faible proportion d'agents de catégorie B (9%) ;
- > une majorité de femmes en catégories B et C (71%) et une minorité en catégorie A (47%).



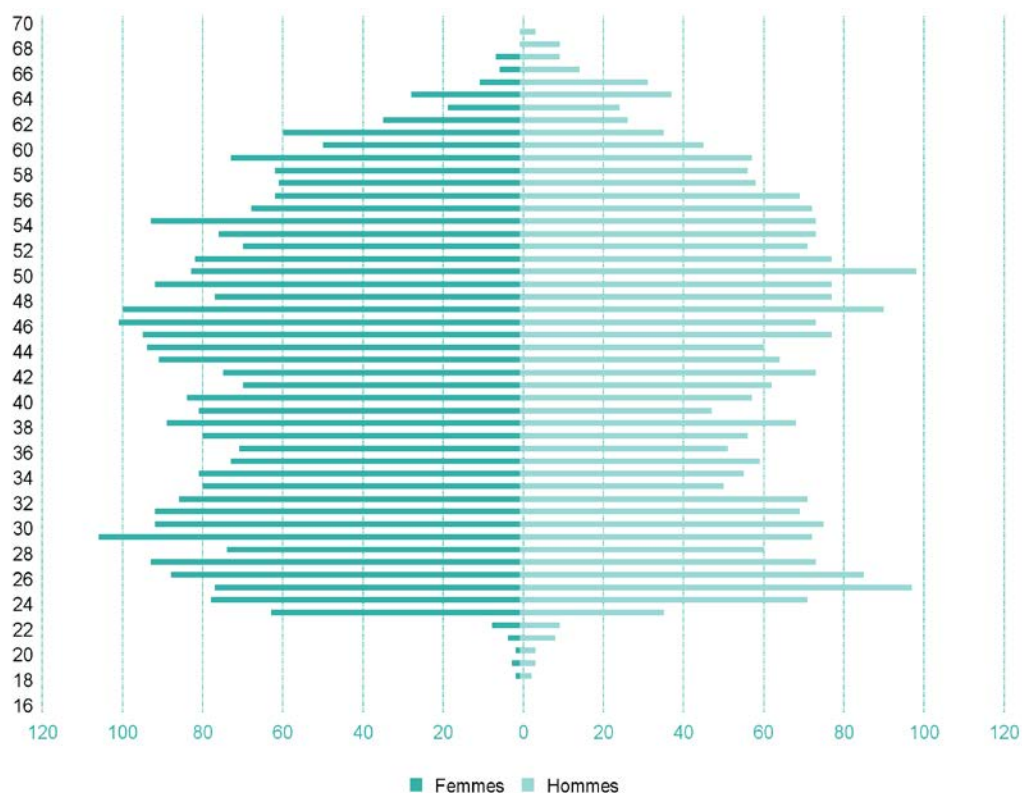
<sup>1</sup> Cf. glossaire

## ◆ Répartition des effectifs par tranches d'âge

	Femmes	Hommes	%f	TOTAL	%
- de 25	153	124	55%	277	5%
25-29	433	382	53%	815	14%
30-34	426	315	57%	741	13%
35-39	389	276	58%	665	11%
40-44	409	311	57%	720	12%
45-49	460	389	54%	849	14%
50-54	399	387	51%	786	13%
55-59	321	307	51%	628	11%
60-64	187	162	54%	349	6%
65-69	21	61	26%	82	1%
	3 198	2 714	54%	5 912	

## → Pyramide des âges de l'université

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



Âge moyen : 42,3 ans – femmes : 41,9 ans – hommes : 42,8 ans

Âge médian : 43 ans – femmes : 42 ans – hommes : 44 ans



## 2.2 Effectifs par structure

### Les structures d'enseignement et de recherche

Les structures de formation à l'université de Bordeaux sont regroupées en cinq grands collèges auxquels viennent s'ajouter l'Institut universitaire de technologie (IUT), l'Institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV) et l'École supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE).

Les collèges Sciences de l'homme, Sciences de la santé, Sciences et technologies, Droit, science politique, économie et gestion et des Écoles doctorales regroupent les composantes de formation (unités de formation, facultés et instituts).

La recherche s'appuie sur trois départements : Sciences humaines et sociales, Sciences et technologies et Sciences de la vie et de la santé.

### Les structures administratives

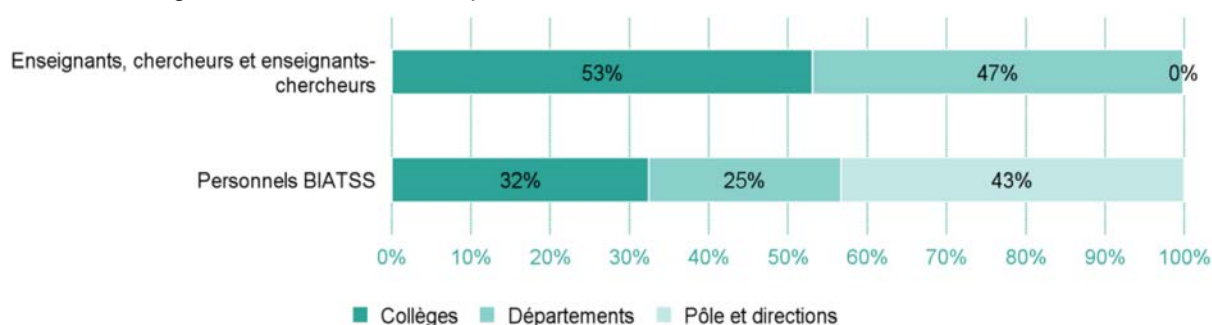
La direction générale des services qui représente l'administration est structurée en 10 pôles et directions :

- > La direction des services comptables
- > La direction de la documentation
- > La direction des systèmes d'information
- > Le pôle communication et vie institutionnelle
- > Le pôle finances et achats
- > Le pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire
- > Le pôle patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
- > Le pôle pilotage et aide à la stratégie
- > Le pôle recherche, international, partenariats et innovation
- > Le pôle ressources humaines et développement social

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

### → Répartition des effectifs par type de structure

- > Les effectifs enseignants-chercheurs et enseignants sont principalement répartis entre collèges (53%) et départements (47%)
- > Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 43% dans les pôles et directions et 57% dans les collèges, les instituts et les départements.



## Règles d'affectation :

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

## → Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

	ENS	BIATSS			Total eff. physique	Effectif en ETP	Rappel 2016		
		A	B	C			Eff. physique	Eff. en ETP	
Collèges et instituts de formation	Collège des écoles doctorales		4	4	15	23	22,3	9	8,4
	Collège droit, sc. politiques, économie et gestion	406	26	40	113	585	387,9	554	350,5
	Collège sciences de la santé	730	46	30	106	912	733,9	916	736,0
	Collège sciences de l'homme	164	13	6	45	228	161,6	222	157,3
	Collège sciences et technologies	695	15	32	81	823	453,7	810	457,5
	ESPE	181	18	25	91	315	285,4	318	290,4
	Institut des sciences de la vigne et du vin	16	9	2	8	35	27,3	32	23,3
	IUT	325	38	45	95	503	399,3	499	395,3
	2 517	169	184	554	3 424	2 471,4	3 360	2 418,6	
Dép. de recherche	Département sciences de la vie et de la santé	644	238	73	78	1 033	827,1	1 053	844,1
	Département sciences et technologies	1 051	120	57	55	1 283	937,2	1 314	979,5
	Département sciences humaines et sociales	518	30	10	14	572	321,9	568	329,8
	2 213	388	140	147	2 888	2 086,2	2 935	2 153,4	
Pôles et directions adm.	Direction de la documentation	1	41	42	71	155	148,2	156	148,4
	Direction des services comptables		10	10	34	54	53,6	46	45,0
	Direction des systèmes d'information		62	19	9	90	87,6	92	90,1
	Direction générale des services		1		1	2	2,0	3	3,0
	Pôle communication vie institutionnelle		20	7	3	30	28,9	28	27,3
	Pôle finances et achats		18	21	12	51	50,4	52	51,0
	Pôle formation insertion professionnelle et vie univ.	8	79	21	57	165	143,6	168	148,1
	Pôle immobilier logistique prévention sécurité et env.		45	60	314	419	390,2	434	399,1
	Pôle pilotage et aide à la stratégie		16	1	1	18	17,0	18	17,0
	Pôle recherche international partenariats innovation		88	9	11	108	106,2	115	110,6
	Pôle RH et développement social		30	26	54	110	106,2	107	102,9
Présidence		8	1	4	13	12,9	15	14,4	
	9	418	217	571	1 215	1 146,8	1 234	1 156,8	
						5 704,4		5 728,8	

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

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

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

**C'est la quantité effective de travail des structures de l'université qui est mesurée.**

## 3. La typologie des effectifs de l'université

### 3.1 Par statut

#### ▸ Les personnels fonctionnaires

Le 31 décembre 2017, l'université compte **3 578 fonctionnaires** soit 61% des effectifs totaux. Cette proportion est en hausse de 2% par rapport à 2016.

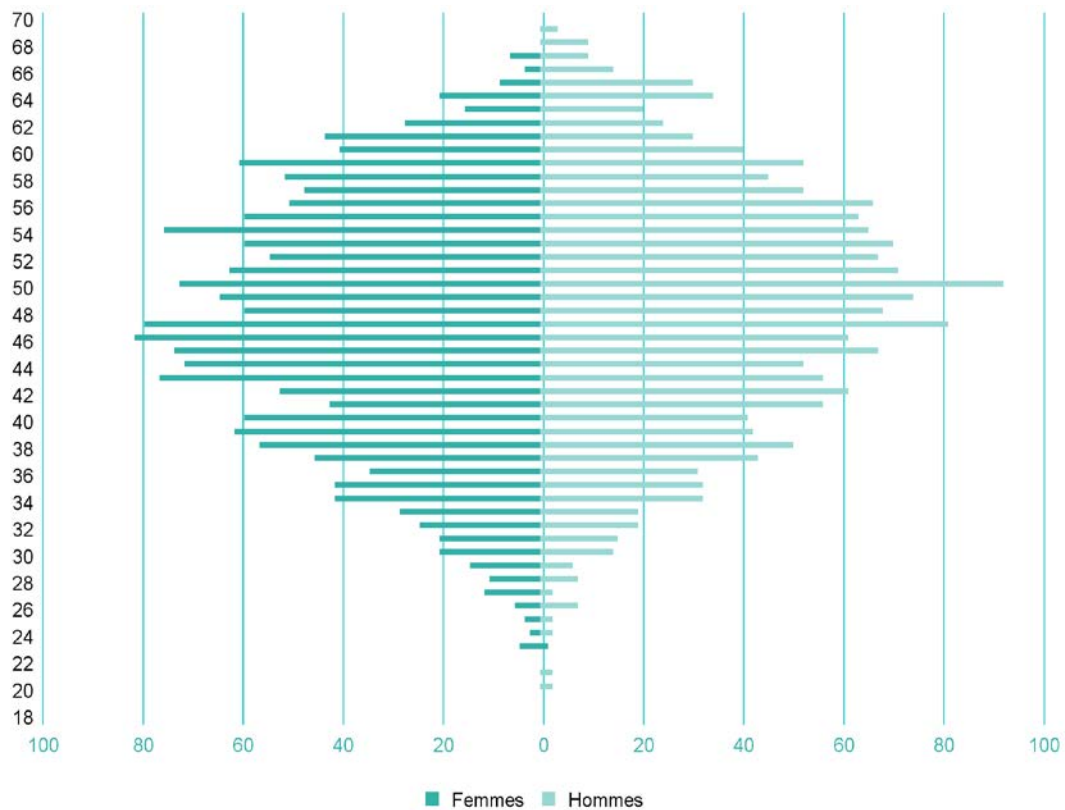
		Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	5	6	45%	11	10	
	Ens. 1er degré	8	6	57%	14	16	
	Ens. 2nd degré	154	175	47%	329	335	
	Ens. Chercheurs et chercheurs	434	801	35%	1 235	1 233	
	Hospitalo-universitaires	84	210	29%	294	294	
		<b>685</b>	<b>1 198</b>		<b>1 883</b>	<b>1 888</b>	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	A	26	15	63%	41	46
		B	64	5	93%	69	77
		C	102	8	93%	110	124
	Bibliothèque - Musée	A	24	10	71%	34	33
		B	29	3	91%	32	31
		C	21	26	45%	47	44
	ITRF	A	205	158	56%	363	350
		B	188	134	58%	322	310
		C	465	195	70%	660	587
	Médicaux sociaux	17		100%	17	17	
			<b>1 141</b>	<b>554</b>		<b>1 695</b>	<b>1 619</b>
			<b>1 826</b>	<b>1 752</b>		<b>3 578</b>	<b>3 507</b>

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



## → Pyramide des âges des fonctionnaires

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



Âge moyen : 47,8 ans – femmes : 47,0 ans – hommes : 48,6 ans

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

## ▸ Les agents contractuels

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

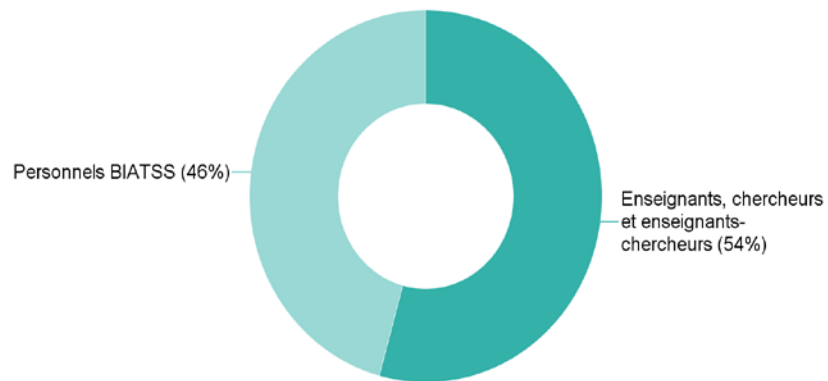
- > 47% des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs contractuels sont des femmes ;
- > Les femmes représentent 72% de l'effectif BIATSS contractuel ;
- > Le nombre de doctorants contractuels est en hausse en 2017 par rapport à 2016 (+ 40 doctorants) ;
- > Le nombre de CDI, en hausse en 2017 (+31 agents), résulte de la mise en œuvre du plan de déprécarisation au sein de l'université. L'autre conséquence de cette politique est la diminution du nombre de contractuels, compensée par la hausse du nombre de titulaires.

		Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	ATER	55	54	50%	109	102	
	Chercheurs*	113	148	43%	261	348	
	Doctorants	251	301	45%	552	512	
	Ens. 2nd degré	43	31	58%	74	51	
	Hospitalo-universitaires	126	106	54%	232	235	
	Personnels associés	12	26	32%	38	42	
		600	666	47%	1 266	1 290	
<b>Personnels BIATSS</b>	CDD	A	257	115	69%	372	419
		B	64	26	71%	90	104
		C	246	76	76%	322	328
	CDI	A	105	40	72%	145	97
		B	18	5	78%	23	24
		C	48	14	77%	62	78
	CUI	C	32	17	65%	49	83
	PACTE	C	1	1	50%	2	2
	Autres types de contrat**	A	1	1	50%	2	5
		B		1		1	
			772	296	72%	1 068	1 140
			1 372	962		2 334	2 430

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

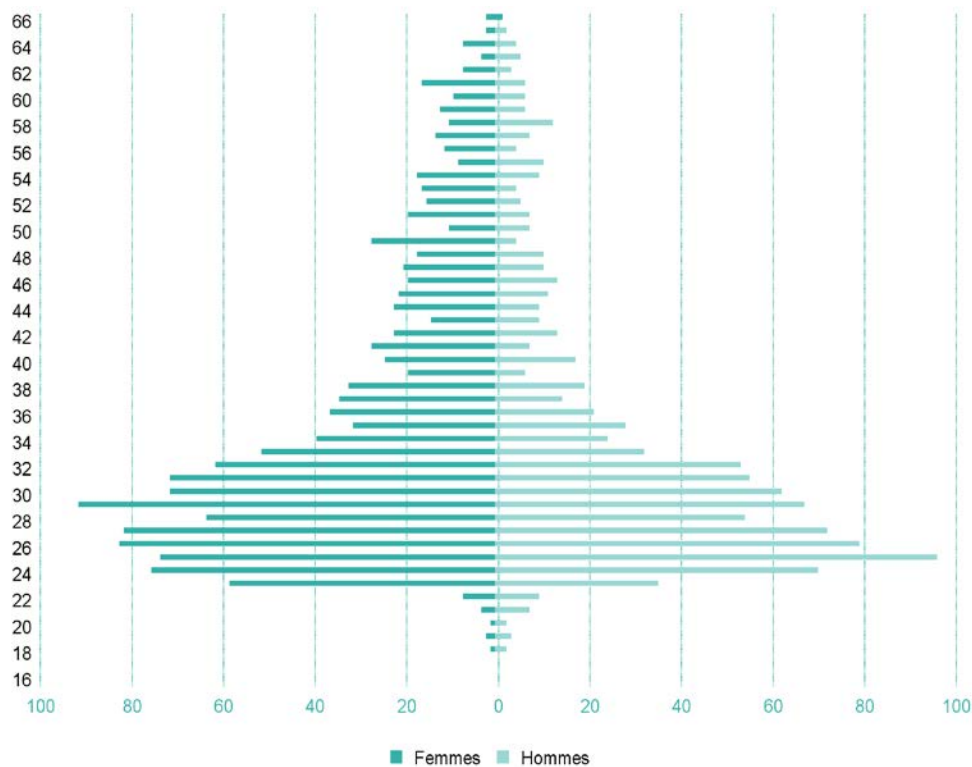
\*\*Apprentis, Mise à disposition

## → Répartition des agents contractuels BIATSS / Enseignants



## → Pyramide des âges des agents contractuels

La pyramide des âges montre que la population des agents contractuels est jeune (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (552), renforce la forme de la pyramide.

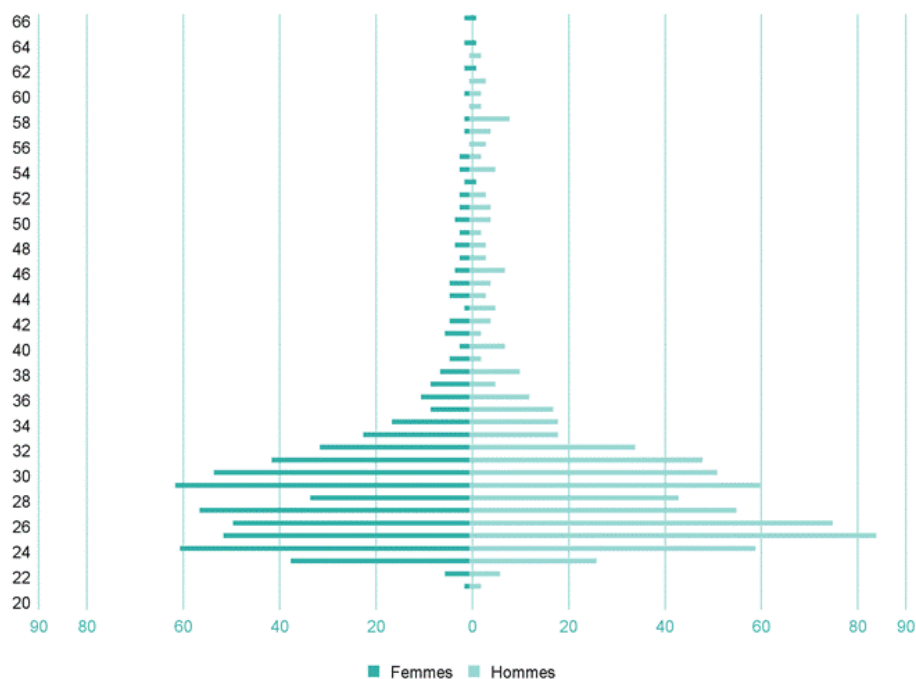


Âge moyen : 34,1 ans – femmes : 35,2 ans – hommes : 32,4 ans

Âge médian : 31 ans – femmes : 32 ans – hommes : 29 ans

### → Pyramide des âges des contractuels enseignants

Cette pyramide à base large et sommet étroit montre une population majoritairement jeune. Près de la moitié des contractuels enseignants ont moins de 30 ans.

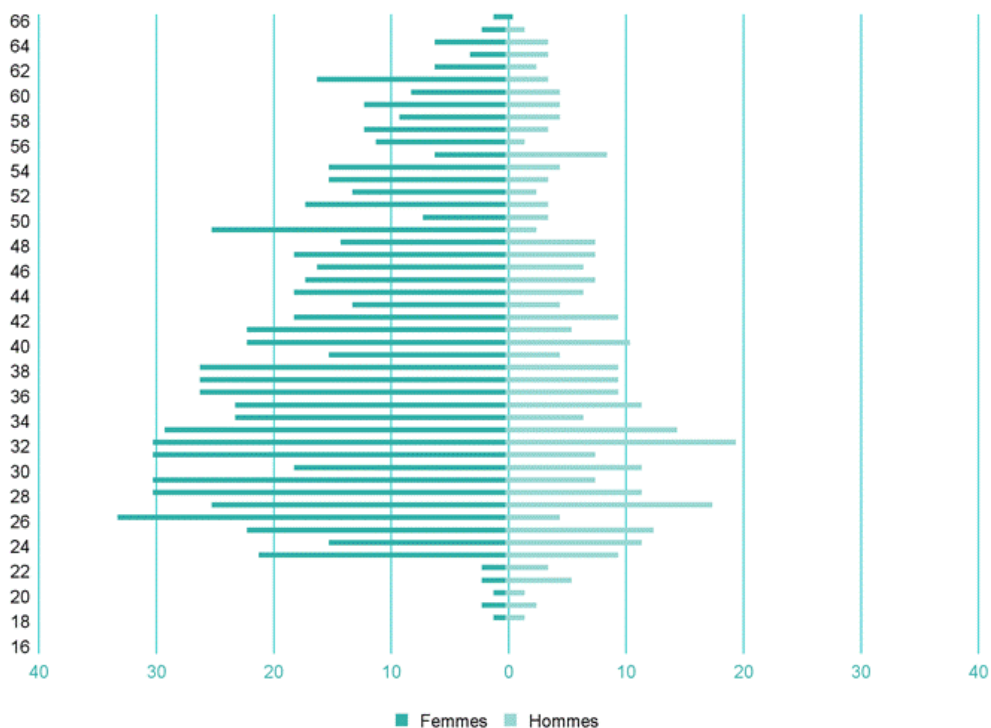


Âge moyen : 30 ans – femmes : 29,9 ans – hommes : 30,1 ans

Âge médian : 28 ans – femmes : 29 ans – hommes : 28 ans

### → Pyramide des âges des contractuels BIATSS

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

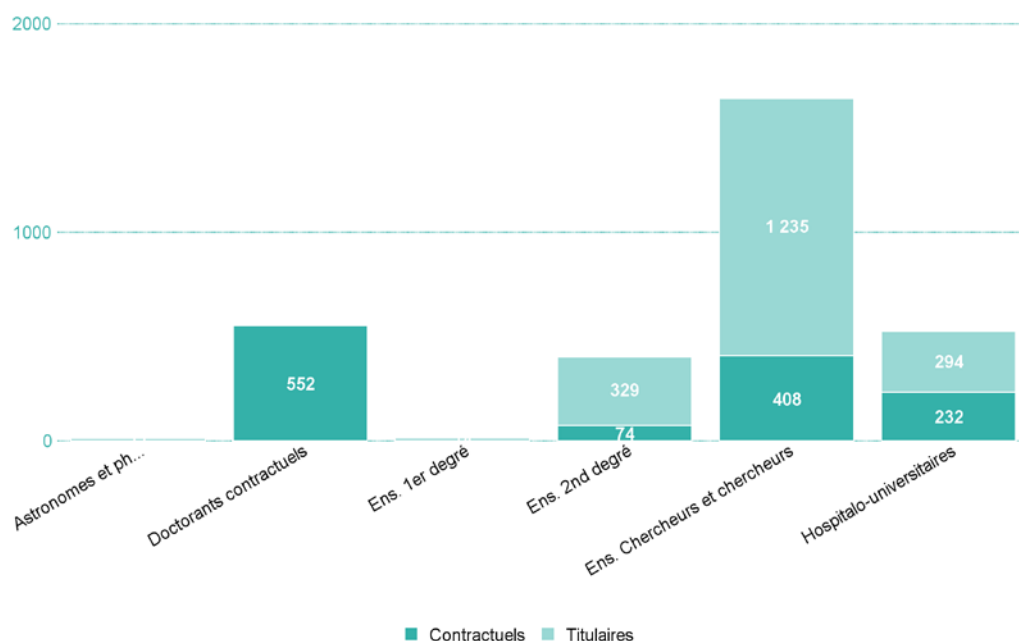


Âge moyen : 38,8 ans – femmes : 39,3 ans – hommes : 37,6 ans

Âge médian : 37 ans – femmes : 37 ans – hommes : 35 ans

## 3.2 Par type de personnels

### ► Enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants



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

2017 connaît une baisse des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (-27 agents). Cette baisse se concentre plus particulièrement sur la population des chercheurs et doctorants contractuels (-47).

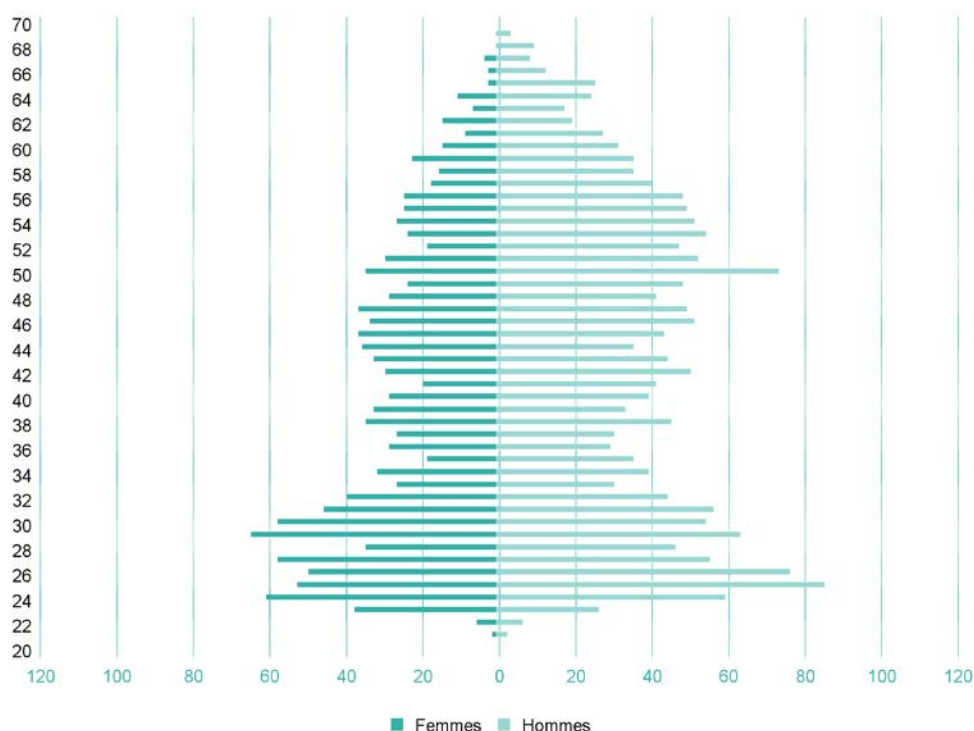
- > 60% des enseignants sont fonctionnaires, dont les 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;
- > Les personnels enseignants contractuels (40%) sont principalement des chercheurs contractuels et des doctorants contractuels ;
- > 59% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

			Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016
<b>Titulaires</b>	Ens. Chercheurs et chercheurs	Maîtres de conférences	361	468	44%	829	826
		Professeurs	73	333	18%	406	407
	Astronomes et physiciens	5	6	45%	11	10	
	Hospitalo-universitaires	Maîtres de conférences	46	50	48%	96	100
		Professeurs	38	160	19%	198	194
	Ens. 2nd degré	154	175	47%	329	335	
	Ens. 1er degré	8	6	57%	14	16	
			685	1 198	36%	1 883	1 888
<b>Contractuels</b>	Ens. Chercheurs et chercheurs	ATER	55	54	50%	109	102
		Chercheurs	113	148	43%	261	348
		Personnels associés	12	26	32%	38	42
	Hospitalo-universitaires	126	106	54%	232	235	
	Ens. 2nd degré	43	31	58%	74	49	
	Doctorants	251	301	45%	552	512	
			600	666	47%	1 266	1 288
			1 285	1 864	41%	3 149	3 176



## → 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 (59%).

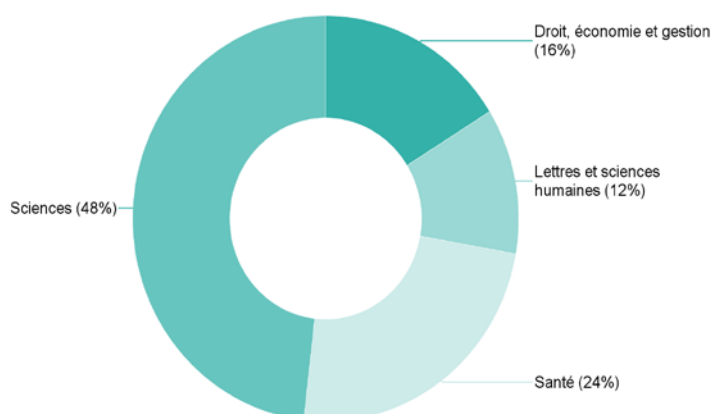


Âge moyen : 41,1 ans – femmes : 39,1 ans – hommes : 42,4 ans

Âge médian : 41 ans – femmes : 38 ans – hommes : 43 ans

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

Les enseignants relevant des sections CNU<sup>2</sup> sciences et santé représentent près des 3/4 de l'effectif enseignant-chercheur et hospitalo-universitaire.



<sup>2</sup> Conseil national des universités

## → Répartition des professeurs et maitres de conférences enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires par section CNU

- La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (52%) et moindre dans le domaine des sciences (27%) ;
- La part des professeurs d'université est très variable selon les domaines : 34% en droit, économie, gestion, 26% en lettres et sciences humaines, 35% en sciences et 59% en santé, pour une moyenne générale de 40%.

	Ens. chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f	
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f				
<b>Droit, économie et gestion</b>	01 - Droit privé et sciences criminelles	42	57%	23	39%				65	35%	51%	
	02 - Droit public	27	44%	17	24%				44	39%	36%	
	03 - Histoire du droit et des institutions	5	100%	4					9	44%	56%	
	04 - Science politique	5	40%	3					8	38%	25%	
	05 - Sciences économiques	42	43%	24	17%				66	36%	33%	
	06 - Sciences de gestion	42	52%	13	23%				55	24%	45%	
									<b>247</b>	<b>34%</b>	<b>42%</b>	
<b>Lettres et sciences humaines</b>	07 - Sciences du langage: linguistique et phonétique générales	5	80%	2	50%				7	29%	71%	
	09 - Langue et littérature françaises	4	75%						4		75%	
	11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	14	86%	2	50%				16	13%	81%	
	12 - Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	100%						1		100%	
	14 - Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	4	75%	1					5	20%	60%	
	16 - Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	28	64%	16	63%				44	36%	64%	
	17 - Philosophie	2							2			
	18 - Arts : plastiques, du spectacle, musique, musicologie, esthétique, sciences de l'art	2	50%						2		50%	
	19 - Sociologie, démographie	17	47%	6					23	26%	35%	
	20 - Anthropologie, ethnologie, préhistoire	10	60%	5	20%				15	33%	47%	
	21 - Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	1	100%						1		100%	
	22 - Histoire et civilisations: histoire des mondes modernes et contemporains	3	33%	2	50%				5	40%	40%	
	23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	67%						3		67%	
	70 - Sciences de l'éducation	13	46%	6	17%				19	32%	37%	
	71 - Sciences de l'information et de la communication	7	57%	2	50%				9	22%	56%	
	72 - Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	1		1					2	50%		
	74 - Sciences et techniques des activités physiques et sportives	16	25%	4	50%				20	20%	30%	
										<b>178</b>	<b>26%</b>	<b>52%</b>
	<b>Sciences</b>	25 - Mathématiques	28	14%	24	4%				52	46%	10%
		26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	38	34%	18	6%				56	32%	25%
27 - Informatique		57	21%	27	11%				84	32%	18%	
28 - Milieux denses et matériaux		12	33%	7					19	37%	21%	
29 - Constituants élémentaires		14	29%	6					20	30%	20%	
30 - Milieux dilués et optique		15	20%	14	7%				29	48%	14%	
31 - Chimie théorique, physique, analytique		21	38%	15	7%				36	42%	25%	
32 - Chimie organique, minérale, industrielle		20	45%	14	7%				34	41%	29%	
33 - Chimie des matériaux		16	38%	15	20%				31	48%	29%	
34 - Astronomie, astrophysique		3		2					5	40%		
35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes		3		2					5	40%		
36 - Terre solide: géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		18	28%	9	11%				27	33%	22%	
37 - Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement		2	50%						2		50%	
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil		43	19%	15	7%				58	26%	16%	
61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal		22	32%	12					34	35%	21%	
62 - Énergie, génie des procédés		8	25%	2	50%				10	20%	30%	
63 - Électronique, optronique et systèmes		27	33%	16	38%				43	37%	35%	
64 - Biochimie et biologie moléculaire		27	56%	7	14%				34	21%	47%	
65 - Biologie cellulaire		27	67%	14	29%				41	34%	54%	
66 - Physiologie		24	54%	12					36	33%	36%	
67 - Biologie des populations et écologie		14	57%	7	14%				21	33%	43%	
68 - Biologie des organismes		18	61%	9	11%				27	33%	44%	
69 - Neurosciences		22	50%	11	18%				33	33%	39%	
									<b>737</b>	<b>35%</b>	<b>27%</b>	

	Ens. chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
42 - Anatomie							5	20%	5	100%	20%
42 - Anatomie et cytologie pathologiques					3	67%	4	75%	7	57%	71%
42 - Histologie, embryologie, cytogénétique					3	67%	3	33%	6	50%	50%
43 - Biophysique et médecine nucléaire					4	25%	3	33%	7	43%	29%
43 - Radiologie et imagerie médicale					2		8		10	80%	
44 - Biochimie et biologie moléculaire					6	67%	1		7	14%	57%
44 - Biologie cellulaire					3	33%	1		4	25%	25%
44 - Nutrition					1	100%	1		2	50%	50%
44 - Physiologie					4	25%	5		9	56%	11%
45 - Bactériologie-virologie - hygiène hospitalière					5	100%	7	43%	12	58%	67%
45 - Maladies infectieuses - maladies tropicales							4		4	100%	
45 - Parasitologie et mycologie					2	50%	2	50%	4	50%	50%
46 - Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication					4	75%	3	33%	7	43%	57%
46 - Epidémiologie, économie de la santé et prévention					2	100%	6	33%	8	75%	50%
46 - Médecine et santé au travail							2	50%	2	100%	50%
46 - Médecine légale et droit de la santé					1		1	100%	2	50%	50%
47 - Cancérologie - radiothérapie							8		8	100%	
47 - Génétique					1	100%	3		4	75%	25%
47 - Hématologie - transfusion							7	14%	7	100%	14%
47 - Immunologie					2	50%	2		4	50%	25%
48 - Anesthésiologie et réanimation chirurgicale, médecine d'urgence (2 options)							4	25%	4	100%	25%
48 - Médecine intensive - réanimation							4		4	100%	
48 - Pharmacologie fondamentale - pharmacologie clinique - addictologie					4	50%	4		8	50%	25%
48 - Thérapeutique - addictologie					1		1		2	50%	
49 - Médecine physique et de la réadaptation							3		3	100%	
49 - Neurochirurgie							3		3	100%	
49 - Neurologie					1	100%	5		6	83%	17%
49 - Pédiopsychiatrie d'adultes, addictologie (2 options)							2		2	100%	
49 - Psychiatrie d'adultes - addictologie							4	50%	4	100%	50%
50 - Chirurgie orthopédique et traumatologique							3		3	100%	
50 - Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique - brûlologie							2		2	100%	
50 - Dermato-vénéréologie							5	40%	5	100%	40%
50 - Rhumatologie					1	100%	2		3	67%	33%
51 - Cardiologie					2	100%	11		13	85%	15%
51 - Chirurgie thoracique et cardio-vasculaire							5		5	100%	
51 - Chirurgie vasculaire - médecine vasculaire							3		3	100%	
51 - Pneumologie - addictologie							2	50%	2	100%	50%
52 - Chirurgie digestive					1	100%	2	50%	3	67%	67%
52 - Gastroentérologie - hépatologie - addictologie							4		4	100%	
52 - Néphrologie							3		3	100%	
52 - Urologie							3		3	100%	
53 - Chirurgie générale					1		2		3	67%	
53 - Médecine générale							1		1	100%	
53 - Médecine interne - gériatrie et biologie du vieillissement - addictologie					3	67%	9	44%	12	75%	50%
54 - Biologie et médecine du développement et de la reproduction - gynécologie médicale							1	100%	1	100%	100%
54 - Chirurgie infantile							2		2	100%	
54 - Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques - gynécologie médicale							4	25%	4	100%	25%
54 - Gynécologie-obstétrique - gynécologie médicale							4		4	100%	
54 - Pédiatrie					1		6		7	86%	
55 - Ophtalmologie							3	33%	3	100%	33%
55 - Oto-rhino-laryngologie					1		4	25%	5	80%	20%
55 - Stomatologie et chirurgie maxillo-faciale							1	100%	1	100%	100%
56 - Orthopédie dento-faciale					4		1	100%	5	20%	20%
56 - Pédiodontie					3	33%			3		33%
56 - Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale					3	33%			3		33%
57 - Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique, anesthésiologie et réanimation					2	50%	2		4	50%	25%
57 - Parodontologie					2				2		
57 - Sc. biologiques (biochimie, immunologie, histologie, embryologie, génétique, anatomie pathologique, bactériologie, pharmacologie)					3	67%			3		67%
58 - Dentisterie restauratrice, endodontie, prothèses, fonction-dysfonction, imagerie, biomatériaux					5	20%			5		20%
58 - Prothèses (prothèse conjointe, prothèse adjointe partielle, prothèse complète, prothèse maxillo-faciale)					5	20%	2	100%	7	29%	43%
58 - Sc. anat. et phys., occlusodontiques, bio-matériaux, biophysique, radiologie					3		1		4	25%	
80 - Pers. ens. et hosp. de pharm. en sc. physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé							1	100%	1	100%	100%
81 - Pers. ens. et hosp. de pharm. en sc. du médicament et des autres produits de santé					4	50%	1	100%	5	20%	60%
82 - Pers. ens. et hosp. de pharm. en sc. biologiques, fondamentales et cliniques					3	100%	2	50%	5	40%	80%
85 - Sc. physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	18	56%	4	25%					22	18%	50%
86 - Sciences du médicament et des autres produits de santé	22	59%	7	43%					29	24%	55%
87 - Sc. biologiques, fondamentales et cliniques	16	63%	6	33%					22	27%	55%
									<b>367</b>	<b>59%</b>	<b>34%</b>

Santé

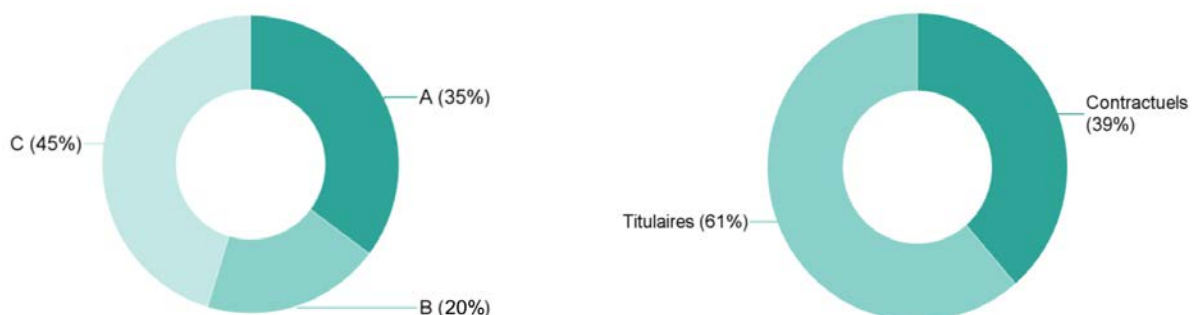
## → Répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré\*

	PRAG		PRCE		Total	
	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Allemand	1				1	
Anglais	24	79%	27	78%	51	78%
Arts plastiques	3	100%	1	100%	4	100%
Biotechnologie : génie biologique			1		1	
Coordination et ingénierie de formation			1		1	
Documentation			6	83%	6	83%
Économie et gestion	29	48%	9	33%	38	45%
Économie : informatique et gestion			1	100%	1	100%
Éducation musicale	4	50%	1	100%	5	60%
Éducation phys. Et sportive	27	30%	22	23%	49	27%
Espagnol	4	50%	4	50%	8	50%
Génie chimique - chimie			1	100%	1	100%
Génie civil	1				1	
Génie civil construction			1		1	
Génie électrique : informatique et télématique			1		1	
Génie industriel structures métalliques			1		1	
Génie mécanique - mécanique	1		1		2	
Histoire-géographie	5	40%	3	67%	8	50%
Informatique et gestion	1				1	
Lettres histoire géographie			1	100%	1	100%
Lettres modernes	16	69%	13	69%	29	69%
Mathématiques	17	35%	10	70%	27	48%
Mathématiques-sciences physiques	1		2		3	
Philosophie	4	25%			4	25%
Physique - chimie	1	100%	2	50%	3	67%
Sciences de la vie et de la terre	10	50%	5	40%	15	47%
Sciences économiques et sociales	5	40%			5	40%
Sciences et techniques économiques			1		1	
Sciences et techniques industrielles	1				1	
Sciences indus. De l'ingénieur et ingénierie des constructions	7	14%			7	14%
Sciences indus. De l'ingénieur et ingénierie électrique	8	13%	1		9	11%
Sciences indus. De l'ingénieur et ingénierie informatique et numérique	1				1	
Sciences indus. De l'ingénieur et ingénierie mécanique	16	13%	3	67%	19	21%
Sciences indus. De l'ingénieur option architecture et construction			1		1	
Sciences indus. De l'ingénieur option énergie			1		1	
Sciences physiques et chimiques	2	50%	1		3	33%
Sciences phys. - phys. Appliquée	10	40%	1		11	36%
SII Option ingénierie électrique	1				1	
Technologie			3	67%	3	67%
	<b>200</b>	<b>43%</b>	<b>126</b>	<b>52%</b>	<b>326</b>	<b>46%</b>

\* 3 spécialités non communiquées

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

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



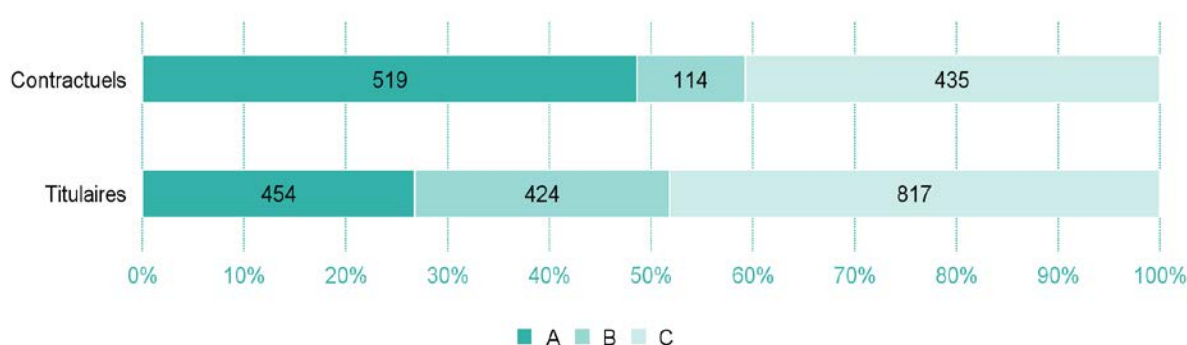
	Titulaires	Contractuels	%f	Total	Rappel 2016	%f
Catégorie A	454	519	65%	973	966	63%
Catégorie B	424	114	68%	538	547	67%
Catégorie C	817	435	73%	1 252	1 246	72%
	<b>1 695</b>	<b>1 068</b>	<b>69%</b>	<b>2 763</b>	<b>2 759</b>	<b>68%</b>

### → Les effectifs BIATSS fonctionnaires et contractuels répartis par type de population et par genre

		Femmes	Hommes	%f	Total	Rappel 2016	%f
<b>Titulaires</b>	AENESR	192	28	87%	220	247	86%
	Bibliothèque - Musée	74	39	65%	113	108	65%
	ITRF	858	487	64%	1 345	1 247	62%
	Médicaux sociaux	17		100%	17	17	100%
		<b>1 141</b>	<b>554</b>	<b>67%</b>	<b>1 695</b>	<b>1 619</b>	<b>66%</b>
<b>Contractuels</b>	CDD	567	217	72%	784	851	70%
	CDI	171	59	74%	230	199	76%
	CUI	32	17	65%	49	83	65%
	PACTE	1	1	50%	2	2	50%
	Autres types de contrat	1	2	33%	3	5	80%
		<b>772</b>	<b>296</b>	<b>72%</b>	<b>1 068</b>	<b>1 140</b>	<b>71%</b>
	<b>1 913</b>	<b>850</b>	<b>69%</b>	<b>2 763</b>	<b>2 759</b>	<b>68%</b>	



Parmi les personnels contractuels, une grande majorité des agents sont de catégorie A (48%) alors que parmi les personnels titulaires, cette proportion concerne les agents de la catégorie C.



### → Répartition des BIATSS par branche d'activité professionnelle (BAP<sup>3</sup>)

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

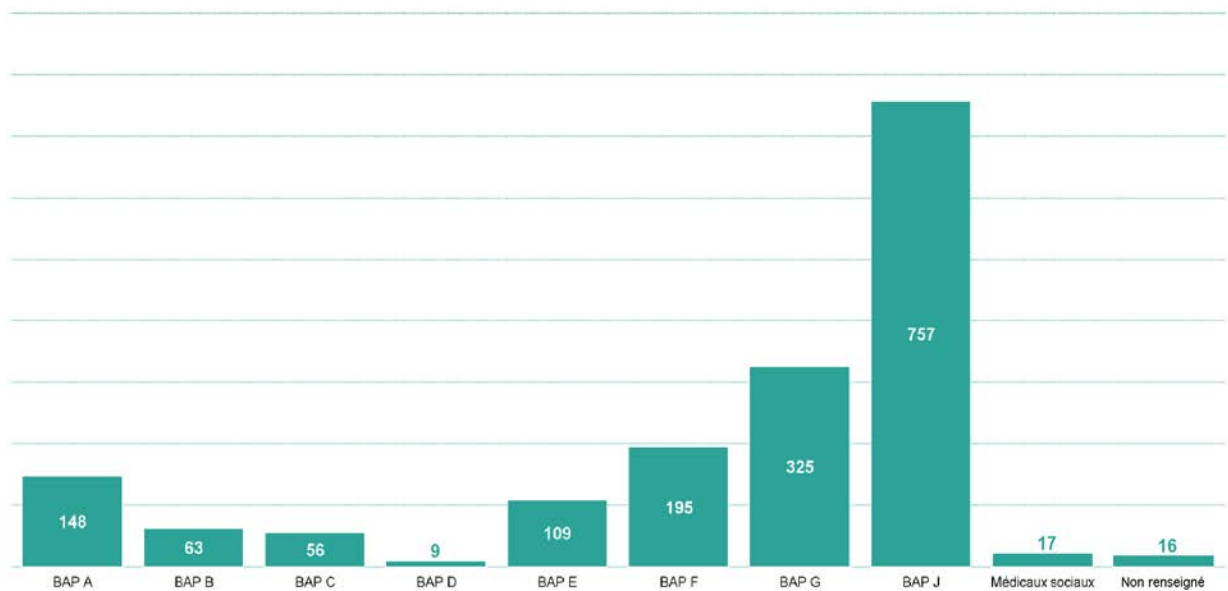
Les personnels médico-sociaux ne constituent pas une branche d'activité professionnelle au sens du référentiel Referens<sup>4</sup>. Toutefois pour en faciliter l'analyse comparative, ils sont inclus dans ces données.

Les BAP les plus représentées sont les BAP J et G. Elles regroupent 64% des agents. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales). La majorité des personnels en catégories A sont en BAP E et la majorité des personnels de catégories C sont en BAP G.

BAP définie par le référentiel métier national REFERENS	Total	Cat. A	% A	Cat. B	% B	Cat. C	% C
BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement	148	56	38%	51	34%	41	28%
BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux	63	25	40%	23	37%	15	24%
BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique	56	25	45%	22	39%	9	16%
BAP D : Sciences Humaines et Sociales	9	8	89%	1	11%		
BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	109	74	68%	31	28%	4	4%
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	195	62	32%	61	31%	72	37%
BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	325	25	8%	32	10%	268	82%
BAP J : Gestion et Pilotage	757	157	21%	196	26%	404	53%
Médicaux sociaux	17	16	94%	1	6%		
Non renseigné	16	6	38%	6	38%	4	25%
<b>Total</b>	<b>1 695</b>	<b>454</b>	<b>27%</b>	<b>424</b>	<b>25%</b>	<b>817</b>	<b>48%</b>

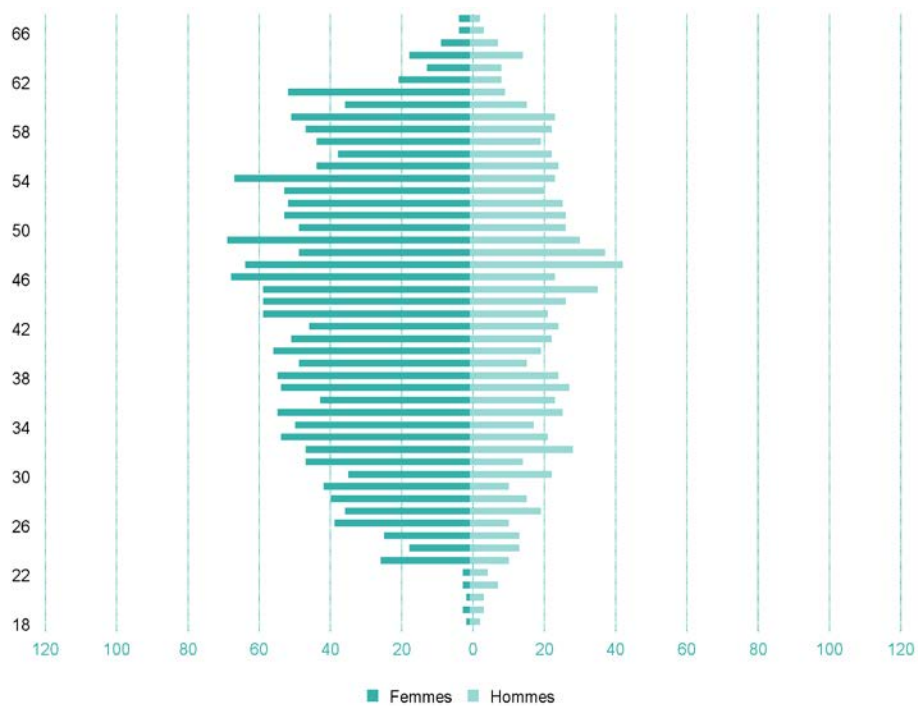
<sup>3</sup> Cf. glossaire

<sup>4</sup> Cf. glossaire



### → Pyramide des âges des BIATSS

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



Âge moyen : 43,8 ans – femmes : 43,8 ans – hommes : 43,8 ans

Âge médian : 44 ans – femmes : 44 ans – hommes : 45 ans

## 4. Caractéristiques de certaines populations

### 4.1 Les Investissements d'avenir

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

- > dans l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, dans la recherche, dans l'industrie et les PME,
- > dans le développement durable et dans tous les secteurs d'avenir comme le numérique, les biotechnologies ou le nucléaire.

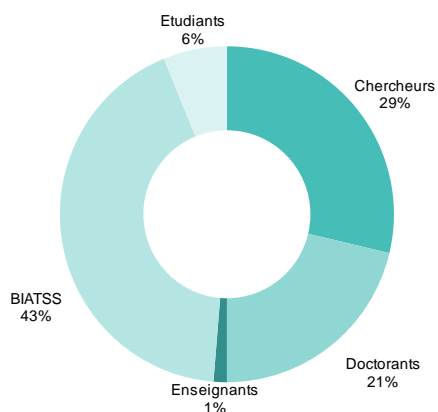
Les Investissements d'avenir pilotés par l'université de Bordeaux se déclinent en plusieurs programmes sur l'ensemble des champs scientifiques de sa communauté :

- > 1 Institut Hospitalo-Universitaire (Liryc) ;
- > 5 LabEx (AMADEus, BRAIN, COTE, LaScArBx et TRAIL) ;
- > l'IdEx qui appuie des programmes d'attractivité et de gestion des talents tels que les campagnes de doctorants et post-doctorants, de chaires d'excellence, d'invités, ainsi que de nombreux projets innovants de soutien à la formation, des Centres d'Innovation Sociétale (VIA INNO, Forum MONTESQUIEU, GRP Lab) et des Clusters (LAPHIA et SysNum)<sup>1</sup> IDEFI avec MocoInnov+ ;
- > 1 cohorte (i-Share) ;
- > 6 EquipEx (Xyloforest, MUSIC, ELORPrintTEC, OptoPath, PHENOVIRT, PETAL+).

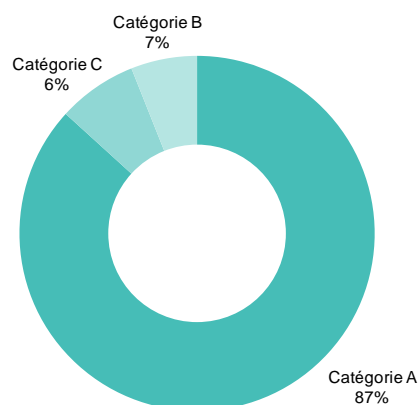
#### ◆ Les effectifs financés par les Investissements d'avenir

	2017	2016	Variation
Chercheurs	112	110	2%
Doctorants	83	87	-5%
Enseignants	5	4	20%
BIATSS	166	154	7%
Etudiants	24	19	21%
<b>Total</b>	<b>390</b>	<b>374</b>	<b>4%</b>

#### → Par type de population

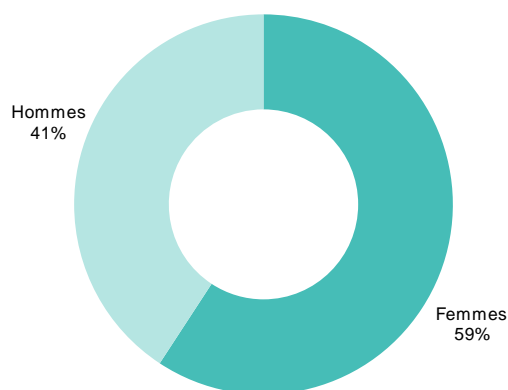


#### → Répartition des personnels BIATSS par catégorie





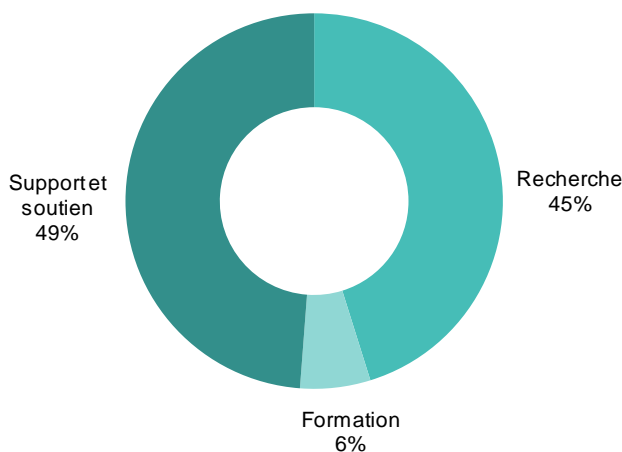
## → Par genre



### ◆ Evolution entre 2016 et 2017

- > L'effectif des agents financés par les Investissements d'avenir est en hausse en 2017 : +4% par rapport à 2016, les plus fortes progressions concernant les enseignants et les étudiants ;
- > Les personnels de recherche, les doctorants et les enseignants représentent la moitié de cet effectif ;
- > 59% des effectifs financés par les Investissements d'avenir sont des femmes ;
- > Les personnels BIATSS IA sont pour moitié affectés à un pôle ou une direction, sur une fonction de support ou de soutien.

## → Type de mission des personnels BIATSS IA



### Fonctions support et soutien :

- > Les fonctions support fournissent des services aux fonctions métier d'un établissement d'enseignement supérieur (formation et recherche) : achat public, communication, finances et comptabilité, hygiène et sécurité, juridique, patrimoine, SI/ pilotage, informatique de gestion, ressources humaines, services généraux et logistique.
- > Les fonctions soutien dépendent directement de l'activité de production des composantes de formation et des laboratoires : assistance technique et administrative de la recherche, informatique scientifique et pédagogique, relations internationales, ressources documentaires, scolarité /offre de formation /orientation /insertion, vie universitaire.

## 4.2 Les doctorants sous contrat

Les doctorants contractuels sont recrutés pour 3 ans sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 modifié ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 pour effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Ils peuvent également être chargés d'une mission :

- > d'enseignement, y compris dans le domaine de la formation continue, pour un service au plus égal à un tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants chercheurs (soit 64 h équivalent travaux dirigés) ;
- > dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail ;
- > d'expertise effectuée dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, dont la durée annuelle ne peut excéder 32 jours de travail.

Les doctorants peuvent également être recrutés sur le fondement de l'article 4-2 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 notamment dans le cadre de l'exécution d'un projet de recherche.

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

- > Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 40 entre 2016 et 2017 ;
- > près de 94% des doctorants ont moins de 29 ans ;
- > l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;
- > plus de 22% des doctorants sont de nationalité étrangère.

Tranche d'âge	Etranger	Français	Total	% f	Rappel 2016
- de 25	28	159	187	53%	164
25-29	82	249	331	42%	309
30-34	11	19	30	40%	32
35-39		3	3	33%	5
40 et +	1		1	100%	2
	<b>122</b>	<b>430</b>	<b>552</b>	<b>45%</b>	<b>512</b>

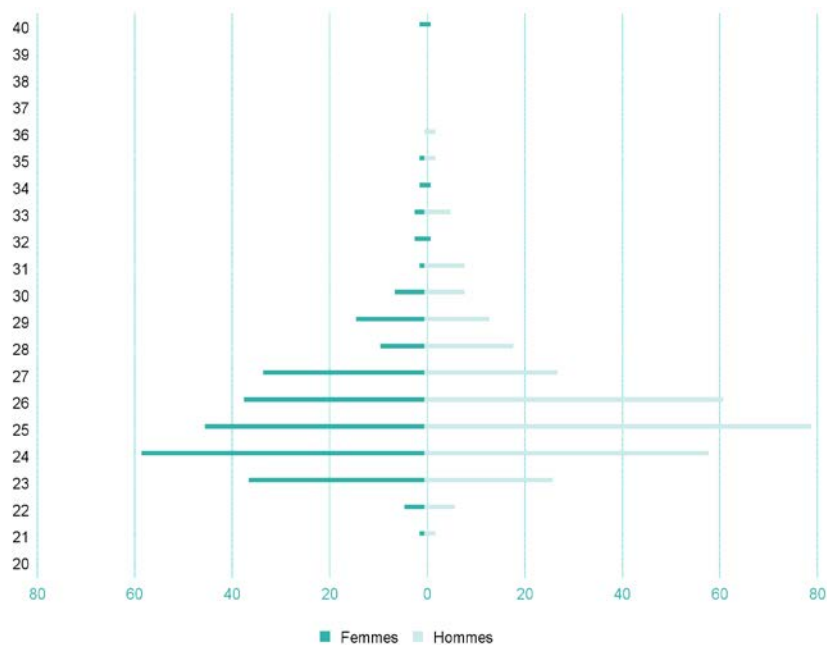
## → Doctorants contractuels par type de mission

- > 93% des doctorants sont recrutés sur le fondement du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 ;
- > 39% des doctorants contractuels ont une mission d'enseignement ;
- > 45% des doctorants contractuels sont des femmes.

	Femmes	Hommes	Total	% f	Rappel 2016
Doctorant avec mission complémentaire	91	124	215	42%	218
Doctorant sans mission complémentaire	160	177	337	47%	294
	<b>251</b>	<b>301</b>	<b>552</b>	<b>45%</b>	<b>512</b>



## → Pyramide des âges des doctorants



Âge moyen : 25,6 ans – Femmes : 25,6 ans – Hommes : 25,7 ans

Âge médian : 25 ans – Femmes : 25 ans – Hommes : 25 ans

## 4.3 Les vacataires d'enseignement (année universitaire 2016/2017)

---

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

Les ATV peuvent être :

- > étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3e cycle de l'enseignement supérieur ;
- > retraités ou pré-retraités âgés de moins de 67 ans.

Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifiques, culturels ou professionnels, qu'ils exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale doit consister :

- > soit en la direction d'une entreprise ;
- > soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- > soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier que ces personnalités ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

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

Sur l'année universitaire 2016/2017, l'université a recruté 3 822 vacataires d'enseignement :

- > 3 603 chargés d'enseignement vacataires ;
- > 219 agents temporaires vacataires ;
- > 362 au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement.

Depuis l'année universitaire 2017-2018, une application informatique, e-vacataires, a été mise en place pour gérer les candidatures des vacataires d'enseignement (agents temporaires vacataires et chargés d'enseignement vacataires).

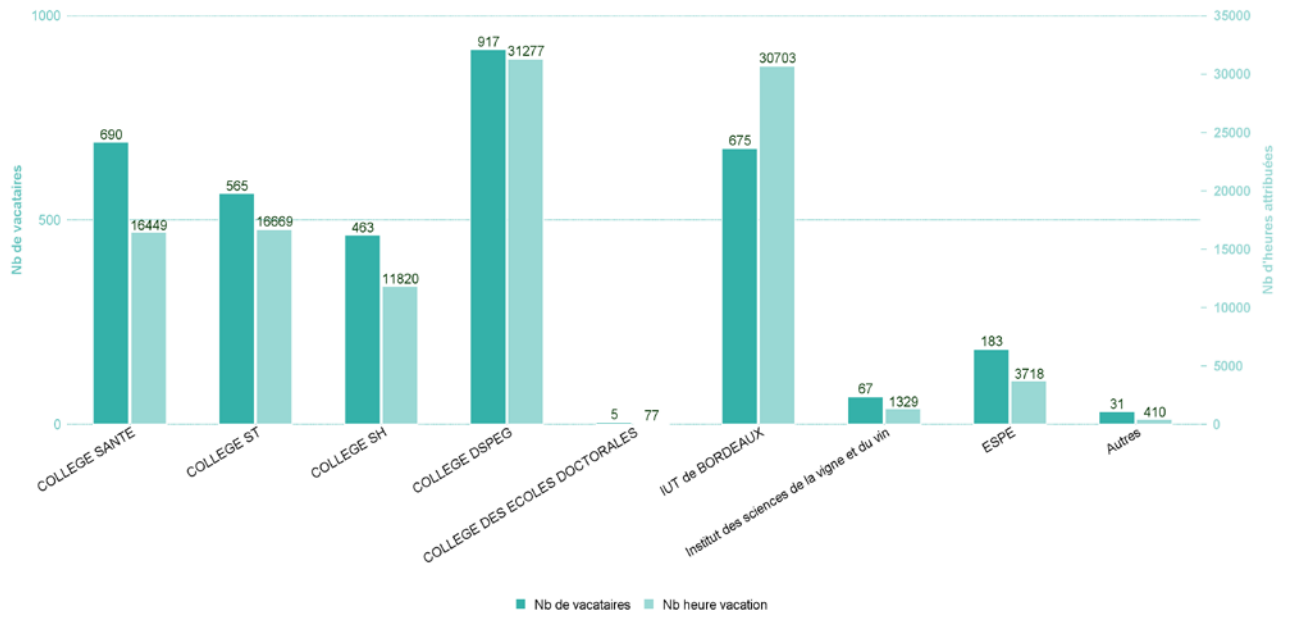
Le déploiement d'e-vacataires répond à 2 objectifs majeurs :

- > la simplification :
  - un accès sécurisé et facile aux données ;
  - une optimisation des délais de traitement des dossiers et de mises en paiement ;
  - une meilleure traçabilité des demandes ;
  - une historisation des candidatures.
- > la modernisation qui se traduit par :
  - dématérialisation des dossiers et des pièces justificatives permettant de faciliter et d'améliorer les usages auprès des agents et des structures de niveau intermédiaire ;
  - intégration automatique dans le module SIRH (Systèmes d'information des ressources humaines) de gestion administrative et de celui de gestion des heures et services d'enseignement, évitant ainsi la double saisie.

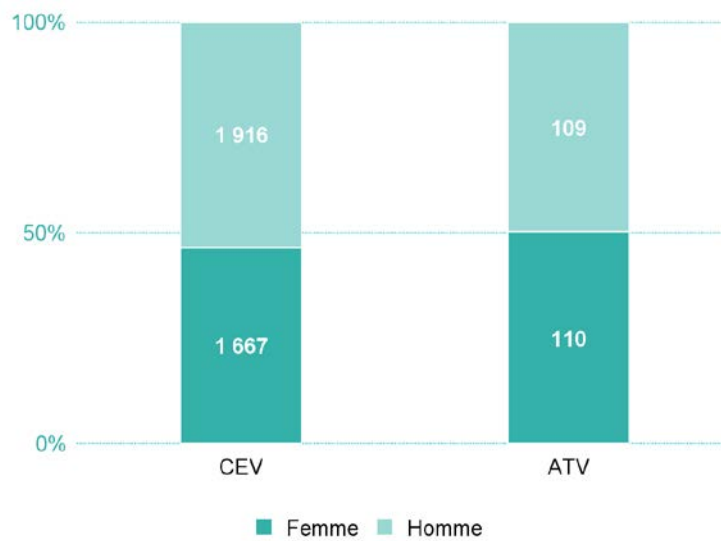
## → Nombre de vacataires ATV/CEV par structure

Composante d'affectation	Structure d'affectation	Nombre de vacataires	dont convention nés	Nombre d'heures	Nb d'heures moyen par vacataire	ATV	CEV
COLLEGE SANTE	Institut de Santé Publique et d'Epidémiologie	144	33	3 896	27	2	142
	Institut du Thermalisme	53	8	1 455	27	1	52
	UFR des Sciences Médicales	471	62	10 100	21	13	458
	UFR Odontologie	1		8	8		1
	UFR Pharmacie	145	73	1 875	13	10	135
		814	176	17 334	21	26	788
COLLEGE ST	Bureau des sports ST	2		186	93		2
	Centre de Formation des Apprentis	5		83	17	1	4
	Département Langue, Lettres et Communication	36	3	3 099	86	5	31
	Département Licence	26	13	412	16	1	25
	Département Universitaire des Sciences d'Agen	45	2	1 820	40	4	41
	Formation Continue	6		450	75		6
	UF Biologie	72	30	1 739	24	3	69
	UF Chimie	68	12	1 413	21	3	65
	UF de Physique	74	16	1 392	19		74
	UF des Sciences de la Terre et de l'Environnement	24	3	208	9	1	23
	UF des Sciences de l'Ingénieur	141	18	3 583	25	8	133
	UF Informatique	73	8	2 553	35	1	72
	UF Mathématiques et Intéractions	54	3	1 244	23		54
		626	108	18 182	29	27	599
COLLEGE SH	Département de Langues et Cultures	12		563	47	2	10
	SH - Formation Continue	23		803	35		23
	UF d'Anthropologie	15	1	581	39	1	14
	UF de Psychologie	197	1	4 793	24	20	177
	UF de Sociologie	47	9	1 316	28	2	45
	UF des Sciences de l'Education	40		1 298	32	2	38
	UF STAPS	135	2	2 592	19	7	128
		469	13	11 945	25	34	435
COLLEGE DSPEG	Bureau des sports DSPEG	5		204	41		5
	Faculté d'économie, AES et gestion	267	14	9 110	34	18	249
	Faculté de droit et science politique	431	22	11 544	27	80	351
	IAE	212	2	10 144	48	6	206
	Institut du travail	17		598	35	2	15
	Service de Formation continue DSPEG	6		44	7		6
		938	38	31 644	34	106	832
COLLEGE DES ECOLES DOCTORALES		5		77	15		5
IUT de BORDEAUX	Centre de Recherche Etude et Développement	23		1 012	44		23
	Département Carrières Juridiques	11		526	48		11
	Département Carrières Sociales - Gestion Urbaine	7		228	33		7
	Département Génie Biologique	27		745	28	1	26
	Département Génie Chimique – Génie des procédés	8		249	31		8
	Département Génie Civil – Construction Durable	74		2 397	32		74
	Département Génie Electrique et Informatique Industrielle	63	5	1 665	26	1	62
	Département Génie Mécanique et Productique	29		959	33	2	27
	Département Gestion Administrative et Commerciale des Organisations	37		2 171	59	1	36
	Département Gestion des Entreprises et des Administrations	59		3 709	63	3	56
	Département Gestion Logistique et Transport	46	1	2 655	58	2	44
	Département Hygiène - Sécurité - Environnement	24	2	672	28	3	21
	Département Informatique	39	2	1 571	40		39
	Département Mesures Physiques	50		1 641	33	2	48
	Département Qualité Logistique Industrielle et Organisation	23		923	40		23
	Département Science et Génie des Matériaux	24	1	755	31	1	23
	Département Techniques de Commercialisation Bordeaux	89	2	6 429	72	1	88
	Département Techniques de Commercialisation Périgueux	31		1 880	61		31
	FTLV Bordeaux	17		792	47	1	16
			681	13	30 977	45	18
Institut des sciences de la vigne et du vin		72	10	1 451	20		72
ESPE	ESPE	181	4	3 709	20	8	173
	Maison Pour la Science en Aquitaine	5		27	5		5
		186	4	3 736	20	8	178
Autres	Médiacquoise	29		342	12		29
	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives	2		68	34		2
		31		410	13		31
		3 822	362	115 755	30	219	3 603

## → Répartition des vacataires par structure



## → Répartition des vacataires par genre



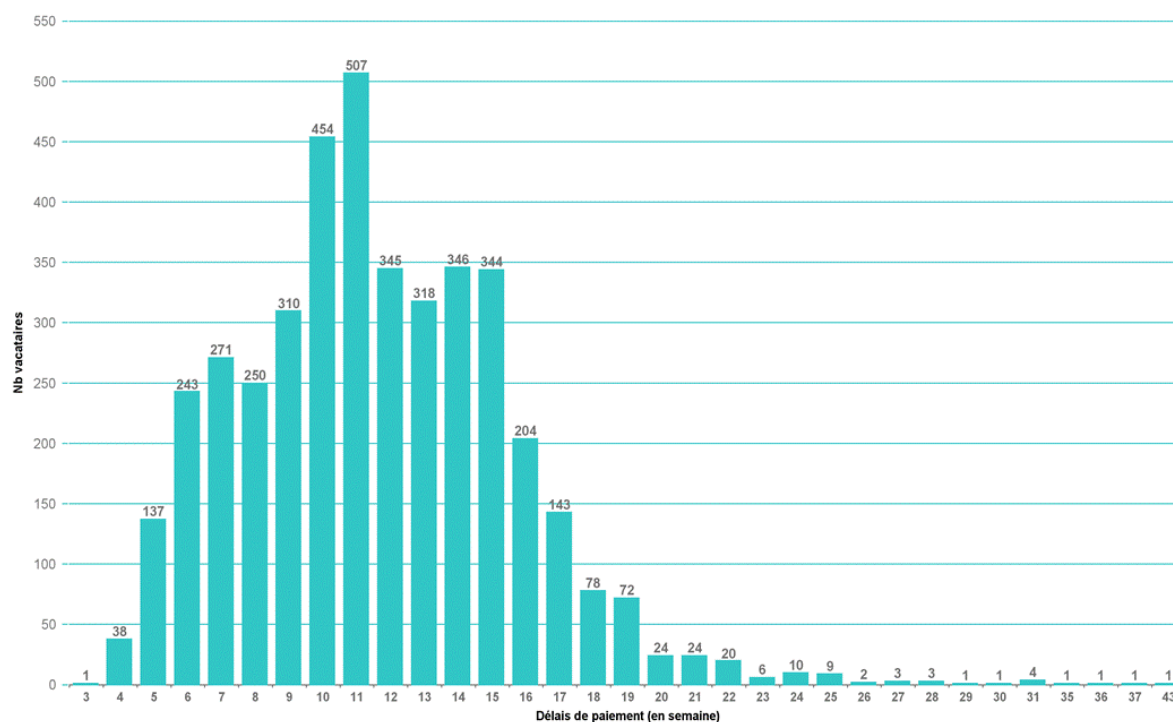
## → Délais de paiement des vacataires d'enseignement

Le délai de paiement se définit par la différence entre la date de réalisation du service et la date d'envoi de la paie au comptable payeur.

Le délai moyen de paiement s'élève à 53 jours (contre 49 jours en 2016)

		Nb de personnes concernées	Nb moyen d'heures de vacation réalisées dans l'année	Délai moyen de paiement (Nb de jours)	Délai moyen de paiement (Nb de jours) en 2016
CEV	CEV fonction publique	1 690	27	50	51
	CEV secteur privé	1 900	31	55	48
		3 590		53	49
ATV	ATV dont retraités	83	32	60	42
	ATV dont étudiants	136	53	51	54
		219		57	50
		3 809	30	53	49

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



## 4.4 L'emploi étudiant

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

- > proposer aux étudiants des missions et un régime de contrat permettant de concilier activité et poursuite des études ;
- > s'assurer que les recrutements et les missions confiées contribuent au processus de professionnalisation des étudiants pour faciliter leur insertion professionnelle future ;
- > inciter les étudiants à s'engager au service de leurs pairs.

Les contrats étudiants sont régis par l'article L811-2 du code de l'éducation qui crée un cadre spécifique d'emploi pour les étudiants au sein des établissements d'enseignement supérieur. Les missions pouvant être confiées dans le cadre de ces contrats sont les suivantes :

- > accueil des étudiants ;
- > aide à l'insertion professionnelle ;
- > animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ;
- > actions 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 ;
- > tutorat pédagogique spécialisé sur rendez-vous hors handicap ;
- > assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques : tutorat spécialisé ;
- > assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques : assistance d'un secrétariat d'épreuve ;
- > assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques : prise de notes, aide au travail sur site.

### ◆ Les caractéristiques du contrat étudiant

Les contrats sont conclus pour une période maximale de douze mois entre le 1er septembre et le 31 août de l'année universitaire. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1er juillet et le 31 août.

La durée de travail hebdomadaire ne peut excéder 35 heures.

Les étudiants ainsi recrutés doivent être inscrits, en formation initiale, à la préparation d'un diplôme délivré au nom de l'Etat ou à la préparation d'un concours de recrutement dans l'une des trois fonctions publiques.

Le contrat est adapté en fonction de la formation de l'étudiant, les cours obligatoires et examens sont pris en compte dans le planning de travail de l'étudiant.

Il est possible de cumuler plusieurs contrats étudiants au cours de la même année universitaire au sein de l'établissement ou dans d'autres établissements, dans la limite du temps de travail prédéfini.

Les contrats étudiants sont incompatibles avec :

- > tout autre contrat de travail conclu avec un établissement d'enseignement supérieur ou un organisme de recherche ;
- > le bénéfice de l'allocation recherche ;
- > les fonctions de doctorant contractuel exercées dans les conditions du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 ou du décret n° 2016-1173 du 29 août 2016.

L'étudiant peut être recruté dans la limite de trois années consécutives sur un même emploi (hors disposition particulière pour des missions de tutorat spécialisé).

Le contrat étudiant prévoit une majoration de la paie de 10% comme indemnité compensatrice de congés payés.



### ◆ Principe de rémunération : après service fait

Les étudiants sont rémunérés après attestation de service fait, une fois le nombre d'heures déjà effectué constaté par le service recruteur et déclaré auprès des services de gestion.

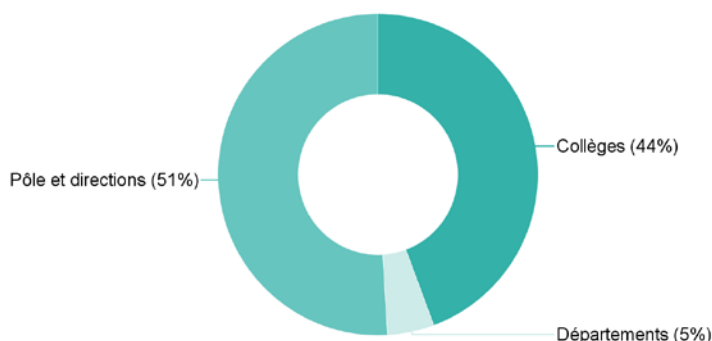
### → Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2017

849 étudiants ont bénéficié d'au moins un contrat étudiant au cours de l'année 2017 pour un montant total de 1 142 K€ (chargés), ce qui représente en moyenne 194 contrats pour une masse salariale de 95 K€ par mois. Le nombre total de contrats étudiants s'élève à 936 compte tenu du fait qu'un étudiant peut bénéficier de plusieurs contrats au cours de l'année.

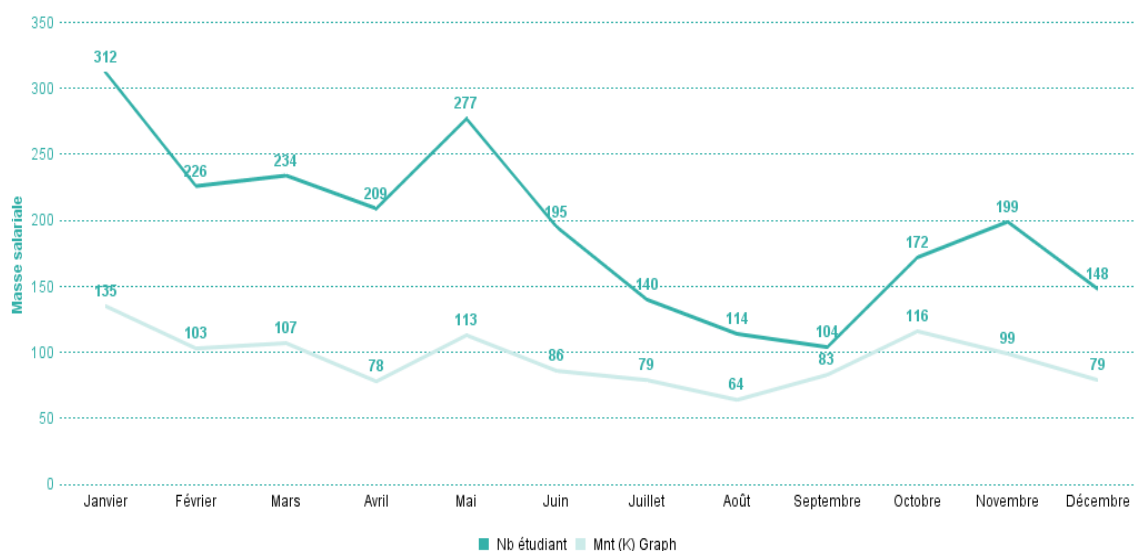
Nb d'étudiants payés par mois	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Nb d'étudiant ayant eu un contrat en 2017	Rappel 2016
Femmes	164	117	120	106	167	111	81	53	62	105	122	83	512	473
Hommes	125	89	92	80	90	63	48	55	40	58	68	61	337	283
<b>Total</b>	<b>289</b>	<b>206</b>	<b>212</b>	<b>186</b>	<b>257</b>	<b>174</b>	<b>129</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>163</b>	<b>190</b>	<b>144</b>	<b>849</b>	<b>756</b>
Montant	35 K€	03 K€	07 K€	78 K€	13 K€	86 K€	79 K€	64 K€	83 K€	16 K€	99 K€	79 K€	1 142 K€	1 183 K€
Nb de contrats payés par mois	312	226	234	209	277	195	140	114	104	172	199	148	936	895

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

La majorité des contrats étudiants sont réalisés dans les pôles et directions, en particulier au pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU), au service PHASE (public handicapé, artistes, sportifs, étudiants), pour notamment l'accompagnement des étudiants handicapés.



## → Évolution du nombre de contrats étudiants par mois au cours de l'année 2017



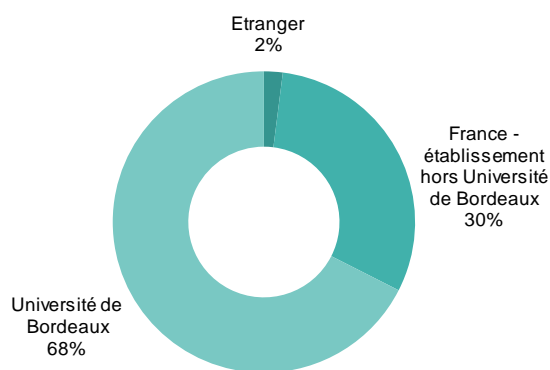
## 4.5 L'accueil des stagiaires

- > Plus de 1 200 stagiaires ont été accueillis à l'université de Bordeaux en 2017 ;
- > La majeure partie de ces stages (90%) se déroulent dans les départements de recherche (sciences et technologies/sciences de la vie et de la santé).

	Structure d'accueil	Nombre de stagiaires
<b>Collèges et instituts de formation</b>	Collège DSPEG	6
	Collège santé	4
	Collège ST	1
	Collège SH	4
	ISV	1
	ESPE	5
<b>Départements de recherche</b>	Département ST	523
	Département SVS	597
		1 120
<b>Pôles et directions administratives</b>	Pôle FIPVU	10
	Pôle Finances et Achats	2
	Pôle Communication et Vie Institutionnelle	5
	Pôle PILPSE	39
	Pôle RIPI	15
	Pôle RHDS	3
	Direction des services comptables	2
	Direction de la documentation	12
	Direction des systèmes d'information	7
		95
		<b>1 236</b>

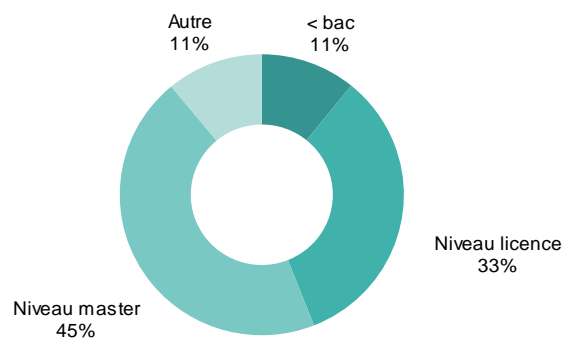
- > 2/3 des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 2 % d'entre eux proviennent d'un établissement étranger

Provenance des stagiaires	Nombre de stagiaires
Etranger	27
France - établissement hors université de Bordeaux	376
Université de Bordeaux	833
	<b>1 236</b>



- > 78% des stagiaires sont inscrits à un diplôme de niveau licence ou master

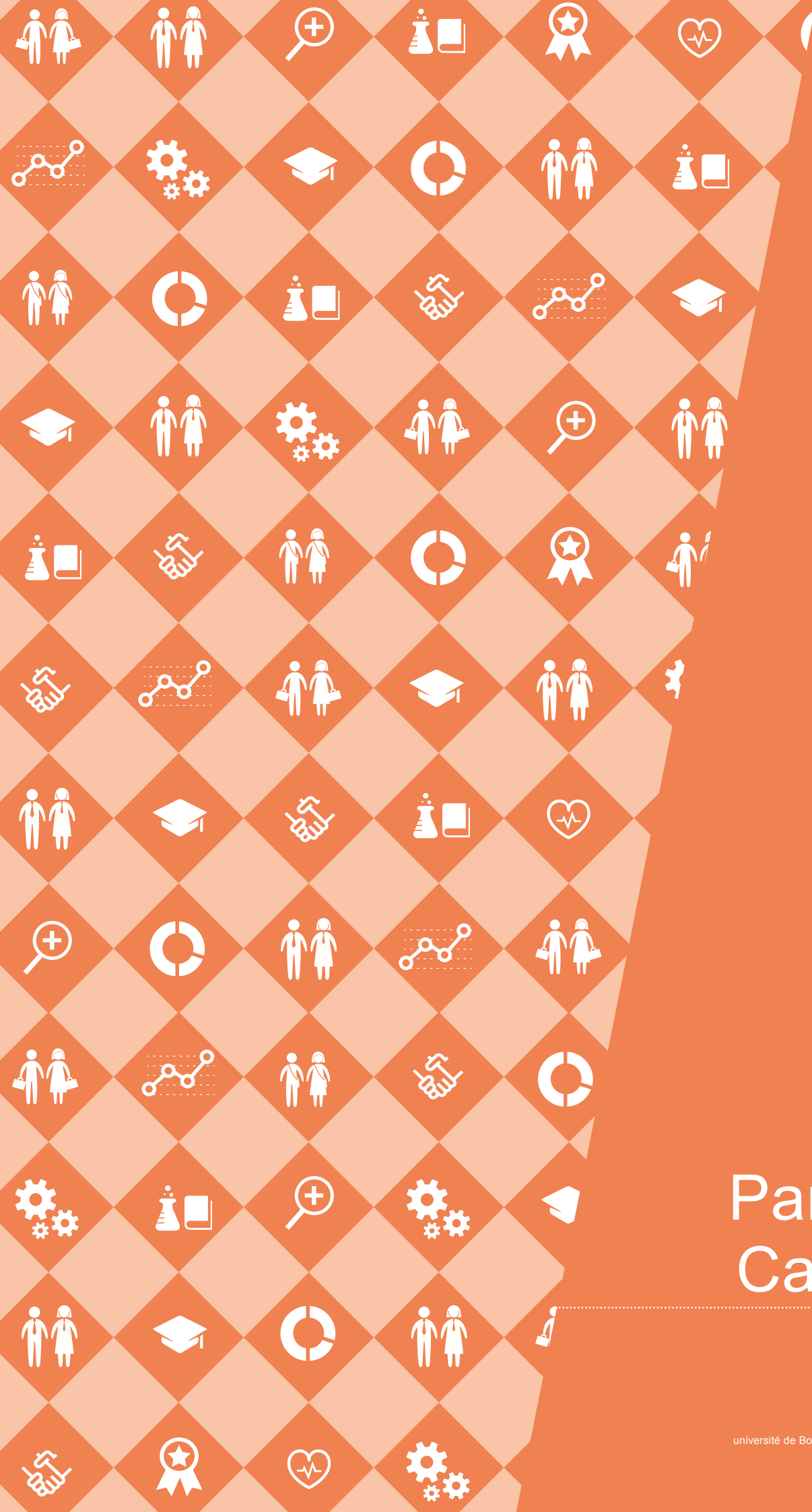
Niveau	Nombre de stagiaires
< bac	134
Niveau licence	410
Niveau master	556
Autre	136
	<b>1 236</b>



- > 72 % des stages étaient d'une durée inférieure à 2 mois ;
- > 28 % des stagiaires ont perçu une gratification durant leur stage

Durée du stage	Nombre de stagiaires
< ou égal à 2 mois	891
> à 2 mois	345
	<b>1 236</b>





# Partie 2. Carrière



# Focus sur la carrière des personnels

L'université stabilise ses personnels et attire de nouveaux talents

**949** recrutements de nouveaux talents



**463**

enseignants-chercheurs

CONTRACTUELS



**371**

BIATSS



**61**

enseignants-chercheurs

TITULAIRES



**54**

BIATSS

› Parmi les 949 recrutements



**194** sur financement Investissements d'avenir

dont **41%** de chercheurs



**149** nouveaux talents de nationalité étrangère

**151** agents déprécarisés

**86** titularisations de CDD université de Bordeaux



**65** cdisés

154 chercheurs et enseignants invités recrutés dans 33 pays

Répartition des disciplines

Sciences **96**

Droit, économie, gestion **28**

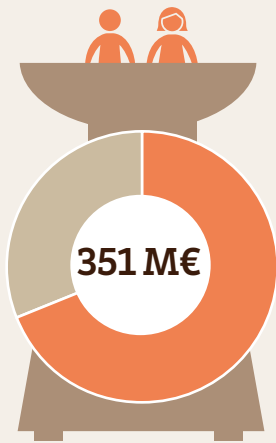
Santé **4**

Lettres, sciences humaines **26**

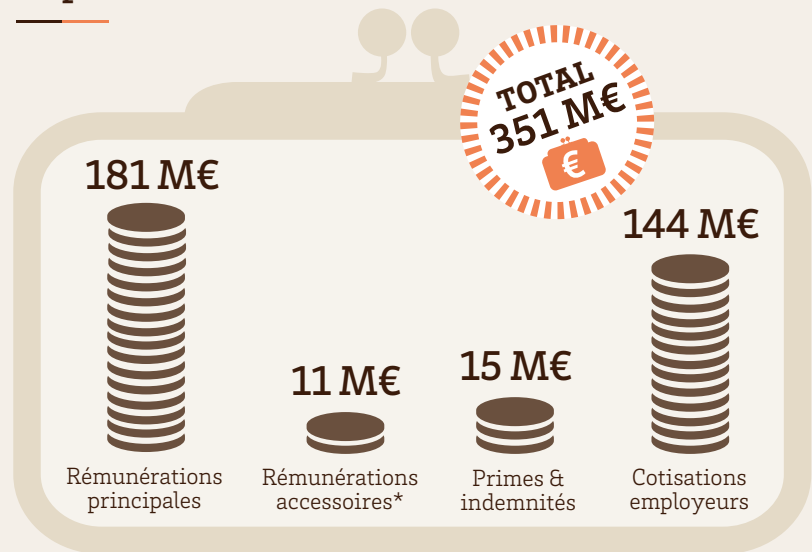


## La masse salariale

62% du budget de l'établissement



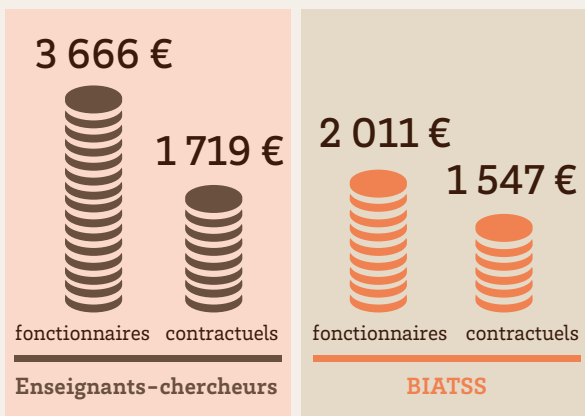
Répartition de la masse salariale



\* Dont heures de cours complémentaires

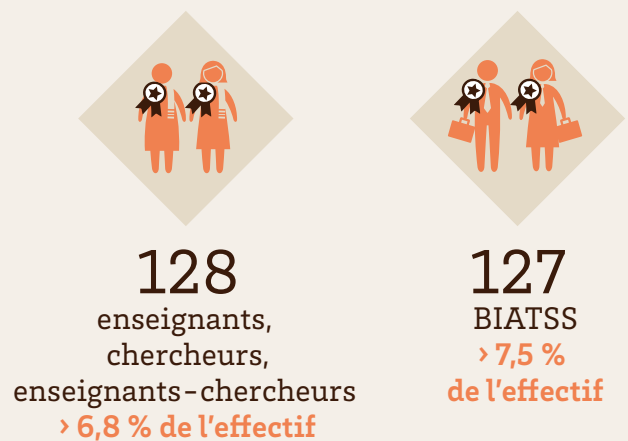
## Salaires et promotions

Combien gagnent les personnels en moyenne\*\* ?



\*\* En équivalent temps plein travaillé et en net

Promotion des fonctionnaires \*\*\*



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

## Partie 2 : Carrière .....63

### 1. Recrutements ..... 63

1.1 Concours et recrutements des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs . 63

1.2 Concours et recrutements des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) ..... 75

1.3 Recrutements sur financement Investissements d'avenir..... 87

### 2. Promotions ..... 89

2.1 Bilan des promotions de grade des enseignants et enseignants-chercheurs..... 89

2.2 Les promotions des personnels BIATSS..... 95

### 3. Rémunérations ..... 99

3.1 Rémunération nette mensuelle ..... 100

3.2 Primes et indemnités ..... 103

3.3 Masse salariale..... 108

3.4 Heures de cours complémentaires..... 109

### 4. Mobilité et accompagnement ..... 110

### 5. Entrées, sorties et taux de rotation ..... 119

### 6. Départs..... 120



# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1 Concours et recrutements des personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs

#### ▣ Les personnels titulaires

##### ◆ Concours enseignants-chercheurs

53 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2017 :

- > 34 postes de maîtres de conférences (MCF) ;
- > 19 postes de professeurs des universités (PR).

Parmi ceux-ci, 3 concours ont été infructueux, 2 PR et 1 MCF, pour les motifs suivants :

- > Le classement proposé sur un poste de MCF a été rejeté par le conseil d'administration au motif d'irrégularité dans la procédure. Ce poste de MCF a été republié au fil de l'eau après désignation d'un nouveau comité de sélection et a ainsi pu être pourvu ;
- > 1 poste de PR n'a pas été accepté par l'unique candidat classé ;
- > 1 poste de PR n'a reçu aucune candidature.

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

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nombre de candidatures recevables			Nombre de candidats auditionnés			Nombre de candidats classés		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	19	2	125	44	169	60	20	80	37	13	50
MCF	34	1	498	459	957	84	119	203	58	81	139
	53	3	623	503	1126	144	139	283	95	94	189

Corps	Nb de postes publiés	Nb de postes non pourvus	Nombre de postes pourvus par mutation			Nombre de postes pourvus par concours			Nombre de candidats locaux recrutés		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	19	2	1	0	1	11	5	16	8	4	12
MCF	34	1	0	0	0	14	19	33	5	3	8
	53	3	1	0	1	25	24	49	13	7	20

■ Bilan des publications et des candidatures recevables 2014-2017

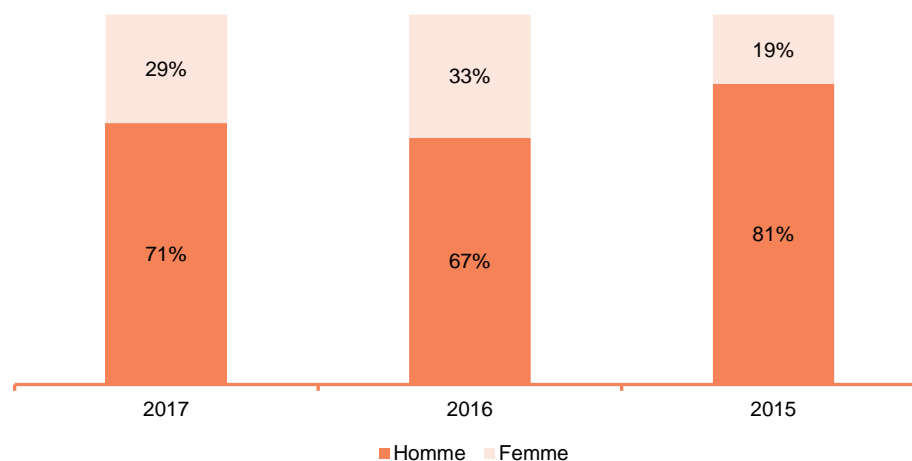
Corps	2017		2016		2015		2014	
	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables
PR	19	169	18	129	18	155	23	128
MCF	34	957	25	817	28	715	28	1 187
	53	1 126	43	946	46	870	51	1 315

■ Egalité femmes/hommes

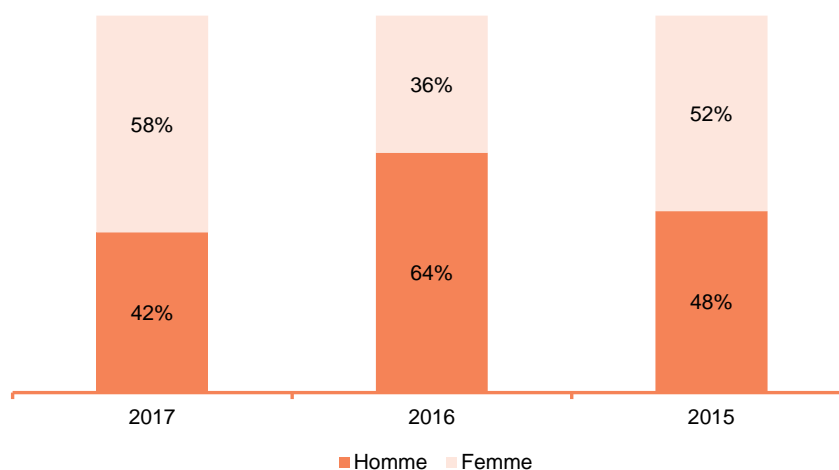
Les postes de professeurs des universités ont majoritairement été pourvus par des hommes (71% des recrutés contre 67% en 2016) alors que les postes de maîtres de conférences ont majoritairement été pourvus par des femmes (58% des recrutés contre 36% en 2016).

Corps	2017		2016		2015		2014	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR	29%	71%	33%	67%	19%	81%	22%	78%
MCF	58%	42%	36%	64%	52%	48%	36%	64%
	48%	52%	35%	65%	40%	60%	29%	71%

→ Postes PR



→ Postes MCF



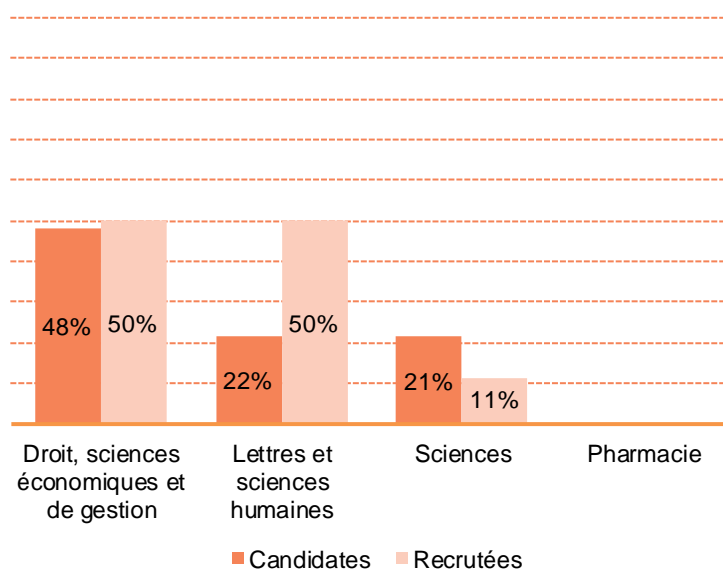
Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines de publication des postes.

En 2017, la proportion de femmes recrutées parmi les maîtres de conférences montre néanmoins une évolution importante sur la période d'observation 2014-2017.

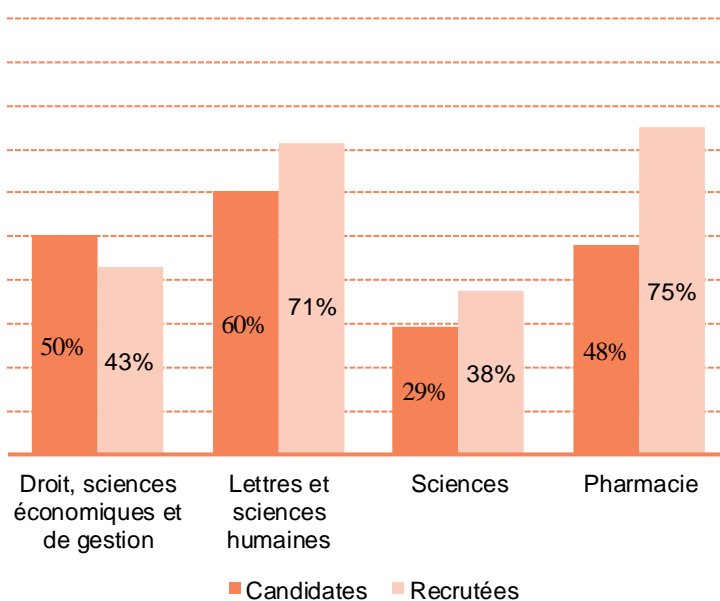
Cette proportion reste relativement stable sur les recrutements de professeurs des universités avec toutefois une évolution à la hausse en 2016 et 2017 par rapport à 2014 et 2015.

Le détail 2017 des femmes candidates et recrutées fait apparaître des disparités importantes en fonction du corps postulé 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



### ■ Modalités de recrutement

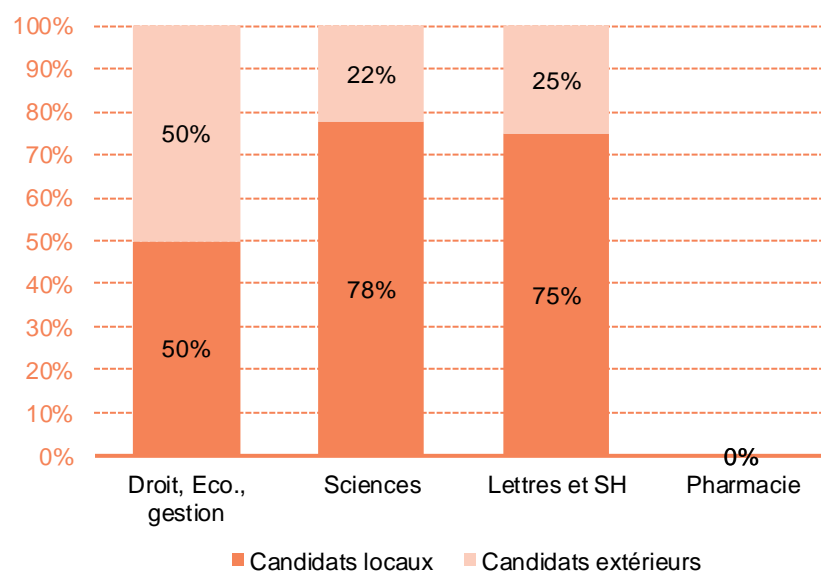
La majorité des postes ont été pourvus par la voie du concours : 98% de l'ensemble des postes contre 2% pourvus par mutation et aucun par détachement.

En 2017, aucun poste n'a été pourvu par la voie de la mutation dite « prioritaire » (sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984).

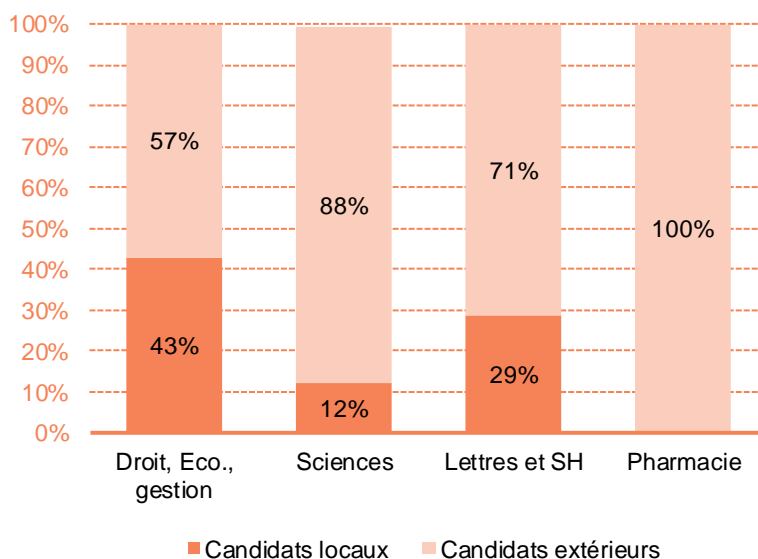
### → Répartition des résultats par groupes disciplinaires en fonction de l'origine des lauréats

Corps	Groupe disciplinaire	Nombre de postes pourvus	Nombre de candidats locaux recrutés	% endogamie	Nombre de candidats extérieurs recrutés	% exogamie
<b>Professeurs</b>	Droit, Eco., gestion	4	2	50%	2	50%
	Sciences	9	7	78%	2	22%
	Lettres et SH	4	3	75%	1	25%
	Pharmacie	0	0	-	0	-
		17	12	71%	5	29%
<b>Maîtres de conférences</b>	Droit, Eco., gestion	7	3	43%	4	57%
	Sciences	8	1	12%	7	88%
	Lettres et SH	14	4	29%	10	71%
	Pharmacie	4	0	0%	4	100%
		33	8	24%	25	76%
		50	20	40%	30	60%

### ■ Postes de professeurs des universités



## ■ Postes de maîtres de conférences



Le pourcentage global de recrutements endogènes (candidats locaux) s'élève à 40 % pour l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2017.

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

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

L'endogamie (recrutement de candidats locaux) est plus élevée sur les postes PR avec un taux global de 71 % (soit 29 % de recrutements exogènes) contre 24 % pour les recrutements MCF (soit 76 % de recrutements exogènes).

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

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

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

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres		Total membres jurys	Proportion globale F/H		% présidence F
				Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
<b>PR</b>	19	18	129	79	99	178	44%	56%	44%
<b>MCF</b>	34	34	820	164	178	342	48%	52%	47%
	53	52	949	243	277	520	47%	53%	46%

Corps	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Nombre de candidatures recevables	Total membres internes	Total membres externes	Total membres jurys	% global extérieurs
<b>PR</b>	19	18	129	68	110	178	62%
<b>MCF</b>	34	34	820	156	186	342	54%
	53	52	949	224	296	520	57%

Au sein des comités de sélection constitués en 2017, 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.

#### ■ Présidence des comités de sélection

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

Cet équilibre entre présidence par une femme ou un homme est plus ou moins facilement atteint en fonction des disciplines et du corps concerné.

Corps	Groupe disciplinaire	Nombre de comités constitués	Nombre de femmes présidentes	% présidence femme	Nombre d'hommes présidents	% présidence homme
<b>Professeurs</b>	Droit, Eco., gestion	4	1	25%	3	75%
	Sciences	10	6	60%	4	40%
	Lettres et SH	4	1	25%	3	75%
	Pharmacie	0	0	-	0	-
		18	8	44%	10	56%
<b>Maîtres de conférences</b>	Droit, Eco., gestion	8	1	13%	7	88%
	Sciences	8	3	38%	5	63%
	Lettres et SH	14	8	57%	6	43%
	Pharmacie	4	4	100%	0	0%
		34	16	47%	18	53%
		52	24	46%	28	54%

#### ◆ Recrutements enseignants du second degré

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

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

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

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

Pour la rentrée 2017, 18 emplois d'enseignants du second degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre :

- > 13 lors de la 1<sup>ère</sup> campagne (publication en octobre 2016)
- > 5 lors de la 2<sup>ème</sup> campagne (publication en mars 2017)

1 poste n'a pas été pourvu dans le cadre de la 1<sup>ère</sup> campagne et n'a pas été republié en 2<sup>ème</sup> campagne.

L'ensemble des autres postes proposés ont été pourvus : 10 par des femmes et 7 par des hommes.

## → Répartition des candidatures et résultats par genre

Campagne	Nb postes publiés	Nb de candidats			Nb de cand. auditionnés			Nb de candidats classés			Nb de postes pourvus		
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
1ère campagne	13	81	100	181	19	44	63	13	31	44	3	9	12
2ème campagne	5	45	41	86	15	15	30	11	5	16	4	1	5
	18	126	141	267	34	59	93	24	36	60	7	10	17

## ► Recrutements des contractuels enseignants

### ◆ Recrutements et renouvellements des ATER

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

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

En 2017, 117 postes d'ATER ont été pourvus, 51 % par des hommes et 49 % par des femmes.

Groupe disciplinaire	Section(s) CNU des postes publiés	Structure	Nombre de candidatures recevables	Nombre postes pourvus	Candidats retenus				Proportion H/F		Typologie des contrats		
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	50%	100%			
										= 6 mois	> 6 mois ≤ 12 mois		
Droit, Economie, Gestion	1		46	18	9	9	50%	50%	17	1			
	2		69	15	5	10	33%	67%	14		1		
	3	DSPEG	24	4	1	3	25%	75%	4				
	4		59	2	2	0	100%	0%	2				
	5		70	15	10	5	67%	33%	15				
	6		114	3	2	1	67%	33%	1		2		
	IUT Bordeaux	55	2	1	1	50%	50%			2			
	Santé	28	1	0	1	0%	100%			1			
			<b>465</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>6</b>		
Lettres et Sciences Humaines	07/09/70	ESPE	8	1	0	1	0%	100%			1		
	11	SH	28	2	0	2	0%	100%			2		
			44	5	1	4	20%	80%			5		
	16	ST	11	1	0	1	0%	100%			1		
		ESPE	23	1	0	1	0%	100%			1		
	19	SH	84	1	0	1	0%	100%			1		
	70	ESPE	9	1	0	1	0%	100%			1		
	70/20	SH	32	1	0	1	0%	100%			1		
	72	ST	12	1	1	0	100%	0%		1			
	74	SH	4	1	1	0	100%	0%			1		
74/16/70	15		1	1	0	100%	0%			1			
			<b>270</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>		
Sciences	25	IUT Bordeaux	42	1	1	0	100%	0%			1		
	25/26		54	7	6	1	86%	14%		7			
	27		40	5	4	1	80%	20%		5			
	31/32/33		77	2	1	1	50%	50%			2		
	31/33	ST	38	1	0	1	0%	100%			1		
	35/36		20	2	2	0	100%	0%		1	1		
	35/36/20		39	1	0	1	0%	100%		1			
	60		34	2	1	1	50%	50%		2			
			17	1	1	0	100%	0%			1		
	61	IUT Bordeaux	48	2	1	1	50%	50%			2		
	63		84	3	3	0	100%	0%			3		
	64/65/27	ST	21	1	1	0	100%	0%	1				
	65	Santé	17	1	0	1	0%	100%			1		
	66		14	1	1	0	100%	0%			1		
66/68	IUT Bordeaux	17	1	1	0	100%	0%			1			
67	ST	20	1	0	1	0%	100%	1					
68	ISVV	20	2	0	2	0%	100%			2			
			<b>602</b>	<b>34</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>68%</b>	<b>32%</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>16</b>		
Pharmacie	85		13	2	1	1	50%	50%			2		
	86	Santé	7	2	0	2	0%	100%		1	1		
	86/32		28	2	2	0	100%	0%			2		
	87		6	1	0	1	0%	100%	1				
			<b>54</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>43%</b>	<b>57%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>		
			<b>1391</b>	<b>117</b>	<b>60</b>	<b>57</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>56</b>	<b>19</b>	<b>42</b>		

## ◆ Nominations et renouvellements des enseignants associés

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

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

Les enseignants associés peuvent être recrutés selon plusieurs modalités :

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

En 2017 :

- > 11 contrats de niveau MCF et 1 contrat de niveau PR, à mi-temps, ont fait l'objet d'un renouvellement suite à proposition des structures et analyse par le conseil académique ;
- > aucune nouvelle nomination n'est intervenue.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes	Nombre postes pourvus	Candidats retenus		Proportion H/F		Renouvel- lement	Nouvelle nomination	Typologie des contrats			
				Homme	Femme	Homme	Femme			PR		MCF	
										50%	100%	50%	100%
<b>Groupe Droit , Economie, Gestion</b>	Collège DSPEG	1	1	1	0	100%	0%	1	0	1	0	0	0
	IUT Bordeaux	1	3	2	1	67%	33%	3	0	0	0	3	0
		4	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
	Collège DSPEG	5	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
		6	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
				<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>Groupe Lettres et sciences humaines</b>	Collège Santé	19	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	IUT Bordeaux	71	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
					<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Groupe sciences</b>	IUT Bordeaux	60	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
		61	1	1	0	100%	0%	1	0	0	0	1	0
	Collège ST	62	1	0	1	0%	100%	1	0	0	0	1	0
					<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
			<b>12</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>

## ◆ Recrutements d'enseignants invités

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

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

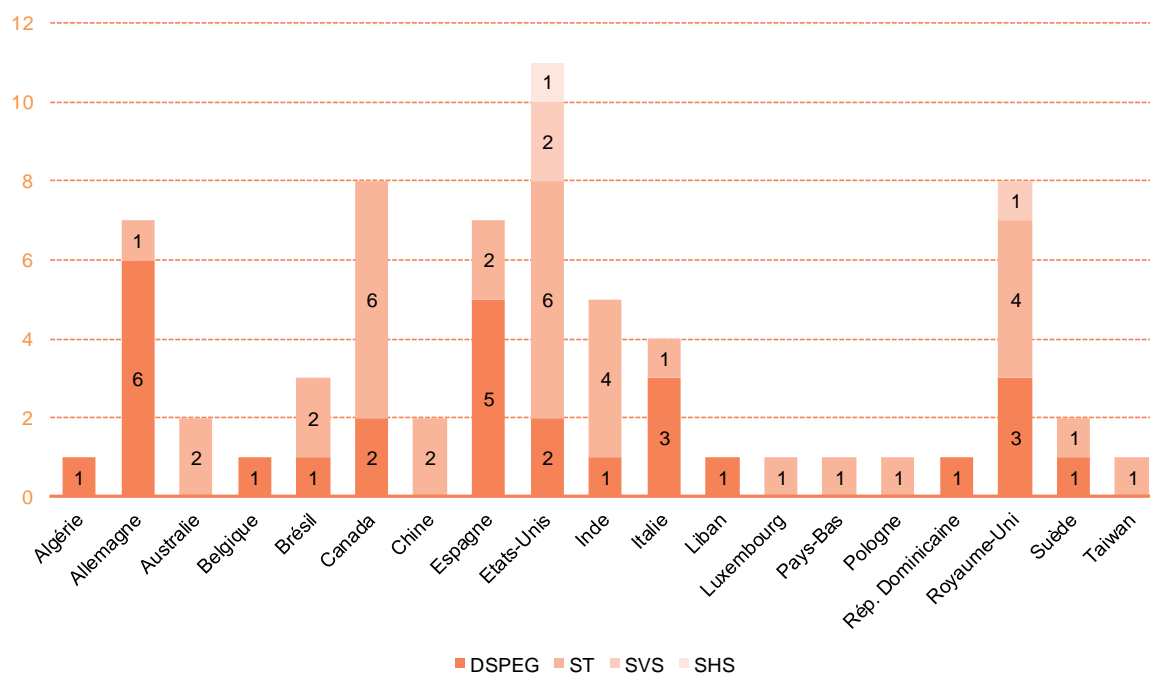
Ils sont recrutés par arrêté du président de l'université après avis des instances compétentes de l'établissement.

En 2017/2018, un avis favorable a été donné à l'accueil de 67 personnes venant d'institutions de 19 pays différents ont été accueillies, pour un total d'invitation de 97 mois et 15 jours, soit une durée moyenne d'invitation de un mois et demi.

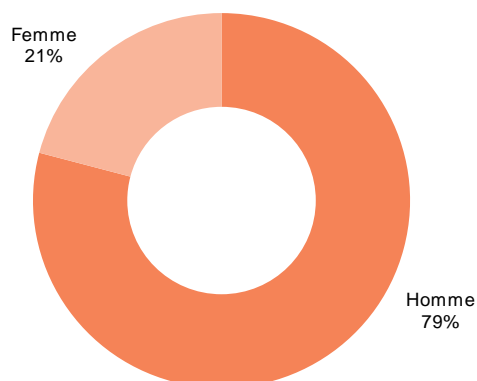
Parmi ces 67 personnes, 12 ont été invitées sur la base d'un financement par le LabEx AMADEus et 16 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars.



## → Répartition des enseignants invités accueillis en 2017 par secteurs disciplinaires et pays des institutions d'origine



## → Répartition des enseignants invités par sexe



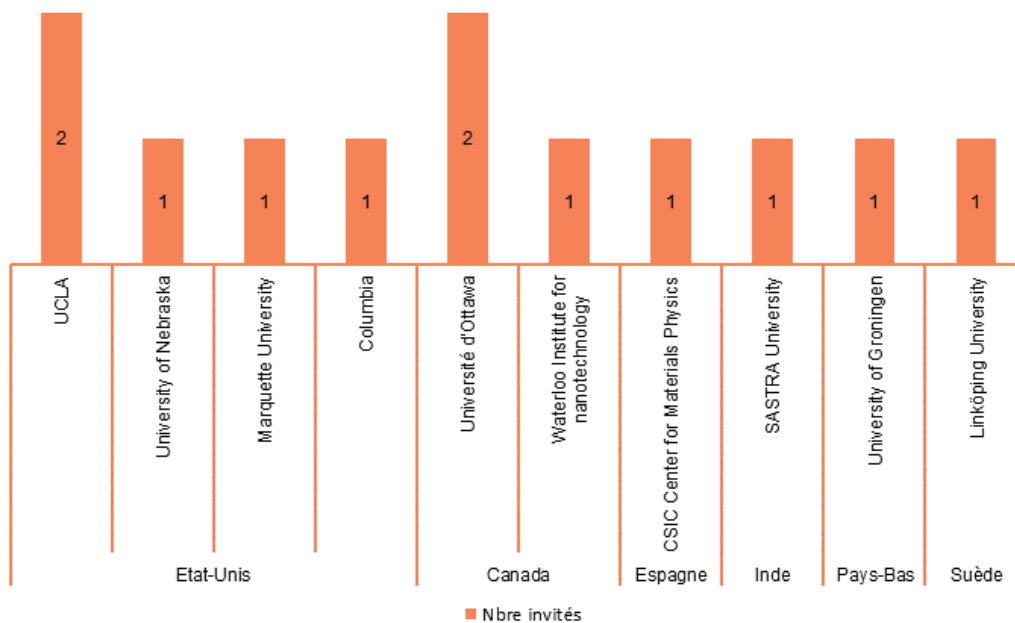
## → Focus invités LabEx AMADEus / IdEx Visiting Scholars

Parmi les 67 enseignants-chercheurs invités en 2017/2018, 28 personnalités ont été accueillies à l'université de Bordeaux grâce à des financements :

### ■ LabEx AMADEus

Le LabEx AMADEus finance tous les ans des mois d'enseignants invités afin d'accueillir des scientifiques reconnus dans le domaine de l'élaboration de matériaux, la synthèse, la caractérisation et l'intégration dans les systèmes.

## → Etablissements d'origine des invités / financement LabEx AMADEus



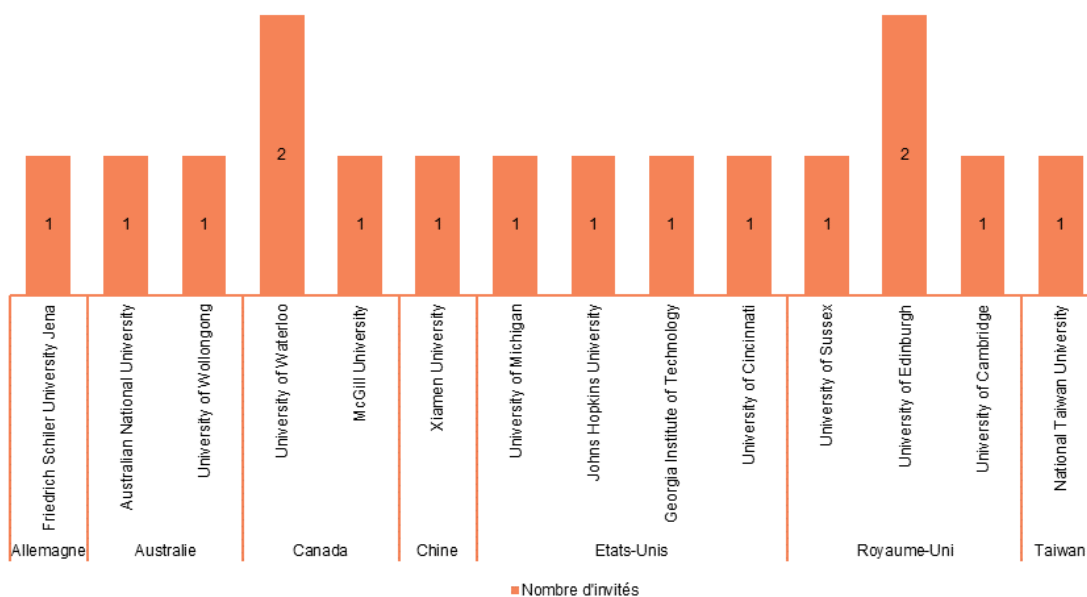
### ■ IdEx (Programme « Visiting Scholars »)

Ce dispositif est ouvert aux candidats de haut niveau de tous les domaines, titulaires d'un poste dans une institution non française et proposant des projets à forte valeur ajoutée pour le développement du site bordelais.

Ce programme concerne tous les domaines mais une attention particulière est accordée aux candidats proposant des projets :

- qui portent sur les priorités scientifiques de l'IdEx Bordeaux, ou à leur interface ;
- qui portent sur l'innovation pédagogique ;
- qui renforcent la collaboration avec des partenaires privilégiés.

## → Etablissements d'origine des invités / IdEx Visiting scholars



## ◆ Recrutements de contrats « LRU » enseignants

Conformément aux 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. »

### → Contractuels LRU enseignants (hors "doctorants") recrutés en 2017

11 contractuels LRU enseignants ont été recrutés en 2017, 8 ont été renouvelés.

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	CDI	Nombre de candidatures recevables	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Nombre postes pourvus	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Proportion H/F		
							Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	
Droit, Economie, Gestion	DSPEG	1		3	2	1	1	1	0	1	0%	100%	
		2	Droit public	19	8	1	3	2	1	0	100%	0%	
	IUT	6	Sciences de gestion	4	3	2	2	1	1	1	50%	50%	
		6	Sciences de gestion	3	1	1	1	0	1	0	100%	0%	
Lettres et sciences humaines	SH	16	Psychologie	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%	
		70	Sciences de l'éducation	2	1	1	0	1	0	1	0%	100%	
				3	2	2	1	1	1	1	50%	50%	
Santé	Santé	58.03	Sc. anat. physio., occlusodont., biomat., biophys., radio	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%	
		85	Sc. physico-chim., ingénierie appliquée à la santé	1	1	1	0	1	0	1	0%	100%	
Sciences	ST	60/62	Mécanique / énergétique	1	2	1	1	0	1	0	1	0%	100%
		68	biologie des organismes	5	5	1	0	3	0	1	0%	100%	
	ISW			1	7	6	2	0	4	0	2	0%	100%
				2	41	24	11	9	10	5	6	45%	55%

### → CDD LRU enseignants "doctorants" (délibération CAC du 10 juillet 2015) recrutés en 2017

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

Groupe disciplinaire	Structure	Section(s) CNU des postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Nombre postes pourvus	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Proportion H/F		Volume horaire du contrat			
						Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	48hTD	64hTD	96hTD	
Droit, Economie, Gestion	DSPEG	1	Droit privé et sciences	12	9	4	2	4	2	2	50%	50%	4		
		2	Droit public	12	7	5	4	1	4	1	80%	20%	3 2		
		3	Histoire du droit et des	4	3	3	1	2	1	2	33%	67%	3		
Lettres et Sciences humaines	SH	16	Psychologie, psychologie	4	3	3	3	0	3	0	100%	0%	1 2		
		20	Anthropologie	1	1	1	0	1	0	1	0%	100%	1		
				5	4	4	3	1	3	1	75%	25%	0 1 3		
			33	23	16	10	8	10	6	63%	38%	0 11 5			

En 2017, 16 nouveaux recrutements ont été effectués et 3 contrats LRU « doctorants » ont été renouvelés.

## → Contractuels LRU chercheurs recrutés en 2017

4 contractuels LRU chercheurs ont été recrutés en 2017, tous en contrats à durée indéterminée.

Groupe disciplinaire	Structure	Discipline de recrutement	CDI	Nombre de candidatures recevables	Candidats auditionnés (convoqués et présents à l'audition)	Nombre postes pourvus	Candidats classés		Candidats ayant accepté le poste		Proportion H/F	
							Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Sciences	ST	Traitement du signal, bio-ingénierie	1	1	1	1	1	0	1	0	100%	0%
		Bio-énergétique et électrophysiologie cardiaque	3	3	3	3	3	0	3	0	100%	0%
			4	4	4	4	4	0	4	0	100%	0%

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

Type contrat	Nombre de postes publiés	Nombre de comités constitués	Total membres internes	Total membres externes	Total membres jurys	% global extérieurs
<b>LRU enseignants</b>	11	11	17	17	34	50%
<i>dont CDD</i>	9	9	13	13	26	50%
<i>dont CDI</i>	2	2	4	4	8	50%
<b>LRU doctorants</b>	16	5	7	7	14	50%
<b>LRU chercheurs</b>	4	2	4	6	10	60%
	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>58</b>	<b>52%</b>

### ◆ Recrutements de lecteurs

Les lecteurs de langue étrangère sont recrutés par le président de l'université, sous contrat. Ils doivent accomplir un service annuel en présence des étudiants de 300 heures TP.

La durée des fonctions est d'un an pour les candidats se présentant à titre personnel. Elle peut être renouvelée une fois pour une même période.

La langue étrangère au titre de laquelle les candidats se présentent doit être leur langue maternelle ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle.

Les candidats aux fonctions de lecteur de langue étrangère doivent justifier d'une année d'études accomplies avec succès après l'obtention d'un titre ou d'un diplôme français ou étranger d'un niveau équivalent à celui du diplôme national de licence.

L'université dispose actuellement d'un contingent de 12 postes de lecteurs, répartis entre les collèges DSPEG, SH et ST.

En 2017 :

- > 8 contrats ont été renouvelés : 5 au collège DSPEG (3 en anglais et 2 en espagnol), 2 au collège SH (anglais), 1 au collège ST (anglais) ;
- > 4 nouveaux recrutements ont été effectués.

## → Lecteurs recrutés en 2017

Structure	Langue	Nombre de postes publiés	Nombre de candidatures recevables	Genre de la personne recrutée		%f recrutées
				Femme	Homme	
<b>Collège DSPEG</b>	Anglais	1	58	1		100%
<b>Collège SH</b>	Anglais	1	54	1		100%
<b>Collège ST</b>	Anglais	2	63	2		100%
		<b>4</b>	<b>175</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>

## 1.2 Concours et recrutements des personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS)

---

### ▮ Les personnels titulaires

---

#### ◆ Concours et recrutements sans concours ITRF

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

Les établissements organisent :

- > des concours de droit commun, externes et internes : les concours externes sont ouverts aux candidats titulaires de diplômes et les concours internes sont accessibles aux candidats répondant à des conditions d'ancienneté de services publics ;
- > des examens professionnalisés réservés afin de permettre la titularisation d'agents contractuels éligibles au dispositif dit « Sauvadet » instauré par la loi du 12 mars 2012 ;
- > des recrutements sans concours, externes ou réservés au titre du dispositif « Sauvadet », en vue de pourvoir des emplois d'adjoints techniques ou de magasiniers des bibliothèques échelle C1 (1<sup>er</sup> grade de la catégorie C) ;
- > des recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) ;
- > des recrutements par la voie du PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat).

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

En 2017, 64 concours et recrutements sans concours différents ont été organisés en vue de pourvoir 135 emplois à l'université :

- > 23 concours et examens professionnalisés réservés de catégorie A pour 25 postes (9 concours externes, 8 concours internes, 6 examens professionnalisés réservés) ;
- > 21 concours et recrutements réservés de catégorie B pour 31 postes (8 concours externes, 9 concours internes, 3 examens professionnalisés réservés, 1 BOE) ;
- > 20 concours et recrutements sans concours de catégorie C pour 79 postes (4 concours externes, 4 concours internes, 1 examen professionnalisé réservé, 5 recrutements sans concours externes, 3 recrutements sans concours réservés, 1 BOE, 2 PACTE).

16 postes sur 135 (12%) n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours :

- > 3 ouverts en concours interne (catégorie B) ;
- > 5 ouverts en concours externe (3 en catégorie A, 1 en catégorie B et 1 catégorie C) ;
- > 4 ouverts au titre des recrutements dits « Sauvadet » (2 en catégorie A et 2 en catégorie B) ;
- > 4 ouverts au titre du PACTE.

Ces concours infructueux ainsi que des postes qui se sont déclarés vacants après l'ouverture de ces recrutements ont permis de faire appel aux listes complémentaires éventuellement établies et ont abouti à la nomination de 28 agents.

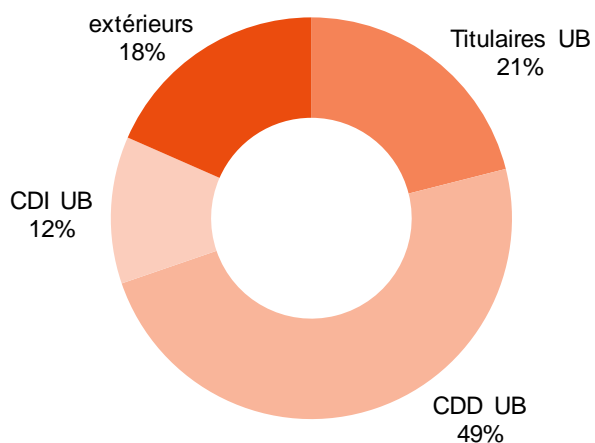
■ Bilan 2017 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Nombre de postes UB	Nombre d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Taux réussite (admis LP/inscrits)	Admis LP/présents à l'admission	Nb d'admis LC	Postes UB non pourvus	Inscrits en LC nommés	
A	ASI	Externe	A	Assist. Ingénieur en biologie, SVT	2	77	19	15	1%	7%	0	1	0	
			J	Ass en gestion administrative	1	109	15	6	1%	17%	0	0	0	
			J	Ass en ingénierie de formation continue	1	25	4	2	4%	50%	0	0	0	
		Interne	B	Ass. Ing. Élaboration matériaux massifs	1	3	3	3	33%	33%	0	0	0	
			E	Gestionnaire des infrastructures	1	27	14	10	4%	10%	1	0	0	
			G	Gestionnaire logistique	1	11	5	2	9%	50%	0	0	0	
	Réservé	F	Ass. ressources documentaires et scientifiques	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0		
		J	Ass en gestion administrative	2	4	4	4	50%	50%	0	0	0		
	A	IGE	Externe	J	Ass en gestion financière et comptable	1	1	0	0	-	-	0	1	0
				E	Administrateur systèmes et réseaux	1	36	19	6	3%	17%	3	0	0
				F	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	1	56	21	11	2%	9%	1	0	0
			Interne	J	Chargé.e gestion administrative et aide au pilotage	1	98	29	3	-	-	0	1	0
E				Administrateur.trice systèmes et réseaux	1	21	7	3	5%	33%	1	0	0	
J				Chargé.e de la coopération internationale	1	30	10	2	3%	50%	0	0	0	
Réservé		E	Ingénieur.e statisticien.ne	1	3	3	2	33%	50%	1	0	0		
		F	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0		
		J	Chargé.e d'animation et d'ingénierie en FTLV	1	4	1	1	-	-	0	1	0		
IGR		Externe	D	Ing. Rech. Prod. Traitement et analyse de données	1	15	3	0	-	-	0	1	0	
			J	Responsable de la coopération internationale	1	30	10	3	3%	33%	1	0	0	
			J	Responsable de l'administration et du pilotage	1	22	5	2	5%	50%	0	0	0	
	Interne	E	Chef.fe de projet/expert ingénierie logicielle	1	8	7	4	13%	25%	2	0	0		
		J	Responsable de l'administration et du pilotage	1	21	4	3	5%	33%	0	0	0		
		J	Rspnsable de la gestion des ressources humaines	1	7	5	1	14%	100%	0	0	0		
					<b>25</b>	<b>610</b>	<b>190</b>	<b>85</b>	<b>3%</b>	<b>24%</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	
B	TECH	BOE	J	Tech. en gestion administrative	1	30	8	1	3%	100%	2	0	0	
			A	Zootechnicien-ne	2	13	6	4	15%	50%	1	0	1	
			B	Tech. En chimie et sciences physiques	2	28	7	nc	7%	-	2	0	0	
			J	Tech en réalisation mécanique	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0	
			Externe	C	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	1	3	0	0	-	-	0	1	0
				F	Tech. des métiers de l'image et du son	1	15	3	3	7%	33%	1	0	0
		Interne	J	Gestionnaire des ressources humaines	1	49	9	nc	2%	-	4	0	0	
			J	Gestionnaire financier et comptable	1	54	5	4	2%	25%	2	0	0	
			J	Tech en gestion administrative	2	84	9	nc	2%	-	1	0	0	
			A	Technicien-ne biologiste	1	7	5	3	14%	33%	1	0	0	
			J	Technicien-ne en prothèse dentaire	1	0	0	0	-	-	0	1	0	
			C	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	1	2	2	2	50%	50%	0	0	0	
	Réservé	E	Tech. exploitation d'assistance et traitement de l'info	1	8	8	nc	13%	-	3	0	0		
		Interne	F	Tech. des métiers de l'image et du son	1	4	4	4	25%	25%	1	0	0	
			G	Dessinateur.trice gestionnaire indicateurs patrim.	1	2	2	2	-	-	0	1	0	
			G	Tech chauffage ventilation et climatisation	2	3	3	2	33%	50%	0	1	1	
		J	Gestionnaire des ressources humaines	1	23	10	nc	4%	-	3	0	1		
		J	Tech en gestion administrative	7	104	47	nc	7%	-	3	0	0		
		Réservé	J	Tech. De fabrication, édition, graphisme	1	2	2	2	50%	50%	1	0	0	
			F	Tech information doc et collec. patrimoniales	1	3	0	0	-	-	0	1	0	
			J	Gestionnaire financier et comptable	1	4	0	0	-	-	0	1	0	
					<b>31</b>	<b>439</b>	<b>131</b>	<b>28</b>	<b>6%</b>	<b>89%</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	
C	ADT	BOE	J	Adjoint.e en gestion administrative	5	62	17	14	8%	36%	3	0	2	
			F	Opérateur.trice d'exploitation	1	11	3	3	9%	33%	1	0	0	
			J	Opérateur.trice logistique	1	5	2	nc	-	-	0	1	0	
			Externe	G	Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	1	1	1	nc	100%	-	0	0	0
				J	Adjoint.e en gestion administrative	11	126	43	nc	9%	-	9	0	2
			Interne	B	Préparateur.trice chimie et sciences physiques	1	3	1	nc	33%	-	0	0	0
		F		Opérateur.trice d'exploitation	2	6	4	4	33%	50%	1	0	0	
		G		Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	1	2	2	2	50%	50%	1	0	1	
		Réservé	J	Adjoint.e en gestion administrative	14	100	48	nc	14%	-	4	0	3	
			J	Adjoint.e en gestion administrative	1	1	nc	nc	100%	-	0	0	0	
			A	Soigneur.se	1	2	2	2	50%	50%	1	0	0	
		RSC	G	Opérateur.trice logistique	2	49	12	12	4%	17%	3	0	3	
	J		Jardinier.e	1	4	4	4	25%	25%	2	0	0		
	J		Adjoint.e en gestion administrative	20	155	84	81	13%	25%	21	0	12		
	Savadet	-	Magasinier	3	52	18	18	6%	17%	2	0	1		
		RSC	F	Aide d'information doc et collections patrimoniales	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0	
			G	Opérateur.trice logistique	3	9	9	9	33%	33%	2	0	0	
		J	Adjoint.e en gestion administrative	4	5	5	4	80%	100%	1	0	1		
		PACTE	G	Electricien.ne	1	1	1	1	100%	100%	0	0	0	
J			Adjoint.e en gestion administrative	5	9	6	4	11%	25%	0	4	0		
					<b>79</b>	<b>604</b>	<b>263</b>	<b>159</b>	<b>12%</b>	<b>47%</b>	<b>51</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	
					<b>135</b>	<b>1653</b>	<b>584</b>	<b>272</b>	<b>7%</b>	<b>44%</b>	<b>86</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	

- 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 candidats				Total lauréats = postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	extérieurs	
<b>IGR</b>	Concours externe	3	1	0	1	0	2
	Concours interne	3	3	0	0	0	3
<b>IGE</b>	Concours externe	3	1	1	0	0	2
	Concours interne	2	1	0	1	0	2
	Concours réservé	3	0	0	2	0	2
		<b>14</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>ASI</b>	Concours externe	4	1	1	0	1	3
	Concours interne	3	2	0	0	1	3
	Concours réservé	4	0	0	3	0	3
		<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>TECH</b>	Concours externe	11	1	5	1	3	10
	Concours interne	16	6	6	0	1	13
	Concours réservé	3	0	1	0	0	1
		<b>30</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>24</b>
<b>ADT</b>	Concours externe	14	0	8	0	5	13
	Concours interne	18	0	15	0	3	18
	Concours réservé	1	0	0	1	0	1
		<b>33</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>32</b>
		<b>88</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>76</b>



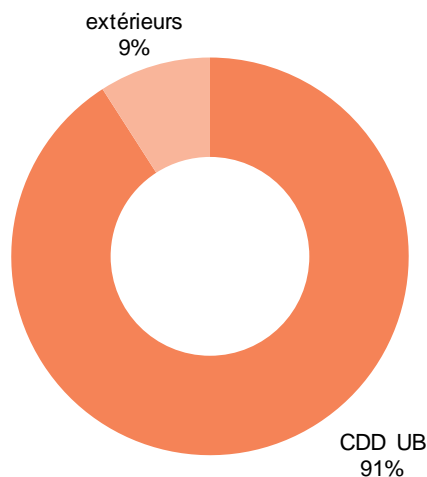
## → Répartition des candidatures et lauréats sur les recrutements sans concours par origine professionnelle

Type de recrutement Détail BAP - emploi-type	Nombre de postes ouverts	Origine des candidats			Origine des lauréats			Liste complémentaire	
		CDD UB	extérieurs	Total candidat.	CDD UB	extérieurs	Total lauréats = postes poursus	CDD UB	extérieurs
<b>Recrutement sans concours externes</b>									
BAP A - soigneur	1	2	0	2	0	1	1	1	0
BAP G - opérateur logistique	2	41	8	49	2	0	2	3	0
BAP G - jardinier	1	3	1	4	1	0	1	1	0
Magasinier	3	14	38	52	3	0	3	0	2
BAP J - adjoint en gestion administrative	20	90	65	155	19	1	20	11	1
	<b>27</b>	<b>150</b>	<b>112</b>	<b>262</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>3</b>
<b>Recrutement sans concours réservés</b>									
BAP F - aide d'info.doc. et de collect. patrim.	1	1	0	1	1	0	1	0	0
BAP G - opérateur logistique	3	8	1	9	3	0	3	2	0
BAP J - adjoint en gestion administrative	4	5	0	5	4	0	4	1	0
	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>Recrutements BOE</b>									
BAP J - adjoint en gestion administrative	5	3	59	62	5	1	5	1	1
BAP J - technicien en gestion administrative	1	4	26	30	1	0	1	1	1
	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>PACTE</b>									
BAP G - électricien	1	0	1	1	0	1	1	0	0
BAP J - adjoint en gestion administrative	5	2	7	9	1	0	1	0	0
	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>47</b>	<b>173</b>	<b>206</b>	<b>379</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>5</b>

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

En effet :

- > 61% (contre 54% en 2016) des lauréats des concours de droit commun et réservés étaient des contractuels de l'université de Bordeaux
- > 93% (contre 88% en 2016) des lauréats des recrutements sans concours étaient des contractuels de l'université de Bordeaux

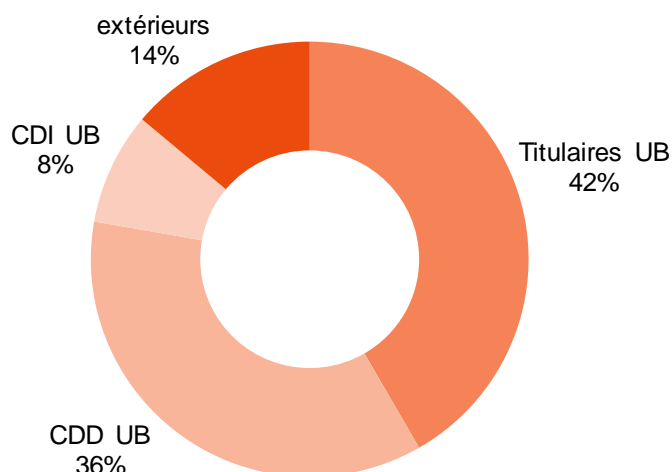


Les concours de droit commun ont également permis la promotion d'agents titulaires de l'université, ceux-ci représentent 42% des lauréats des concours internes et externes de catégories A et B.



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

Corps du concours	Nature du concours	Nb de postes ouverts	Origine des candidats				Total lauréats = postes pourvus
			Titulaires UB	CDD UB	CDI UB	extérieurs	
<b>IGR</b>	Concours externe	3	0	0	1	0	1
	Concours interne	3	3	0	0	0	3
<b>IGE</b>	Concours externe	3	1	1	0	0	2
	Concours interne	2	1	0	1	0	2
		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>ASI</b>	Concours externe	4	1	1	0	0	2
	Concours interne	3	2	0	0	1	3
		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>TECH</b>	Concours externe	11	1	5	1	3	10
	Concours interne	16	6	6	0	1	13
		<b>27</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>23</b>
		<b>45</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>36</b>



## ■ Répartition des lauréats par genre

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Nombre de postes UB	Nombre d'inscrits	Nb admissibles	Nb présents à l'admission	Nb d'admis LP / postes UB		
									Hommes	Femmes	Total
A	ASI	Externe	A	Assist. Ingénieur en biologie, SVT	2	77	3	2	0	1	1
			J	Ass en gestion administrative	1	25	11	8	0	1	1
				Ass en ingénierie de formation continue	1	109	11	6	0	1	1
		Interne	B	Ass. Ing. Élaboration matériaux massifs	1	3	22	10	1	0	1
			E	Gestionnaire des infrastructures	1	27	4	3	1	0	1
			G	Gestionnaire logistique	1	11	5	3	0	1	1
	Réservé	F	Ass. ressources documentaires et scientifiques	1	1	1	1	0	1	1	
		J	Ass en gestion administrative	2	4	0	0	0	2	2	
	IGE	Externe		Ass en gestion financière et comptable	1	1	1	1	0	0	0
			E	Administrateur systèmes et réseaux	1	36	16	4	1	0	1
			F	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	1	56	15	6	0	1	1
		Interne	J	Chargé.e gestion administrative et aide au pilotage	1	98	15	6	0	0	0
			E	Administrateur.trice systèmes et réseaux	1	21	3	2	1	0	1
			J	Chargé.e de la coopération internationale	1	30	2	1	0	1	1
	Réservé	E	Ingénieur.e statisticien.ne	1	3	2	1	0	1	1	
		J	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	1	1	2	1	1	0	1	
	IGR	Externe	J	Chargé.e d'animation et d'ingénierie en FTLV	1	4	2	1	0	0	0
			D	Ing. Rech. Prod. Traitement et analyse de données	1	15	16	4	0	0	0
J			Responsable de la coopération internationale	1	30	15	6	0	1	1	
Interne		J	Responsable de l'administration et du pilotage	1	22	3	2	0	1	1	
		E	Chef.fe de projet/expert ingénierie logicielle	1	8	3	2	0	1	1	
		J	Responsable de l'administration et du pilotage	1	21	2	1	0	1	1	
	J	Resp. de la gestion des ressources humaines	1	7	2	1	1	0	1		
					<b>25</b>	<b>610</b>	<b>136</b>	<b>63</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
B	BOE	Externe	J	Tech. en gestion administrative	1	30	3	nc*	0	1	1
			A	Zootechnicien-ne	2	13	6	6	0	2	2
			B	Tech. En chimie et sciences physiques	2	28	5	nc*	1	0	1
			C	Tech en réalisation mécanique	1	1	4	nc*	0	0	0
			F	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	1	3	17	15	1	0	1
			J	Tech. des métiers de l'image et du son	1	54	17	16	0	1	1
	TECH	Interne	J	Gestionnaire financier et comptable	1	49	10	9	0	1	1
				Tech en gestion administrative	2	84	37	nc*	0	2	2
			A	Technicien-ne biologiste	1	7	3	3	0	1	1
				Technicien-ne en prothèse dentaire	1	0	2	2	0	0	0
			C	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	1	2	1	1	0	1	1
			E	Tech. exploitation d'assistance et traitement de l' info	1	8	3	3	1	0	1
	Réservé	Interne	F	Tech des métiers de l'image et du son	1	4	4	nc*	1	0	1
			G	Dessinateur.trice gestionnaire indicateurs patrim.	1	2	8	nc*	0	0	0
				Tech en chauffage, ventilation et climatisation	2	3			1	0	1
			J	Gestionnaire des ressources humaines	1	23			1	0	1
				Tech en gestion administrative	7	104	44	nc*	2	5	7
			F	Tech de fabrication, d'édition et de graphisme	1	2	0	nc*	0	1	1
					<b>31</b>	<b>439</b>	<b>164</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>25</b>
C	BOE	Externe	J	Adjoint.e en gestion administrative	5	62	7	7	0	5	5
			F	Opérateur.trice d'exploitation	1	11	2	2	0	1	1
			G	Opérateur.trice logistique	1	5	17	nc*	5	6	11
				Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	1	1	4	nc*	0	1	1
			B	Préparateur-trice chimie et sciences physiques	1	3	2	nc*	0	2	2
			J	Opérateur.trice d'exploitation	2	6			0	2	2
	Interne	Réservé	G	Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	1	2	72	nc*	0	14	14
			J	Adjoint.e en gestion administrative	14	100	0	nc*	0	1	1
			J	Adjoint.e en gestion administrative	1	1	0	nc*	0	1	1
			A	Soigneur.se	1	2			0	1	1
			G	Opérateur.trice logistique	2	49			0	2	2
			J	Jardinier.e	1	4			1	0	1
	RSC*	RSC Sauvadet	J	Adjoint.e en gestion administrative	20	155			2	18	20
			-	Magasinier	3	52			0	3	3
			F	Aide d'information doc et collections patrimoniales	1	1			0	1	1
			G	Opérateur.trice logistique	3	9			3	0	3
			J	Adjoint.e en gestion administrative	4	5			0	4	4
			G	Electricien.ne	1	1			1	0	1
PACTE	RSC Sauvadet	J	Adjoint.e en gestion administrative	5	9			0	1	1	
					<b>79</b>	<b>604</b>	<b>102</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>74</b>
					<b>135</b>	<b>1653</b>	<b>402</b>	<b>127</b>	<b>28</b>	<b>91</b>	<b>119</b>

\* RSC : recrutement sans concours

## ◆ Les personnels éligibles au dispositif « Sauvadet »

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

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

Le premier effet de cette loi s'est traduit par un dispositif de CDIisation. Par ailleurs, de 2013 à 2016, une campagne de titularisation a été ouverte par voie de concours (ou examens professionnalisés) réservés.

La loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prolongé jusqu'en 2018 ce dispositif de titularisation des agents contractuels mis en place par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Sont éligibles aux sessions 2017 et 2018 à la fois les agents dont l'éligibilité a été acquise lors du dispositif initial découlant de la première rédaction de la loi du 12 mars 2012 et ceux qui ont acquis cette éligibilité en application des nouvelles dispositions fixées par la loi du 20 avril 2016 prévoyant notamment un décalage de deux ans de la date d'observation de la situation des agents contractuels.

### → Répartition des titularisations 2017 par genre et par catégorie statutaire

		Femme	Homme	Total	2016	2015	2014
<b>Catégorie A</b>	IGE	1	1	2	0	0	0
	ASI	3	0	3	2	4	5
<b>Catégorie B</b>	TECH	1	0	1	0	2	9
<b>Catégorie C</b>	ATRF	9	0	9	7	9	24
		14	1	15	9	15	38

### → Répartition des titularisations par BAP et par genre

BAP	Femme	Homme	Total	
<b>BAP E</b>	1	0	1	
<b>BAP F</b>	3	1	4	
<b>BAP G</b>	3	0	3	
<b>BAP J</b>	7	0	7	
		14	1	15

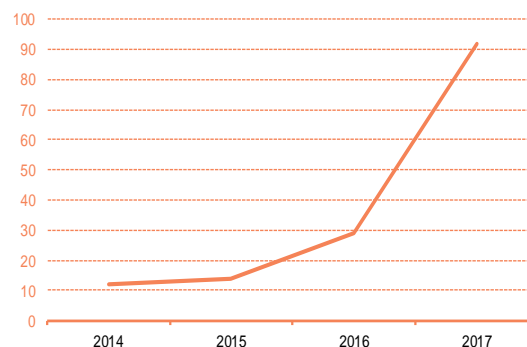
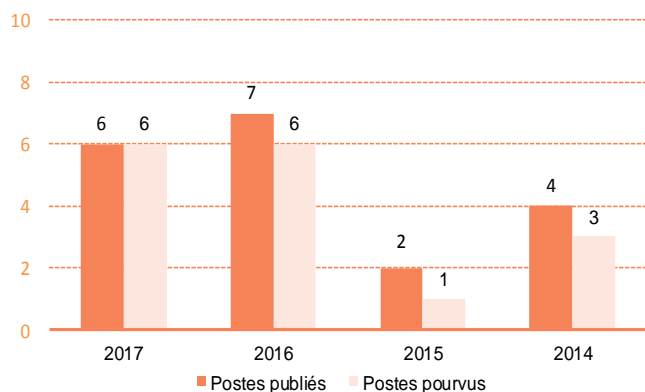
## ◆ Les recrutements réservés aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

Le schéma directeur Handicap de l'université de Bordeaux prévoit de renforcer les partenariats extérieurs (et notamment avec Pôle Emploi et Cap Emploi) afin de créer un vivier de candidatures et d'améliorer la couverture des offres d'emplois ou de recrutements de l'université.

Les démarches engagées dès 2015, dont la représentation de l'université sur des forums d'emploi à visée des personnes en situation de handicap, montrent leur efficacité avec un nombre de candidatures 3 fois plus important qu'en 2016 et 6 fois plus important qu'en 2015 et 2014.

En 2017, pour la première fois depuis 2014, tous les postes publiés au titre du handicap ont été pourvus.

Corps	2017			2016			2015			2014		
	Postes publiés	Candidats	Postes pourvus	Postes publiés	Candidats	Postes pourvus	Postes publiés	Candidats	Postes pourvus	Postes publiés	Candidats	Postes pourvus
IGE	0	-	-	0	-	-	0	-	-	1	4	1
TECH	1	30	1	2	6	1	1	14	1	2	5	1
ADT	5	62	5	5	23	5	1	0	0	1	3	1
	6	92	6	7	29	6	2	14	1	4	12	3



Les postes prévus pour accueillir des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne sont pas systématiquement publiés car certains peuvent être pourvus par le vivier interne, par des personnels en contrat à durée déterminée identifiés comme remplissant les conditions d'accès à ce type de recrutement.

Nombre de postes pourvus par contractualisation directe	2017	2016	2015	2014
	5	3	2	2

#### ◆ Composition par genre des jurys de concours ITRF

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

Cat.	Corps	Nature	BAP	Emploi-type	Jurés titulaires		Jurés suppléants		% H	% F
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
A	ASI	Externe	A	Assist. Ingénieur en biologie, SVT	3	3	1	0	57%	43%
			J	Ass en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%
				Ass en ingénierie de formation continue	3	3	0	1	43%	57%
		Interne	B	Ass. Ing. Élaboration matériaux massifs	3	2	0	1	50%	50%
			E	Gestionnaire des infrastructures	3	2	0	1	50%	50%
			G	Gestionnaire logistique	3	3	0	1	43%	57%
	Réservé	F	Ass. ressources documentaires et scientifiques	3	3	0	1	43%	57%	
		J	Ass en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%	
				Ass en gestion financière et comptable	Aucun admissible, jury non constitué - Concours infructueux					
	IGE	Externe	E	Administrateur systèmes et réseaux	3	2	0	1	50%	50%
			F	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	4	2	0	1	57%	43%
			J	Chargé.e gestion administrative et aide au pilotage	3	3	1	0	57%	43%
		Interne	E	Administrateur.trice systèmes et réseaux	3	2	0	1	50%	50%
			J	Chargé.e de la coopération internationale	2	3	1	0	50%	50%
			E	Ingénieur.e statisticien.ne	2	3	1	0	50%	50%
	Réservé	F	Ingénieur.e pour l'enseignement numérique	4	2	0	1	57%	43%	
		J	Chargé.e d'animation et d'ingénierie en FTLV	2	3	1	0	50%	50%	
	IGR	Externe	D	Ing. Rech. Prod. Traitement et analyse de données	Désistement de tous les admissibles avant l'admission, jury non constitué					
			J	Responsable de la coopération internationale	2	3	1	0	50%	50%
				Responsable de l'administration et du pilotage	3	3	0	1	43%	57%
Interne		E	Chef.fe de projet/expert ingénierie logicielle	3	2	0	1	50%	50%	
		J	Responsable de l'administration et du pilotage	2	3	1	0	50%	50%	
			Rspnsable de la gestion des RH	3	2	0	1	50%	50%	
				<b>58</b>	<b>55</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	
B	BOE	Externe	J	Tech. en gestion administrative	1	2	1	0	50%	50%
			A	Zootechnicien-ne	3	2	0	1	50%	50%
			B	Tech. En chimie et sciences physiques	jury organisé par l'univ. Montpellier, données non communiquées					
			C	Tech en réalisation mécanique	3	2	0	1	50%	50%
		Interne	F	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données non communiquées					
				Tech. des métiers de l'image et du son	4	2	0	1	57%	43%
				Gestionnaire des ressources humaines	jury organisé par l'IEP de Bordeaux, données non communiquées					
			J	Gestionnaire financier et comptable	3	4	1	0	50%	50%
	TECH	Externe		Tech en gestion administrative	jury organisé par la COMUE Languedoc Roussillon, données non communiquées					
			A	Technicien-ne biologiste	3	2	0	1	50%	50%
				Technicien-ne en prothèse dentaire	2	2	1	0	60%	40%
			C	Tech. Instrumentation, expérimentation mesure	3	2	0	1	50%	50%
		Interne	E	Tech. exploitation d'assist. et traitement de l' info	jury organisé par l'univ. Toulouse 3, données non communiquées					
			F	Tech. des métiers de l'image et du son	4	2	0	1	57%	43%
			G	Dessinateur.trice gestionnaire indicateurs patrim.	2	3	1	0	50%	50%
				Tech chauffage ventilation et climatisation	3	2	0	1	50%	50%
	Réservé		Gestionnaire des ressources humaines	2	3	1	0	50%	50%	
		J	Tech en gestion administrative	jury organisé par l'univ. Bordeaux Montaigne, données non communiquées						
		F	Tech. De fabrication, édition, graphisme	2	3	1	0	50%	50%	
			Tech information doc et collec. patrimoniales	jury organisé par l'ENI de Tarbes, données non communiquées						
			J	Gestionnaire financier et comptable	2	3	1	0	50%	50%
					<b>37</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>
C	BOE	Externe	J	Adjointe en gestion administrative		3	1	0	25%	75%
			F	Opérateur.trice d'exploitation	4	2	0	1	57%	43%
				Opérateur.trice logistique	2	3	1	0	50%	50%
	ATRF	Interne	G	Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	jury organisé par le Rectorat de Toulouse, données non communiquées					
			J	Adjointe en gestion administrative	3	5	1	1	40%	60%
			B	Préparateur-trice chimie et sciences physiques	jury organisé par le Rectorat de Montpellier, données non communiquées					
		Réservé	F	Opérateur.trice d'exploitation	4	2	0	1	57%	43%
			G	Plombier.e, chauffagiste, opérateur froid ventilation	3	2	0	1	50%	50%
			J	Adjointe en gestion administrative	jury organisé par l'INU Champollion, données non communiquées					
	RSC	Sauvadet	J	Adjointe en gestion administrative	jury organisé par l'INSA de Toulouse, données non communiquées					
			A	Soigneur.se	1	2	1	0	50%	50%
			G	Opérateur.trice logistique	3	1	0	1	60%	40%
		PACTE	J	Jardinier.e	2	1	0	1	50%	50%
			J	Adjointe en gestion administrative	4	5	1	0	50%	50%
			-	Magasinier	1	2	1	0	50%	50%
		RSC	F	Aide d'information doc et collections patrimoniales	1	2	1	0	50%	50%
G			Opérateur.trice logistique	3	1	1	0	80%	20%	
J			Adjointe en gestion administrative	2	3	1	0	50%	50%	
PACTE	Sauvadet	G	Electricien.ne	2	2	0	1	40%	60%	
		J	Adjointe en gestion administrative	2	2	0	1	40%	60%	
				<b>37</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	
				<b>132</b>	<b>127</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	

## ► Recrutements des agents contractuels BIATSS

137 recrutements ont été effectués par le service des recrutements en 2017 (hors recrutements sur financements recherche et contrats étudiants), 113 en contrat à durée déterminée, 2 en contrat à durée indéterminée et 22 en contrat d'accompagnement à l'emploi (CUI-CAE).

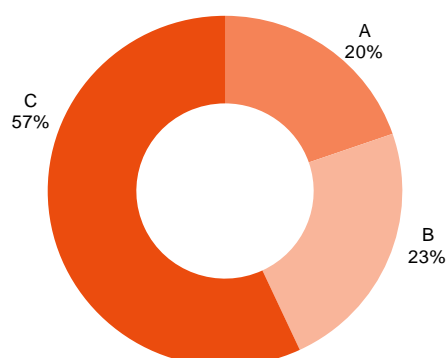
Structures	CDD									CDI		CUI		Total général		
	Cat. A			Cat. B			Cat. C			Total CDD	Total CDI	Cat. C			Total CUI	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			F	H			
Agence ERASMUS	1		1							1					1	
Collège DSPEG				1	1	2	5	2	7	9			1	1	10	
Collège ED							1		1	1					1	
Collège SANTE	2		2							2					2	
Collège SH							1		1	1	2	2			3	
Collège ST	1		1	3		3	8		8	12					12	
Collège ST/Collège SANTE								1	1	1					1	
Département SHS							1		1	1					1	
Département ST				1	1	2				2					2	
Département SVS							4	1	5	5					5	
DirDOC		2	2							2			1	1	4	
DSC		1	1				2	3	5	6					6	
DSI	2		2							2					2	
ESPE				1	1		1		1	2					2	
ISVV	2		2							2					2	
IUT	1		1							1					1	
Pôle CVI	1		1	1		1	1		1	3					3	
Pôle Finances et Achats	2		2	7	1	8		1	1	11					11	
Pôle FIPVU	2	2	4	1	1	2	1		1	7					7	
Pôle PAS	1		1							1					1	
Pôle PILPSE				6	4	10	9	7	16	26			10	8	18	44
Pôle RHDS	2		2	1		1	6		6	9				1	1	10
Pôle RIPI	2	1	3	1		1	1		1	5						5
Présidence				1		1				1						1
	19	6	25	23	9	32	41	15	56	113	2	2	12	10	22	137

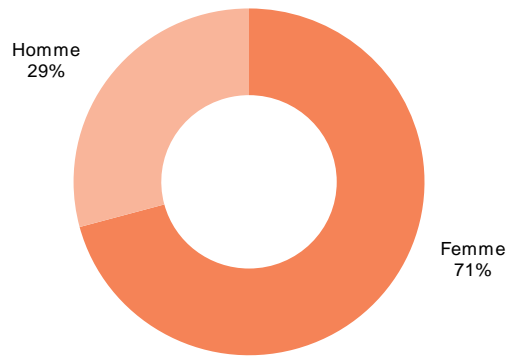
4 postes de CUI dont les recrutements avaient été finalisés n'ont pas donné lieu à contrat du fait des modifications réglementaires et préfectorales intervenues en août 2017.

### → Répartition des recrutements par BAP

BAP	Nombre de recrutements
B	1
C	3
E	4
F	10
G	38
J	79
Hors BAP (Médecins)	2
	137

### → Répartition des recrutements par catégorie et par genre





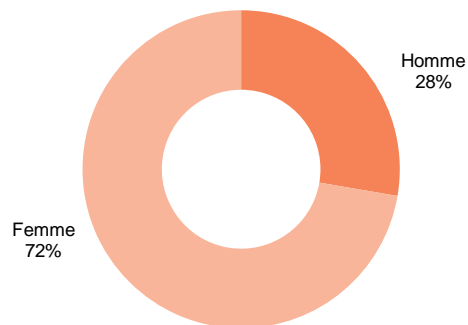
### ◆ Cdisation 2017

En 2017, 65 agents BIATSS ont été cdisés dans le cadre du plan de déprécarisation voté par l'université.

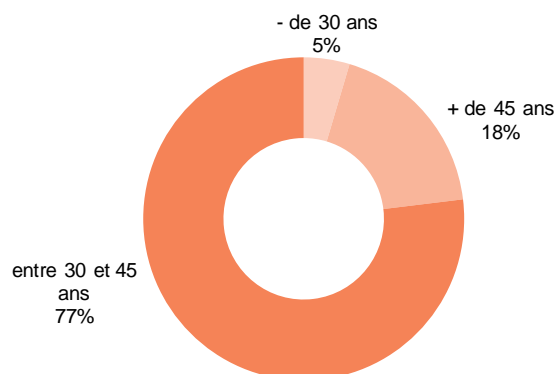
Ce sont tous des personnels de catégorie A.

	Femme	Homme	Total	%f
Collèges	13	6	19	68%
Départements	19	4	23	83%
Pôles et directions	15	8	23	65%
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>65</b>	<b>72%</b>

### → Répartition des nouveaux CDI par genre



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







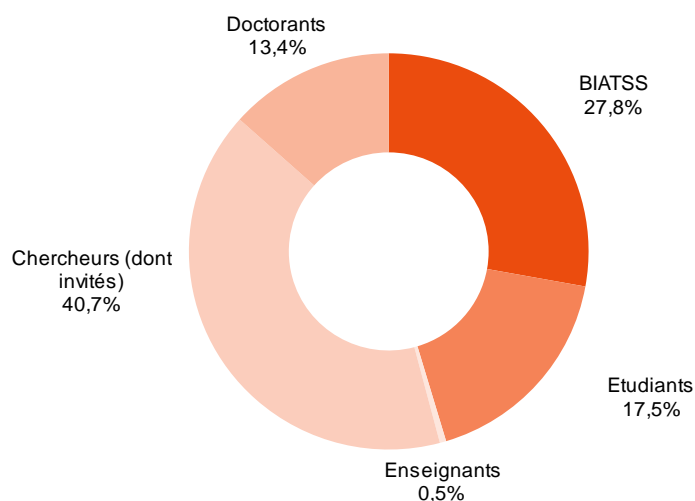
A l'issue de la procédure, 31 personnes ont été retenues et ont ainsi fait l'objet d'un changement d'affectation.

Campagne	Catégorie	Nombre de postes proposés	Nombre de candidats sur postes publiés	Nombre de candidats uniquement sur vœu(x) générique(s)	Nombre de candidats retenus
<b>1ère campagne</b>	A	3	1	3	1
	B	5	9	3	4
	C	7	29	3	5
		<b>15</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
<b>2ème campagne</b>	A	6	3	5	2
	B	7	10	3	3
	C	19	32	5	9
		<b>32</b>	<b>45</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>3ème campagne</b>	A	4	9	1	3
	B	7	7		2
	C	16	16		2
		<b>27</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
<b>Total des 3 campagnes par catégorie</b>	A	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>6</b>
	B	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
	C	<b>42</b>	<b>77</b>	<b>8</b>	<b>16</b>
		<b>74</b>	<b>116</b>	<b>23</b>	<b>31</b>

### 1.3 Recrutements sur financement Investissements d'avenir

#### ◆ Agents recrutés

- > 194 agents ont été recrutés sur financement Investissements d'avenir (IA) en 2017 (sont considérés ici les agents qui ont bénéficié d'un premier contrat à l'université de Bordeaux en 2017, à minimum financé à 50% par un projet Investissements d'avenir) ;
- > 54% sont des chercheurs et doctorants, 28% des BIATSS ;
- > 106 agents sont des personnels de recherche, soit :
  - 26 doctorants
  - 80 chercheurs et enseignants-chercheurs
- > 1/3 sont des personnels BIATSS en soutien à la recherche (affectés à un département de recherche).



### ◆ Recrutements par origine géographique

#### → Provenance des agents recrutés sur financement Investissements d'avenir

- > 71 agents recrutés sont de nationalité étrangère, soit 37%. Cette proportion reste constante.
- > En 2017, les Investissements d'avenir ont permis d'inviter 33 enseignants-chercheurs internationaux.
- > La majorité des agents recrutés à l'étranger sur financement IA proviennent d'Europe et des Etats Unis.

Provenance géographique	Nombre	Proportion
Europe	25	13%
Afrique	4	2%
Amérique	25	13%
Asie	17	9%
France	123	63%
Total	194	100%
<b>Total hors France</b>	<b>71</b>	<b>37%</b>

## 2. Promotions

---

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

---

**128 promotions d'enseignants et enseignants-chercheurs sont enregistrées en 2017** (contre 132 en 2016).

- > 83 promotions d'enseignants-chercheurs ;
- > 15 promotions pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré ;
- > 30 promotions pour les enseignants hospitalo-universitaires.

#### ▶ Avancement de grade des enseignants-chercheurs :

---

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

- > Une campagne nationale de promotion sur proposition des sections CNU ;
- > Une campagne de promotion sur proposition de l'établissement.

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

- > MCF HC : justifier de 5 ans d'ancienneté dans le corps des maîtres de conférences de classe normale et avoir atteint le 7<sup>ème</sup> échelon de la classe normale ;
- > MCF HC échelon exceptionnel\* : justifier d'au moins 3 ans de services effectifs dans le 6<sup>ème</sup> échelon de la hors classe ;
- > PR 1C : aucune condition exigée ;
- > PR EX1 : justifier de 18 mois d'ancienneté en 1<sup>ère</sup> classe ;
- > PR EX2 : justifier de 18 mois d'ancienneté dans le 1<sup>er</sup> échelon de la classe exceptionnelle.

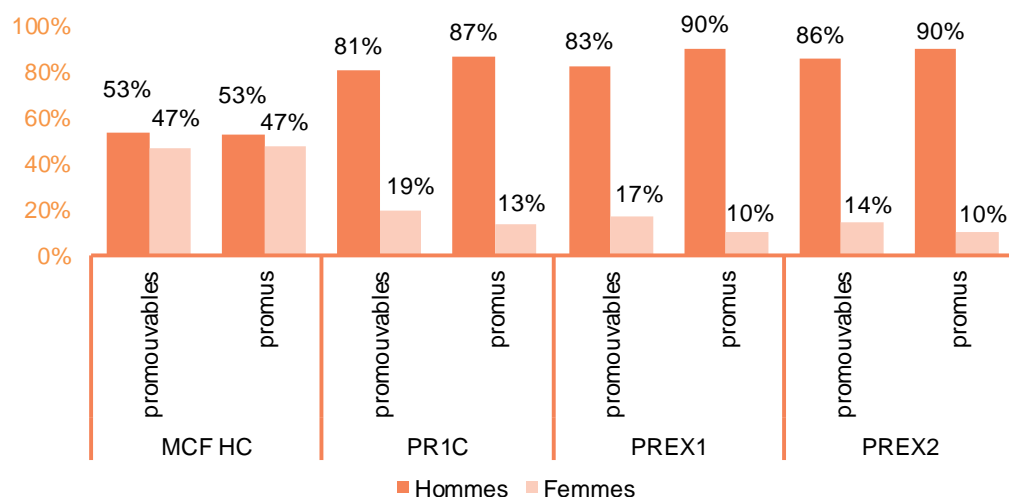
*\*La modification du décret 84-431 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs, liée à la mise en œuvre du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) portant sur la rénovation des carrières des fonctionnaires a conduit, parmi de nombreuses mesures phares, à la création d'un échelon exceptionnel dans la hors classe des maîtres de conférences. L'avancement à cet échelon exceptionnel est comparable à la procédure d'avancement de grade, et repose sur la présentation d'un dossier de candidature. Les dispositions concernant l'avancement à l'échelon exceptionnel entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017.*

## → Evolution des promotions des enseignants-chercheurs sur 4 années

		2017		2016		2015		2014	
		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes
MCFHC	Promouvables	178	83	172	84	165	84	117	51
	Candidats	61	28	54	33	44	28	38	19
	Promus CNU	24	11	21	13	16	7	18	7
	Promus locaux	14	7	13	7	13	9	12	4
PR1C	Promouvables	118	23	123	27	132	31	129	32
	Candidats	45	7	50	9	55	11	56	12
	Promus CNU	6	1	7	3	8	1	12	3
	Promus locaux	9	1	6	3	11	5	10	2
PREX1	Promouvables	133	23	135	19	139	20	141	18
	Candidats	45	5	45	7	45	7	41	2
	Promus CNU	13	2	10	2	13	2	13	2
	Promus locaux	7	0	6	0	8	2	9	0
PREX2	Promouvables	76	11	68	8	61	8	45	7
	Candidats	17	1	20	1	18	1	13	1
	Promus CNU	5	1	6	0	5	0	3	0
	Promus locaux	5	0	5	1	4	1	2	0
TOTAL	Promouvables	505	140	498	138	497	143	432	108
	Candidats	168	41	169	50	162	47	148	34
	Promus CNU	48	15	44	18	42	10	46	12
	Promus locaux	35	8	30	11	36	17	33	6

## → Répartition des promotions 2017 par genre

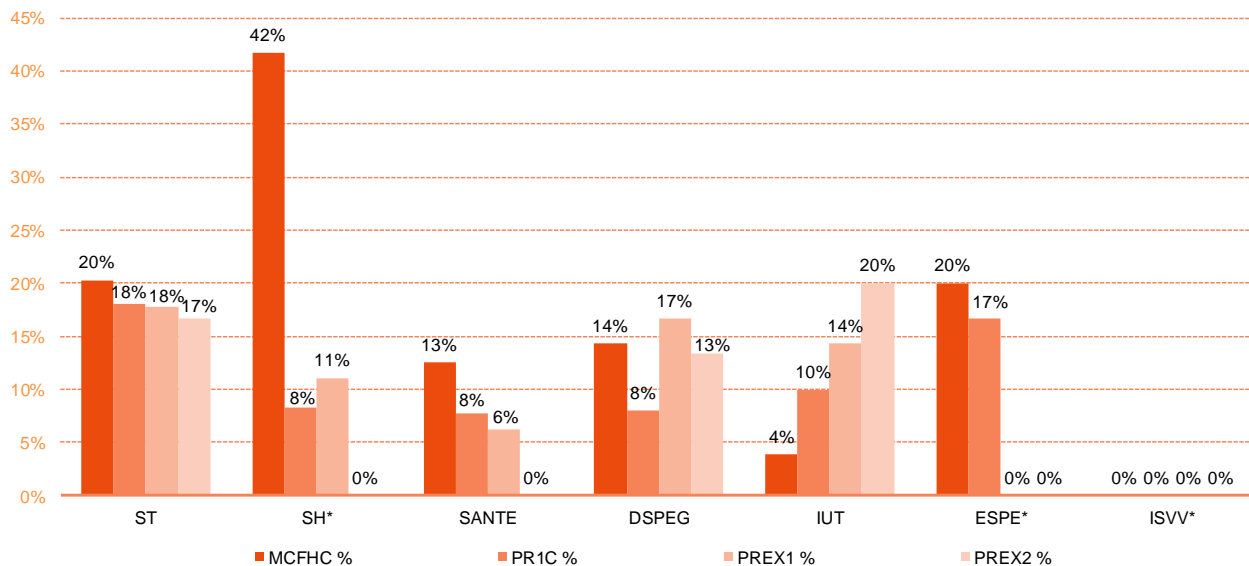
		2017				2016	
		Hommes	Femmes	Total	%f	Total	%f
MCFHC	promouvables	95	83	178	47%	172	49%
	promus	20	18	38	47%	34	59%
PR1C	promouvables	95	23	118	19%	123	22%
	promus	13	2	15	13%	19	32%
PREX1	promouvables	110	23	133	17%	135	14%
	promus	18	2	20	10%	16	13%
PREX2	promouvables	65	11	76	14%	68	12%
	promus	9	1	10	10%	11	9%



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

		ST	SH	SANTE	DSPEG	IUT	ESPE	ISVV	
MCF HC	Promouvables	64	12	24	42	26	10	0	
	Candidats	22	5	4	14	11	5	0	
	Promus	H	9	2	1	4	4	0	0
		F	4	3	2	6	1	2	0
	<b>Promus</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	
<b>%/ nb promouv.</b>	<b>20%</b>	<b>42%</b>	<b>13%</b>	<b>14%</b>	<b>4%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>		
PR1C	Promouvables	50	12	13	25	10	6	2	
	Candidats	22	4	5	6	5	3	0	
	Promus	H	8	1	0	2	1	1	0
		F	1	0	1	0	0	0	0
	<b>Promus</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>%/ nb promouv.</b>	<b>18%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>8%</b>	<b>10%</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>		
PREX1	Promouvables	73	9	16	24	7	3	1	
	Candidats	27	2	3	8	2	3	0	
	Promus	H	12	1	1	3	1	0	0
		F	1	0	0	1	0	0	0
	<b>Promus</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>%/ nb promouv.</b>	<b>18%</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		
PREX2	Promouvables	42	1	9	15	5	2	2	
	Candidats	10	0	1	5	1	0	0	
	Promus	H	6	0	0	2	1	0	0
		F	1	0	0	0	0	0	0
	<b>Promus</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>%/ nb promouv.</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>20%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>		

ST : collège sciences et technologies ; SH : collège sciences de l'homme ; SANTE : collège sciences de la santé ; DSPEG : collège droit, sciences politiques, économie et gestion ; IUT : institut universitaire de technologie ; ESPE : école supérieure du professorat et de l'éducation ; ISVV : institut des sciences de la vigne et du vin



Pour certaines structures, aucun candidat parmi les promouvables ne s'est présenté. Le ratio des promus est donc à 0%.

## ► Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

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

En 2017, seulement l'avancement au choix a été pris en compte.

		2017		2016		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences médicales	MCU-PH 1C	Promouvables	15	8	8	4
		Promus	4	3	2	2
	MCU-PH 2C	Promouvables	0	0	8	3
		Promus	0	0	0	0
	MCU-PH HC	Promouvables	9	2	0	0
		Promus	3	1	0	0
	PU-PH 1C	Promouvables	52	9	65	12
		Promus	7	1	22	4
	PU-PH 2C	Promouvables	0	0	41	10
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	55	11	29	2
		Promus	9	3	6	0
	PU-PH EX2	Promouvables	28	2	0	0
		Promus	3	0	0	0
	TOTAL	Promouvables	159	32	151	31
		Promus	26	8	30	6

		2017		2016		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences Pharmaceutiques	MCU-PH 1C	Promouvables	1	1	3	3
		Promus	1	1	2	2
	MCU-PH HC	Promouvables	2	2	0	0
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH 1C	Promouvables	3	2	3	2
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	0	0	1	1
		Promus	0	0	1	1
	<b>TOTAL</b>	<b>Promouvables</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>
		<b>Promus</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

		2017		2016		
		Total	Femmes	Total	Femmes	
Sciences odontologiques	MCU-PH 1C	Promouvables	3	1	8	0
		Promus	1	1	3	0
	MCU-PH 2C	Promouvables	3	1	3	1
		Promus	0	0	0	0
	MCU-PH HC	Promouvables	7	0	0	0
		Promus	2	0	0	0
	PU-PH 1C	Promouvables	2	1	1	0
		Promus	0	0	1	0
	PU-PH 2C	Promouvables	0	2	1	1
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX1	Promouvables	0	0	2	2
		Promus	0	0	0	0
	PU-PH EX2	Promouvables	2	2	0	0
		Promus	0	0	0	0
	<b>TOTAL</b>	<b>Promouvables</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>4</b>
		<b>Promus</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

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

	2017		2016		2015		2014
	Total	Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total
MCU-PH 1C	6	5	7	4	6	3	8
MCU-PH HC	5	1	0	0	5	4	3
PU-PH 1C	7	1	23	4	12	2	6
PU-PH EX1	9	3	7	1	7	0	7
PUPH EX2	3	0	0	0	6	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>26</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 (tableaux d'avancement).

Une commission consultative paritaire des enseignants du premier et du second degré a été constituée au sein de l'université de Bordeaux le 5 juin 2014. Cette commission se compose de représentants de l'administration et d'enseignants. Elle procède à l'étude des dossiers et formule des propositions.

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

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

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

Structure	Promouvables		Candidats	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Collège DSPEG	8	3	3	0
Collège SANTE	3	1	1	0
Collège SH	7	2	2	1
Collège ST	4	6	2	2
ESPE	9	17	5	9
ISW	0	0	0	0
IUT Bordeaux	19	12	6	3
<b>Total par genre</b>	<b>50</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>15</b>
<b>Total général</b>	<b>91</b>		<b>34</b>	

### → Récapitulatif des promus sur 5 ans

En 2017, deux enseignants ont été promus par liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés, l'un dans la discipline anglais et l'autre dans la discipline sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie informatique et numérique.

	2017	2016	2015	2014	2013
Promus	2	1	0	1	2

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

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

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

	Promouvables		Promus	
	Homme	Femme	Homme	Femme
PRAG	47	43	3	5
PRCE	18	31	2	2
PEPS	4	2	0	0
PLP	2	1	1	0
CPE	0	0	0	0
<b>Total par genre</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>Total général</b>	<b>148</b>		<b>13</b>	

La répartition femme/homme des promotions de grade des enseignants du second degré est paritaire pour la campagne d'avancement de 2017. En 2016, il y avait : 2 femmes promues et 12 hommes promus.



## →Récapitulatif des promus sur 5 ans

	2017	2016	2015	2014	2013
PRAG	8	9	7	10	8
PRCE	4	4	3	2	4
PEPS	0	1	2	1	1
PLP	1	0	0	1	0
CPE	0	0	1	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>13</b>

## 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.

Les candidatures à l'avancement au choix des personnels BIATSS sont étudiées par les commissions administratives paritaires (CAP) :

- > académiques pour les adjoints techniques et la filière de l'AENESR et des personnels sociaux et de santé ;
- > nationales pour la filière des bibliothèques, l'avancement de corps et de grade des personnels ITRF des ingénieurs et techniciens.

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

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

**Pour l'année 2017, l'université de Bordeaux a totalisé 109 promotions (94 TA et 15 LA), ce qui représente 5% des possibilités académiques et nationales (tous corps et grades confondus), soit 22% de plus de promotion de grade et 36% de plus de promotion de corps qu'en 2016.**

### ◆ Données générales

Filière	Type avancement	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus sur le total des promouvables			Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
ITRF	TA	229	190	419	48	24	72	11%	6%	17%	1141	6%
	LA	510	371	881	6	7	13	1%	1%	1%	455	3%
		739	561	1300	54	31	85	4%	2%	7%	1596	5%
BIB	TA	20	16	36	4	3	7	11%	8%	19%	220	3%
	LA	52	31	83	2	0	2	2%	0%	2%	60	3%
		72	47	119	6	3	9	5%	3%	8%	280	3%
AENESR	TA	73	10	83	12	2	14	14%	2%	17%	130	11%
	LA	140	10	150	0	0	0	0%	0%	0%	21	0%
		213	20	233	12	2	14	5%	1%	6%	151	9%
Médico-sociaux	TA	8	0	8	1	0	1	13%	0%	13%	22	5%
<b>TOTAL</b>		<b>1032</b>	<b>628</b>	<b>1660</b>	<b>73</b>	<b>36</b>	<b>109</b>	<b>4%</b>	<b>2%</b>	<b>7%</b>	<b>2049</b>	<b>5%</b>

Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SSAE) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2017, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promuable.

## ◆ Filière des personnels ITRF

### →Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions nationales ou académiques	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	IGR HC	1	2	3	Non connu à la date du 31 décembre 2017							
	IGR 1C	5	6	11	2	2	4	18%	18%	36%	138	3%
	IGE HC	3	1	4	0	1	1	0%	25%	25%	56	2%
Catégorie B	IGE 1C	22	39	61	5	7	12	8%	11%	20%	404	3%
	TCH CE	17	16	33	2	1	3	6%	3%	9%	163	2%
	TCH CS	38	40	78	3	3	6	4%	4%	8%	309	2%
Catégorie C	ATRF P1C	42	30	72	9	4	13	13%	6%	18%	24	54%
	ATRF P2C	38	34	72	5	2	7	7%	3%	10%	14	50%
	ATRF 1C	63	22	85	22	4	26	26%	5%	31%	33	79%
<b>TOTAL</b>		<b>229</b>	<b>190</b>	<b>419</b>	<b>48</b>	<b>24</b>	<b>72</b>	<b>11%</b>	<b>6%</b>	<b>17%</b>	<b>1141</b>	<b>6%</b>

### →Listes d'aptitude

Catégorie	Corps	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions nationales	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	IGR	85	71	156	0	1	1	0%	1%	1%	26	4%
	IGE	28	33	61	2	2	4	3%	3%	7%	39	10%
	ASI	115	107	222	2	1	3	1%	0%	1%	99	3%
Catégorie B	TCH	282	160	442	2	3	5	0%	1%	1%	291	2%
<b>TOTAL</b>		<b>510</b>	<b>371</b>	<b>881</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>455</b>	<b>3%</b>

## ◆ Filière des personnels des bibliothèques

### →Tableaux d'avancement

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions nationales	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	CONSERVATEUR EN CHEF	5	0	5	1	0	1	20%	0%	20%	49	2%
	BIB HC	4	2	6	1	1	2	17%	17%	33%	69	3%
Catégorie B	BIBAS CE	5	2	7	1	0	1	14%	0%	14%	35	3%
	BIBAS CS	1	0	1	1	0	1	100%	0%	100%	17	6%
Catégorie C	MAG P1C	3	9	12	0	1	1	0%	8%	8%	48	2%
	MAG P2C	1	3	4	0	1	1	0%	25%	25%	39	3%
	MAG 1C	1	0	1	0	0	0	0%	0%	0%	81	0%
		<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>11%</b>	<b>8%</b>	<b>19%</b>	<b>338</b>	<b>2%</b>

### →Listes d'aptitude

Les mesures de transposition du protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations » (PPCR) applicables au corps de catégorie A des personnels de bibliothèques se sont traduites par de nouvelles perspectives de carrière pour les bibliothécaires. A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, est ainsi créé un nouveau grade de bibliothécaire hors classe comprenant 9 échelons (10 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020). Ce grade est accessible par inscription à un tableau d'avancement au choix dès 2017.

Catégorie	Corps	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions nationales	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Catégorie A	CONSERVAT.GAL	5	2	7	2	0	2	29%	0%	29%	21	10%
	CONSERV.	7	3	10	0	0	0	0%	0%	0%	6	0%
	BIBLIO	24	3	27	0	0	0	0%	0%	0%	10	0%
Catégorie B	BIBAS	16	23	39	0	0	0	0%	0%	0%	23	0%
		<b>52</b>	<b>31</b>	<b>83</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>60</b>	<b>3%</b>

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

### → Tableaux d'avancement des personnels AENESR

Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions académiques	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
<b>Catégorie A</b>	APAENES	0	0	0	0	0	0	0%	0%	0%	6	0%
<b>Catégorie B</b>	SAENES CE	17	2	19	0	1	1	0%	5%	5%	10	10%
	SAENES CS	17	3	20	0	0	0	0%	0%	0%	13	0%
<b>Catégorie C</b>	ADJENES P1C	7	1	8	1	1	2	13%	13%	25%	43	5%
	ADJENES P2C	27	4	31	7	0	7	23%	0%	23%	34	21%
	ADJENES 1C	5	0	5	4	0	4	80%	0%	80%	24	17%
		<b>73</b>	<b>10</b>	<b>83</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>	<b>2%</b>	<b>17%</b>	<b>130</b>	<b>11%</b>

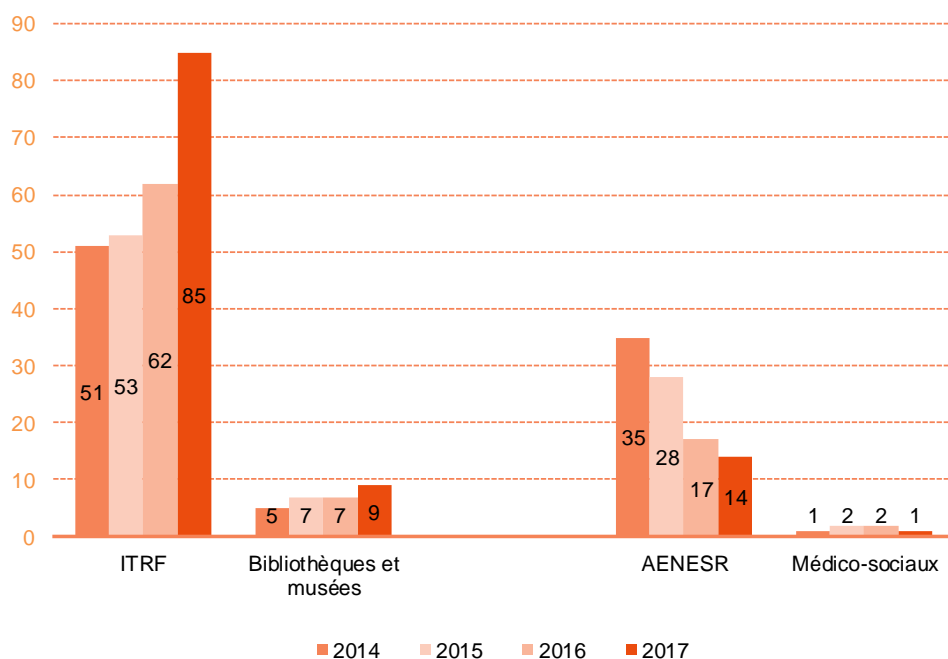
### → Listes d'aptitude des personnels AENESR

Catégorie	Corps	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions académiques	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
<b>Catégorie A</b>	AAE	48	4	52	0	0	0	0%	0%	0%	9	0%
<b>Catégorie B</b>	SAENES	92	6	98	0	0	0	0%	0%	0%	12	0%
		<b>140</b>	<b>10</b>	<b>150</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>21</b>	<b>0%</b>

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

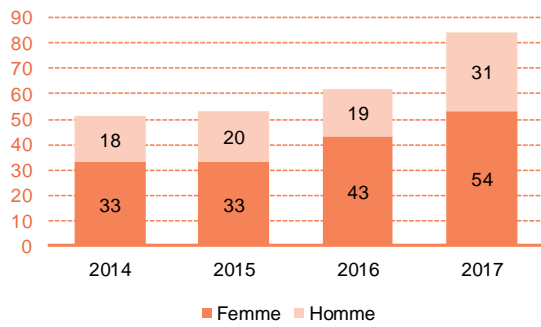
Catégorie	Grade	Nb promouvables			Nb de promus			% de promus/promouvables			Promotions académiques	% de promus UB
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
<b>Catégorie A</b>	INFENES HC	2	0	2	1	0	1	50%	0%	0,5	8	13%
	INFENES CS	5	0	5	0	0	0	0%	0%	0%	17	0%
	ASSOC PAL	1	0	1	0	0	0	0%	0%	0%	5	0%
		<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13%</b>	<b>0%</b>	<b>13%</b>	<b>30</b>	<b>3%</b>

### → Evolution des promotions par filière sur 4 ans

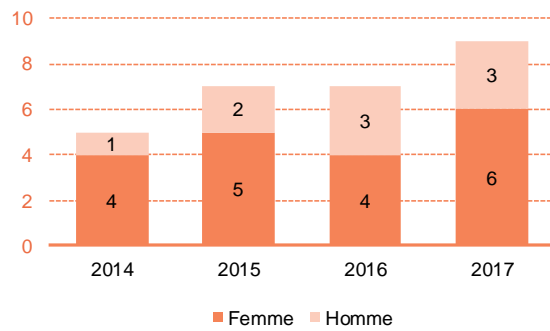


→ Répartition des données générales femme / homme des promus depuis 2014

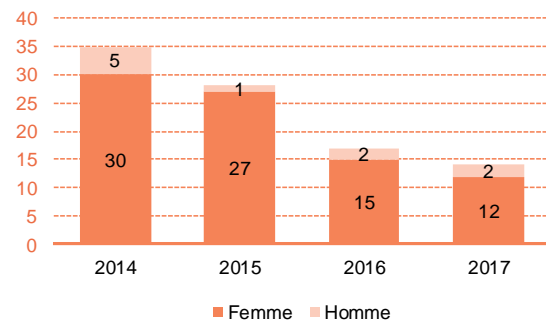
**ITRF**



**Bibliothèques**

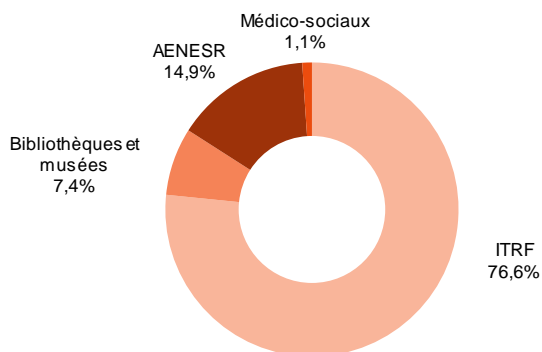


**AENESR**



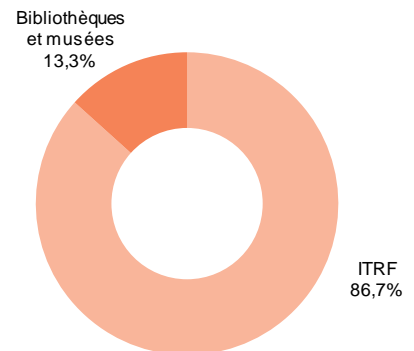
→ Tableaux d'avancement :

répartition par filière



→ Listes d'aptitude :

répartition par filière



## 3. Rémunérations

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2017. Le salaire en équivalent temps plein\* (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net\*\* tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc...).

\*Source : Source INSEE

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

En 2017, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 421 € toutes populations confondues, soit une augmentation de +1,3% par rapport à 2016. Cette moyenne est de 2 117 € pour les femmes et 2 767 € pour les hommes.

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

Les hommes enseignants représentent environ un tiers de l'effectif total, 21% de l'effectif total sont des enseignantes, 1/3 sont des femmes BIATSS et 14% des hommes BIATSS.

### Le PPCR

Le PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) est un dispositif mis en place nationalement à partir de janvier 2016, qui s'échelonne sur plusieurs années, jusqu'en 2021. Il a pour objectif de mieux reconnaître l'engagement des fonctionnaires en revalorisant leurs grilles indiciaires et en améliorant leurs perspectives de carrière.

Ainsi le PPCR se traduit en 5 grands points :

- > Une meilleure valorisation de la retraite des fonctionnaires en diminuant la part indemnitaire des rémunérations et en augmentant la part principale (dispositif de transfert Primes-Points).
- > Une augmentation des indices de rémunération de début et de fin de carrière (rehaussement des grilles indiciaires).
- > Une amélioration des déroulements de carrière (harmonisation des temps de passage d'échelon).
- > La possibilité pour chaque fonctionnaire d'effectuer une carrière sur au moins deux grades (création de grades).
- > Une reconnaissance du niveau de qualification et des missions exercées par les personnels sociaux de catégorie B à travers leur passage en catégorie A à compter de 2019.

En 2017, le PPCR s'est traduit à l'université de Bordeaux par :

- > La création de 7 nouveaux grades :
  - Bibliothécaire hors classe
  - Professeur agrégé de classe exceptionnelle
  - Professeur certifié de classe exceptionnelle
  - Professeur EPS de classe exceptionnelle
  - Professeur des écoles de classe exceptionnelle
  - Professeur de lycée professionnel de classe exceptionnelle
  - Conseiller principal d'éducation de classe exceptionnelle
- > La suppression de 4 grades :
  - IGE de 1ère classe (vers IGE hors classe)
  - ATRF de 1ère classe (vers ATRF principal de 2e classe)
  - ADJENES de 1ère classe (vers ADJENES principal de 2e classe)
  - Magasinier de 1ère classe (vers magasinier principal de 2e classe)

- > La revalorisation de 48 grilles indiciaires
- > La mise en place du TPP (Transfert Primes-Points) pour 56 grades

## 3.1 Rémunération nette mensuelle

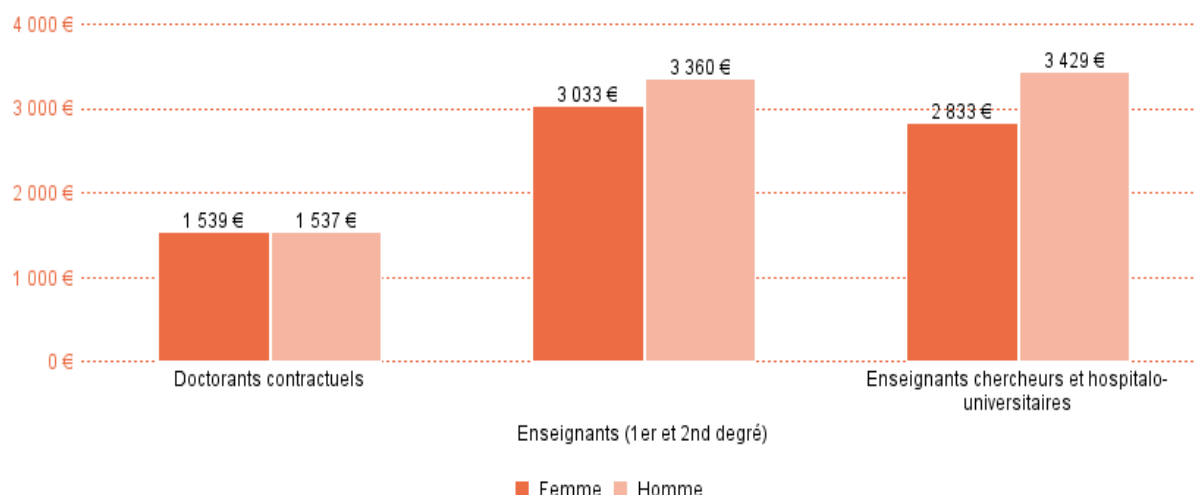
### ▣ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2017 s'élève à 2 929 € : 2 615 € pour les femmes et 3 142 € pour les hommes.

La structure de la population des enseignants est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes selon le genre. En effet, deux tiers des effectifs enseignants-chercheurs, 71% des hospitalo-universitaires, et 53% des enseignants du second degré sont des hommes.

#### → 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 et statut

Statut	Filière	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	3 460 €	3 887 €	3 744 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	3 130 €	3 439 €	3 299 €
		3 386 €	3 821 €	3 666 €
Contractuels	Enseignants chercheurs et hospitalo-universitaires	1 780 €	1 949 €	1 865 €
	Enseignants (1er et 2nd degré)	1 815 €	1 299 €	1 626 €
	Doctorants contractuels	1 539 €	1 537 €	1 538 €
<b>Moyenne globale</b>		<b>2 615 €</b>	<b>3 142 €</b>	<b>2 929 €</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 2 756 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 756 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 206 €	1 420 €	1 370 €
D2	1 441 €	1 645 €	1 549 €
D3	1 645 €	2 088 €	1 767 €
D4	1 913 €	2 583 €	2 306 €
D5	2 404 €	3 006 €	2 756 €
D6	2 788 €	3 323 €	3 128 €
D7	3 145 €	3 684 €	3 416 €
D8	3 421 €	4 108 €	3 798 €
D9	3 804 €	4 834 €	4 509 €
Rapport interdecile (D9/D1)	3,2	3,4	3,3

## ▸ Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

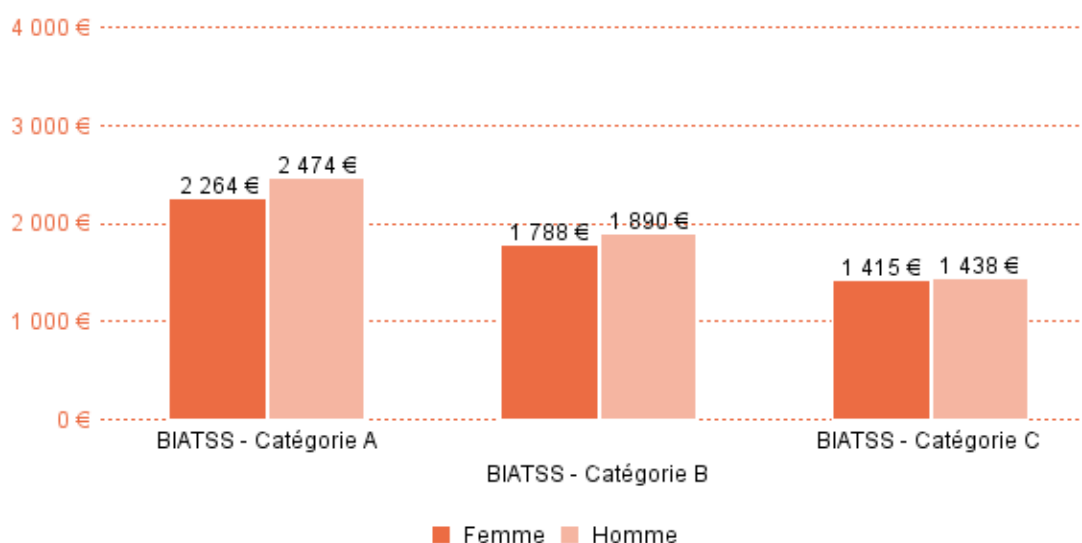
La rémunération nette moyenne des BIATSS s'élève à 1 832 € : 1 774 € pour les femmes et 1 955 € pour les hommes.

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

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

## → Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS

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



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

Statut	Catégorie	Femmes	Hommes	Salaire moyen global
Fonctionnaires	BIATSS - Catégorie A	2 754 €	2 944 €	2 832 €
	BIATSS - Catégorie B	1 924 €	2 022 €	1 958 €
	BIATSS - Catégorie C	1 556 €	1 584 €	1 564 €
		1 941 €	2 147 €	2 011 €
Contractuels	BIATSS - Catégorie A	1 893 €	1 939 €	1 908 €
	BIATSS - Catégorie B	1 349 €	1 368 €	1 355 €
	BIATSS - Catégorie C	1 165 €	1 091 €	1 147 €
		1 529 €	1 592 €	1 547 €
<b>Moyenne globale</b>		<b>1 774 €</b>	<b>1 955 €</b>	<b>1 832 €</b>

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

Le salaire médian (D5) pour les BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 613 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 613 € et l'autre moitié au-dessus de ce montant.

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

Décile	Femmes	Hommes	Total
D1	1 238 €	1 235 €	1 235 €
D2	1 307 €	1 400 €	1 321 €
D3	1 448 €	1 503 €	1 458 €
D4	1 512 €	1 603 €	1 534 €
D5	1 592 €	1 698 €	1 613 €
D6	1 694 €	1 854 €	1 746 €
D7	1 863 €	2 049 €	1 903 €
D8	2 093 €	2 350 €	2 185 €
D9	2 524 €	2 830 €	2 621 €
<b>Rapport interdecile (D9/D1)</b>	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	<b>2,1</b>

## ◆ Rémunérations des agents contractuels étudiants

En 2017, au sein de l'université de Bordeaux, 851 contractuels étudiants ont perçu une rémunération. Ces 851 contractuels étudiants se répartissent en 334 hommes et 517 femmes.

Le montant brut des rémunérations versées est de 798 543 €, dont 325 541 € pour les contractuels hommes et 473 201 € pour les contractuels femmes.



## 3.2 Primes et indemnités

**Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représente près de 15,5 M€**

L'ensemble des primes se répartisse de la manière suivante :

- > primes communes à tous les personnels : 23 % ;
- > primes enseignants : 35 % ;
- > primes BIATSS : 42 %.

	Intitulé prime / indemnité	Nombre de versements	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
			Global	dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart H/F
<b>Enseignants</b>	Primes de ch. Adm. et prime d'administration	262	200	59	779 K€	2 975 €	3 897 €	4 154 €	3 284 €	+870 €
	Prime de responsabilités pédagogiques	532	409	157	527 K€	990 €	1 288 €	1 288 €	1 289 €	-1 €
	Prime de rech. et d'enseignement supérieur	21 767	1 824	709	2 046 K€	94 €	1 122 €	1 141 €	1 092 €	+49 €
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	4 567	438	107	1 968 K€	431 €	4 493 €	4 593 €	4 185 €	+408 €
	Autres primes / indemnités	481	118	51	240 K€	498 €	2 030 €	2 197 €	1 811 €	+386 €
		27 609			5 560 K€					
<b>BIATSS</b>	PFR : versement exceptionnel	83	82	50	24 K€	288 €	292 €	205 €	347 €	-136 €
	PFR : part résultats	16 416	1 494	952	492 K€	29 €	329 €	355 €	315 €	+15 €
	PFR : part fonction	16 419	1 496	952	5 316 K€	257 €	3 554 €	4 184 €	3 193 €	+439 €
	IFSE	2 974	270	234	1 189 K€	395 €	4 404 €	8 678 €	3 747 €	+3 587 €
	Autres primes / indemnités	37 964	435	291	491 K€	118 €	1 129 €	1 226 €	-90 €	-9 €
		73 856			7 512 K€					
<b>Communes</b>	Supplément familial de traitement	21 639	1 919	1 014	1 841 K€	85 €	959 €	1 184 €	758 €	+394 €
	Remboursement Domicile-travail	12 559	1 448	894	242 K€	19 €	167 €	184 €	156 €	+32 €
	Prime d'intéressement (art. L954-2)	7 353	824	576	1 099 K€	149 €	1 333 €	1 937 €	1 073 €	+801 €
	Garantie individuelle du pouvoir d'achat	146	141	49	90 K€	618 €	640 €	661 €	600 €	+61 €
	Autres primes / indemnités	2 484	424	186	173 K€	70 €	409 €	449 €	357 €	+274 €
		44 181			3 535 K€					
		145 646			16 517 K€					

**Autres primes/indemnités :** ind.caisse et responsable, ind. congé paye, ind. congés non pris, ind différentiel au SMIC, indemnité compensatrice, indemnité de commission, indemnité de gestion, indemnité exceptionnelle, indemnité frais de voyage bourse Marie Curie, indem. séjour bourse Marie-Curie, ind fonct part prof école, ind. formation continue, ind.jury.conc.exam.-sco, ind.membre de commission, ind. sorties en mer, ind suj particul.educ.nat, intéressement part. rech., jours cet -option rapf, nouvelle indemnité exc, part. rech. sur contrats, prime mobilité, prime mobilité Marie Curie

Le montant des primes et indemnités représente 15,5 M€. 45% concernent la prime de fonction et de résultat (PFR) et l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) versées aux agents BIATSS. La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) s'élève à plus de 1,9 M€ (soit 12% des primes et indemnités versées), le volume et le poids sont similaires pour les primes recherche enseignement supérieur.

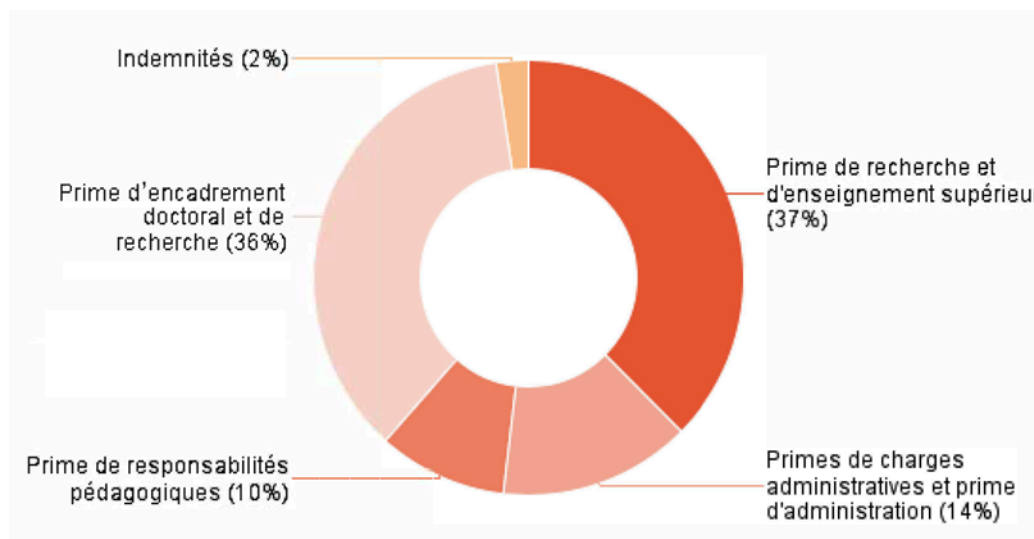
### ▣ Primes versées aux enseignants

Parmi les primes perçues par les personnels enseignants on distingue :

- > **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)** qui 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.
- > **La prime de charges administratives (PCA)** qui peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (pour une 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.
- > **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** qui est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.
- > **La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)** peut être accordée aux enseignants pour des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de

ces primes, après avis de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) et sur proposition du conseil d'administration.

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



## → Prime de recherche et d'enseignement supérieur

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels Chercheurs	8	734 €	92 €	1	734 €
Contractuels enseignants	1 316	94 014 €	71 €	194	485 €
Enseignants 1er degré	200	17 154 €	86 €	18	953 €
Enseignants 2nd degré	4 263	389 830 €	91 €	351	1 111 €
Enseignants-Chercheurs	15 954	1 542 340 €	97 €	1 268	1 216 €
Personnels d'éducation et d'orientation	26	2 309 €	89 €	3	770 €

## → Prime de responsabilités pédagogiques

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels enseignants	6	9 000 €	1 500 €	4	2 250 €
Enseignants 1er degré	2	1 650 €	825 €	1	1 650 €
Enseignants 2nd degré	109	106 716 €	979 €	92	1 160 €
Enseignants-Chercheurs	389	375 000 €	964 €	294	1 276 €
Hospitalo-Universitaires	26	34 500 €	1 363 €	19	1 816 €

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

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Contractuels recherche	0	- €	0 €	0	0 €
Contractuels enseignants	9	15 000 €	1 667 €	7	2 143 €
Enseignants 1er degré	4	6 500 €	1 625 €	2	3 250 €
Enseignants 2nd degré	25	73 500 €	2 940 €	23	3 196 €
Enseignants-Chercheurs	186	558 678 €	3 003 €	148	3 775 €
Hospitalo-Universitaires	38	125 765 €	3 310 €	20	6 288 €

## → Prime d'encadrement doctoral et de recherche

	Nombre de versements	Montant total	Montant moyen par versement	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen par bénéficiaire
Enseignants-Chercheurs	4 247	1 826 449 €	430 €	404	4 521 €
Hospitalo-Universitaires	320	141 532 €	442 €	34	4 163 €

## ▸ Primes versées aux personnels BIATSS

### **Le RIFSEEP - IFSE**

Le sigle « RIFSEEP » signifie régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des fonctions, des sujétions (c'est-à-dire des contraintes particulières liées au poste), de l'expertise et de l'engagement professionnel.

C'est le nouveau système indemnitaire commun à l'ensemble de la fonction publique, hors personnels enseignants.

Ce nouveau régime a pour objectif la simplification et l'harmonisation des systèmes qui co existaient jusque-là dans la fonction publique.

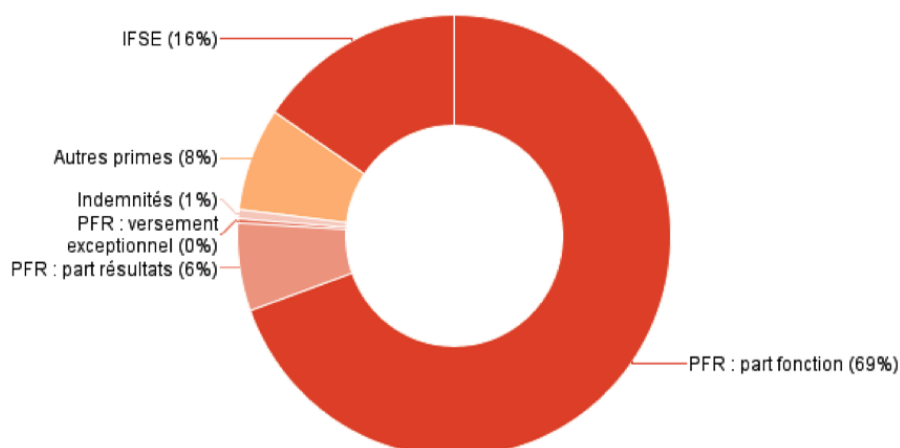
Le RIFSEEP crée une indemnité unique, l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise: l'IFSE, versée mensuellement.

Il repose également sur le classement des emplois dans un groupe de fonctions.

L'IFSE remplace la majorité des primes et indemnités existantes, en particulier la prime de fonctions et de résultats (PFR), versée en fonction du grade d'un personnel (c'est l'indemnitaire socle, de base) et les primes liées à l'exercice de fonctions spécifiques (fonctions spécifiques d'encadrement, d'expertise, technique, scientifique, informatique...).

Certaines primes et compléments de rémunération sont cumulables avec cette nouvelle indemnité, et continueront donc à apparaître sur le bulletin de salaire, en plus de l'IFSE, pour les personnels bénéficiaires. C'est le cas de la NBI (nouvelle bonification indiciaire) ou encore du supplément familial de traitement (SFT).

Au sein de l'université de Bordeaux, les agents relevant des populations AENESR et Santé/Social sont passés à l'IFSE en juillet 2016. Les agents ITRF passeront à l'IFSE en janvier 2018. Et les agents de la filière des bibliothèques ne sont, pour le moment, pas concernés par l'IFSE.



### → Répartition du montant de la PFR et de l'IFSE par catégorie

Catégorie	Nombre de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dt femme			Global	Hommes	Femmes	Ecart H/F
BIATSS - Catégorie A	474	281	3 318 184 €	627 €	7 000 €	7 887 €	6 392 €	+1 495 €
BIATSS - Catégorie B	453	300	1 684 236 €	340 €	3 718 €	4 251 €	3 446 €	+805 €
BIATSS - Catégorie C	852	610	2 018 766 €	221 €	2 369 €	2 542 €	2 301 €	+241 €

Les dates d'arrivées et de départs et le temps de travail impactent le montant moyen par bénéficiaire.

## ► La GIPA

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

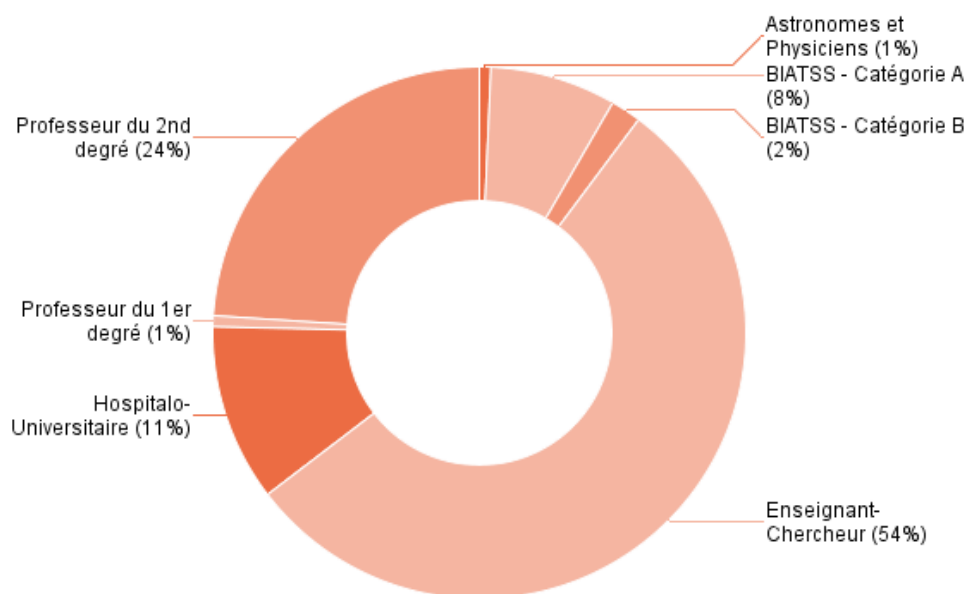
La GIPA concerne tous les fonctionnaires titulaires et contractuels indicés, des trois versants de la fonction publique [...]. »

Source : Portail de la fonction publique

En 2017, le montant de la GIPA représente 90 256 €, réparti entre 141 bénéficiaires.

### → Montants et bénéficiaires de la GIPA

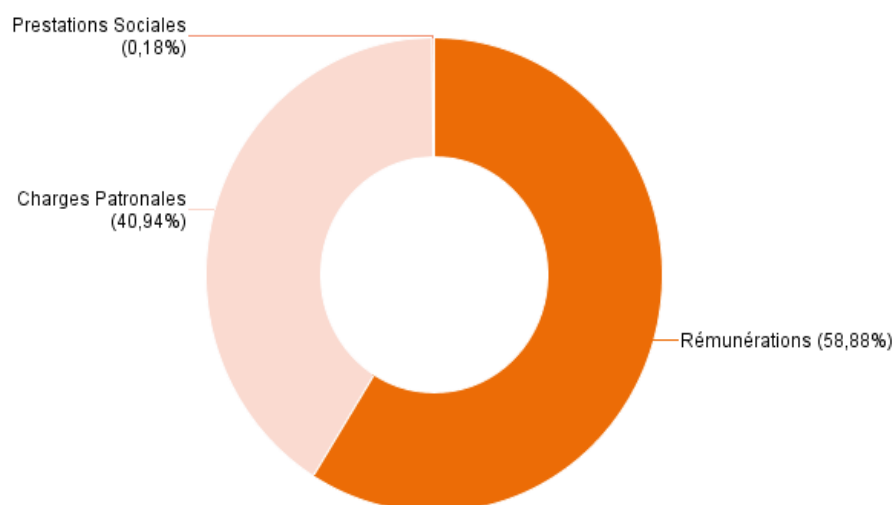
	Montant annuel	Nombre de bénéficiaires	Montant moyen mensuel	
ENSEIGNANTS	Astronomes et Physiciens	630 €	1	52 €
	Enseignant-Chercheur	49 105 €	70	57 €
	Hospitalo-Universitaire	9 709 €	14	58 €
	Professeur du 1er degré	600 €	1	50 €
	Professeur du 2nd degré	21 638 €	33	55 €
	<b>81 681 €</b>	<b>119</b>	<b>56 €</b>	
BIATSS	BIATSS - Catégorie A	6 910 €	15	38 €
	BIATSS - Catégorie B	1 665 €	7	15 €
		<b>8 575 €</b>	<b>22</b>	<b>30 €</b>
	<b>90 256 €</b>	<b>141</b>	<b>52 €</b>	



### 3.3 Masse salariale

La masse salariale de l'université de Bordeaux 2017 s'élève à 350,7 M€. Elle est composée, à hauteur de 59% de l'ensemble des rémunérations brutes versées (principales, accessoires, primes et indemnités, heures de cours complémentaires).

Les cotisations employeurs afférentes et les prestations sociales, congés de longue durée, remboursement domicile-travail, prestations espèces assurance maladie représentent 41%. Elles 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 du CAS Pension : 74,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ; les HCC des titulaires sont chargées à environ 5%. Le CAS Pension (cotisation employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 96 M€.



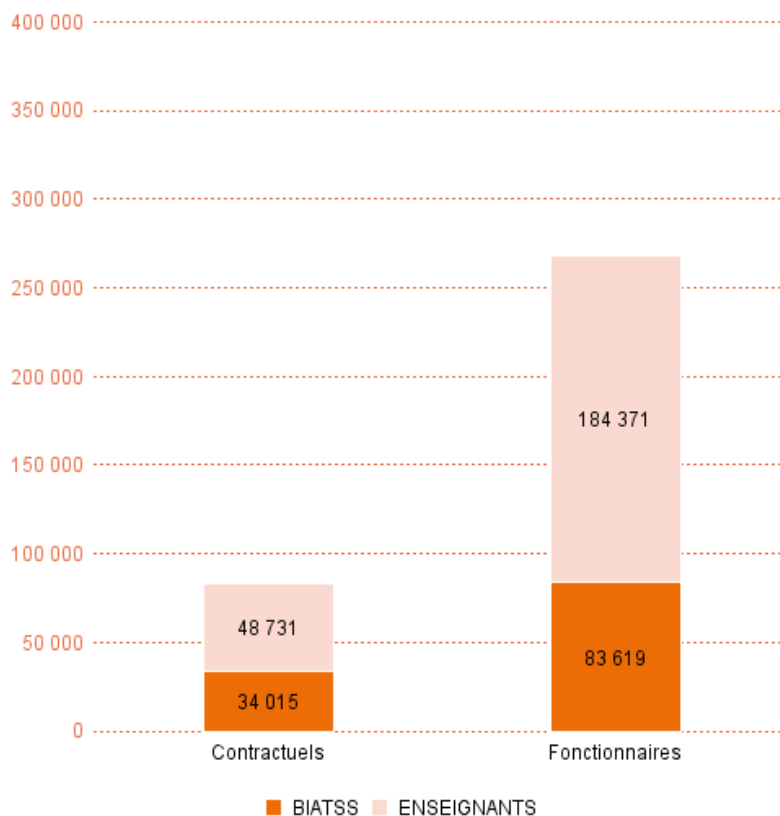
#### → Répartition de la masse salariale en K€

		BIATSS	E/EC	Total	Rappel 2016
Rémunérations	Rémunérations principales	61 718 K€	119 142 K€	180 860 K€	179 591 K€
	Rémunérations accessoires	849 K€	616 K€	1 465 K€	875 K€
	Primes & indemnités	8 177 K€	6 895 K€	15 072 K€	13 006 K€
	HCC	155 K€	8 968 K€	9 123 K€	9 989 K€
		<b>70 899 K€</b>	<b>135 621 K€</b>	<b>206 519 K€</b>	<b>203 370 K€</b>
Cotisations employeurs	Cotisations ASSEDIC	1 417 K€	1 886 K€	3 303 K€	3 376 K€
	CAS Pension & ATI	29 203 K€	67 231 K€	96 433 K€	92 761 K€
	Autres charges	15 711 K€	28 153 K€	43 864 K€	43 357 K€
		<b>46 330 K€</b>	<b>97 270 K€</b>	<b>143 601 K€</b>	<b>139 493 K€</b>
Prestations Sociales		405 K€	211 K€	615 K€	498 K€
		<b>117 635 K€</b>	<b>233 102 K€</b>	<b>350 735 K€</b>	<b>343 362 K€</b>

La masse salariale de l'université affiche toujours une dynamique importante avec une progression globale de 7,4 M€ en 2017 pour atteindre près de 351 M€.

Cette progression concerne principalement la masse salariale des titulaires (valeur du point, protocole PPCR, progression liée au déroulement de carrière des agents) et dans une moindre mesure, la recherche sous l'impulsion des ressources liées aux Investissements d'avenir. Le volume des heures de cours complémentaires est en diminution.

## → Répartition de la masse salariale, par statut



La masse salariale des fonctionnaires représente 76% de la masse salariale totale.

## 3.4 Heures de cours complémentaires

9,1M€ d'heures de cours complémentaires ont été payés en 2017 (hors cotisation employeur).

### → Montants bruts des heures de cours complémentaires

	Fonctionnaires	Contractuels	Total	
ENSEIGNANTS	Doctorants contractuels	15 K€	15 K€	
	Enseignant	23 K€	23 K€	
	Enseignant-Chercheur	2 714 K€	263 K€	2 977 K€
	Hospitalo-Universitaire	0 K€	0 K€	0 K€
	Professeur du 1er degré	25 K€		25 K€
	Professeur du 2nd degré	1 504 K€		1 504 K€
	VACATAIRE		4 424 K€	4 424 K€
	4 242 K€	4 726 K€	8 968 K€	
BIATSS	BIATSS - Catégorie A	62 K€	44 K€	106 K€
	BIATSS - Catégorie B	31 K€		31 K€
	BIATSS - Catégorie C	7 K€	3 K€	10 K€
	ETUDIANT		8 K€	8 K€
	100 K€	54 K€	155 K€	
	4 343 K€	4 780 K€	9 123 K€	

## 4. Mobilité et accompagnement

### **Accompagnement des agents dans leur évolution professionnelle**

Le service Conseil, accompagnement, parcours professionnels (CAPP) du Pôle Ressources humaines et développement social, s'adresse à tous les agents de l'établissement qu'ils soient enseignants/enseignants-chercheurs ou BIATSS, titulaires ou contractuels. Il intervient à la demande de l'agent (principe de l'agent acteur), lui assure la confidentialité de sa démarche et lui propose un accompagnement personnalisé.

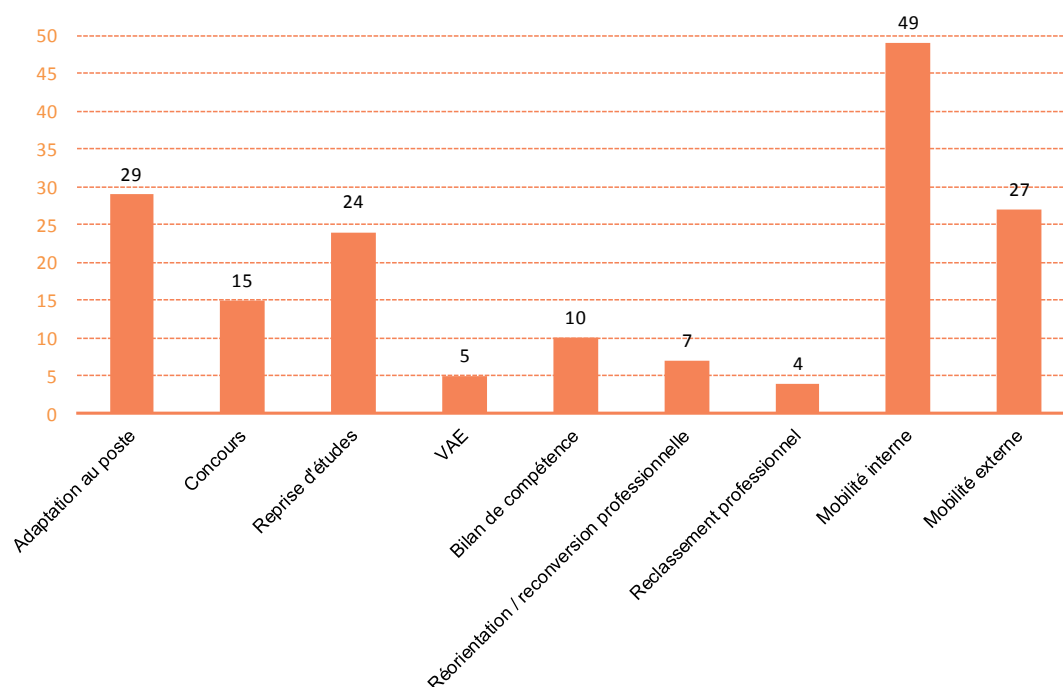
- > Une référente handicap des personnels conseille/accompagne tout agent en situation de handicap dans ses démarches administratives (dossier RQTH...) ainsi que pour l'aménagement de son poste de travail. Elle favorise son intégration professionnelle ou son maintien dans l'emploi. Elle est également chargée de mettre en œuvre le schéma directeur du handicap pour l'axe relatif aux personnels.
- > Une équipe, constituée d'une conseillère mobilité-carrière, d'une assistante conseil mobilité-carrière et d'une conseillère en parcours professionnels, peut être sollicitée par les agents à tout moment de leur parcours professionnel : prise de nouvelles fonctions, augmentation du niveau de qualification (reprise d'études, VAE, Congé de formation professionnelle...), réorientation, reconversion/reclassement ou pour un projet de mobilité (interne ou externe à l'université).

Au-delà de l'accompagnement des agents, les membres du service CAPP conseillent également les responsables hiérarchiques.

En 2017, 198 agents ont sollicité le service CAPP :

- > 1/3 ont sollicité ponctuellement le service ;
- > 2/3 ont sollicité un accompagnement personnalisé comptant au minimum 2 entretiens.

Un agent pouvant solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement, 170 accompagnements ont été réalisés ou entrepris par le service CAPP en 2017, au titre de l'activité « conseil mobilité-carrière » :





## » Accompagnement «adaptation au poste de travail»

Plusieurs types d'accompagnement « adaptation au poste de travail » ont été pratiqués en 2017 :

- > en amont et en aval d'une reprise d'activité professionnelle après un arrêt de travail de longue durée (ou dans le cas des temps partiels thérapeutiques) ;
- > après un reclassement professionnel. Un accompagnement dans la prise de nouvelles fonctions est systématiquement mis en œuvre avec l'agent et le nouveau supérieur hiérarchique ;
- > après un accompagnement mobilité interne qui fait suite à des difficultés rencontrées sur le poste précédent. Le but est de favoriser /sécuriser la prise du nouveau poste ;
- > suite à des difficultés annoncées par l'agent lors d'un entretien conseil mobilité-carrière. Le but est d'accompagner l'agent dans la recherche et l'exploration de voies d'action pour remédier aux difficultés.

- > 29 agents ont sollicité en 2017 le service CAPP pour un accompagnement « adaptation au poste de travail » ;
- > Ces agents étaient majoritairement des personnels BIATSS.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	5	100%							5
BIATSS	19	84%	3	100%	2	100%			24
	24	88%	3	100%	2	100%	0		29

		Homme	Femme	Total
		EC	0	5
BIATSS	Catégorie A	1	6	7
	Catégorie B	0	7	7
	Catégorie C	2	8	10
		3	26	29

## » Accompagnement «concours»

- > 15 agents BIATSS, majoritairement agents contractuels, ont sollicité le service CAPP pour un accompagnement dans leur projet de «candidature à un concours» ;
- > 33% ont été lauréat de concours en 2017.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
BIATSS	3	100%	4	100%	5	100%	3	100%	15
	3	100%	4	100%	5	100%	3	100%	15

		Homme	Femme	Total
		BIATSS	Catégorie A	0
	Catégorie B	0	5	5
	Catégorie C	0	6	6
		0	15	15

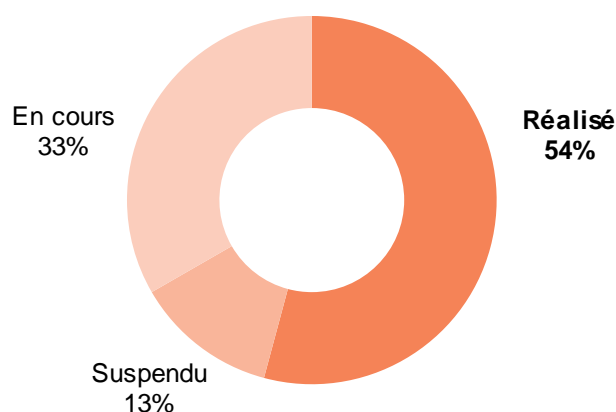
## » Accompagnement « reprise d'études »

Sont ici considérées les reprises d'études dans le cadre de formations diplômantes (diplômes nationaux ou d'université) ou certifiantes, qu'elles soient organisées en présentiel ou à distance .

24 agents ont sollicité le service pour un accompagnement dans leur projet « reprise d'études » :

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	2	50%			2	0%			4
BIATSS	13	69%			6	100%	1	100%	20
	15	67%	0		8	75%	1	100%	24

		Homme	Femme	Total
		EC	3	1
	Catégorie A	3	5	8
BIATSS	Catégorie B	1	3	4
	Catégorie C	0	8	8
		7	17	24

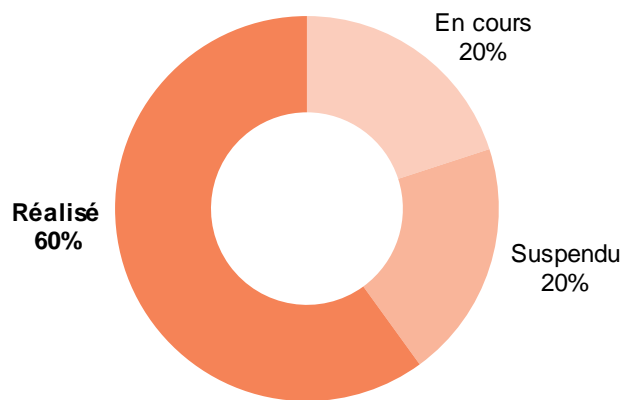


## » Accompagnement «VAE»

5 agents ont sollicité le service pour être accompagnés pour leur projet de VAE.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
BIATSS	2	50%			3	67%			5
	2	50%	0		3	67%	0		5

		Homme	Femme	Total
		BIATSS	0	0
	Catégorie A	0	0	0
	Catégorie B	1	1	2
	Catégorie C	1	2	3
		2	3	5

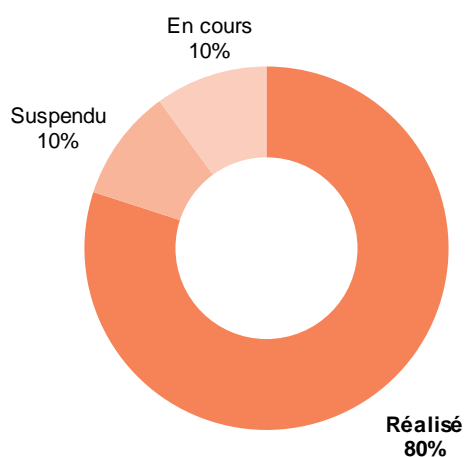


### ► Accompagnement « bilan de compétences »

10 agents ont bénéficié d'un accompagnement par le service pour un projet de bilan de compétences.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	2	50%							2
BIATSS	6	67%	1	100%	1	0%			8
	<b>8</b>	<b>63%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>		<b>10</b>

	Homme	Femme	Total	
EC	1	1	2	
BIATSS	Catégorie A	2	1	3
	Catégorie B	1	1	2
	Catégorie C	0	3	3
	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	

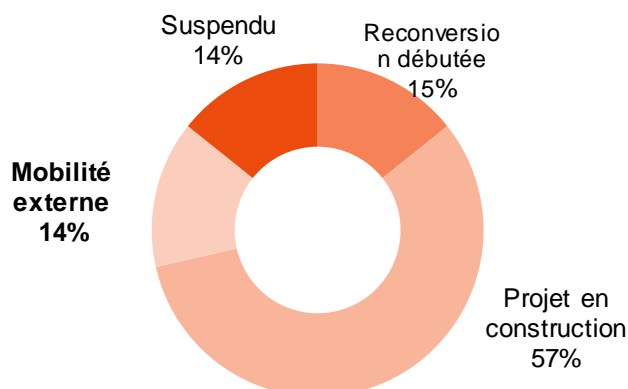


## » Accompagnement « réorientation/reconversion professionnelle »

7 agents ont sollicité le service pour un projet de réorientation ou de reconversion professionnelle.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	3	33%							3
BIATSS	4	100%							4
	7	71%	0		0		0		7

		Homme	Femme	Total
		EC		2
BIATSS	Catégorie A	0	0	0
	Catégorie B	0	0	0
	Catégorie C	0	4	4
		2	5	7

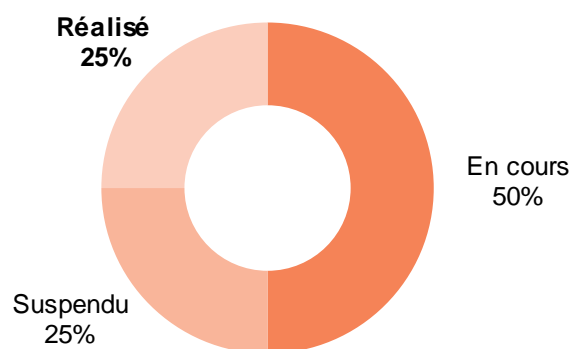


## » Accompagnement « reclassement professionnel »

4 agents ont été accompagnés par le service dans une démarche de reclassement professionnel.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC									0
BIATSS	4	75%							4
	4	75%	0		0		0		4

		Homme	Femme	Total
		EC		0
BIATSS	Catégorie A	0	0	0
	Catégorie B	0	0	0
	Catégorie C	1	3	4
		1	3	4



## Accompagnement «mobilité interne»

Les agents accompagnés pour une mobilité interne étaient :

- > des agents titulaires très majoritairement (78%). 20 % étaient contractuels en CDI ou CDD, dont un agent en contrat aidé ;
- > des personnels BIATSS à l'exception d'un enseignant et d'un enseignant-chercheur.

Parmi les personnels BIATSS, ce sont majoritairement des agents de catégorie C. Viennent ensuite les agents de catégorie B puis de catégorie A. La catégorie B est plus représentée que la catégorie A, comme en 2016 et contrairement aux deux années précédentes.

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	2	100%							2
BIATSS	36	83%	4	75%	6	100%	1	100%	47
	<b>38</b>	<b>84%</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>

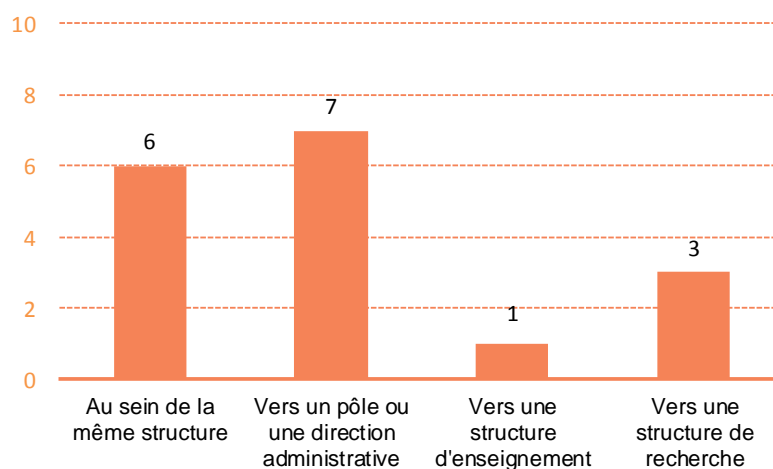
	Homme	Femme	Total	
	EC	0	2	2
BIATSS	Catégorie A	2	9	11
	Catégorie B	1	13	14
	Catégorie C	4	18	22
	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	

## Devenir des 49 agents accompagnés

	Effectif	%
Mobilité interne réalisée	17	35%
Arret de la démarche de mobilité interne (équilibre retrouvé sur poste de travail, retraite, mobilité externe...)	5	10%
Accompagnement mobilité interne en cours	20	41%
Accompagnement mobilité interne suspendu à la demande de l'agent	6	12%
Accompagnement mobilité interrompu en fin de CDD de l'agent	1	2%
	<b>49</b>	

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

35% des mobilités ont été réalisées au sein de la structure d'affectation. Ce chiffre a évolué à la baisse en 2017 par rapport aux deux années précédentes (53% en 2016 et en 2015) : 2/3 des agents ont changé de structure.



## ▣ Accompagnement «mobilité externe»

Les agents accompagnés pour une mobilité externe par le service étaient :

- > des agents titulaires majoritairement (52%) ;
- > des personnels BIATSS principalement, majoritairement des agents de catégorie C (42% des agents accompagnés).

	Titulaires		CDI		CDD		CUI CAE		Total
	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	Nb	dt%f	
EC	1	100%							1
BIATSS	13	92%	1	100%	11	100%	1	100%	26
	14	93%	1	100%	11	100%	1	100%	27

	Homme	Femme	Total
EC	0	1	1
BIATSS			
Catégorie A	0	13	13
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	1	11	12
	1	26	27

## → Devenir des 27 agents accompagnés par le service CAPP (au 31/12/2017)

2/3 de ces agents sollicitent à la fois un accompagnement mobilité interne et mobilité externe.

	Effectif	%
Mobilité externe réalisée	4	15%
Arrêt de la démarche de mobilité externe (mobilité interne réalisée, réussite à concours)	5	19%
Accompagnement mobilité externe en cours	12	44%
Accompagnement mobilité externe suspendu à la demande de l'agent	3	11%
Accompagnement mobilité interrompu en fin de CDD de l'agent	3	11%
	27	

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

Les mobilités externes réalisées se sont réparties équitablement entre la fonction publique territoriale et le secteur privé.

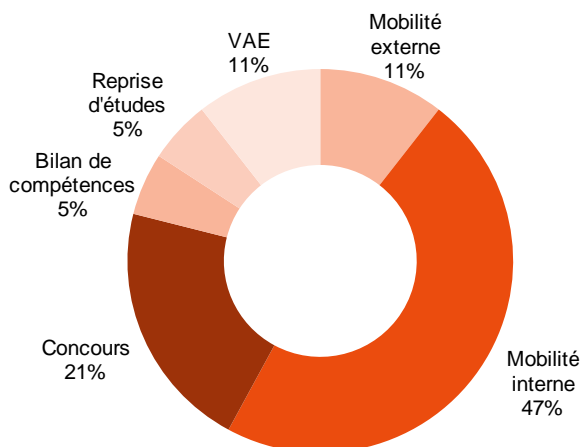
	Effectif	%
Vers la Fonction publique d'Etat	0	0%
Vers la Fonction publique territoriale	2	50%
Vers la Fonction publique hospitalière	0	0%
Vers le secteur privé	2	50%
	<b>4</b>	

## Zoom sur les accompagnements en fin de contrat des CDD

- > Sur 129 agents accompagnés par le service, 30 étaient des agents en CDD ;
- > Parmi ceux-ci, la moitié étaient des agents CDD en fin de contrat.

		Homme	Femme	Total
BIATSS	Catégorie A	1	6	7
	Catégorie B	0	2	2
	Catégorie C	0	6	6
		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

## Quels besoins spécifiques d'accompagnement ont eu ces agents ?



## 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 recherches 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)

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

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

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

## → Attributions des CRCT au titre de l'année 2017

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 1 344 HETD. 67% de ces CRCT se font à l'étranger.

	Nbre de demandes	Attributaires		Total	Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger
		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement		
Hommes	23	4	6	10	8
Femmes	8	1	1	2	0
	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>8</b>

## → Les délégations

Les délégations peuvent être réalisées auprès :

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

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

La délégation est attribuée par le président suite à l'avis du conseil académique (CAC).

## → Attributions des délégations au titre de l'année 2017

	Nbre de demandes		Attributaires		Attributaires pour une mobilité à l'étranger	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CNRS	37	7	29	6	2	0
INRIA	5	3	5	2	0	0
IRD	0	1	0	1	0	1
HCERES	1	0	1	0	0	0
Autres	4	0	3	0	0	0
	<b>47</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Il est à noter que la plupart des délégations (80%) sont faites en direction du CNRS. Pour information, l'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de **8 182 HETD**.



## 5. Entrées, sorties et taux de rotation

Le taux de rotation ou turnover donne une indication globale de l'ampleur des mouvements de personnels au sein de l'université. Le calcul du turnover est le suivant : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif de l'année.

Les entrants 2017 sont les agents présents au 31 décembre 2017 qui ne l'étaient pas au 31 décembre 2016 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2016 sont les agents présents au 31 décembre 2016 qui ne le sont plus au 31 décembre 2017.

Le taux de rotation global est de 16,3%. 35,4% chez les contractuels et 3,9% chez les titulaires. Il reste stable par rapport à 2016.

		Entrants 2017	Sortants 2016	Effectif 2017	Taux de rotation	Rappel 2016
<b>Titulaires</b>	Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	61	80	1 883	3,7%	3,5%
	Personnels BIATSS	54	83	1 695	4,0%	4,0%
		115	163	3 578	3,9%	3,7%
<b>Contractuels</b>	Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs	463	480	1 266	37,2%	36,2%
	Personnels BIATSS	371	337	1 068	33,1%	29,5%
		834	817	2 334	35,4%	33,1%
		949	980	5 912	16,3%	15,7%

Le turnover des contractuels montre qu'environ 1/3 de la population est renouvelé en 2017. Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée et limitée par la réglementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique, contrats saisonniers ou occasionnels...)

149 primo-entrants 2017 sont de nationalité étrangère (16% de l'ensemble des primo-entrants 2017) :

- > 122 enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs et 27 BIATSS ;
- > 147 contractuels et 2 titulaires.

## 6. Départs

Le Service universitaire mutualisé des pensions (SUMP) est un service à vocation interuniversitaire rattaché au pôle Ressources humaines et développement social de l'université de Bordeaux. Ce service assure la gestion de la fin de carrière (retraite) de tous les fonctionnaires de l'université de Bordeaux, de l'université Bordeaux Montaigne, de l'université de Pau et des Pays de l'Adour, de Sciences Po Bordeaux, de Bordeaux INP et de tout nouvel établissement universitaire signataire de la convention. En relation avec les services des ressources humaines de ces établissements, le gestionnaire du SUMP gère la fin de carrière des fonctionnaires.

Le déploiement de PETREL (Portail des éléments transmis pour la retraite en ligne) est effectif en mode « consultation/simulation » depuis février 2017. Le passage en mode « gestion des comptes/liquidation » est prévu au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Le SUMP est le garant d'une veille juridique et contentieuse approfondie afin d'analyser la portée des évolutions réglementaires et d'assurer une communication auprès des partenaires et usagers.

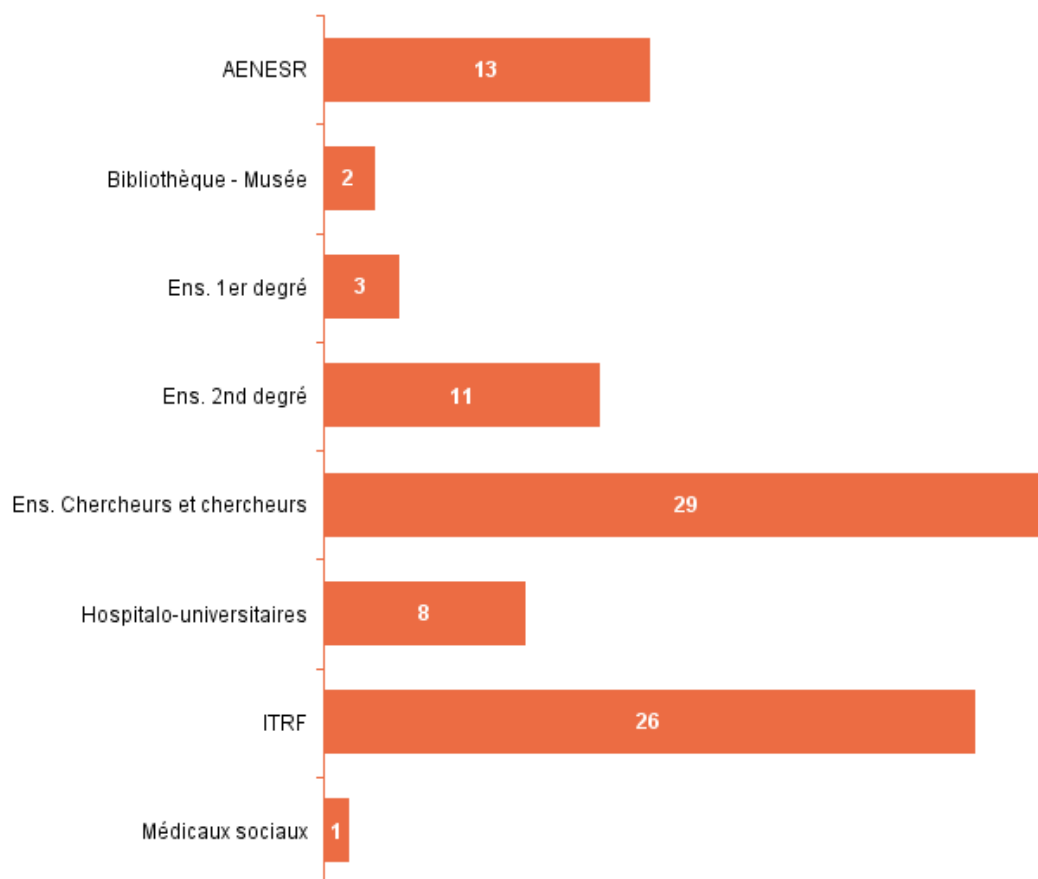
Le service propose également une activité « conseil » aux personnels : en 2017, 262 entretiens ont été réalisés.

Les éléments présentés ici concernent uniquement les personnels de l'université de Bordeaux.

### ▸ Les retraites des personnels titulaires

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2017 s'élève à 93.

#### → Départs en retraite par filière



			Femmes	Hommes	%f	Total
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants- chercheurs</b>	Ens. 1er degré	A PROF.ECOLE		3		3
				3		3
	Ens. 2nd degré	A PRAG	4	3	57%	7
		A PRCE	1	2	33%	3
		A PROF. EPS		1		1
			5	6		11
	Ens. Chercheurs et chercheurs	A MCF	6	7	46%	13
		A PR	1	15	6%	16
			7	22		29
	Hospitalo- universitaires	A MCUPH	2	1	67%	3
		A PUPH	1	4	20%	5
			3	5		8
			15	36		51
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	A AAE	2	3	40%	5
		B SAENES	2		100%	2
		C ADJENES	6		100%	6
			10	3		13
	Bibliothèque - Musée	A BIB	1		100%	1
		C MAGASINIER		1		1
			1	1		2
	ITRF	A ASI		1		1
		A IGE	1		100%	1
		A IGR		2		2
		B TECH	6	2	75%	8
		C ATRF	6	8	43%	14
			13	13		26
	Médicaux sociaux	A INF	1		100%	1
			1			1
			25	17		42
			40	53	43%	93

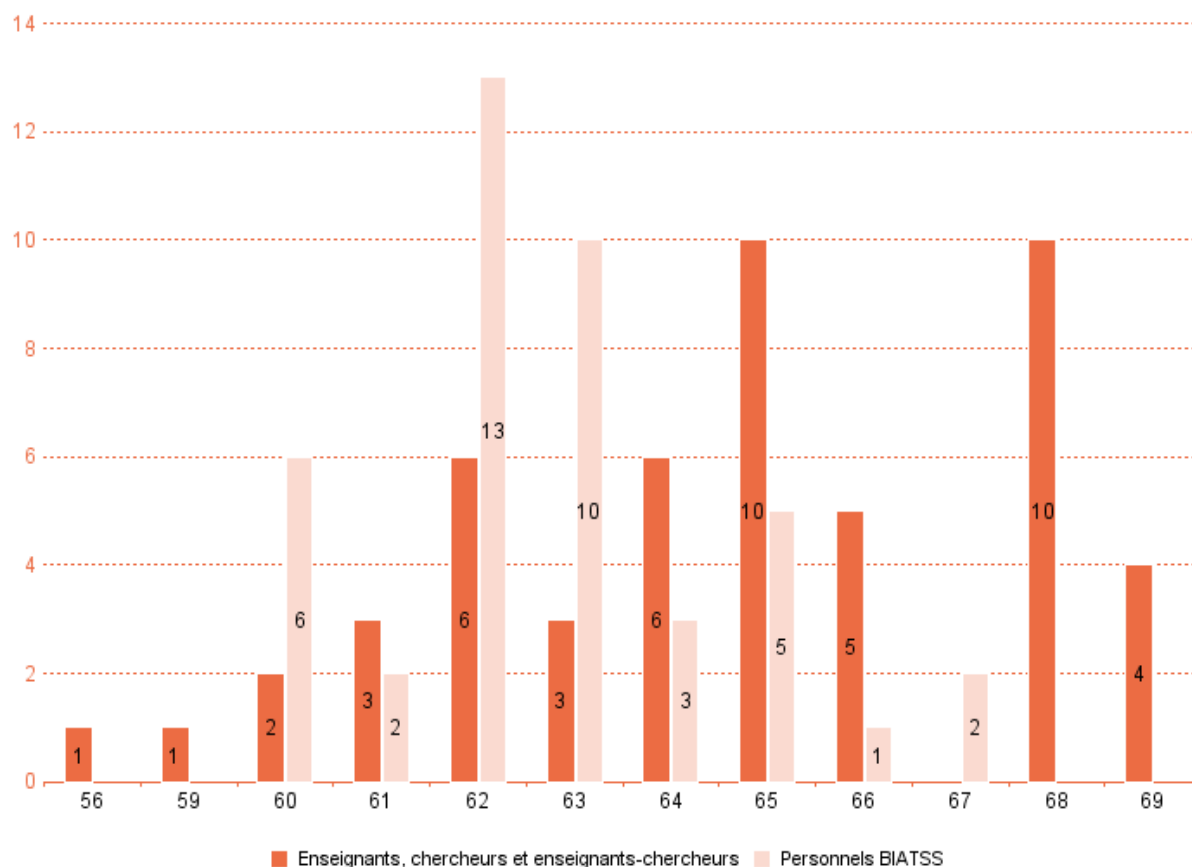
### → Répartition des départs en fonction de l'âge et du type de personnel

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

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

## → Evolution des départs en retraite sur les 3 dernières années

2017		2016		2015	
Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS
51	42	40	42	57	48
<b>93</b>		<b>82</b>		<b>105</b>	



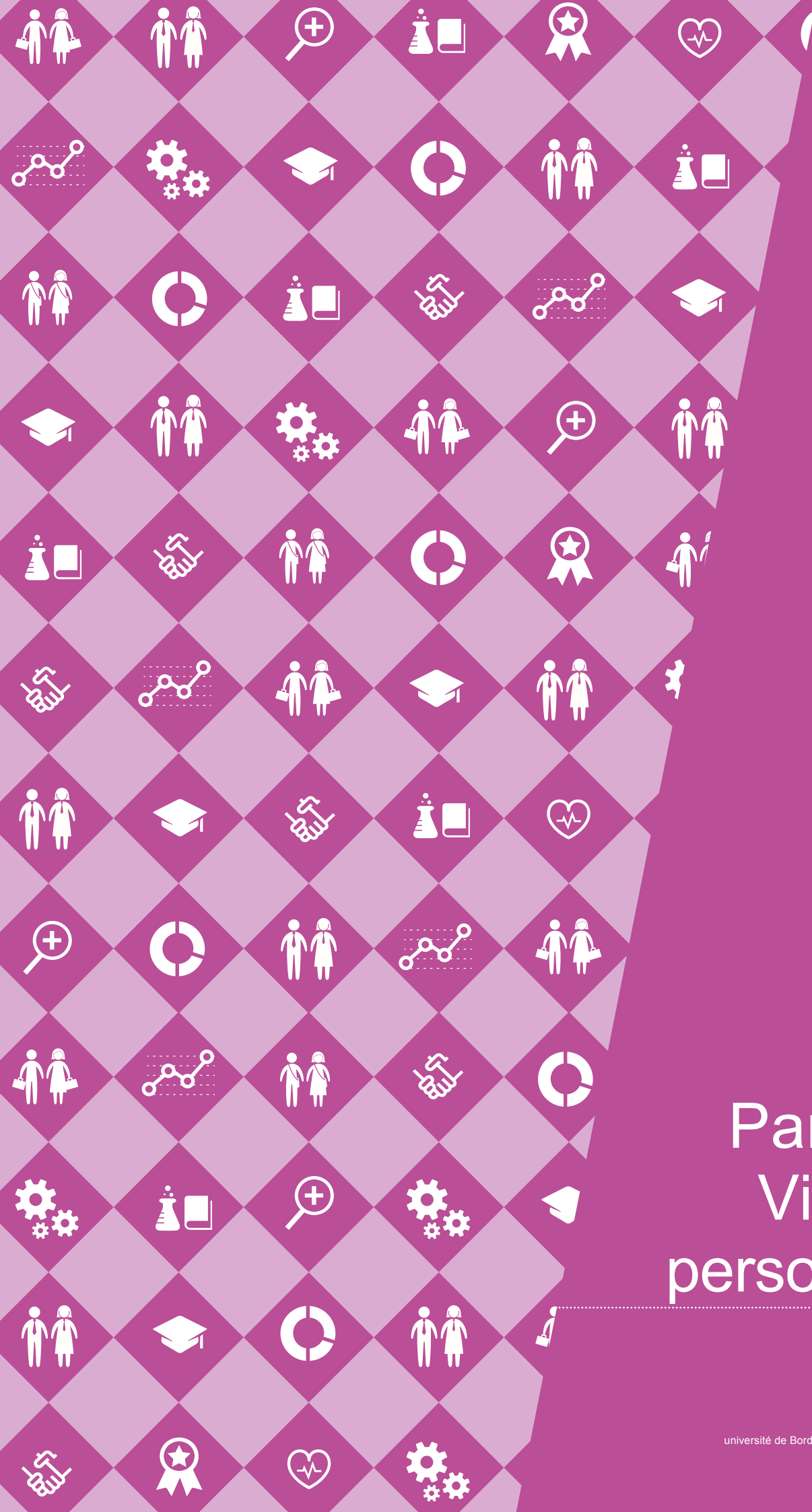
## ▢ Les autres départs<sup>1</sup> des personnels titulaires

	Enseignants		BIATSS		Total
	Femme	Homme	Femme	Homme	
Nomination après concours	1		4		5
Mutation	3	3	5	6	17
Décédé(e)	1		2	1	4
Autres départs	3	1	1	1	6
	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>32</b>

## → Evolution des départs pour mutation sur les 3 dernières années

2017		2016		2015	
Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS	Enseignants	BIATSS
6	11	3	16	14	8
<b>17</b>		<b>19</b>		<b>22</b>	

<sup>1</sup> Autres départs : démission, fin de détachement, etc.



# Partie 3. Vie des personnels



# Focus sur la vie des personnels

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

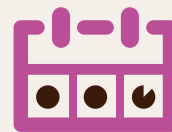


400 000 €\*  
de dépenses formation pour les agents

\* Hors masse salariale



1 agent sur 3  
a suivi une formation



2,9 jours  
par agent en moyenne

508 000 €  
de dépenses pour l'action sociale



+ de 86 €  
par agent



2 495  
enfants bénéficiaires  
> pour un coût de 63 K€



Près de  
94 500 repas\*\*  
> pour un coût de 238 K€

\*\* partiellement subventionnés par l'université de Bordeaux et l'État

## Prestations sociales

57 000 €  
subvention état



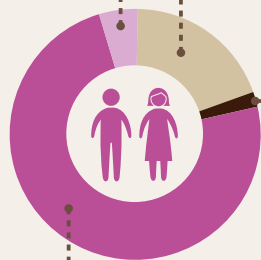
11 000 €  
subvention université

5%  
famille

19%  
séjours  
vacances

2%  
aides au  
logement

74%  
allocation enfants  
handicapés



1 232  
dossiers suivis



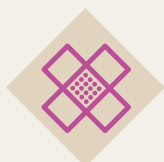
## Actions des assistantes sociales



507  
rendez-vous

## Absences

Taux d'absence global **3%**



**1,5%**  
congé pour  
maladie  
ordinaire

MALADIES



**0,69%**  
congé longue  
maladie /  
longue durée



**12 000** jours  
de congés de maternité  
qui représentent  
68% des absences

RAISONS FAMILIALES

**7** jours  
calendaires  
par arrêt\*\*

> durée moyenne  
d'un congé maladie



\*\* Hors longue maladie

## Santé, sécurité

**164** personnels  
en situation  
de handicap

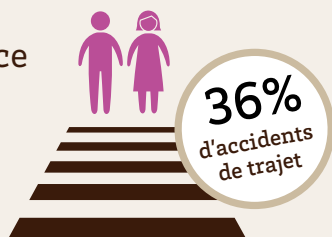


soit **3%** des personnels  
> objectif : **6%** (obligation légale)



**198 000 €** consacrés au handicap  
> dont **100 000€** consacrés à l'accessibilité

**136** accidents  
de travail  
ou de service



**65**  
études  
de poste



+ de **2 200**  
visites médicales et  
entretiens infirmiers

## Partie 3 : Vie des personnels ..... 127

1. Temps de travail et congés des personnels .....	127
1.1 Le temps de travail .....	127
1.2 Les absences spécifiques (hors congés annuels et AT/MP) .....	131
2. Environnement social.....	136
2.1 Les risques professionnels .....	136
2.2 La médiatrice et la cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes .....	141
2.3 La santé au travail .....	146
2.4 L'hygiène et la sécurité.....	158
2.5 Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en faveur des personnes handicapées ....	167
2.6 L'action sociale .....	169
2.7 Les actions culturelles.....	181
3. La formation des personnels enseignants et BIATSS .....	188
3.1 La répartition des personnels formés .....	190
3.2 Le nombre de jours de formation.....	193
3.3 Le coût de la formation .....	194
3.4 Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle .....	194
3.5 Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation .....	194
3.6 Les formations dispensées aux enseignants .....	195
3.7 Les formations dispensées aux doctorants .....	195
4. L'origine géographique et la domiciliation des personnels.....	199



# Partie 3 : Vie des personnels

## 1. Temps de travail et congés des personnels

### 1.1 Le temps de travail

Un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut demander à reprendre ses fonctions à 100 % par la suite. Le temps partiel peut être octroyé de droit ou sur autorisation selon les nécessités du service.

A la différence du temps partiel, un agent contractuel à temps incomplet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35 heures sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. La durée est fixée par l'administration.

#### → L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2017

- > L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représentent 9% de la population totale au 31 décembre 2017.
- > 5% de la population titulaire est à temps partiel et 14% des contractuels sont à temps partiel ou incomplet.
- > Le nombre important de temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique par la présence des médecins contractuels de l'ESE, l'espace santé étudiants 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 2016			
	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Eff. global	%f	Eff.	Eff. global	%f	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens			2	11	18%	2	11	18%	1	10	10%	
	Doctorants contractuels	1	552	0%			1	552	0%	1	512	0%	
	Ens. 1er degré			1	14	7%	1	14	7%		16		
	Ens. 2nd degré	6	74	8%	10	329	3%	16	403	4%	11	386	3%
	Ens. Chercheurs et chercheurs	88	408	22%	21	1 235	2%	109	1 643	7%	98	1 725	6%
	Hospitало-universitaires	8	232	3%	1	294	0%	9	526	2%	6	529	1%
	103	1 266	8%	35	1 883	2%	138	3 149	4%	117	3 178	4%	
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR		1	28	220	13%	28	221	13%	30	249	12%	
	Bibliothèque - Musée	2	2	100%	13	113	12%	15	115	13%	14	110	13%
	ITRF	202	1 043	19%	112	1 345	8%	314	2 388	13%	338	2 359	14%
	Médicaux sociaux	20	22	91%	6	17	35%	26	39	67%	25	41	61%
	224	1 068	21%	159	1 695	9%	383	2 763	14%	407	2 759	14%	
	327	2 334	14%	194	3 578	5%	521	5 912	9%	524	5 937	9%	

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

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

- > Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 72% des agents.

		50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens				1	1	2
	Ens. 1er degré	1					1
	Ens. 2nd degré	5			5		10
	Ens. Chercheurs et chercheurs	3	1		11	6	21
	Hospitalo-universitaires	1					1
		10	1		17	7	35
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	1	1	1	20	5	28
	Bibliothèque - Musée	1			11	1	13
	ITRF	11		2	85	14	112
	Médicaux sociaux				6		6
			13	1	3	122	20
		23	2	3	139	27	194

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

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

		Femme		Homme		Total
		Eff.	%f	Eff.	%h	
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	1	50%	1	50%	2
	Ens. 1er degré			1	100%	1
	Ens. 2nd degré	6	60%	4	36%	10
	Ens. Chercheurs et chercheurs	13	62%	8	38%	21
	Hospitalo-universitaires	1	100%			1
		21	60%	14	39%	35
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	27	96%	1	4%	28
	Bibliothèque - Musée	9	69%	4	31%	13
	ITRF	103	92%	9	8%	112
	Médicaux sociaux	6	100%			6
			145	91%	14	9%
		166	86%	28	14%	194

## → Répartition des temps partiels par motif

Un tiers des temps partiels est accordé de droit<sup>1</sup>.

		Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation	Total
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Astronomes et physiciens	1	1	2
	Ens. 1er degré		1	1
	Ens. 2nd degré	1	9	10
	Ens. Chercheurs et chercheurs	4	17	21
	Hospitalo-universitaires		1	1
		6	29	35
<b>Personnels BIATSS</b>	AENESR	4	24	28
	Bibliothèque - Musée	3	10	13
	ITRF	31	81	112
	Médicaux sociaux		6	6
		38	121	159
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>150</b>	<b>194</b>

## → Temps partiel thérapeutique

- > Au 31 décembre 2017, 14 agents, dont 2 contractuels, sont à temps partiel thérapeutique avec une quotité de travail de 50% ou 80%.
- > 36% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs ;
- > 64% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

	Contractuels	Titulaires	Total	dt %f	Rappel 2016
Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs		5	5	40%	0
		5	5		0
Personnels BIATSS	A	1	1	50%	1
	B		3	67%	1
	C	1	3	100%	3
		2	7	9	5
	2	12	14	5	

## ▣ 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.

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

<sup>1</sup> Voir glossaire

Il existe 5 types de modulation mais les principaux dispositifs utilisés sont les volets 1, 2 et 3.

Type de modulation	Populations concernées	Motivations
Volet 1	MCF nouvellement recrutés par voie de concours	Attractivité et meilleure intégration au sein de l'établissement
Volet 2	Enseignants-chercheurs et Enseignants de statut second degré	Pilotage de projets de recherche de formation ou pédagogique
Volet 3	Professeurs nouvellement nommés	Politique incitative de mobilité entrante et recrutement de professeurs de renommée internationale Accompagnement à la création de nouvelles équipes de recherche ou sur des thématique à fort potentiel
Volet 4	Enseignants-chercheurs	Aide à la reprise d'une activité de recherche après une interruption de service $\geq$ à 64 HDT (congé maternité, adoption, maladie)
Volet 5	Enseignants-chercheurs et Enseignants	Aménagement de service pour les enseignants qui ne peuvent pas assurer la totalité de leur obligation d'enseignement mais qui toutefois travaillent à temps plein (1607 h annuelles)

### → Attribution de modulation de service volet 1

Les modulations sont octroyées au maximum sur deux années avec le choix entre 3 dispositifs différents (96-0 / 64-32 / 48-48).

Pour l'année universitaire 2017-2018, les attributions au titre du volet 1 représentent un volume de **1 600 HETD** de décharge d'enseignement dont 384 h au titre du reliquat des 2 années passées. La part des renoncations représente 31% des recrutements.

Structure	Nombre de recrutements		Nombre de renoncations *	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Collège DSPEG	2	2	0	0
Collège SANTE	3	3	2	1
Collège SH	4	1	1	1
Collège ST	3	2	0	0
ESPE	4	2	1	0
IUT Bordeaux	2	3	2	2
ISVV	1		0	
	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
		<b>32</b>		<b>10</b>

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

### → Attribution de modulation de service volet 2

Au total, les attributions du volet 2 représentent un volume de **715 HETD** de décharges d'enseignement pour l'année 2017-2018.

	Demandes	Octrois
Femmes	4	4
Hommes	7	6
	<b>11</b>	<b>10</b>

Pour l'année 2017-2018, il n'y a pas eu de demande au titre du volet 3.

## 1.2 Les absences spécifiques (hors congés annuels et AT/MP)

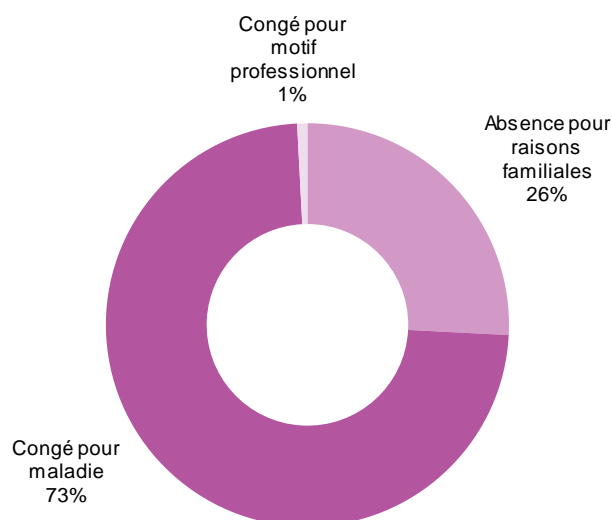
Différentes absences peuvent ponctuer la vie professionnelle des agents :

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

### → Répartition des absences par type

- > 1 805 personnes (soit 30% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2017 ;
- > Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 66 738, ce qui représente un taux d'absence<sup>2</sup> de 3,2% .

		Absence pour raison familiales		Congé pour maladie		Congé pour motif professionnel		Total		Rappel 2016	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	62	4239	83	1592			145	5831	145	5988
	Titulaires	33	3023	172	7591	16	2215	221	12829	215	14508
		95	7262	255	9183	16	2215	366	18660	360	20496
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	173	4622	457	10843			630	15465	697	14603
	Titulaires	272	5412	819	27109	1	92	1092	32613	1075	31185
		445	10034	1276	37952	1	92	1722	48078	1772	45788
		540	17296	1531	47135	17	2307	2088	66738	2132	66284



<sup>2</sup> Taux d'absence annuel : Nombre de jour d'absence / (ETP - équivalent temps plein -\* 365)

## ◆ Absences pour raisons familiales

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

- > Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique) ;
- > Le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines ;
- > Le congé parental est d'une durée maximum d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant ;
- > Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 11 jours ;
- > L'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés ;
- > 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 le congé sans rémunération pour les agents contractuels sont des congés pour raison familiale ou personnelle non rémunérés.

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

- > 68% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité ;
- > 42% des ces jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs ;
- > 51% concernent des contractuels.

		Congé maternité		Congé parental		Congé paternité		Congé familial personnel		Garde enfant		Total 2017		Total 2016	
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	45	4078			13	148			5	13	63	4239	59	3840
	Titulaires	17	1995	4	914	9	106			3	8	33	3023	47	3863
		62	6073	4	914	22	254			8	21	96	7262	106	7703
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	36	3025			10	110	4	1121	129	366	179	4622	187	5211
	Titulaires	31	2671	8	1771	12	132			240	766	291	5340	181	4895
		67	5696	8	1771	22	242	4	1121	369	1132	470	9962	468	10106
		<b>129</b>	<b>11769</b>	<b>12</b>	<b>2685</b>	<b>44</b>	<b>496</b>	<b>4</b>	<b>1121</b>	<b>377</b>	<b>1153</b>	<b>566</b>	<b>17224</b>	<b>574</b>	<b>17809</b>

Le taux d'absence annuel pour raisons familiales est de 0,84% (0,86% en 2016).

		Congé maternité	Congé parental	Congé paternité	Congé familial personnel	Garde enfant	Total 2017	Total 2016
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels	0,92%		0,03%		0,00%	0,96%	0,86%
	Titulaires	0,29%	0,14%	0,02%		0,00%	0,45%	0,57%
		0,54%	0,08%	0,02%		0,00%	0,65%	0,75%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels	0,85%		0,03%	0,31%	0,10%	1,29%	1,31%
	Titulaires	0,46%	0,30%	0,02%		0,13%	0,92%	0,88%
		0,61%	0,19%	0,03%	0,12%	0,12%	1,06%	1,19%
		<b>0,57%</b>	<b>0,13%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,06%</b>	<b>0,84%</b>	<b>0,86%</b>

## ◆ Congés pour maladie

Les différents types de congés pour maladie sont les suivants :

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

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

- > Le nombre d'absences pour maladie représente 45 608 jours pour 1 531 agents concernés soit 71% de l'ensemble des absences.
- > Les congés maladie ordinaire (congé maladie et congé maladie non titulaires) représentent plus de la moitié de l'ensemble des absences (31 386 jours sur 66 738).
- > En 2017, 4 405 arrêts pour maladie ordinaire ont été comptabilisés.
  - Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 7 jours (contre 8 jours en 2015 et 2016)
  - Baisse du nombre d'agents et de jours par rapport à 2016.

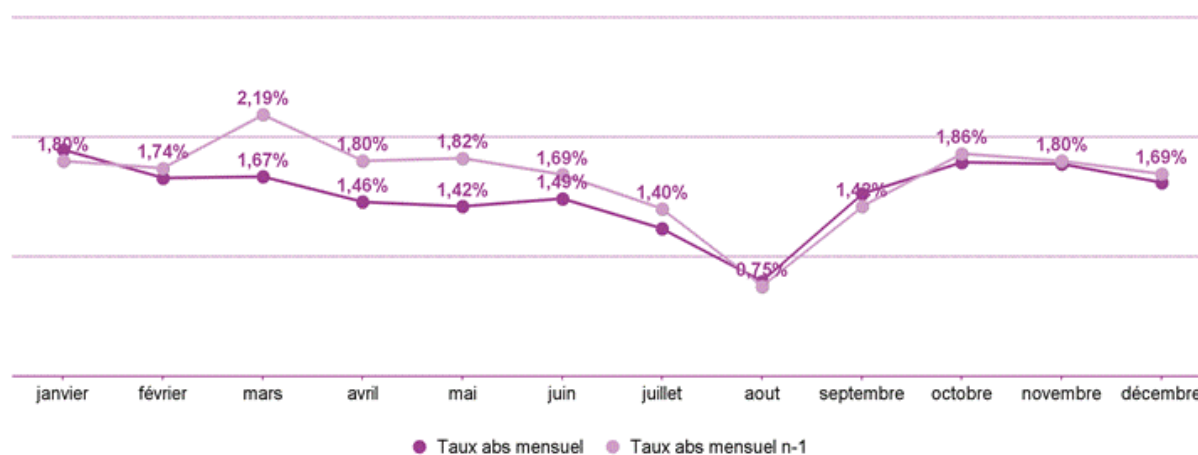
		Maladie ordinaire										Total 2017		Total 2016	
		Congé maladie		Congé maladie pour non titulaire		Congé grave maladie		Congé longue durée		Congé longue maladie		Eff.	Jours	Eff.	Jours
		Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours				
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels			83	1592							83	1592	86	2148
	Titulaires	157	3999					6	1709	7	1808	170	7516	159	8306
		157	3999	83	1592			6	1709	7	1808	253	9108	245	10454
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels			450	9208	3	686					453	9894	510	9392
	Titulaires	786	16586	1	1			18	5890	20	4129	825	26606	807	26108
		786	16586	451	9209	3	686	18	5890	20	4129	1278	36500	1317	35500
		943	20585	534	10801	3	686	24	7599	27	5937	1531	45608	1562	45954

## → Taux d'absence pour maladie

- > Le taux d'absence pour maladie 2017 est de 2,22%, comme en 2016 et 2015.
- > Le taux d'absence pour maladie ordinaire 2017 est de 1,5%. Il est en baisse par rapport à 2016 (-0,16%).

		Congé maladie				Total 2017	Total 2016
		Congé maladie	Congé maladie pour non titulaire	Congé grave maladie	Congé longue durée		
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>	Contractuels		0,36%			0,36%	0,48%
	Titulaires	0,59%			0,25%	0,27%	1,23%
		0,36%	0,14%		0,15%	0,16%	0,93%
<b>Personnels BIATSS</b>	Contractuels		2,57%	0,19%		2,77%	2,37%
	Titulaires	2,85%	0,00%		1,01%	0,71%	4,68%
		1,77%	0,98%	0,07%	0,63%	0,44%	3,72%
<b>taux d'absence / totalité de la population</b>		<b>1,00%</b>	<b>0,52%</b>	<b>0,03%</b>	<b>0,37%</b>	<b>0,29%</b>	<b>2,22%</b>
<b>Rappel 2016</b>		<b>1,12%</b>	<b>0,54%</b>	<b>0,02%</b>	<b>0,18%</b>	<b>0,35%</b>	<b>2,22%</b>

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





## ◆ Congés pour motif professionnel

Les différents types de congés pour motif professionnel sont :

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

	Congé formation professionnelle		Congé recherche thématique		Total 2017		Total 2016	
	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours	Eff.	Jours
<b>Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs</b>			72	2215	72	2215	77	2339
<b>Personnels BIATSS</b>	3	92			3	92	6	182
	<b>3</b>	<b>92</b>	<b>72</b>	<b>2215</b>	<b>75</b>	<b>2307</b>	<b>83</b>	<b>2521</b>

## ***Le compte épargne temps (CET)***

	CET en cours 2017	%f	Nb jours versés en 2017	Nb de jours au 31/12/2017	CET en cours 2016	Nb de jours au 31/12/2016
Catégorie A	112	57%		1742	95	1399
Catégorie B	68	62%	102	882	59	800
Catégorie C	61	77%	165	665	53	435
	<b>241</b>	<b>63%</b>	<b>446</b>	<b>3288</b>	<b>207</b>	<b>2633</b>

## 2. Environnement social

### 2.1 Les risques professionnels

En 2017, 1 949 jours d'arrêt pour raison de santé sont en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle et ont donné lieu à 40 204 € de frais de remboursements médicaux.

À l'issue des 2 procédures de recours contre tiers initiée par l'université, une somme globale de 6 320 € a été recouvrée auprès des assureurs des tiers responsables.

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

##### Rappel réglementaire :

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

**136 accidents** ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2017 (118 en 2016). Ces accidents ont donné lieu à **1 850 jours d'arrêt de travail** (2 444 en 2016).

#### → Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2017

Nature du risque	Total - Nombre dossiers			Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt			Rappel 2016	
	BIATSS	Ens	Total		BIATSS	Ens	Total	Nb de dossiers	Nb jours d'arrêt
Chute de personne	33	2	35	23	469	0	469	1	8
Projections	3	3	6	0	0	0	0	2	0
Glissade	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	3	69
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Exposition, rayonnement	7	0	7	3	23	0	23	4	21
Manutention	17	1	18	9	264	0	264	6	350
Agression	3	1	4	3	110	0	110	10	18
Heurt	2	1	3	0	0	0	0	11	470
Contact	7	2	9	1	46	0	46	15	90
Accident voie publique	22	11	33	16	226	150	376	39	1079
Autres	19	2	21	14	562	0	562	22	338
<b>Total 2017</b>	<b>113</b>	<b>23</b>	<b>136</b>	<b>69</b>	<b>1700</b>	<b>150</b>	<b>1850</b>	<b>118</b>	<b>2444</b>
Reliquat de l'année 2016	2	1	3	2	396	68	464		
<b>Total 2016</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>396</b>	<b>68</b>	<b>464</b>		
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>24</b>	<b>139</b>	<b>71</b>	<b>2096</b>	<b>218</b>	<b>2314</b>		

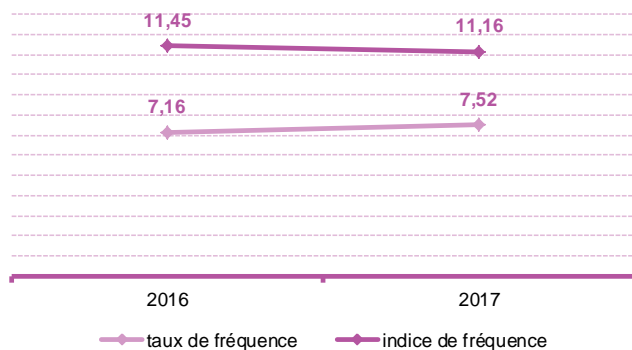
\*Inclus tous les accidents de trajet. Mais tous les accidents sur la voie publique ne peuvent être considérés comme des accidents de trajet. Exemple : un accident survenu lors d'un déplacement inter-sites sera vu au titre de la réglementation des accidents de service.

## → Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur (AT) à un jour survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail. L'indice de fréquence est le nombre d'accidents de travail pour 1 000 salariés.

- > Le taux de fréquence en 2017 est 7,52 et l'indice de fréquence est de 11,16.
- > Le taux de fréquence en 2016 est 7,16 et l'indice de fréquence est de 11,45.

Au regard du taux de fréquence 2017, on note une augmentation du nombre d'accidents par rapport à 2016. A l'inverse, l'indice de fréquence montre une baisse du nombre de jours d'arrêt maladie en lien avec un accident.



**Calcul du taux de fréquence**  

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

**Calcul de l'indice de fréquence**  

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

## → Types d'accidents survenus au cours de l'année 2017 par type de population

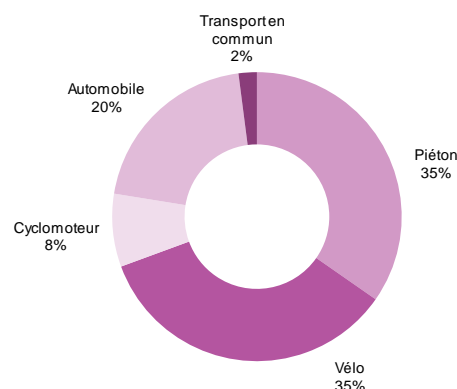
	BIATSS				Enseignants				Total	%f
	Contractuel		Titulaire		Contractuel		Titulaire			
	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f	Nb	%f		
Mission			2	100%	1	0%			3	67%
Service			47	57%			4	25%	51	55%
Trajet	15	67%	22	82%	6	50%	7	29%	50	66%
Travail	28	86%			5	80%			33	85%
	<b>43</b>	<b>79%</b>	<b>71</b>	<b>66%</b>	<b>12</b>	<b>58%</b>	<b>11</b>	<b>27%</b>	<b>137</b>	<b>66%</b>

Mission : accidents survenus à des agents en cours de mission

## → Types d'accidents

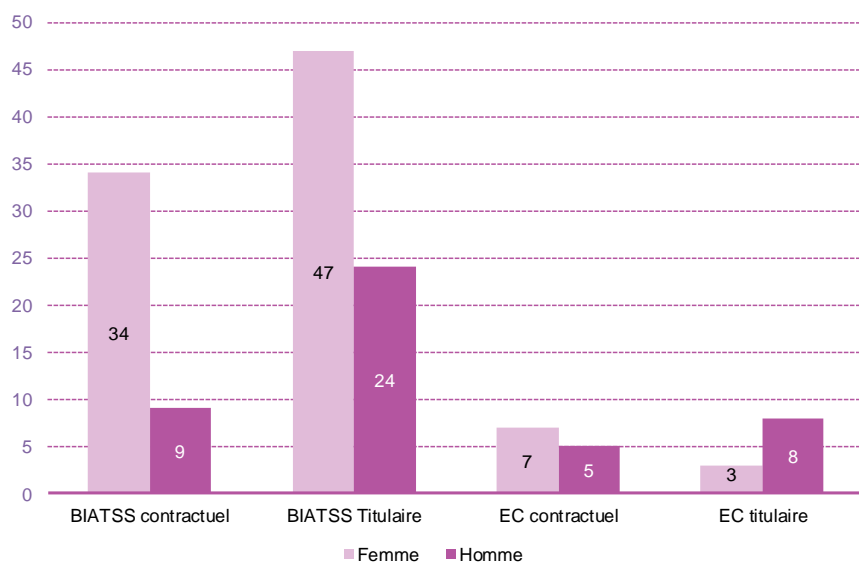


## → Types d'accidents de trajet

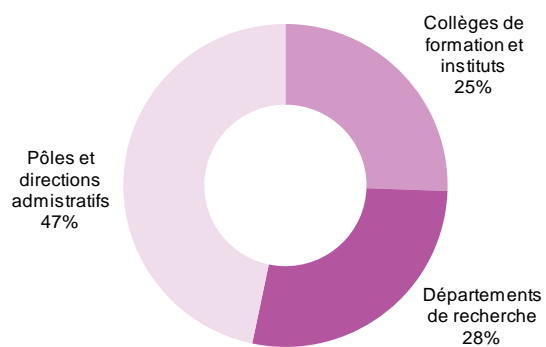


Sur l'ensemble des accidents de trajet, près de 50% ont été causés par un tiers

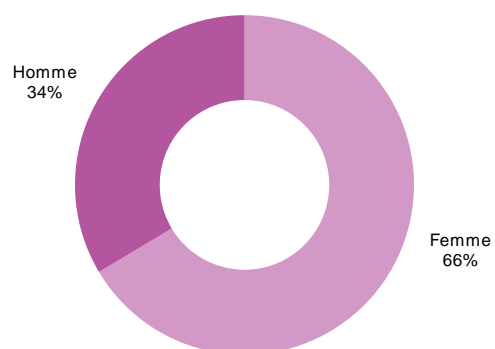
## → Répartition des accidents par population et par genre



## → Par structure



## → Par genre



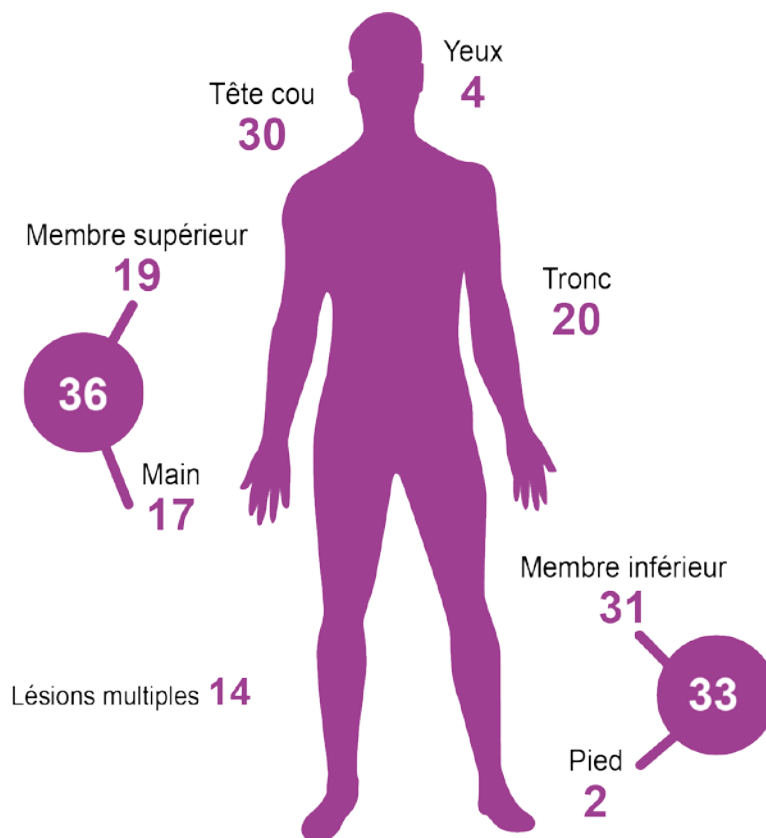
## ◆ Personnels enseignants

Nature du risque	Nb dossiers	Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels Enseignants					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Chute de personne	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Projections	3	0	0	0	0	0	3	0	0
Glissade	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Manutention	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Agression	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Heurt	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Contact	2	0	0	0	0	0	2	0	0
Accident voie publique	11	5	150	8	4	121	3	1	29
Autres	2	0	0	2	0	0	0	0	0
<b>Total 2017</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>150</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>121</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>29</b>
Reliquat de l'année 2016	1	1	68	1	1	68	0	0	0
<b>Total 2016</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>218</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>189</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>29</b>

## ◆ Personnels BIATSS

Nature du risque	Nb dossiers	Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Total - Nombre de jours d'arrêt	Personnels Biats					
				Titulaire			Contractuel		
				Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt	Nb d'accidents	Accident générant jours arrêt	Nb de jours d'arrêt
Chute de personne	33	23	469	21	17	396	12	6	73
Projections	3	0	0	2	0	0	1	0	0
Glissade	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Explosion	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Exposition, rayonnement	7	3	23	6	3	23	1	0	0
Manutention	17	9	264	8	4	201	9	5	63
Agression	3	3	110	2	2	108	1	1	2
Heurt	2	0	0	1	0	0	1	0	0
Contact	7	1	46	4	0	0	3	1	46
Accident voie publique	22	11	226	13	5	50	9	6	176
Autres	19	14	562	14	11	339	5	3	223
<b>Total 2017</b>	<b>113</b>	<b>64</b>	<b>1700</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>1117</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>583</b>
Reliquat de l'année 2016	2	2	396	2	2	396	0	0	0
<b>Total 2016</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>396</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>396</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>66</b>	<b>2096</b>	<b>73</b>	<b>44</b>	<b>1513</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>583</b>

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



## ► Les maladies professionnelles

### → Dossiers de demande de reconnaissance de maladie professionnelle déposés en 2017

Nature du risque	Nb de dossiers déposés			Nb de dossiers ayant occasionné des jours d'arrêt	Nb de jours d'arrêt maladie en lien avec les dossiers déposés		
	BIATSS	Ens	Total		BIATSS	Ens	Total
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle	11	0	11	2	369	0	369
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle 2015*	2	0	2	2	355	0	355
Demande de reconnaissance de maladie professionnelle 2016*	4	0	4	4	617	0	617
<b>Global</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>1341</b>	<b>0</b>	<b>1341</b>

\* dossiers ouverts sur les années antérieures et ayant un impact sur l'année en cours

Aucun dossier de maladie professionnelle n'a été déposé parmi les enseignants et enseignants-chercheurs.

## 2.2 La médiatrice et la cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes

### La médiatrice

#### ▸ Les missions de la médiatrice

La médiatrice est une personne neutre. Elle a pour objectif d'amener les protagonistes d'un conflit à se parler avec respect, à dissiper les malentendus, à se comprendre ou à trouver un compromis pour trouver une issue au conflit.

La médiatrice peut être saisie par tous (personnels et étudiants) dans le but de régler un conflit ou de rectifier une injustice ou une discrimination.

Dans le cadre de ses missions, la médiatrice peut entreprendre toute investigation qui lui semble utile ou encore, attirer l'attention sur des règles et procédures dont la mise en œuvre pourrait conduire à des situations inéquitables.

#### Les missions de la médiatrice :

- > Recevoir les personnes, les écouter avec bienveillance, échanger sur les points à améliorer mais aussi sur tout ce qui va bien, leur présenter les cadres de travail (administratifs, organisationnels, juridiques, éthiques) ;
- > Identifier l'origine du problème avec l'ensemble des personnes impliquées ;
- > Appréhender « la vérité subjective » des personnes, établir si possible « une vérité » qui fera consensus ;
- > Prendre au sérieux leurs affects, leurs rancœurs, leurs souffrances, leurs attentes ;
- > Aider à construire une solution en lien avec les acteurs idoines.

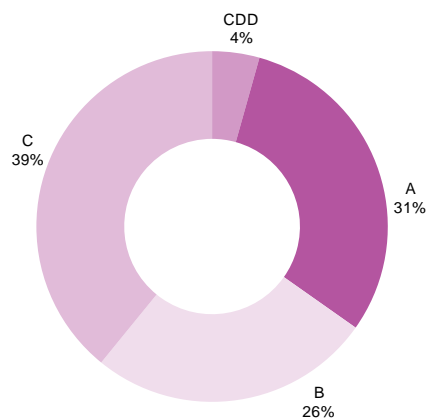
#### ▸ Les saisines en fonction du genre, du statut, de la catégorie et du corps

Sur un total de 36 saisines concernant des personnels :

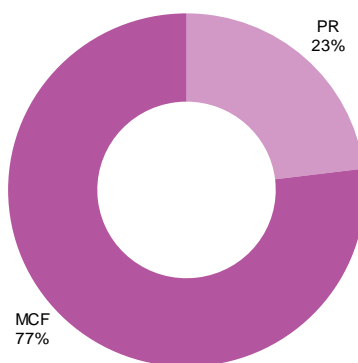
- > 69% des demandeurs sont des femmes ;
- > 64% sont des personnels BIATSS avec une représentation plus forte pour la catégorie C ;
- > 36% sont des personnels enseignants.

	TOTAL	Hommes	Femmes
BIATSS	23	6	17
E-EC-HU	13	5	8
	36	11	25

## → Répartition des saisines en fonction du statut et de la catégorie pour les personnels BIATSS



## → Répartition des saisines en fonction du corps pour les personnels enseignants



### ▸ Les saisines en fonction du site

Les saisines proviennent de quatre sites : Talence (39%), Victoire (25%), Carreire (11%) et Pessac (8%).

### ▸ Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines

#### ◆ LES SAISINES INDIVIDUELLES

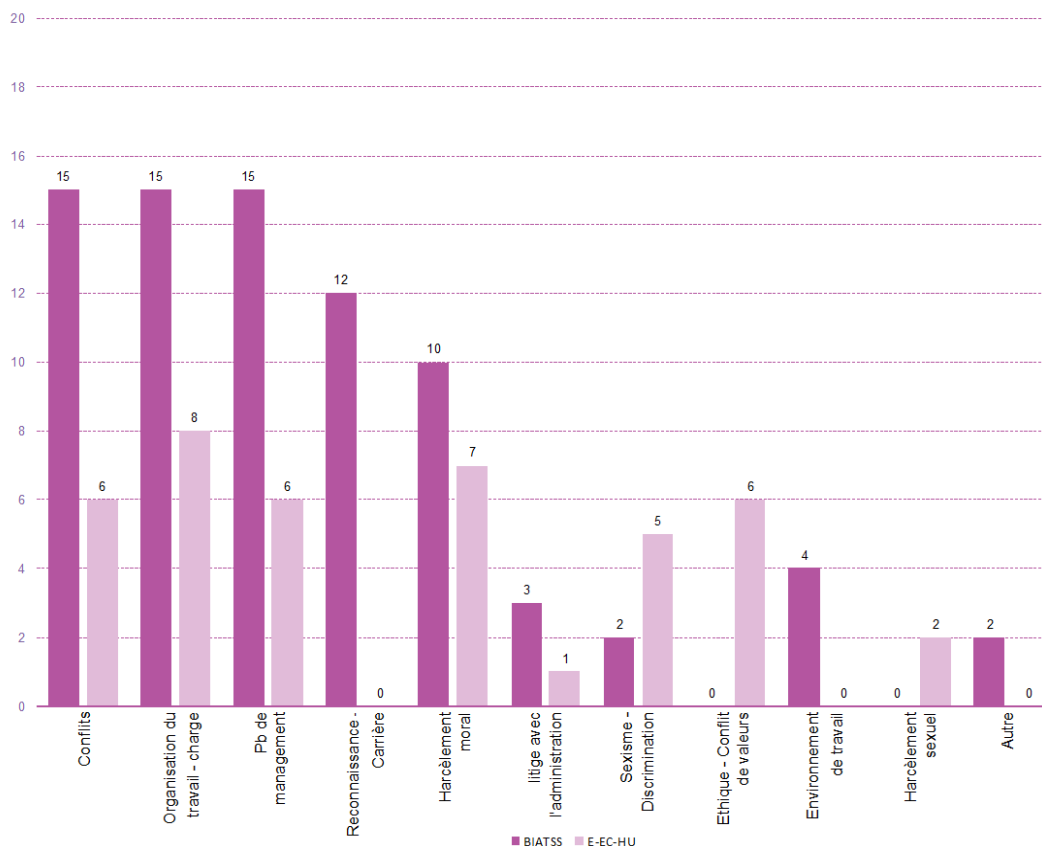
Certaines thématiques principales représentent 79% des demandes.

- > Des conflits interpersonnels et des désaccords liés à l'organisation du travail (avancement de carrière, charge de travail trop élevée ou insuffisante, travail et responsabilités inadaptés aux compétences).
- > Des problèmes de management (difficultés de communication, problèmes de délégation du pouvoir, conflits interpersonnels).

Le résultat de ces problèmes de management peut engendrer un sentiment de manque de reconnaissance, de harcèlement moral, de sexisme.



Si certaines problématiques concernent tous les personnels (conflits, organisation du travail/charge, problèmes de management, harcèlement moral), d'autres sont spécifiques aux personnels BIATSS (reconnaissance/carrière, environnement de travail) ou aux personnels enseignants (éthique/conflict de valeurs).



#### ◆ LES SAISINES COLLECTIVES

Des collectifs ont fait l'objet d'une intervention en médiation, essentiellement pour des conflits d'équipe et des problèmes de management et de communication.

#### ► L'état d'avancement des saisines

Après une vacance du poste durant quelques mois, une médiatrice a été recrutée le 1er mai 2017.

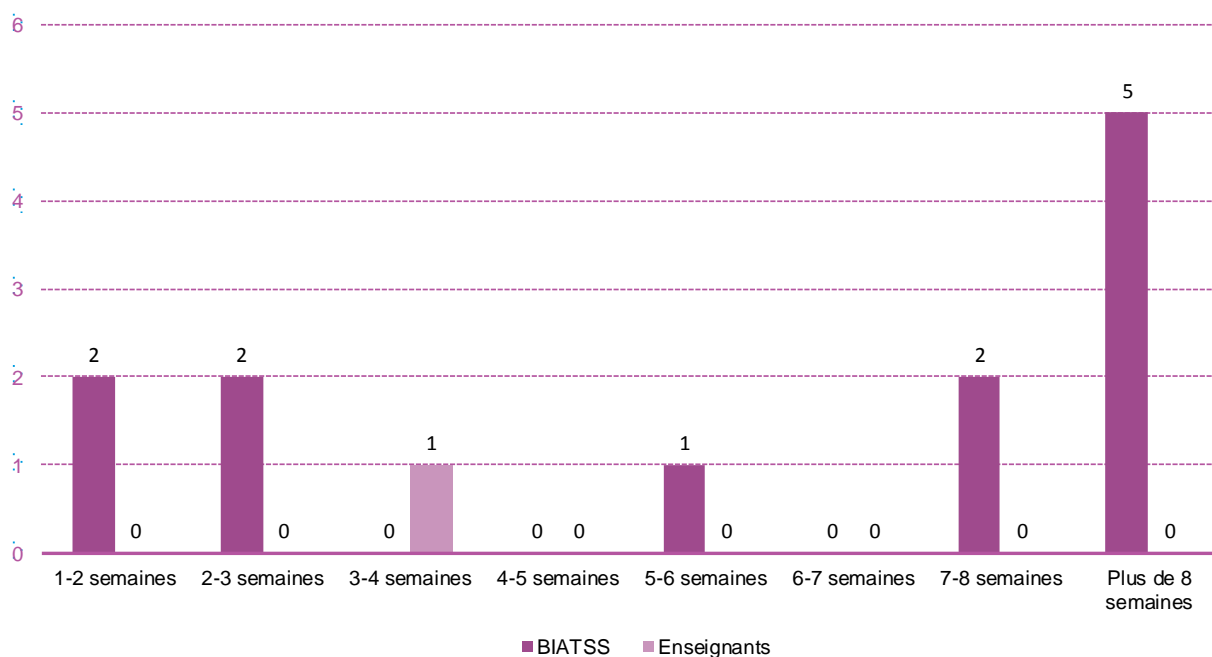
Pour un total de 36 saisines, 13 dossiers sont clos (soit 36 % des dossiers travaillés).

Les raisons principales des longs délais d'intervention sont :

- > l'ancienneté de la situation qui la rend plus complexe ;
- > le nombre d'acteurs impliqués dans sa résolution qui allonge le temps de traitement et d'analyse.

	TOTAL	En cours	Clos
BIATSS	23	11	12
E-EC-HU	13	12	1
	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>13</b>

## → Délais de traitement des saisines closes



## ▸ Les différents partenaires dans la médiation

Selon les situations, le service juridique, la cellule de veille contre le harcèlement, les violences sexistes et homophobes, le service conseil, accompagnement, parcours professionnels, les assistantes sociales ou le service de santé au travail peuvent conseiller le recours à la médiation et inversement.

Mais, de façon générale, et dans un cadre de confidentialité et de confiance, la médiatrice travaille en lien étroit avec les divers partenaires afin d'optimiser le traitement des saisines.

Traitement	Nombre
Par la médiatrice seule	8
Avec le pôle RHDS	24
<i>dont SST</i>	6
<i>dont SUAS</i>	2
Avec la DAJ	3
Avec la CEVHS	3
Avec le cabinet du président	3
	<b>41</b>

\*SST : Sauveteur secouriste du travail ; SUAS : Service universitaire d'action sociale ; DAJ : Direction des affaires juridiques ; CEVHS : Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes ; pôle RHDS : pôle Ressources humaines et développement social.

## **La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes**

La cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) a été mise en place au sein de l'université de Bordeaux en 2015. Conformément à l'article 8 du règlement intérieur de cette cellule, elle présente annuellement un rapport sur ses activités et le soumet au conseil d'administration et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

La CEVHS a pour mission principale de répondre aux situations de harcèlement dont elle est saisie. Elle agit également sur la prévention et la dissuasion de tout comportement abusif grâce à une campagne de sensibilisation. Elle s'adresse aux étudiants et aux personnels de l'université de Bordeaux. Dans le cadre du bilan social, seules les données relatives aux personnels seront présentées.

Dans sa formation plénière (qui assure les missions de sensibilisation et d'information), la CEVHS comprend 20 membres représentatifs de la communauté universitaire : chargée de mission égalité, membres du pôle RHDS, de la Direction des affaires juridiques, de la Direction de la communication, des syndicats, de l'Espace Santé étudiant, de la CFVU. Dans sa formation restreinte, en charge du traitement des cas, la CEVHS est composée de la chargée de mission et de personnels medico-sociaux, de l'université et de l'Espace santé étudiant.

### **▶ Sur l'année 2017, 9 saisines ont été recensées**

---

- > 1 situation a été traitée par la cellule ;
- > 6 situations transmises à la cellule ont été réorientées vers la médiatrice, celle-ci ayant un rôle d'intermédiaire dans la résolution à l'amiable d'un conflit ou d'une injustice ;
- > 1 saisine pour laquelle l'agent n'a pas souhaité donner suite ;
- > 1 saisine ne concernant pas l'université de Bordeaux, non prise en compte.

### **▶ Dans le cadre de la campagne de sensibilisation, des actions ont été mises en place**

---

- > Campagne d'affichage sur les différents sites ;
- > Un mail, destiné à l'ensemble de la communauté universitaire, rappelant l'existence et les missions de la cellule ;
- > Différentes actions : Projection débat « Hunting ground », conférence et restitutions d'enquêtes sur le harcèlement dans les transports, « marches exploratoires », enquête par questionnaire sur les violences sexuelles et sexistes.

## 2.3 La santé au travail

---

### ▸ Les missions du service santé au travail

---

Le service de santé au travail a pour mission de veiller à ce que les agents de l'université ne subissent pas d'altération de leur santé du fait de leur travail. Il s'inscrit dans une vision moderne et innovante de la médecine du travail, répondant aux évolutions récentes de la discipline. Il s'agit d'aborder la santé dans toutes ses dimensions, de prévenir les risques d'accidents et de maladies professionnelles, y compris les risques psycho-sociaux, dans une approche pluridisciplinaire associant médecine du travail, psychologie, ergonomie, épidémiologie.

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

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

Les locaux du service sont situés au cœur du campus universitaire bordelais, sur la commune de Pessac.

L'effectif global suivi par le service se répartit de la manière suivante :

- > Sur 3 grands sites bordelais : Pessac, Talence et Bordeaux Victoire / Carreire,
- > Sur plusieurs sites délocalisés : Agen, Arcachon, Landes (Mont de Marsan et Dax), Pau/Bayonne, Périgueux.

L'année 2017 a été marquée par :

- > **La mise en place effective d'un nouveau logiciel spécifique en santé au travail, « Préventiel »**, depuis le mois d'avril.
- > L'acquisition et le paramétrage d'un logiciel spécifique de médecine du travail est un élément clé, indispensable au développement de l'activité dans le périmètre de l'université depuis la fusion. Cet outil permet à présent de réaliser de manière optimisée le décompte des visites et d'établir un rapport d'activité annuel détaillé. Il est également essentiel pour le suivi des convocations des personnels, dont la gestion doit répondre aux contraintes réglementaires en vigueur. De plus, dans un contexte d'évolution de la santé au travail, où la priorité concerne les actions en milieu professionnel, disposer d'un logiciel spécifique offrant des fonctionnalités dédiées à l'identification et au suivi des expositions est devenu indispensable. C'est en effet grâce à cet outil qu'il devient possible de tracer les expositions mais également de suivre des indicateurs d'alerte, individuels ou collectifs pour mener des actions correctives ou de prévention.
- > **La contractualisation avec l'INSERM d'un partenariat**, confiant à l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail de l'université la surveillance de la santé des agents de l'INSERM (délégation régionale Aquitaine Bordeaux Poitou Charentes) - et toute action sur le milieu de travail nécessaire pour assurer leur santé. Cette contractualisation a pris effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

### ▸ Le suivi médical des agents

---

Le contenu d'une consultation est marqué par plusieurs temps : l'interrogatoire et examen médical, l'analyse des risques professionnels (fiche de renseignement remplie par l'agent et éventuellement complétée par la fiche d'exposition aux CMR - agents chimiques qui ont, à moyen ou long terme, des

effets cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction - délivrée par le laboratoire), la formulation de demandes d'examen complémentaires et d'orientations éventuelles (médecin traitant, spécialiste, assistante sociale, psychologue en santé au travail...) et enfin le suivi des vaccinations.

Après vérification de l'adéquation de l'état de santé avec le poste de travail, plusieurs conclusions peuvent être formulées. Une étude de poste peut être demandée par le médecin de prévention et un avis d'aptitude est rendu pouvant donner lieu à des restrictions professionnelles éventuelles ou encore à des propositions de réaffectation ou de reclassement. De même, une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) peut être initiée avec accord de l'agent afin qu'il puisse bénéficier des droits afférents.

La durée des visites dépend de la typologie de celles-ci ainsi que de la problématique présentée. En moyenne, les visites d'embauche, les visites médicales périodiques simples (SMS) sont de 30 minutes, les visites périodiques en surveillance médicale renforcée (SMR) et les visites occasionnelles sont de 45 minutes.

### **Visites d'embauche et visites médicales périodiques**

Ces visites permettent de définir la périodicité de suivi des agents :

- > Surveillance médicale simple (SMS), tous les 5 ans, réglementairement prévue pour tous les personnels
- > Surveillance médicale renforcée (SMR) annuelle pour certains agents en fonction :
  - de leur état de santé (handicap, femmes enceintes, agents réintégré après congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), pathologies particulières...)
  - de leurs risques professionnels.

### **Visites médicales occasionnelles**

Elles peuvent être organisées :

- > à la demande de la hiérarchie ;
- > à la demande du salarié(e) ;
- > à la demande du médecin du travail ;
- > dans le cadre d'une reprise d'activité (après un arrêt de travail d'au moins 30 jours)
- > avant même la reprise d'activité (visites de pré-reprise), uniquement à l'initiative de l'agent, du médecin traitant, ou du médecin conseil. Elle a pour but de préparer le retour au travail, si celui-ci s'annonce difficile. Elle peut notamment permettre d'anticiper un éventuel aménagement de poste.

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

L'infirmière en santé au travail effectue ces entretiens qui sont réalisés sous délégation médicale. Ils sont organisés à 2 ans et demi d'une visite quinquennale pour les agents ne justifiant pas d'une surveillance médicale renforcée. Des EIP sont également programmés lors d'une déclaration de grossesse et lors d'un retour de congé de maternité. Ils ont été décidés pour permettre une surveillance périodique en santé au travail plus rapprochée que les 5 ans réglementaires. À l'issue de ces entretiens, les agents qui le nécessitent sont réorientés vers le médecin du travail, la psychologue du travail et/ou vers la préventrice. Le temps moyen d'une consultation est de 45 mn.

### **Actions en milieu professionnel**

Le médecin de prévention réserve un tiers de son temps aux actions en milieu de travail.

Ces missions se font en collaboration avec les intervenants en prévention des risques professionnels, en particulier la préventrice du service :

- > visites des lieux de travail et études de postes, à l'initiative du médecin de prévention ou à la demande de l'administration ou des agents et/ou de leurs représentants ;
- > participation aux réunions et aux travaux du Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT) ;

- > participation aux enquêtes sur les accidents de travail (AT) et maladies professionnelles (MP) ;
- > intervention dans les différentes formations dispensées aux personnels ;
- > avis sur les projets de construction ou d'aménagements de locaux ;
- > prescription de prélèvements et mesures d'ambiance ;
- > conseils pour le remplacement des produits dangereux ;
- > éducation sanitaire ;
- > proposition d'études épidémiologiques.

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

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

## ▶ Une équipe pluridisciplinaire

		ETP 2017	ETP 2016
<b>Médecins</b>	Coordonnateur	0,1	0,1
		0,8 *	0,6
	Prévention	0,8	0,8
		0,2	0,2
		1,9	1,7
<b>Personnel paramédical</b>	Infirmière	1	1
	Préventeur H & S	1	1
<b>IPRP</b>	Psychologue	0,8	0,8
	Ingénieur	0,2	0,2
		3	3
<b>Assistant - médico-administratif</b>		1	1
		1	1
		2	2
		6,9	6,7

\* A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017, suite à un départ à la retraite, il est à noter une augmentation du temps médical de l'ETP 0,6 à 0,8 soit un total de 1,8 ETP médecins.

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

La détermination de la nécessité d'une Surveillance médicale renforcée (SMR) se fait par rapport aux risques professionnels auxquels l'agent peut être soumis, et/ou par catégories de personnes. Ainsi, les personnels en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant d'une pathologie particulière et les personnels en retour au travail après CLM, CLD, AT, MP bénéficient d'une SMR. Plusieurs risques professionnels nécessitent également, sur le plan réglementaire, la mise en place de ce type de surveillance. On va retrouver les personnels exposés à des agents biologiques, à des agents cancérogènes/mutagènes/toxiques, à l'amiante, aux bruits, aux rayonnements ionisants, au travail de nuit, aux vibrations etc.

Toutefois, le médecin du travail a la possibilité de déterminer, à son initiative, une surveillance médicale renforcée pour d'autres cas particuliers comme détaillés ci-dessous.

→ **Effectif nécessitant une surveillance médicale renforcée (SMR) ou une surveillance médicale simple (SMS) par rapport à l'effectif global de l'université**

	Homme	Femme	Total
Effectif nécessitant une SMR	619	716	1335
.....définie par réglementation (exposition déclarée)	<i>dont 289</i>	<i>dont 321</i>	<i>dont 610</i>
.....à la demande du médecin du travail	<i>dont 330</i>	<i>dont 395</i>	<i>dont 725</i>
Effectif nécessitant une visite SMS	2 136	2 441	4 577
			<b>5 912</b>

→ **Type de SMR mise en place à la demande du médecin du travail**

	Homme	Femme	Total
Agents d'entretien	101	148	249
Ouvriers des services techniques et imprimerie	49	14	63
Pathologies particulières	111	187	298
Personnel en contact avec les animaux	5	17	22
Postes de sécurité	13	7	20
Rayonnements non ionisants	41	14	55
Risques missions	10	8	18
	<b>330</b>	<b>395</b>	<b>725</b>

↳ **Taux de couverture des agents par un médecin de prévention**

- > L'effectif médical (hors coordonnateur) était de 1,6 ETP de janvier à août 2017. Il est passé à 1,8 ETP au 1<sup>er</sup> septembre 2017, avec un temps dédié de 20% à l'INSERM.
- > Ainsi un ETP de médecin de prévention :
  - assure la surveillance médicale de 3 370 agents
  - effectue environ 2 106 visites périodiques

Compte tenu de l'effectif à l'université de Bordeaux et de la diversité des métiers, le personnel est réparti entre les différents médecins en secteur d'affectation.

- > Les pôles administratifs

La répartition a été réalisée entre les différents médecins sans notion géographique. Cette mise en place est opérationnelle depuis le déploiement du logiciel Préventiel.

- > Les collègues et départements

La répartition garde un caractère géographique, associé aux différentes disciplines, afin de conserver une cohérence concernant les risques présents dans les laboratoires.

## ↳ Principaux indicateurs de santé au travail

### → Visites médicales et paramédicales

Type de visites	2017			2016
	Homme	Femme	Total	Total
<b>Visites d'embauches</b>	85	161	246	312
<b>Visites périodiques</b>	Suivi médical simple	128	200	328
	Suivi médical renforcé	181	175	356
	Examens médicaux supplémentaires	6	6	12
<b>Visites occasionnelles</b>	A la demande de l'employeur	13	25	38
	A la demande de l'agent	74	175	249
	A la demande du médecin de prévention	63	127	190
	Visites d'urgence	6	10	16
<b>Visite de reprise</b>	Visite de pré-reprise	6	12	18
	Visite de reprise après AT	2	5	7
	Visite de reprise après CLM CLD	4	7	11
	Visite de reprise après CMO	30	48	78
	Visite de reprise après MP	0	3	3
	Visites de reprise après MAT	0	10	10
<b>Total des visites médicales</b>	<b>598</b>	<b>964</b>	<b>1 562</b>	<b>1 593</b>
<b>Visites paramédicales</b>	Entretiens infirmiers	151	196	347
	Urgences	3	10	13
	Soins infirmiers	41	33	74
	Consultations d'accompagnement psychologue	20	146	166
	Consultations d'urgence psychologue	1	3	4
<b>Total des activités paramédicales</b>	<b>216</b>	<b>388</b>	<b>604</b>	<b>624</b>
	<b>814</b>	<b>1 352</b>	<b>2 166</b>	<b>2 217</b>

Le nombre de convocations pour les visites médicales et les visites paramédicales réalisées au cours de l'année 2017 est de : 2 624. Ce nombre est supérieur aux visites réalisées car, organiser une visite médicale ou un entretien infirmier nécessite fréquemment plusieurs convocations du fait d'annulations, de reports ou d'absences. La situation la plus fréquente est celle des absences non excusées qui bloquent des créneaux de consultation au cours desquels l'équipe médicale reste mobilisée.

Taux de présentisme  
79%

= total des visites médicales + total des visites paramédicales divisé par le total des convocations réalisées



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

	2017	2016
Nombre d'agents vus à leur demande	223	272*
Effectif global UB	5 912	5 942
Taux d'agents vus en visite à leur demande	4,6%	4,6%

\* visite à la demande de l'agent et visite de pré-reprise à l'initiative de l'agent

Le nombre de personnes vues et le nombre de consultations réalisées en 2017 restent stables par rapport à 2016.

	2017	2016
Nombre de consultations à la demande de l'agent	267	272
Consultations totales	1 562	1 593
Proportion de visite à la demande de l'agent	17,1%	17,1%

## ➔ Nombre d'examens complémentaires

Type d'examen	2017	2016
Vaccinations	35	16
Bilans pulmonaires	19	33
Autres radiographies		2
Test d'exploration fonctionnelle respiratoire (EFR)	3	
Visiotests *	35	140
Audiogrammes	12	13
Bilans sanguins	345	216
	449	420

\* La diminution notable du nombre d'examens «Visiotest» est due à une panne de matériel.

\*\* Développement des prises de sang par l'infirmière en interne, facilitation pour les agents dans la réalisation des bilans

Nombre total d'examens complémentaires : détail	Homme	Femme	Total	
Nombre total d'examens complémentaires prescrits	252	265	517	
Nombre total d'examens complémentaires réalisés	204	245	449	
	en interne	82%	69%	75%
	en externe	18%	31%	25%
Nombre total d'examens complémentaires prescrits et non réalisés	48	20	68	

## ➔ Conclusions de visites médicales

Conclusions des visites médicales	2017			2016
	Homme	Femme	Total	Total
Apte	423	615	1038	1 052
Apte avec restrictions et/ou aménagement de poste	108	205	313	250
Inaptitude temporaire	16	37	53	41
Demandes de reclassement	1	10	11	9
Pas de fiche d'aptitude délivrée *	45	99	144	NC
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>966</b>	<b>1559</b>	<b>1 352</b>

\* Les fiches d'aptitude ne sont pas réalisées lors de visite de pré-reprise et peuvent ne pas l'être lors de visites à la demande l'agent.

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

	Hommes	Femmes	Total
Assistante sociale	2	9	11
Autre orientation non médicale	4	4	8
Conseillère mobilité et carrière	1	1	2
Consultation de pathologies professionnelles	1	1	2
Médiateur	0	1	1
Préventeur	15	50	65
Psychologue du travail	19	63	82
Référent AT/MP*	0	3	3
Référent handicap	0	4	4
Santé voyage	1	2	3
Service des urgences	4	1	5
Suivi psychothérapeutique	0	1	1
	<b>47</b>	<b>140</b>	<b>187</b>

\* accident de travail/maladie professionnelle

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

### → Études de postes et attestations d'exposition

Etudes de postes réalisées	RQTH*	Non RQTH	Total
	12	53	65

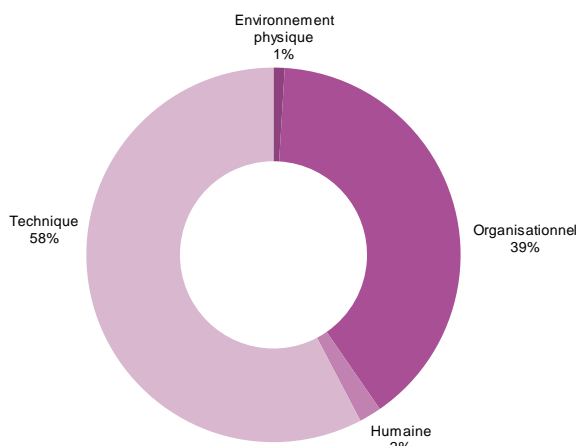
\*RQTH : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

### → Répartition des études de poste par site :

Sites	Nombre
Talence	21
Carreire	20
Pessac	10
Bastide	4
Gradignan	4
Mérignac (ESPE)	2
Villenave d'Ornon	2
Caudéran (ESPE)	1
Sites délocalisés (ESPE Pau)	1

Une attestation d'exposition a été réalisée en 2017, et ce dans le cadre d'une exposition à des Cancérogènes/Mutagènes/Reprotoxiques (CMR) et à de l'amiante. Dans le cadre d'un départ à la retraite, une attestation d'exposition est formalisée si nécessaire. Cette fiche vise à déclencher un suivi médical post-professionnel.

## → Préconisations dans le cadre du maintien dans l'emploi



Les préconisations ci-dessous ont été formulées par le préventeur à l'issue des études de poste.

### ◆ Les préconisations/mesures sur l'environnement physique

- > Demande d'intervention des services techniques, par exemple : réparation de luminaires défectueux, mise en place d'un éclairage extérieur aux abords de la bibliothèque universitaire...

### ◆ Les préconisations/mesures techniques

- > Achat de matériel pour l'aménagement de postes informatiques, par exemple : siège ergonomique, souris « roller mouse », souris verticale, clavier à gros caractères, tapis de souris avec gel repose poignet, repose poignet gel pour clavier, film solaire sur les fenêtres, cloison phonique, clavier « goldtouch », téléphone sans fil, loupe de poche, repose deux jambes ergonomique...
- > Achat de matériel de laboratoire (tabouret ergonomique...)
- > Achat de dispositifs d'aide à la manutention (chariot ergonomique et chariot triple roues...)
- > Achat de matériel limitant les postures contraignantes (balai à plat, aspirateurs avec enrouleurs automatiques...)
- > Achat de matériel limitant les gestes répétitifs (micropipettes électroniques...)

### ◆ Les préconisations/mesures organisationnelles (par métier)

- > Personnels administratifs :
  - conseils sur le choix de matériel (ex. fauteuil adapté, souris verticale etc.);
  - test des matériels informatiques avant achat ;
  - conseils et aménagements de postes informatiques ;
  - alternance des tâches ;
  - organisation de pauses régulières afin, notamment, de prévenir l'apparition ou la majoration de troubles liés au travail sur écran dont les troubles musculo-squelettiques (TMS) ;

- conseils d'aide par le collectif ;
  - aide à une tierce personne ;
  - mise en visibilité des tâches dans le temps (chronologie des tâches) ;
  - réflexions collectives sur la mise en forme des sujets d'examens en cas de non-respect des délais par les enseignants.
- > Personnels de laboratoire
- interdiction de manipuler des produits reprotoxiques chimiques pour les femmes enceintes.
- > Personnels affectés à la logistique
- substitution par un produit moins dangereux (eau de javel par produit désinfectant tensioactif végétal) ;
  - adaptation de la fréquence de nettoyage des locaux ;
  - sensibilisation des usagers sur la difficulté de nettoyer des locaux encombrés.
- > Personnels enseignants
- réservation d'une salle de cours isolée phoniquement ;
  - limitation de la durée des TD ;
  - limitation des déplacements à pied sur le site de Pessac.

### ◆ Les préconisations / mesures humaines

- > Actions de sensibilisation et ou formations.

### → Visites de locaux et interventions collectives

- > Six visites de locaux ont été réalisées, dont trois en collaboration avec la direction prévention sécurité et environnement et une mandatée par le CHSCT ;
- > Diagnostic ergonomique réalisé auprès du service logistique visant à améliorer les conditions de travail ;
- > Etude ergonomique auprès du guichet unique de Talence.

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

Les visites médicales et le tiers temps assurés par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail offrent des opportunités de dépistage et de prévention. En effet, les visites médicales individuelles permettent, par croisement des données des agents d'une même unité de travail, de mesurer la dimension collective de certaines situations.

De même, le tiers temps et l'observation des situations de travail ouvrent sur l'activité réelle des agents avec ses contraintes, son organisation, son ambiance, et peuvent fournir des éléments d'alerte vis-à-vis de situations collectives dégradées ou à risque.

Le service de santé au travail souhaite favoriser et participer à la mise en place de « groupes projet » permettant d'aborder des situations spécifiques et d'assurer des actions préventives. C'est notamment le cas dans la gestion des risques psychosociaux autour desquels des groupes de travail constitués d'acteurs pluridisciplinaires se sont mis en place. Ces groupes suivent la géométrie variable des collectifs et peuvent donc être constitués pour un service, un site, une fonction... Le recueil des

indicateurs d'alerte par dépistage systématique ou à la suite d'un signalement est optimisé par les relations de confiance que l'équipe instaure avec les différents acteurs de l'institution.

Au cours de l'année 2017, le travail engagé avec les différents acteurs de la prévention de l'université de Bordeaux a poursuivi son développement, que ce soit par le biais de l'enquête portant sur la qualité de vie au travail, ou via des interventions plus ciblées sur des collectifs de travail.

### → Les consultations : motifs et types de populations reçues

L'enjeu de la consultation en psychologie santé au travail est d'investiguer l'exposition professionnelle décrite et de recueillir les signes cliniques d'une atteinte à la santé mentale ou physique.

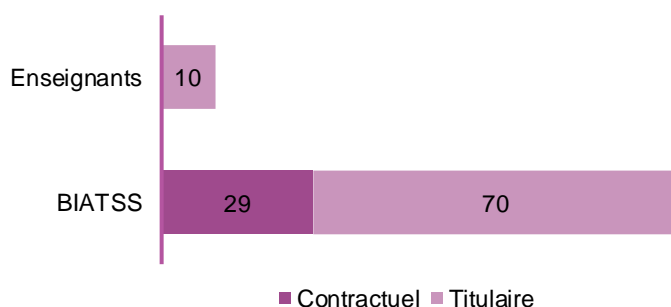
A l'issue de l'entretien, il s'agit de poser un diagnostic d'origine professionnelle ou extra-professionnelle afin de formuler des orientations thérapeutiques et le cas échéant de proposer un accompagnement. Ce dispositif ne s'inscrit pas dans une logique psychothérapeutique, l'enjeu n'est pas le soin mais la prévention par une aide dans l'ajustement aux situations de travail.

Les consultations individuelles ont une durée moyenne de 1h/1h30.

En 2017, 109 agents ont été reçus et 170 consultations ont été réalisées.

Motif Principal	2017			2018
	Femme	Homme	Total	Total
Consultation d'accompagnement	142	19	161	111
Consultation d'aptitude	4	1	5	12
Consultation d'urgence	3	1	4	2
	<b>149</b>	<b>21</b>	<b>170</b>	<b>125</b>

### → Répartition des agents par filière



## → Les consultations : orientations et conclusions

Orientations suite aux consultations	Nombre
Assistante sociale	6
Conseiller mobilité et carrière	8
Médecin du travail	4
Médecin généraliste	35
Médecins spécialistes	2
Médiateur	6
Psychiatrie	11
Référent handicap	1
RHDS (DGSA ou collaborateurs directs)	13
Suivi psychothérapeutique	15
	<b>101</b>

Conclusions de consultations psychologues	2017	2016
	Nombre	Nombre
Aptitude	120	74
Aptitude sous réserve d'un aménagement de son poste	9	
Inaptitude temporaire	30	44
Inaptitude définitive (mobilité pour raisons médicales engagée)	11	7
	<b>170</b>	<b>125</b>

## → Les interventions collectives de la psychologue

Plusieurs types d'actions ont été menés :

- > des diagnostics portant sur l'organisation, le management et les conditions de travail ;

Trois signalements ont été faits quant à des situations collectives potentiellement à risques (vigilance) ou identifiées comme à risque (alerte). Ces signalements ont donné lieu à une prise en considération de la direction du service/pôle concerné ainsi que de la présidence.

- > des actions de conseils auprès de l'encadrement ;
- > une régulation d'évènement traumatisant.

## ▣ Les activités de tiers temps médical, paramédical et actions des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

Afin de conseiller et d'accompagner au mieux l'employeur dans la prévention des risques professionnels, le médecin du travail dédie une partie de son temps à ce que l'on appelle réglementairement les activités de tiers temps. Ces activités sont également appelées actions en milieu de travail, afin d'englober les missions des différents acteurs de la prévention du service de santé au travail. Celles-ci sont décrites ci-dessous.

Le service de santé au travail participe ainsi à de nombreux groupes de travail mis en place au sein de l'université de Bordeaux (ex. amiante, qualité de vie au travail, handicap et accessibilité etc.)

Il siège également dans certaines instances décisionnelles et anime des formations.

Les différentes actions en milieu de travail menées par le service :

- > Aide à l'élaboration du Document Unique (DUER<sup>3</sup>)
- > Entretiens téléphoniques dans le cadre du suivi de dossiers individuels ou collectifs
- > Information /sensibilisation des salariés et des employeurs sur les risques professionnels et les moyens de prévention
- > Réunions de collaboration entre le SST<sup>4</sup> et la DPSE<sup>5</sup>
- > Réunions de collaboration entre le SST et les assistantes sociales
- > Réunions de type groupe de travail (ex : suivi d'alerte ou QVT<sup>6</sup>)
- > Réunions de suivi du secteur PILPSE
- > Réunions de développement social
- > Staff mensuel du SST
- > Staff mensuel avec le CHU / Consultations de pathologies professionnelles
- > ...

## → Participation aux instances et commissions internes

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

## → Formations animées

### ▪ Formations dispensées au personnel de l'université

Thèmes abordés	Membres du SST
« Rôle du Service de Santé au Travail » - Formation et information aux nouveaux entrants et assistants de prévention sur trois temps : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation</li> <li>- Formation risques biologiques</li> <li>- Formations risques chimiques et toxicologiques</li> </ul>	Participation du Médecin et de l'Infirmière
Formation gestion aux risques spécifiques des laboratoires - Assistant de Prévention et Ingénieur d'Etude	Participation du Médecin
Education sanitaire à destination du personnel exposé : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vaccination</li> <li>- Accident d'Exposition biologique et chimique</li> </ul>	Participation du Médecin et de l'Infirmière
« Stress et Risques Psychosociaux » - Formation à destination des Assistants de Prévention	Animation par la Psychologue

<sup>3</sup> DUER : document unique d'évaluation des risques

<sup>4</sup> SST : sauveteur secouriste du travail

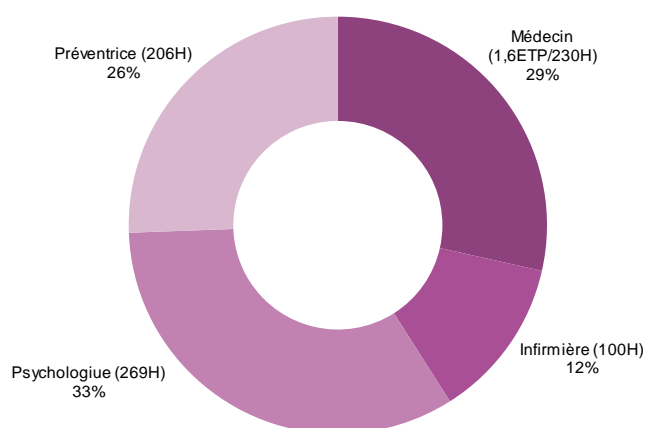
<sup>5</sup> DPSE : direction de la prévention, de la sécurité et de l'environnement

<sup>6</sup> QVT : qualité de vie au travail

▪ **Formations dispensées dans le cadre de cursus universitaires diplômants**

Thèmes abordés	Membres du SST
« Risques Psychosociaux et Souffrance au travail » <i>DU prise en charge des victimes</i>	Animation par la Psychologue
« Prise en charge individuelle des Risques Psychosociaux et de la Souffrance au travail » <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par la Psychologue
« Mise en place des entretiens infirmiers » <i>DIUST futures infirmières en santé au travail</i>	Animation par l'Infirmière

→ **Répartition du tiers-temps et des actions en fonction du métier**



## 2.4 L'hygiène et la sécurité

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

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

La DPSE compte 29 personnes réparties sur 3 services :

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



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

- > préparation et animation des comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) des 3 campus et de l'instance centrale ;
- > participation aux CHSCT des partenaires (INRA, CNRS, Inserm) et commissions santé sécurité ;
- > veille réglementaire en hygiène sécurité environnement ;
- > conception/élaboration/diffusion des consignes de sécurité et outils de prévention ;
- > animation et coordination du réseau des assistants de prévention (167 personnes) et du réseau des personnes compétentes en radioprotection (PCR) (44 personnes) ;
- > mise en place de l'évaluation des risques professionnels dans les laboratoires et services ;
- > examen des registres de santé sécurité au travail ;
- > instruction des autorisations et agréments liés aux activités de recherche et d'enseignement (radioactivité, expérimentation animale, OGM, ...) ;
- > élaboration et mise en place de formations relatives à la prévention des risques professionnels ;
- > réalisation de mesures ou prélèvements sur site ;
- > conseil HSE (hygiène sécurité et environnement) en amont des projets d'aménagement ou de construction immobilière

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

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

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

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

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

### → Définition

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

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

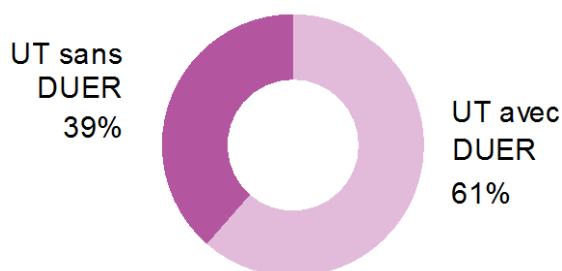
Le décret définit 3 exigences pour le document unique :

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

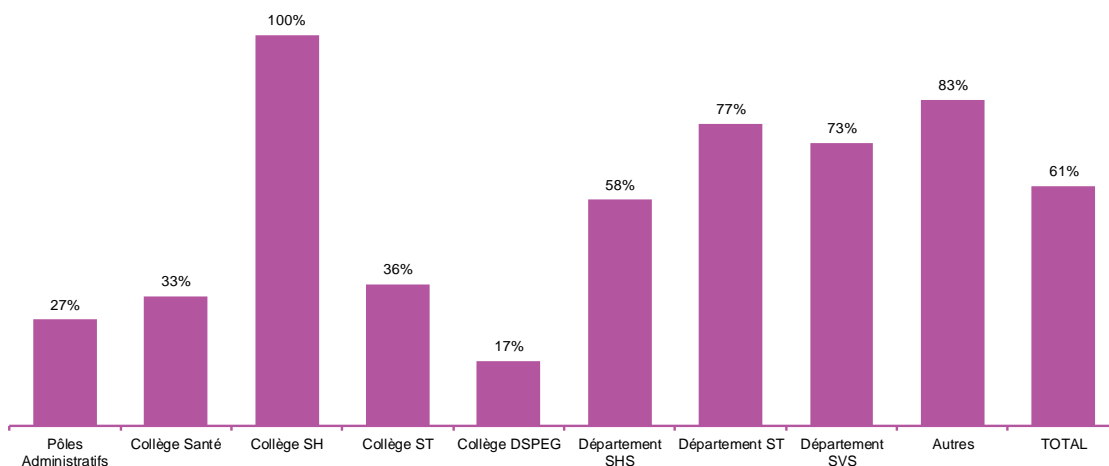
C'est un élément essentiel de la prévention des risques dans l'établissement car il constitue l'outil de pilotage de la prévention, que ce soit à l'échelle d'une structure ou à l'échelle globale de l'université.

### → Chiffres clés

- > sur les 127 unités de travail (UT) recensées, 78 ont mis à jour leur document unique d'évaluation des risques (DUER) en 2017.

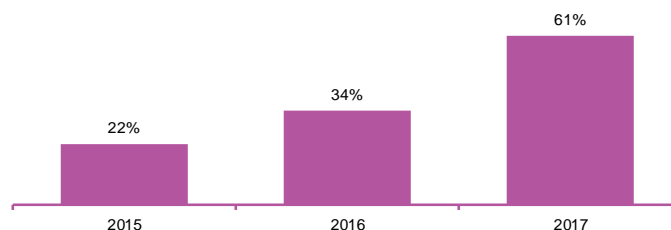


### → DUER mis à jour en 2017 par composante



## → Mise à jour du DUER - bilan sur 3 ans

Aujourd'hui, 61% des unités de travail sont couvertes par un document unique ; les risques professionnels y étant plus courant, la priorité a été donnée aux départements qui comptent les laboratoires de recherche.



## ▶ Programme annuel de prévention de l'université

Le programme annuel de prévention 2017 de l'université, proposé au CHSCT central, s'inscrit dans les orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels définies par le ministère chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

Il découle également de l'analyse des documents uniques d'évaluation des risques (DUER) réalisés par les unités de travail.

Ce programme est développé selon 5 axes :

### ◆ Axe 1 : améliorer le fonctionnement des CHSCT

- > mise en place de réunions intermédiaires aux séances de CHSCT afin d'assurer un suivi des propositions formulées ;
- > renouveler et systématiser l'information auprès des personnels sur le rôle et les missions des membres du CHSCT ;
- > présenter le rapport annuel de la santé et de la sécurité au travail et du programme annuel de prévention au comité technique et au conseil d'administration ;
- > définir une méthodologie de prise en compte des situations de souffrance au travail\*.

### ◆ Axe 2 : dynamiser le réseau des acteurs de la prévention

- > améliorer l'identification des agents exposés à des risques particuliers ;
- > poursuivre le développement du réseau des assistants de prévention.

### ◆ Axe 3 : renforcer le pilotage en matière de santé et de sécurité

- > rédiger un rapport annuel relatif à la santé et la sécurité ;
- > développer des indicateurs santé sécurité intégrant la qualité de vie au travail\* ;
- > mettre en place une instruction générale santé sécurité au travail.

#### ◆ Axe 4 : relancer la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

- > mettre à jour les documents uniques d'évaluation des risques à hauteur de 50% des unités de travail recensées (contre 33% en 2016).

#### ◆ Axe 5 : prévenir les risques professionnels

- > mettre en place le programme de prévention des risques psychosociaux\*;
- > poursuivre la mise en œuvre d'actions de formation relatives à la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail ;
- > participer à l'acquisition de dispositifs de prévention des situations de travail isolé suite aux demandes faites dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels 2016.

\* Actions menées dans le cadre de la démarche qualité de vie au travail

### ▶ Assistants de prévention

---

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

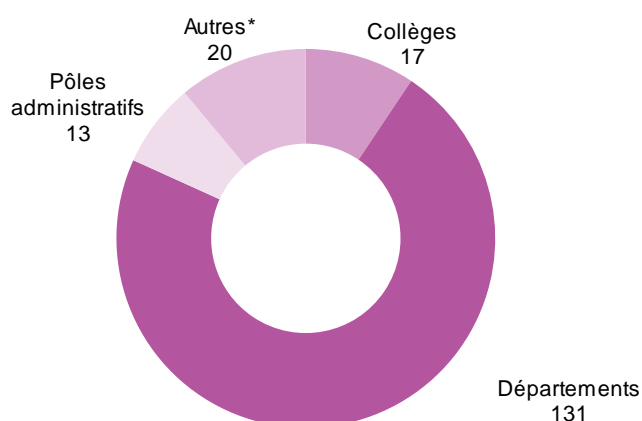
L'assistant de prévention bénéficie d'une formation avant d'être nommé.

22 assistants de prévention ont eu une formation initiale en 2017 ; le réseau compte désormais 181 agents (personnels université de Bordeaux et partenaires).

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

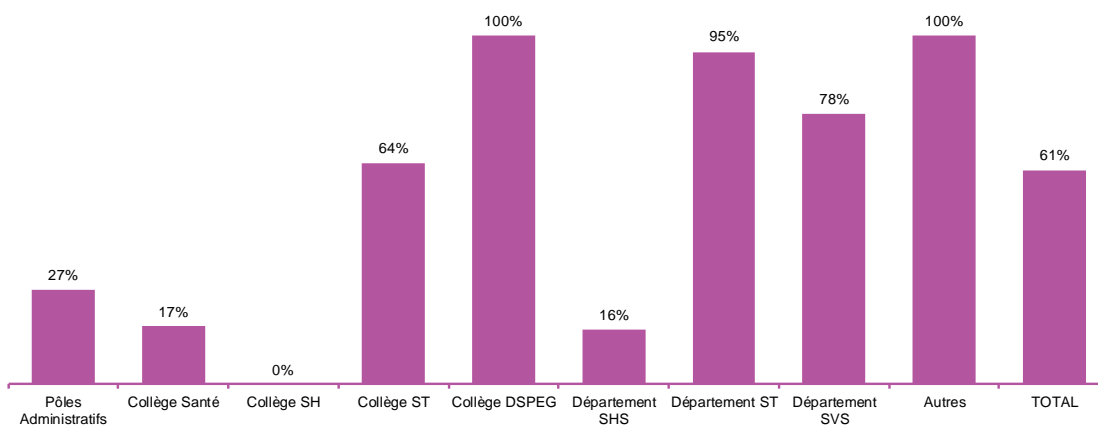
La coordination et l'animation du réseau sont assurées par la DPSE (Direction prévention sécurité environnement).

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

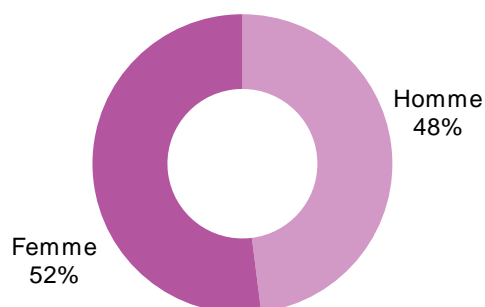


\* ESPE, IUT, campus Agen, campus Périgord

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

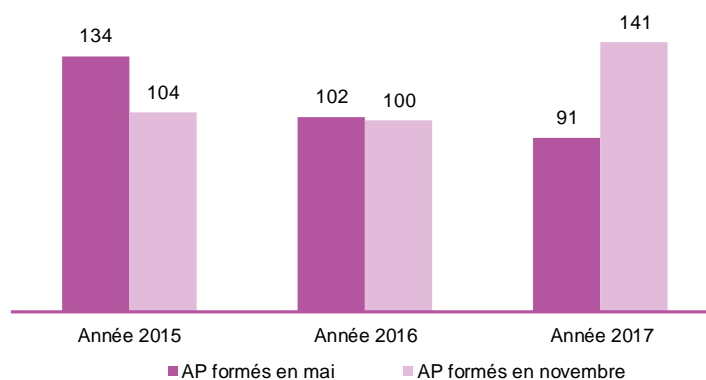


→ Répartition des assistants de prévention par genre



→ Formation des assistants de prévention

Dans le cadre de la formation continue des assistants de prévention, 2 journées sont organisées par an en collaboration avec nos partenaires, le CNRS, l'Inserm, Bordeaux INP et l'INRA.

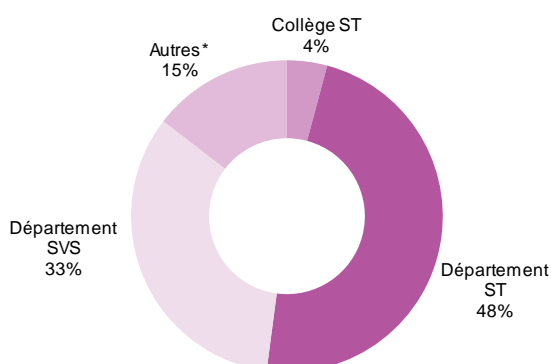


## Personnes compétentes en radioprotection et autorisations ASN<sup>7</sup>

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

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

### → Répartition des personnes compétentes en radioprotection à l'université de Bordeaux : 48 personnels répartis dans les structures



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

### Autorisations ASN

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

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

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

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

- > T330478 du laboratoire BIOTIS UMR INSERM U1026 ;
- > T330506 du laboratoire BIOTIS UMR INSERM U1026 ;
- > T330687 du laboratoire d'anatomie, site de Carreire ;
- > T330505 du laboratoire IMS, UMR CNRS 5218 ;
- > T330486 du laboratoire ARNA UMR INSERM U1212, site IECB ;
- > T330406 du laboratoire Bariton UMR INSERM U1053 ;
- > T330665 de la PTIB site Xavier Arnozan.

<sup>7</sup> Autorité de sûreté nucléaire

## ↳ Déchets dangereux

---

### **Les déchets chimiques**

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

- > Le montant total TTC dépensé pour le traitement des déchets chimiques est de 94 K€ en 2017.
- > Le tonnage traité a représenté en 2017 78 tonnes.
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

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

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

- > Le montant total TTC dépensé pour les déchets DASRI est de 80 K€ en 2017.
- > Le tonnage traité a représenté en 2017 104 tonnes.
- > La valorisation est effectuée par une production de chauffage et de gaz comprimé distribuée aux entreprises environnantes.

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

La collecte et le traitement des déchets DEEE sur l'université de bordeaux sont assurés par un prestataire unique. En 2017, le tonnage traité représente 25 tonnes, le montant dépensé est de 16 K€.

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

- > 3 402 cartouches à jet d'encre et toners d'impression ont été recyclés en 2017.

### **Recyclage des piles**

- > 470 kg de piles et accumulateurs ont été recyclés en 2017.

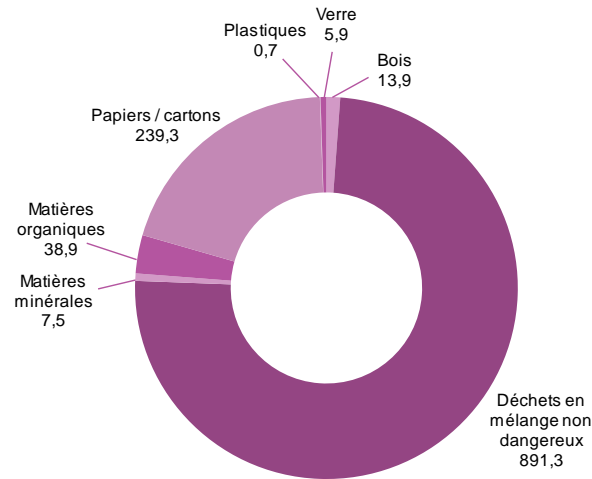
### **Déchets et effluents radioactifs**

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

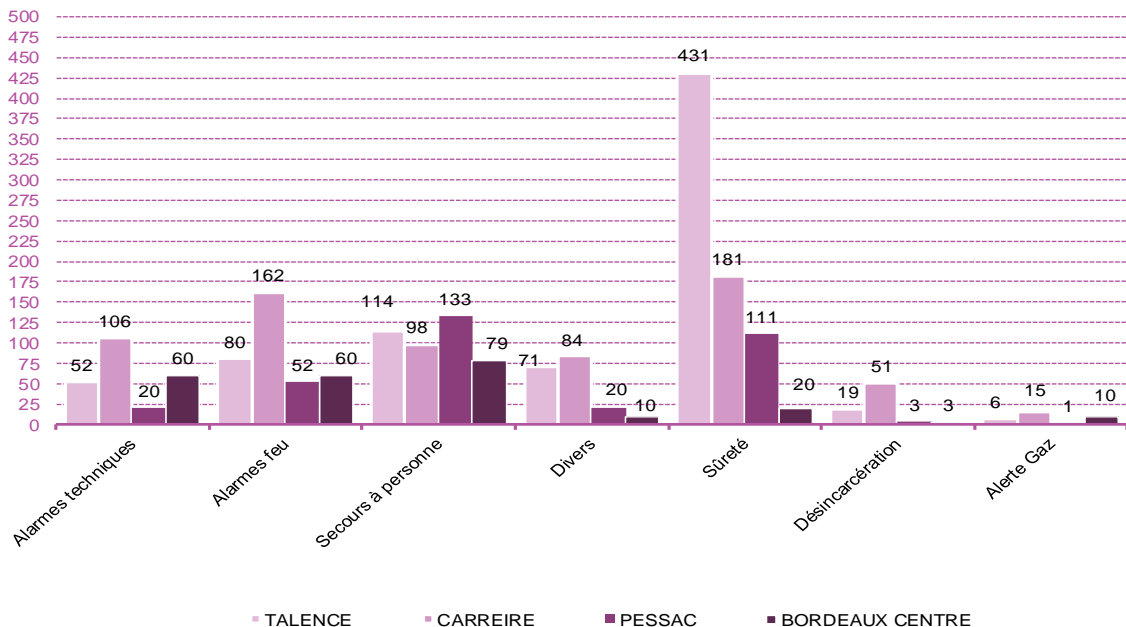
- > DPSE, site de Carreire, zone nord : 1 fût de 120l, catégorie flacons de scintillation en verre ;
- > Laboratoire BIOTIS, site de Carreire, zone nord : 1 fût de 120l de déchets, catégorie solides incinérables ;
- > Laboratoire NutriNeuro, site de Carreire, zone nord : 2 fûts de 120l, catégories solides incinérables et flacons de scintillation ;
- > DPSE, site de Carreire, zone nord : 1 colis acétate d'uranyle et 1 colis nitrate de thorium.

## ► Déchets non dangereux

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



## ► Répartition des interventions PCSI Talence, Carreire, Pessac et Bordeaux centre



Il est à noter une augmentation importante du volet **Sûreté** sur l'ensemble des périmètres, notamment dûe à la mise en place en 2017 d'outils techniques ciblés, permettant de meilleures détections des risques.

Le secours à personne est une intervention récurrente. Cette une mission est constante sur l'ensemble des sites.



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

Les données présentées sont celles de l'enquête sur le recensement des personnels handicapés et bénéficiaires de l'obligation d'emploi, conduite pour le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation et pour le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) au titre de l'année 2017.

La date d'observation est le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'effectif pris en compte pour le calcul du taux de recrutement de personnels BOE est différent de l'effectif social. Le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi cible pour respecter l'obligation légale est de 336 (6%).

### → Répartition des effectifs BOE par catégorie

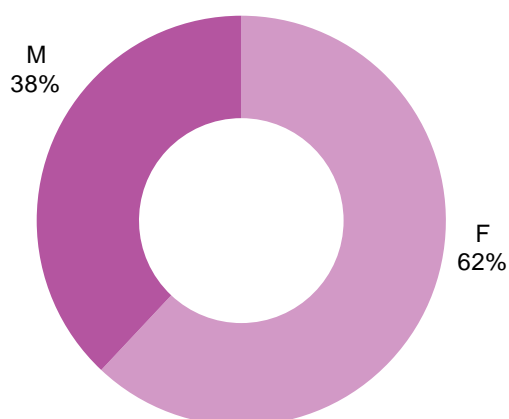
	Femmes		Hommes		Total		2016
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif
Catégorie A	17	10%	27	16%	44	26%	41
Catégorie B	17	10%	7	4%	24	14%	23
Catégorie C	67	42%	29	18%	96	60%	94
	<b>101</b>	<b>62%</b>	<b>63</b>	<b>38%</b>	<b>164</b>		<b>158</b>

	Statut	Effectif	total	2016
				Effectif
<b>BIATSS</b>	titulaire	90	136	135
	contractuel	46		
<b>Enseignants</b>	titulaire	22	28	23
	contractuel	6		
			<b>164</b>	<b>158</b>

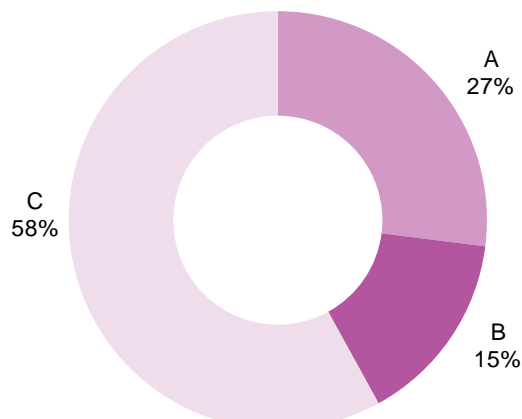
Actuellement, plus de 65 % des personnes en situation de handicap ne l'étaient pas au moment du recrutement.

Avec 164 travailleurs bénéficiaires de l'obligation à l'emploi (2.92 % de l'effectif FIPHFP), l'université couvre 50% de l'obligation légale.

### → Répartition par genre



### → Répartition par catégorie



## ▸ Ce que recouvre la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)

- > Les travailleurs reconnus handicapés
- > Les titulaires d'allocation ou de rentes accident du travail ou maladie professionnelle (sous conditions)\*
- > Les titulaires d'une pension d'invalidité
- > Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- > Les titulaires de la carte ou de pension d'invalidité
- > Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés
- > Les emplois réservés\*
- > Les bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité

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

## ▸ L'accompagnement

Motifs des entretiens	Nombre d'agents concernés
Renseignements	5
Aménagements de postes	10
Demande RQTH	7
Demande financière	3
	<b>25</b>

La référente handicap reçoit les agents autour de la thématique du handicap. Les motifs de ces entretiens sont variés, les principaux concernent l'aménagement de poste et la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## ▸ Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

Les dépenses liées à l'aménagement ont augmenté en 2017. Cette forte augmentation est due aux aménagements de postes spécialisés (soit 11 000€) mais également aux dépenses de PILPSE (40 000 € seront déductibles après du FIPHFP).

En 2017, 28 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagements de poste de travail, de prothèses ou d'aides au transport, contre 16 agents en 2016. De plus, le montant moyen des dépenses par agent est de 2 500 € hors accessibilité.

Dépenses	Montant	Nombre agents concernés	2016 Montant	2016 Nombre agents concernés
Aménagement de poste	32 084 €	17	4 592 €	11
Prothèses auditives	8 695 €	6	17 179 €	2
Autres prothèses	845 €	1	0 €	0
Transport	29 486 €	4	18 385 €	3
Formation	en cours	0	6 747 €	0
Accessibilité : création sanitaires et parkings adaptés et mises aux normes	100 000 €	0	0 €	0
	<b>171 110 €</b>		<b>46 904 €</b>	
Salaires				
Auxiliaire de vie	27 274 €		19 324 €	

Dans le cadre d'investissements pluriannuels, des aménagements des locaux sont mis en œuvre afin de faciliter l'accessibilité au lieu de travail (places de parking réservées, rampes d'accès, élévateurs...)

## 2.6 L'action sociale

---

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

La politique sociale est portée essentiellement par le service universitaire d'action sociale (SUAS).

Les activités culturelles sont portées conjointement par le SUAS, le CLASCUB et le service d'action culturelle.

### ► Les missions du SUAS

---

Rattaché au pôle Ressources humaines et développement social, le SUAS met en œuvre la responsabilité sociale de l'université envers ses agents et leur famille.

Le SUAS dispose de trois antennes de proximité : Bordeaux, Pessac et Talence et étend son action sur les sites délocalisés.

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

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

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

- > Sous le contrôle d'un responsable administratif et financier, les missions du service d'action sociale sont portées par cinq gestionnaires et trois assistantes sociales.
- > Le service informe les personnels sur les droits sociaux et favorise leur accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social ou culturel auxquels ils peuvent prétendre.
- > Il organise aussi des activités dans le domaine de l'animation : sorties pour adultes et enfants, ateliers, manifestation de l'arbre de Noël.
- > Des déplacements sur les sites délocalisés pour des réunions d'information collectives ou des actions du service sont organisés pendant l'année.

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

### **Les instances**

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

## ▣ Les prestations et aides pilotées par le SUAS

Le SUAS couvre un large périmètre de prestations et d'aides accordées aux personnels.

### → Nombre de dossiers

			2017	Rappel 2016
<b>Prestations familles et aides sociales</b>	PIM*	APEH* et AJAH*	26	27
	PIM et ASIU*	Séjours/centres éducatifs, vacances et sport	136	109
	ASIU	Aide à la garderie périscolaire	60	58
		Participation au dépôt de garantie	4	9
		Aide aux frais d'études supérieures	5	15
			<b>69</b>	<b>82</b>
CSE*	Aide exceptionnelle d'urgence	84	81	
			<b>315</b>	<b>299</b>
<b>Autres prestations</b>	Logement	Dossiers Résidence Escabelle	34	27
		Dossiers DDCS*	64	44
			<b>98</b>	<b>71</b>
	Transport	Cartes d'abonnement	228	217
	Petite Enfance	Demandes de place en crèche	35	39
			<b>361</b>	<b>327</b>
<b>Activités socio-culturelles</b>	Sorties culture et loisirs		281	310
	Activités sportives		84	88
	Divers ateliers		191	111
			<b>556</b>	<b>509</b>
<b>Total général hors restauration</b>			<b>1 232</b>	<b>1 135</b>

\* PIM : Prestation interministérielle

\* APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

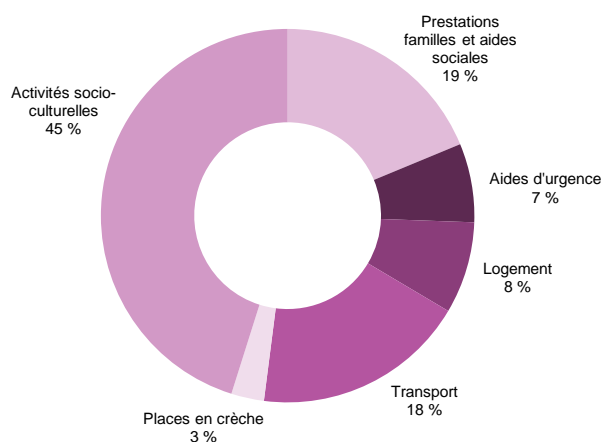
\* AJAH : Allocation pour les jeunes adultes handicapés

\* ASIU : Aide spécifique d'initiative universitaire

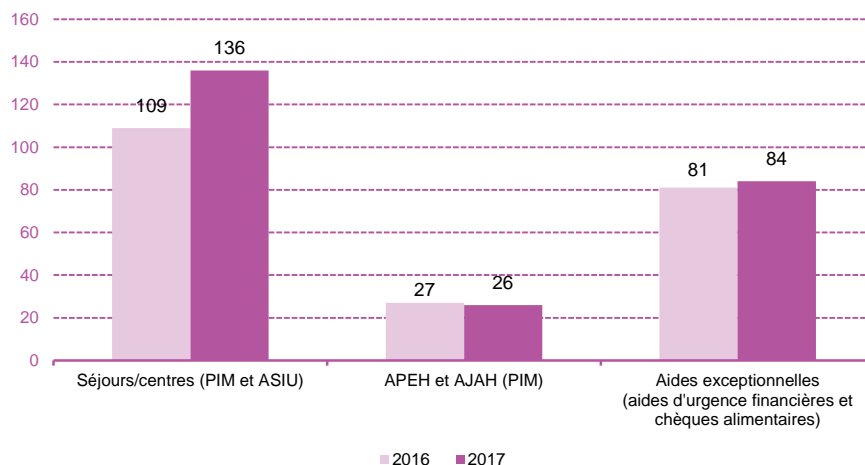
\* CSE : Commission sociale d'établissement

\* DDCS : Direction départementale de la cohésion sociale

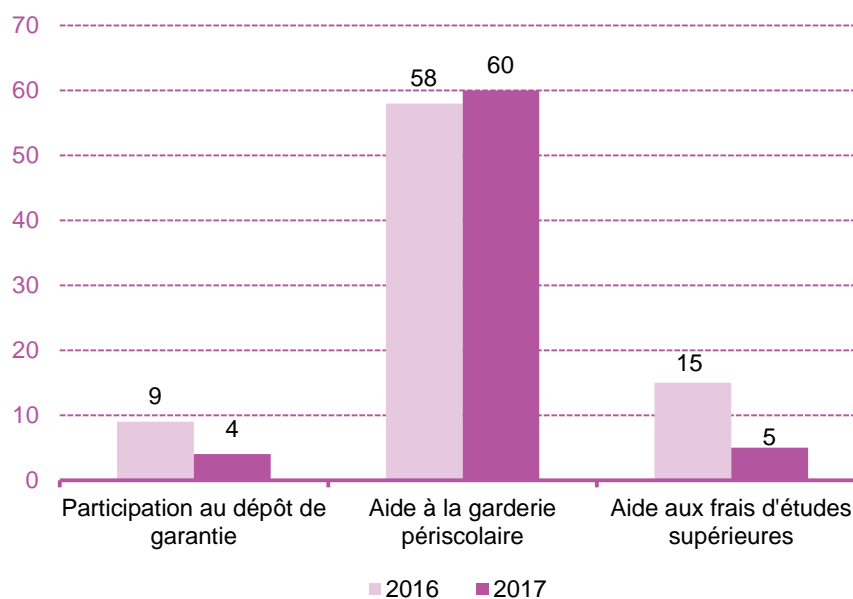
### → Répartition des dossiers par type de prestation



## → Prestations interministérielles et aides spécifiques d'initiative universitaire attribuées



## → Aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) attribuées



La participation au dépôt de garantie est attribuée seulement une fois tous les 3 ans et selon des critères spécifiques.

L'aide aux frais d'études supérieures est versée pour les étudiants de moins de 26 ans, toujours à charge de parents mais éloignés du domicile parental de 40 km minimum.

## ▸ Les actions des assistantes sociales

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

Leurs missions sont désormais bien identifiées et l'augmentation du nombre de personnes reçues, déjà constatée en 2016, se confirme en 2017.

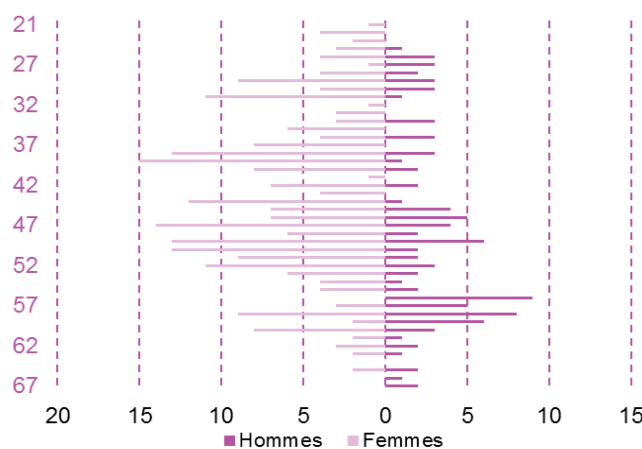
- > Le taux de couverture est de 1 assistante sociale pour 1 867 agents.
- > Un agent peut être reçu plusieurs fois.
- > Les assistantes sociales assurent des accompagnements sur le long terme.
- > Des ateliers d'information aux agents sur les thématiques sociales sont portés par les trois assistantes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

### → Activités des trois assistantes sociales

	2017			2016		
	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Titulaire	199	135	64	166	128	38
CDI	30	22	8	23	15	8
CDD	99	83	16	97	82	15
CUI/CAE	17	10	7	23	13	10
Doctorant - ATER	13	2	11	10	5	5
	<b>358</b>	<b>252</b>	<b>106</b>	<b>319</b>	<b>243</b>	<b>76</b>
Age médian		44 ans	49,5 ans		46 ans	47 ans
Moyenne d'âge		43,5 ans	48,5 ans		43 ans	47 ans
<b>Nombre de rendez-vous *</b>	<b>507</b>			<b>517</b>		

\* Personnes reçues sur rendez-vous physique, téléphonique et accompagnement pour 2017

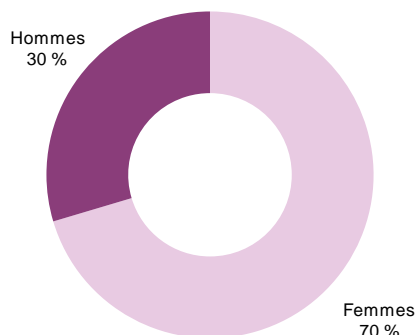
### → Pyramide des âges des personnes reçues en 2017



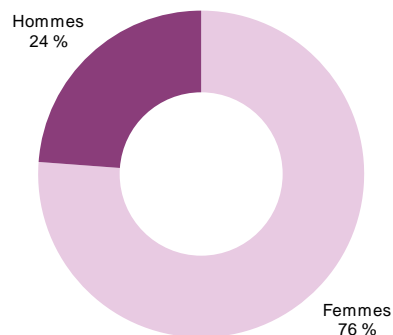
Compte tenu de l'allongement de la durée de carrière dû au recul de l'âge de la retraite, les assistantes sociales accompagnent les personnels dans le cadre d'une demande de reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés et dans leurs démarches liées au reclassement professionnel.

## → Répartition des personnes reçues par genre

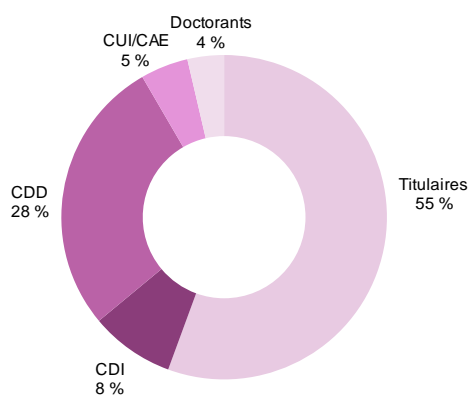
### Répartition en 2017



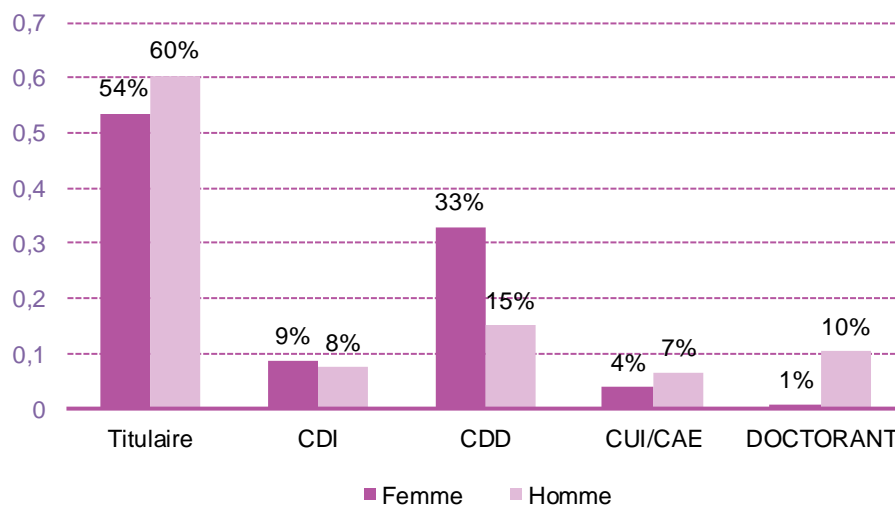
### Répartition en 2016



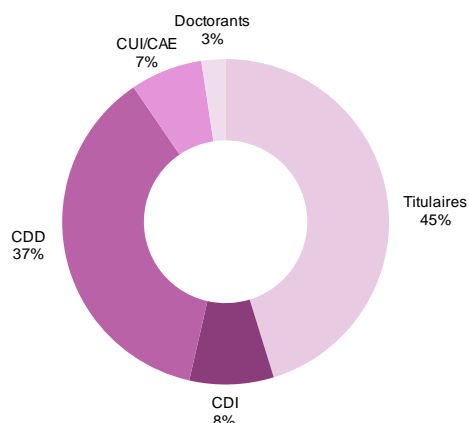
## → Répartition des personnes reçues par statut



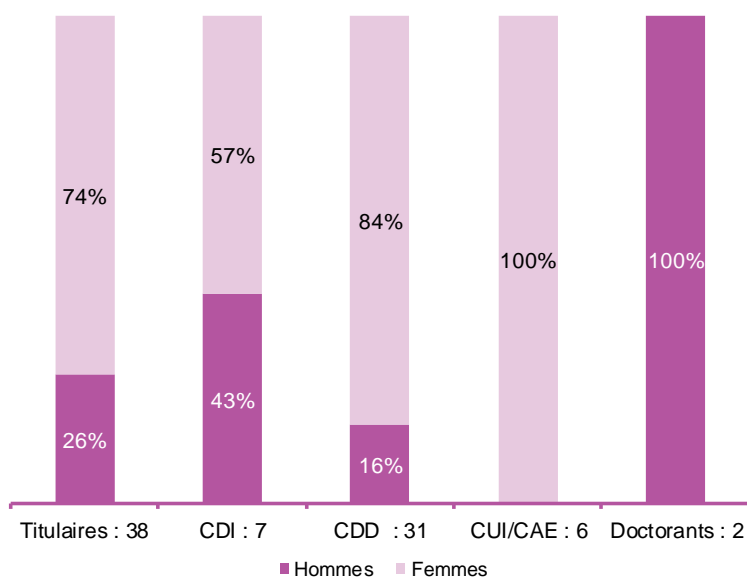
## → Répartition des personnes reçues par genre et par statut en 2017



## → Répartition par statut du nombre des aides exceptionnelles d'urgence accordées



## → Nombre des aides exceptionnelles d'urgence accordées par statut : répartition par genre



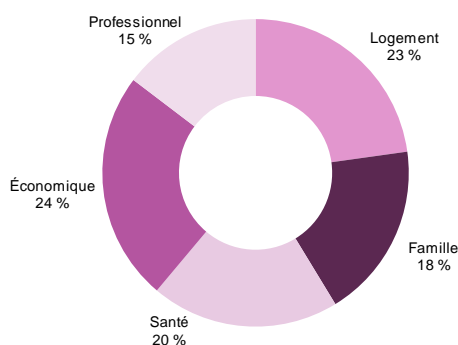
## → Thématiques des rendez-vous\*

	2017	2014	2015	2016
Logement	132	51	109	87
Famille	107	57	81	100
Santé	115	41	69	98
Économique	140	81	142	176
Professionnel	85	33	39	82
Aide exceptionnelle	84	82	58	81

\* Un même agent peut être porteur de plusieurs problématiques.



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

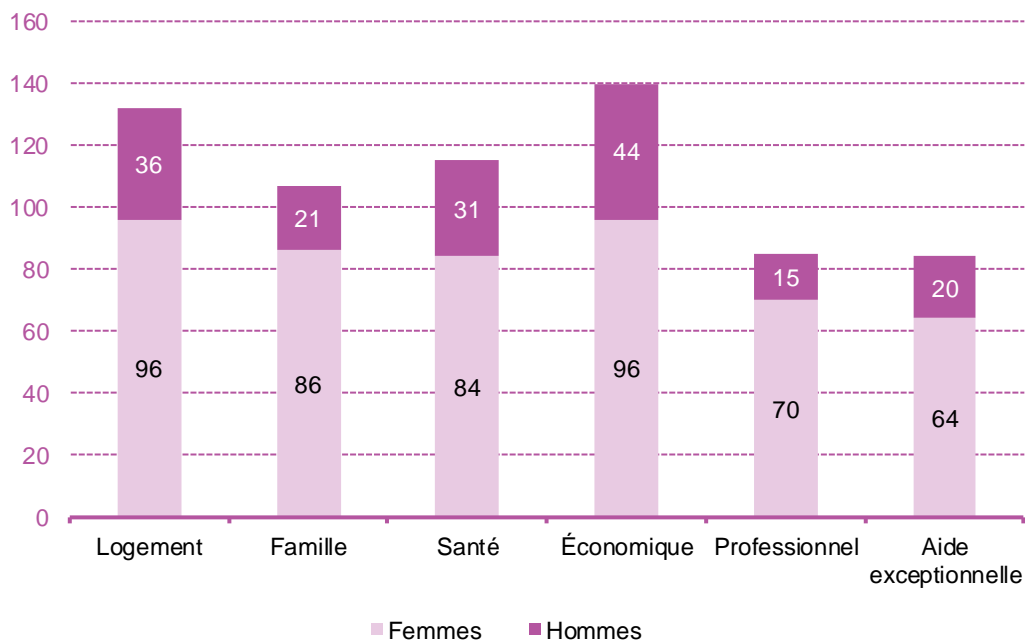


La forte représentation de la thématique logement est à rapprocher des problématiques familiales et économiques. Elles reflètent l'occurrence de changements dans les situations familiales et mettent en exergue la dimension de l'impact financier du loyer dans le budget des foyers. Un constat analogue s'observe dans l'augmentation du nombre de dossiers de demande de logement social constitués auprès des gestionnaires du SUAS.

La répartition des rendez-vous par thématiques est sensiblement la même chez les agents masculins et les agents féminins pour le logement, les demandes d'aides exceptionnelles et la santé. 13 % des rendez-vous sollicités par les hommes concernent la famille, 9 % la thématique professionnelle et 26 % la thématique économique, contre 18 %, 14 % et 19 % chez les femmes.

Le travail des assistantes sociales en collaboration étroite avec le service de santé au travail et le service CAPP explique le développement important de la thématique santé abordée en rendez-vous.

## → Récapitulatif des thématiques par genre



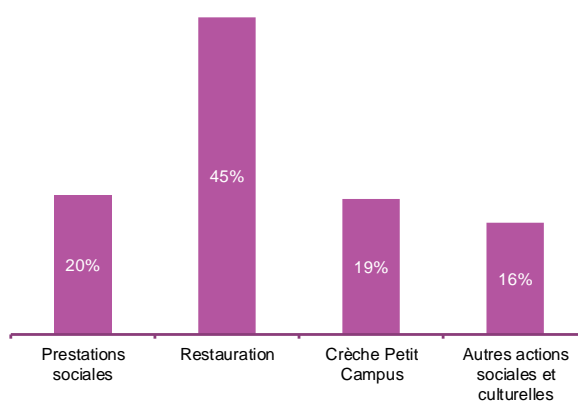
## ▸ Les dépenses

Les dépenses consacrées à l'action sociale pour 2017 s'élèvent à 527 722 €.

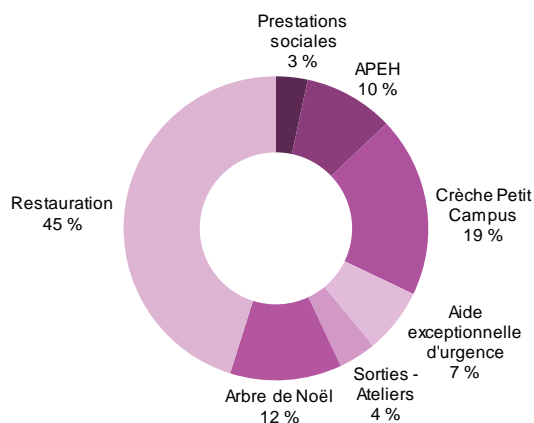
### → Répartition des dépenses

Les coûts de la prise en charge sociale de la restauration des personnels et des activités socio-culturelles proposées aux agents ont entraîné une augmentation sensible des dépenses de l'action sociale en 2017.

		2017	Rappel 2016	Rappel 2015	Rappel 2014
<b>Prestations sociales</b>	Prestations sociales	18K€	20K€	27K€	30K€
	dont ASIU (prestations pris en charge à 100 % par l'université)	5K€	10K€	10K€	10K€
	Allocation parents d'enfants/jeunes adultes handicapés	50K€	52K€	68K€	61K€
	Aide exceptionnelle d'urgence	36K€	34K€	21K€	33K€
		<b>105K€</b>	<b>107K€</b>	<b>115K€</b>	<b>124K€</b>
<b>Restauration</b>	Coût pris en charge par l'université de Bordeaux	238K€	222K€	210K€	208K€
<b>Crèche Petit Campus</b>	Partenariat avec Bordeaux Montaigne, Bordeaux Sciences Agro et Sciences Po Bordeaux	101K€	101K€		
<b>Autres actions sociales et culturelles</b>	Sorties et ateliers divers	21K€	17K€	23K€	15K€
	Arbre de Noël de l'université et Sciences Po Bordeaux	63K€	61K€	58K€	51K€
		<b>84K€</b>	<b>78K€</b>	<b>80K€</b>	<b>66K€</b>
<b>Total hors restauration</b>		<b>290K€</b>	<b>286K€</b>	<b>196K€</b>	<b>190K€</b>
<b>Total général</b>		<b>528K€</b>	<b>508K€</b>	<b>405K€</b>	<b>397K€</b>

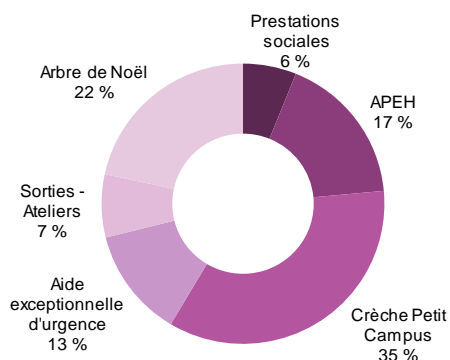


## → Répartition des montants par type de dépenses



APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

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



## → Les subventions de l'État de de l'université de Bordeaux

Les prestations interministérielles, PIM, sont versées chaque année à l'université par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Elles sont reversées par le SUAS aux bénéficiaires.

Les aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) viennent s'ajouter aux PIM ou assurent seules la subvention de diverses prestations.

→ **Total des subventions de l'État et de l'université de Bordeaux (hors restauration)**

	ASIU	PIM	PIM + ASIU
Participation au dépôt de garantie	1,54 K€	- €	1,54 K€
Aide à la garderie périscolaire	2,14 K€	- €	2,14 K€
Aide aux frais d'études supérieures	1,35 K€	- €	1,35 K€
Centre de loisirs sans hébergement	1,36 K€	4,10 K€	5,46 K€
Centre de loisirs avec hébergement	2,17 K€	1,69 K€	3,86 K€
Séjour éducatif	1,41 K€	0,31 K€	1,72 K€
Séjour linguistique	0,55 K€	0,31 K€	0,86 K€
Séjour sportif	- €	- €	- €
Séjour en centre famille et gîte	0,23 K€	0,51 K€	0,73 K€
	10,76 K€	6,91 K€	17,67 K€
APEH + AJAH	- €	50,47 K€	50,47 K€
<b>Total général</b>	<b>10,76 K€</b>	<b>57,38 K€</b>	<b>68,14 K€</b>

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

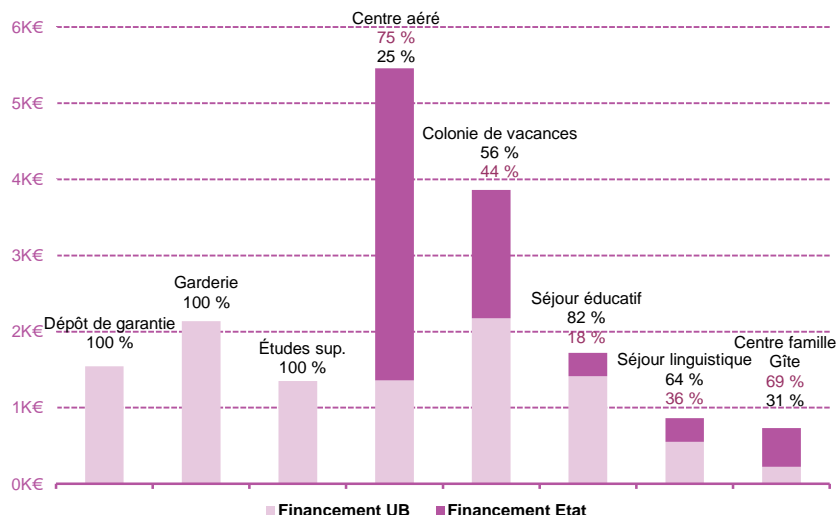
L'APEH, Allocation aux parents d'enfants handicapés, est financée à 100% par l'État.

À la différence des autres subventions, son attribution n'est pas conditionnée par le quotient familial.

	Part % ASIU	Part % PIM
Participation au dépôt de garantie	100%	0%
Aide à la garderie périscolaire	100%	0%
Aide aux frais d'études supérieures	100%	0%
Centre de loisirs sans hébergement	25%	75%
Centre de loisirs avec hébergement	56%	44%
Séjour éducatif	82%	18%
Séjour linguistique	64%	36%
Séjour sportif	0%	0%
Séjour en centre famille et gîte	31%	69%
APEH + AJAH	0%	100%
<b>Total général</b>	<b>16%</b>	<b>94%</b>

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

ASIU et PIM sont soumises au quotient familial.



## ▸ La restauration

- > Des conventions existent entre l'université de Bordeaux et des prestataires de service de restauration. Elles sont validées par le conseil d'administration et permettent aux agents de déjeuner dans des restaurants universitaires ou administratifs et, pour un grand nombre d'entre eux, de bénéficier de tarifs subventionnés.
- > La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de la rémunération de l'agent.
- > En 2017, le coût supporté par l'université s'élève à 238 199 € pour 94 126 repas pris en charge (soit 2,5 € par repas).

L'augmentation significative du nombre de repas subventionnés et l'ouverture, à Carreire, du nouveau restaurant universitaire, Le Mascaret, ont fortement impacté les dépenses de restauration.

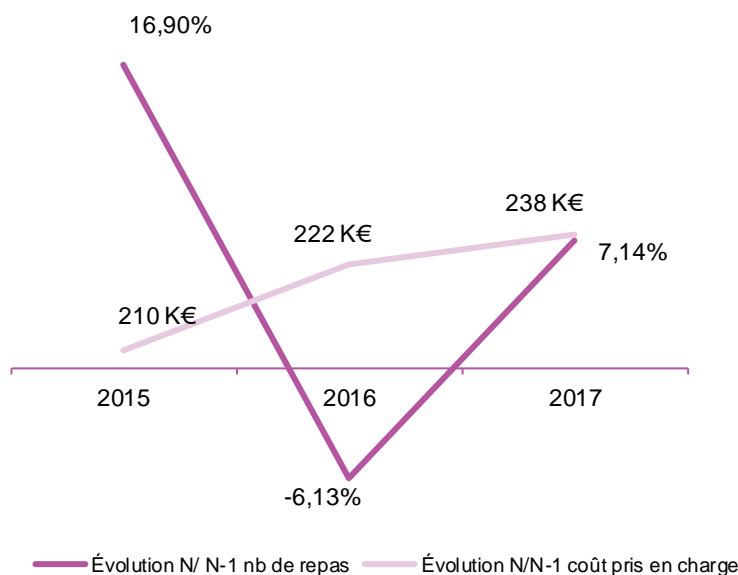
## → Coûts des repas pris en charge

	2017	2016	2015	2014
Nombre de repas	94 126	87 855	93 589	80 056
Coût pris en charge	238 K€	222 K€	210 K€	208 K€

Le quatrième trimestre 2017 fait l'objet d'une projection. En effet, les données en nombre de repas et coût pris en charge sont partiellement traitées car la réception des factures des prestataires arriveront en 2018.

## → Évolution des coûts et du nombre de repas

	2017**	2016*	2015
Évolution N/ N-1 nb de repas	7,14%	-6,13%	16,90%
Évolution N/N-1 coût pris en charge	7,45%	5,74%	0,99%



\* En 2016, fermeture du restaurant sur le site de Carreire. Cependant des restes à charge 2015 ont été payés au 1<sup>er</sup> trimestre 2016.

\*\* En 2017, ouverture en avril du restaurant Le Mascaret à Carreire et augmentation de 10 % du nombre de repas subventionnés en tarif 1 (indice ≤ 381)

## → Les partenaires conventionnés pour l'accès au service de restauration

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

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

Indice	sur base CROUS 2017-2018	Participation de l'université	Reste à charge agent
indice ≤ 381	6,10 €	3,21 €	2,89 €
382 < indice ≤ 466	6,10 €	2,21 €	3,89 €
467 < indice ≤ 520	6,10 €	1,30 €	4,80 €
indice > 521	6,10 €	0,00 €	6,10 €

## → La carte professionnelle AquiPass

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

Elle sert de badge d'accès aux locaux sécurisés.

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

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

	2017	2016	2015	2014
Édition de cartes AquiPass Izly	732	955	3 102	1 878

## 2.7 Les actions culturelles

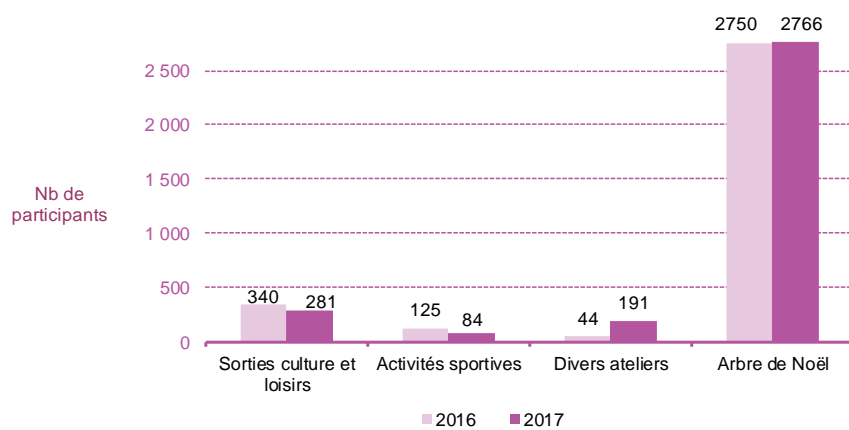
### ▣ Les actions socio-culturelles du SUAS

- > Les activités socio-culturelles sont proposées par les élus de l'action sociale et mises en œuvre par le SUAS.
- > En 2017, la reprise des ateliers enfants et la mise en place de nouvelles activités pour les adultes ont impliqué un accroissement significatif du nombre de participants et des coûts générés.

### → Participation des personnels aux activités proposées

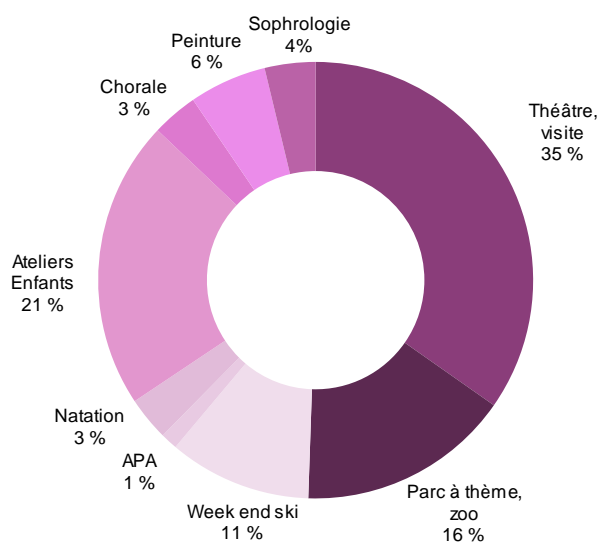
		2016	2017	
<b>Sorties</b>	Théâtre, cinéma, visite culturelle	196	193	
	Parcs à thème, zoo	144	88	
		<b>340</b>	<b>281</b>	
<b>Sport</b>	APA*	37	7	
	Week-end Ski	60	59	
	Natation Enfants	28	18	
		<b>125</b>	<b>84</b>	
<b>Ateliers</b>	Enfants	Magie, cirque, théâtre, sciences	-	119
		Chorale	19	19
	Adultes	Peinture	25	32
		Sophrologie	-	21
		<b>44</b>	<b>191</b>	
		<b>509</b>	<b>556</b>	

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



## → Répartition des participants par activité proposée

\*APA : Activités physiques adaptées



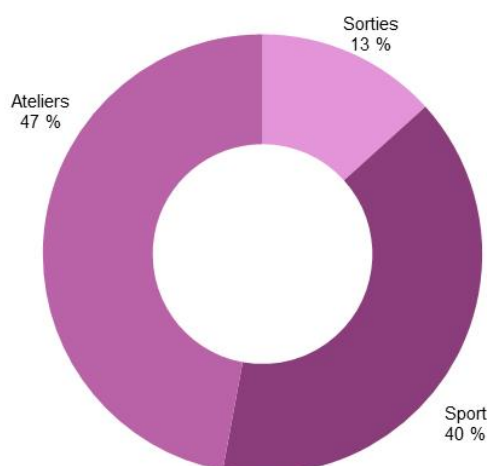


## → La prise en charge des coûts

Les recettes correspondent à la participation des familles, calculée selon le quotient familial.

		Dépenses	Recettes	Coût réel SUAS	
<b>Sorties</b>	Théâtre, visite culturelle	4,95 K€	2,29 K€	2,67 K€	
	Parcs à thème, zoo	0,13 K€	0 K€	0,13 K€	
		5,09 K€	2,29 K€	2,80 K€	
<b>Sport</b>	Ski	9,55 K€	4,58 K€	4,97 K€	
	APA	3,59 K€	0,32 K€	3,28 K€	
	Natation Enfants	0,27 K€	0,18 K€	0,10 K€	
		13,41 K€	5,07 K€	8,34 K€	
<b>Ateliers</b>	Enfants	Divers	6,53 K€	2,29 K€	4,24 K€
		Chorale	1,77 K€	1,57 K€	0,20 K€
	Adultes	Peinture	9,09 K€	4,06 K€	5,03 K€
		Sophrologie	1,98 K€	1,54 K€	0,44 K€
		19,37 K€	9,45 K€	9,92 K€	
<b>Total général</b>		<b>37,87 K€</b>	<b>16,81 K€</b>	<b>21,06 K€</b>	

## → Répartition des coûts par poste



### Actions en faveur des adultes :

Différents ateliers et sorties sont proposés : chorale, peinture, sophrologie, visite de Bordeaux pour les nouveaux arrivants à l'université.

### Actions en faveur des enfants :

La manifestation de l'arbre de Noël est portée par les élus de l'action sociale, le SUAS, des volontaires et le CLASCUB pour le site de Bordeaux.

- > C'est un moment essentiel de convivialité pour les personnels et leurs enfants. Organisé sur trois sites de l'université, il représente un poste de dépenses important pour le SUAS. Le service prend également en charge le coût des spectacles et des goûters pour les sites délocalisés (Agen, Arcachon, Bayonne, Dax, ESPE Mérignac, IEP Sciences Po Bordeaux, Mont de Marsan, Pau, Périgueux).
- > L'université consacre la somme de 20 euros en moyenne par enfant.

## → Participation à l'arbre de Noël 2017

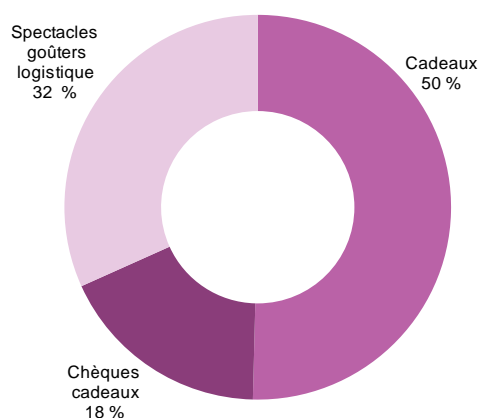
	2014	2015	2016	2017
Enfant ayant reçu un cadeau	1532	2368	1947	1936
Enfant ayant reçu un chèque cadeau	600	332	500	559
	<b>2132</b>	<b>2700</b>	<b>2447</b>	<b>2495</b>

Arbre de Noël	2014	2015	2016	2017
Enfants concernés	2 132	2 300	2 750	2 766

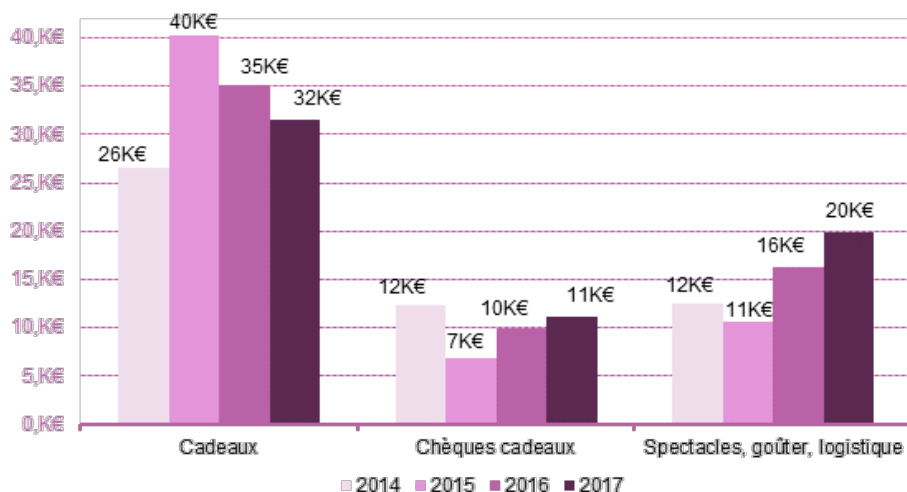
## → Budget de l'arbre de Noël

	2014	2015	2016	2017
Cadeaux	26K€	40K€	35K€	32K€
Chèques cadeaux	12K€	7K€	10K€	11K€
	<b>39K€</b>	<b>47K€</b>	<b>45K€</b>	<b>43K€</b>
Spectacles, goûter, logistique	12K€	11K€	16K€	20K€
	<b>51K€</b>	<b>58K€</b>	<b>61K€</b>	<b>63K€</b>

## → Répartition des coûts



## → Évolution des coûts de 2014 à 2017



## ▣ Les actions culturelles du CLASCUB accessibles au personnel

Le CLASCUB « Comité de Loisirs et d'Animations Sportives et Culturelles de l'université de Bordeaux » est une association loi 1901. Sa mission est de promouvoir et faciliter les loisirs des personnels au sein de l'université en apportant une offre de services et d'activités sportives et culturelles. Tous les agents de l'université ont accès au CLASCUB quel que soit leur lieu d'activité, soit via le site internet soit directement au bureau d'accueil du CLASCUB.

En 2017, le CLASCUB compte 523 adhérents.

## ◆ L'organisation et les partenaires du CLASCUB

Le CLASCUB travaille avec un certain nombre de partenaires concernant la billetterie, des fournisseurs de fruits et légumes, l'atelier couture, les loisirs créatifs et scrapbooking, le pilate etc.

### ***Le budget de fonctionnement de l'association***

#### → Les ressources

Subvention université	Adhésions	Participation aux activités	Subvention CASDEN
45 000 €	2 615 €	12 260 €	1 000 €
<b>60 875 €</b>			

#### → Les dépenses

Le budget de fonctionnement représente 35% des ressources et les activités 65%

Fonctionnement	Activités	URSAFF	Salaires
12 439 €	23 225 €	12 781 €	17 887 €

## ◆ Les activités et offres

### **Les ateliers**

11 ateliers ont été organisés dont 7 encadrés par des responsables bénévoles consacrant une partie de leur temps libre à l'animation.

Ateliers	Nombre de Participants
Sports	119
Loisirs créatifs	23
Piano	12
Bibliothèque	63
Photo	39
	<b>256</b>

Certains ateliers sont ouverts aux étudiants.

### **Les actions menées en 2017**

- > Journée Escalier en septembre 2017 ;
- > Activités hebdomadaires des sections ;
- > Support logistique pour le SUAS pour l'arbre de Noël des enfants des personnels de l'université de Bordeaux sur le campus de Carreire ;
- > Propositions hebdomadaires de vente de fruits et légumes aux personnels ;
- > Offres commerciales à prix CE sur des temps forts comme à Pâques et Noël ;
- > Mise en page d'un nouveau site Internet avec accès public et accès sécurisé et suivi des mises à jour ;
- > Gestion de la billetterie ;
- > Accueil de 8 exposants sur l'année ;
- > Expositions photos (sites de Carreire et Pessac) ;
- > Offres partenaires pour les séjours et vacances à tarifs négociés.

### **Les chiffres des activités billetteries et autres ventes 2017**

#### **→ Vente billetterie**

2 526 billets ont été vendus pour le cinéma UGC.

Billetteries	Montant
Cinéma	29 992 €
Parcs d'attraction	4 683 €
Loisirs	4 463 €
Abonnement et cartes cadeaux	4 262 €
Piscines et SPA	3 123 €
Spectacles	2 649 €
Cirques	2 261 €
Parcs animaliers	1 659 €
	<b>53 090 €</b>

## → Autres ventes

- > La vente de gâteaux représente 417 boîtes ;
- > 1 156 paniers fraîcheur ont été distribués ;
- > 128 commandes de parfums.

Ventes	Montant
Alimentation	35 607 €
Parfums	11 715 €
Sejours / vacances	8 769 €
Autres	785 €
	<b>56 876 €</b>

## ▶ Les actions culturelles du service culturel

---

Plusieurs activités du service culturel sont à destination des personnels BIATSS et enseignants chercheurs ou communes avec les étudiants. Parmi celles-ci :

- > FACTS, biennale Arts et Sciences de l'Université
- > les Moissons d'avril, le festival des créations étudiantes (annuel - sur chaque campus)
- > les Rencards du savoir (rendez-vous mensuel)
- > "Fête la rentrée" (septembre, sur chaque campus)
- > les ateliers de pratiques artistiques ouverts au personnel (BD / Ukulélé)
- > les concerts dont ceux de l'orchestre universitaire
- > les expositions

Les concerts du CROUS et certaines activités des associations sur les campus comme les ciné-débats (organisés par SoPsy et OSBIV) et les concerts sont également fréquentés par les personnels

## 3. La formation des personnels enseignants et BIATSS

---

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

### ▣ Axes stratégiques 2017

---

L'année 2017 a été notamment marquée par la formation des personnels en faveur de :

- > la promotion de la qualité de vie au travail ;
- > l'accompagnement des agents contractuels dans la construction de leur projet professionnel ;
- > la prévention des risques professionnels.

#### 5 axes proposés:

##### → Accompagner les cadres dans leurs fonctions

- > Proposer un socle commun de compétences et d'outils facilitant l'activité des encadrants ;
- > Echanger les bonnes pratiques et partager ses expériences managériales lors d'ateliers ;
- > Accompagner les cadres par du coaching individuel.

##### → Développer les compétences liées aux postes par des formations expertise métier

- > Proposer aux enseignants un appui à l'enseignement et à la recherche ;
- > Développer les compétences scientifiques et techniques ;
- > Faciliter la prise de fonction dans un nouveau poste ;
- > Accompagner les doctorants contractuels dans leurs missions ;
- > Accompagner les agents dans la mise en place de la réforme GBCP (gestion budgétaire et comptable publique) ;
- > Soutenir l'internationalisation des activités par des cours de langues.

##### → Faciliter la construction des parcours professionnels

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

##### → Développer une démarche citoyenne

- > Poursuivre la politique d'intégration des agents et étudiants en situation de handicap ;
- > Soutenir la politique d'égalité professionnelle femmes-hommes.

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

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

## ▣ Détails de quelques actions

---

### → Séminaires de sensibilisation à la qualité de vie au travail

10 séminaires d'une demi-journée ont été organisés de juin à octobre 2017 à destination des 600 managers, alternant apports conceptuels et partage de bonnes pratiques.

L'objectif était de sensibiliser toute la ligne hiérarchique, de la direction au management de proximité, quelle que soit son statut (BIATSS, EC) autour des thématiques suivantes :

- Echanger et adopter des postures/outils communs en matière de prévention des risques psychosociaux (RPS) et qualité de vie au travail (QVT) ;
- Installer des valeurs et conditions de promotion de la qualité de vie au travail partagées ;
- Renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté des managers de l'université.

367 cadres ont participé à ces séminaires dont 15% d'enseignants et enseignants chercheurs. Le taux de satisfaction globale des participants a été de 96,6%.

### → Accompagnement à la construction de son parcours professionnel

En complément des préparations aux concours et examens professionnels de la fonction publique – qui ont compté 750 stagiaires -, un accompagnement des agents contractuels à la construction de leur projet professionnel a été proposé.

L'objectif était de valoriser les compétences acquises, de construire son projet professionnel dans le secteur public ou privé et de connaître les techniques de recherche d'emploi.

6 modules ont été mis en place :

- > Savoir identifier ses compétences : démarches et outils ;
- > Découvrir les métiers de notre territoire ;
- > Etre recruté par concours dans la fonction publique ;
- > Candidater à un recrutement – CV et lettre de motivation ;
- > Utiliser les réseaux sociaux dans sa recherche d'emploi ;
- > Se présenter à un entretien de recrutement.

Une centaine de stagiaires ont été présents et les retours ont été très positifs.

### 3.1 La répartition des personnels formés

Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une personne peut être plusieurs fois stagiaire. Des stagiaires d'autres établissements peuvent également suivre des formations organisées par l'université.

#### ↳ Répartition des stagiaires et dépenses par domaine

Le nombre d'agents formés en management a triplé en 2017 en raison de la mise en place de sessions de sensibilisation à la qualité de vie au travail proposés aux cadres de l'université.

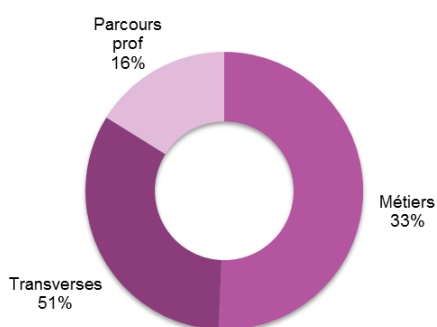
De nombreuses formations réalisées en 2017 ne seront payées qu'en 2018. C'est pourquoi les dépenses en 2017 ont diminué.

FORMATIONS		2017		2016	
Thèmes	Domaines	Nb stagiaires	Dépenses nettes	Nb stagiaires	Dépenses nettes
<b>Métiers</b>	Pédagogie et TICE	61	4 752 €	111	11 974 €
	Sciences	283	55 246 €	142	84 653 €
	Informatique, statistiques, calcul scientifique	36	3 941 €	8	9 269 €
	Documentation	121	1 965 €	195	- €
	Patrimoine immobilier, logistique	179	4 287 €	78	2 304 €
	Finances comptabilité	769	5 402 €	796	13 039 €
	Achats	26	- €	46	12 810 €
	Gestion de l'étudiant formation continue	91	5 472 €	158	8 729 €
	Ressources humaines	237	18 149 €	198	10 892 €
			<b>1803</b>	<b>99 214 €</b>	<b>1732</b>
<b>Transverses</b>	Bureautique	264	18 394 €	149	16 904 €
	Santé et sécurité, handicap	963	81 609 €	801	71 561 €
	Langues étrangères	164	32 138 €	210	41 878 €
	Management	682	52 023 €	217	34 424 €
	Efficacité professionnelle	158	7 283 €	123	16 056 €
	Qualité de vie au travail	74	6 588 €	41	4 012 €
	Communication	129	10 785 €	84	10 468 €
	Techniques juridiques	117	4 114 €	43	1 062 €
Connaissance environ prof	200	240 €	225	9 740 €	
		<b>2751</b>	<b>213 174 €</b>	<b>1893</b>	<b>206 105 €</b>
<b>Parcours professionnels</b>	Prépa concours	758	16 238 €	920	12 080 €
	Prépa diplômes	5	7 440 €	8	3 077 €
	Bilan de compétences	7	8 262 €	5	5 934 €
	Insertion professionnelle	107	4 335 €	74	3 565 €
		<b>877</b>	<b>36 275 €</b>	<b>1007</b>	<b>24 656 €</b>
		<b>5431</b>	<b>348 663 €</b>	<b>4632</b>	<b>384 431 €</b>

N'apparaissent pas dans ce tableau les dépenses de fonctionnement général.

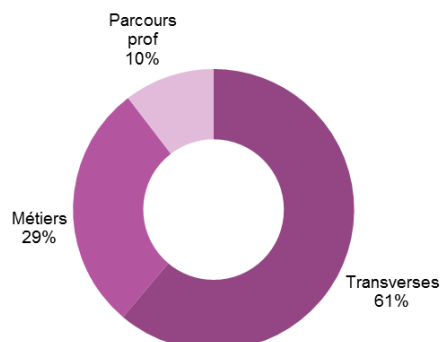


→ Répartition des stagiaires par domaine de formation



Les stagiaires ont suivi en majorité des formations transverses (51% des stagiaires), plus précisément des stages liés à la sécurité et en management.

→ Répartition des dépenses par domaine de formation



Plus de la moitié des dépenses est consacrée aux formations transverses (61% des dépenses), plus précisément à des stages liés à la sécurité (SSIAP, SST, habilitations diverses) et en management.

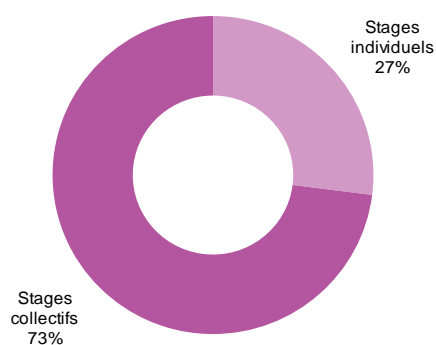
► Répartition des stagiaires par employeur

L'université a géré 357 formations dont 73% de stages collectifs organisés au sein de l'université et 27% de stages individuels non prévus au plan de formation.

Etablissement employeur	Nombre de stagiaires ayant suivi une formation organisée par UB
Université de Bordeaux	4 976
CNRS	122
Université Bordeaux Montaigne	1
INSERM	24
INP Bordeaux	17
INRA	5
Université de Pau et des Pays de l'adour	3
ENSAM	4
Autres	279
	<b>5 431</b>

Les personnels des établissements présents sur le site universitaire bordelais peuvent suivre des formations proposées par l'université (dans la limite des places disponibles). C'est le cas notamment des agents affectés dans les UMR (CNRS, INSERM, INRA, etc.).

## → Part des stages individuels et collectifs



## ▣ Répartition des agents de l'université formés par statut

### → Agents ayant suivi au moins une formation en 2017

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

Filière	Catégorie	Nombre de personnes ayant suivi au moins un stage	Population UB	Taux de participation
ITRF	A	213	363	59%
	B	186	322	58%
	C	313	660	47%
		<b>712</b>	<b>1345</b>	<b>53%</b>
AENESER	A	35	41	85%
	B	52	69	75%
	C	81	110	74%
		<b>168</b>	<b>220</b>	<b>76%</b>
BIATSS	A	25	34	74%
	B	24	32	75%
	C	29	47	62%
		<b>78</b>	<b>113</b>	<b>69%</b>
MEDICAUX SOCIAUX		3	17	18%
		<b>3</b>	<b>17</b>	<b>18%</b>
CONTRACTUELS	A	397	518	77%
	B	120	113	106%
	C	457	437	105%
		<b>974</b>	<b>1068</b>	<b>91%</b>
		<b>1935</b>	<b>2763</b>	<b>70%</b>
ENSEIGNANTS	Titulaires	213	1883	11%
	Contractuels	84	1266	7%
		<b>297</b>	<b>3149</b>	<b>9%</b>
		<b>2232</b>	<b>5912</b>	<b>38%</b>

Le taux de participation a augmenté de 7% par rapport à 2016 (+400 agents formés, dont 90 de catégorie C et près de 280 personnels de catégorie A), notamment lors des séminaires sur la qualité de vie au travail).

Les agents contractuels sont en demande de préparations aux concours.

## ▣ Répartition des agents de l'université formés par catégorie

### → Tous personnels

Catégorie	2017			2016		
	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population UB	Taux de participation	Nb de personnes ayant suivi au moins une formation	Population UB	Taux de participation
Catégorie A	970	4122	24%	689	4144	17%
Catégorie B	382	538	71%	354	547	65%
Catégorie C	880	1252	70%	787	1246	63%
	<b>2232</b>	<b>5912</b>	<b>38%</b>	<b>1830</b>	<b>5937</b>	<b>31%</b>

### → BIATSS uniquement

Le taux de participation est équilibré dans chaque catégorie (encore 70%).

Le taux de participation des personnels de catégorie A a nettement progressé par rapport à 2016 (+23%).

Catégorie	2017			2016		
	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation	Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins un stage	Population BIATSS	Taux de participation
Catégorie A	673	973	69%	444	966	46%
Catégorie B	382	538	71%	354	547	65%
Catégorie C	880	1252	70%	787	1246	63%
	<b>1935</b>	<b>2763</b>	<b>70%</b>	<b>1585</b>	<b>2759</b>	<b>57%</b>

## 3.2 Le nombre de jours de formation

Un jour de formation équivaut à 6 heures de formation

### ▣ Nombre de jours de formation initiale statutaire et professionnelle continue

Il n'existe pas à l'université de formation initiale statutaire

### → Par catégorie

Catégorie	2017			2016		
	Nombre de personnes	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de form.	Nombre de personnes	Nb de jours de formation	Nb moyen de jours de form.
Catégorie A	970	2717	2,8	689	2461	3,6
Catégorie B	382	1135	3,0	354	1280	3,6
Catégorie C	880	2702	3,1	787	2523	3,2
	<b>2232</b>	<b>6554</b>	<b>2,9</b>	<b>1830</b>	<b>6264</b>	<b>3,4</b>

## → Par genre

Genre	2017		2016	
	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation	Nombre de personnes	Nombre de jours de formation
Homme	696	1659	562	1902
Femme	1536	4895	1268	4362
	<b>2232</b>	<b>6554</b>	<b>1830</b>	<b>6264</b>

## 3.3 Le coût de la formation

### → Par catégorie

Catégorie	2017		2016	
	Coût de la formation		Coût de la formation	
Catégorie A	147 289 €		178 918 €	
Catégorie B	84 205 €		81 954 €	
Catégorie C	117 169 €		123 559 €	
	<b>348 663 €</b>		<b>384 431 €</b>	

### → Par genre

Genre	2017		2016	
	Coût de la formation		Coût de la formation	
Homme	120 237 €		148 031 €	
Femme	228 426 €		236 400 €	
	<b>348 663 €</b>		<b>384 431 €</b>	

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

statut de l'agent en congé	intitulé de la formation	organisme de formation	durée du congé
ASI	Chef de projet en conception de systèmes informatiques	ACIFOP	40 jours

## 3.5 Le nombre d'agents n'ayant suivi aucune formation

### → Par genre

Genre	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Femme	1662	3198	52%
Homme	2018	2714	74%
	<b>3680</b>	<b>5912</b>	<b>62%</b>

## → Par type de population et par catégorie

Type de population	Catégorie	Effectif n'ayant suivi aucune formation	Effectif UB	%
Enseignants		2 852	3 149	91%
BIATSS	Catégorie A	300	973	31%
	Catégorie B	156	538	29%
	Catégorie C	372	1 252	30%
		<b>3 680</b>	<b>5 912</b>	<b>62%</b>

## 3.6 Les formations dispensées aux enseignants

### ▸ Formations proposées par MAPI

		Nombre d'ateliers ou séances	Nombre de participants
<b>Pédagogie universitaire</b>	Formations à la pédagogie universitaire	6	32
	Cafés pédagogiques	11	47
	MAPI Day « Approche programme » - conférence		74
	MAPI Day « Approche programme » - ateliers	3	39
			<b>192</b>
<b>TICE</b>	Formations à l'utilisation de Moodle dans le cadre des enseignements	11	39
	Formation aux autres outils TICE (boîtiers de vote, diaporama, Médiacours...)	2	5
	« Workshop smartphonique » (utilisation du smartphone dans les enseignements)		79
			<b>123</b>
			<b>315</b>

## 3.7 Les formations dispensées aux doctorants

### ▸ Objectifs de la formation

Le Collège des écoles doctorales et ses huit écoles doctorales organise la formation des doctorants afin de les accompagner et de les aider dans la préparation de leur insertion professionnelle dans le milieu académique et hors académique.

Les formations proposées permettent aux doctorants :

- > d'acquérir et de développer des compétences dans les milieux scientifiques et pluridisciplinaires utiles et nécessaires dans tous les domaines d'activités professionnelles ;
- > de favoriser et optimiser leur poursuite de carrière et leur employabilité dans le monde socio-économique à l'issue de leurs années de recherche en doctorat ;
- > d'accéder aux plus hautes fonctions ;
- > de se constituer un portefeuille de compétences (métiers transverses et transférables) qui peuvent faire la différence lors d'un recrutement.

## ▸ Structuration de l'offre de formation 2016/2017

---

L'offre de formation 2016/2017 a été restructurée par rapport à celle de 2015/2016 pour une meilleure prise en compte des parcours par compétences.

Un catalogue des formations ainsi qu'un calendrier (en français et en anglais) permettent aux doctorants de construire leur plan de formation.

Les formations sont de courtes durées, en anglais ou en français, en présentiel avec ateliers et études de cas ou à distance. Elles sont complétées par des séminaires, des workshops, des rencontres et des ateliers.

Avec la création du collège en 2017, un nouveau site dédié au doctorant, avec un onglet formation, rend les informations plus lisibles et accessibles.

Les différentes formations sont regroupées en six thèmes/axes.

- > Renforcer la culture scientifique commune ;
- > Connaître son environnement ;
- > Maîtriser les techniques et outils de la recherche ;
- > Se former à l'enseignement, à la pédagogie universitaire ;
- > Développer les compétences managériales, connaître le monde de l'entreprise ;
- > Préparer sa poursuite de carrière professionnelle.

## ▸ Bilan global 2016/2017 des formations

---

### → Évolution de l'offre de formations

2016/2017	2015/2016
67 formations proposées	53 formations proposées
3 séminaires	3 séminaires
1 workshop	1 workshop
1 formation plateforme Moodle « intégrité scientifique »*	/
obligatoire 1°A (465) et recommandée 3°A**	
714 heures de formation	567 heures de formation

\* Depuis mai 2016, le nouvel arrêté demande aux écoles doctorales de faire en sorte que chaque doctorant reçoive une formation à l'intégrité scientifique.

\*\*1°A : 1<sup>ère</sup> année / 3°A : 3<sup>ème</sup> année

## → Synthèse des formations par thématique

Thématiques	Nbre d'heures	Nbre formations	Nouvelles formations	Participants
Renforcer la culture scientifique commune	135	12	3	129(+Mooc intégrité scientifique 465 1°A)
Connaître son environnement	24	4	2	17
Maitriser les techniques et outils utiles pour la recherche	150	13	2	137
Se former à l'enseignement et à la pédagogie universitaire	131	7	/	125
Développer ses compétences managériales, connaissance environnement socio-économique	79	10	1	53
Préparer sa poursuite de carrière	195	21	6	189
	<b>714</b>	<b>67</b>	<b>14</b>	<b>650</b>

## → Formations les plus demandées

Thématiques	Parcours les plus demandés
Renforcer la culture scientifique commune	Epistémologie Parcours intégrité et éthique de la recherche
Connaître son environnement	Environnement de la recherche
Maitriser les techniques et outils utiles pour la recherche	Communication scientifique et médiation en anglais Prise de parole en publique Optimisation du temps, gestion du travail
Se former à l'enseignement et à la pédagogie universitaire	Pratiques pédagogiques Comportement et relations pédagogiques
Développer ses compétences managériales, connaissance environnement socio-économique	Communication orales et techniques de persuasion Parcours entrepreneuriat
Préparer sa poursuite de carrière	Parcours du doctorat vers l'emploi Perspectives de carrières

## → Évolution de la participation

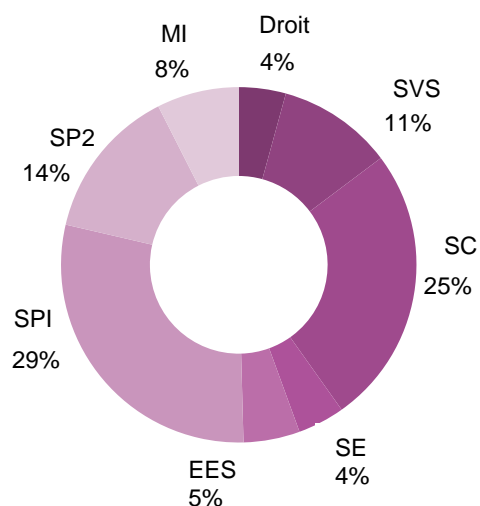
	2016/2017	2015/2016
Participants	650	609
Inscrits	800	706
Capacité accueil moyenne	15	15
Participation moyenne	11	12

Au nombre des participants s'ajoute 465 intégrités ce qui porte le nombre à 1 122.  
Le nombre d'absence par jour de formation est en moyenne de 3 ou 4.  
Ce nombre est en diminution par rapport à 2015/2016.

## → Répartition des participants

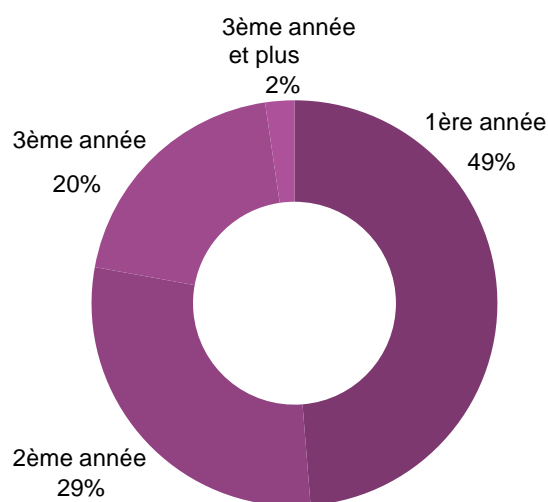
### > Par école doctorale\*

Très forte participation des doctorants des écoles doctorales sciences chimiques et sciences de l'ingénieur. Cependant il est noté une évolution du taux de participation par rapport à 2015/2016 des doctorants de droit et de SHS. Les doctorants sont plus sensibilisés par le besoin de formation et sa nécessité.



*EES : Entreprise, économie, société ; MI : Mathématiques, informatique ; Sc : Sciences chimiques ; SE : Sciences et environnement ; SPI : Sciences physiques et de l'ingénieur ; SP2 : Société politique santé publique ; SVS : Sciences de la vie et de la santé.*

### > Par année



## ▸ Coût de la formation

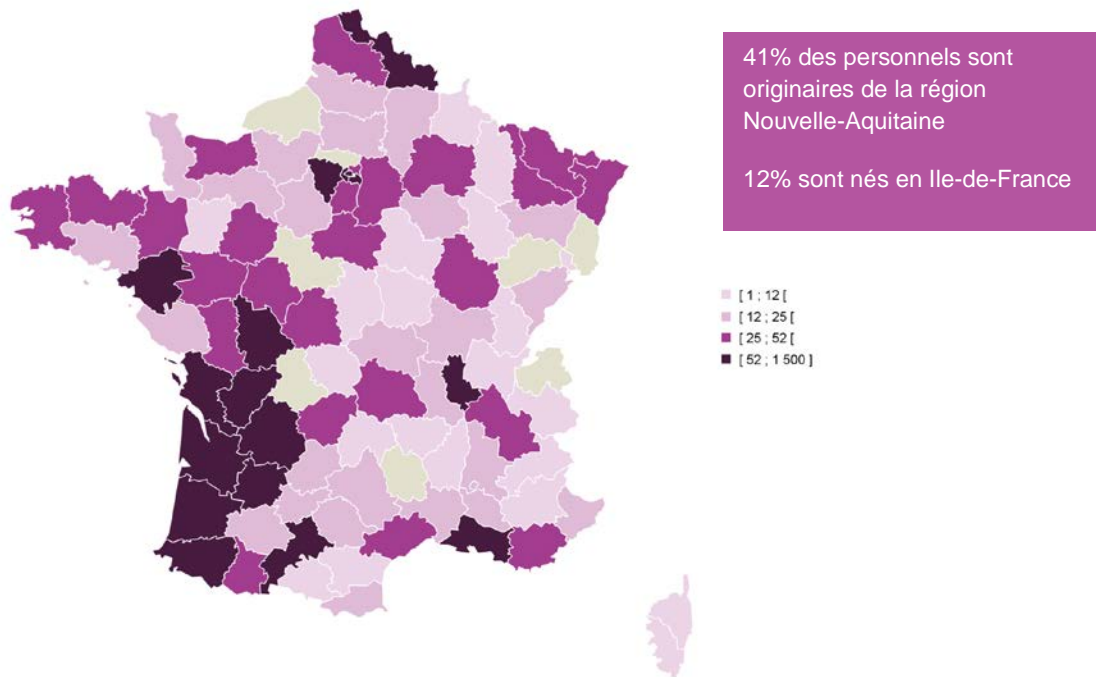
Heures cours complémentaires	Prestataires	Montage formation	Logistique
15 951 €	54 964 €	16 495 €	3 306 €
<b>83 824 €</b>			



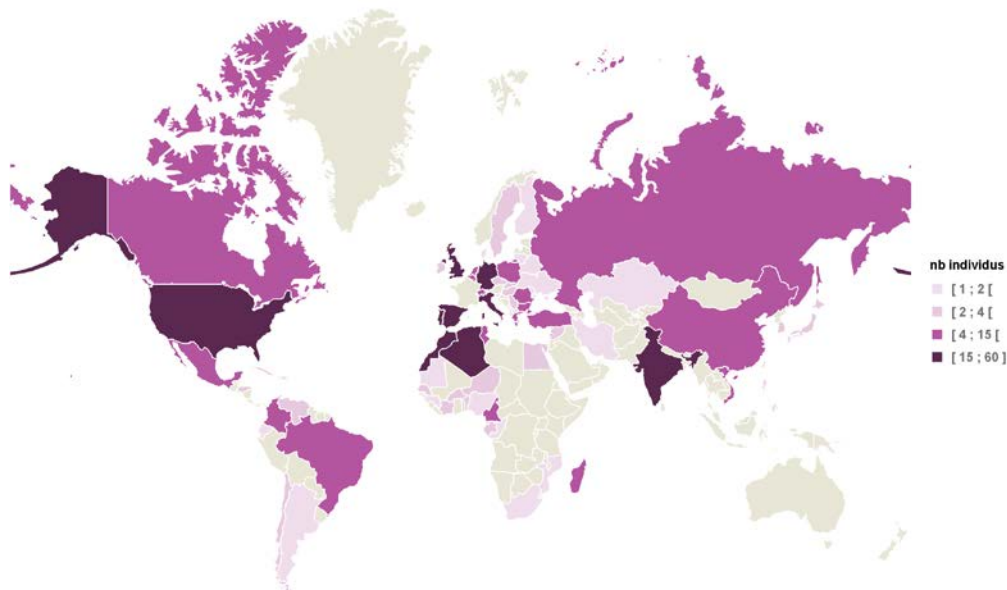
## 4. L'origine géographique et la domiciliation des personnels

### ▣ L'origine géographique des personnels

#### → Répartition des effectifs par département de naissance



#### → Répartition des effectifs par nationalité (hors nationalité française)

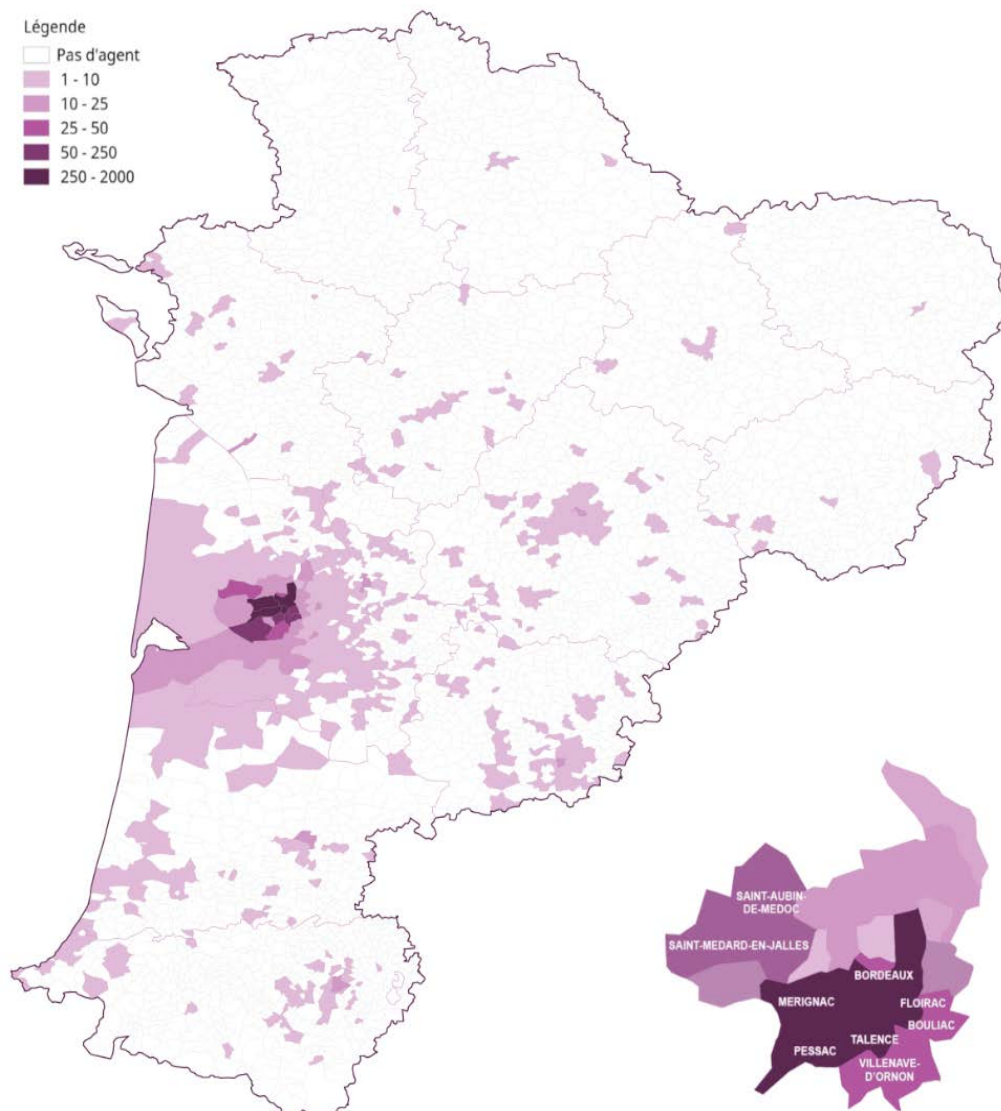


8% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère ;

La répartition des personnels par origine géographique (hors France) est la suivante :  
Europe : 53% - Afrique : 22% - Asie et Océanie : 14% - Amériques : 11%.

## ▣ La domiciliation des personnels

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



- > La répartition des personnels par commune de résidence montre une plus forte concentration à proximité des sites universitaires ;
- > 72% d'entre eux sont domiciliés sur Bordeaux Métropole ;
- > La présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation du campus au sud de l'agglomération bordelaise.



# Partie 4. Vie institutionnelle

## Partie 4 : Vie institutionnelle .....203

1. La gouvernance de l'établissement.....	203
1.1. Présidence.....	203
1.2. Les conseils centraux .....	203
2. Les composantes de l'université .....	211
2.1 Les composantes de regroupement.....	211
2.2 Les écoles et instituts de niveau intermédiaire.....	213
3. Les instances de représentation des personnels de l'établissement .....	215
3.1 Le comité technique de l'université (CT) .....	215
3.2 Les commissions paritaires d'établissement (CPE) .....	216
3.3 La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT).....	216
3.4 La commission consultative des doctorants contractuels .....	217
3.5 La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré .....	217
3.6 Le conseil de service de l'action sociale .....	217
3.7 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université (CHSCT) ..	217
4. Les commissions de dialogue social .....	220
5. Les contentieux, sanctions et conflits sociaux .....	221
5.1 Le recours pour excès de pouvoir et le plein contentieux .....	221
5.2 Les journées d'absence pour grève .....	222

# Partie 4 : Vie institutionnelle

L'université est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (E.P.S.C.P.). Elle est administrée par le président et le conseil d'administration. La gouvernance de l'établissement repose également sur le conseil académique composé de la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire.

## 1. La gouvernance de l'établissement

### 1.1. Présidence

Le président assure la direction de l'établissement, il est assisté dans ses missions d'une équipe présidentielle composée des vice-présidents qui exercent les fonctions que celui-ci leur confie.

Le président est élu à la majorité absolue des membres du conseil d'administration parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs et les personnels assimilés. Son mandat, d'une durée de 4 ans, est renouvelable une fois.

Le président est également assisté d'un bureau et de chargés de mission qu'il désigne. Cette équipe élargie se répartit les dossiers par grands domaines de compétences.

#### La gouvernance des universités

Elle repose sur trois organes : un exécutif assuré par le président de l'université et deux assemblées délibérantes : le conseil d'administration et le conseil académique.

### 1.2. Les conseils centraux

Les conseils centraux sont les organes délibérants chargés d'administrer l'université, au côté du président. Il s'agit du conseil d'administration et du conseil académique.

Les membres des conseils centraux sont élus, par collèges électoraux distincts, au suffrage direct, avec scrutin de liste à la proportionnelle, par la communauté universitaire (enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, personnels administratifs, techniques et des bibliothèques, étudiants).

Les statuts de l'université prévoient que les membres des conseils centraux élisent leurs vice-présidents sur proposition du président de l'université et que celui-ci préside le conseil académique (CAc).

#### → Réunion des conseils centraux

	Nombre de séances dans l'année
Conseil d'administration	12
Conseil académique	1 plénier / 7 restreints
Commission de la formation et de la vie universitaire	7
Commission de la recherche	6

### ▶ Le conseil d'administration

Par ses délibérations, le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement.

Le conseil d'administration de l'université de Bordeaux est composé de trente-six membres dont vingt-huit sont élus par la communauté universitaire. Huit autres membres sont désignés en qualité de personnalités extérieures : représentants des collectivités territoriales, des organismes de recherche, des entreprises, des organisations représentatives des salariés et des établissements d'enseignement secondaire.

## ◆ Compétences du conseil d'administration

Le conseil d'administration :

- > approuve le contrat d'établissement;
- > répartit les moyens en fonction de la stratégie de l'établissement déterminée ; il vote le budget et approuve les comptes ;
- > approuve les conventions signées par le président ;
- > adopte le règlement intérieur de l'université ;
- > fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par le ministre ;
- > autorise le président à engager toute action en justice ;
- > approuve le rapport annuel d'activités ;
- > délibère sur toutes les questions que lui soumet le président au vu notamment des avis et vœux du conseil académique ;
- > définit la politique pluriannuelle d'investissements ;
- > approuve le rattachement d'une composante de formation ou d'une unité de recherche à un ou plusieurs collèges ou départements de recherche.

### Les délibérations du conseil d'administration

Le conseil a rendu 87 délibérations ou avis en 2017 (91 en 2015, 87 en 2016).

Il a délibéré :

- à 26 reprises dans le domaine des affaires institutionnelles ;
- à 18 reprises dans le domaine des ressources humaines ;
- à 10 reprises dans le domaine des affaires financières ;
- à 9 reprises dans le domaine du patrimoine ;
- à 9 reprises dans le domaine de la formation et de la vie universitaire ;
- à 4 reprises dans le domaine des conventions ;
- à 3 reprises dans le domaine de la recherche.

Certaines de ces compétences du conseil d'administration sont déléguées au président dans le cadre d'une délégation de pouvoir adoptée par le conseil. Elle permet au conseil de se concentrer sur les éléments stratégiques de la politique de l'établissement.

## ◆ Composition du conseil d'administration

	Nombre de membres
Professeurs des universités et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
Personnels BIATSS	6
Usagers	6
Personnalités extérieures	8
	<b>36</b>

10 CA restreints se sont tenus en 2017 dédiés aux thématiques RH.

12 points RH ont été présentés, portant principalement sur :

- La rémunération des enseignants associés, invités et contractuels type CDD LRU
- La liste des bénéficiaires de PCA et PRP
- La gestion des services d'enseignement : dispositifs de surpondération et de dépassement du plafond des heures complémentaires d'enseignement

## ▶ Le conseil académique

---

Le conseil académique assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche. Il est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique.

### Le conseil académique

Il est composé de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

### Les secteurs de formation et de recherche

Les statuts de l'université de Bordeaux prévoient une représentation équilibrée de chaque secteur de formation et de recherche au sein du conseil académique :

- Droit, économie, gestion ;
- Lettres, sciences humaines et sociales ;
- Santé ;
- Sciences et technologies.

Il exerce également des compétences en matière d'emplois d'enseignants-chercheurs, de chercheurs et d'enseignants, notamment dans sa formation restreinte aux enseignants-chercheurs. Les questions disciplinaires concernant les enseignants-chercheurs et les usagers sont traitées par des membres élus au sein de ce conseil.

Le conseil regroupe deux commissions composées chacune de quarante membres. Il s'agit d'une part de la commission de la recherche et d'autre part de la commission de la formation et de la vie universitaire.

## ◆ Compétences du conseil académique

Le conseil académique en formation plénière assure **la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche**. À ce titre, le conseil académique adopte et transmet au conseil d'administration une analyse consolidée des orientations stratégiques proposées par les composantes de niveau intermédiaire et le collège des écoles doctorales.

Ce conseil est consulté ou peut émettre des vœux sur :

- > les orientations politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique ;
- > la répartition des moyens entre les composantes ;
- > la détermination des besoins prioritaires en termes d'infrastructures ;
- > la qualification des emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés ;
- > la demande d'accréditation ;
- > le contrat d'établissement ;
- > toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;
- > la création de nouveaux regroupements de composantes.

## ◆ Composition de la commission de la recherche

La commission de la recherche (CR) participe à l'élaboration de la politique de recherche et de valorisation. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la recherche allouée par le conseil d'administration et de la détermination des règles de fonctionnement des laboratoires.

	Nombre de membres
Professeurs et personnels assimilés	14
Personnels habilités à diriger des recherches	7
Personnels détenteurs d'un doctorat	6
Autres personnels enseignants	1
Personnels ingénieurs et techniciens	3
Autres personnels	1
Doctorants	4
Personnalités extérieures	4
	<b>40</b>

## ◆ Composition de la commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire. Elle est notamment chargée de la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation allouée par le conseil d'administration, des règles relatives aux examens et des mesures destinées à favoriser la réussite du plus grand nombre d'étudiants.

	Nombre de membres
Professeurs et personnels assimilés	8
Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés	8
Personnels BIATSS	4
Usagers	16
Personnalités extérieures	4
	<b>40</b>

8 Cac restreints se sont tenus en 2016-2017 dédiés aux thématiques RH.

43 points RH ont été présentés, portant principalement sur :

- les recrutements enseignants-chercheurs : création des comités de sélection, avis sur les candidatures...
- les recrutements des enseignants contractuels (CDD et CDI LRU)
- les campagnes de mobilité des enseignants-chercheurs (délégations CNRS, INRIA, INSERM,... et CRCT)
- les campagnes d'avancement de grade des enseignants-chercheurs
- la campagne d'allègement de service des enseignants de statut second degré
- les demandes de classement des enseignants-chercheurs
- les titularisations des maîtres de conférences
- les attributaires des primes de charges administratives et des primes de responsabilités pédagogiques (PCA et PRP)
- des situations individuelles (demandes de changement section CNU, exéat, mobilité interne...)



## ► Bilan des élections

### → Renouveau des conseils centraux du 5 décembre 2017

Le 5 décembre 2017, l'université de Bordeaux a procédé au renouvellement de ses conseils centraux sur la base de l'organisation des universités issue de la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi ESR) et du décret n° 2017-610 du 24 avril 2017 modifiant les dispositions du code de l'éducation relatives aux modalités d'organisation des élections.

Les membres des conseils centraux sont élus par collège au scrutin de liste à un tour à la représentation proportionnelle, avec répartition des sièges restant à pourvoir selon la règle du plus fort reste. Le panachage n'est pas autorisé lors de ces scrutins. Les membres des conseils centraux sont désignés pour un mandat de quatre ans, à l'exception des représentants des usagers qui sont désignés pour une durée de deux ans.

La répartition des 36 membres du conseil d'administration et celles des 40 membres de la commission de la formation et de la vie universitaire et de la commission de la recherche reste identique.

**Une fois les membres du conseil d'administration élus ou désignés, le conseil procède à l'élection du président de l'université.**

**Le président de l'université de Bordeaux a été réélu, le 18 janvier 2018.**

## ► Mise en œuvre de la parité des candidatures

Lors des élections du 5 décembre 2017, les règles de parité des candidatures entre hommes et femmes, prévues par la loi ESR, ont été mises en œuvre. Les listes de candidats ont été composées en alternant un candidat de chaque sexe.

Les élections se déroulent par collèges électoraux.

### La parité dans les conseils centraux (représentation féminine parmi les élus)

Conseil d'administration : 47,3%

Commission de la formation et de la vie universitaire : 52,5 %

Commission de la recherche : 43,6%

### → Sièges à pourvoir et représentation féminine au sein du conseil d'administration

Collèges électoraux	Sièges à pourvoir	Nombre de femmes élues	Taux de présence féminine
A - professeurs et personnels assimilés	8	4	50%
B - autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	8	4	50%
C - personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	6	3	50%
D - usagers	6	2	33%
	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>46%</b>

## → Sièges à pourvoir et représentation féminine au sein de la commission de la formation et de la vie universitaire

Collèges électoraux	Sièges à pourvoir	Nombre de femmes élues	Taux de présence féminine
A - professeurs et personnels assimilés	8	4	50%
B - autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés	8	5	63%
C - personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé	4	2	50%
D - usagers	16	8	50%
	<b>36</b>	<b>19</b>	<b>53%</b>

## → Sièges à pourvoir et représentation féminine au sein de la commission de la recherche

Collèges électoraux	Sièges à pourvoir	Nombre de femmes élues	Taux de présence féminine
A - professeurs et personnels assimilés	14	6	43%
B - personnels habilités à diriger des recherches	7	2	29%
C - personnels détenteurs d'un doctorat	6	4	67%
D - autres personnels enseignants	1	1	100%
E - personnels ingénieurs et techniciens	3	1	33%
F - autres personnels	1	1	100%
G - doctorants	3*	0	
	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>42%</b>

\* En l'absence de candidats, le scrutin pour le collège G secteur Santé a été déclaré infructueux. De nouvelles élections seront organisées pour pourvoir à ce siège.

### Personnalités extérieures et parité

Lors de la désignation des personnalités extérieures, la parité doit également être strictement respectée sur l'ensemble du collège des personnalités extérieures.

Cette répartition des sièges entre hommes et femmes est susceptible d'évoluer en cours d'exercice car des changements de situation des élus peuvent entraîner la fin à leur mandat. Le cas échéant, les dispositions du code de l'éducation prévoient qu'il faut faire appel au candidat suivant non élu de la liste à laquelle appartient celui qui a quitté son siège pour le remplacer. Lorsque cette modalité ne peut être mise en œuvre, de nouvelles élections sont organisées.

### ▶ Taux de participation

A l'occasion des élections du 5 décembre 2017, une baisse de participation a été constatée, d'une manière générale, par rapport aux chiffres de décembre 2013. Lesquels étaient, à l'époque, exceptionnellement au-dessus des données nationales, s'expliquant, selon toute logique, par le contexte de fusion des universités et la mobilisation corrélative de la communauté universitaire. Les taux de participation pour les élections du 5 décembre 2017 sont, pour leur part, conformes aux données observées au niveau national.

## → Taux de participation aux élections au conseil d'administration

	Nombre d'inscrits	Nombre de votants	Taux de participation 2017	Taux de participation 2013
<b>A - professeurs des universités et personnels assimilés</b>	863	424	49%	58%
<b>B - autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés</b>	1 707	764	45%	54%
<b>C - personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé</b>	3 275	1 375	42%	48%
<b>D - usagers</b>	644	3 255	6%	15%

## → Taux de participation aux élections à la commission de la formation et de la vie universitaire

Collèges		Nombre d'inscrits	Nombre de votants	2017	2013
<b>A professeurs et personnels assimilés</b>	Secteur droit, économie et gestion	94	51	54%	58%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	43	26	60%	73%
	Secteur sciences et technologies	417	199	47%	54%
	Secteur santé	308	117	38%	57%
		862	393	<b>46%</b>	<b>57%</b>
<b>B autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés</b>	Secteur droit, économie et gestion	183	74	40%	58%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	322	170	53%	57%
	Secteur sciences et technologies	822	335	41%	53%
	Secteur santé	316	114	36%	52%
		1 643	693	<b>42%</b>	<b>54%</b>
<b>C personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé</b>		3 269	1 327	41%	48%
		3 269	1 327	<b>41%</b>	<b>48%</b>
<b>D usagers</b>	Secteur droit, économie et gestion	16 871	1 039	6%	16%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	6 769	510	8%	19%
	Secteur sciences et technologies	12 223	1 092	9%	19%
	Secteur santé	16 723	562	3%	8%
		52 586	3 203	<b>6%</b>	<b>15%</b>

## → Taux de participation aux élections à la commission de la recherche

Collèges		Nombre d'inscrits	Nombre de votants	2017	2013
<b>A</b> professeurs et personnels assimilés	Secteur droit, économie et gestion	82	42	51,2%	61,4%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	8	6	75%	72,9%
	Secteur sciences et technologies	418	201	48%	53,1%
	Secteur santé	309	139	44,9%	58,9%
		<b>817</b>	<b>388</b>	<b>47,5%</b>	<b>57,2%</b>
<b>B</b> personnels habilités à diriger des recherches	Secteur droit, économie et gestion	53	25	47,1%	57,6%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	15	8	53,3%	75%
	Secteur sciences et technologies	168	84	50%	61,9%
	Secteur santé	56	31	55,3%	30%
		<b>292</b>	<b>148</b>	<b>50,6%</b>	<b>49,1%</b>
<b>C</b> personnels détenteurs d'un doctorat	Secteur droit, économie et gestion	122	46	37,7%	59,7%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	113	61	53,9%	54,2%
	Secteur sciences et technologies	435	217	49,8%	70,1%
	Secteur santé	149	78	52,3%	52,3%
		<b>819</b>	<b>402</b>	<b>49,0%</b>	<b>58,5%</b>
<b>D</b> autres personnels		674	206	30,5%	60,9%
		<b>674</b>	<b>206</b>	<b>30,5%</b>	<b>60,9%</b>
<b>E</b> personnels ingénieurs et techniciens		1 887	670	38,9%	38,9%
		<b>1 887</b>	<b>670</b>	<b>35,5%</b>	<b>38,9%</b>
<b>F</b> autres personnels		1 322	618	53,5%	53,5%
		<b>1 322</b>	<b>618</b>	<b>46,7%</b>	<b>53,5%</b>
<b>G</b> doctorants	Secteur droit, économie et gestion	351	9	2,5%	8,8%
	Secteur lettres, sciences humaines et sociales	73	5	6,8%	12%
	Secteur sciences et technologies	409	8	1,9%	5,8%
	Secteur santé	/*	/*	/*	/*
		<b>833</b>	<b>22</b>	<b>2,6%</b>	<b>7,6%</b>

\* En l'absence de candidats, le scrutin pour le collège G secteur Santé a été déclaré infructueux.  
De nouvelles élections seront organisées pour pourvoir à ce siège.

## 2. Les composantes de l'université

---

L'université de Bordeaux s'est structurée autour de deux types de structures de niveau intermédiaire, d'une part, les composantes de regroupement (collèges et des départements) et d'autre part, les écoles et instituts de niveau intermédiaire (institut des sciences de la vigne et du vin, institut universitaire de technologie et l'école supérieure du professorat et de l'éducation d'Aquitaine).

L'université s'est saisie des possibilités offertes par les dispositions de l'article L. 713-1 du code de l'éducation. Dans ses statuts, l'université a décidé de regrouper ses composantes de formation dans quatre collèges de formation et ses composantes de recherche dans trois départements de recherche. Chacune de ces structures de niveau intermédiaire est administrée par un conseil et dirigée par un directeur.

A noter que les conseils des collèges et des départements disposent d'une délégation de pouvoir des conseils centraux pour l'approbation de certaines conventions et des statuts des composantes qu'elles regroupent. En outre, les collèges disposent d'une délégation de pouvoir pour l'ouverture de diplômes universitaires dans leur secteur de formation.

De plus, depuis 2016, l'université de Bordeaux s'est dotée d'un collège des écoles doctorales dont la mission est d'animer et de coordonner la politique doctorale de l'établissement, en lien étroit avec les écoles doctorales.

### 2.1 Les composantes de regroupement

---

#### ▣ Les collèges de formation

---

L'université de Bordeaux a structuré sa formation en 4 grands collèges qui regroupent les composantes de formation (unités de formation, facultés et instituts) par secteurs :

- > Le collège de droit, de science politique, d'économie et de gestion,
- > Le collège des sciences de la santé,
- > Le collège des sciences et technologies,
- > Le collège des sciences humaines.

Il faut noter la situation particulière de l'unité de formation de biologie qui est rattachée à la fois au collège des sciences de la santé et au collège des sciences et technologies.

Les conseils des 4 collèges seront renouvelés le 5 avril 2018.

## → Collèges - Composition des conseils

Les conseils de chaque collège sont composés conformément aux dispositions des articles 37 et suivants des statuts de l'université, ainsi qu'aux dispositions de leurs propres statuts.

	Membres des conseils	
<b>Droit, science politique, économie, gestion</b>	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	2
	Personnels BIATSS	4
	Usagers	9
	Personnalités extérieures	3
	<b>30</b>	
<b>Sciences de la santé</b>	Professeurs et personnels assimilés	8
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	8
	Personnels BIATSS	5
	Usagers	7
	Personnalités extérieures	12
	<b>40</b>	
<b>Sciences de l'Homme</b>	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	3
	Personnels BIATSS	3
	Usagers	9
	Personnalités extérieures	3
	<b>30</b>	
<b>Sciences et technologies</b>	Professeurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	6
	Autres enseignants	2
	Personnels BIATSS	4
	Usagers	9
	Personnalités extérieures	3
	<b>30</b>	

## ▸ Les départements de recherche

Les différents types de structures de recherche (unités mixtes de recherche, équipes d'accueil, plateformes...) ont été regroupés par domaines scientifiques, au sein de trois grands départements de recherche :

- > le département des sciences humaines et sociales,
- > le département des sciences du vivant et de la santé,
- > le département des sciences et technologies.

## → Départements de recherche - Composition des conseils

Les conseils de département sont composés conformément aux dispositions des articles 40 et suivants des statuts de l'université, ainsi qu'aux dispositions de leurs propres statuts.

		Membres des conseils
<b>Sciences humaines et sociales</b>	Professeurs et personnels assimilés	14
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	14
	Personnels BIATSS et ITA	4
	Doctorants	4
	Personnalités extérieures	4
		40
<b>Sciences et technologies</b>	Professeurs et personnels assimilés	9
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	9
	Personnels BIATSS et ITA	4
	Doctorants	4
	Personnalités extérieures	4
		30
<b>Sciences du vivant et de la santé</b>	Professeurs et personnels assimilés	10
	Autres enseignants-chercheurs et personnels assimilés	10
	Personnels BIATSS et ITA	3
	Doctorants	3
	Personnalités extérieures	4
		30

## 2.2 Les écoles et instituts de niveau intermédiaire

### ▶ L'institut des sciences de la vigne et du vin (ISVV)

L'Institut des Sciences de la Vigne et du Vin (ISVV) a vocation à coordonner l'ensemble des équipes de la recherche, de la formation et du transfert de technologie du domaine vitivinicole.

### → ISVV - Composition du conseil

	Membres du conseil
Professeurs et personnels assimilés	3
Autres enseignants-chercheurs, enseignants, et personnels assimilés	3
Personnels BIATSS	3
Usagers	3
Personnalités extérieures	12
	24

## ► L'institut universitaire de technologie (IUT)

Les IUT de Bordeaux, Bordeaux Montesquieu et de Périgueux se sont regroupés pour former une seule structure. La création de l'institut a été décidée en conseil d'administration le 24 novembre 2015.

### → IUT de Bordeaux - Composition du conseil

	Membres du conseil
Professeurs et personnels assimilés	3
Autres enseignants-chercheurs, et personnels assimilés	5
Autres enseignants	5
Chargés d'enseignement	1
Personnels BIATSS	7
Usagers	7
Personnalités extérieures	12
	<b>40</b>

## ► L'école supérieure du professorat et de l'éducation (ESPE) d'Aquitaine

L'école supérieure du professorat et de l'éducation a été créée le 1<sup>er</sup> septembre 2013 par la loi de refondation de l'école de la République. L'ESPE d'Aquitaine est une composante de l'université de Bordeaux. Son offre de formation est assurée en collaboration avec l'Université Bordeaux Montaigne, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) et l'institution scolaire (Rectorat de l'académie de Bordeaux, DSDEN, écoles, collèges, lycées...).

L'ESPE de l'académie de Bordeaux forme les étudiants de master MEEF - Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Masters 1 et 2) se destinant aux métiers de professeurs des écoles (PE), professeurs de lycée et collège (PLC) et conseillers principaux d'éducation (CPE).

Elle forme également les étudiants ou professionnels souhaitant se spécialiser en ingénierie de la formation.

L'ESPE dispose de 5 sites de formation répartis dans les différents départements de l'académie de Bordeaux : Gironde (Mérignac et Bordeaux-Caudéran), Dordogne (Périgueux), Landes (Mont-de-Marsan), Lot-et-Garonne (Agen) et Pyrénées-Atlantiques (Pau).

### → ESPE d'Aquitaine - Composition du conseil

	Membres du conseil
Professeurs et personnels assimilés	2
Autres enseignants-chercheurs, et personnels assimilés	2
Autres enseignants et formateurs relevant d'un établissement d'enseignement supérieur	2
Personnels relevant du ministère chargé de l'éducation nationale	2
Autres personnels	2
Usagers	6
Représentants de l'université	3
Personnalités extérieures	11
	<b>30</b>



## ► Le collège des écoles doctorales

Le collège des écoles doctorales a été créé par délibération du conseil d'administration de l'université après avis du conseil académique le 10 octobre 2016. Cette composante a pour mission de coordonner la politique doctorale des huit écoles doctorales de l'université.

L'objectif du collège est de positionner le doctorat comme un des moteurs de la renommée et l'attractivité internationale de l'université. L'université compte près de 2 000 doctorants.

Le collège des écoles doctorales est administré par un conseil et dirigé par un directeur, nommé par le président, après avis du conseil du collège, parmi les personnels titulaires d'une habilitation à diriger les recherches.

Les premières élections du conseil du collège des écoles doctorales se sont déroulées le 18 septembre 2017.

### → Collège des écoles doctorales - Composition du conseil

	Membres des conseils
Directeur du collège	1
Directeurs des écoles doctorales, ou leur représentant	8
Représentants des personnels enseignants-chercheurs et chercheurs	3
Représentants des personnels BIATSS	2
Représentants des doctorants	3
Personnalités extérieures représentant le monde socio-économique	3
	<b>20</b>

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

### 3.1 Le comité technique de l'université (CT)

L'université dispose d'un comité technique d'établissement dans lequel les personnels sont représentés. Il examine les questions relatives :

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

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

Le comité est composé de 10 représentants du personnel titulaires et d'un nombre égal de suppléants. Le mandat des membres élus du comité technique est fixé à quatre ans.

Il comprend, en outre, le président de l'université, ou son représentant, qui le préside, et le directeur général des services.

**Le comité technique s'est réuni à 8 reprises en 2017.**

23 sujets ont été présentés pour avis et 23 points pour information, soit 46 dossiers présentés devant le comité technique.

Parmi ces différents sujets, 23 points RH étaient concernés.

## 3.2 Les commissions paritaires d'établissement (CPE)

Elles sont composées d'un nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants des personnels (20 représentants de l'administration et de 20 représentants des personnels). Leurs membres siègent pour une période de trois ans. Les représentants des personnels sont élus, par filières (groupe) et par catégories, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales.

> La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles et les affectations pour les personnels titulaires et stagiaires de l'université. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales.

### Nombre des représentants du personnel par catégorie et par groupes

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

### → Réunions des CPE

Les CPE se sont réunies à 17 reprises en 2017.

	Nb de séances dans l'année	
Formation plénière	3	
Formation restreinte	personnels ITRF	7
	personnels de l'AENESR	5
	personnels des bibliothèques	2

## 3.3 La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

La CCPANT est exclusivement consultée sur des questions d'ordre individuel. Elle doit être obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. En outre, la CCPANT peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents. Cette commission comprend en nombre égal des représentants de l'établissement (8) et des représentants des personnels (8), qui siègent pour une période de quatre ans. Elle est présidée par le chef d'établissement.

**La CCPANT s'est réunie à 4 reprises en 2017.**

### 3.4 La commission consultative des doctorants contractuels

---

La commission consultative des doctorants contractuels peut être saisie de toute question d'ordre individuel intéressant un doctorant contractuel recruté au titre du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009, soit à l'initiative de ce doctorant, soit à celle du président de l'université. Elle rend des avis motivés au président de l'université.

Elle est composée de 18 membres élus, dont 50% de représentants élus des doctorants contractuels (3 doctorants désignés par le conseil de chacun des départements de recherche) et 50% de représentants de la commission de la recherche.

**Cette commission s'est réunie 1 fois en 2017.**

A noter que cette commission est amenée à disparaître, puisque la modification du décret n°2009-464, intervenue le 29 août 2016, a supprimé les références à cette commission. Elle demeure compétente jusqu'au prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel de la fonction publique.

### 3.5 La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré

---

La commission paritaire consultative compétente à l'égard des enseignants du premier et du second degré est consultée pour traiter de l'examen des dossiers de promotion, de titularisation, des renouvellements de stages ou toute autre question relative à la situation individuelle des personnels du premier et du second degré affectés à l'université.

**Cette commission s'est réunie 2 fois en 2017, dont une fois en formation interuniversitaire.**

### 3.6 Le conseil de service de l'action sociale

---

Le service universitaire d'action sociale (SUAS) est chargé d'organiser l'action sociale, au bénéfice des personnels de l'université.

Il participe à l'amélioration des conditions de vie et de travail des personnels et dans ce cadre à l'étude, la promotion, l'organisation, l'animation et la gestion administrative et financière de l'action sociale.

Il contribue à l'information des personnels sur les droits sociaux et favorise l'accès aux différents types de prestations ou de services à caractère social, culturel, sportif et de loisirs.

Le service est administré par un conseil qui est consulté sur les grandes orientations relevant de l'action sociale et de la stratégie dans ce domaine.

Un bilan des activités conduites lui est présenté chaque année.

**Le conseil de l'action sociale s'est réuni 3 fois, le comité de pilotage de l'action sociale s'est réuni 5 fois en 2017.**

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

---

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

Le CHSCT participe entre autres à la politique globale de prévention de l'établissement en analysant les risques et en proposant des actions de prévention. L'une de ses missions est d'assurer le suivi et l'analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, ceci afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

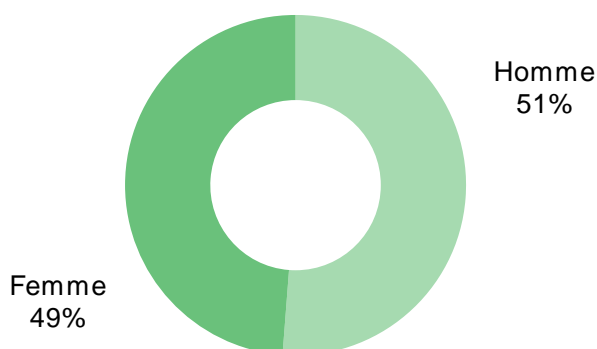
### ◆ La composition des CHSCT

- > le président de l'université ou son représentant
- > le directeur général des services ou son représentant
- > des groupes d'experts désignés

et

- > pour le CHSCT central :  
9 représentants des personnels titulaires et 9 suppléants + 2 représentants des usagers
- > pour les CHSCT spéciaux (CHSCT dont les compétences sont restreintes à l'université) :  
7 représentants des personnels titulaires et 7 suppléants + 2 représentants des usagers

### → Répartition des représentants des personnels par genre



### → Nombre de séances dans l'année

Réunions	2017	2016	2015
CHSCT Central	3	3	3
CHSCT Talence	3	3	3
CHSCT Carreire	3	3	4
CHSCT Pessac	3	3	3

## ◆ Les thèmes de travail traités en CHSCT :

- > bilan des accidents de travail / maladies professionnelles ;
- > bunker produits et déchets chimiques (ex A20) : calendrier, démolition, construction, accessibilité ;
- > synthèse des documents uniques d'évaluation des risques ; proposition du programme annuel de prévention 2017 ;
- > synthèse des observations inscrites dans les registres santé sécurité au travail ;
- > bilan de la réorganisation des activités d'entretien de la direction logistique site Talence ;
- > point d'avancement sur les travaux engagés à l'ITERG bâtiment pharmacie site Carreire ;
- > laboratoire d'anatomie site Carreire: présentation du bilan des travaux réalisés durant l'été 2016 et du calendrier des travaux prévus pour 2017 ;
- > PCSI Carreire : point d'avancement du projet de relocalisation ;
- > opération campus : présentation du projet de construction du bâtiment recherche et requalification du bâtiment TP ;
- > bilan des effractions constatées en zone nord site Carreire, mesures envisagées ;
- > points d'avancement des travaux menés dans le cadre de l'Opération Campus ;
- > présentation du PCSI site de Pessac ;
- > point d'avancement sur l'ESPE ;
- > présentation des projets immobiliers sur le site de Pessac : Bibliothèque universitaire, Bâtiments ABC, Bâtiment H ;
- > dispositions envisagées sur la formation SSIAP1 des agents de la bibliothèque droit et lettres ;
- > point d'information sur les formations sécurité incendie dispensées par le PCSI, articulation PCSI et sauveteurs secouristes du travail – site de Pessac ;
- > stratégie immobilière, processus de dévolution du patrimoine ;
- > mise en place des recommandations Vigipirate : exercices « attentats », programme investissements sûreté ;
- > projet de réorganisation de la MAOIP ;
- > point d'avancement sur la mise en œuvre du plan de promotion de la qualité de vie au travail et de prévention des risques psycho-sociaux ;
- > point d'avancement sur le schéma directeur des animaleries ;
- > présentation du rapport d'activité de la médecine de prévention ;
- > compte-rendu de l'exercice de simulation attentat au bâtiment A22 ;
- > propositions d'aménagement du règlement intérieur des CHSCT ;
- > présentation du bilan de la cellule de veille contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et homophobes ;
- > mesures de prévention envisagées lors des périodes de canicule.

## ◆ Visites programmées des services :

- > laboratoire BIOGECO UMR 1202 INRA – Site de Talence bâtiment B2 ;
- > CBMN UMR 5248 CNRS / Bordeaux INP – Site de Talence bâtiment B14 ;
- > laboratoire Nutrineuro UMR 1286 INRA / Bordeaux INP – Site de Carreire bâtiment pharmacie ;
- > laboratoire CRCTB UMR 1045 INSERM – Site de la PTIB Xavier Arnozan ;
- > laboratoire BIOGECO UMR 1202 INRA – Site de Talence bâtiment B2 ;
- > ESPE Caudéran.

## ◆ Enquêtes après accident / incident :

- > exposition accidentelle à des vapeurs de dioxyde d'azote au laboratoire EPOC UMR 5805 CNRS ;
- > exposition accidentelle à des vapeurs au laboratoire ISM UMR 5255 CNRS ;
- > exposition potentielle à un produit chimique au laboratoire BaRITOn UMR 1053 INSERM.

## 4. Les commissions de dialogue social

41 commissions de dialogue social ont été organisées en 2017, dont 9 commissions dédiées à des thématiques spécifiques.

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

La commission dédiée aux enseignants et enseignants-chercheurs examine les dossiers issus de groupes de travail composés exclusivement d'enseignants et enseignants-chercheurs, et piloté par le VPCA.

La commission dédiée à la promotion de la qualité de vie au travail, pilotée par la vice-présidente Vie universitaire, réunit également les secrétaires des CHSCT, les représentants du pôle Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité et la direction de l'amélioration continue.

Au total, 26 commissions se sont tenues de janvier à juillet 2017, puis 15 autres commissions de septembre à décembre 2017.

Ces commissions ont permis de préparer les travaux des 8 comités techniques qui se sont tenus en 2017.

Le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est d'1h30. En 2017, la durée globalisée de ces séances représentent un temps de presque 66h.

Commission	Nbre de séances
Gestion RH des personnels BIATSS	14
Gestion RH des personnels EEC	2
Gestion de tous les personnels	3
Qualité de vie au travail	4
Conception du dialogue social	6
Gestion des emplois	3
Spéciale dévolution du patrimoine	1
Spéciale ESPE	3
Spéciale métiers des bibliothèques	2
Spéciale Audit interne	1
spéciale subsidiarité ESPE et IUT	1
Spéciale métiers de la logistique	1
	<b>41</b>

## 5. Les contentieux, sanctions et conflits sociaux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2017, les recours concernant les personnels contre des décisions de l'université relèvent de deux types de contentieux : le recours pour excès de pouvoir et le recours de plein contentieux.

### 5.1 Le recours pour excès de pouvoir et le plein contentieux

#### ▣ Le recours pour excès de pouvoir

Il s'agit d'un recours par lequel le requérant (demandeur) demande au juge administratif de contrôler la légalité d'une décision administrative et d'en prononcer l'annulation s'il y a lieu.

Sa première caractéristique est d'être un recours facile d'accès. En effet, la juridiction peut être saisie par une simple lettre, qui doit seulement indiquer les nom et prénom du requérant, ses coordonnées, la décision dont il entend obtenir l'annulation et les raisons qui justifient son recours. Le juge administratif est très libéral dans l'acceptation de ce recours. Il faut préciser en outre que le recours pour excès de pouvoir est dispensé du ministère d'avocat (le requérant peut agir seul).

Si, après avoir exercé son contrôle, le juge administratif décide d'annuler la décision administrative litigieuse, cette décision disparaît rétroactivement de l'ordre juridique. Tout doit se passer comme si cet acte administratif n'avait jamais existé et ses effets produits antérieurement au jugement sont annulés. Cette règle est parfois source de difficultés pour l'administration. Ainsi, lorsqu'une décision défavorable à un fonctionnaire (refus d'une promotion, révocation...) est annulée par le juge de l'excès de pouvoir, l'administration doit reconstituer la carrière du fonctionnaire.

À la demande du requérant, et en cas d'annulation, le juge peut prononcer des injonctions à l'administration : soit de prendre une nouvelle décision dans un sens donné, soit de procéder au réexamen de la décision annulée.

#### ▣ Le plein contentieux

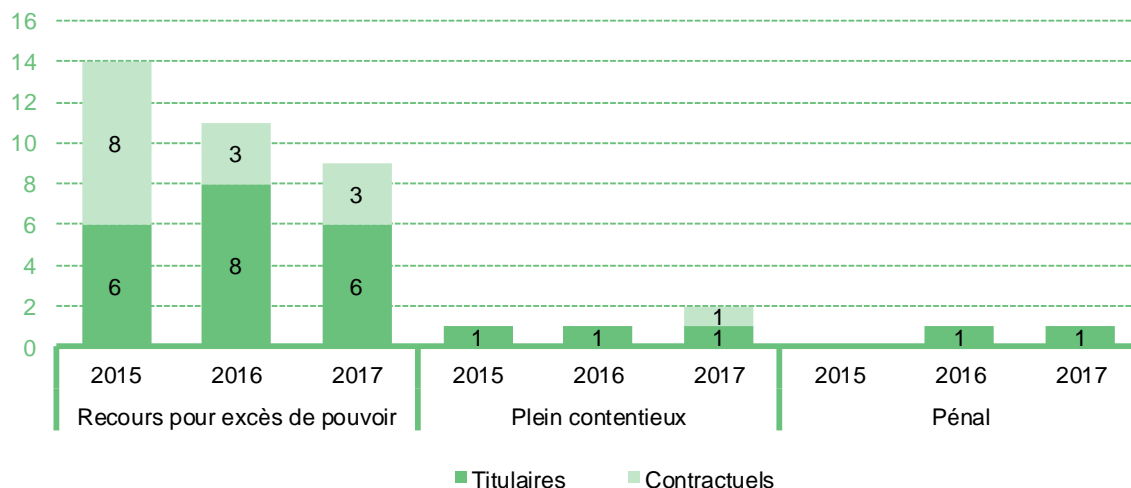
Pour ce type de recours, le juge dispose des pouvoirs les plus étendus. Le juge ne doit pas seulement se limiter, comme dans le cadre du recours pour excès de pouvoir, à annuler ou à valider un acte administratif. Il peut aussi réformer l'acte administratif (le modifier), voire lui en substituer un nouveau. Tel est par exemple le cas dans le contentieux électoral : si le juge administratif constate de graves irrégularités ayant pu modifier les résultats du scrutin, il peut déclarer vainqueur celui qui avait initialement perdu. Le juge du plein contentieux peut également condamner l'administration à des dommages et intérêts.

Le contentieux de pleine juridiction recouvre des recours d'une très grande variété : contentieux contractuel, contentieux de la responsabilité, contentieux fiscal, contentieux électoral...

Le plus souvent, les recours de plein contentieux sont soumis au ministère d'avocat. En conséquence, le juge administratif est plus exigeant que pour l'excès de pouvoir dans l'acceptation des recours.

En matière de ressources humaines, le plein contentieux concerne principalement le contentieux de la responsabilité. Selon les cas, la responsabilité pour faute ou sans faute de l'administration employeur est recherchée. Si le requérant établit la responsabilité de l'employeur, ainsi que le lien de causalité entre le fait dommageable et le préjudice qui en résulte, l'employeur est condamné par la juridiction saisie à payer au requérant des dommages et intérêts.

## → Évolution des dossiers contentieux 2015-2017



### Huit contentieux jugés en 2017

Sur les douze contentieux traités en 2017, huit ont été jugés dont un au pénal et un en appel.

A l'exception d'une affaire ayant conduit à la condamnation de l'université à réparer le préjudice subi par un agent dans le cadre d'un accident de service, les sept autres requêtes introduites par des agents ont été rejetées.

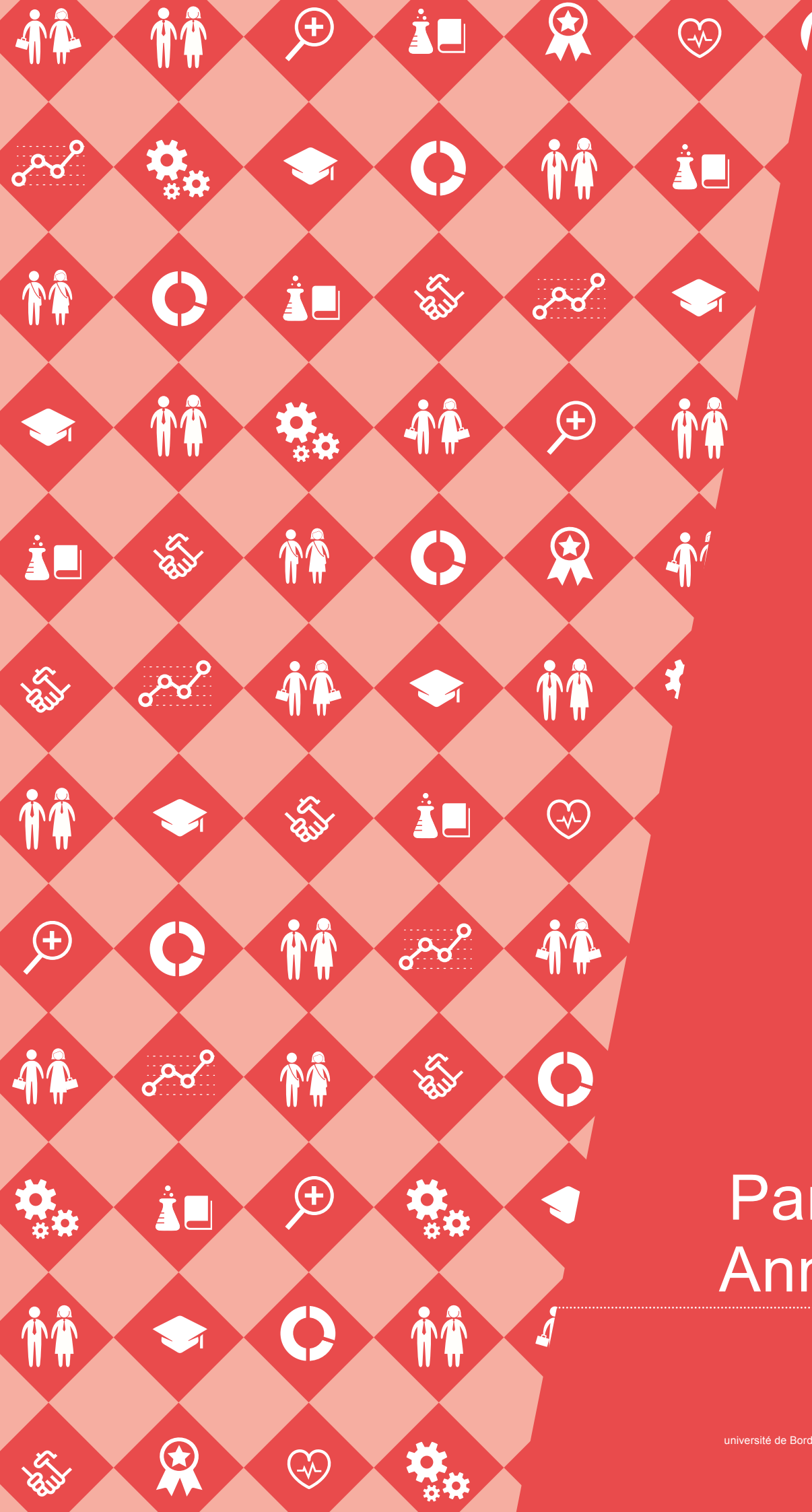
## 5.2 Les journées d'absence pour grève

222 journées d'absence pour grève ont été déclarées auprès de l'administration en 2017. Toutes ces absences s'inscrivaient dans un appel national.

Une baisse du nombre de jours de grèves est à noter en 2017 : - 67.

	E/C	BIATSS			Total	Total 2016
		Cat A	Cat B	Cat C		
Titulaires	15	27	62	101	<b>205</b>	259
Contractuels	0	4	4	9	<b>17</b>	30
	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>110</b>	<b>222</b>	<b>289</b>





# Partie 5. Annexes

# Annexe 1

## Liste des sigles et abréviations

<b>ADAENES</b>	Attaché d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADJENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AENESR</b>	(Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>ALD</b>	Affection de longue durée
<b>APAENES</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>APEH</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés
<b>ASI</b>	Assistant ingénieur de recherche et de formation
<b>ASIU</b>	Aide spécifique d'initiative universitaire
<b>ASN</b>	Autorité de sûreté nucléaire
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>ATV</b>	Agent temporaire vacataire
<b>BAP</b>	Branche d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire assistant spécialisé
<b>BIEP</b>	Bourse Interministérielle de l'emploi public
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CAPA</b>	Commission administrative paritaire académique
<b>CAPN</b>	Commission administrative paritaire nationale
<b>CAS Pensions</b>	Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à durée déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à durée indéterminée
<b>CET</b>	Compte épargne temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CFA</b>	Centre de formation des apprenti(e)s
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CHSCT</b>	Comité hygiène sécurité et conditions de travail
<b>CLASCUB</b>	Comité local d'activités sociales et culturelles
<b>CGM</b>	Congé de grave maladie
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie
<b>CMC</b>	Conseiller mobilité-carrière
<b>CMO</b>	Congé pour maladie ordinaire
<b>CNAP</b>	Conseil national des astronomes et physiciens
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>CONS</b>	Conservateur
<b>CONSG</b>	Conservateur général
<b>CONTDO</b>	Doctorant contractuel
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CPE</b>	Conseiller principal d'éducation
<b>CR</b>	Commission de la recherche
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques

<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CT</b>	Comité technique
<b>CUEA</b>	Communauté d'universités et établissements d'Aquitaine
<b>CUI</b>	Contrat unique d'insertion
<b>CVI</b>	Communication et vie institutionnelle
<b>DGESIP</b>	Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
<b>DGS</b>	Directeur général des services
<b>DGSA</b>	Directeur général des services adjoint
<b>DPSE</b>	Direction prévention, sécurité, environnement
<b>DSC</b>	Direction des services comptables
<b>DSI</b>	Direction des systèmes d'information
<b>DSPEG</b>	Droit, science politique, économie et gestion
<b>DUER</b>	Document unique d'évaluation des risques
<b>EC</b>	Enseignant-chercheur
<b>ED</b>	Écoles doctorales
<b>EPCSP</b>	Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPST</b>	Établissements publics à caractère scientifique et technologique
<b>ESE</b>	Espace santé étudiants
<b>ESPE</b>	Écoles supérieures du professorat et de l'éducation
<b>ESR</b>	Enseignement supérieur et recherche
<b>ETP</b>	Équivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Équivalent temps plein travaillé
<b>FIPVU</b>	Formation, Insertion Professionnelle et Vie Universitaire
<b>GBCP</b>	Gestion budgétaire et comptable publique
<b>GIPA</b>	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
<b>GVT</b>	Glissement vieillesse technicité
<b>HCC</b>	Heures de cours complémentaires
<b>HETD</b>	Heures équivalent travaux dirigés
<b>HU</b>	Hospitalo-universitaire
<b>IAE</b>	Institut d'Administration des Entreprises
<b>IAT</b>	Indemnité d'administration et de technicité
<b>IDEX</b>	Initiative d'excellence
<b>IFSE</b>	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise
<b>IFTS</b>	Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche de recherche et de formation
<b>INF</b>	Infirmier
<b>INM</b>	Indice nouveau majoré
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INRA</b>	Institut national de la recherche agronomique
<b>IPB</b>	Institut polytechnique de Bordeaux
<b>IPRP</b>	Intervenant en prévention des risques professionnels
<b>ISPED</b>	Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement
<b>ISVV</b>	Institut des sciences de la vigne et du vin
<b>ITRF</b>	(Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>LA</b>	Liste d'aptitude
<b>LECT</b>	Lecteur
<b>LRU (loi)</b>	Libertés et responsabilités des universités
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>MCUPH</b>	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier
<b>MDPH</b>	Maisons départementales des personnes handicapées

<b>MEN</b>	Ministère de l'Éducation nationale
<b>MESR</b>	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche
<b>NBI</b>	Nouvelle bonification indiciaire
<b>OASU</b>	Observatoire aquitain des sciences de l'univers
<b>PAS</b>	Pilotage et aide à la stratégie
<b>PAST</b>	Professeur associé
<b>PCA</b>	Prime pour charges administratives
<b>PCSI</b>	Poste central de sécurité incendie
<b>PEDR</b>	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
<b>PEPS</b>	Professeur d'éducation physique et sportive
<b>PILPSE</b>	Patrimoine, immobilier, logistique, prévention, sécurité
<b>PIM</b>	Prime interministérielle
<b>PFR</b>	Prime de fonctions et de résultats
<b>PHU</b>	Praticien hospitalo-universitaire
<b>PLP</b>	Professeur de lycée professionnel
<b>PPCR</b>	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
<b>PPRS</b>	Prime de participation à la recherche scientifique
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé de l'enseignement du second degré
<b>PRCE</b>	Professeur certifié de l'enseignement du second degré
<b>PRES</b>	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
<b>PRP</b>	Prime de responsabilité pédagogique
<b>PUOD</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier en odontologie
<b>PUPH</b>	Professeur des universités - Praticien hospitalier
<b>QVT</b>	Qualité de vie au travail
<b>RCE</b>	Responsabilités et compétences élargies
<b>RHDS</b>	Ressources humaines et développement social
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RIPI</b>	Recherche, international, partenariats et innovation
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
<b>RPS</b>	Risques psychosociaux
<b>RSC</b>	Recrutements sans concours
<b>SAENES</b>	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>SFT</b>	Supplément familial de traitement
<b>SH</b>	Sciences de l'Homme
<b>SHS</b>	Sciences humaines et sociales
<b>SMS</b>	surveillance médicale simple
<b>SMR</b>	surveillance médicale renforcée
<b>SSIAP</b>	Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
<b>SST</b>	sauveteur secouriste du travail
<b>ST</b>	Sciences et technologies
<b>SUAS</b>	Service universitaire d'action sociale
<b>SUAPS</b>	Service universitaire des activités physiques et sportives
<b>SUMP</b>	Service universitaire mutualisé des pensions
<b>SVS</b>	Sciences de la vie et de la santé
<b>TA</b>	Tableau d'avancement
<b>TCH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>TIB</b>	Traitement indiciaire brut
<b>TICE</b>	Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement
<b>TPP</b>	Transfert primes points
<b>VP</b>	Vice-président

# Annexe 2

## Glossaire

**ACCIDENT DE SERVICE** Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.

**ACCIDENT DE TRAJET** Est considéré comme accident de trajet, l'accident qui survient lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et entre le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle, du trajet vers le lieu où est habituellement pris le repas et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné par un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de l'emploi. Des dérogations sont admises pour les actes effectués sur le trajet pour des nécessités de la vie courante.

**ACCIDENT DE TRAVAIL** Est considéré comme accident de travail, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions à l'agent contractuel

**AGENT** Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

**AGENT CONTRACTUEL** Agent non titulaire de la fonction publique recruté sous contrat de travail.

**AGENT FONCTIONNAIRE** Agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

**AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV)** 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.

**ASSOCIÉ** À temps plein ou mi-temps, personnel enseignant contractuel recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

**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, le plus souvent, notamment pour les personnels administratifs techniques et bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BOE** Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les agents doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- › travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- › victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- › titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ;
- › anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- › sapeurs-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 ;
- › titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont assimilés aux travailleurs handicapés en raison de leur situation familiale :

- › veuves de guerre non remariées, titulaires d'une pension au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, dont le conjoint militaire ou assimilé est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension militaire d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire ou assimilé décédé, et ayant obtenu ou étant en droit d'obtenir, avant le remariage, une pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › orphelins de guerre de moins de 21 ans dont le père, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › mères veuves non remariées ou mères célibataires dont l'enfant, militaire ou assimilé, est décédé des suites d'une blessure ou d'une maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85 % ;
- › femmes de militaires, bénéficiaires d'une pension à la suite de l'internement de son conjoint, ou du père de son (ses) enfant(s), imputable à un service de guerre.

### BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)

Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

- › BAP A : Sciences du vivant
- › 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 leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

- › soit en la direction d'une entreprise ;
- › soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- › soit en une activité non salariée à condition d'être assujettie à la taxe professionnelle ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

**CHEVRON** Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

**CGM** L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**CLD** un congé de longue durée (CLD) est attribué, après avis du comité médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle). L'agent est rémunéré pendant le CLD. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier s'il remplit toujours les conditions ouvrant droit au CLD.

**CLM** Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**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.

**CONCOURS** Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3<sup>e</sup> concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE** Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80 % la première année uniquement.

**CONGÉ PARENTAL** Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents contractuels, cette appellation correspond effectivement à un congé.

**CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)** Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**CONGÉS BONIFIÉS** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale,) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

**CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS** Le Conseil national des astronomes et physiciens (CNAP) est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement. Le CNAP est composé de trois sections : la section Astronomie, la section Terre Interne, la section Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)** Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les personnels. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un assimilé fonctionnaire est un agent contractuel. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés et les apprentis.

**CONTRAT D'ENGAGEMENT** Document précisant le lien de subordination entre d'une part un agent et d'autre part l'établissement public.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**DÉLÉGATION** Modalité dérogatoire des personnels enseignants - chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

**DÉTACHEMENT** Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

**DISPONIBILITÉ** Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**DOCTORANT CONTRACTUEL** Les doctorants contractuels sont des chercheurs inscrits en thèse. Ils sont intégrés au sein d'une équipe de recherche et bénéficient d'un contrat doctoral. Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de droit public, d'une durée de 3 ans.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLES (ETPT)** Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.

À titre d'exemple :

- › un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT ;
- › un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80 % sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé ;
- › un agent à temps partiel à 80 % recruté le 16 mai et qui part le 1<sup>er</sup> novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuel ;
- › un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80 %, correspond à  $0,8 \times 3/12 = 0,2$  ETPT.

**ÉCOLES SUPÉRIEURES DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION** Les ESPE proposent une formation des enseignants renouvelée, innovante et favorisant la réussite pour tous, quels que soient les territoires, l'origine culturelle ou sociale. Ces écoles forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF), des formations de haut niveau, alliant enseignements, stages et formation en alternance. Ce master comporte notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique.

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret et immatriculée dans RAMSESE (ex-Répertoire National des Établissements, RNE) ; l'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**EXAMEN PROFESSIONNEL** Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps. L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité. Certains recrutements de fonctionnaires réservés à des agents contractuels peuvent se faire sur examen professionnel.

**FAMILLE PROFESSIONNELLE** Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

**FONCTION** Il existe trois types de fonctions pour un agent :

- › les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- › les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- › les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

**FONCTIONNAIRE** Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

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

La GIPA 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..

**GRADE** Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

**GVT** Glissement vieillesse technicité. C'est la part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle). Il est calculé à effectifs constants et ramené à des effectifs temps plein.

**HÉBERGÉ** Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement.

**HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)** Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

**HEURES COMPLÉMENTAIRES** Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

**INDICE BRUT** Indice unique correspondant à un corps/grade-échelon-chevron donné à une date donnée.

**INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)** À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

**IFSE (INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE)** 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.

**INSTANCE** Conseil, Commission ou Comité nommé désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE** Les Instituts universitaires de technologie assurent la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac+2 ou à Bac+3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger. Avec des diplômes construits à la fois par des universitaires et par des professionnels, les IUT offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires solides et des compétences professionnelles précises pour réussir intelligemment dans l'enseignement supérieur et répondre efficacement aux besoins des entreprises.

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

**INVITÉ** Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de leur langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 250 HETD.

**LISTE D'APTITUDE** Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**MASSE SALARIALE** Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

**MODALITÉ DE SERVICE** Les différentes modalités de service sont :

- › le temps partiel;
- › le mi-temps thérapeutique, la délégation (enseignants);
- › la mise à disposition et les prolongations d'activité dont le surnombre (enseignants).

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement. Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel ou de la délégation « enseignante ».

**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. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

**OBLIGATIONS DE SERVICE** Les enseignants-chercheurs (professeurs PR, maîtres de conférences MC et assistants ASS), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en terme d'heures de cours CM et TD et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés PRAG et professeurs certifiés PRCE) équivalait à 384 HETD. Les ATER, maîtres de langues



étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**OCCUPATION** Lien, sur une période, entre un agent et un poste, pour une quotité donnée qui détermine la part des moyens du poste qui est consommée.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**PPCR (PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS)** Il 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).

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**RCE** Responsabilités et compétences élargies en référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

**RECRUTEMENT** Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.

**REFERENS (RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR)** Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle.

**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 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.

Les bénéficiaires sont les agents titulaires et stagiaires BIATSS. Le RIFSEEP comprend deux parts :

- › l'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste ;
- › le CIA (Complément indemnitaire annuel), part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

**RESPONSABILITÉ STRUCTURELLE** Type de responsabilité exercée par des personnes ayant une activité au sein de l'établissement. Une responsabilité structurelle se définit comme une charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement.

**SECTION CNU** Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. La liste des sections CNU est disponible sur [www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu](http://www.cpcnu.fr/listes-des-sections-cnu).

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100 %.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail peut être de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaire pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé 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 (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

**TEMPS PLEIN** Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

**TITULAIRE** Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

**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. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.





université de Bordeaux  
351 cours de la Libération  
CS 10004  
33405 Talence Cedex  
[www.u-bordeaux.fr](http://www.u-bordeaux.fr)