# Rapport social unique 2025



université de BORDEAUX

V. 2

# Sommaire

**Introduction** ..... **3**

Avant-propos ..... 6

Emplois, parcours professionnels et politiques de ressources humaines et de développement social en 2025 ..... 7

L'université de Bordeaux dans son environnement : transitions sociétales et environnementales ..... 10

Les parcours professionnels à l'université de Bordeaux : de l'attractivité à la fidélisation jusqu'au départ des agents ..... 21

Éléments méthodologiques ..... 37

**Partie 1 : EMPLOIS ET EFFECTIFS** ..... **41**

1. Emplois ..... 43
2. Effectifs ..... 45
3. Typologie des effectifs de l'université ..... 49
4. Caractéristiques de certaines populations ..... 57

**Partie 2 : CARRIÈRE** ..... **65**

1. Recrutements ..... 67
2. Promotions ..... 78
3. Rémunération ..... 92
4. Évolution professionnelle et accompagnement ..... 100
5. Flux de personnels ..... 105

**Partie 3 : VIE DES PERSONNELS** ..... **111**

1. Temps de travail et congés des personnels ..... 113
2. Environnement social ..... 123
3. Formation des personnels ..... 153
4. Origine géographique et domiciliation des personnels ..... 166

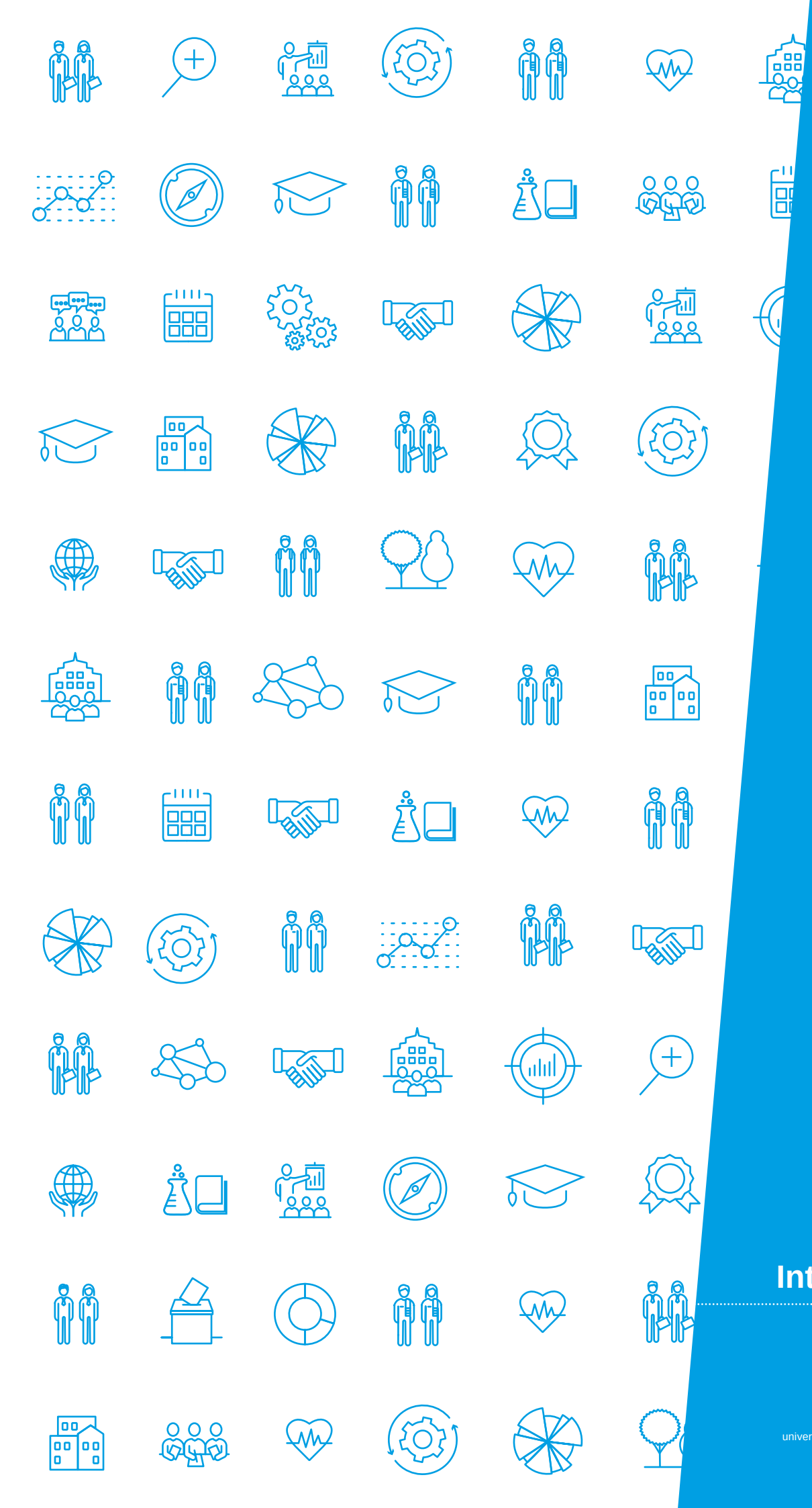
**Partie 4 : VIE INSTITUTIONNELLE** ..... **169**

1. Gouvernance de l'établissement ..... 171
2. Instances de représentation des personnels de l'établissement ..... 175
3. Commissions de dialogue social ..... 181
4. Contentieux, sanctions et conflits sociaux ..... 181

**Partie 5 : SIGLES, ABRÉVIATIONS ET GLOSSAIRE** ..... **183**

Sigles et abréviations ..... 184

Glossaire ..... 186



# Introduction

# → Chiffres clés de l'université
2025-2026

## Formation

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

**54 000** étudiants
dont **+ de 50 %**
en 2e et 3e cycles universitaires

**92 %** de taux d'insertion post master en formation initiale à N+2,5

**8 400** étudiants internationaux

**près de 5 000**
adultes en reprise d'études

**+ de 3 000** alternants

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

## Recherche

**près de 3 390**
enseignants et chercheurs

**+ de 2 000** doctorants qui préparent un diplôme de doctorat
› **8** écoles doctorales

**+ de 50** disciplines scientifiques

**11** départements de recherche
› **73** structures de recherche dans le cadre du nouveau plan quinquénal 2022-2027

**2** Instituts hospitalo-universitaires
**1** Institut des sciences de la vigne et du vin
**1** Observatoire Aquitain des Sciences de l'Univers

**+ de 100** plateformes et plateaux techniques au sein des laboratoires de l'université
› **28** labellisées « plateforme de recherche de l'université de Bordeaux »

## Institution

1 communauté de
**près de 64 000**
femmes et hommes

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

**+ de 6 400** personnels
› **55 %** de femmes
› **45 %** d'hommes

**724 M€**
de budget global

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

**186 hectares**
de campus
**dont 109 ha** d'espaces verts

**9 300 m²** de panneaux
photovoltaïques

## Vie de campus

**140** associations
étudiantes

**+ de 17 000** étudiants
pratiquent un sport
à l'université chaque année

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

**28,5 hectares**
d'équipements sportifs

**31** bibliothèques
universitaires
avec **5 160** places de lecture

**14** ateliers de pratique
artistique

# Avant-propos

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

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

Le rapport social unique, par les indicateurs qu'il comprend, constitue **un baromètre permettant de mesurer l'état des ressources humaines** au regard des axes stratégiques de l'université. Au fil des pages, vous disposerez des principales caractéristiques de l'établissement et de l'illustration des initiatives prises en matière de promotion de l'inclusivité et de l'égalité professionnelle, de lutte contre les discriminations, de promotion de la qualité de vie et de la santé au travail, condition du bien-être et de l'épanouissement professionnel de chacun et de chacune.

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

Nous vous souhaitons une lecture enrichissante de ce rapport social unique 2025, qui témoigne de notre engagement à construire une université respectueuse, inclusive et responsable.

# Emplois, parcours professionnels et politiques de ressources humaines et de développement social en 2025



Plus de 500 personnels ont participé, le 10 juillet dernier, au grand pique-nique de fin d'année de l'université dans les jardins du Domaine du Haut-Carré à Talence et sur le campus d'Agen.
© Gautier Dufau.

En 2025, l'université de Bordeaux comprend une communauté universitaire de 6 411 personnels : enseignants et enseignants-chercheurs, chercheurs (dont 778 doctorants contractuels), administratifs, techniques, de santé, sociaux et des bibliothèques auxquels s'ajoutent 1 514 emplois étudiants et 4 853 vacataires d'enseignement.

Cette première partie du rapport social unique a vocation à présenter sous différents angles la **politique de ressources humaines et de développement social poursuivie en 2025 au bénéfice de l'ensemble des personnels**.

**Cette politique de ressources humaines et de développement social s'inscrit dans les valeurs d'égalité, de respect de la diversité portées par l'université de Bordeaux, et** dans la volonté de créer un environnement de travail et d'étude favorable **au bien-être de toutes et tous.**

## › Vie démocratique

**En 2025, la vie démocratique de l'université a été marquée par les élections des conseils centraux de l'université** : le conseil d'administration (CA) qui détermine la politique de l'établissement et approuve son budget, et le conseil académique (CAC) qui, en formation plénière, assure la cohérence et l'articulation entre les politiques de formation et de recherche.

**Ces conseils sont composés de membres élus** parmi les personnels enseignants, les personnels administratifs et techniques, les étudiantes et étudiants ainsi que de personnalités extérieures. **Les personnels et la communauté des étudiants sont ainsi invités à participer à la prise de décision à travers leurs représentantes et représentants au sein de ces conseils**.

Lors des élections de décembre 2025, ont été renouvelés par vote électronique les 36 membres du CA (dont 28 élus au suffrage direct avec scrutin de liste à la proportionnelle par la communauté universitaire) et les 80 membres élus du CAC (répartis en 2 commissions : la commission de la recherche qui participe à l'élaboration de la politique de recherche et de valorisation de l'établissement, et la commission de la formation et de la vie universitaire qui participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire).

## › Grands programmes et gouvernance

**2025 a vu également l'installation complète des comités thématiques opérationnels (CTO) chargés du suivi transversal des programmes institutionnels**. Une revue thématique est réalisée autour de sept champs d'actions : Formation centrée sur la réussite étudiante (FARE), Recherche à impact, Innovation pour toutes et tous, Engagement européen et international, Sciences pour la société et les transitions, Bien-être et vie des communautés et Institution responsable.

Les programmes, regroupés en portefeuilles thématiques, soutiennent les initiatives des composantes et structures internes qui sous-tendent les ambitions sur les sept périmètres. Ils financent ainsi les projets des communautés de l'établissement dans le cadre de son développement global.

Pour exemple, sur le périmètre du CTO Institution responsable, ces enjeux sont organisés selon 2 axes et sous la forme de plusieurs ambitions :

**Axe 1.** L'établissement porte, incarne, représente les valeurs phares d'ouverture et égalité des chances, d'intégrité / éthique, et de démocratie :

› s'affirmer comme une institution réputée pour son accueil et son engagement en faveur de l'égalité des chances ;

› promouvoir une gouvernance démocratique et participative ;

› renforcer la réflexion sur l'éthique et la déontologie.

**Axe 2.** L'université réaffirme sa responsabilité sociétale : organisation et fonctionnement efficace, synergies et cohérence d'action publique autour de valeurs communes :

› adapter l'université pour renforcer sa capacité à assumer ses missions :

- *enjeux de qualité / fiabilité / sécurisation du pilotage et de promotion d'une culture de service au bénéfice de l'ensemble de la communauté : objectifs d'optimisation du fonctionnement et du pilotage interne pour être plus efficace ;*
- *enjeux de promouvoir une identité d'établissement responsable et ancré dans son environnement : objectifs de promotion des valeurs du vivre ensemble et de l'engagement, d'ouverture et d'attractivité à toutes les échelles territoriales (locale, régionale, européenne, internationale), d'université étendue (ancrage de l'action publique dans son écosystème / territoires, renforcement des synergies), de responsabilité sociétale de l'université (RSU).*

Ainsi, sur le champ d'action « Institution responsable », **le développement du programme Simpli a pour objet d'améliorer le quotidien des personnels au sein de l'université de Bordeaux par des solutions concrètes** – à l'instar de quelques missions en cours : l'accompagnement des étudiants à besoins spécifiques, l'amélioration du service auprès des laboratoires ou encore l'optimisation des calendriers de gestion.

La fin du premier contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) a été l'occasion de finaliser en 2025 les engagements actés sur le volet des ressources humaines : première phase de la gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC) et professionnalisation des métiers de l'accueil.

### ■ La gestion prévisionnelle des effectifs emplois et compétences (GPEEC)

La démarche de GPEEC initiée depuis 2023 dans le cadre du COMP s'est poursuivie en 2025. Elle a vocation à accompagner les politiques en matière de formation et de recherche, par la définition d'une stratégie de renouvellement des effectifs. Dans cette première phase, l'anticipation et la maîtrise des évolutions des postes concernent en particulier les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, dont les départs en retraite vont s'accélérer jusqu'à l'horizon 2035.

Les outils de caractérisation ont été construits et ont permis d'expérimenter la démarche sur les disciplines portées par le collège sciences et technologies et les départements de recherche associés.

De même, des travaux ont été menés pour développer le référentiel des métiers de la scolarité et des activités de la formation tout au long de la vie (FTLV).

### ■ L'accueil

Les travaux menés sur la valorisation et la professionnalisation de l'accueil ont été finalisés en 2025 et ont permis d'optimiser le parcours d'intégration des personnels par un temps d'accueil dédié et le déploiement d'outils concrets : boîte à outils managériale, cartographie numérique interactive et réaménagement d'espaces pour un accueil plus chaleureux et visible.

En parallèle, la montée en compétences des métiers d'accueil s'est structurée autour d'un référentiel de formation qui renforce durablement la qualité du service rendu et l'image institutionnelle de l'établissement.

## › L'attractivité en matière de recherche (HSR4R)

Pleinement consciente des défis liés à l'innovation, à l'attractivité et à la fidélisation des talents scientifiques, **l'université de Bordeaux s'est engagée dans la stratégie « HR Excellence in Research » qui s'est traduite, le 15 décembre 2025, par le dépôt officiel de sa candidature auprès de la Commission européenne en vue de l'obtention du label**.

Il s'agit de renforcer son attractivité et sa responsabilité en tant qu'acteur majeur de l'espace européen de la recherche, en inscrivant son action dans une logique durable, transparente et tournée vers l'excellence scientifique.

# L'université de Bordeaux dans son environnement : *transitions sociétales et environnementales*

## 1 | Une politique RH engagée

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

Dans ce cadre, l'université de Bordeaux déploie des programmes inscrits dans le cadre des CTO tels que RESONANCE ou Healthy Campus. **Ces programmes permettent notamment de poursuivre ou d'élargir les expérimentations conduites sur ces thématiques**, telles que les actions mises en œuvre autour de :

- la lutte contre la sédentarité avec le dispositif « Université active »,
- la digitalisation de certains processus RH,
- l'accessibilité aux ressources numériques,
- la simplification des procédures,
- l'accueil des nouveaux personnels,
- la mise en place de formations favorisant la qualité de vie au travail (premiers secours en santé mentale, fresque du climat…),
- plusieurs manifestations pour accroître la cohésion entre ses personnels.

**Le déploiement du réseau d'ambassadeurs handicap se poursuit** pour informer les personnels et les orienter vers les professionnels susceptibles de les aider au sein de l'université.

**De manière générale, l'inclusivité, la diversité et l'égalité femme-homme tiennent une place importante dans la politique de l'université, avec des chargés de mission dédiés et des manifestations comme le Mois de l'inclusivité ou la Semaine de l'égalité.**

## 1.1 | Égalité, diversité

### › Le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre, la diversité

C'est dans un contexte national favorable à l'instauration d'une politique institutionnelle tournée vers l'égalité que l'université de Bordeaux a mis en place diverses actions en ce sens. Elles reposent sur trois piliers, animés par le souci d'avoir un impact positif sur l'ensemble de la communauté universitaire.

#### ■ La politique anti-discrimination

**La politique anti-discrimination de l'université de Bordeaux vise principalement à éliminer toutes les formes de discrimination basées sur des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'identité de genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap.**

Son attention est spécifiquement dirigée vers l'éradication des pratiques et des comportements discriminatoires. La politique anti-discrimination **cherche à garantir que tous les individus soient traités de manière juste et équitable, sans égard à leurs différences personnelles**.

Cette politique met en place des mesures et des procédures visant à prévenir et à traiter les situations discriminatoires. Elle peut inclure des mécanismes de signalement, des enquêtes, des sanctions, ainsi que des programmes de sensibilisation pour promouvoir un environnement respectueux et inclusif.

#### ■ La politique d'égalité

**La politique d'égalité cherche à promouvoir l'égalité des chances et des places pour tous et toutes, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles**. Elle vise à créer des conditions où chaque personne a un accès équitable aux opportunités et aux avantages offerts par une institution.

L'attention est souvent portée sur la création d'un environnement où les individus ont des chances égales de réussite, de développement professionnel, d'accès à l'éducation. Elle peut impliquer des initiatives telles que l'ajustement des processus de recrutement, la promotion de la diversité, et la mise en place de politiques qui encouragent l'équité.

À l'université de Bordeaux, la politique d'égalité peut inclure des actions positives telles que des programmes de mentorat, des quotas pour assurer la représentation équitable, ainsi que des politiques visant à éliminer les obstacles systémiques qui pourraient entraver l'égalité des chances.

#### ■ La politique de promotion de la diversité

**L'objectif central de la politique de promotion de la diversité de l'université est de favoriser la représentation et la reconnaissance de la diversité sous toutes ses formes au sein de l'institution**.

L'attention est portée sur la valorisation et la célébration de la diversité, que ce soit en termes d'origine, de genre, de culture, de handicap, de religion ou encore d'orientation sexuelle.

Les moyens incluent des initiatives telles que des programmes de sensibilisation à la diversité, des politiques favorables à la diversité, et des actions positives pour encourager la participation de groupes sous-représentés.

## › Le programme RESONANCE pour agir en faveur de l'inclusion et lutter contre toutes formes de discriminations

En s'appuyant sur l'expérimentation du projet RESET et aux actions impulsées par le COMP, **le programme RESONANCE propose, depuis 2025, d'engager l'amorçage d'une culture institutionnelle autour des valeurs de la laïcité, la lutte contre l'antisémitisme et les discriminations en passant d'une sensibilisation externe à une culture endogène de la sensibilisation**.

Ainsi, entre 2025 et 2027, l'ambition est de mettre en place des recherches-actions et des sensibilisations actives, d'enclencher une collaboration institutionnelle sur la laïcité, le racisme et l'antisémitisme en particulier, d'initier des projets structurants sur les valeurs et de nourrir en permanence le contenu du Mois de l'inclusivité et de la Quinzaine de l'égalité.

Le programme est suivi au travers du CTO institution responsable en lien étroit avec les autres CTO et son suivi est coordonné par la Cellule d'innovation sociétale (DASIS), appuyé par la direction de la vie universitaire et l'institut des transitions.

**Le programme RESONANCE s'articule autour de 3 axes principaux.**

### ■ Axe 1 : Recherche-action

Ce premier axe repose sur des appels à projets lancés dans le but de **structurer des projets inclusifs au sein de la communauté universitaire**. Ces initiatives permettront d'impliquer étudiants, personnels administratifs et enseignants-chercheurs dans des actions favorisant la laïcité, l'égalité et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Le premier appel à projets lancé en 2025 a suscité un fort intérêt et sur les 8 projets déposés, 7 ont été sélectionnés.

En 2026 et 2027, la même dynamique sera poursuivie.

### ■ Axe 2 : Animations et sensibilisation

Avec une deuxième édition du Mois de l'inclusivité et de la Quinzaine de l'égalité en 2025, de nombreuses actions se sont déroulées sur les différents campus de l'université.

**Le Mois de l'inclusivité est un temps fort pour affirmer l'engagement quotidien de l'université en faveur de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre toutes les formes de discriminations**. Portée par l'ensemble de la communauté universitaire, la programmation est conçue pour réaffirmer les valeurs de respect, d'ouverture et d'accès de tous et toutes aux mêmes opportunités, quels que soient le genre, l'origine, la situation de handicap ou le parcours individuel.

Le Mois de l'inclusivité a réuni plus de 1 000 participants sur 8 campus autour d'une vingtaine de manifestations organisées tout au long du mois de mars 2025 : une exposition sur la discrimination, un webinaire intitulé « Sensibilisation au genre et à la diversité dans les pratiques pédagogiques », une table ronde sur l'égalité professionnelle, etc.

La soirée de lancement du mois de l'inclusivité organisée au théâtre Femina avait pour but de mettre en lumière la diversité de notre communauté universitaire et de créer un espace d'échange et de réflexion sur les discriminations et les violences sexistes et sexuelles. Différents artistes de stand-up se sont succédé sur scène pour un moment de sensibilisation à travers l'humour et devant un public universitaire mêlant gouvernance, personnels et étudiants. Cet événement s'est inscrit dans une volonté institutionnelle de lutter activement contre toutes formes d'inégalités et d'assurer un environnement sûr et respectueux pour toutes et tous.

**L'édition 2025 de la Quinzaine de l'égalité s'est centrée sur le thème de la précarité alimentaire**, au travers d'une table ronde sur les discriminations systémiques qui pèsent sur l'accès à une alimentation de qualité et lors d'une journée dédiée à des ateliers cuisine et autres actions de sensibilisation.

Outre ces deux grands événements, d'autres actions ont été réalisées cette année autour de la sensibilisation et l'animation avec par exemple la diffusion du jeu de société « Attrape-moi si tu peux » qui a pour objectif de sensibiliser aux inégalités et situations de discriminations pouvant exister au cours d'une carrière.

### ■ Axe 3 : Cellule d'écoute de veille et de signalement (CEVS) : renforcement et suivi

Depuis mai 2025, un dispositif d'externalisation partielle a été mis en place pour recueillir et traiter les signalements de personnels confrontés à des discriminations ou des tensions dans des contextes de relations hiérarchiques ou de pouvoir. Cette externalisation permet notamment de garantir la confidentialité et l'impartialité dans le traitement de certaines situations, tout en évitant les biais internes potentiels.

Avec le renforcement de la communication autour de la CEVS sur l'année 2024, l'identification de celle-ci par la communauté universitaire s'ancre, induisant un maintien du nombre de sollicitations (personnes reçues par la cellule mais qui n'ont pas souhaité lever l'anonymat) et de signalements (personnes reçues par la cellule qui ont accepté de lever de l'anonymat).

## 1.2 | Handicap

### › L'évolution professionnelle des agents BOE

Le dispositif d'accès par la voie du détachement ascensionnel à un corps de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires BIATSS bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. 93 de la loi de transformation de la fonction publique) participe à l'évolution professionnelle des agents : en 2025, 3 agents ont été promus via ce détachement dont 2 personnels de catégorie C vers la catégorie B et 1 personnel de catégorie B vers la catégorie A (ASI).

### ■ Une nouvelle convention avec le FIPHFP pour 4 ans

Suite au bilan très positif des 3 années de primo conventionnement avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) de 2022 à 2024, l'université a fait le choix de renouveler son engagement pour 4 ans.

**Un nouveau plan d'action handicap et inclusion professionnelle de janvier 2025 à décembre 2028 a été adopté par les instances de l'université, le comité national et le comité local du FIPHFP pour un montant total de 1 320 000 € dont 650 000 € d'apport de l'université.**

L'accompagnement du FIPHFP via cette nouvelle convention représente une action prioritaire du schéma directeur handicap (SDH) de l'université.
Ses principaux objectifs sont de :

- 1. Consolider le déploiement de nos ambitions stratégiques en matière de responsabilité sociétale et d'inclusion ;
- 2. Garantir le financement de notre politique handicap RH pour les quatre prochaines années ;
- 3. Répondre à l'évolution forte de la demande d'accompagnement individuel et spécifique des agents.

Ce second plan d'action garantit les financements de la politique handicap dédiée au développement de l'apprentissage, à l'insertion, au maintien dans l'emploi, aux reclassements et reconversions, à la formation, à la communication et à la sensibilisation de toute la communauté des personnels.

Ce conventionnement garantit également l'accès pour le service handicap à des dispositifs d'appuis spécifiques via des prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs, troubles du neurodéveloppement).




L'université fait le choix de l'accompagnement personnalisé des situations liées au handicap dont le réseau d'ambassadrices et d'ambassadeurs handicap est au cœur de cette démarche. © Gautier Dufau

L'université s'engage à poursuivre ses engagements en matière de recrutements de personnes en situation de handicap et en matière d'accompagnement individuel et spécifique de ses agents. Le maintien dans l'emploi et l'accompagnement dans les parcours professionnels sont des enjeux majeurs de la politique handicap de l'université.

**419 agents déclarés au 31 décembre 2025**
**soit 7,34 % de l'ensemble des personnels.**

L'ensemble des structures de l'université participe à consolider les capacités de l'université à accompagner les agents en situation de reclassement ou de mobilité pour raison médicale.

Un engagement de tous est essentiel pour favoriser la réussite d'une reconversion contrainte pour des raisons de santé en interne. Cet objectif commun est rappelé dans la note de cadrage du plan de gestion des emplois.

La signature de cette nouvelle convention s'est tenue dans un cadre fort en symboles : la journée du 18 mars 2025, dédiée aux dix ans du schéma directeur handicap de l'université, dans le cadre du Mois de l'inclusivité.

## › Le réseau des ambassadeurs et ambassadrices handicap : le handicap à l'université de Bordeaux : tous concernés

L'université continue de s'appuyer sur le réseau existant d'ambassadeurs et ambassadrices handicap auprès des personnels, fort de **41 membres missionnés en 2025**, et sur une politique de communication renforcée, pour faire évoluer les représentations.

**Un réseau installé depuis 2022 piloté par le service handicap composé de personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et doctorants** qui relaient et renforcent toute action de communication, de sensibilisation, d'information, qui sont des relais de proximité formés à l'écoute et à l'accueil et qui mènent des actions concrètes (participation aux forums emplois, village d'accueil des nouveaux personnels, semaine européenne de l'emploi des personnes handicapées, duoday, rentrée des doctorants, animations diverses…).

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

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

## 2.1 | Une transformation digitale au service des utilisateurs

**L'année 2025 a ainsi vu la mise en place d'un processus simplifié et outillé du suivi et du recensement du télétravail.** Toutes les demandes de télétravail (droit commun et dérogatoire : raison de santé, situation de handicap et grossesse) se réalisent à présent sur le portail « Mes démarches ». À l'issue d'un échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique, l'outil dématérialise la demande de télétravail qui, une fois validée, ouvre l'accès à la saisie des jours de télétravail dans HAMAC, outil de gestion des temps et activités. En effet, en complément du déploiement du portail « Mes démarches », une nouvelle évolution de HAMAC permet d'assurer le suivi du télétravail effectif. Une extraction du système d'information permet désormais de sécuriser le paiement de l'indemnité de télétravail.



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

Par ailleurs, **l'outil Beetween**, déjà utilisé pour la publication des offres d'emploi et le traitement des candidatures, **a permis de digitaliser le formulaire et les circuits de validation des demandes d'autorisation de recrutement sur le périmètre des BIATSS et contractuels de recherche**.

**Déployé en 2024 puis généralisé en 2025, il constitue ainsi un levier de simplification et de sécurisation des processus.**

Dans une démarche d'accompagnement au changement et d'amélioration continue, plusieurs retours d'expérience ont été organisés avec les structures recruteuses et services RH. Ils ont permis de confirmer les gains de temps et en transparence grâce à l'outil, et de remonter des demandes d'amélioration, intégrées par l'éditeur dans sa feuille de route.

Enfin, **le tableur collaboratif GRIST**, issu de la suite numérique de l'État, a été utilisé pour les campagnes de renouvellement des contractuels BIATSS, permettant la remontée des demandes des structures et la gestion des accès et des droits. Cet outil **contribue à simplifier les démarches, à gagner en efficacité et à sécuriser les processus**, par le partage d'information facilité et les échanges fluidifiés entre acteurs.

# 3 | Focus sur quelques éléments de politique RH en faveur des fonctions cœur de métier : enseignants / enseignants-chercheurs

## 3.1 | L'accueil et la formation des nouveaux maîtres et maîtresses de conférence (MCF)

**L'université de Bordeaux propose un dispositif structuré et personnalisé pour les nouveaux maîtres et maîtresses de conférences afin qu'ils puissent acquérir des compétences pédagogiques solides au service de la réussite de leurs étudiants.**

Le dispositif de formation se compose d'une part socle de 20 heures et d'une part personnalisée de 12 heures. Un auto-positionnement et un entretien avec la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) permettent de définir un programme individualisé pour développer les compétences pédagogiques en fonction des expériences et des besoins. Les nouveaux MCF bénéficient à ce titre d'une décharge d'enseignement leur permettant de suivre ces enseignements.

Ainsi, 21 maîtres et maîtresses de conférences ont été accueillis en 2024-2025.

Afin d'améliorer l'accueil des nouveaux enseignants, un groupe de travail portant sur l'accueil des MCF a été réuni sous l'impulsion de la vice-présidente RH au printemps 2025. Il a rassemblé des MCF recrutés en septembre 2024. L'objectif de cet atelier visait à harmoniser les pratiques d'intégration et à renforcer le sentiment d'appartenance.

Les échanges ont mis en lumière une hétérogénéité des conditions d'accueil matérielles et institutionnelles entre les différentes structures. Ces retours ont été pris en compte et intégrés dans les outils créés à destination des managers administratifs et académiques pour l'accueil des nouveaux personnels.

## 3.2 | Le parcours des managers académiques

Sous l'égide de la vice-présidente RH et du vice-président Qualité de vie et santé au travail, un panel de directeurs de composantes et d'unités de formation et de recherche a été réuni pour construire un parcours d'accompagnement managérial académique dédié, réaliste et au plus près des besoins et défis rencontrés au quotidien.

Un 1er atelier expérimental « gérer des dérives comportementales, recadrer avec justesse dans la complexité de la communication interpersonnelle » a été proposé en septembre 2025 pour validation du format avant essaimage.

Cette expérimentation a permis de rendre lisible l'accompagnement des pôles Pilotage et aide à la stratégie (direction de l'amélioration continue) et Administration générale et ressources humaines (direction des ressources humaines). Des missions spécifiques ont été engagées à travers des ateliers d'acculturation sur le management et la conduite du changement et des coachings au sein de laboratoires de recherche.

## 3.3 | La demande de labellisation « Human Resources Excellence in Research » (HRS4R)

**Le 15 décembre 2025, l'université de Bordeaux a officiellement déposé sa candidature auprès de la Commission européenne en vue de l'obtention du label « HR Excellence in Research ».**
Cet engagement traduit une volonté affirmée de promouvoir et de mettre en œuvre les principes énoncés dans la Charte européenne du chercheur au service de la recherche et de l'excellence scientifique.

**À travers un plan d'action ambitieux et inclusif de 44 actions,** l'établissement s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à renforcer les conditions de travail de ses chercheurs et à élargir leurs perspectives de carrière.

Fruit d'une large concertation sur l'année 2025, ce plan a été conçu avec et pour les chercheurs en associant des experts métiers. Il s'articule en cohérence avec les grands programmes institutionnels actuellement déployés et aborde 5 axes stratégiques :

- stratégie et offre de formation,
- innovation et valorisation de la recherche,
- recrutement (sélection) et évaluation de la recherche,
- accompagnement à l'évolution de carrière,
- transitions (environnementales, sociétales) et Qualité de vie au travail.

**Par ce plan, l'université de Bordeaux entend renforcer son attractivité et sa responsabilité en tant qu'acteur majeur de l'espace européen de la recherche, en inscrivant son action dans une logique durable, transparente et tournée vers l'excellence scientifique.**

## 3.4 | La gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC) – axe enseignants-chercheurs (sur périmètre scientifique sciences et technologies)

Posée comme un axe fort du COMP 2023-2025, la démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC) s'est structurée au sein de l'université de Bordeaux et se réalise au plus près des structures.

Un comité de pilotage installé auprès de la gouvernance a permis d'ancrer la démarche, confortée par ailleurs par le recrutement d'une chargée de GPEEC. Des collaborations transverses ont été établies pour faciliter le croisement des données missions (formation / recherche) et des données RH.

**L'objectif de la GPEEC est notamment de bien mesurer et de se préparer aux impacts des départs à la retraite sur les missions recherche et formation et de faire converger les besoins dans les deux domaines de façon concertée.**
Ainsi, la démarche de GPEEC de l'université de Bordeaux permet de proposer :

- la mise en perspective et l'analyse de données pour objectiver les enjeux, impacts, risques et opportunités sur les missions de l'université de Bordeaux ;
- la réalisation de rapports spécifiques de données GPEEC au bénéfice des structures, création d'outils de pilotage et mise en place de formations à destination des directions ;
- un accompagnement à la construction d'une trajectoire RH pluriannuelle sur le périmètre des enseignants et enseignants-chercheurs, sous l'angle des départs à la retraite : il s'agit ici d'anticiper les besoins de formation et de recherche de demain et de dessiner les futurs profils qu'il faudrait attirer dès à présent.

La méthodologie a été déployée sur le périmètre sciences et technologies (collège ST et IUT en cours), avec la mise en place de séances de travail coordonnées entre les composantes de formation et les structures de recherche, permettant « d'alimenter » les propositions formulées lors des campagnes emplois.

Cette méthodologie de travail a :

- permis aux structures concernées d'objectiver les impacts de ces départs en termes de risques et d'opportunités et de s'y préparer dès la campagne d'emploi 2025 ;
- vocation à se renforcer sur le périmètre ST et à se déployer sur l'ensemble des structures de l'université et ce, in fine, pour permettre à toutes les structures de construire leur trajectoire RH pluriannuelle.

## 3.5 | Le nouveau référentiel équivalent horaire (REH)

**Dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre de formation, l'établissement a souhaité se saisir du référentiel des équivalences horaires (REH)** pour renforcer :

- l'accompagnement de ses orientations principales sur la transformation pédagogique ;
- la diversification des modalités d'enseignement ;
- la personnalisation et la modularisation des parcours étudiants ;
- le développement de la formation continue et par apprentissage ;
- l'internationalisation du parcours étudiant.

Ainsi, le nouveau référentiel des équivalences horaires adopté en 2025 offre le cadre nécessaire pour encourager ces évolutions et redéfinir les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant aux différentes fonctions des enseignants et enseignants-chercheurs.

À cette occasion, le référentiel des équivalences horaires applicable aux enseignants-chercheurs a été expressément étendu aux enseignants titulaires ainsi qu'aux enseignants et enseignants-chercheurs contractuels de l'université de Bordeaux.

## 3.6 | Le dispositif de prime d'engagement pour les enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) et les contractuels LRU

L'établissement a souhaité la mise en place, sur la base de l'article L954-2 (intéressement), d'une prime individuelle d'engagement pour les enseignants titulaires du premier et du second degré affectés dans l'enseignement supérieur et pour les contractuels CDI LRU.
Il s'agit d'une mesure propre à l'université de Bordeaux.

La première campagne a été lancée en 2025, pour un nombre visé de 100 primes d'un montant de 7 800 € bruts versés en 3 annuités (soit 2 600 € bruts / an), et ce, sur la base d'une évaluation portant sur une période d'examen de 3 ans.

# 4 | Évolution des effectifs, caractéristiques des emplois et situation des agents

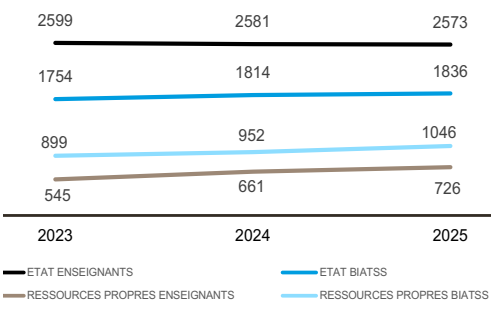
→ La préservation des emplois est un enjeu fondamental pour assurer le bon fonctionnement des composantes de formation, des structures de recherche, et des pôles administratifs et directions centrales. Elle doit néanmoins se conjuguer avec des contraintes budgétaires inédites. Par ailleurs, le déploiement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

## 4.1 | Piloter les emplois au service d'une stratégie de développement maîtrisé

### › L'évolution des ETPT 2023 – 2025

Sur plafonds d'emplois État et ressources propres[1], la population enseignants / enseignants-chercheurs compte 155 ETPT supplémentaires entre 2023 et 2025 (+ 4,9 %). Celle des personnels BIATSS compte 229 ETPT de plus sur la même période (+ 8,6 %). Ces progressions sont essentiellement portées par des financements sur ressources propres (+ 327 ETPT sur 383 ETPT au global).

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




**ETPT annuels moyens :**

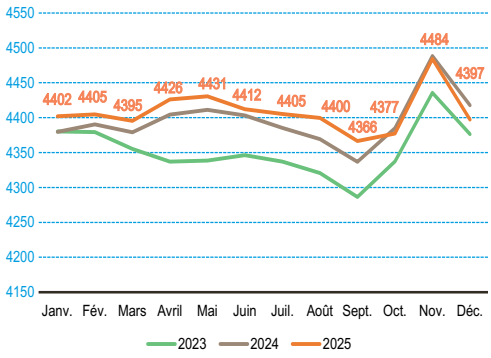
› 2023 : 5 802
› 2024 : 6 019
› 2025 : 6 182

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

## 4.2 | Emplois émargeant sous plafond d'emplois État

Sur la période 2023-2025, les emplois rémunérés sous plafond État augmentent de 56 ETPT en moyenne, soit une progression de + 1,3 %, mais qui résulte en particulier d'une remise en conformité des emplois sur les différents plafonds. Ainsi, en 2025, la part de ces emplois représente 71 % de la totalité des emplois rémunérés par l'université (contre 73 % en 2023).

**↓ Évolution des ETPT sous plafond État**




**ETPT plafond État annuels moyens :**

› 2023 : 4 354
› 2024 : 4 400
› 2025 : 4 410

## 4.3 | Emplois émargeant sous plafond d'emplois ressources propres

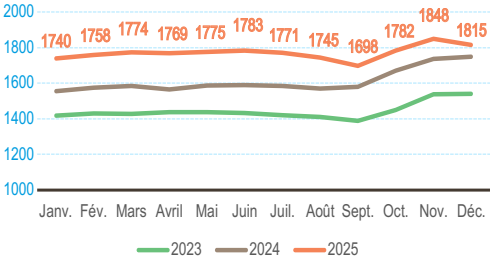
Volontaire dans son développement au service de missions d'enseignement et de recherche, l'université de Bordeaux poursuit son engagement dans les grands programmes d'investissement et appels à projets.

Le nombre moyen d'ETPT relevant de ces périmètres a ainsi augmenté de 23 % entre 2023 et 2025 (+ 327 ETPT).

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

Sur ressources propres entre 2023 et 2025, le nombre d'ETPT enseignants, enseignants-chercheurs augmente de + 180 ETPT (principalement liées aux contrats de recherche) et celui des ETPT BIATSS de + 147 ETP (lié aux 2/3 aux contrats de recherche et 1/3 aux grands programmes institutionnels).

**↓ Évolution des ETPT sur ressources propres**




**ETPT ressources propres annuels moyens :**

- 2023 : 1 449
- 2024 : 1 619
- 2025 : 1 771

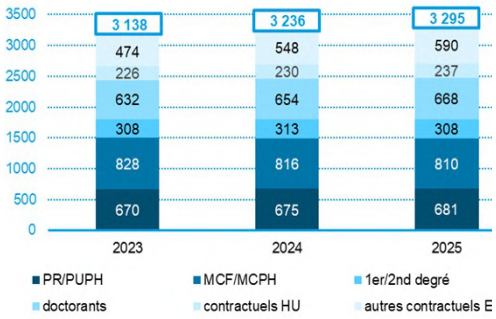
## 4.4 | Les équilibres de la structure d'emplois selon les populations

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

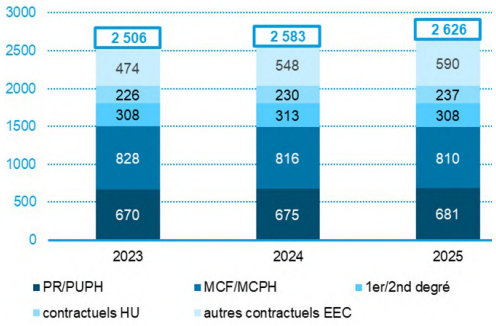
La population enseignante, hors doctorants contractuels, augmente de + 120 ETPT en trois ans, et le nombre de doctorants contractuels continue de progresser pour être porté à 668 ETPT (+ 37 ETPT entre 2023 et 2025).

La politique de l'établissement, conjuguée avec les dispositions de la Loi de programmation pour la recherche (LPR), a par ailleurs eu pour effet d'augmenter sur une période de 3 ans le nombre des professeurs d'université (+ 11) associé au recrutement de 11 chaires de professeur junior, compensant la baisse du nombre de maîtres de conférences (- 18) sur cette même période.

**↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs (en ETPT)**




**↓ Évolution (tout plafond) des enseignants et enseignants-chercheurs (en ETPT - hors doctorants)**



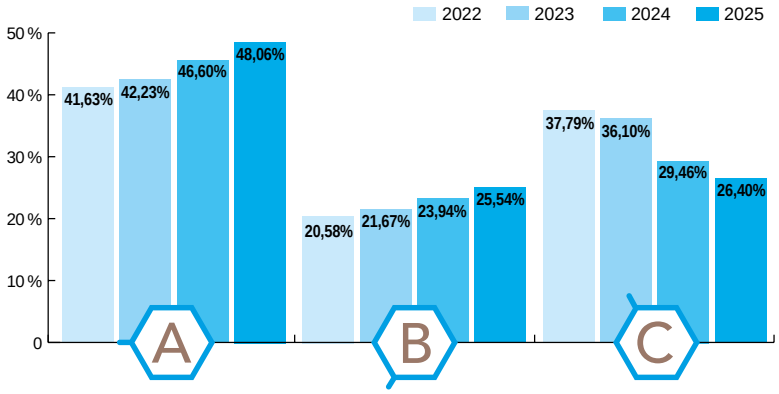

**↓ Évolution du taux PR/PUPH : nb PR + PUPH / (PR/PUPH + MCF/MCUPH)**

| 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|
| 45 % | 45 % | 45 % |

## › L'emploi des personnels BIATSS

**→ Évolution de la répartition catégorielle des emplois BIATSS**

La tendance de progression des emplois de catégorie A et de diminution des emplois de catégorie C, déjà observée ces dernières années, se poursuit en 2025 : + 1,5 % pour les A et - 3 % pour les C entre 2024 et 2025. Quant à la part des emplois de catégorie B, elle progresse de 1,5 % par rapport à 2024.




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



Le Forum des métiers 2025 a rassemblé des personnels de l'établissement autour de la découverte des métiers et la richesse de leurs parcours. © Gautier Dufau

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

Parce qu'elle concourt à la performance de l'établissement et qu'elle témoigne d'une dynamique sociale positive, la fidélisation des personnels est en effet un objectif cible de la politique des ressources humaines de l'université de Bordeaux au travers des actions de formation des personnels, de l'accompagnement des parcours professionnels, des promotions et concours, des requalifications de contrats en durée indéterminée…

# 1 | Le recrutement

**→ L'université de Bordeaux utilise différents leviers lors du recrutement afin de renforcer l'attractivité de ses métiers, tant vis-à-vis des emplois titulaires que contractuels.**

Les actions visant à promouvoir les postes à travers des offres d'emploi attractives et à digitaliser intégralement le processus de recrutement pour le rationaliser et améliorer sa transparence sont bien intégrées aujourd'hui.

L'université de Bordeaux s'inscrit dans une démarche de développement de la marque employeur visant à renforcer sa visibilité et à la positionner comme un employeur de référence auprès des candidats potentiels.

L'université développe une stratégie de présence sur le territoire local, notamment par sa participation à des forums métiers ou par leur organisation.

Le forum des métiers de l'université de Bordeaux organisé en 2025, dans le cadre de la quinzaine de l'emploi public, a reçu un retour très positif du public et des visiteurs (200 personnes), mettant en avant la singularité du format de l'événement, la diversité des propositions à travers les stands « métiers », conférences, rendez-vous recruteurs et ateliers ainsi que la qualité et l'accueil chaleureux des intervenants.

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

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

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

| | | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Titulaires | EC | 33 | 30 | 38 |
| | Enseignants HU | 14 | 16 | 17 |
| | Enseignants du 2nd degré | 20 | 8 | 6 |
| | ITRF (concours et recrutements sans concours) | 24 | 28 | 40 |
| | Mobilités BIATSS entrantes | 28 | 20 | 21 |
| | | **119** | **102** | **122** |
| Contractuels | EEC contractuels (ATER, LRU, associés…) | 202 | 214 | 221 |
| | CCA/AHU | 134 | 130 | 109 |
| | Contractuels BIATSS | 293 | 423 | 329 |
| | | **629** | **767** | **659** |

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

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

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

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

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

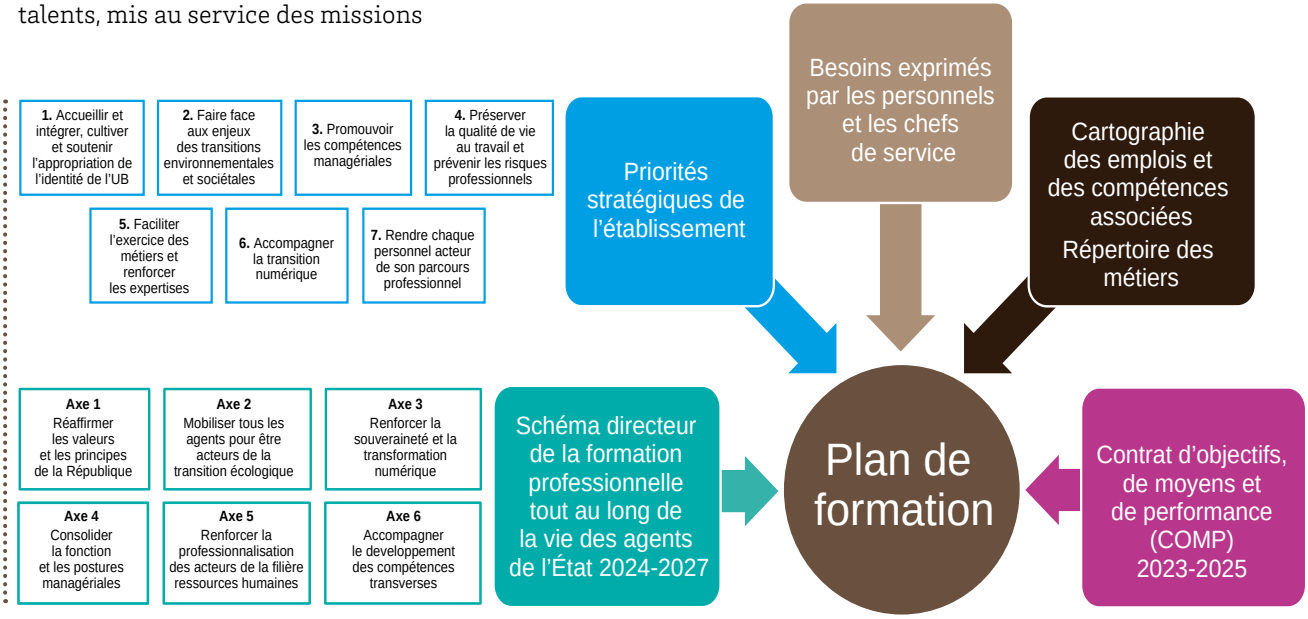
## Les apprentis

**→ L'université de Bordeaux a accueilli 28 apprentis en moyenne sur l'année 2025** (19 en 2024) au sein de ses services, et offre par cette voie des perspectives d'insertion professionnelle vers les métiers de l'université après l'obtention de leur diplôme.

# 2 | Les formations

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

Les actions proposées en matière de formation des personnels s'inscrivent dans le cadre stratégique général de l'université de Bordeaux. Elles témoignent de l'attachement de l'établissement aux enjeux de promotion et de gestion des talents, mis au service des missions d'une université ouverte et ambitieuse, et investie dans les grands défis sociétaux posés par un contexte national et international en forte évolution.




**2023**

**4 543** stagiaires

**473 473 €** dépenses nettes

**2025**

**5 569** stagiaires

**550 390 €** dépenses nettes

← Données hors formations dispensées par la MAPI

## 2.2 | Des formations spécifiques proposées dans le cadre du COMP

**Assurer la montée en compétences métiers des BIATSS sur le volet des transitions**

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

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

Un des objectifs du COMP a permis de renforcer ces actions avec la volonté d'assurer la montée en compétences « transitions » de certains métiers BIATSS particulièrement exposés à ces enjeux. 18 sessions de formation ont été organisées en 2025 et suivies par 73 personnes issues de différents pôles centraux (AGRH, F&A, FIPVU, PAS, PE) autour de thématiques telles que :

- Neutralité carbone dans la construction : enjeux & leviers d'actions, intégrer l'accompagnement au changement au cœur de vos projets de transition ;
- Rédiger sa charte de sobriété éditoriale ;
- Accompagner le changement vers des pratiques responsables ;
- Réaliser des achats publics éco-responsables performants dans un contexte juridique en évolution ;
- Construire des bâtiments bas carbone…

## 2.3 | Professionnaliser les métiers de l'accueil à l'échelle de l'université

Dans le cadre de sa politique d'attractivité inscrite dans l'axe 6 du COMP, l'université de Bordeaux a inscrit la thématique de l'accueil comme une priorité stratégique.

Pour répondre aux enjeux de qualité de service, d'attractivité, d'inclusion et d'image de marque de l'établissement, un travail transversal et participatif a été mené autour des métiers de l'accueil. Entre 2023 et 2025, une phase de diagnostic approfondie a mobilisé 25 personnels et 20 encadrants issus de structures pilotes volontaires. Ce travail collaboratif a permis de définir, en 2025, un socle commun de compétences transversales, essentiel pour harmoniser la qualité de l'accueil physique, téléphonique et numérique sur l'ensemble des structures et services.

Cette synergie a abouti à la création de dispositifs de formation et d'outils concrets et opérationnels :

**Un répertoire de compétences socles** structuré autour de 5 axes de missions :

- Accueil et orientation
- Gestion administrative
- Sécurité et prévention
- Communication
- Relations interpersonnelles

**Un outil de diagnostic individuel et collectif** permettant aux agents et aux managers d'évaluer avec précision les besoins en formation, que ce soit dès la prise de poste ou lors des entretiens professionnels annuels.

**Un parcours de formation « à la carte »** catégorisé selon les mêmes axes, avec des modules socles, « indispensables » pour une opérationnalité immédiate (posture, techniques de communication), des modules « complémentaires » pour renforcer l'expertise métier (anglais, outils digitaux, gestion de l'affluence, gestion du stress et des situations complexes) et des suggestions pour aller plus loin.

**Un guide des « clés de réussite de l'accueil »,** conçu comme un référentiel de bonnes pratiques pour optimiser l'organisation systémique de la fonction d'accueil au sein de chaque équipe.

**La prolongation du COMP en 2026 permet d'engager un déploiement à grande échelle et un accompagnement spécifique des structures volontaires, afin d'ancrer durablement ces nouvelles pratiques professionnelles au sein de l'établissement.**

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

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

Dans le cadre de la circulaire du 23 février 2022 relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale des agents de la fonction publique, et du COMP 2023-2025, la formation PSSM a été déployée à l'université.

**Cette formation vise à développer, au sein de la communauté universitaire, une culture de la santé mentale, en améliorant les connaissances dans ce domaine.**

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

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

**Les différentes sessions ont réuni 236 stagiaires en 2025.**

## 2.5 | Acculturation et formation des personnels à l'innovation

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

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

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

Ce programme expérimental et itératif a débuté en 2024 et s'est poursuivi en 2025 en :

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

**21 sessions #Innovation ont été proposées dans ce cadre et ont accueilli 565 stagiaires en 2025.**

**401 agents, dont 342 de l'université et 59 issus des établissements partenaires du pôle universitaire d'innovation (PUI), ont suivi au moins une formation du programme en 2025.**

# 3 | La rémunération

## 3.1 | L'évolution des rémunérations

Le niveau de salaire médian chez les titulaires BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, est en hausse sur la période de référence (2023 à 2025).

**↓ Salaire médian net mensuel par type de personnels titulaires (décile[2] 5)**

| | 2023 | 2024 | 2025 | Évolution 2023/25 |
|---|---|---|---|---|
| EEC titulaires | 4 063 € | 4 210 € | 4 308 € | 6% |
| BIATSS titulaires | 2 052 € | 2 090 € | 2 100 € | 3% |

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

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

En 2025, l'université de Bordeaux a poursuivi la revalorisation des rémunérations, en particulier dans le cadre de la trajectoire pluriannuelle définie par la LPR sur la période 2021-2030.

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

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

Ainsi, en 2025, 1 247 agents ont pu bénéficier de la revalorisation de la composante statutaire (liée au grade, dite C1) portée à 4 800 € bruts par an, pour une dépense globale d'environ 5,8 millions €.

#### ■ La revalorisation indemnitaire des enseignants du secondaire affectés au supérieur (ESAS) : prime d'enseignement supérieur (PES)

**→ En 2025, 351 agents ont bénéficié de la dernière revalorisation en date de la PES** portée à 3 501 € bruts par an, qui s'origine dans le protocole d'accord du 12 octobre 2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières.

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

En 2025, la composante C2 a bénéficié à 530 personnels enseignants-chercheurs, pour un montant moyen attribué de 2 275 € annuels. La liste des fonctions et leur répartition par groupe ont été arrêtées par le conseil d'administration du 11 juillet 2023.

Par ailleurs, les primes de responsabilités pédagogiques (PRP) et primes pour charges administratives (PCA) ont été versées respectivement à 115 agents (montant moyen prime 1 335 €) et 57 agents (montant moyen prime 3 512 €).

#### ■ La composante individuelle (dite C3)

La composante C3, qui remplace progressivement depuis le 1er janvier 2022 la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), a également été mise en œuvre en 2025 pour 222 bénéficiaires supplémentaires qui s'ajoutent aux attributaires des années précédentes (soit 402 bénéficiaires au titre de 2023 et 2024). Cette composante individuelle est attribuée sur demande et sur dossier de candidature pour 3 ans. Elle s'élève à un montant de 4 000 €.

*[2] La répartition par décile classe la population étudiée en fonction des salaires :*
*- le premier décile (D1) est le salaire au-dessous duquel se situent 10% des salaires,*
*- le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires,*
*- le rapport interdécile met en évidence l'écart entre le haut et le bas de la distribution.*

### ■ Revalorisation des contrats doctoraux

À compter de janvier 2025, la rémunération minimale de tous les doctorants contractuels a été revalorisée à 2 200 € bruts par mois, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat.

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

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

Elle a été revue à la hausse en 2025 pour 185 agents pour un montant annuel de 1 680 € (+ 336 €, soit + 25 %) pour un montant global de 309 680 €.

## 3.2 | L'achèvement du schéma directeur de l'emploi contractuel (SDEC)

**Pour répondre aux enjeux d'attractivité et reconnaître les parcours des agents contractuels au sein de l'université de Bordeaux, l'établissement s'est doté d'un schéma directeur de l'emploi contractuel adopté en 2022 définissant de nouvelles grilles de rémunération pour les agents contractuels, toutes catégories confondues, puis de règles de gestion des contractuels votées en 2024.**

Le déploiement de ces dispositifs a été réalisé en plusieurs phases :

- 2023 : intégration des personnels contractuels dans les nouvelles grilles de rémunération et application de la prime contractuelle socle à 50 % ;
- 2024 : application de la prime contractuelle socle à 100 %.

En 2025, à la suite à un dialogue social soutenu, la mise en œuvre du schéma directeur de l'emploi contractuel s'achève avec les derniers travaux menés sur les agents rémunérés au forfait et sur le passage du profil « confirmé » au profil « expert ».

Ainsi, une mesure spécifique aux personnels contractuels rémunérés sur la base d'un forfait a été mise en œuvre.

Les services des ressources humaines ont procédé à l'analyse de tous les dossiers pour vérifier si une transposition de la rémunération dans les grilles du SDEC était possible et favorable aux agents. Ce repositionnement, s'il est possible, permet désormais aux agents concernés de progresser dans les grilles de rémunération fixées par le SDEC, leur donnant de la visibilité sur l'évolution de leur rémunération.

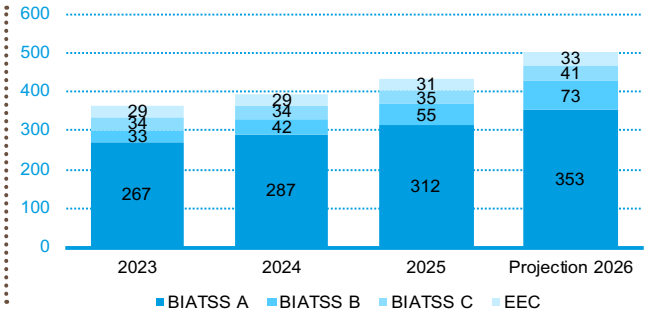
Comme le prévoient les règles de gestion des contractuels, des travaux ont également été portés sur la reconnaissance de la progression des compétences des personnels contractuels ayant atteint la dernière tranche du profil « confirmé ». Il s'agit de définir les modalités de passage de ces personnels au profil « expert » sur les grilles de rémunération du SDEC.

### ■ La prime de précarité

Une indemnité de fin de contrat, dite prime de précarité est, depuis le 1er janvier 2021, versée aux agents contractuels dont la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 an, sous certaines conditions. 158 primes (contre 135 en 2024) ont été versées à ce titre en 2025, pour un montant de 286 971 € (contre 217 952 € en 2024).

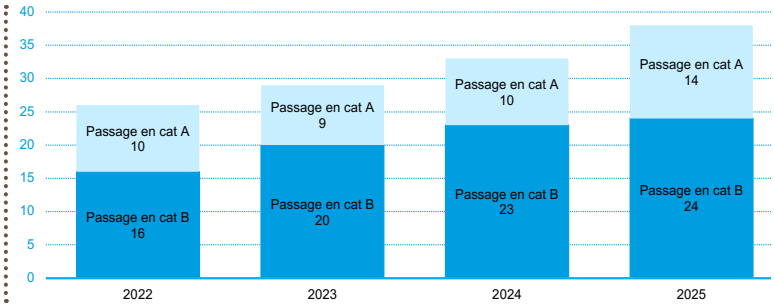
## 3.3 | Le recours au CDI (en ETPT)

L'université de Bordeaux considère le passage de CDD à CDI comme un acte significatif de reconnaissance et de fidélisation de ses agents, ce qui se concrétise par une augmentation sensible du nombre de CDI, en progression de 70 agents sur la période 2023-2025, soit une progression de + 19,4 % portée essentiellement par les BIATSS de catégorie A.



## 3.4 | La requalification des contrats (changement de catégorie lié à une nouvelle fiche de poste)

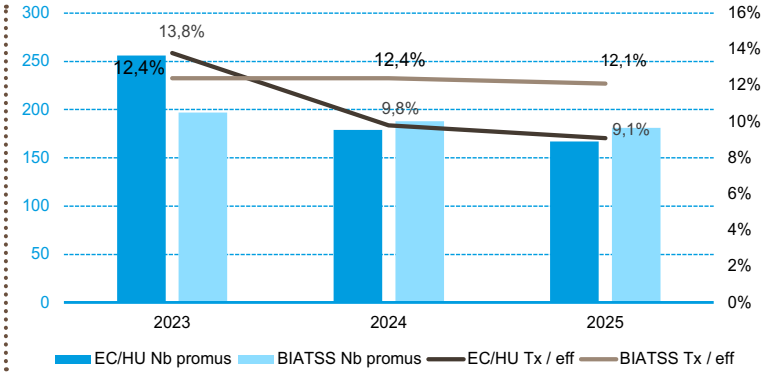
Entre 2022 et 2025, 83 agents contractuels ont pu passer de catégorie C en catégorie B et 43 de catégorie B en catégorie A. Cette requalification s'inscrit dans la reconnaissance d'une évolution des activités liées à une nouvelle fiche de poste, ainsi que dans le développement des parcours professionnels.



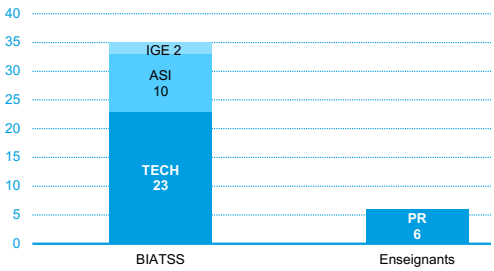

## 3.5 | Le levier de la promotion des personnels titulaires

Sur la période de référence (de 2023 à 2025), le nombre de promotions parmi la population BIATSS reste stable et celui des promotions parmi la communauté enseignante diminue légèrement (- 0,7 %).

Ces repyramidages de la LPR ont permis la promotion de 39 BIATSS et 6 enseignants en 2025.




**↓ Focus sur les promotions par repyramidage LPR en 2025**



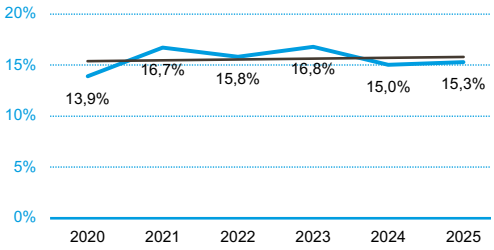

Soit taux de promotion par repyramidage LPR :

- 2,6% de la population titulaire BIATSS
- 0,3% de la population titulaire enseignante

## 3.6 | La mobilité

Après une hausse entre 2021 et 2023, le taux de rotation a diminué en 2024 et reste stable en 2025.

**↓ Taux de rotation**




**Calcul du taux de rotation :**

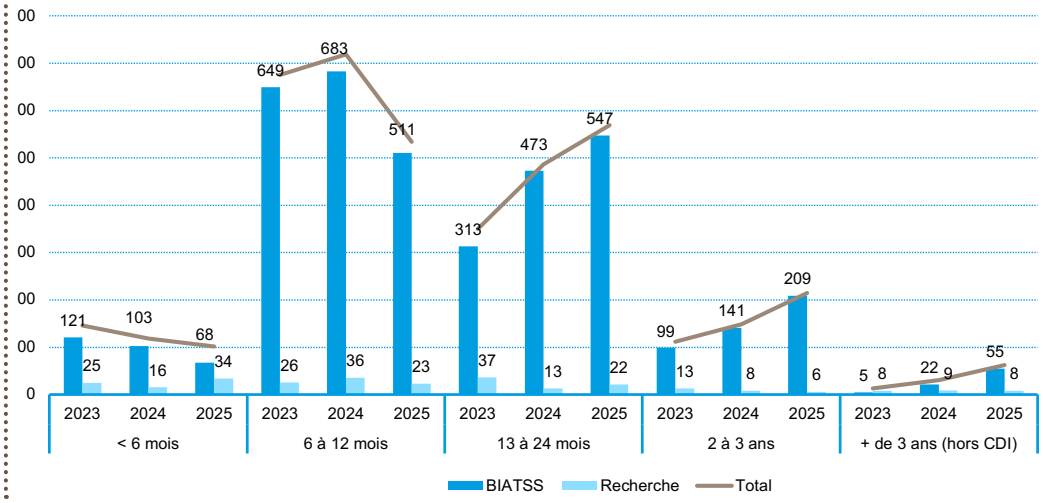
$$\frac{\text{(somme du nb d'arrivées et du nb de départs d'agents au cours de l'année) / 2}}{\text{effectif de l'année}}$$

*Les entrants 2025 sont les agents présents au 31/12/2025 qui ne l'étaient pas au 31/12/2024 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2025 sont les agents présents au 31/12/2024 qui ne le sont plus au 31/12/2025.*

## 3.7 | Durée des contrats

Les données ci-dessous illustrent que les contrats dont la durée est supérieure à un an pour les personnels BIATSS sont, en tendance, en augmentation sur la période 2023-2025.

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




## 3.8 | Recrutements directs en CDI

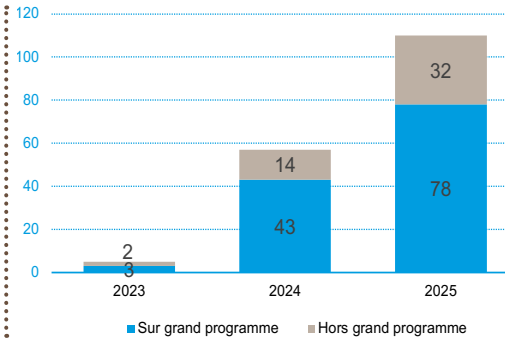
Lorsque la nature du besoin le justifie au regard de sa forte spécificité (attractivité, compétences nouvelles ou hautement spécialisées…), un primo recrutement en CDI est possible. En 2025, 12 recrutements de ce type ont été réalisés.

Stable par rapport à 2024, le volume de primo recrutements en CDI reste minoritaire au regard du volume global de recrutements opérés chaque année.

## 3.9 | Le recours au CDD de projet

Nouvel instrument juridique, le contrat de projet permet le recrutement d'un agent en CDD pour réaliser un projet ou une opération particulière. Il permet en particulier d'attirer des compétences spécifiques sur des projets scientifiques financés par des appels à projets nationaux ou européens.

La progression observée est ainsi fortement liée au développement des grands programmes institutionnels.



# 4 | La qualité de vie et des conditions de travail

## 4.1 | Enquête QVCT

**À l'automne 2024, l'établissement a ouvert une consultation d'envergure sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). Une réflexion autour de mesures-actions en faveur de la qualité de vie au travail a été portée à l'automne 2025.**

Plus d'un tiers des effectifs s'est exprimé, soit 43 % des personnels BIATSS et 27,5 % des enseignants-chercheurs, ce qui offre une base de données précieuse pour orienter les politiques de l'établissement dans ce périmètre.

**Le premier constat est celui d'un engagement profond de la communauté au service de l'ambition collective.** Malgré les défis institutionnels actuels, la majorité des agents puise son sens quotidien dans la fierté du service public (86 %) et l'épanouissement personnel. Ce sentiment d'appartenance est solidement ancré dans un collectif de travail sain : la quasi-totalité des répondants salue la qualité des relations entre collègues, tandis que le management de proximité est perçu comme un soutien réel, garant de la clarté des missions.

**Cependant, le quotidien révèle des contrastes organisationnels.** Si le déploiement du télétravail — adopté par 63 % des BIATSS — tend à redessiner les frontières entre vie privée et vie professionnelle, l'équilibre reste fragile. Les enseignants-chercheurs expriment par ailleurs une porosité plus marquée entre leurs différents temps de vie.

**Sur le plan matériel,** si l'ergonomie des postes est jugée satisfaisante, le confort thermique demeure un point noir persistant, impactant le bien-être de près de deux tiers des agents.

**L'enquête interpelle sur une certaine usure professionnelle**. Près de la moitié des personnels ont vu leur charge de travail s'alourdir, un phénomène qui peut se traduire par une fatigue mentale et un stress croissant. La santé physique ne semble pas épargnée : la sédentarité extrême, avec 92 % des agents passant plus de trois heures immobiles, peut engendrer des douleurs chroniques pour plus de la moitié d'entre eux.

**Le constat d'une insécurité verbale subie** par un quart des répondants souligne l'importance de renforcer les dispositifs de protection.

Ces témoignages constituent désormais le socle d'une stratégie de transformation proactive pour garantir un environnement de travail protecteur et stimulant.

## 4.2 | Un diagnostic sur les pratiques actuelles du télétravail a été déployé en 2025

**L'établissement a souhaité engager une démarche co-concertée sur le cadrage du télétravail avec pour objectif à terme de préserver les organisations, les collectifs de travail et les encadrants.** Une attention est portée à la promotion de l'expression collective et le partage d'expériences pour coconstruire les modalités de télétravail et alimenter le dialogue social sur les questions de pratiques du télétravail.

Cette démarche, initiée dans le cadre d'un projet lauréat du Fonds Interministériel pour l'Amélioration des Conditions de Travail, a démarré par un diagnostic des pratiques du télétravail.

Pour réaliser ce diagnostic, l'université a collaboré avec une consultante qui a déployé une approche systémique grâce à son expertise pluridisciplinaire en sciences humaines et sociales : sociologie, sciences cognitives, ergonomie, psychologie du travail.

Ce diagnostic s'est déroulé du mois d'avril au mois de décembre sous la direction d'un COPIL et d'une équipe projet.

## 4.3 | Le programme Healthy Campus

### › Le lancement d'un fonds de soutien pour des actions de prévention primaires ou secondaires en faveur de la qualité de vie au travail

La démarche Healthy Campus repose sur 4 axes identifiés comme prioritaires, chacun de ces axes concernant aussi bien les étudiants que les personnels :

- l'accueil des étudiants et des personnels ;
- la mise en mouvement et la lutte contre la sédentarité ;
- la santé mentale et physique ;
- la conception et l'environnement des situations de travail et d'étude.

Ces thématiques, en plus d'être au cœur des missions de différentes directions (direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale et direction de la vie universitaire tout particulièrement) et services (service de santé au travail, espace santé étudiants), sont traitées dans des dispositifs tels que :

- le Living Lab Healthy Campus qui permet d'adresser une partie des problématiques (alimentation, santé mentale et physique) de manière expérimentale, en y associant nos forces de recherche et de formation ;
- le programme portant sur la prévention primaire et secondaire, et particulièrement le fonds de soutien.

L'ambition générale du programme Healthy Campus est de développer, sur ces quatre axes, des actions de prévention primaire et secondaire au sein de l'université de Bordeaux sur une période programmée de 3 ans (2025-2027).



Ce fonds de soutien accompagne une nouvelle étape en faveur de la prévention, du bien-être et de la qualité de vie au travail et à l'étude.
© Andrii, Adobe Stock

Le programme Healthy Campus est dans le périmètre du comité thématique opérationnel Bien-être des communautés (CTO BeC).

C'est dans ce contexte que le fonds de soutien s'intègre afin d'encourager les structures, composantes et services de l'université à proposer des actions visant à réduire l'apparition des problèmes de santé par la diminution des causes et des facteurs de risque.

L'appel à projet a été lancé en septembre 2025. La communauté semble s'être emparée du programme qui a fait l'objet d'une communication institutionnelle et des communications plus ciblées.

Un premier CTO s'est tenu le 5 décembre 2025 et a retenu 7 projets dans le cadre du fonds de soutien, actant le financement et l'accompagnement de projets d'aménagement de lieux de travail et d'études, d'animation des sensibilisations et des actions concrètes autour de la santé, d'animations de dispositifs d'amélioration des conditions d'étude.

## 4.4 | Des dispositifs individuels ou collectifs spécifiques au bénéfice des agents

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

**Le recours au télétravail de droit commun reste stable et majeur :** sollicité à hauteur de 63 % des effectifs BIATSS en 2025, soit 1 898 personnels positionnés en télétravail de droit commun au 31 décembre 2025. Une majorité de personnels l'exercent sur 2 jours par semaine (40 %) et principalement sur des jours fixes.

183 personnels ont bénéficié du télétravail pour raison de santé ou situation de handicap sur l'année civile (152 en 2024, 119 en 2023).

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

En 2025, 1 931 agents ont bénéficié d'une indemnité télétravail, soit un coût total pour l'établissement à hauteur de 281 958 € (299 917 € en 2024).

### › Le lien social

**→ L'édition de la 21e semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail en juin 2025 a permis de mobiliser la communauté universitaire autour des enjeux de santé physique et mentale.** Le point d'orgue fut la demi-journée du 17 juin, qui a vu le lancement officiel du programme Healthy Campus et du Living Lab Santé.
Tout au long de la semaine, les campus ont vibré au rythme d'activités sportives variées proposées en lien avec le SUAPS (natation, cross training, marche nordique) et de jeux de piste ludiques. Des ateliers pratiques sur l'ergonomie au travail et un webinaire dédié à l'alimentation équilibrée ont complété ce programme pour offrir des solutions concrètes aux agents.
Enfin, l'événement a renforcé la cohésion interne grâce à des moments de convivialité et des formations aux gestes de premiers secours.

### › La poursuite des expérimentations en faveur de la lutte contre la sédentarité

Le déploiement des actions du projet « Université Active » a été poursuivi sur les campus d'Agen et Carreire, à Bordeaux.

En parallèle de ces deux déploiements, deux séances d'activité physique adaptée (APA) ont été proposées au bâtiment SMART toutes les semaines à l'ensemble de la communauté des personnels.

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

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

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

En 2025, 1 597 personnels en ont bénéficié pour un montant total de 425 000 €.

### › La contribution au financement de la complémentaire santé des agents et préparation des travaux de déploiement de la nouvelle protection sociale complémentaire

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

En 2025, 3 460 personnels en ont bénéficié pour un montant total de 599 000 €.

# 5 | L'accompagnement des réorganisations administratives et la GPEEC

## 5.1 | L'accompagnement des réorganisations administratives

### › Focus sur la « D³ »

Depuis 2024, un accompagnement des projets de réorganisation à fort impact a été expérimenté, reposant sur une approche tripartite et pluridisciplinaire. Celui-ci mobilise une **D³ réunissant la direction de l'accompagnement au changement, la direction de la transformation et la direction des ressources humaines.**

Ce dispositif permet de couvrir l'ensemble des dimensions des projets en associant des expertises complémentaires. Il a depuis été déployé dans le cadre du projet de réorganisation du service scolarité ainsi que de la création du service FTLV du collège Sciences et technologies (cf. infra).

### › Les réorganisations intervenues en 2025

Le projet d'allouer aux composantes la mission d'apprentissage et ainsi de fusionner les missions formation continue et apprentissage au sein d'une FTLV consolidée dans chaque composante a été accompagné au sein du collège sciences et technologie par la D³ (cf supra).

**Cet accompagnement a permis de construire une organisation cible cohérente avec les missions communes et spécifiques des entités** avec la :

- création des services de la formation tout au long de la vie (FTLV) dans les composantes de formation ;
- création de la direction formation tout au long de la vie au pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire (FIPVU) en substitution du centre de formation des apprentis (CFA).

Les éléments recueillis sur le domaine « Activité / Métier » ont pu servir de support pour la création de ces services au sein des autres composantes.

### › D'autres réorganisations structurantes

- Évolution de l'organisation des services centraux de l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) ;
- Création de la direction de l'amélioration continue (fusion de la direction de la transformation et de la direction de l'accompagnement au changement) du pôle pilotage et appui à la stratégie (PAS) ;
- Organisation de la direction des finances du pôle finances et achats (PFA).

## 5.2 | Démarche dédiée de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences (GPEEC)

Outre la démarche de GPEEC développée sur le périmètre des enseignants / enseignants-chercheurs (cf supra), les métiers d'appui à la formation font l'objet d'une démarche analogue.

**En 2025, un processus de cartographie des métiers et de référencement des compétences associées pour les métiers de la scolarité a été initié. Il s'agit ici en particulier de définir les emplois type de la scolarité et la réalisation d'un référentiel des activités.**

Cette démarche vise à permettre d'identifier les contraintes et les indicateurs liés aux métiers de la scolarité mais aussi les compétences associées et leurs évolutions. Elle pourra à terme alimenter un travail sur les parcours professionnels des personnels concernés (mobilité, formation).

## 5.3 | L'accompagnement individuel des agents

### › Une politique d'accompagnement des parcours professionnels

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

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

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

**↓ Accompagnements réalisés ou débutés durant l'année civile**

| Dans le cadre de ... | en 2023 | en 2025 |
|---|---|---|
| projets de mobilité (interne ou externe) | 124 | 91 |
| bilans de compétences | 38 | 29 |
| formations diplômantes/certifiantes ou VAE | 50 | 24 |
| préparations aux concours ou aux examens professionnels | 6 | - |
| prise ou reprise de fonctions | 41 | 35 |
| reclassements ou de prévention de l'inaptitude | 8 | 18 |
| réorientation ou de reconvertion professionnelle | 27 | 41 |
| | 294 | 238 |

# 6 | Les départs

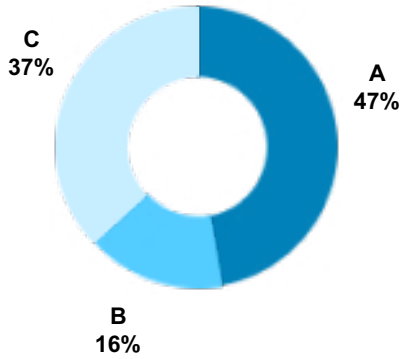
## 6.1 | La rupture conventionnelle au service des aspirations professionnelles des agents hors de l'établissement

Sur un total de 7 demandes de ruptures conventionnelles émises par des agents en 2025, 4 ont été acceptées et 3 ont été refusées. Les 4 départs prennent effet en 2025.

Le montant des indemnités de ruptures conventionnelles accordées cette année s'élève à 29 534 €.

Au sein de l'université de Bordeaux, sur la période 2020-2025 d'expérimentation de cette mesure, 38 demandes ont été déposées dont 26 acceptées.
Les demandes acceptées ont concerné 21 personnels BIATSS (11 fonctionnaires et 10 CDI) et 5 personnels enseignants, avec une ancienneté moyenne de 13 ans à l'université, et une indemnité moyenne versée de 7 567 €.

**↓ Répartition par catégorie des ruptures conventionnelles BIATSS acceptées**




## 6.2 | La cérémonie des retraites

Lundi 19 mai 2025, une centaine d'invités se sont réunis dans les jardins du Haut-Carré à Talence **pour une mise à l'honneur des personnels partant à la retraite**. Une soirée qui a été l'occasion pour le président de l'université Dean Lewis de remercier l'implication et le travail des personnels tout au long de leur carrière au sein de l'université.




Tels de grands témoins des changements de l'enseignement supérieur et de la recherche, les personnels partis en retraite en 2025 ont été salué pour leur implication dans la « transformation des campus » au sein d'un établissement reconnaissant pour leur engagement.
© Gautier Dufau

# Éléments méthodologiques

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

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

- le bureau des systèmes d'information RH et le bureau SI décisionnel de la direction des systèmes d'information ;
- la cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS - volet personnels) ;
- le Clascub ;
- la direction de l'analyse économique et études statistiques du pôle Pilotage aide à la stratégie ;
- la direction de la communication, la direction des affaires juridiques, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale, le service santé au travail, le service universitaire mutualisé des pensions et la direction des ressources humaines du pôle administration générale et ressources humaines ;
- la direction de la recherche et de la valorisation, la direction des relations internationales du pôle recherche, international, partenariats et innovation ;
- la direction du collège des écoles doctorales ;
- la médiatrice ;
- la mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle, la mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation, la direction de la vie universitaire, le service culture du pôle formation, insertion professionnelle et vie universitaire ;
- le service prévention des risques - gestion des déchets dangereux, et le service imprimerie du pôle patrimoine et environnement.

## 1. La réglementation

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

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

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

L'arrêté du 13 mai 2025 abroge celui du 7 mai 2021 et précise la liste des indicateurs composant la base de données sociales.

→

## 2. Le périmètre

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

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

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

Les personnels relèvent de deux statuts : fonctionnaires ou contractuels.

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

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

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

## 3. La date d'observation

Comme prévu par l'arrêté du 13 mai 2025, la date du 31 décembre a été retenue pour les données observées à une date d'observation (effectifs, ETP…), et l'année civile pour les indicateurs relatifs à une période (ETPT, masse salariale…).

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

## 4. Les outils

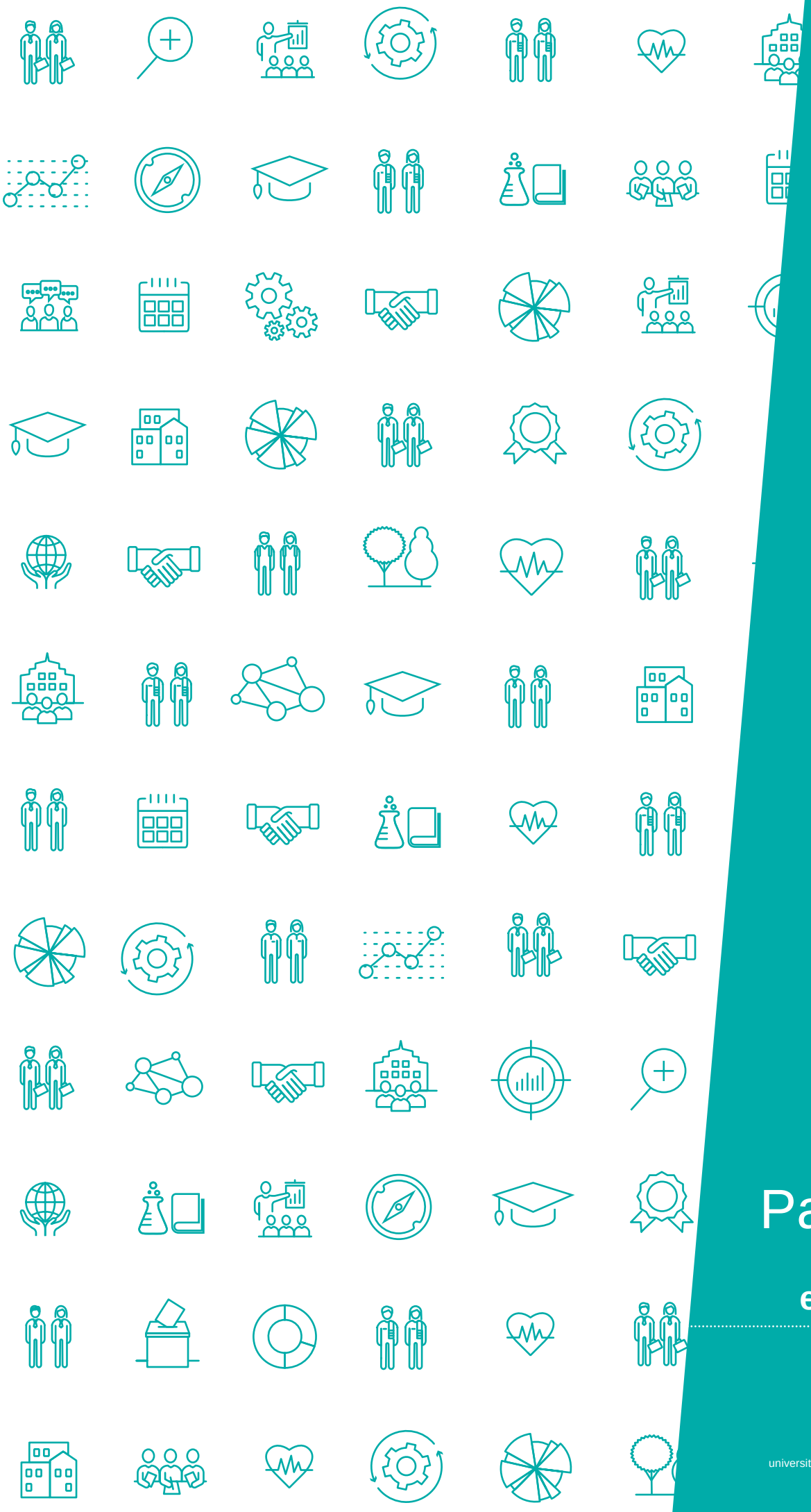
Les données présentées dans ce rapport social unique sont extraites de l'entrepôt de données « bilan social » de l'université, des différentes applications composant le système d'information de l'université et de fichiers Excel.

Les bases de données de référence sont :

- BEETWEEN, logiciel spécifique pour la gestion des recrutements ;
- FORMACTION, pour la partie formation du personnel ;
- GRH, retour paie pour les rémunérations des personnels ;
- MANGUE, pour la gestion administrative des agents titulaires et contractuels ;
- MES DÉMARCHES, portail de digitalisation pour les démarches des ressources humaines et d'action sociale ;
- PREVENTIEL, logiciel spécifique pour la gestion de la santé au travail ;
- SGSE, pour les charges d'enseignement.

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

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

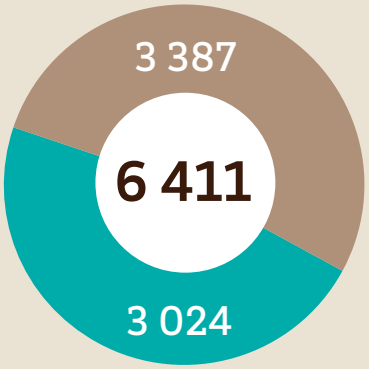


# Partie 1.
## Emplois et effectifs

# → 6 411 personnels, au sein d'une communauté de 12 778 collaborateurs

## L'université de Bordeaux, employeur majeur de la région[1]

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

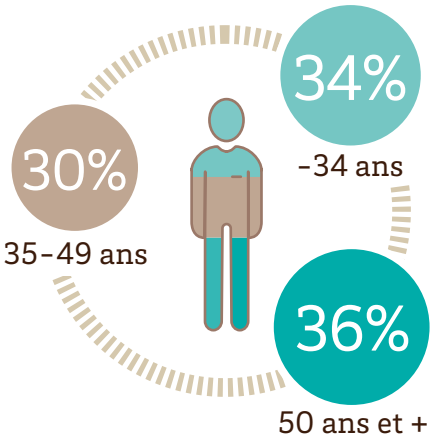


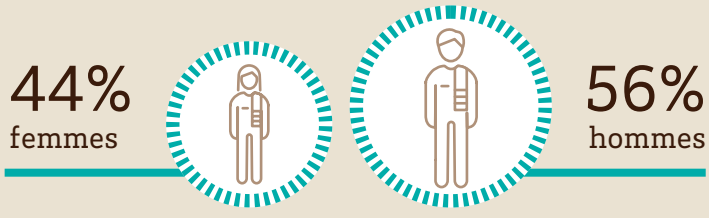

**47%**
BIATSS[2]

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

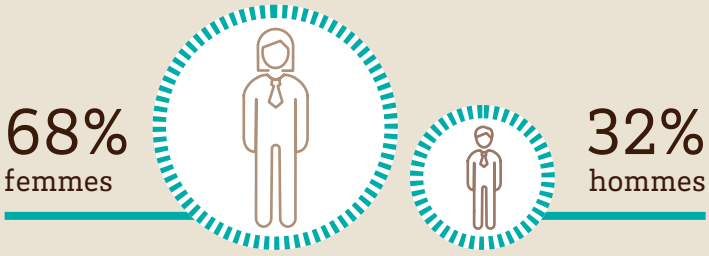
- **16%** pôles et directions administratives
- **41%** départements de recherche
- **43%** collèges, écoles et instituts de formation

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



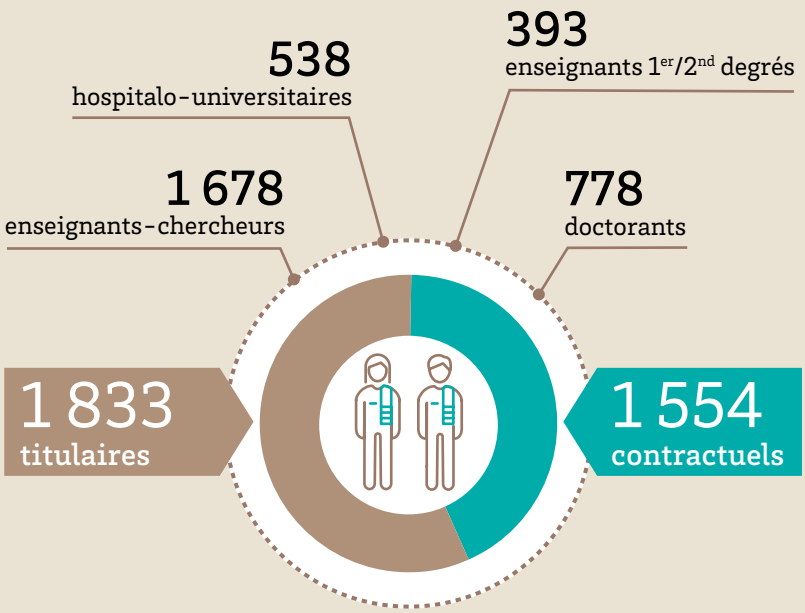

**ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**




**BIATSS**

[1] *Secteur public et privé hors fonction publique de l'État.* [2] *Voir glossaire.*

## **Zoom** sur les 3 387 personnels d'enseignement et/ou de recherche



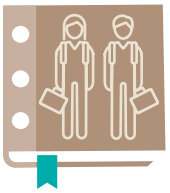

### Un réseau de collaborateurs ponctuels parmi lesquels

**4 853** vacataires d'enseignement

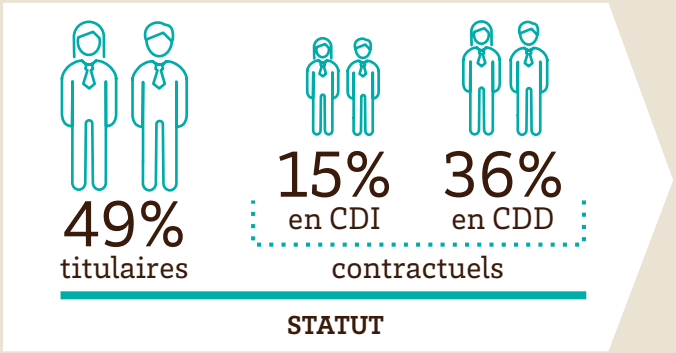


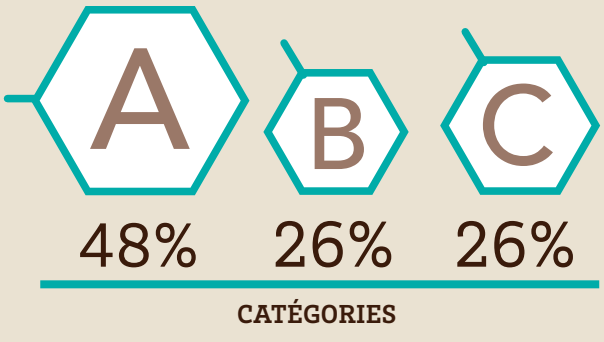
pour un potentiel de **116 276 heures**

**1 514** emplois étudiants



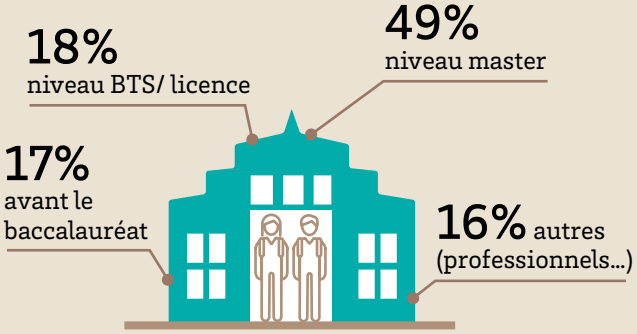
## **Zoom** sur les 3 024 personnels BIATSS



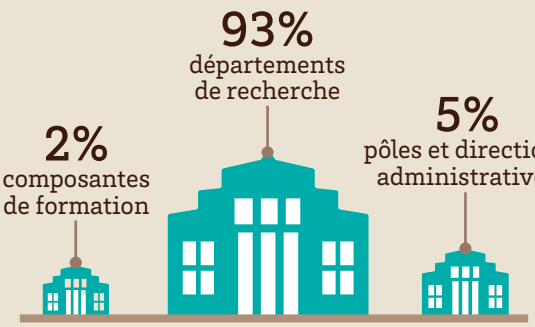




## L'université de Bordeaux accueille 1 594 stagiaires

### Typologie du stage




### Type de structures d'accueil



# Partie 1 : Emplois et effectifs


**1. Emplois ..... 43**

1.1. Plafonds d'emplois ..... 43

**2. Effectifs ..... 45**

2.1. L’effectif social ..... 45

2.2. Les effectifs par structure ..... 48

**3. Typologie des effectifs de l’université ..... 49**

3.1. Les effectifs par statut et filière ..... 49

3.2. Les effectifs par type de personnels ..... 51

**4. Caractéristiques de certaines populations ..... 57**

4.1. Les doctorants sous contrat ..... 57

4.2. Les apprentis ..... 58

4.3. Les vacataires d’enseignement ..... 59

4.4. L’emploi étudiant ..... 60

4.5. L’accueil des stagiaires ..... 61

# Partie 1 : Emplois et effectifs

## 1. Emplois

### 1.1. Plafonds d'emplois

Le plafond d'emploi global de l'université totalise 6 182 ETPT pour l'année 2025 (exécuté), à mettre en regard des 6215 ETPT voté par le conseil d'administration. 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 :

- les emplois sous plafond État comprennent l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'État. Pour l'université, ils s'établissent à 4 410 (exécuté) à mettre au regard du plafond de 4 506 autorisés par le ministère pour l'année 2025 ;
- les emplois financés par des ressources propres comprennent 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. Ils s'élèvent à 1 771 pour l'année 2025.

**Tableau des emplois du budget 2025 (exécuté)**

Le document présenté ci-dessous a été adopté lors du conseil d'administration dans sa séance du 12 décembre 2025.
Pour rappel, la consommation réelle annuelle ne doit pas excéder le plafond voté.

| | | | *(A)* | *(B)* | *( C ) = (A) + (B)* |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Emplois sous plafond Etat** | **Emplois financés sur ressources propres** | **Global** |
| Catégories d'emplois | Nature des emplois | | En ETPT | En ETPT | |
| EEC | Permanents | Titulaires | 1 801 | | 1 801 |
| | | CDI | 16 | 16 | 31 |
| | Non permanents | CDD | 757 | 709 | 1 466 |
| **S/total EC** | | | **2 573** | **725** | **3 298** |
| BIATSS | Permanents | Titulaires | 1 437 | | 1 437 |
| | | CDI | 128 | 274 | 402 |
| | Non permanents | CDD | 272 | 772 | 1 045 |
| **S/total Biatss** | | | **1 837** | **1 046** | **2 884** |
| **Totaux** | | | **4 410** | **1 771** | **6 182** |
| **Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat** | | | **4 506** | | **6 215** |
| | | | | | Plafond global des emplois voté par le CA |

# Suivi des emplois 2025

Sur l'année 2025, l'université de Bordeaux décompte 6 182 ETPT en moyenne, soit 163 ETPT de plus qu'en 2024.

### ETPT 2025 par type de population

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs représentent 53% de l'ETPT global constaté sur l'année 2025. L'augmentation est répartie entre la population BIATSS (+106 ETPT) et enseignante (+56 ETPT).

| | janv. | fév. | mars | avril | mai | juin | juillet | août | sept. | oct. | nov. | déc. | ETPT 2025 | ETPT 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| BIATSS | 2 833 | 2 849 | 2 865 | 2 886 | 2 898 | 2 898 | 2 900 | 2 882 | 2 870 | 2 892 | 2 916 | 2 907 | **2 883** | 2 777 |
| EEC | 3 312 | 3 318 | 3 308 | 3 310 | 3 308 | 3 298 | 3 279 | 3 263 | 3 198 | 3 267 | 3 417 | 3 305 | **3 298** | 3 242 |
| | **6 145** | **6 166** | **6 173** | **6 196** | **6 206** | **6 196** | **6 179** | **6 145** | **6 067** | **6 160** | **6 333** | **6 212** | **6 182** | **6 019** |

### ETPT 2025 par plafond d'emploi

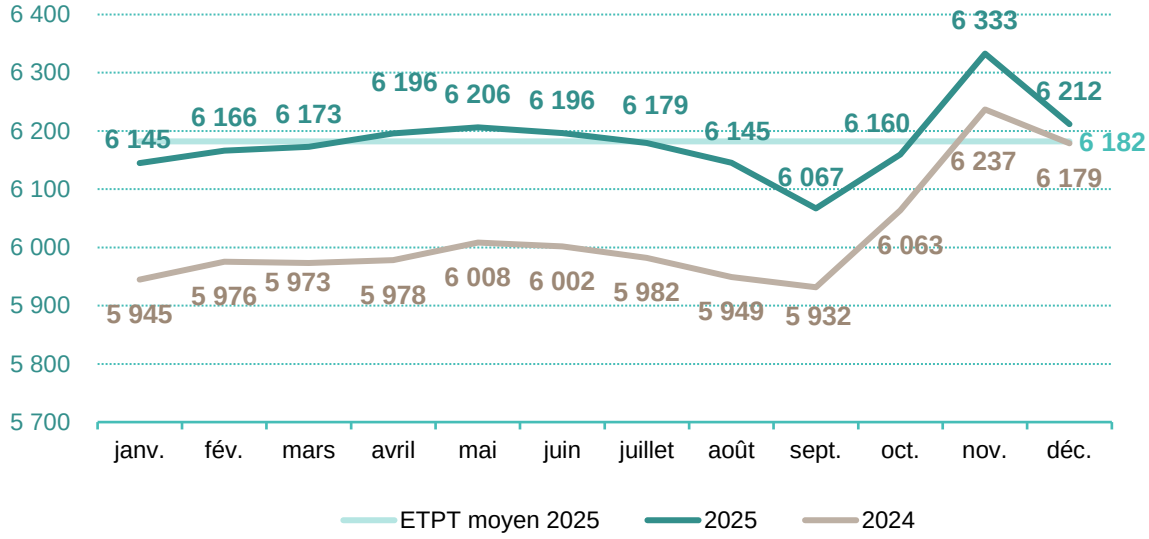
71% des effectifs sont rémunérés sur plafond État. La consommation des ETPT sur ce plafond augmente de 10 ETPT, et de 152 ETPT sur le plafond ressources propres.

| | janv. | fév. | mars | avril | mai | juin | juillet | août | sept. | oct. | nov. | déc. | ETPT 2025 | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat | 4 405 | 4 408 | 4 399 | 4 427 | 4 432 | 4 413 | 4 406 | 4 401 | 4 369 | 4 380 | 4 485 | 4 397 | **4 410** | 4 400 |
| Emplois rémunérés sur plafond ressources propres | 1 740 | 1 758 | 1 774 | 1 769 | 1 775 | 1 783 | 1 773 | 1 745 | 1 698 | 1 780 | 1 847 | 1 815 | **1 771** | 1 619 |
| | **6 145** | **6 166** | **6 173** | **6 196** | **6 206** | **6 196** | **6 179** | **6 145** | **6 067** | **6 160** | **6 333** | **6 212** | **6 182** | **6 019** |

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

| | | | Jan. | Fév. | Mars | Avril | Mai | Juin | Juil. | Août | Sept. | Oct. | Nov. | Déc. | Moyenne | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Emplois rémunérés sur plafond d'emplois Etat | BIATSS | ITRF | 1 230 | 1 224 | 1 216 | 1 219 | 1 216 | 1 210 | 1 210 | 1 209 | 1 223 | 1 221 | 1 214 | 1 216 | **1 217** | 1 258 |
| | | AENES | 118 | 117 | 117 | 118 | 118 | 118 | 117 | 116 | 114 | 113 | 112 | 112 | **116** | 124 |
| | | Bibliothèques et musées | 90 | 90 | 90 | 91 | 91 | 90 | 91 | 91 | 98 | 98 | 97 | 97 | **93** | 95 |
| | | Pers. sociaux et de santé | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | **7** | 9 |
| | | CDD | 256 | 264 | 267 | 276 | 278 | 279 | 278 | 275 | 264 | 274 | 278 | 277 | **272** | 237 |
| | | CDI | 113 | 113 | 118 | 129 | 130 | 130 | 130 | 132 | 137 | 136 | 135 | 133 | **128** | 95 |
| | | Apprentis | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | **3** | 0 |
| | | congés formation | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | **1** | 0 |
| | | | 1 819 | 1 821 | 1 821 | 1 847 | 1 847 | 1 839 | 1 837 | 1 833 | 1 844 | 1 850 | 1 845 | 1 844 | **1 837** | 1 817 |
| | EEC | Enseignants-chercheurs | 1 314 | 1 316 | 1 309 | 1 309 | 1 311 | 1 310 | 1 304 | 1 302 | 1 296 | 1 307 | 1 312 | 1 302 | **1 308** | 1 304 |
| | | Astronomes et physiciens | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | **11** | 11 |
| | | pers. d'éduc. et d'orientation | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | **1** | 1 |
| | | Hospitalo-universitaires | 512 | 513 | 513 | 512 | 519 | 512 | 513 | 514 | 520 | 511 | 596 | 520 | **521** | 515 |
| | | Enseignants 2nd degré | 358 | 357 | 357 | 362 | 361 | 361 | 361 | 360 | 364 | 370 | 371 | 371 | **363** | 364 |
| | | Enseignants 1er degré | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 10 | 9 | 7 | 8 | 9 | 9 | **9** | 9 |
| | | Doctorants contractuels | 381 | 378 | 378 | 376 | 373 | 370 | 370 | 370 | 325 | 321 | 339 | 338 | **360** | 377 |
| | | congés formation | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | 1 |
| | | | **2 587** | **2 587** | **2 578** | **2 580** | **2 585** | **2 575** | **2 570** | **2 568** | **2 525** | **2 530** | **2 640** | **2 553** | **2 573** | 2 583 |
| | | | 4 405 | 4 408 | 4 399 | 4 427 | 4 432 | 4 413 | 4 406 | 4 401 | 4 369 | 4 380 | 4 485 | 4 397 | 4 410 | 4 400 |
| Emplois rémunérés sur plafond ressources propres | BIATSS | CAE | 9 | 9 | 10 | 9 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | **5** | 9 |
| | | CDD | 707 | 721 | 731 | 736 | 754 | 761 | 765 | 750 | 721 | 747 | 756 | 751 | **742** | 666 |
| | | CDI | 272 | 271 | 275 | 269 | 268 | 270 | 273 | 273 | 276 | 280 | 281 | 280 | **274** | 268 |
| | | Apprentis | 25 | 25 | 24 | 24 | 24 | 24 | 23 | 24 | 29 | 25 | 31 | 30 | **26** | 16 |
| | | congés formation | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **1** | 1 |
| | | | 1 015 | 1 028 | 1 042 | 1 040 | 1 052 | 1 060 | 1 064 | 1 049 | 1 028 | 1 052 | 1 067 | 1 061 | 1 046 | 960 |
| | EEC | Enseignants-chercheurs | 363 | 372 | 369 | 372 | 364 | 368 | 355 | 343 | 327 | 373 | 384 | 360 | **363** | 323 |
| | | Hospitalo-universitaires | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | **1** | 1 |
| | | Enseignants 2nd degré | 60 | 60 | 60 | 53 | 53 | 52 | 52 | 52 | 47 | 50 | 50 | 50 | **53** | 59 |
| | | Doctorants contractuels | 301 | 298 | 302 | 303 | 305 | 302 | 301 | 300 | 295 | 304 | 346 | 344 | **308** | 277 |
| | | | 725 | 730 | 732 | 729 | 723 | 723 | 709 | 695 | 670 | 728 | 780 | 754 | 725 | 659 |
| | | | 1 740 | 1 758 | 1 774 | 1 769 | 1 775 | 1 783 | 1 773 | 1 745 | 1 698 | 1 780 | 1 847 | 1 815 | **1 771** | 1 619 |
| | | | **6 145** | **6 166** | **6 173** | **6 196** | **6 206** | **6 196** | **6 179** | **6 145** | **6 067** | **6 160** | **6 333** | **6 212** | **6 182** | **6 019** |

**Évolution des ETPT 2024 et 2025**




# 2. Effectifs

## 2.1. L'effectif social

**Au 31 décembre 2025, l'université compte 6 589 personnels dont 6 411 en fonction (rémunérés par l'université), soit environ 97% de l'effectif social.**

Entre le 31 décembre 2024 et le 31 décembre 2025, l'effectif rémunéré a augmenté de 57 agents et l'effectif non rémunéré a légèrement diminué (-26 agents).

### Effectif total

Les détachements entrants représentent 0,3% de l'effectif social, alors que les détachements sortants totalisent 1,2%.

| | | EEC | BIATSS | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rémunérés** | En activité | 3 376 | 3 003 | 6 379 | 6 314 |
| | Détachement entrant | 1 | 20 | 21 | 31 |
| | Mise à disposition sortante | 10 | 1 | 11 | 9 |
| | | 3 387 | 3 024 | 6 411 | 6 354 |
| **Non rémunérés** | Congé parental | 1 | 2 | 3 | 2 |
| | Détachement sortant | 19 | 62 | 81 | 98 |
| | Disponibilité | 21 | 58 | 79 | 88 |
| | Congé sans traitement | | 15 | 15 | 16 |
| | | 41 | 137 | 178 | 204 |
| | | **3 428** | **3 161** | **6 589** | **6 558** |

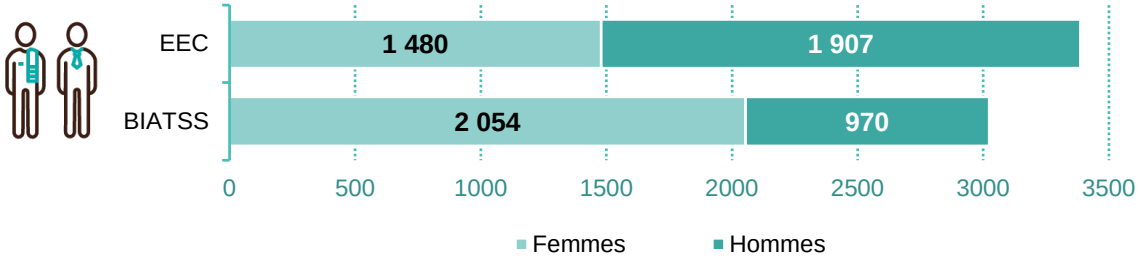
# Effectif en activité

### Par type de personnel et par genre

En 2025 comme en 2024 et 2023, près de 53% des effectifs de l'université sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs.

La répartition par genre reste stable pour les personnels BIATSS et a augmenté d'1% pour les personnels féminins enseignantes-chercheuses, enseignantes et chercheuses.

| | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|
| EEC | 1 480 | 1 907 | 3 387 | 44% | 3 380 | 43% |
| BIATSS | 2 054 | 970 | 3 024 | 68% | 2 974 | 68% |
| | **3 534** | **2 877** | **6 411** | **55%** | **6 354** | **55%** |

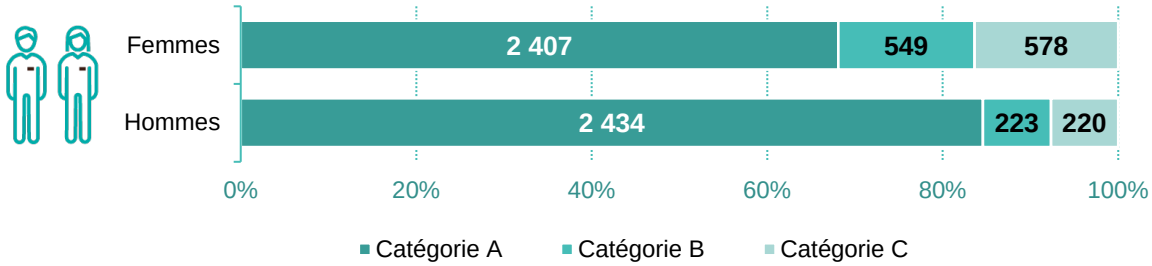



### Par catégorie et par genre

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

- 75,5% d'agents de catégorie A. Cette représentation s'explique notamment par le fait que tous les personnels enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A ;
- une faible proportion d'agents de catégorie B (12%) malgré une légère augmentation de 0,5% ;
- une baisse de 1,5 % du nombre d'agents de catégorie C (12,5 %) ;
- un équilibre par genre pour la catégorie A et une forte proportion des femmes sur les catégories B et C (près de 3/4).

| | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 2 407 | 2 434 | 4 841 | 50% | 4 766 | 49% |
| Catégorie B | 549 | 223 | 772 | 71% | 712 | 70% |
| Catégorie C | 578 | 220 | 798 | 72% | 876 | 74% |
| | **3 534** | **2 877** | **6 411** | **55%** | **6 354** | **55%** |

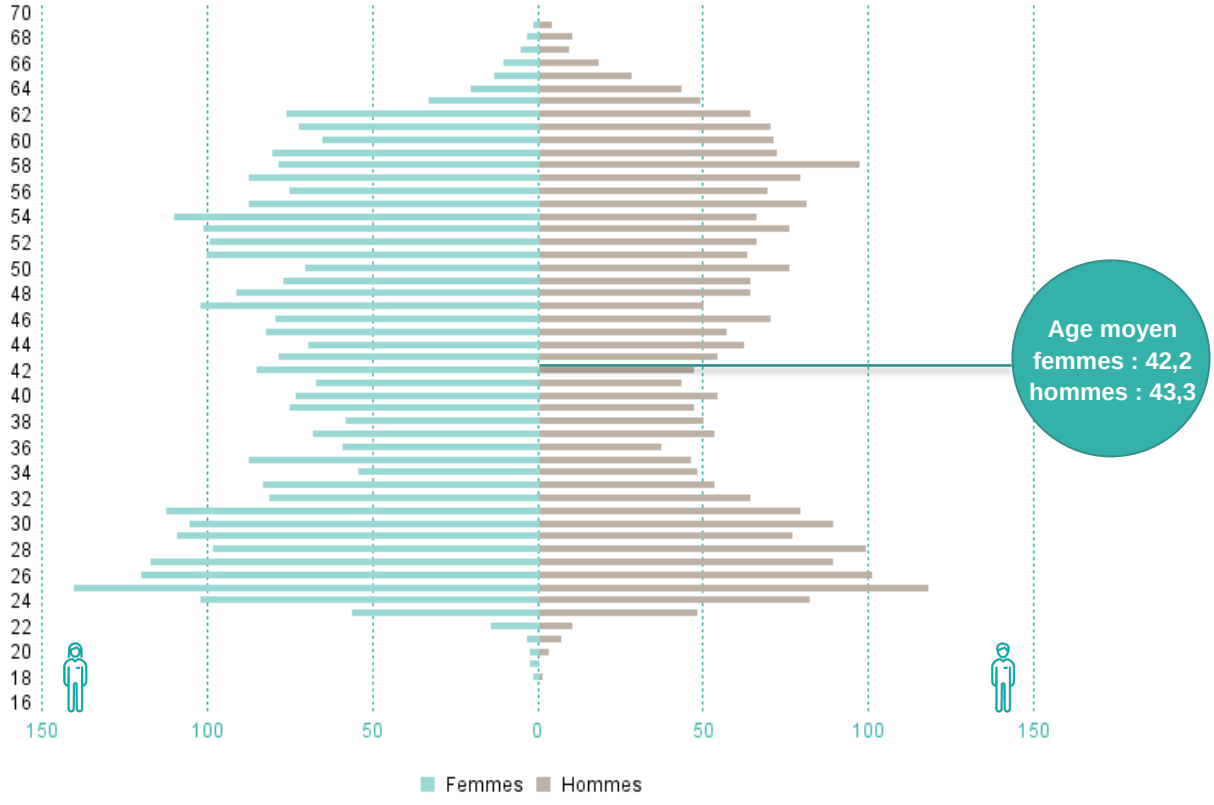


### Répartition des effectifs par tranche d'âge

| Tranches d'âge | Femmes | Hommes | %f | Total | %pop |
|---|---|---|---|---|---|
| **- de 25** | 584 | 484 | 55% | 1 068 | 17% |
| **25-29** | 435 | 333 | 57% | 768 | 12% |
| **30-34** | 347 | 233 | 60% | 580 | 9% |
| **35-39** | 372 | 260 | 59% | 632 | 10% |
| **40-44** | 431 | 305 | 59% | 736 | 11% |
| **45-49** | 480 | 347 | 58% | 827 | 13% |
| **50-54** | 407 | 398 | 51% | 805 | 13% |
| **55-59** | 266 | 297 | 47% | 563 | 9% |
| **60-64** | 180 | 151 | 54% | 331 | 5% |
| **+ de 65** | 32 | 69 | 32% | 101 | 2% |
| | **3 534** | **2 877** | **55%** | **6 411** | |

### Pyramide des âges de l'université

La pyramide des âges de l'université montre une répartition relativement équilibrée entre femmes et hommes. L'âge moyen est de 42,7 ans.




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

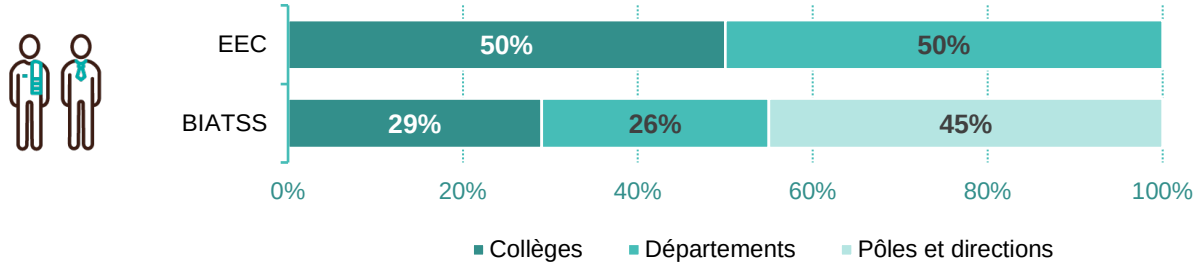
# 2.2. Les effectifs par structure

Les structures de formation regroupent 42% des effectifs de l'établissement et les structures de recherche 41%.

### Répartition des effectifs par type de structure

> Les effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs sont répartis à hauteur de 49,8% dans les collèges et de 50,2% dans les départements de recherche ;

> Les personnels BIATSS sont répartis à hauteur de 45% dans les pôles et directions et 55% dans les collèges, les instituts et les départements de recherche.




### Répartition des effectifs physiques et ETP par structure

| | | EEC | BIATSS A | BIATSS B | BIATSS C | Total effectif physique | Total en ETP | Rappel 2024 Effectif physique | Rappel 2024 En ETP |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Collèges | Collège des écoles doctorales | | 11 | 10 | 8 | 29 | 28,4 | 33 | 32,3 |
| | Collège droit, sciences politiques, économie et gestion | 395 | 27 | 52 | 52 | 526 | 318,0 | 549 | 354,7 |
| | Collège sciences de la santé | 722 | 69 | 58 | 90 | 939 | 734,0 | 921 | 727,4 |
| | Collège sciences de l'homme | 168 | 13 | 17 | 38 | 236 | 169,4 | 235 | 165,8 |
| | Collège sciences et technologies | 775 | 30 | 55 | 59 | 919 | 495,6 | 900 | 481,3 |
| | INSPÉ | 162 | 14 | 29 | 68 | 273 | 241,1 | 274 | 242,2 |
| | Institut des sciences de la vigne et du vin | 18 | 7 | 7 | 7 | 39 | 29,2 | 39 | 28,7 |
| | IUT de Bordeaux | 317 | 35 | 54 | 67 | 473 | 372,8 | 476 | 372,2 |
| | | 2 557 | 206 | 282 | 389 | 3 434 | 2 388,4 | 3 453 | 2 428,2 |
| Départements | Département Bordeaux neurocampus | 230 | 82 | 27 | 7 | 346 | 296,0 | 322 | 273,1 |
| | Département droit et transformations sociales | 225 | 9 | 6 | 7 | 247 | 141,0 | 214 | 128,9 |
| | Département évaluation, comportements, organisations | 169 | 10 | 3 | 2 | 184 | 107,6 | 196 | 122,7 |
| | Département santé publique | 162 | 105 | 6 | | 273 | 220,0 | 257 | 205,1 |
| | Département sciences archéologiques | 39 | 14 | 3 | | 56 | 46,4 | 60 | 50,0 |
| | Département sciences biologiques et médicales | 220 | 64 | 30 | 8 | 322 | 248,4 | 306 | 235,1 |
| | Département sciences de la matière et du rayonnement | 345 | 50 | 22 | 10 | 427 | 330,8 | 448 | 350,3 |
| | Département sciences de l'environnement | 217 | 60 | 30 | 3 | 310 | 237,9 | 314 | 244,9 |
| | Département sciences de l'ingénierie et du numérique | 594 | 53 | 13 | 9 | 669 | 475,6 | 655 | 465,1 |
| | Département sciences et technologies pour la santé | 176 | 70 | 38 | 20 | 304 | 246,3 | 291 | 235,2 |
| | Département sciences sociales des changements contempor | 193 | 17 | 5 | | 215 | 141,4 | 199 | 133,1 |
| | Observatoire aquitain des sciences de l'univers | 12 | 7 | 2 | 2 | 23 | 17,3 | 19 | 12,7 |
| | | 2 582 | 541 | 185 | 68 | 3 376 | 2 508,7 | 3 281 | 2 456,0 |
| Pôle et directions | Agence comptable | | 11 | 21 | 16 | 48 | 47,3 | 49 | 47,6 |
| | Direction de la documentation | 1 | 45 | 47 | 55 | 148 | 144,8 | 146 | 142,8 |
| | Direction des systèmes d'information | | 103 | 27 | 7 | 137 | 135,3 | 128 | 126,8 |
| | Direction générale des services | | 6 | 4 | 11 | 21 | 19,8 | 20 | 19,3 |
| | Pôle administration générale et ressources humaines | | 89 | 54 | 21 | 164 | 162,3 | 169 | 165,8 |
| | Pôle finances et achats | | 31 | 15 | 1 | 47 | 46,3 | 44 | 43,5 |
| | Pôle formation insertion professionnelle et vie universitaire | 3 | 159 | 36 | 35 | 233 | 216,5 | 212 | 197,8 |
| | Pôle patrimoine et environnement | | 72 | 89 | 181 | 342 | 333,9 | 343 | 334,8 |
| | Pôle pilotage et aide a la stratégie | | 66 | 3 | 1 | 70 | 69,3 | 66 | 64,6 |
| | Pôle recherche international partenariats innovation | 2 | 121 | 16 | 11 | 150 | 145,6 | 146 | 140,7 |
| | Présidence | | 8 | 3 | 3 | 14 | 13,3 | 16 | 16,0 |
| | | 6 | 711 | 315 | 342 | 1 374 | 1 334,4 | 1 339 | 1 299,7 |
| | | | | | | | 6 231,5 | | 6 184,0 |

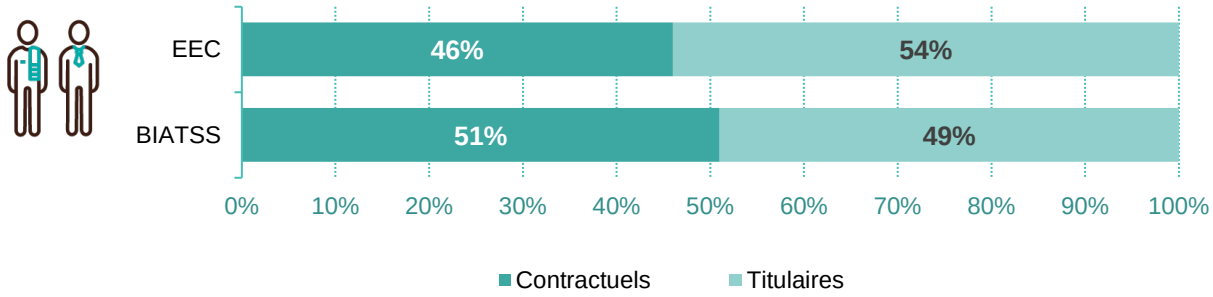
Le recensement de l'effectif physique se fait par structure d'affectation (niveau composante), ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectations entre composantes.

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

# 3. Typologie des effectifs de l'université

## 3.1. Les effectifs par statut et filière

Au 31 décembre 2025, l'université compte 3 325 titulaires soit 52% des effectifs totaux (contre 53% en 2024).




> Les effectifs enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs augmentent légèrement par rapport à 2024 (+7 contractuels) ;

> Les effectifs BIATSS sont en augmentation (+50). Les effectifs titulaires baissent (-30) contrairement aux contractuels (+80).

| | | Contractuels | % f | Titulaires | % f | Total | %f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Astronomes et physiciens | | | 12 | 42% | 12 | 42% | 12 |
| | Doctorants contractuels | 778 | 51% | | | 778 | 51% | 743 |
| | Ens. 1er degré | | | 11 | 64% | 11 | 64% | 12 |
| | Ens. 2nd degré | 65 | 63% | 317 | 47% | 382 | 49% | 411 |
| | Ens. Chercheurs et chercheur | 460 | 46% | 1 206 | 37% | 1 666 | 39% | 1 671 |
| | Hospitalo-universitaires | 251 | 52% | 287 | 35% | 538 | 43% | 531 |
| | | 1 554 | 50% | 1 833 | 38% | 3 387 | 44% | 3 380 |
| BIATSS | AENESR | | | 119 | 87% | 119 | 87% | 126 |
| | Bibliothèque - Musée | | | 100 | 68% | 100 | 68% | 95 |
| | ITRF | 1 505 | 68% | 1 269 | 66% | 2 774 | 67% | 2 729 |
| | Médicaux sociaux | 27 | 81% | 4 | 100% | 31 | 84% | 24 |
| | | 1 532 | 68% | 1 492 | 68% | 3 024 | 68% | 2 974 |
| | | **3 086** | **59%** | **3 325** | **52%** | **6 411** | **55%** | **6 354** |

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

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

| | | Contractuels | Titulaires | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Astronomes et physiciens | | 11,5 | 11,5 | 11,5 |
| | Doctorants contractuels | 776,8 | | 776,8 | 741,3 |
| | Ens. 1er degré | | 11,0 | 11,0 | 12,0 |
| | Ens. 2nd degré | 61,0 | 312,6 | 373,6 | 401,5 |
| | Ens. Chercheurs et chercheurs | 411,8 | 1 177,3 | 1 589,1 | 1 595,4 |
| | Hospitalo-universitaires | 244,7 | 286,2 | 530,9 | 524,5 |
| | | 1 494,3 | 1 798,6 | 3 292,9 | 3 286,2 |
| BIATSS | AENESR | | 117,1 | 117,1 | 123,9 |
| | Bibliothèque - Musée | | 98,9 | 98,9 | 93,1 |
| | ITRF | 1 463,1 | 1 236,2 | 2 699,3 | 2 663,9 |
| | Médicaux sociaux | 19,3 | 4,0 | 23,3 | 17,3 |
| | | 1 482,4 | 1 456,2 | 2 938,6 | 2 898,2 |
| | | **2 976,8** | **3 254,8** | **6 231,5** | **6 184,5** |

## Pyramides des âges

La pyramide des âges des titulaires présente une forme de pelote de laine indiquant une forte représentation des classes d'âge 25-35 ans et un équilibre dans la répartition entre femmes et hommes.

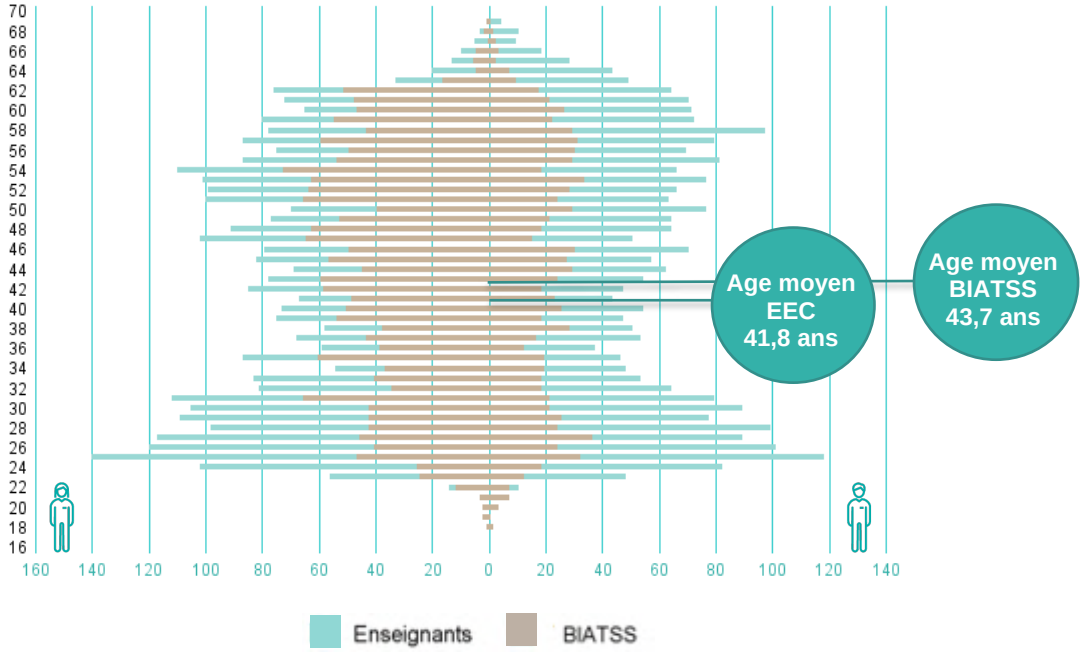
La pyramide des âges indique que la population des agents contractuels est plus jeune que celle des titulaires (tranches d'âge de 22 à 32 ans majoritaires). Les doctorants contractuels, jeunes et nombreux (778), renforcent la forme de la base de la pyramide. Au sein des agents contractuels, les agents BIATSS se révèlent être une population majoritairement féminine et plus âgée que celle des enseignants, avec une répartition sur l'ensemble des tranches d'âge.

### Par statut




Age médian : 43 ans – Contractuels : 31 ans – Titulaires : 52 ans

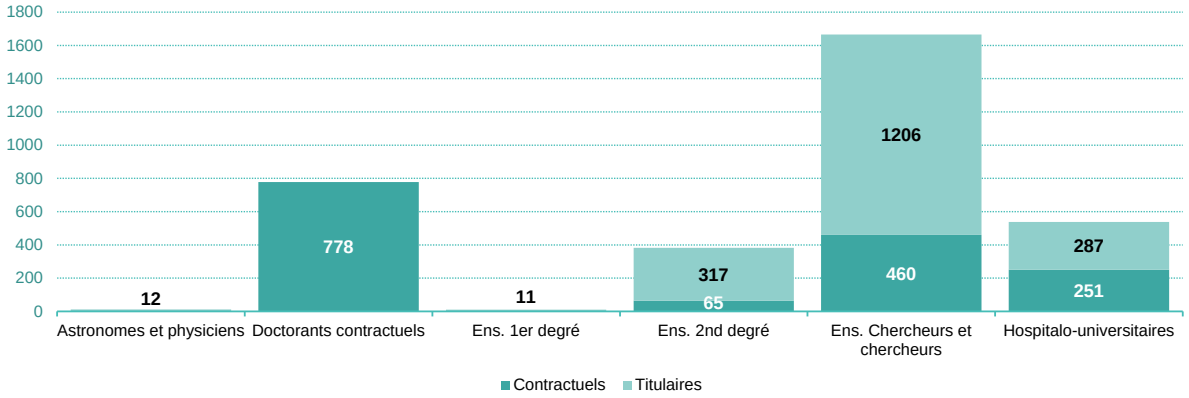
### Par type de personnel




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

# 3.2. Les effectifs par type de personnels

## Enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs




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

En regard de 2024, le nombre de personnels titulaires est stable et celui des contractuels augmente légèrement (+7).

L'effectif des enseignants titulaires reste stable dans toutes les filières. Si le nombre global des enseignants contractuels reste également stable, on observe néanmoins une baisse des chercheurs contractuels (-17) et des contractuels du 2nd degré (-27) au bénéfice des doctorants contractuels (+35).

> 54% des enseignants sont titulaires, dont 2/3 sont enseignants-chercheurs (maîtres de conférences et professeurs des universités) ;

> 68% des personnels enseignants contractuels sont des chercheurs contractuels ou des doctorants contractuels ;

> 56% des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs de l'université de Bordeaux sont des hommes.

| | | | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulaires | EC | Maîtres de conférences | 312 | 408 | 720 | 43% | 718 |
| | | Professeurs | 132 | 354 | 486 | 27% | 486 |
| | | | 444 | 762 | 1 206 | 37% | 1 204 |
| | Astronomes et physiciens | | 5 | 7 | 12 | 42% | 12 |
| | HU | Maîtres de conférences | 47 | 49 | 96 | 49% | 99 |
| | | Professeurs | 53 | 138 | 191 | 28% | 187 |
| | | | 100 | 187 | 287 | 35% | 286 |
| | Ens. 2nd degré | | 148 | 169 | 317 | 47% | 319 |
| | Ens. 1er degré | | 7 | 4 | 11 | 64% | 12 |
| | | | 704 | 1 129 | 1 833 | 38% | 1 833 |
| Contractuels | EC | ATER | 61 | 68 | 129 | 47% | 124 |
| | | Chercheurs | 133 | 147 | 279 | 48% | 296 |
| | | Personnels associés | 17 | 27 | 44 | 39% | 40 |
| | | Professeurs juniors | - | 7 | 7 | 0% | 7 |
| | | | 211 | 249 | 460 | 46% | 467 |
| | HU | | 131 | 120 | 251 | 52% | 245 |
| | Ens. 2nd degré | | 41 | 24 | 65 | 63% | 92 |
| | Doctorants | | 393 | 385 | 778 | 51% | 743 |
| | | | 776 | 778 | 1 554 | 50% | 1 547 |
| | | | **1 480** | **1 907** | **3 387** | **44%** | **3 380** |

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

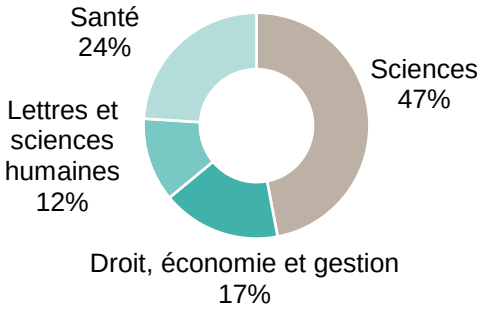
Cette pyramide à base large révèle une forte proportion de jeunes essentiellement contractuels (doctorants, post-doctorants, contractuels hospitalo-universitaires…) qui constituent un vivier pour l'université, et atteste du dynamisme de la recherche au sein de l'établissement. Cette population est majoritairement masculine (56%).




Age médian : 41 ans – Femmes : 37 ans – Hommes : 44 ans

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

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




> La représentation féminine est supérieure dans le domaine des lettres et sciences humaines (51%) et moindre dans le domaine des sciences (29%). Cette tendance est stable depuis plusieurs années.

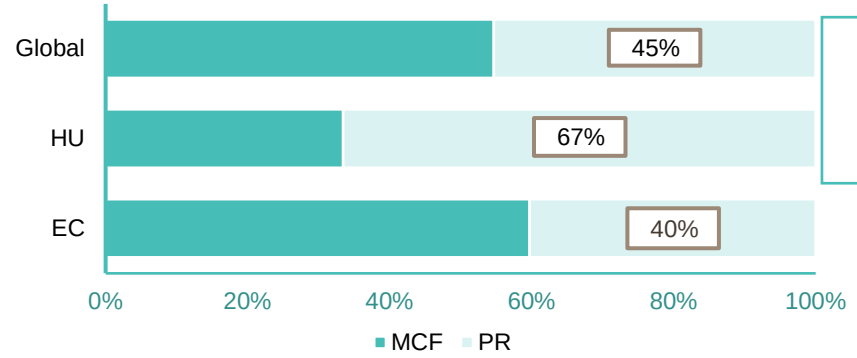
Bien que la part des professeurs d'université soit très variable selon les domaines, la moyenne reste stable à 45%, avec toutefois une évolution sur les disciplines : droit, économie et gestion (-1%), lettres et sciences humaines (-1%) et santé (+1%).

| | EEC | | | | HU | | | | Total | %PR | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | MCF | %f | PR | %f | MCF | %f | PR | %f | | | |
| Droit, économie et gestion | 151 | 51% | 101 | 33% | | | | | 252 | 40% | 44% |
| Lettres et sciences humaines | 117 | 56% | 64 | 44% | | | | | 181 | 35% | 51% |
| Santé | 42 | 50% | 27 | 59% | 96 | 49% | 191 | 28% | 356 | 61% | 38% |
| Sciences | 410 | 36% | 294 | 19% | | | | | 704 | 42% | 29% |
| | **720** | **60%** | **486** | **40%** | **96** | **49%** | **191** | **28%** | **1 493** | **45%** | **36%** |

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

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

Le taux de PR est stable depuis 3 ans (45%).




**Calcul du taux PR :**

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

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

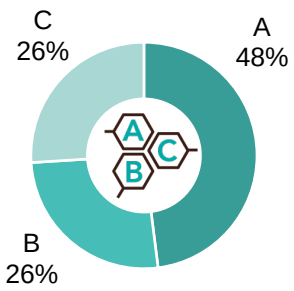
La part des femmes parmi les professeurs agrégés PRAG est de 45% (contre 41% en 2024) et de 49% parmi les professeurs certifiés PRCE.

| | PRAG | | PRCE | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Eff. | %f | Eff. | %f | Eff. | %f |
| Droit, économie et gestion | 31 | 42% | 17 | 65% | 48 | 50% |
| Lettres et sciences humaines | 75 | 64% | 79 | 49% | 154 | 56% |
| Sciences | 81 | 28% | 34 | 39% | 115 | 32% |
| | **187** | **45%** | **130** | **49%** | **317** | **47%** |

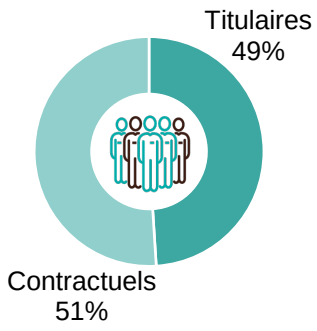
*Détail de la répartition des enseignants titulaires par discipline du 2nd degré*

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

**Répartition des personnels BIATSS par catégorie**




**Répartition des personnels BIATSS par statut**




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

Les personnels de catégorie A représentent 32% de l'effectif titulaire global et 64% de l'effectif contractuel global.

La proportion des personnels de catégorie B est en augmentation de 2 points par rapport à 2024 à la fois pour les titulaires (33%) et pour les contractuels (18%).

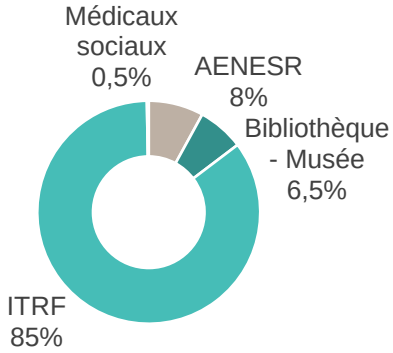
La proportion de personnels de catégorie C titulaires baisse à 35% (39% en 2024), elle reste supérieure à celle des contractuels de même catégorie (près de 18%).

Le nombre de CDD augmente (+51), comme l'effectif CDI (+30).

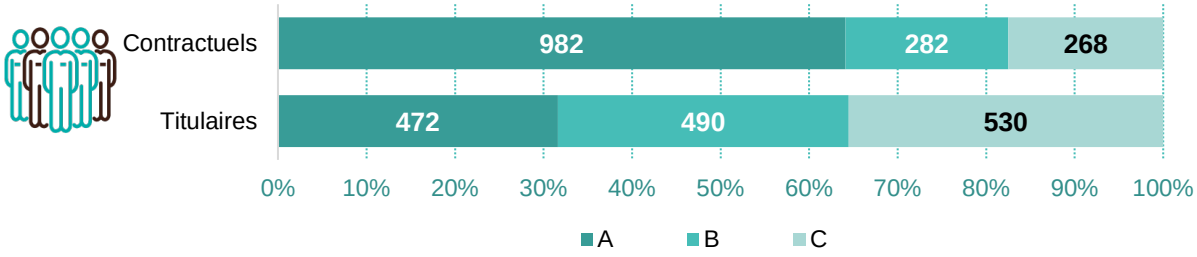
Au total, l'effectif titulaire diminue de 30% alors que le nombre de contractuels augmente de 80%, le taux de contractuels dépassant celui des titulaires (49% vs 51%).

| | | A | %f | B | %f | C | %f | Total | %f | Rappel 2024 | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Titulaire | AENESR | 30 | 73% | 39 | 97% | 50 | 88% | 119 | 87% | 126 | 85% |
| | Bibliothèque - Musée | 31 | 74% | 31 | 87% | 38 | 47% | 100 | 68% | 95 | 67% |
| | ITRF | 407 | 58% | 420 | 67% | 442 | 72% | 1 269 | 66% | 1 296 | 67% |
| | Médicaux sociaux | 4 | 100% | - | - | - | - | 4 | 100% | 5 | 100% |
| | | 472 | 60% | 490 | 71% | 530 | 72% | 1 492 | 68% | 1 522 | 68% |
| Contractuel | Autres types de contrats | 15 | 27% | 8 | 50% | 7 | 100% | 30 | 50% | 22 | 77% |
| | CDD | 630 | 67% | 213 | 68% | 221 | 74% | 1 064 | 69% | 1 013 | 67% |
| | CDI | 337 | 64% | 61 | 87% | 39 | 62% | 437 | 67% | 407 | 67% |
| | CUI | - | - | - | - | 1 | 100% | 1 | 100% | 10 | 80% |
| | | 982 | 65% | 282 | 71% | 268 | 73% | 1 532 | 68% | 1 452 | 67% |
| | | **1 454** | **64%** | **772** | **71%** | **798** | **72%** | **3 024** | **68%** | **2 974** | **68%** |

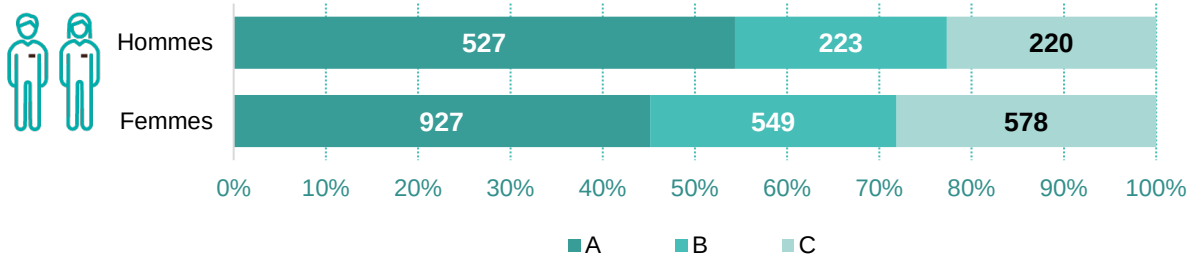
### Répartition des effectifs BIATSS titulaires par filière




### Répartition des effectifs par statut et catégorie

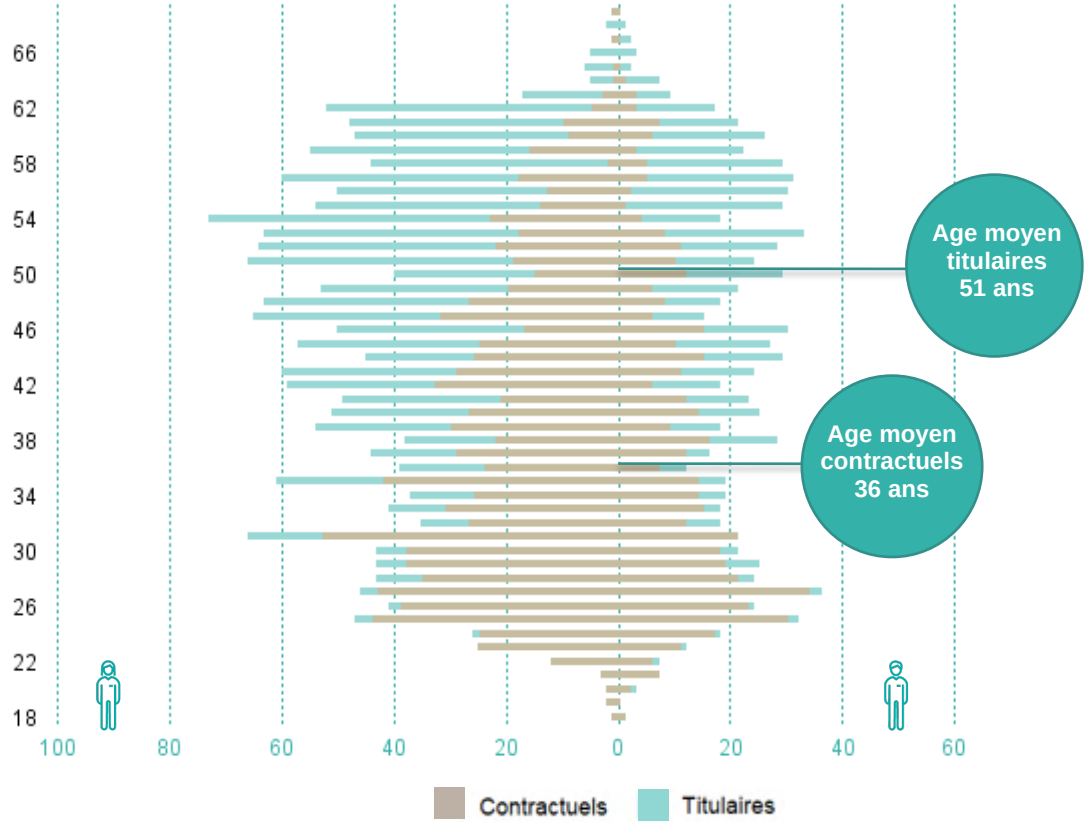



### Répartition des effectifs par genre et catégorie



### Pyramide des âges des BIATSS

La pyramide des âges des BIATSS se caractérise par une représentation majoritairement féminine. L'âge moyen est de 43,7 ans.




Age médian Femmes et Hommes : 45 ans

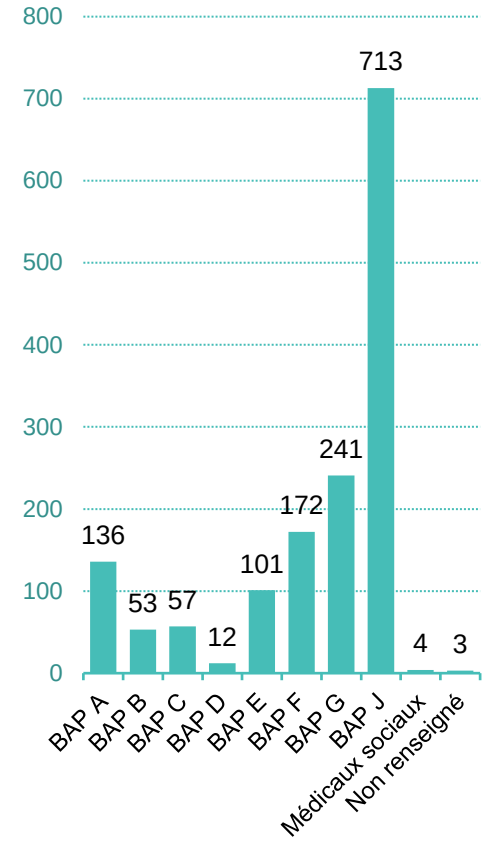
### Répartition des BIATSS titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP)

Les BAP les plus représentées sont les BAP J (Gestion et pilotage) et G (patrimoine, immobilier, logistique, restauration et prévention). Elles regroupent 64% des agents et concentrent par ailleurs 88% des personnels de catégorie C de l'université. La moins représentée est la BAP D (sciences humaines et sociales).

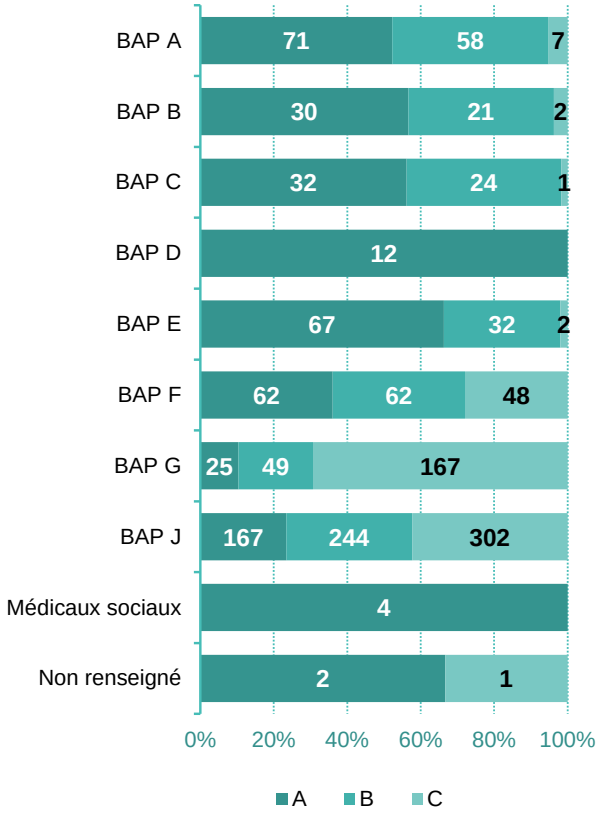
| | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Eff. | % A | Eff. | % B | Eff. | % C | Eff. |
| BAP A | 71 | 52% | 58 | 43% | 7 | 5% | 136 |
| BAP B | 30 | 56% | 21 | 40% | 2 | 4% | 53 |
| BAP C | 32 | 56% | 24 | 42% | 1 | 2% | 57 |
| BAP D | 12 | 100% | - | - | - | - | 12 |
| BAP E | 67 | 66% | 32 | 32% | 2 | 2% | 101 |
| BAP F | 62 | 36% | 62 | 36% | 48 | 28% | 172 |
| BAP G | 25 | 10% | 49 | 20% | 167 | 70% | 241 |
| BAP J | 167 | 23% | 244 | 34% | 302 | 43% | 713 |
| Médicaux sociaux | 4 | 100% | - | - | - | - | 4 |
| Non renseigné | 2 | 67% | - | - | 1 | 33% | 3 |
| | **472** | **31%** | **490** | **33%** | **530** | **36%** | **1 492** |

*NB : Les libellés des Branches d'activités professionnelles se trouvent dans le glossaire.*

### Répartition par BAP




### Répartition par BAP des catégories

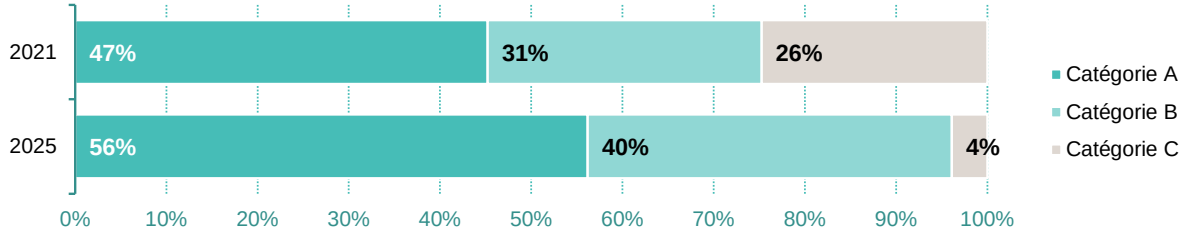



### Répartition des repyramidages LPR des BIATSS titulaires par BAP et par corps

| Cat. | Corps | BAP | | | | | | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C | E | F | G | J | |
| A | IGE | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | ASI | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 10 |
| B | TCH | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 18 | 23 |
| | | **7** | **3** | **1** | **2** | **3** | **0** | **19** | **35** |

### Évolution de la répartition des BIATSS titulaires par catégorie dans les BAP scientifiques (de BAP A à D)

Le repyramidage introduit par la loi de programmation de la recherche depuis 2021 pour les postes en lien avec la formation et la recherche a permis de réduire le taux de catégorie C dans les BAP scientifiques (BAP A à D) de 18% à 4%.




*Détail de la répartition des BIATSS titulaires par catégorie dans les BAP scientifiques 2021-2025*

# 4. Caractéristiques de certaines populations

## 4.1. Les doctorants sous contrat

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

> Le nombre de doctorants contractuels et doctorants recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de 35 personnes entre 2024 et 2025 ;

> 1/3 des doctorants sont de nationalité étrangère ;

> 90% des doctorants ont moins de 30 ans ;

> l'âge moyen d'un doctorant à l'université de Bordeaux est d'environ 26 ans ;

> 51% des doctorants contractuels sont des femmes.

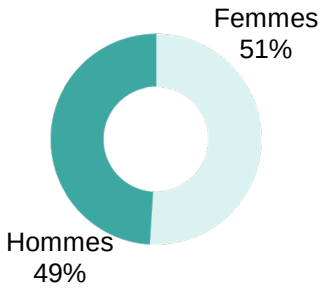
| Tranche d'âge | Etrangers | Français | Total | %f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| - de 25 | 38 | 173 | 211 | 52% | 215 |
| 25-29 | 176 | 311 | 487 | 51% | 461 |
| 30-34 | 36 | 20 | 56 | 45% | 46 |
| + de 35 | 11 | 13 | 24 | 38% | 21 |
| | **261** | **517** | **778** | **51%** | **743** |

### Doctorants contractuels par type de mission

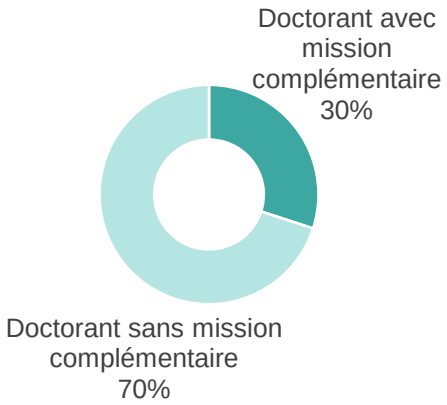
> 30% des doctorants contractuels ont une mission complémentaire d'enseignement ou d'expertise (-2% par rapport à 2024).

| Tranche d'âge | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Doctorant avec mission complémentaire | 112 | 119 | 231 | 48% | 236 |
| Doctorant sans mission complémentaire | 281 | 266 | 547 | 51% | 507 |
| | **393** | **385** | **778** | **51%** | **743** |

**Doctorants par genre**




**Doctorants par type de mission**

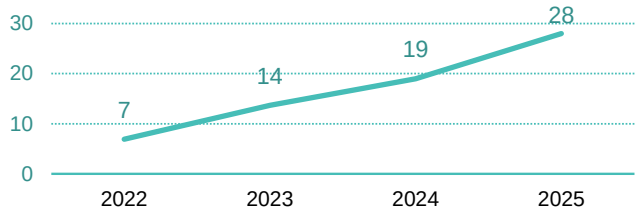


# 4.2. Les apprentis

*L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle. La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal.*
*Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, soumis aux dispositions du code du travail (L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6275-5 pour le secteur public non industriel et commercial). Sa durée varie de six mois à trois ans.*
*La conclusion et l'exécution d'un contrat d'apprentissage implique, pour l'employeur (université de Bordeaux), de verser un salaire à son apprenti, variable en fonction de l'âge de celui-ci et de lui assurer une formation professionnalisante à un métier. La formation théorique et pratique est quant à elle assurée par l'organisme de formation de l'apprenti.*

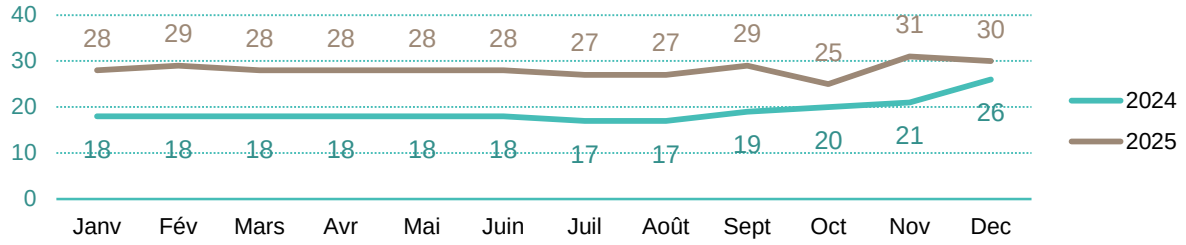
### Nombre d'apprentis en ETPT annuel sur 4 ans

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




### Nombre d'apprentis en ETPT en 2025 par mois de paie

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

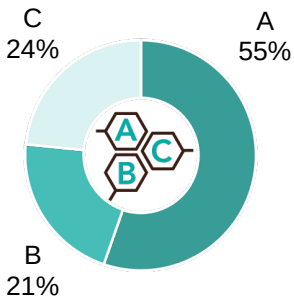



### Les apprentis présents sur l'année par grande typologie de composante

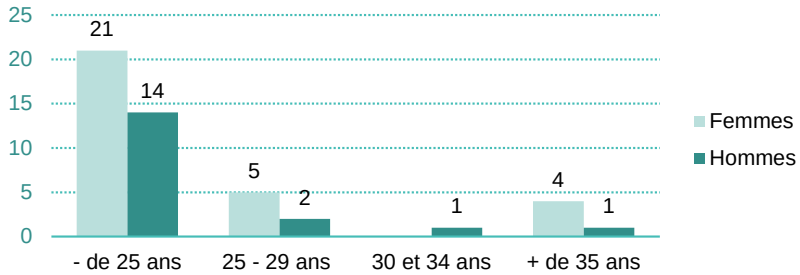
| | Effectifs | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Pôles et directions | 16 | 12 |
| Collèges et instituts | 11 | 18 |
| Départements | 21 | 8 |
| | **48** | **38** |

*Détail des apprentis 2025 par composante*

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




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



# 4.3. Les vacataires d'enseignement

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

Sur l'année universitaire 2024-2025, l'université a recruté 4 853 vacataires d'enseignement :

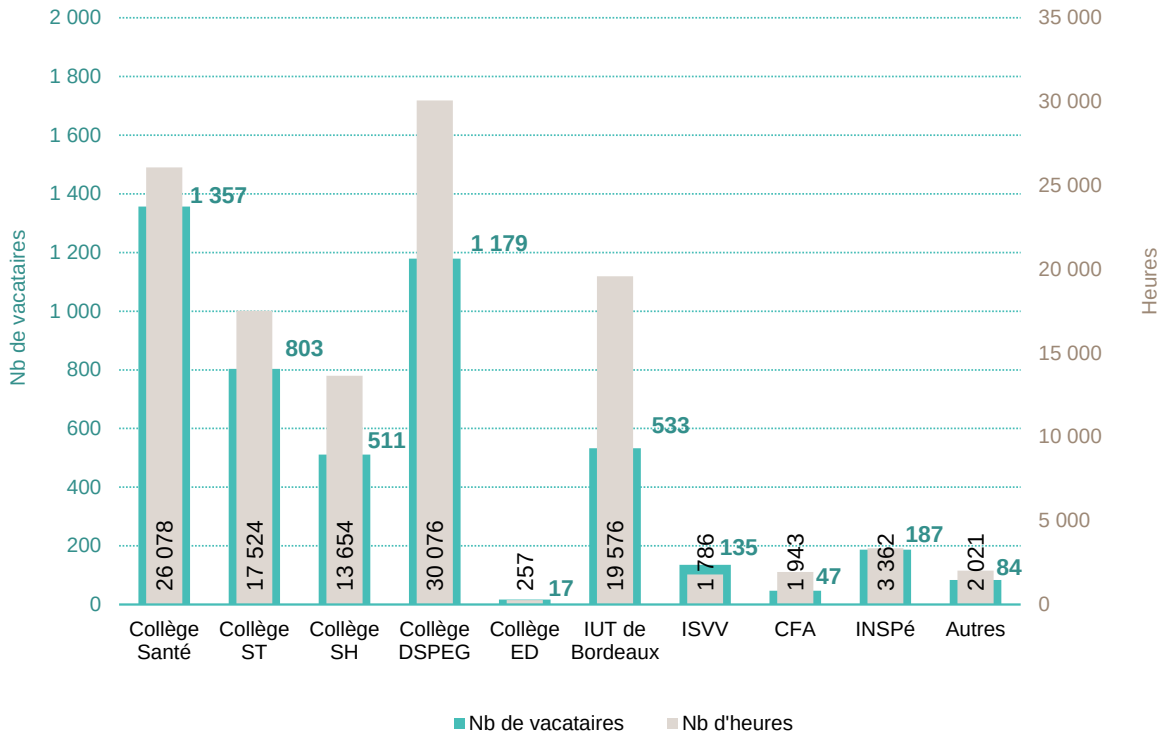
- 4 664 chargés d'enseignement vacataires (+593 par rapport à 2024) ;
- 189 agents temporaires vacataires (184 en 2024) ;
- parmi ces vacataires, 123 sont intervenus au titre d'une convention de partenariat avec un autre établissement et 825 bénévoles (sans rémunération).

**Nombre de vacataires ATV/CEV par structure**

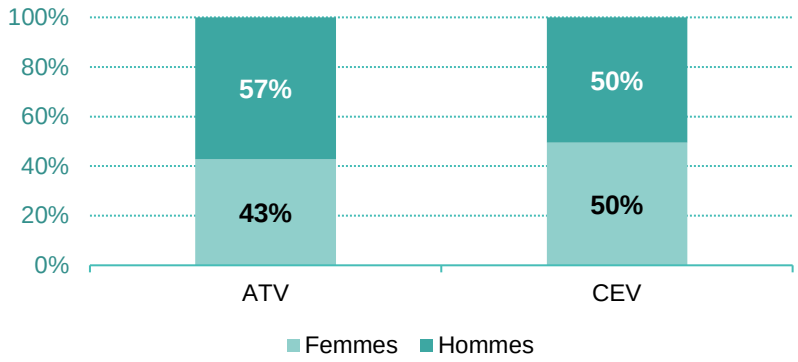
| Composante d'affectation | Nb de vacataires | ATV | CEV | dont conventionnés | dont bénévoles | Nb d'heures | Nb d'heure moyen par vacataire |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Collège Santé | 1 357 | 54 | 1 303 | 4 | 612 | 26 078 | 19 |
| Collège ST | 803 | 24 | 779 | 102 | 59 | 17 524 | 22 |
| Collège SH | 511 | 29 | 482 | 0 | 3 | 13 654 | 27 |
| Collège DSPEG | 1 179 | 51 | 1 128 | 8 | 88 | 30 076 | 26 |
| Collège ED | 17 | 1 | 16 | 0 | 0 | 257 | 15 |
| IUT de Bordeaux | 533 | 18 | 515 | 3 | 1 | 19 576 | 37 |
| ISVV | 135 | 2 | 133 | 14 | 38 | 1 786 | 13 |
| CFA | 47 | 4 | 43 | 3 | 0 | 1 943 | 41 |
| INSPé | 187 | 6 | 181 | 0 | 24 | 3 362 | 18 |
| Autres | 84 | | 84 | 2 | 0 | 2 021 | 24 |
| | **4 853** | **189** | **4 664** | **136** | **825** | **116 276** | **24** |

*Détail du nombre de vacataires ATV/CEV par sous-structure*

**Répartition des vacataires par structure**



**Répartition des vacataires par genre**

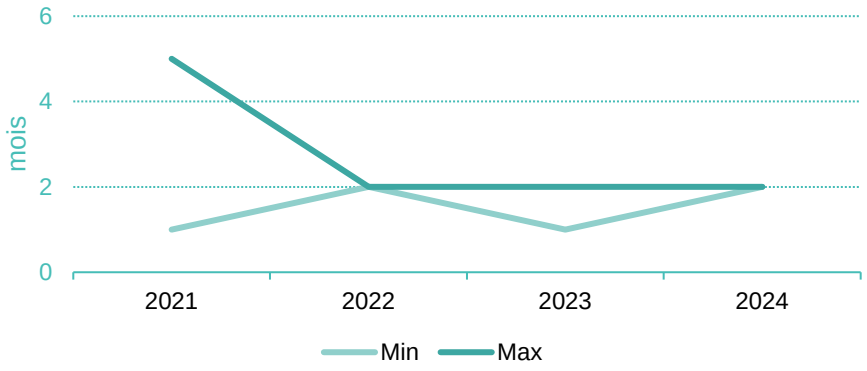



**Délais de paiement des vacataires d'enseignement**

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

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

**Évolution des délais moyens de paiement des vacataires entre 2021 et 2024**




## 4.4. L'emploi étudiant

**Nombre d'étudiants payés par mois dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2025**

1 514 étudiants ont été employés pour réaliser au moins une activité prévue par le code de l'éducation au cours de l'année 2025 pour un montant total de 2 085 K€ (coûts chargés), ce qui représente en moyenne mensuelle 493 contrats pour une masse salariale de 174 K€. Le nombre total de contrats étudiants a augmenté de +34 par rapport à 2024.

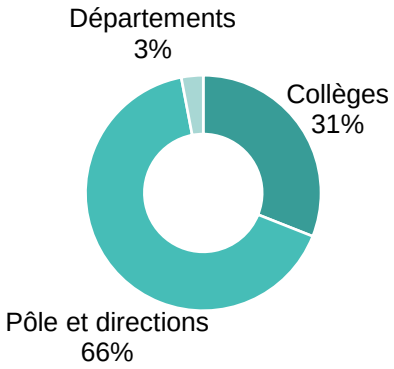
| | Janv | Fev | Mars | Avril | Mai | Juin | Juil | Août | Sept | Oct | Nov | Dec | Effectif global des contrats étudiants sur l'année 2025 | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Femmes | 444 | 338 | 341 | 400 | 474 | 317 | 180 | 177 | 82 | 172 | 392 | 368 | 1 066 | 1 030 |
| Hommes | 194 | 165 | 144 | 153 | 178 | 137 | 102 | 92 | 42 | 98 | 172 | 165 | 448 | 450 |
| Total | 638 | 503 | 485 | 553 | 652 | 454 | 282 | 269 | 124 | 270 | 564 | 533 | 1 514 | 1 480 |
| **Montant** | **236 K€** | **183 K€** | **177 K€** | **197 K€** | **222 K€** | **194 K€** | **94 K€** | **121 K€** | **80 K€** | **200 K€** | **219 K€** | **160 K€** | **2 085 K€** | **2 001 K€** |

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

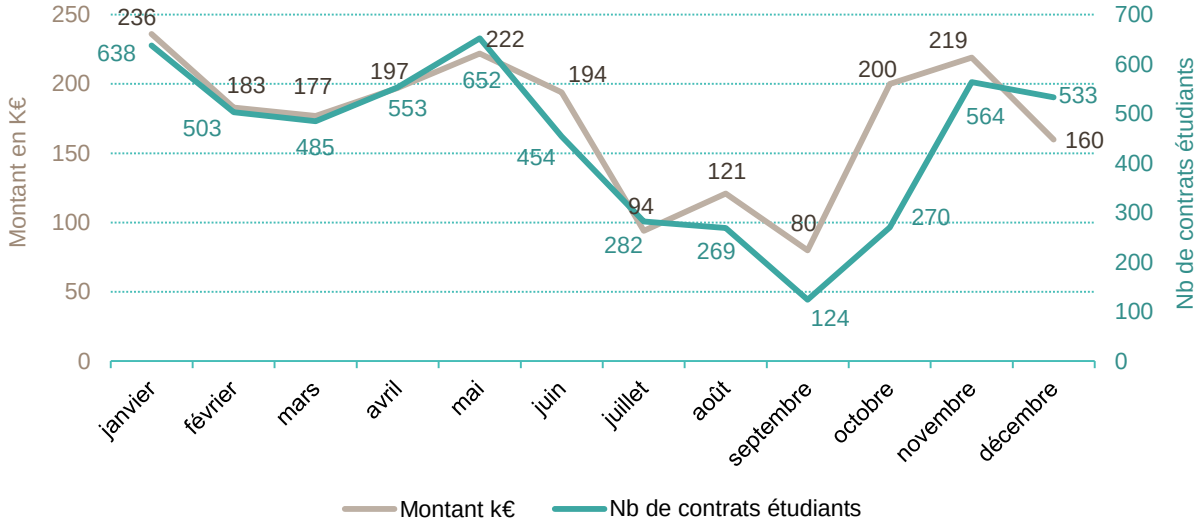
La majorité des contrats étudiants sont réalisés entre les collèges et les pôles et directions.

La part de ces contrats dans les départements est stable (3%).

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




**Évolution du montant et du nombre des étudiants contractuels payés par mois au cours de l'année 2025**




## 4.5. L'accueil des stagiaires

> 1 594 stages ont été réalisés à l'université de Bordeaux en 2025, soit +22% par rapport à 2024.

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

La majeure partie de ces stages se déroulent dans les instituts de recherche (93%).

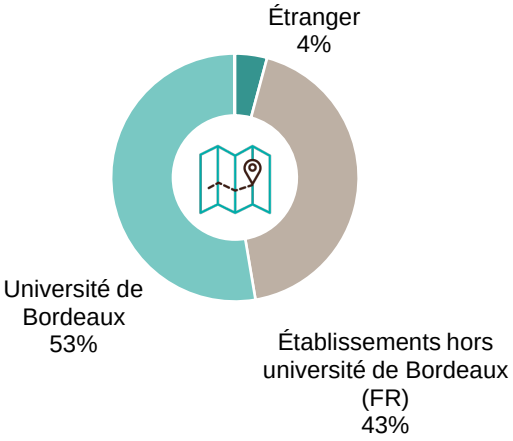
| Destination du stage | Nb de stages |
|---|---|
| Collèges et instituts de formation | 33 |
| Départements de recherche | 1 479 |
| Pôles et directions administratives | 82 |
| | **1 594** |



### Origine des stagiaires accueillis

Près de 53% des stagiaires accueillis sont étudiants à l'université de Bordeaux et 4% d'entre eux proviennent d'un établissement étranger. Cette observation s'inscrit dans la tendance des constats formulés les années passées. Il est à noter un léger recul de la part des stages effectuées par les étudiants de l'université de Bordeaux (55% en 2024) au profit des étudiants venant d'autres établissements français (40% en 2024).

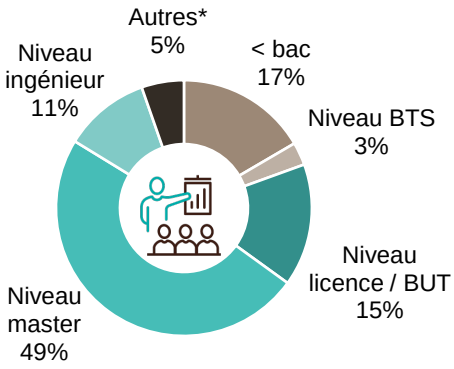
| Provenance du stagiaire | Nb de stagiaires |
|---|---|
| Etranger | 68 |
| Etablissement hors Université de Bordeaux (FR) | 689 |
| Université de Bordeaux | 836 |
| Non renseigné | 1 |
| | **1 594** |




### Niveau de formation des stagiaires accueillis

La moitié des stages est réalisée par des stagiaires inscrits en master. Il est à noter la légère progression des stages réalisés par des élèves du secondaire (14% en 2024).

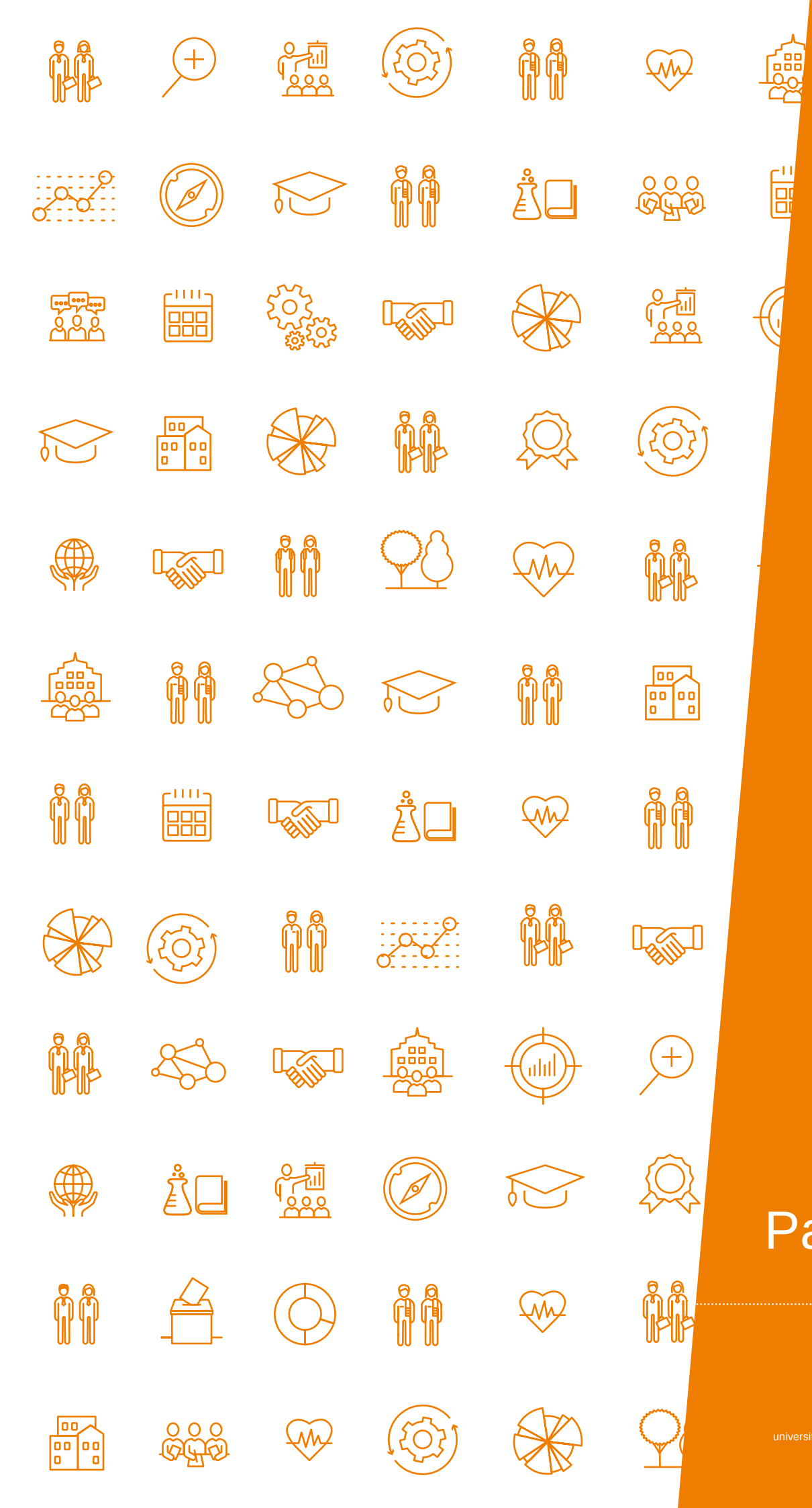
| Niveau | Nb de stagiaires |
|---|---|
| < Bac | 263 |
| Niveau BTS | 46 |
| Niveau licence / BUT | 246 |
| Niveau master | 774 |
| Niveau ingénieur | 173 |
| Autres* | 85 |
| Non renseigné | 7 |
| | **1 594** |




* Professionnels de la santé, stages d'observation…

Plus de 60% des stages effectués sont des stages d'une durée inférieure ou égale à 308 heures donc non gratifiés. Ce constat s'inscrit dans la tendance des années passées.

*Durée des stages*

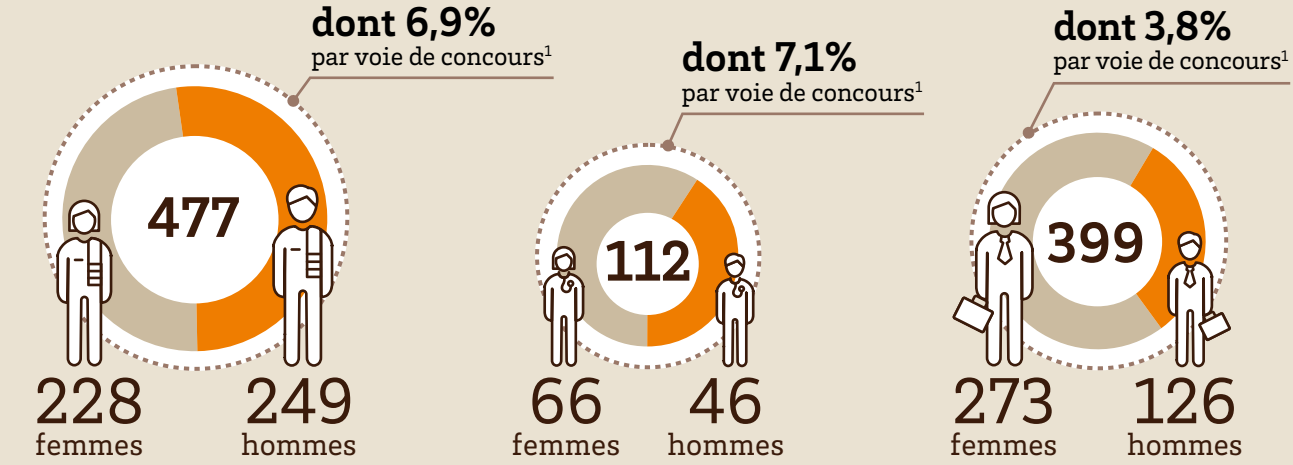


# Partie 2.
## Carrière

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

## L'université attire de nouveaux talents…

**988** recrutements de nouveaux talents




[1] *Hors promotion des titulaires par concours*

## … à l'international

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

**dont 185** enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires

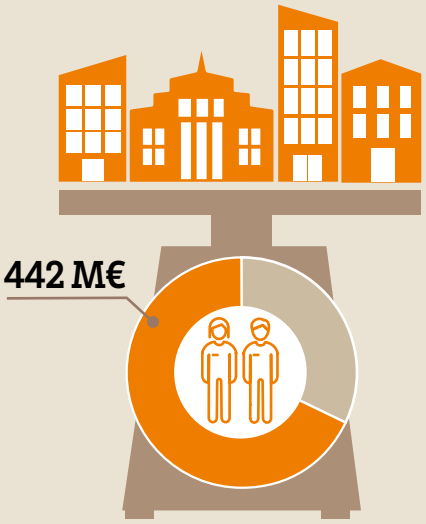
**160** chercheurs et enseignants invités

46 nationalités représentées



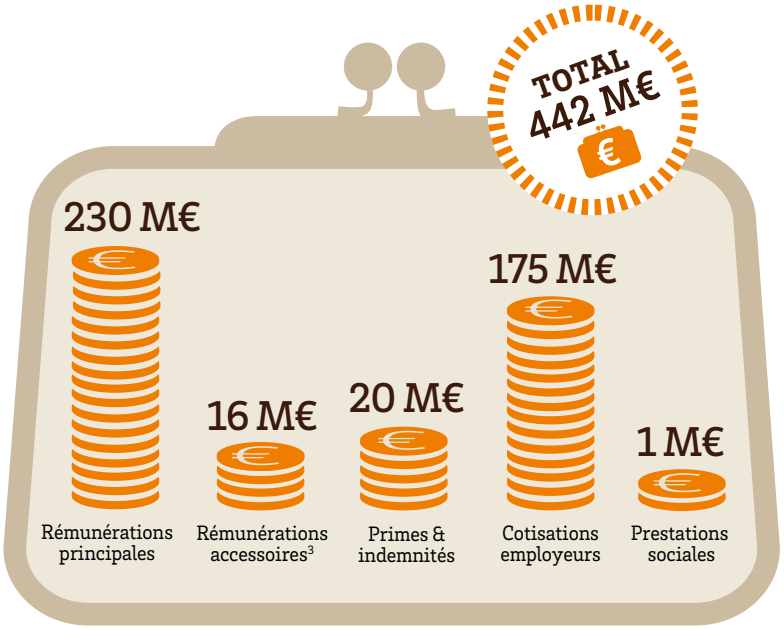
## La masse salariale

**77%** charges de personnels sur recettes encaissables[2]




[2] *Ratio Dizambourg, 76% en 2024*

### Répartition de la masse salariale

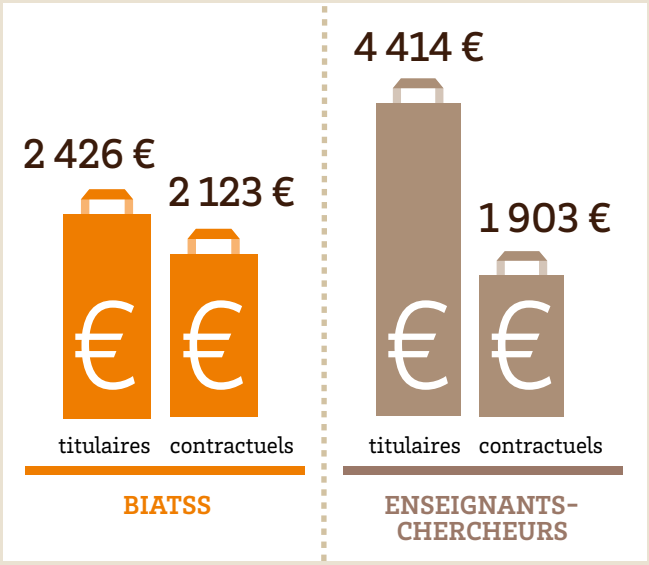



[3] *Dont heures de cours complémentaires*

## Les salaires et promotions

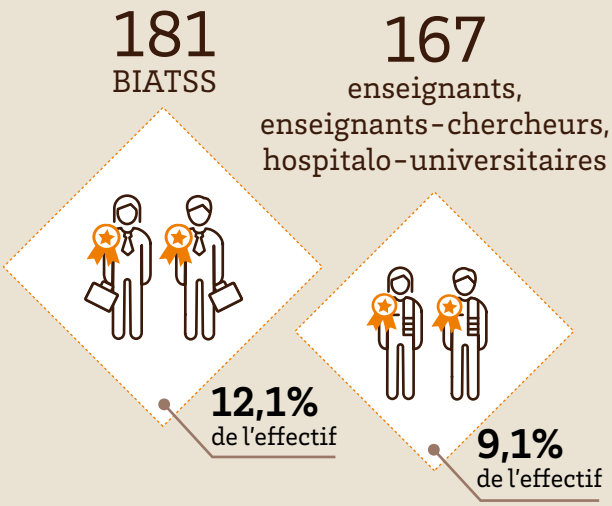
### Combien gagnent les personnels en moyenne ?

#### Rémunération nette mensuelle[4]




[4] *Salaire moyen mensuel, en équivalent temps plein travaillé*

### Promotions des titulaires[5]




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

# Partie 2 : Carrière


**1. Recrutements ..... 67**

1.1. Les concours et recrutements titulaires ..... 67

1.2. Les publications sur le site Choisir le service public et les mobilités (BIATSS) ..... 74

1.3. Les recrutements des agents contractuels ..... 75

**2. Promotions ..... 78**

2.1. Le bilan des promotions de grade des enseignants, enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires ..... 78

2.2. Les promotions des personnels BIATSS ..... 85

2.3. Les voies d'accès temporaires aux corps supérieurs (repyramidages) ..... 91

**3. Rémunération ..... 93**

3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne ..... 94

3.2. Les primes et indemnités versées en 2025 ..... 96

3.3. La masse salariale ..... 98

3.4. Les heures de cours complémentaires ..... 99

**4. Évolution professionnelle et accompagnement ..... 100**

**5. Flux de personnels ..... 105**

5.1. Le taux de rotation ..... 105

5.2. Les départs ..... 106

# Partie 2 : Carrière

## 1. Recrutements

### 1.1. Les concours et recrutements titulaires

40 postes d'enseignants-chercheurs au total ont été publiés à l'université en 2025 :

> 32 postes de maîtres de conférences (MCF) ;

> 8 postes de professeurs des universités (PR).

Deux postes de maîtres de conférences n'ont pas été pourvus à l'issue des concours

(Annulation des concours concernés par le CA suite au constat de procédures entachées d'illégalité : non-respect du nombre minimal de membres du comité physiquement présents lors d'une réunion du comité de sélection en mode hybride pour l'un et absence d'un membre du comité de sélection sans motif légitime, ne respectant pas ainsi le principe d'unicité de jury, pour l'autre).

#### ◆ Bilan des candidatures

**Répartition des candidatures par corps et par genre**

| Corps | Nb de postes publiés | Nb de postes non pourvus | Nb de candidatures recevables | | | Nb de postes publiés en 2024 | Nb de postes non pourvus | Nb de candidatures recevables | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Femmes | Hommes | Total | | | Femmes | Hommes | Total |
| **PR** | 8 | 0 | 28 | 73 | 101 | 5 | 0 | 19 | 25 | 44 |
| **MCF** | 32 | 2 | 446 | 513 | 959 | 26 | 1 | 255 | 412 | 667 |
| | **40** | **2** | **474** | **586** | **1 060** | **31** | **1** | **274** | **437** | **711** |

*Détail de la répartition des candidatures par corps, genre et structure*

**Bilan synthétique des lauréats par corps**

| Corps | Nb de postes publiés | Nb de postes non pourvus | Nb de candidats classés | | Total | Nb de postes pourvus par mutation | | Total | Nb de postes pourvus par concours | | Total | Nb de candidats locaux recrutés | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | F | H | | F | H | | F | H | | F | H | |
| **PR** | 8 | 0 | 6 | 15 | 21 | 0 | 1 | 1 | 3 | 4 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| **MCF** | 32 | 2 | 51 | 58 | 109 | 3 | 3 | 6 | 8 | 16 | 24 | 1 | 6 | 7 |
| | **40** | **2** | **57** | **73** | **130** | **3** | **4** | **7** | **11** | **20** | **31** | **4** | **10** | **14** |

*Bilan des lauréats par corps, genre et structure*

*Bilan des publications et candidatures recevables 2021-2025*

#### ◆ Modalités de recrutement

La majorité des postes a été pourvue par la voie du concours : 82% de l'ensemble des postes effectivement pourvus contre 18% pourvus par mutation et aucun par détachement. On note une légère hausse des postes pourvus par mutation (13% en 2024).

En 2025, 6 postes (5 postes de maîtres de conférences et 1 poste de professeur des universités), sur les 7 pourvus par mutation, relèvent de la mutation dite « prioritaire » (Sont considérées comme « prioritaires » les candidatures à la mutation déposées par des personnes qui remplissent les conditions prévues aux articles 60 et 62 de la Loi du 11 janvier 1984, en particulier rapprochement de conjoints ou handicap).

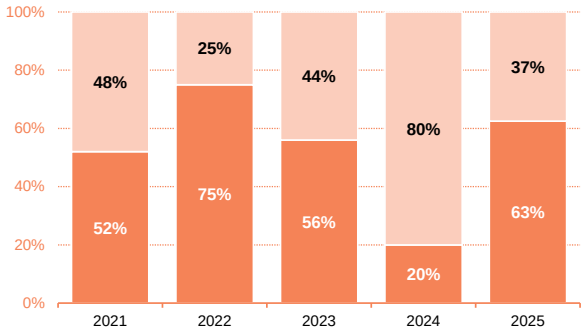
## Égalité femmes-hommes

38% des postes de professeurs des universités ont été pourvus par des femmes, ce qui inverse la tendance de 2024, et marque un retour aux configurations observées les années antérieures. Cela peut s'expliquer par un nombre de postes PR publiés en 2025 plus élevé qu'en 2024 (8 postes en 2025 contre 5 en 2024).

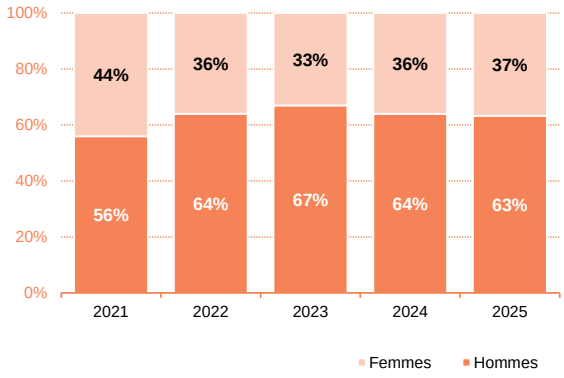
La proportion de femmes et d'hommes recrutés en MCF est stable depuis ces 3 dernières années, les postes sont pourvus majoritairement par des hommes (63% d'hommes recrutés contre 37% de femmes – 19 hommes pour 11 femmes).

### Évolution sur 5 ans

**Postes de professeurs des universités**




**Postes de maîtres de conférences**

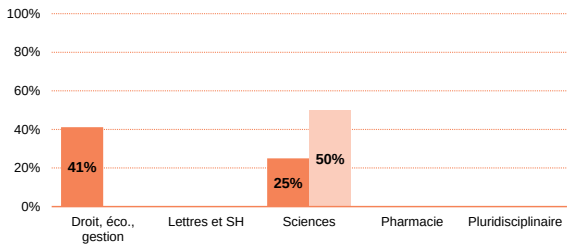



Le nombre de femmes et d'hommes recrutés est assez fluctuant au fil des années, notamment en fonction des disciplines.

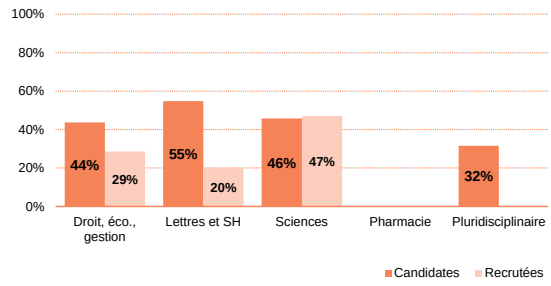
La proportion de femmes recrutées sur les postes de professeurs des universités en 2025 connait une très forte baisse (- 42 points), après une hausse conséquente en 2024 (+36 points).

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

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




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



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

Les recrutements locaux représentent 37% de l'ensemble des recrutements PR et MCF effectués en 2025. C'est donc 10 points de moins que l'année précédente.

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

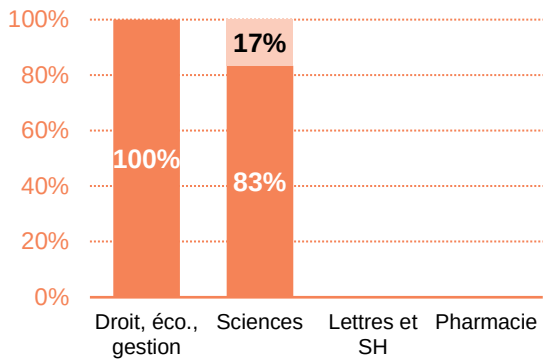
Sur un poste de professeur des universités, est considéré comme un candidat local, le candidat qui est maître de conférences dans l'établissement de recrutement.

88% des postes de PR sont pourvus par des candidats locaux, taux élevé malgré une baisse de 12 points par rapport à l'année précédente (tous étaient alors des candidats locaux).

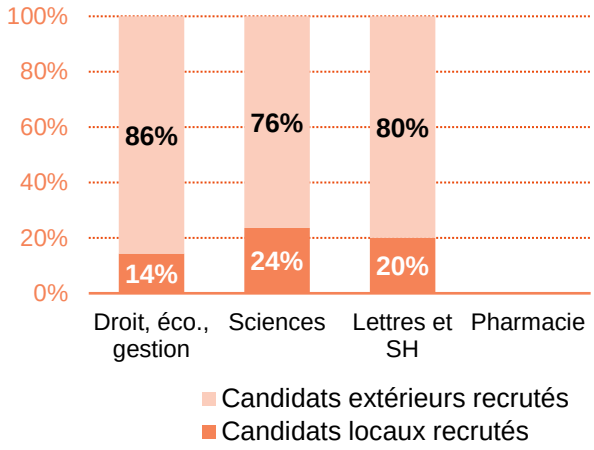
23% des postes de MCF ont été pourvus par des candidats locaux, ce qui représente également une baisse de 13 points par rapport à 2024.

| Corps | Groupe disciplinaire | Nb de postes pourvus | Nb de candidats locaux recrutés | % recrutements locaux | Nb de candidats extérieurs recrutés | % recrutements externes |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **PR** | Droit, éco., gestion | 2 | 2 | 100% | 0 | 0% |
| | Sciences | 6 | 5 | 83% | 1 | 17% |
| | Lettres et SH | - | - | - | - | - |
| | Pharmacie | - | - | - | - | - |
| | | 8 | 7 | 87% | 1 | 13% |
| **MCF** | Droit, éco., gestion | 7 | 1 | 14% | 6 | 86% |
| | Sciences | 17 | 4 | 24% | 13 | 76% |
| | Lettres et SH | 5 | 1 | 20% | 4 | 80% |
| | Pharmacie | - | - | - | - | - |
| | Pluridisciplinaire | 1 | 1 | 0% | 0 | 0% |
| | | 30 | 7 | 23% | 23 | 77% |
| | | **38** | **14** | **37%** | **24** | **63%** |

**Postes de professeurs des universités**




**Postes de maîtres de conférences**




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

40 comités de sélection (COS) ont été constitués en 2025 pour 40 postes publiés.

> Sur ces 40 COS, 6 ne se sont pas réunis puisque 6 postes ont été pourvus par mutation prioritaire, ce qui n'a pas nécessité le travail des comités de sélection.

> Depuis plusieurs années, les COS (PR et MCF) sont constitués de 10 membres en moyenne. Les proportions entre internes et externes, et selon les genres, sont conformes, voire légèrement supérieures, aux obligations réglementaires.

| Corps | Nb de postes publiés | Nb de comités constitués | Total membres | | Total membres jurys | Proportion globale | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes |
| **PR** | 8 | 8 | 39 | 43 | 82 | 48% | 52% |
| **MCF** | 32 | 32 | 170 | 166 | 336 | 51% | 49% |
| | **40** | **40** | **209** | **209** | **418** | **50%** | **50%** |

*Composition par origine des membres du jurys*

### ◆ Présidence des comités de selection

L'établissement recommande de favoriser l'équilibre des genres à la présidence des comités de sélection.

Cet équilibre entre présidence par une femme ou un homme a été atteint pour les comités de sélection en 2025 (2024 : 57% de femmes pour les MCF et 40% pour les PR).

| Corps | Nb de postes publiés | Nb de comités constitués | % Présidence f |
|---|---|---|---|
| **PR** | 8 | 8 | 50% |
| **MCF** | 32 | 32 | 50% |
| | **40** | **40** | **50%** |

*Présidence des comités de sélection*

## Concours des personnels enseignants hospitalo-universitaires

17 postes ont été ouverts au concours pour la session 2025 :

> 9 postes de professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH) ;

> 8 postes de maitres de conférences praticiens hospitaliers (MCUPH).

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

> 7 postes en sciences médicales, 1 poste en sciences odontologiques et 1 en sciences pharmaceutiques ;

> tous les lauréats sont des MCUPH locaux, dont 55% de femmes (42% sur la seule filière sciences médicales).

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

> 8 postes de MCUPH ont été ouverts dont 6 en sciences médicales ;

> Les femmes représentent 62,5% des lauréats MCUPH.

| UFR | MCUPH | | PUPH | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f |
| Sciences médicales | 6 | 3 | 7 | 3 | 13 | 6 |
| Sciences odontologiques | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sciences pharmaceutiques | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| | **8** | **5** | **9** | **5** | **17** | **10** |

## Recrutements enseignants du second degré

Pour la rentrée 2025, 6 emplois d'enseignants du 2nd degré ont été proposés à l'université de Bordeaux pour une affectation au 1er septembre (contre 15 en 2024) et seulement sur la 1ere campagne. Il n'y a pas eu de campagne complémentaire.

Les 6 postes proposés ont été pourvus : 3 par des femmes et 3 par des hommes.

**Répartition des résultats par genre**

| Campagne | Nb de postes publiés | Nb de postes pourvus | | | Nb de postes publiés en 2024 | Nb de postes pourvus | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | Total | | F | H | Total |
| 1ere campagne | 6 | 3 | 3 | 6 | 12 | 5 | 6 | 11 |
| 2ème campagne | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 2 |
| | **6** | **3** | **3** | **6** | **15** | **5** | **8** | **13** |

*Détail de la répartition des résultats par genre (enseignants du 2nd degré)*

## Concours et recrutements sans concours ITRF

Les concours et recrutements sans concours sont répartis par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi-type. En 2025, l'université a ouvert 45 emplois au titre des concours et recrutements sans concours ITRF :

- 16 en catégorie A : 10 concours externes, 5 concours internes, 1 BOE ;
- 20 en catégorie B : 13 concours externes et 7 concours internes ;
- 9 en catégorie C : 4 concours externes, 3 concours internes, 2 BOE.

5 postes sur 45 n'ont pas été pourvus à l'issue des concours et recrutements sans concours dont 2 en catégorie A (1 IGE en concours externe et 1 ASI en concours interne), 2 en catégorie B (2 TCH externes) et 1 catégorie C BOE.

*Bilan des postes non pourvus*

*Bilan 2025 : recours aux listes complémentaires*

| Cat. | Corps | Nature | Nb de postes UB | Nb d'inscrits | Nb admissibles | Nb présents à l'admission | Nb d'admis LP / postes UB | | Nb d'admis LC | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Total | dont f | | |
| A | IGR | Externe | 1 | 17 | 9 | 3 | 1 | 0 | 1 | |
| | IGE | BOE | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 | |
| | | Externe | 4 | 56 | 25 | 8 | 3 | 2 | 2 | |
| | | Interne | 3 | 43 | 18 | 6 | 3 | 2 | 1 | |
| | ASI | Externe | 5 | 59 | 20 | 12 | 4 | 3 | 1 | |
| | | Interne | 2 | 62 | 20 | 9 | 2 | 2 | 2 | |
| | | | 16 | 242 | 94 | 40 | 14 | 9 | 7 | |
| B | TCH | Externe | 13 | 119 | 57 | NC | 13 | 8 | 13 | * |
| | | Interne | 7 | 89 | 42 | NC | 7 | 6 | 8 | |
| | | | 20 | 208 | 99 | - | 20 | 14 | 21 | |
| C | ATRF | BOE | 2 | 7 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| | | Externe | 4 | 55 | 24 | NC | 4 | 3 | 6 | |
| | | Interne | 3 | 28 | 7 | NC | 3 | 2 | 3 | |
| | | | 9 | 90 | 35 | 3 | 8 | 6 | 10 | |
| | | | **45** | **540** | **228** | **-** | **42** | **29** | **38** | |

*NB : Les acronymes sont développés dans le glossaire.*

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

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

*Détail des répartitions inscrits, présents, admissibles, admis par BAP et emploi-type*

*Lauréats par genre, par BAP et emploi-type*

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

En 2025, 1 poste publié au titre des recrutements BOE n'a pas été pourvu.

Par ailleurs, dans la continuité et conformément à la loi de transformation de la fonction publique, 2 recrutements de techniciens et 1 d'ingénieur d'études ont été ouverts au titre du détachement des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Ils ont tous été fructueux.

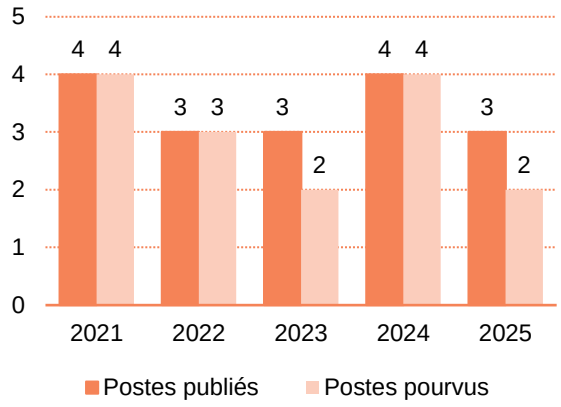
Ce dispositif était en expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025.

| Cat. | Corps | Nature | Nb de postes UB | Nb d'inscrits | Nb admissibles | Nb présents à l'admission | Nb d'admis LP / postes UB | | Nb d'admis LC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Total | Dont f | |
| **A** | IGE | BOE | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| **C** | ATRF | BOE | 2 | 6 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 |

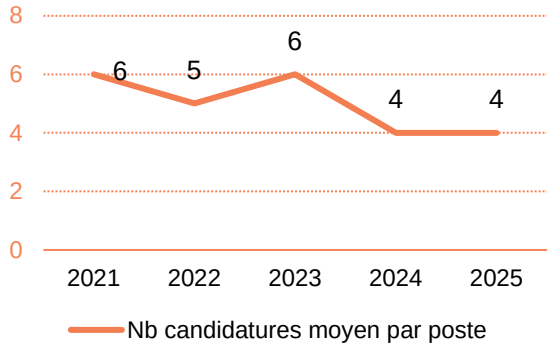
### Évolution des recrutements BOE

| Corps | Postes publiés | | | | | Candidats | | | | | Postes pourvus | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2025 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| IGE | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| TCH | 1 | - | - | - | - | 7 | - | - | - | - | 1 | - | - | - | - |
| ATRF | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 18 | 15 | 19 | 13 | 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **25** | **15** | **19** | **18** | **12** | **4** | **3** | **2** | **4** | **2** |

**Évolution du nombre de postes pourvus**




**Évolution du nombre moyen de candidatures par poste**



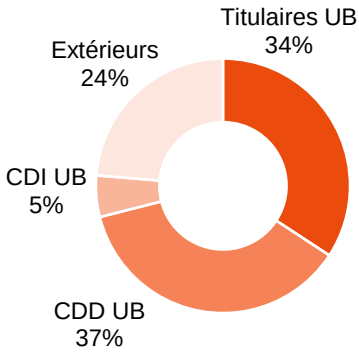

## ◆ Répartition des lauréats par origine professionnelle

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

| Corps | Nature du concours | Nb de postes ouverts | Origine des lauréats | | | | postes pourvus |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Titulaires UB | CDD UB | CDI UB | Extérieurs | |
| **IGR** | Externe | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| **IGE** | Externe | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| | Interne | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| | | 7 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 |
| **ASI** | Externe | 5 | 2 | 1 | 0 | 2 | 5 |
| | Interne | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | | 7 | 3 | 1 | 0 | 2 | 6 |
| **TCH*** | Externe | 13 | 2 | 7 | 0 | 2 | 11 |
| | Interne | 7 | 6 | 0 | 1 | 0 | 7 |
| | | 20 | 8 | 7 | 1 | 2 | 18 |
| **ATRF** | Externe | 4 | 0 | 2 | 0 | 2 | 4 |
| | Interne | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | | 7 | 0 | 5 | 0 | 2 | 7 |
| | | **42** | **13** | **14** | **2** | **9** | **38** |

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

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




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

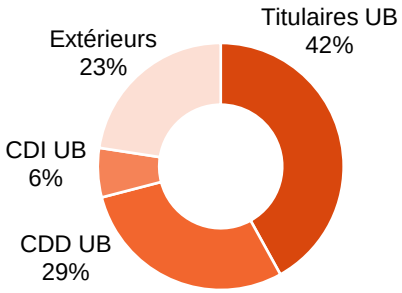
| | Nb de postes ouverts | Origine des lauréats | | Liste complémentaire | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | CDD UB | Extérieurs | Postes pourvus | CDD UB | Extérieurs |
| BOE | 3 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 |
| | **3** | **2** | **0** | **2** | **1** | **0** |

*Détail de la répartition des candidatures et lauréats sur les recrutements BOE par origine professionnelle*

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

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

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



### ◆ Composition des jurys par genre

| Cat. | Corps | Nature du concours | Jurés titulaires | | Jurés suppléants | | % f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| A | IGR | Externe | 1 | 3 | 1 | 0 | 40% | - |
| | | Interne | - | - | - | - | - | 40% |
| | IGE | BOE | 2 | 1 | 0 | 0 | 67% | - |
| | | Externe | 5 | 7 | 2 | 0 | 50% | 55% |
| | | Interne | 5 | 5 | 2 | 1 | 54% | 60% |
| | ASI | Externe | 7 | 8 | 1 | 0 | 50% | 50% |
| | | Interne | 6 | 2 | 0 | 2 | 60% | 64% |
| | | Ex. pro | 12 | 18 | 4 | 2 | 44% | 51% |
| | | | 38 | 44 | 10 | 5 | 49% | 55% |
| B | TCH | Externe | 8 | 9 | 1 | 1 | 47% | 33% |
| | | Interne | 3 | 4 | 1 | 1 | 44% | 56% |
| | | | 11 | 13 | 2 | 2 | 46% | 48% |
| C | ATRF | BOE | 5 | 2 | 0 | 1 | 38% | 50% |
| | | Externe | 4 | 5 | 1 | 1 | 55% | 50% |
| | | Interne | 1 | 2 | 1 | 0 | 50% | NC |
| | | | 10 | 9 | 2 | 2 | 52% | 50% |
| | | | **59** | **66** | **14** | **9** | **49%** | **53%** |

*Détail de la composition des jurys par genre, BAP et emploi-type*

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

296 postes ont été publiés sur le site Choisir le service public en 2025 :

> 44 ouverts aux titulaires et/ou aux contractuels ;

> 252 ouverts aux contractuels (contrats d'un an ou plus).

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

Ces publications ont abouti au recrutement de 21 titulaires :

> 8 par la voie du détachement entrant ;

> 1 par la voie de la mutation entrante ;

> 12 par la voie d'une mutation/mobilité interne.

Les postes de titulaires pour lesquels l'établissement a établi le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire ont été pourvus par des contractuels.

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

| Type de contrat | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | total | dont f | total | dont f | total | dont f | | |
| Détachement | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 5 |
| Mutation | - | - | 1 | 1 | - | - | 1 | 7 |
| Mobilité interne titulaire | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 12 | 8 |
| | **8** | **5** | **7** | **5** | **6** | **5** | **21** | **20** |

*Détail publications Choisir le service public et mobilités : détail par structure, catégorie et genre*

# 1.3. Les recrutements des agents contractuels

## Recrutements des contractuels enseignants

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

245 postes d'enseignants contractuels sur 255 proposés ont été pourvus en 2025, 47% par des hommes et 53% par des femmes. 10 recrutements ont donc été infructueux : 6 ATER, 1 CDD LRU enseignant-chercheur, 1 CDD LRU doctorant, 2 chaires de professeur junior (CPJ).

**Répartition des candidats et lauréats par genre**

| | Nb de postes proposés | Nb de candidatures recevables | | Total | Nb de candidats retenus | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | F | H | | F | H | |
| ATER | 120 | 570 | 672 | 1 242 | 44 | 70 | 114 |
| LRU (CDD enseignant/chercheur) | 15 | 101 | 94 | 195 | 12 | 2 | 14 |
| LRU (CDD ens. temporaire) | 52 | 48 | 17 | 65 | 39 | 13 | 52 |
| LRU (CDI enseignant chercheur) | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 |
| LRU (CDD doctorant) | 18 | 8 | 11 | 19 | 8 | 9 | 17 |
| CPJ | 7 | 32 | 42 | 74 | 2 | 3 | 5 |
| CDD 2nd degré | 18 | 95 | 65 | 160 | 12 | 6 | 18 |
| PR associé mi-temps (PAST PR) | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| MCF associé mi-temps (PAST MCF) | 16 | 7 | 9 | 16 | 7 | 9 | 16 |
| Lecteurs | 5 | 154 | 72 | 226 | 4 | 1 | 5 |
| | **255** | **1 018** | **986** | **2 004** | **129** | **116** | **245** |

*Répartition des postes pourvus par des enseignants contractuels par structure*

**Composition des comités de sélection par genre (contrats LRU et CPJ)**

| Type contrat | Nb de postes publiés | Nb de comités constitués | Nb de candidatures recevables | Membres jury | | % de femmes membres jury | Nb de femmes présidentes | % présidence f |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Total | dont f | | | |
| LRU CDD EC | 15 | 13 | 191 | 60 | 30 | 50% | 7 | 54% |
| LRU CDD enseignants temporaires | 52 | 2 | 65 | 8 | 4 | 50% | 1 | 50% |
| LRU CDI EC | 2 | 2 | 5 | 12 | 6 | 50% | 1 | 50% |
| LRU doctorants | 18 | 3 | 19 | 12 | 6 | 50% | 2 | 67% |
| CPJ | 7 | 7 | 74 | 58 | 26 | 45% | 1 | 14% |
| | **94** | **27** | **354** | **150** | **72** | **48%** | **11** | **41%** |

*NB : seuls les contrats LRU et les CPJ nécessitent la constitution d'un COS.*

*Composition des comités de sélection par origine des membres*

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

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

Sur l'année 2025, 109 postes vacants de CCA/AHU ont été pourvus dont 45 par des hommes et 64 par des femmes.

Sur ce total, 86% des postes ont été pourvus en sciences médicales, 14% en sciences odontologiques.

**Répartition des candidats par genre**

| | Nb de postes | Nb de candidats | | Nb de postes en 2024 | Nb de candidats | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes |
| Sciences médicales | 94 | 54 | 40 | 109 | 52 | 57 |
| Sciences pharmaceutiques | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Sciences odontologiques | 15 | 10 | 5 | 20 | 10 | 10 |
| | **109** | **64** | **45** | **130** | **63** | **67** |

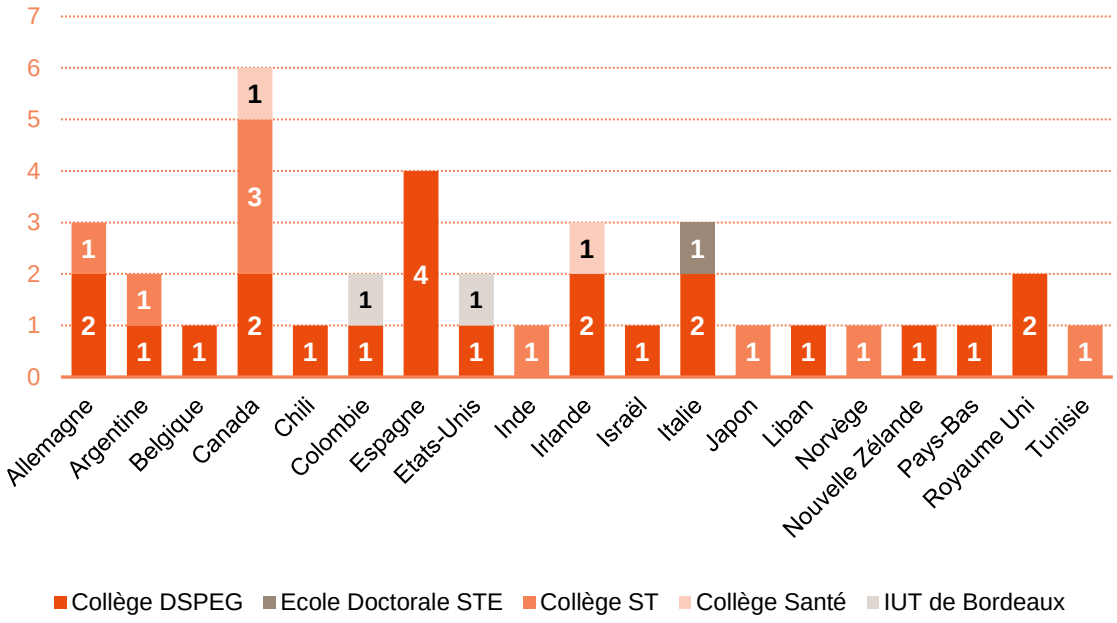
## ◆ Recrutements d'enseignants invités

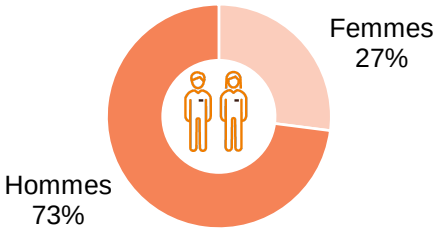
Pour 2025-2026, un avis favorable a été donné à l'accueil de 37 personnes venant d'institutions de 19 pays différents, pour un total de 82 mois, soit une durée globale moyenne d'invitation de 2 mois.

Parmi ces 37 personnes :

- 21 ont été invitées pour un total de 22 mois sur la base d'emplois vacants mobilisés sur la masse salariale de l'établissement,
- 15 sont accueillies dans le cadre du programme IdEx Visiting Scholars pour un total de 59 mois,
- 1 a été invitée pour 1 mois dans le cadre du grand programme de recherche (GPR) Human Past.

**Répartition des enseignants invités dont l'accueil a été autorisé en 2025-2026 par pays des institutions d'origine et par genre**




# Recrutements des contractuels BIATSS

- 366 postes ont été publiés sur l'année 2025, dont 296 via le site « choisir le service public » (contrats d'un an ou plus). Ils ont généré 21 351 candidatures, soit une moyenne de 58 candidatures par poste publié. Par comparaison, en 2024 la moyenne était de 29 candidatures par poste avec près de 17 000 candidatures sur l'année.

> Les recrutements accompagnés par la direction des ressources humaines ont abouti à l'embauche de 329 contractuels en 2025 :

- 255 contrats à durée déterminée ;
- 12 contrats à durée indéterminée ;
- 7 contrats d'apprentissage ;
- 1 contrat aidé (CUI-CAE/PEC) ;
- 53 CDD de projet ;
- 1 détachement sous contrat.

> Sur ces 329 recrutements ayant abouti à une embauche en 2025, 95 relevaient de demandes initiées en 2024, principalement sur le dernier trimestre.

> Pour 56 recrutements, il a été nécessaire de publier les offres à plusieurs reprises. Sont notamment concernés les postes dans les domaines financier, informatique, chargé de projets recherche, profils techniques et profils à compétences rares.

> Les recrutements sur CDD de projet sont au nombre de 53 soit 16% des recrutements contractuels de 2025. Ce chiffre est en évolution depuis l'année précédente (+6 points).

> 40% des personnes recrutées ont postulé via le site carrière de l'université.

> 7% des postes publiés ont abouti à un recrutement infructueux ou ont été annulés.

| Type de contrat | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | total | dont f | total | dont f | total | dont f | | |
| CDD | 124 | 71 | 73 | 52 | 58 | 42 | 255 | 337 |
| CDD de projet | 51 | 40 | 2 | 2 | - | - | 53 | 42 |
| CDI | 11 | 6 | 1 | 1 | - | - | 12 | 12 |
| Contrat d'apprentissage | 7 | 6 | - | - | - | - | 7 | 5 |
| CUI-CAE/PEC | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | 6 |
| Détachement sous contrat | 1 | 0 | - | - | - | - | 1 | 2 |
| Mobilité interne contractuel | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 |
| | **194** | **123** | **76** | **55** | **59** | **43** | **329** | **423** |

*Détail des recrutements contractuels BIATSS par structure, catégorie et genre*

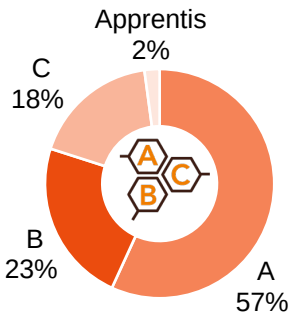
Sur les 329 recrutements réalisés, 47 le sont au titre des grands programmes ou projets institutionnels, notamment 18 sur le projet « Diversifier les REssources au service de l'Évolution de nos Missions » (DREAM).

> Nombre de recrutements relatifs aux autres grands programmes :

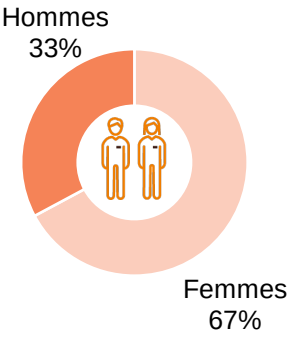
- 2 pour **ACCES** : « Accompagner vers l'enseignement supérieur » ;
- 3 pour **ACT** : « Augmented university for campus and world transition » ;
- 2 pour **COMP** : « Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance »
- 6 pour **AMI-CMA** : « Appel à manifestation d'intérêt – compétences et métiers d'avenir » ;
- 2 pour **ENLIGHT** : « European university network to promote equitable quality of life, sustaInability and global engagement through higher education transformation » ;
- 5 pour **INNOVATIONS** : « Accompagner le changement culturel et créer un campus d'innovation » ;
- 4 pour **NEWDEAL** : Transformation de l'offre de formation engagée par l'université de Bordeaux, dans le cadre de l'appel à projet Nouveaux cursus à l'université (NCU) ;
- 5 pour **SUNSET** : « Sciences avec et pour une société en transitions »

**Répartition des recrutements**

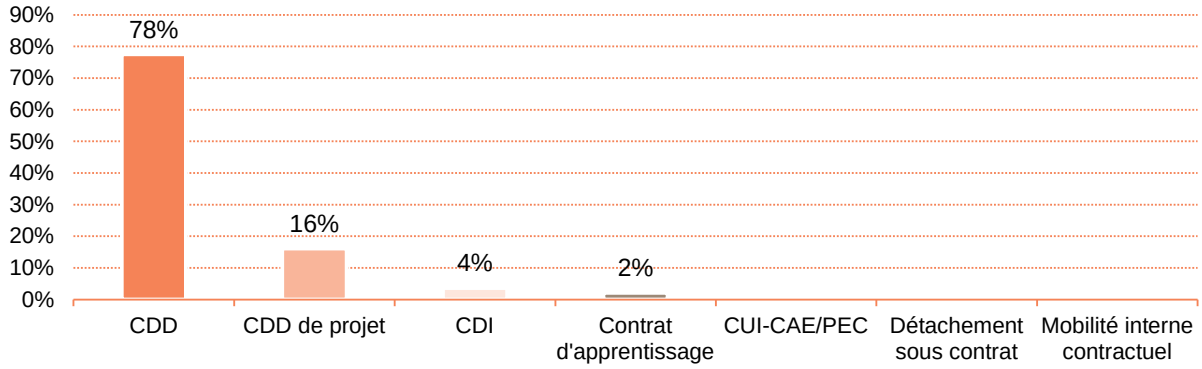
**Par catégorie**




**Par genre**




**Par type de contrat**




# 2. Promotions

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

145 enseignants et enseignants-chercheurs ont bénéficié d'une promotion en 2025 (158 en 2024) :

- 86 promotions d'enseignants-chercheurs hors repyramidages (90 en 2024) ;
- 19 promotions pour les enseignants du 2nd degré (25 en 2024) ;
- 40 promotions pour les personnels hospitalo-universitaires (43 en 2024).

### Avancement de grade des enseignants-chercheurs

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

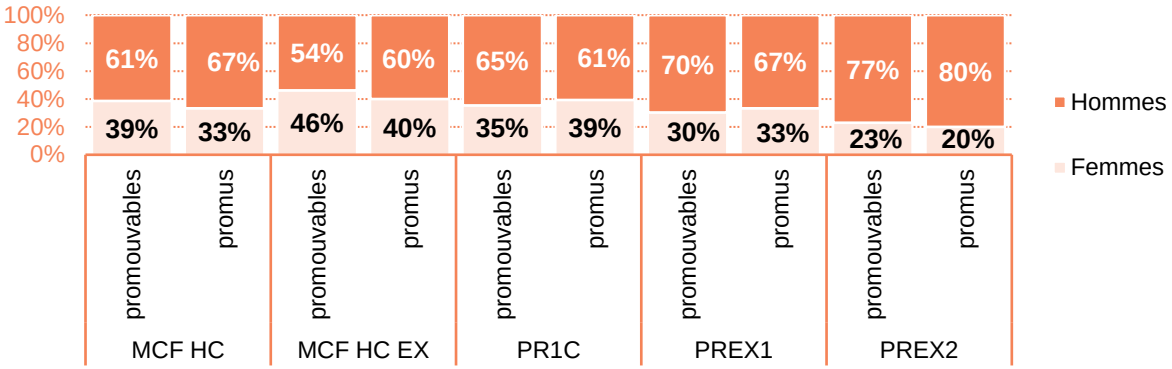
- Une campagne nationale (CNU) sur proposition de l'établissement ;
- Une campagne locale de promotion sur proposition de l'établissement.

**Répartition des promotions 2025 par genre**

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

- Sur 608 enseignants-chercheurs promouvables dont 35% de femmes, 86 ont été promus dont 34% de femmes.

| | | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 Femmes | Rappel 2024 Hommes | Rappel 2024 Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MCF HC | promouvables | 81 | 129 | 210 | 84 | 141 | 225 |
| | promus | 7 | 14 | 21 | 13 | 17 | 30 |
| MCF HC EX | promouvables | 30 | 35 | 65 | 22 | 33 | 55 |
| | promus | 4 | 6 | 10 | 3 | 1 | 4 |
| PR1C | promouvables | 40 | 73 | 113 | 45 | 81 | 126 |
| | promus | 11 | 17 | 28 | 10 | 15 | 25 |
| PREX1 | promouvables | 39 | 90 | 129 | 28 | 90 | 118 |
| | promus | 4 | 8 | 12 | 6 | 12 | 18 |
| PREX2 | promouvables | 21 | 70 | 91 | 17 | 69 | 86 |
| | promus | 3 | 12 | 15 | 2 | 11 | 13 |
| | **Promouvables** | **211** | **397** | **608** | **196** | **414** | **610** |
| | **promus** | **29** | **57** | **86** | **34** | **56** | **90** |




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

Le nombre de promouvables a diminué légèrement depuis 2023 mais est stable sur les 2 dernières années (635 en 2023, 610 en 2024, 608 en 2025) tout comme le nombre de candidats (251 en 2023, 239 en 2024, 230 en 2025) et le nombre de promus (118 en 2023, 90 en 2024, 86 en 2025).

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

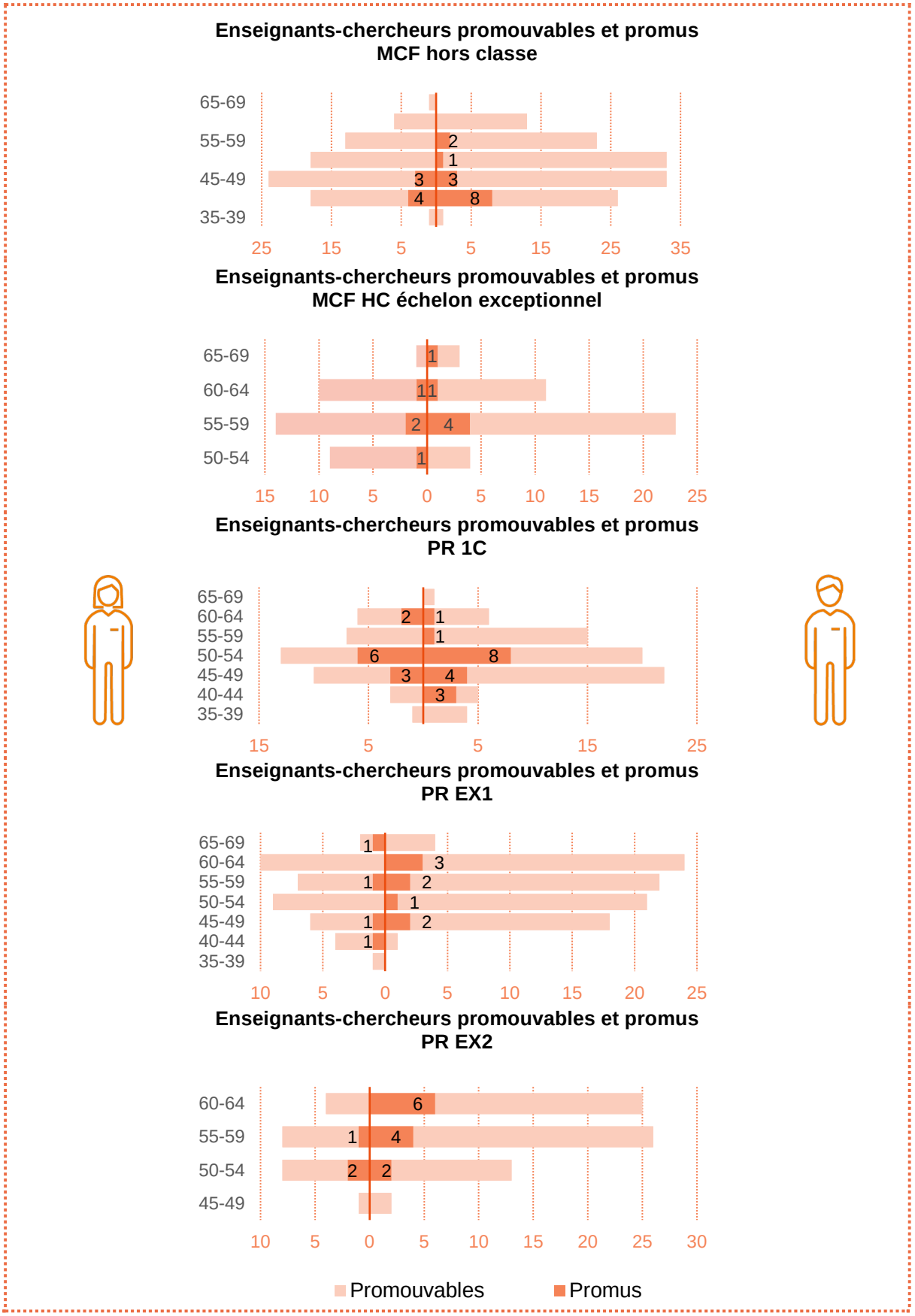
| | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f |
| MCF HC | Promouvables | 242 | 96 | 224 | 93 | 225 | 84 | 210 | 81 |
| | Candidats | 81 | 37 | 94 | 42 | 88 | 33 | 76 | 30 |
| | Promus CNU | 22 | 8 | 15 | 7 | 18 | 6 | 11 | 3 |
| | Promus locaux | 20 | 10 | 15 | 8 | 12 | 7 | 10 | 4 |
| MCF HC EX | Promouvables | 46 | 16 | 50 | 18 | 55 | 22 | 65 | 30 |
| | Candidats | 21 | 9 | 21 | 9 | 19 | 10 | 28 | 14 |
| | Promus CNU | 5 | 3 | 11 | 3 | 1 | 1 | 6 | 3 |
| | Promus locaux | 7 | 2 | 7 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| PR1C | Promouvables | 133 | 48 | 148 | 54 | 126 | 45 | 113 | 40 |
| | Candidats | 54 | 16 | 54 | 24 | 49 | 19 | 47 | 20 |
| | Promus CNU | 7 | 2 | 20 | 10 | 14 | 7 | 16 | 5 |
| | Promus locaux | 10 | 2 | 14 | 7 | 11 | 3 | 12 | 6 |
| PREX1 | Promouvables | 124 | 25 | 126 | 30 | 118 | 28 | 129 | 39 |
| | Candidats | 43 | 7 | 49 | 13 | 44 | 12 | 43 | 11 |
| | Promus CNU | 5 | 1 | 14 | 5 | 10 | 3 | 5 | 3 |
| | Promus locaux | 8 | 2 | 8 | 1 | 8 | 3 | 7 | 1 |
| PREX2 | Promouvables | 80 | 14 | 87 | 25 | 86 | 17 | 91 | 21 |
| | Candidats | 26 | 3 | 33 | 9 | 39 | 8 | 36 | 8 |
| | Promus CNU | 3 | 1 | 8 | 2 | 8 | 2 | 10 | 3 |
| | Promus locaux | 6 | 0 | 6 | 1 | 5 | 0 | 5 | 0 |
| | **Promouvables** | **625** | **199** | **635** | **220** | **610** | **196** | **608** | **211** |
| | **Candidats** | **225** | **72** | **251** | **97** | **239** | **82** | **230** | **83** |
| | **Promus CNU** | **42** | **15** | **68** | **27** | **51** | **19** | **48** | **17** |
| | **Promus locaux** | **51** | **16** | **50** | **21** | **39** | **15** | **38** | **12** |

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

En 2025, la durée moyenne dans le grade d'origine est plus élevée lors du passage de MCF classe normale à MCF hors classe (14 ans en moyenne) alors que le passage de PR 2e classe à PR 1ère classe est le plus court (4 ans en moyenne).

| Grades | Intervalle moyen | Nb d'années | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| MCF HC | MCF CN - MCF HC | 14 | 14 | 13 | 15 |
| MCF HC EX | MCF HC - MCF HC EX | 10 | 8 | 9 | 9 |
| PR1C | PR2C- PR1C | 4 | 4 | 6 | 5 |
| PREX1 | PR1C - PREX1 | 9 | 5 | 9 | 5 |
| PREX2 | PREX1 - PREX2 | 7 | 4 | 6 | 7 |

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



## Avancement des personnels hospitalo-universitaires

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

> Sur les 40 promus, 35 sont issus de l'UFR sciences médicales, 3 de l'UFR sciences odontologiques et 2 de l'UFR sciences pharmaceutiques ;

> 32,5% des promus sont des femmes.

| | | Sciences médicales | | | | Sciences odontologiques | | | | Sciences pharmaceutiques | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2025 | | 2024 | | 2025 | | 2024 | | 2025 | | 2024 | |
| | | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f |
| MCU-PH 1C | Promouvables | 20 | 8 | 26 | 10 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | - |
| | Promus | 7 | 4 | 8 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | - |
| MCU-PH HC | Promouvables | 5 | 3 | 9 | 7 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| | Promus | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| MCU-PH EX | Promouvables | 1 | 0 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Promus | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| PU-PH 1C | Promouvables | 35 | 15 | 37 | 15 | 3 | 1 | 2 | - | - | - | 1 | 1 |
| | Promus | 6 | 3 | 10 | 4 | 0 | 0 | 1 | - | - | - | 0 | 0 |
| PU-PH EX1 | Promouvables | 40 | 10 | 45 | 9 | 2 | 1 | 1 | - | - | - | 1 | - |
| | Promus | 14 | 3 | 10 | 2 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | 0 | - |
| PU-PH EX2 | Promouvables | 32 | 5 | 26 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | - | - | - | - |
| | Promus | 8 | 0 | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | - | - | - |
| | **Promouvables** | **132** | **41** | **143** | **44** | **13** | **4** | **14** | **5** | **3** | **3** | **5** | **2** |
| | **Promus** | **35** | **10** | **38** | **12** | **3** | **1** | **4** | **1** | **1** | **0** | **1** | **0** |

> En 2025 le nombre de promus a légèrement diminué, une tendance à la baisse depuis la hausse de 2022.

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

| | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f | Total | dont f |
| MCU-PH 1C | 10 | 3 | 8 | 7 | 10 | 3 | 9 | 5 |
| MCU-PH HC | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 |
| MCU-PH EX | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PU-PH 1C | 8 | 1 | 10 | 4 | 11 | 4 | 6 | 3 |
| PU-PH EX1 | 10 | 1 | 14 | 3 | 10 | 2 | 14 | 3 |
| PU-PH EX2 | 12 | 5 | 9 | 3 | 7 | 1 | 9 | 0 |
| | **48** | **14** | **43** | **19** | **43** | **13** | **40** | **13** |

## Avancement des enseignants du second degré

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

l'avancement de corps (liste d'aptitude)

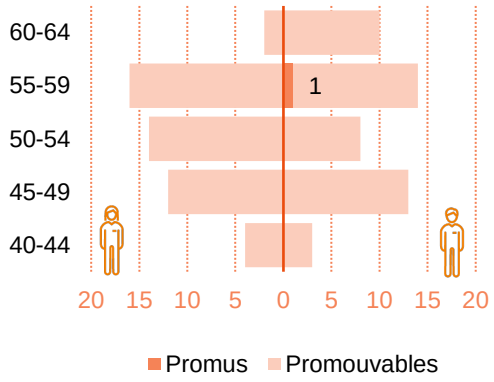
l'avancement de grade (tableau d'avancement).

Pour l'accès au corps des professeurs agrégés (PRAG) par liste d'aptitude, 1 homme a été promu pour 37 candidats retenus (sur 97 promouvables). Pour rappel, en 2024 la répartition était similaire, avec 1 femme promue.

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

| Promouvables | | Candidats | | Promus | |
|---|---|---|---|---|---|
| F | H | F | H | F | H |
| 48 | 48 | 18 | 19 | 0 | 1 |
| 96 | | 37 | | 1 | |

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




> Le nombre des promus est stable depuis 3 ans.

### Récapitulatif des promus sur 4 ans

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

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

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Promus | 0 | 1 | 1 | 1 |

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

Au total, 18 enseignants ont été promus au tableau d'avancement (12 à la hors classe et 6 à la classe exceptionnelle).

**Accès à la hors classe**

| | Promouvables | | Promus | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| PRAG | 12 | 18 | 3 | 4 |
| PRCE | 13 | 3 | 1 | 1 |
| PEPS | 0 | 2 | 0 | 2 |
| PLP | 2 | 0 | 1 | 0 |
| CPE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 27 | 23 | 5 | 7 |
| | 50 | | 12 | |

**Accès à la classe exceptionnelle**

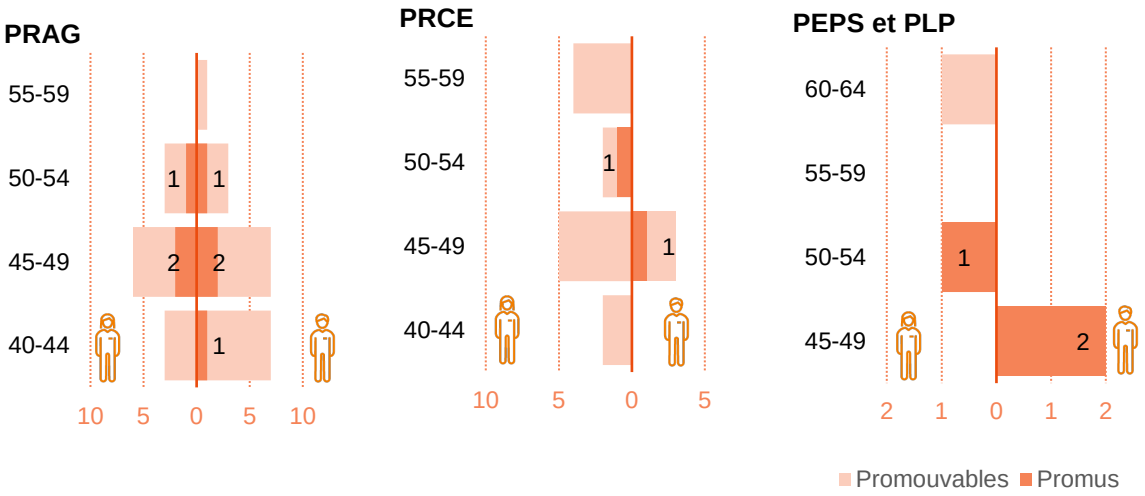
| | Promouvables | | Promus | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| PRAG | 10 | 16 | 2 | 2 |
| PRCE | 2 | 4 | 0 | 1 |
| PEPS | 1 | 3 | 0 | 1 |
| PLP | 0 | 0 | 0 | 0 |
| CPE | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 13 | 23 | 2 | 4 |
| | 36 | | 6 | |

> 12 enseignants ont accédé à la hors classe : 7 PRAG, 2 PRCE et 3 PEPS et PLP ;

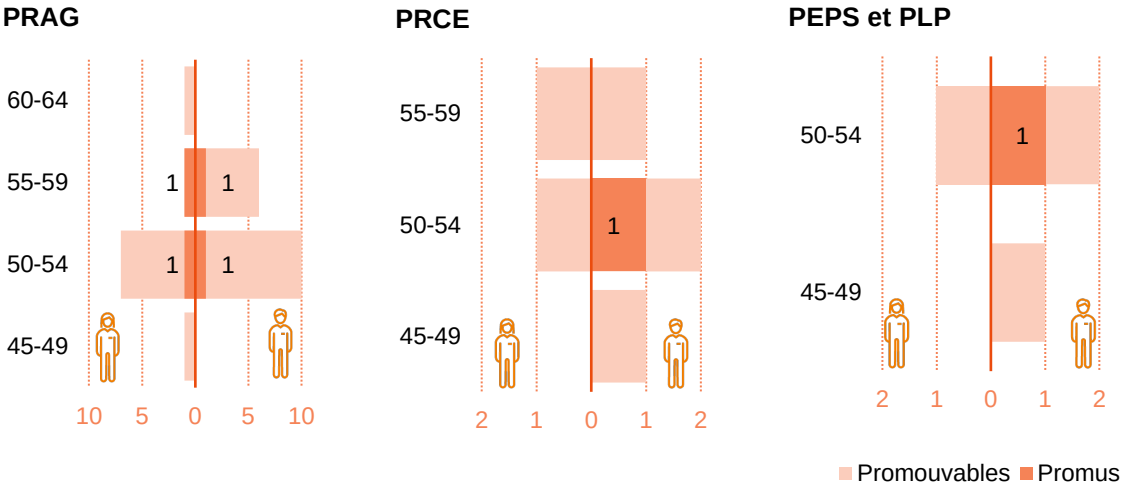
> 6 enseignants ont accédé à la classe exceptionnelle 4 PRAG, 1 PRCE et 1 PEPS.

> La durée moyenne dans le grade précédent pour les promus à la hors classe est de plus de 10 ans dont 58% d'entre eux entre 20 et 25 ans. Il est d'1 à 6 années pour les promus à la classe exceptionnelle.

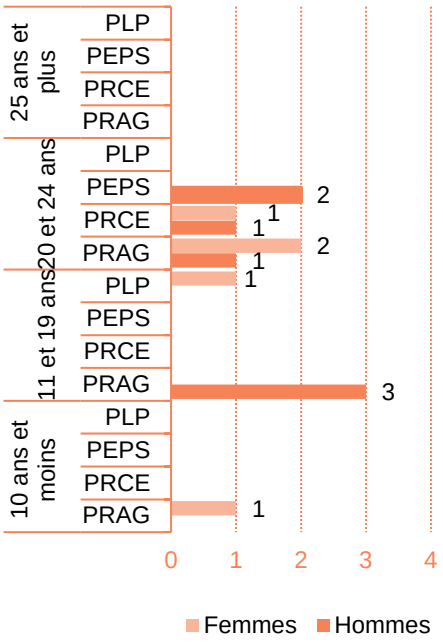
## Hors classe : Nombre d'enseignants promouvables et promus



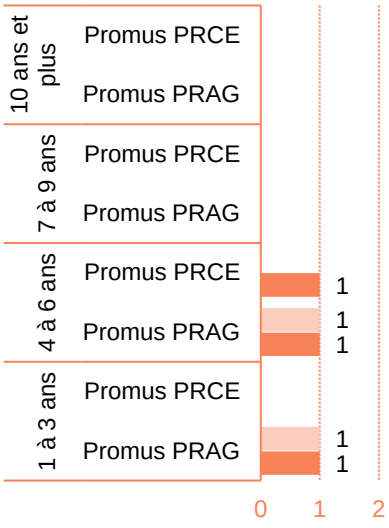

## Classe exceptionnelle : Nombre d'enseignants promouvables et promus




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




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



## 2.2. Les promotions des personnels BIATSS

L'avancement au choix comprend l'inscription :

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

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

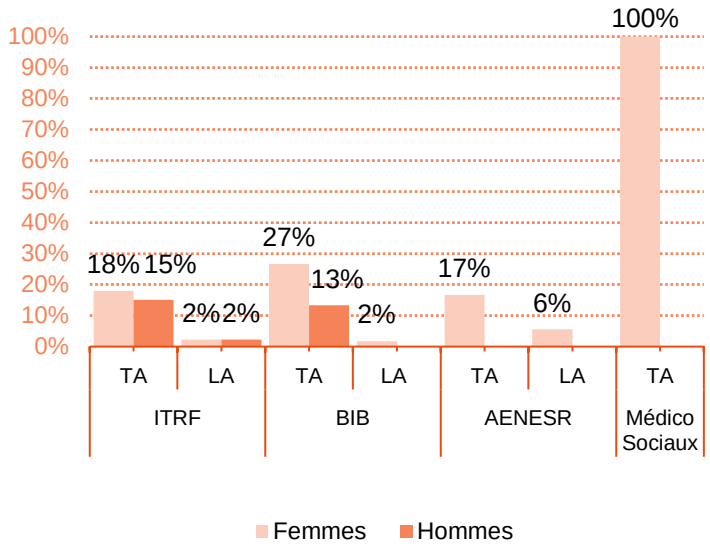
Pour l'année 2025, l'université de Bordeaux a totalisé 116 promotions (91 TA et 25 LA), ce qui représente 4% des possibilités académiques ou nationales (tous corps et grades confondus), en regard des 94 TA et 24 LA obtenus en 2024.

### Données générales

Une seule liste d'aptitude (LA de conseiller technique SS AE[1]) est prévue réglementairement dans la filière médico-sociale. En 2025, aucun personnel de l'université de Bordeaux n'était promouvable.

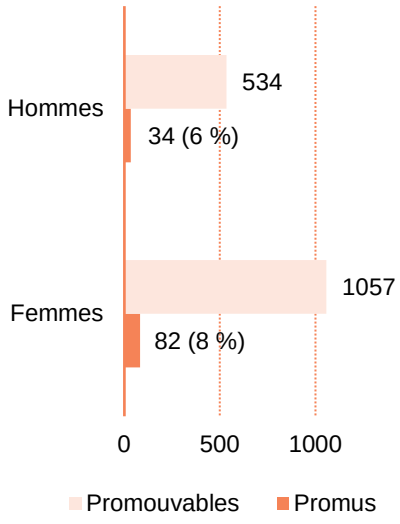
| Filière | Type avancement | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | |
| **ITRF** | TA | 455 | 289 | 77 | 52 | 1 298 | 6% |
| | LA | 895 | 582 | 20 | 13 | 828 | 2% |
| | | 1 350 | 871 | 97 | 65 | 2 126 | 5% |
| **BIB** | TA | 30 | 15 | 6 | 4 | 297 | 2% |
| | LA | 84 | 56 | 1 | 1 | 51 | 2% |
| | | 114 | 71 | 7 | 5 | 348 | 2% |
| **AENESR** | TA | 46 | 42 | 7 | 7 | 127 | 6% |
| | LA | 80 | 72 | 4 | 4 | 37 | 11% |
| | | 126 | 114 | 11 | 11 | 164 | 7% |
| **Médico Sociaux** | TA | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 | 3% |
| | | **1 591** | **1 057** | **116** | **82** | **2 674** | **4%** |

**Ratio promus/promouvables par genre***



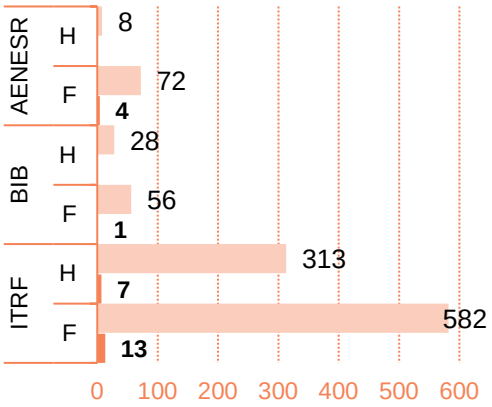

*Nombre de promus d'un genre / le nombre de promouvables du même genre*

**Ratio global par genre promus/promouvables**

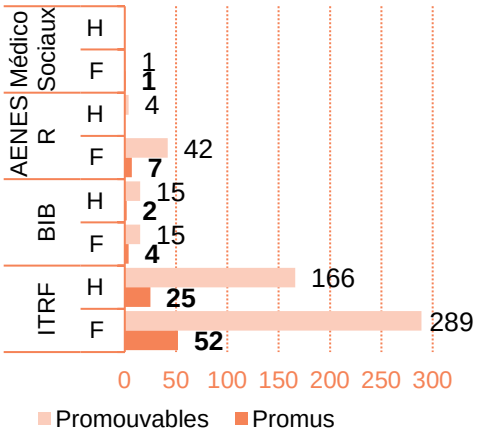



[1] *Conseiller technique de service social des administrations de l'État*

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




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




## Filière des personnels ITRF

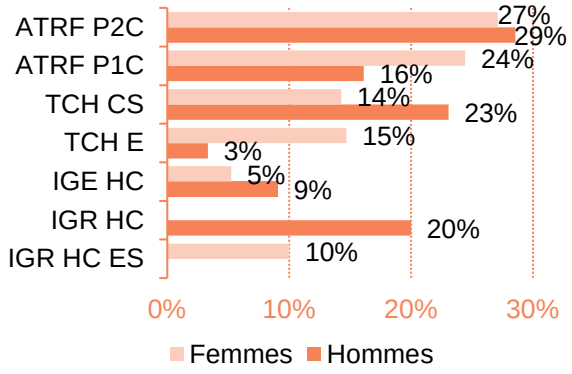
> En 2025, sur 455 promouvables parmi les personnels ITRF, 77 ont été promus au tableau d'avancement, dont 52 femmes.

> 51 promus sont en catégorie C, 18 en catégorie B et 8 en catégorie A.

### Tableau d'avancement

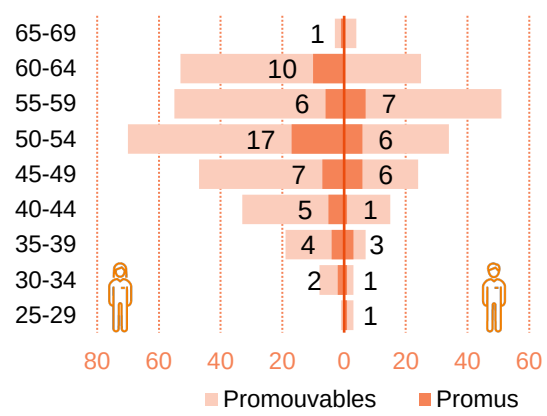
| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | IGR HC ES | 18 | 10 | 1 | 1 | 45 | 2% | 7 ans |
| | IGR HC | 26 | 16 | 2 | 0 | 47 | 4% | 16 ans |
| | IGE HC | 71 | 38 | 5 | 2 | 202 | 2% | 10 ans |
| **Catégorie B** | TCH CE | 64 | 34 | 6 | 5 | 270 | 2% | 4 ans |
| | TCH CS | 68 | 42 | 12 | 6 | 653 | 2% | 8 ans |
| **Catégorie C** | ATRF P1C | 121 | 90 | 27 | 22 | 47 | 57% | 8 ans |
| | ATRF P2C | 87 | 59 | 24 | 16 | 34 | 71% | 9 ans |
| | | **455** | **289** | **77** | **52** | **1 298** | **6%** | |

**Taux de promotions par genre***




**Nombre de promus d'un genre / le nombre de promouvables du même genre*

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



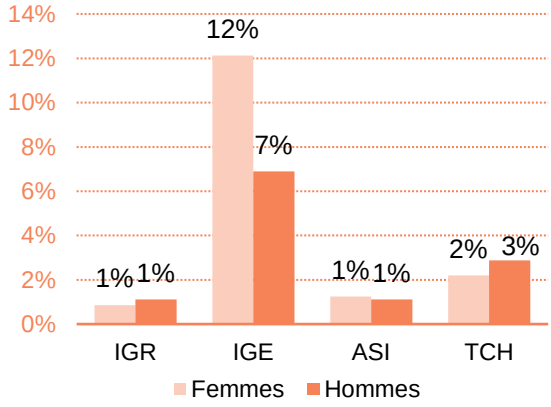
### Listes d'aptitude

> En 2025, sur 895 promouvables, 20 personnels ITRF ont été promus sur liste d'aptitude dont 13 femmes.

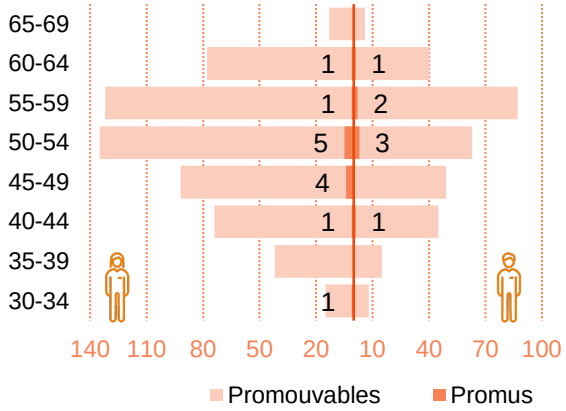
> 9 promus en catégorie B et 11 en catégorie A.

| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | IGR | 206 | 116 | 2 | 1 | 71 | 3% | 15 ans |
| | IGE | 62 | 33 | 6 | 4 | 207 | 3% | 7 ans |
| | ASI | 251 | 161 | 3 | 2 | 143 | 2% | 16 ans |
| **Catégorie B** | TCH | 376 | 272 | 9 | 6 | 407 | 2% | 12 ans |
| | | **895** | **582** | **20** | **13** | **828** | **2%** | |

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




**Répartition par tranche d'âge des promouvables**



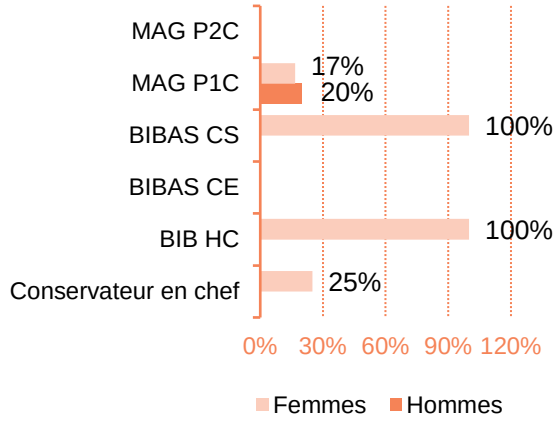

## Filière des personnels des bibliothèques

### Tableau d'avancement

> En 2025, sur 30 promouvables parmi les personnels des bibliothèques, 6 ont été promus au tableau d'avancement dont 4 femmes : 3 en catégorie C, 1 en catégorie B et 2 en catégorie A.

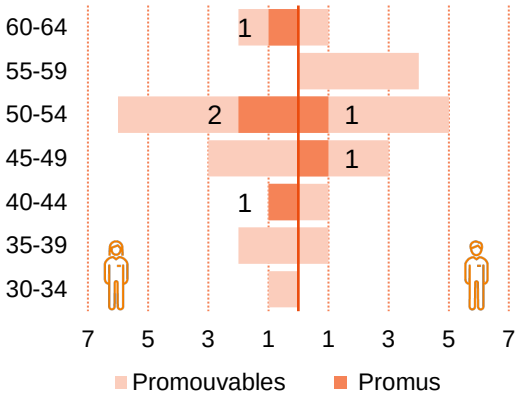
| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | Conservateur en chef | 6 | 4 | 1 | 1 | 48 | 2% | 17 ans |
| | BIB HC | 2 | 1 | 1 | 1 | 23 | 4% | 24 ans |
| **Catégorie B** | BIBAS CE | 1 | 1 | 0 | 0 | 36 | 0% | - |
| | BIBAS CS | 1 | 1 | 1 | 1 | 38 | 3% | 6 ans |
| **Catégorie C** | MAG P1C | 16 | 6 | 3 | 1 | 103 | 3% | 10 ans |
| | MAG P2C | 4 | 2 | 0 | 0 | 49 | 0% | - |
| | | **30** | **15** | **6** | **4** | **297** | **2%** | |

**Proportion des promus par genre ***




**Nombre de promus d'un genre / le nombre de promouvables du même genre*

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




### Listes d'aptitude

> En 2025, 1 personnel de l'université de Bordeaux de la filière des bibliothèques a été promu par liste d'aptitude : 84 agents étaient promouvables dont 56 femmes.

| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | Conservateur général | 9 | 7 | 0 | 0 | 13 | 0% | - |
| | Conservateur | 12 | 8 | 0 | 0 | 9 | 0% | - |
| | BIB | 30 | 26 | 1 | 1 | 9 | 11% | 24 ans |
| **Catégorie B** | BIBAS | 33 | 15 | 0 | 0 | 20 | 0% | - |
| | | **84** | **56** | **1** | **1** | **51** | **2%** | |

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

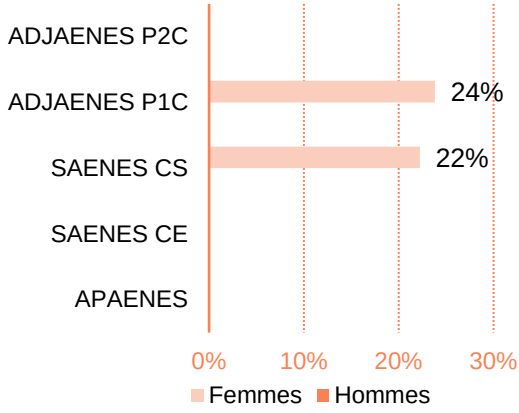
### Tableaux d'avancement des personnels de l'AENESR

> En 2025, sur 46 promouvables parmi les personnels de l'AENESR, 7 ont été promus au tableau d'avancement dont 7 femmes.

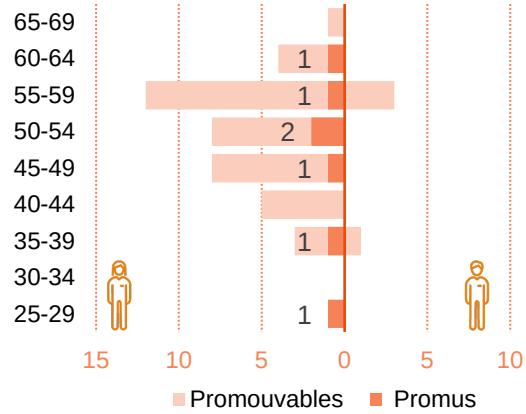
> 5 promus sont en catégorie C et 2 promus en catégorie B.

| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | APAENES | 4 | 3 | 0 | 0 | 5 | - | - |
| **Catégorie B** | SAENES CE | 9 | 9 | 0 | 0 | 19 | - | - |
| | SAENES CS | 10 | 9 | 2 | 2 | 36 | 6% | 15 ans |
| **Catégorie C** | ADJENES P1C | 23 | 21 | 5 | 5 | 60 | 8% | 13 ans |
| | ADJENES P2C | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | - | - |
| | | **46** | **42** | **7** | **7** | **127** | **6%** | |

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




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



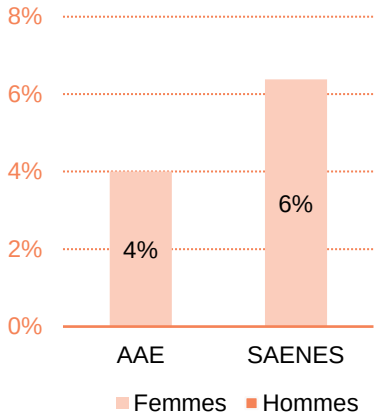

## Listes d'aptitude des personnels AENESR

> En 2025, sur 80 promouvables parmi les personnels de l'AENESR, 4 ont été promus sur liste d'aptitude dont 4 femmes.

> 3 promus sont en catégorie B et 1 promu en catégorie A.

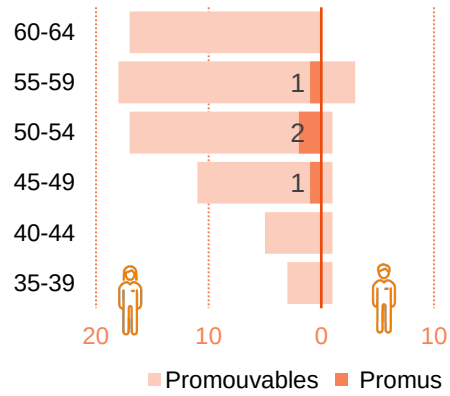
| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | AAE | 27 | 25 | 1 | 1 | 12 | 8% | 13 ans |
| **Catégorie B** | SAENES | 53 | 47 | 3 | 3 | 25 | 12% | 15 ans |
| | | **80** | **72** | **4** | **4** | **37** | **11%** | |

**Proportion des promus par genre***




**Nombre de promus d'un genre / le nombre de promouvables du même genre*

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




## Tableaux d'avancement des personnels médico-sociaux

> La seule femme promouvable en catégorie A au grade INFENES hors classe a été promue, soit 100% des promouvables.

| Catégorie | Grade | Nb promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le grade avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | INFENES HC | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 6% | 13 ans |
| | CTSSS* | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | - | - |
| | | **1** | **1** | **1** | **1** | **36** | **3%** | |

** Conseiller technique supérieur de service social*

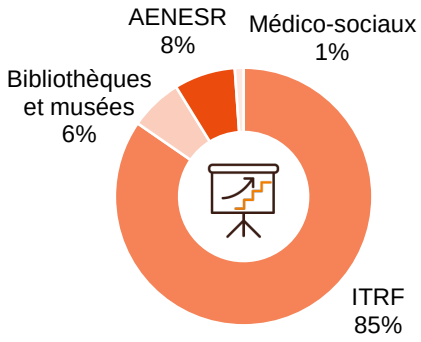
## ◆ Bilan des promotions - Répartition par filière

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

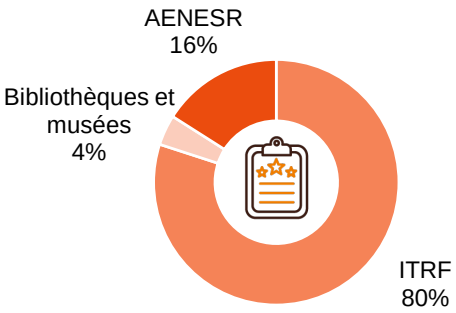
> Au tableau d'avancement, sur les 4 filières représentées, 85% des promus sont issus de la filière ITRF ;

> Sur liste d'aptitude, sur les 3 filières représentées, 80% des promus sont issus de la filière ITRF.

**Tableau d'avancement**

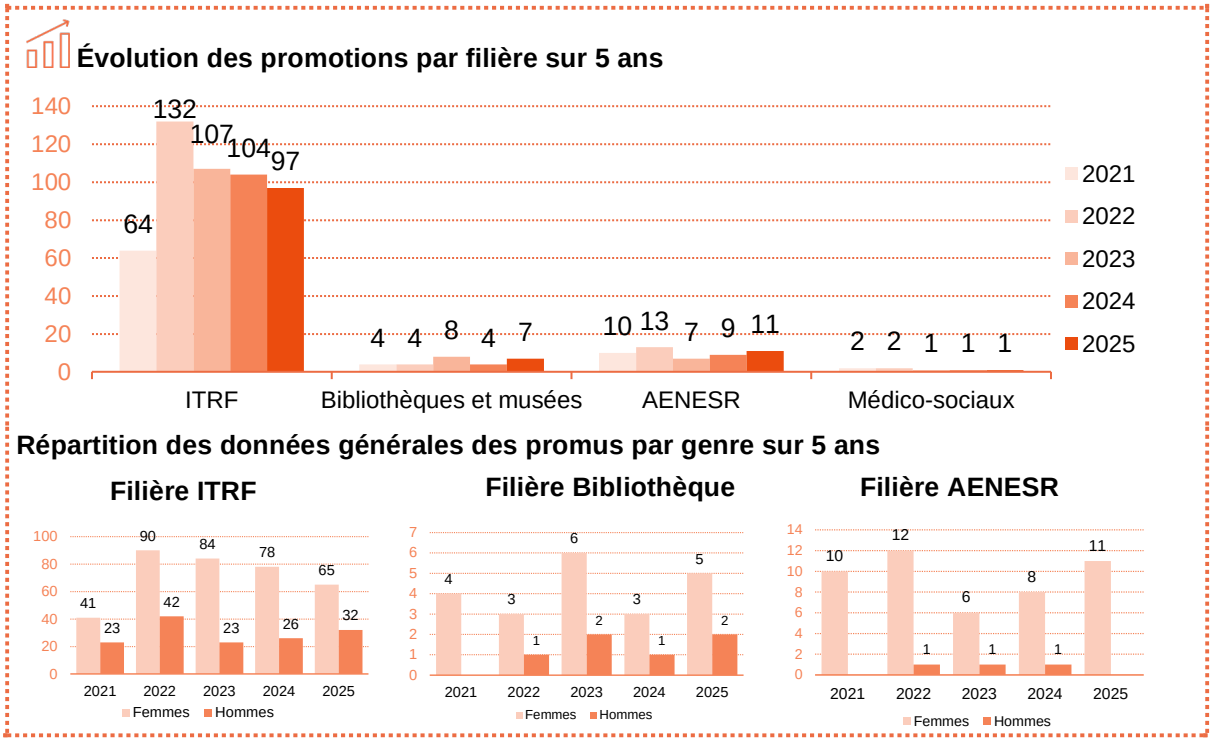



**Liste d'aptitude**




### Évolution des promotions par filière sur 5 ans

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



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

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

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

### Le repyramidage des personnels enseignants-chercheurs

*En application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés, l'arrêté du 4 mars 2025 fixe pour l'année 2025 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.*

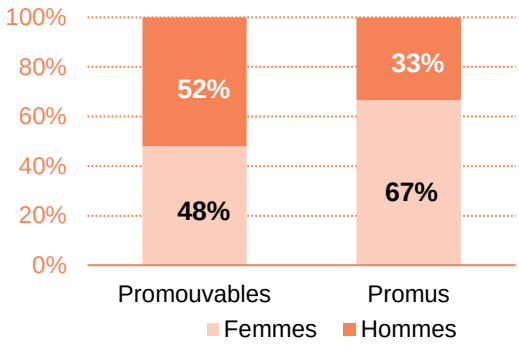
L'université de Bordeaux a utilisé 6 possibilités de promotions sur un contingent de 7 pour l'année 2025. La répartition dans les sections CNU est la suivante :

- 16 – Psychologie et ergonomie
- 20 – Ethnologie, préhistoire, anthropologie biologique
- 29 – Constituants élémentaires
- 68 – Biologie des organismes
- 70 – Sciences de l'Education et de la formation
- 87 – Sciences biologiques, fondamentales et cliniques

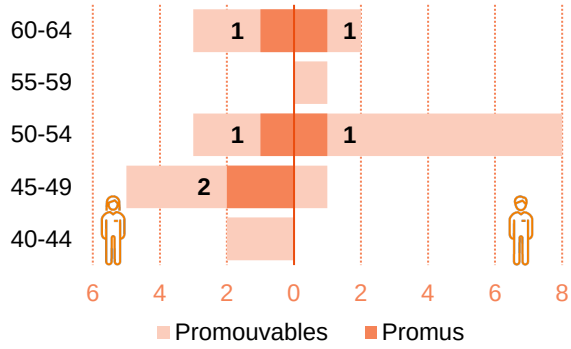
**Répartition par genre**

> En 2025, sur 25 promouvables, 6 ont été promus dont 4 femmes. Pour rappel en 2024 sur les 29 promouvables, 6 étaient promus dont 2 femmes.

**Répartition de promouvables et promus par genre**




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




La durée moyenne dans le corps MCF des promus PR est de 18 ans pour les femmes et de 17 ans pour les hommes, elle était de 19 ans en 2024, identique pour les femmes et les hommes.

## Le repyramidage des personnels ITRF

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

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

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

Aux concours et recrutements sans concours, se rajoutent en 2025, comme les trois années précédentes, les examens professionnels au titre du plan de repyramidage de la filière ITRF. Ce plan vise à reconnaitre les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche ou d'appui à l'enseignement.

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

Pour l'accès au corps des ASI, des recrutements exceptionnels sont ouverts aux membres du corps des techniciens de recherche et formation, justifiant au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est organisé l'examen professionnel d'au moins quatre ans de services dans leur corps. Ils s'effectuent par la voie d'examens professionnels organisés par BAP et emploi-type.

À ce titre, en 2025, l'université de Bordeaux a ouvert 10 postes, tous ont été fructueux.

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

| Cat. | Corps | Nature | Nb de postes UB | Nb d'inscrits | Nb admissibles | Nb présents à l'admission | Nb d'admis LP / postes UB | | Nb d'admis LC |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Total | dont f | |
| **A** | **ASI** | Examen professionnel exceptionnel | 10 | 30 | 20 | 18 | 10 | 7 | 6 |

*Bilan repyramidage des personnels ITRF 2025 : répartition inscrits, présents, admissibles, admis*

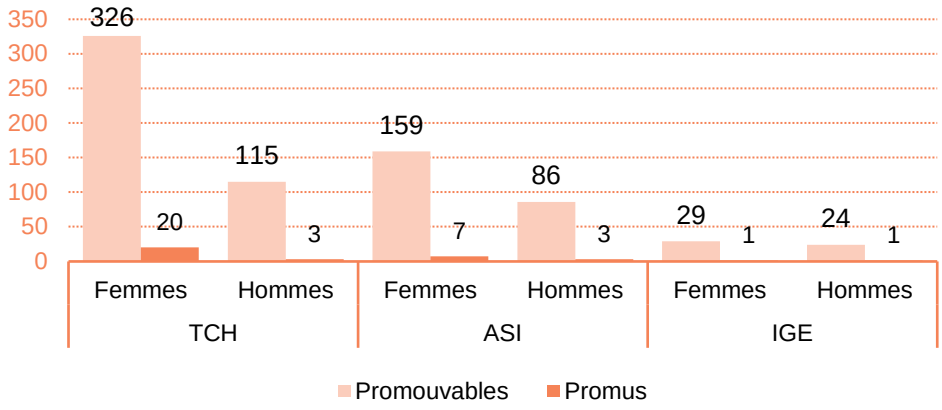
*Détail repyramidage des personnels ITRF des lauréats par genre*

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

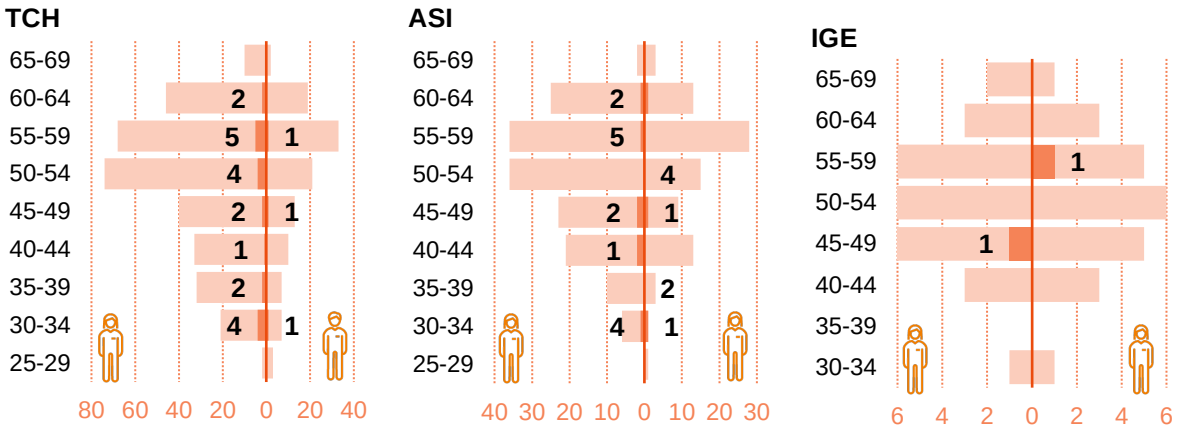
> En 2025, sur 494 promouvables à la liste d'aptitude exceptionnelle, 25 ont été promus dont 21 femmes.

| Catégorie | Grade | Nb de promouvables | | Nb de promus | | Contingent national ou académique | % de promus UB | Ancienneté moyenne dans le corps avant promotion |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Total | dont f | Total | dont f | | | |
| **Catégorie A** | IGE | 53 | 29 | 2 | 1 | 102 | 2% | 5 ans |
| **Catégorie B** | TCH | 441 | 326 | 23 | 20 | 505 | 5% | 11 ans |

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




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




# 3. Rémunération

Les rémunérations correspondent à des montants nets, payés sur l'année 2025. Le salaire en équivalent temps plein (ETP) permet de ramener l'ensemble des agents rémunérés à temps partiel sur une base de temps de travail à 100%. Le salaire net tient compte du traitement principal, des primes et indemnités ainsi que des éventuelles rémunérations accessoires (heures complémentaires, etc.).

En 2025, la rémunération nette moyenne mensuelle s'élève à 2 808 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 2 541 € pour les femmes et 3 130 € pour les hommes.

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

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

- Les femmes représentent 44% de la population des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ;
- Les personnels BIATSS masculins représentent 32% de cette population.

# 3.1. La rémunération nette mensuelle moyenne

## Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels enseignants

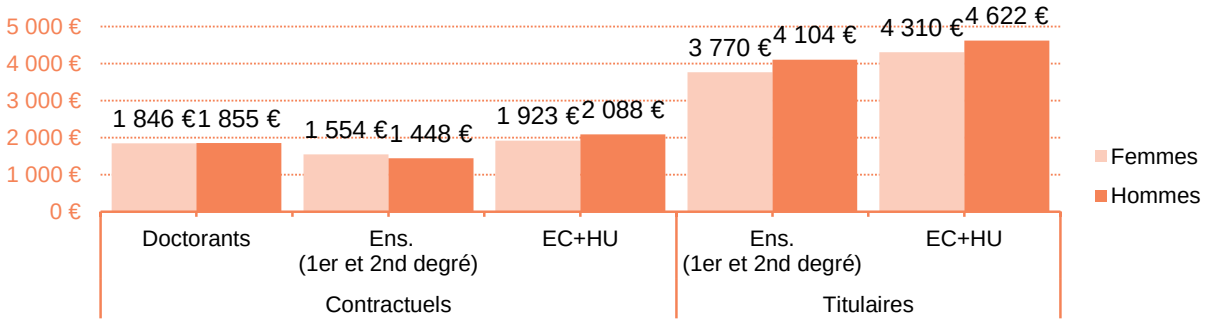
La rémunération nette moyenne mensuelle des enseignants en 2025 s'élève à 3 275 € : 2 964 € pour les femmes et 3 515 € pour les hommes.

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

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

En effet 64% des professeurs d'université et des professeurs hospitalo-universitaires sont des hommes.

**Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants**




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

> En 2025, le salaire moyen global a progressé de près d'1% : 1,5% pour les fonctionnaires et de 2,5% pour les contractuels.

| Statut | Filière | Femmes | Hommes | Salaire moyen global | Rappel 2024 Salaire moyen global |
|---|---|---|---|---|---|
| **Fonctionnaires** | EC / HU | 4 310 € | 4 622 € | 4 509 € | 4 440 € |
| | Enseignants (1er et 2nd degré) | 3 770 € | 4 104 € | 3 954 € | 3 923 € |
| | | 4 200 € | 4 543 € | 4 414 € | 4 350 € |
| **Contractuels** | EC / HU | 1 923 € | 2 088 € | 2 006 € | 2 004 € |
| | Enseignants (1er et 2nd degré) | 1 554 € | 1 448 € | 1 518 € | 1 426 € |
| | Doctorants contractuels | 1 846 € | 1 855 € | 1 851 € | 1 773 € |
| | | 1 856 € | 1 951 € | 1 903 € | 1 857 € |
| | | **2 964 €** | **3 515 €** | **3 275 €** | **3 247 €** |

**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 2 663 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 2 663 € 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 3,6 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

| | Contractuels | | Fonctionnaires | | Global | Rappel 2024 Global |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| **D1** | 1 201 € | 1 221 € | 2 988 € | 3 194 € | 1 469 € | 1 448 € |
| **D9** | 2 579 € | 2 713 € | 5 410 € | 5 920 € | 5 252 € | 5 141 € |
| **Rapport interdecile (D9/D1)** | **2,1** | **2,2** | **1,8** | **1,9** | **3,6** | **3,6** |

*Détail de la rémunération nette moyenne mensuelle des personnels enseignants par décile*

Le salaire médian (D5) pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels s'élève à 1 833 € nets mensuels, celui des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires est de 4 308 € nets mensuels.

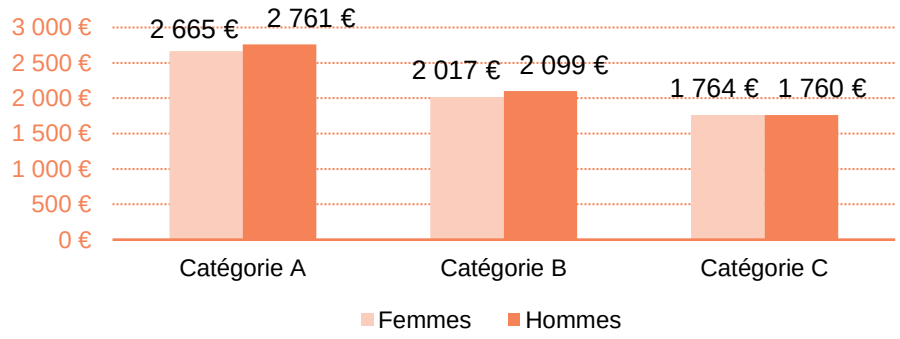
Le rapport interdécile pour les enseignants et enseignants-chercheurs contractuels correspond à 2,2 et pour les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires à 1,9.

## Rémunération nette mensuelle moyenne des personnels BIATSS

La rémunération nette moyenne des personnels BIATSS s'élève à 2 274 € : 2 227 € pour les femmes et 2 370 € pour les hommes.

La structure de la population des BIATSS est à prendre en compte dans l'analyse des rémunérations moyennes en fonction du genre. En effet, 72% des effectifs de catégorie C et 71% des effectifs de catégorie B sont des femmes.

**Rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS**




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

En 2025, si le salaire moyen global des personnels BIATSS a régressé d'un peu plus de 0,1%, en lien avec une proportion de contractuels en progression, chaque population (titulaires/contractuels) voit sa rémunération moyenne progresser respectivement de 0,6% et 0,1%.

| Statut | Filière | Femmes | Hommes | Salaire moyen global | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Titulaires** | Catégorie A | 3 276 € | 3 433 € | 3 340 € | 3 343 € |
| | Catégorie B | 2 155 € | 2 262 € | 2 187 € | 2 206 € |
| | Catégorie C | 1 858 € | 1 870 € | 1 861 € | 1 876 € |
| | | 2 343 € | 2 600 € | 2 426 € | 2 412 € |
| **Contractuels** | Catégorie A | 2 392 € | 2 378 € | 2 387 € | 2 392 € |
| | Catégorie B | 1 776 € | 1 797 € | 1 782 € | 1 778 € |
| | Catégorie C | 1 581 € | 1 571 € | 1 578 € | 1 582 € |
| | | 2 112 € | 2 146 € | 2 123 € | 2 120 € |
| | | **2 227 €** | **2 370 €** | **2 274 €** | **2 277 €** |

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

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS, toutes populations confondues, s'élève à 1 992 € nets mensuels : la moitié de cette population bénéficie d'un salaire net en dessous de 1 992 € 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 1,9 fois le salaire au-dessous duquel se situe 10% des salaires les moins élevés.

| | Contractuels | | Titulaires | | Global | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| **D1** | 1 581 € | 1 578 € | 1 779 € | 1 778 € | 1 627 € | 1 624 € |
| **D9** | 2 785 € | 2 925 € | 3 342 € | 3 824 € | 3 122 € | 3 106 € |
| **Rapport interdecile (D9/D1)** | **1,8** | **1,9** | **1,9** | **2,2** | **1,9** | **1,9** |

*Détail de la rémunération nette moyenne mensuelle des personnels BIATSS par décile.*

Le salaire médian (D5) pour les personnels BIATSS contractuels s'élève à 1 904 € nets mensuels, celui des BIATSS titulaires est de 2 106 € net mensuel. Le rapport interdécile pour les contractuels correspond à 1,8 et pour les titulaires à 2.

## 3.2. Les primes et indemnités versées en 2025



Au global, les primes et indemnités versées à l'ensemble des personnels de l'université représentent près de 30 M€ en 2025.

Les primes se répartissent de la manière suivante :

- primes communes à tous les personnels : 16% ;
- primes versées aux enseignants : 39% ;
- primes versées aux personnels BIATSS : 45%, dont 66% concernent l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE).

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

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

**Primes versées par type de population**

Sur le montant moyen global, l'écart entre les femmes et les hommes est de 22% :

- 21% pour les personnels BIATSS ;
- 8% pour les enseignants.

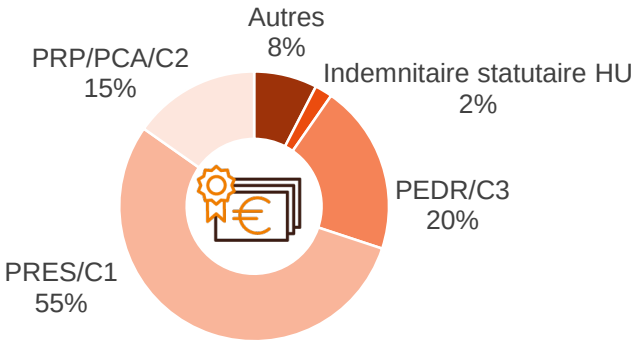
| | Nb de bénéficiaires | | Montant total | Montant moyen par versement | Montant moyen par bénéficiaire | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Global | dont f | | | global | Hommes | Femmes | Ecart F/H |
| Enseignants | 2 152 | 851 | 11 712 K€ | 214 € | 5 442 € | 5 606 € | 5 192 € | -415 € |
| BIATSS | 3 455 | 2 340 | 13 406 K€ | 224 € | 3 880 € | 4 390 € | 3 637 € | -753 € |
| Communes | 5 860 | 3 313 | 4 658 K€ | 41 € | 795 € | 885 € | 726 € | -159 € |
| | **6 471** | **3 654** | **29 776 K€** | **131 €** | **4 601 €** | **5 127 €** | **4 196 €** | **-931 €** |

*Détail des primes versées par type de population*

## Primes versées aux enseignants

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

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




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

> En 2025, le montant moyen par bénéficiaire a augmenté de 7% (+ 0,5% de bénéficiaires).

| | Montant total | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire | Rappel 2024 Montant total* | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Contractuels enseignants | 108 K€ | 120 | 901 € | 107 K€ | 119 | 902 € |
| Enseignants 1er degré | 29 K€ | 12 | 2 458 € | 37 K€ | 14 | 2 655 € |
| Enseignants 2nd degré | 1 050 K€ | 338 | 3 106 € | 1 245 K€ | 340 | 3 663 € |
| Enseignants-chercheurs | 5 772 K€ | 1 249 | 4 621 € | 5 075 K€ | 1 243 | 4 083 € |
| | **6 959 K€** | **1 719** | **4 049 €** | **6 465 K€** | **1 711** | **3 778 €** |

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

> En 2025, le montant moyen par bénéficiaire a baissé d'un peu moins de 20%, le nombre de bénéficiaires est stable, + 2% pour les enseignants-chercheurs. Pour mémoire, le montant 2024 avait été versé sur 16 mois (régularisation), celui de 2025 l'est sur 12 mois.

| | Montant total | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire | Rappel 2024 Montant total | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Enseignants 1er degré | 0 K€ | 0 | 0 € | 1 K€ | 1 | 500 € |
| Enseignants 2nd degré | 197 K€ | 107 | 1 840 € | 198 K€ | 108 | 1 833 € |
| Enseignants-chercheurs | 1 125 K€ | 498 | 2 259 € | 1 464 K€ | 490 | 2 988 € |
| Hospitalo-universitaires | 155 K€ | 66 | 2 352 € | 139 K€ | 60 | 2 313 € |
| | **1 477 K€** | **671** | **2 201 €** | **1 801 K€** | **658** | **2 738 €** |

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

> En 2025, le montant moyen par bénéficiaire a baissé de 8%, et + 26% de bénéficiaires enseignants-chercheurs.

| | Montant total | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire | Rappel 2024 Montant total | Nb de bénéficiaires | Montant moyen par bénéficiaire |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Enseignants-chercheurs | 2 592 K€ | 622 | 4 167 € | 2 226 K€ | 488 | 4 562 € |
| Hospitalo-universitaires | 190 K€ | 39 | 4 882 € | 185 K€ | 35 | 5 278 € |
| | **2 782 K€** | **656** | **4 241 €** | **2 411 K€** | **522** | **4 619 €** |

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

> En 2025, 185 personnels HU en ont bénéficié, pour un montant total de 310 K€ ;

> Le montant moyen par bénéficiaire s'élève à 1 674 €. Ce montant a été revalorisé en 2025 de 336 € soit 25% d'augmentation.

*Détail des primes nettes moyennes mensuelles des personnels enseignants par décile*

## Primes versées aux personnels BIATSS

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

> Le montant moyen par bénéficiaire est plus élevé chez les hommes (+26%). De plus, l'écart entre les hommes et les femmes augmente par rapport à l'année précédente : 1 399 € en 2025 contre 1 205 € en 2024.

| | Nb de bénéficiaires | | Montant total | Montant moyen par bénéficiaire | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Global | dont f | | Global | Femmes | Hommes | Ecart F/H |
| Catégorie A | 483 | 289 | 4 617 K€ | 9 559 € | 9 098 € | 10 245 € | -1 147 € |
| Catégorie B | 529 | 378 | 2 425 K€ | 4 585 € | 4 277 € | 5 356 € | -1 079 € |
| Catégorie C | 594 | 436 | 1 886 K€ | 3 175 € | 3 126 € | 3 308 € | -182 € |
| | **1 552** | **1 057** | **8 928 K€** | **5 753 €** | **5 306 €** | **6 705 €** | **-1 399 €** |

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

> Le montant moyen par bénéficiaire est plus élevé pour les hommes (+19%). Cet écart est plus élevé parmi les personnels de la catégorie A (+19%) que ceux des catégorie B (+4,5%) et C (+5,7%).

| | Nb de bénéficiaires | | Montant total | Montant moyen par bénéficiaire | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Global | dont f | | Global | Femmes | Hommes | Ecart F/H |
| Catégorie A | 1 156 | 1069 | 3 063 K€ | 2 650 € | 2 489 € | 2 960 € | -471 € |
| Catégorie B | 347 | 618 | 532 K€ | 1 532 € | 1 512 € | 1 580 € | -69 € |
| Catégorie C | 353 | 704 | 396 K€ | 1 122 € | 1 103 € | 1 166 € | -62 € |
| | **1 824** | **1 232** | **3 991 K€** | **2 188 €** | **2 060 €** | **2 455 €** | **-395 €** |

*Détail des primes nettes moyennes mensuelles des personnels BIATSS par décile*

# 3.3. La masse salariale

La masse salariale 2025 s'élève à un peu plus de 442 M€ (déversements de paie).

Elle est composée à hauteur de 60% soit 266,2 M€ de rémunérations brutes (traitement de base, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires), de 175 M€ de cotisations employeur et de près de 1 M€ de prestations sociales (congés longue durée, remboursement domicile–travail, prestations espèces assurance maladie).

Les cotisations employeur varient en fonction du statut de la personne (titulaire ou contractuel) et des éléments payés. Ainsi, le taux de cotisations employeur est :

> d'environ 96% sur la part indicée du traitement brut des titulaires (du fait notamment du taux CAS Pension 78,6%) ; celui des contractuels est en moyenne de 41% ;

> les HCC des titulaires sont chargées à environ 5% ;

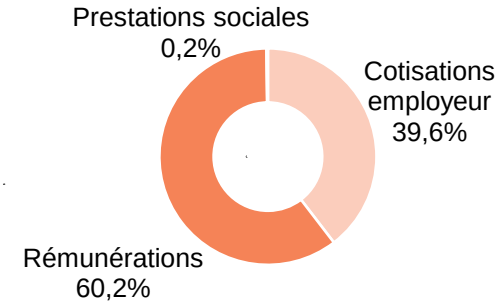
> Le CAS Pension (cotisations employeur pour le financement des retraites des fonctionnaires) représente 112 M€ pour l'année 2025.

### Répartition de la masse salariale

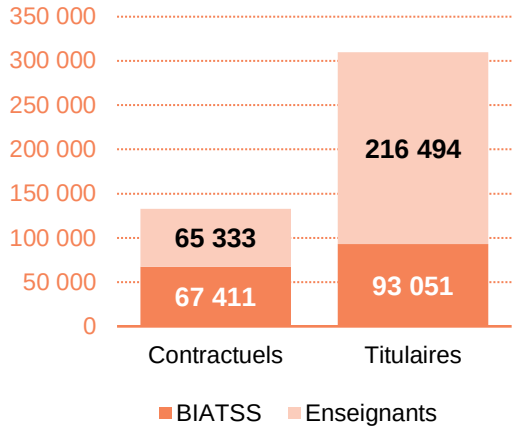
En 2025, la rémunération brute moyenne mensuelle s'élève à 3 485 € toutes populations confondues. Cette moyenne est de 3 151 € pour les femmes et 3 888 € pour les hommes.

| | | BIATSS | Enseignants | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rémunérations** | Rémunérations principales | 81 953 K€ | 147 802 K€ | 229 755 K€ | 222 891 K€ |
| | Rémunérations accessoires | 3 219 K€ | 2 869 K€ | 6 088 K€ | 5 718 K€ |
| | Primes et indemnités | 14 082 K€ | 6 486 K€ | 20 569 K€ | 20 461 K€ |
| | HCC | 1 479 K€ | 8 297 K€ | 9 776 K€ | 9 450 K€ |
| | | 100 733 K€ | 165 453 K€ | 266 187 K€ | 258 521 K€ |
| **Cotisations employeur** | Cotisations France travail | 1 843 K€ | 1 828 K€ | 3 671 K€ | 3 396 K€ |
| | CAS Pension et ATI | 32 835 K€ | 79 154 K€ | 111 990 K€ | 106 481 K€ |
| | Autres charges | 24 377 K€ | 35 101 K€ | 59 478 K€ | 56 728 K€ |
| | | 59 056 K€ | 116 083 K€ | 175 139 K€ | 166 605 K€ |
| **Prestations sociales** | | 673 K€ | 291 K€ | 963 K€ | 913 K€ |
| | | **160 461 K€** | **281 828 K€** | **442 289 K€** | **426 039 K€** |

**Répartition de la masse salariale**




**Répartition de la masse salariale par statut**




## 3.4. Les heures de cours complémentaires

9,8 M€ d'heures de cours complémentaires ont été payées en 2025.

**Montants bruts des heures de cours complémentaires payées en 2025**

| | | Titulaires | Contractuels | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| **ENSEIGNANTS** | Doctorants contractuels | - | 79 K€ | 79 K€ | 70 K€ |
| | Enseignants | - | 52 K€ | 52 K€ | 27 K€ |
| | Enseignants-chercheurs | 2 887 K€ | 441 K€ | 3 328 K€ | 3 172 K€ |
| | Professeurs du 1er degré | 24 K€ | - | 24 K€ | 21 K€ |
| | Professeurs du 2nd degré | 1 740 K€ | - | 1 740 K€ | 1 731 K€ |
| | Vacataires | - | 4 350 K€ | 4 350 K€ | 4 229 K€ |
| | | 4 651 K€ | 4 921 K€ | 9 573 K€ | 9 250 K€ |
| **BIATSS** | Catégorie A | 63 K€ | 98 K€ | 161 K€ | 155 K€ |
| | Catégorie B | 22 K€ | 13 K€ | 35 K€ | 41 K€ |
| | Catégorie C | 4 K€ | - | 4 K€ | 3 K€ |
| | Etudiants | - | 4 K€ | 4 K€ | 1 K€ |
| | | 89 K€ | 115 K€ | 203 K€ | 200 K€ |
| | | **4 740 K€** | **5 037 K€** | **9 776 K€** | **9 450 K€** |

# 4. Évolution professionnelle et accompagnement

En 2025, **325 agents** ont sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle :

- 27% ont sollicité ponctuellement le service (88 agents) ;
- 41% ont sollicité un accompagnement personnalisé (133 agents) ;
- 32% n'ont pas pu être pris en charge au 31 décembre 2025 (104 agents).

La demande des agents en 2025 est en augmentation de 13% par rapport à 2024 (325 agents en 2025, 287 agents en 2024, 295 agents en 2023).

Un poste de conseiller en évolution professionnelle a été créé au service handicap à compter du 1er septembre 2025 afin de proposer un guichet unique d'accompagnement professionnel des personnels en situation de handicap. À compter de cette date et jusqu'à la fin de l'année 2025, le transfert des dossiers des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, accompagnés jusque-là par le service CAPP, a été réalisé.

Au total en 2025, les deux services ont conseillé/accompagné 90 agents BOE (73 hommes et 17 femmes), ce qui représente 28% du total des agents ayant sollicité un entretien conseil ou un accompagnement en évolution professionnelle sur l'année.

*Détail Composition du service CAPP*

**Profil des agents :**

- 246 femmes (76%) et 79 hommes (24%) ;
- 279 personnels BIATSS (86%) et 46 personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou doctorants (14%) ;
- 216 titulaires (66%) et 109 contractuels (34%).

## ◆ Accompagnements réalisés en 2025

- 236 accompagnements personnalisés ont été réalisés ou ont débuté en 2025.

Un agent peut solliciter un ou plusieurs types d'accompagnement. Certains agents entreprennent parfois plusieurs accompagnements pour maximiser leurs chances de voir leurs projets aboutir.

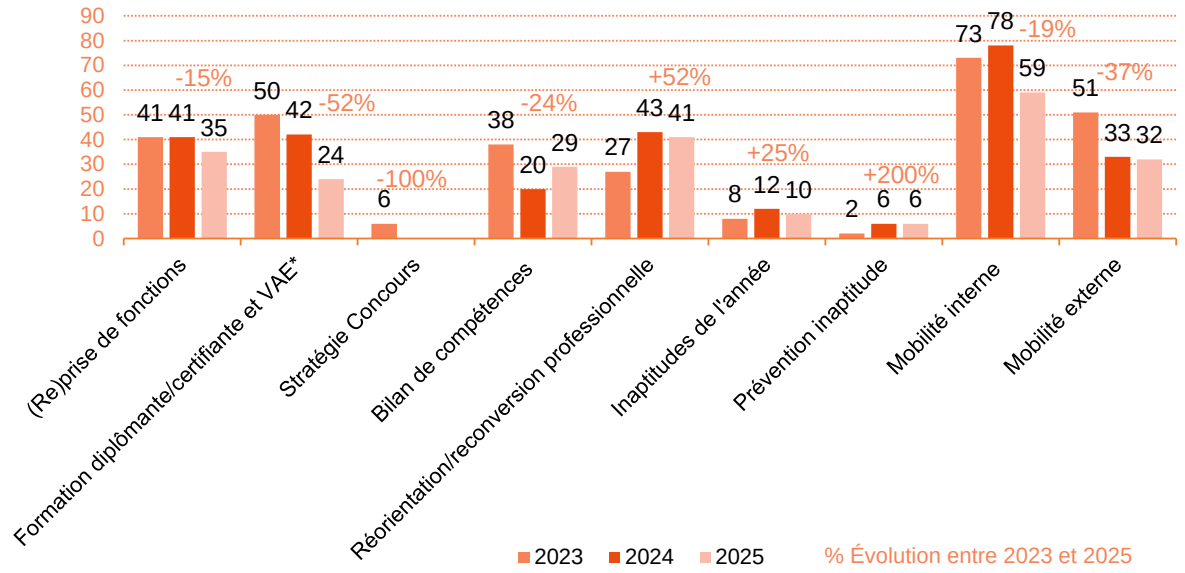
- En 2025, la moyenne a été de 2 accompagnements par agent contre 1,8 les deux années précédentes.

## ◆ Évolution des accompagnements

**Entre 2023 et 2025,** les accompagnements ayant connu la plus forte progression sont les **accompagnements évolution métier** (prévention inaptitude, inaptitude, réorientation/reconversion) qui passent de 37 à 57 (soit +54%) :

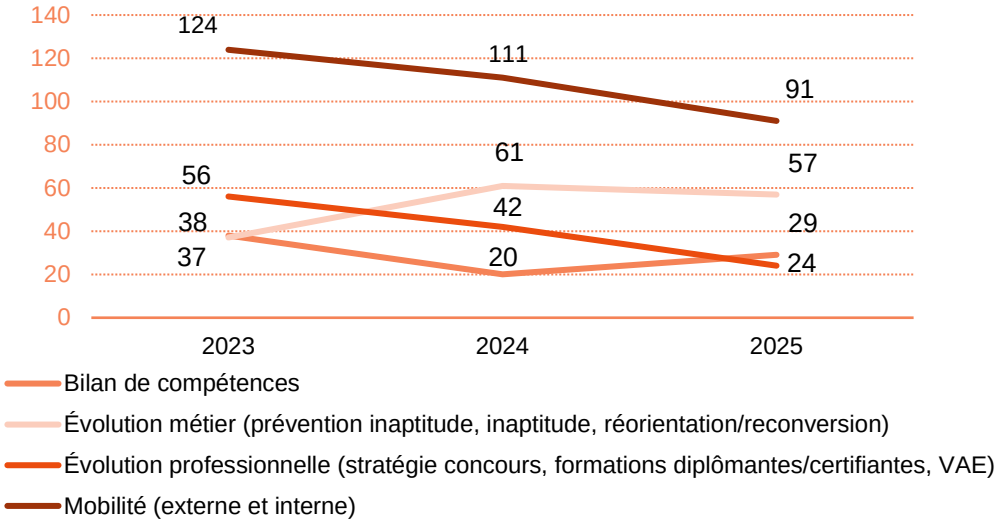
- les accompagnements en lien avec la prévention d'inaptitude (de 2 à 6 soit +300%) ;
- les accompagnements à la réorientation-reconversion professionnelle (de 27 à 41 soit +52%) ;
- les accompagnements en lien avec les inaptitudes de l'année (de 8 à 10 soit +25%).

### Évolution des accompagnements entre 2023 et 2025




**Formation diplômante et certifiante : 23 en 2025, 38 en 2024, 41 en 2023 . VAE : 1 en 2025, 4 en 2024, 9 en 2023.*

En 2025, 10 agents ont été accompagnés dans le cadre d'une situation d'inaptitude. Pour tous ces agents, il a été reconnu par les instances compétentes soit une inaptitude totale et définitive au poste de travail, soit aux fonctions voire une inaptitude à toutes fonctions.




## Zoom sur les accompagnements « mobilité interne »

En 2025, les 59 agents accompagnés pour une mobilité interne sont :

- majoritairement des agents titulaires (81%). Les agents contractuels représentent 19% des accompagnements à ce titre (5 en CDI et 6 en CDD) ;
- des personnels BIATSS à l'exception de 2 agents ; parmi les personnels BIATSS, 53% des agents sont de catégorie C (soit 30 agents), 32% des agents appartiennent à la catégorie B (soit 18 agents) et 15% des agents appartiennent à la catégorie A (soit 9 agents).

### Répartition par type de population

| | Titulaires | | CDI | | CDD | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nb | %f | Nb | %f | Nb | %f | |
| EEC | 2 | 100% | - | - | - | - | 2 |
| BIATSS | 46 | 85% | 5 | 80% | 6 | 83% | 57 |
| | **48** | **85%** | **5** | **80%** | **6** | **83%** | **59** |

### Répartition par catégorie

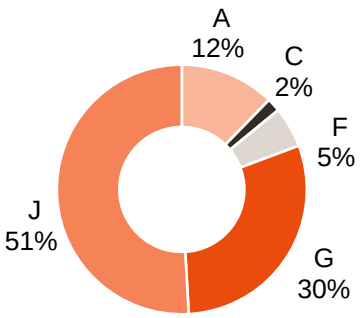
| | | Total | Dont f |
|---|---|---|---|
| EEC | | 2 | 2 |
| BIATSS | Cat. A | 9 | 9 |
| | Cat. B | 18 | 16 |
| | Cat.C | 30 | 23 |
| | | **59** | **50** |

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

| Tranches d'âges | Effectifs | Dont f |
|---|---|---|
| 25 - 34 ans | 2 | 2 |
| 35 - 49 ans | 25 | 23 |
| 50 ans et + | 32 | 25 |

*NB : Les 81% de personnels accompagnés en BAP G et J sont à comparer avec la proportion globale des personnels BIATSS dans ces deux BAP, soit près de 64%.*

### Répartition des agents accompagnés par BAP



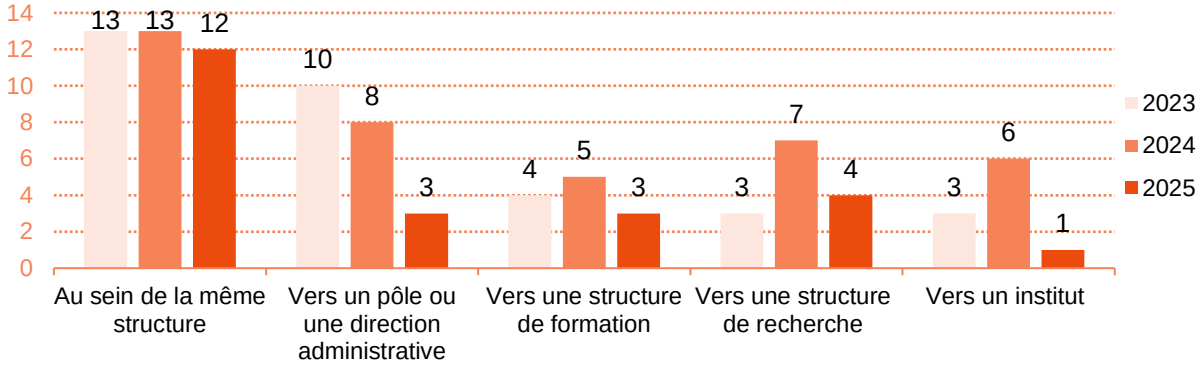

## ◆ Bilan accompagnement à la mobilité interne

Au 31 décembre 2025, parmi les 59 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité interne :

- 23 agents ont réalisé une mobilité interne ;
- 28 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- 3 agents ont suspendu leur démarche ;
- 5 ont arrêté leur démarche de mobilité interne
  (dont 1 a réalisé une mobilité externe, 2 pour raison de licenciement, 1 a bénéficié d'une rupture conventionnelle et 1 a souhaité rester sur poste).

### Vers quelles structures les 23 mobilités internes ont-elles été réalisées ?

- 52% des mobilités ont été réalisées au sein de la même structure d'affectation ;
- 48% des agents ont changé de structure.



## Zoom sur les accompagnements « mobilité externe »

En 2025, les 32 agents accompagnés pour une mobilité externe sont :

- majoritairement des agents titulaires (72%). Les agents contractuels représentent 28% des accompagnements à ce titre (4 en CDI et 5 en CDD) ;
- tous sont des personnels BIATSS ;
- majoritairement des agents de catégorie B (44% soit 14 agents) suivi de près par des agents de catégorie C (41% soit 13 agents).

La demande d'accompagnement à la mobilité externe reste stable par rapport à l'année 2024 (33 agents en 2024 et 32 agents en 2025) et diminue nettement par rapport à l'année 2023 (51 agents en 2023, soit une baisse de près de 40%).

**Répartition par type de population**

| | Titulaires | | CDI | | CDD | | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Nb | %f | Nb | %f | Nb | %f | |
| EEC | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 |
| BIATSS | 23 | 87% | 4 | 50% | 5 | 80% | 32 |
| | **23** | **87%** | **4** | **50%** | **5** | **80%** | **32** |

**Répartition par catégorie**

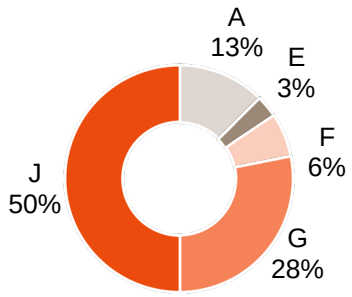
| | | Total | dont f |
|---|---|---|---|
| EEC | | 0 | 0 |
| BIATSS | Cat. A | 5 | 4 |
| | Cat. B | 14 | 12 |
| | Cat. C | 13 | 10 |
| | | **32** | **26** |

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

| Tranches d'âges | Effectifs | Dont f |
|---|---|---|
| 35 - 49 ans | 18 | 16 |
| 50 ans et + | 14 | 10 |

*NB : Les 78% de personnels accompagnés en BAP G et J sont à comparer avec la proportion globale des personnels BIATSS dans ces deux BAP, soit près de 64%.*

**Répartition des agents accompagnés par BAP**




### Bilan accompagnement à la mobilité externe

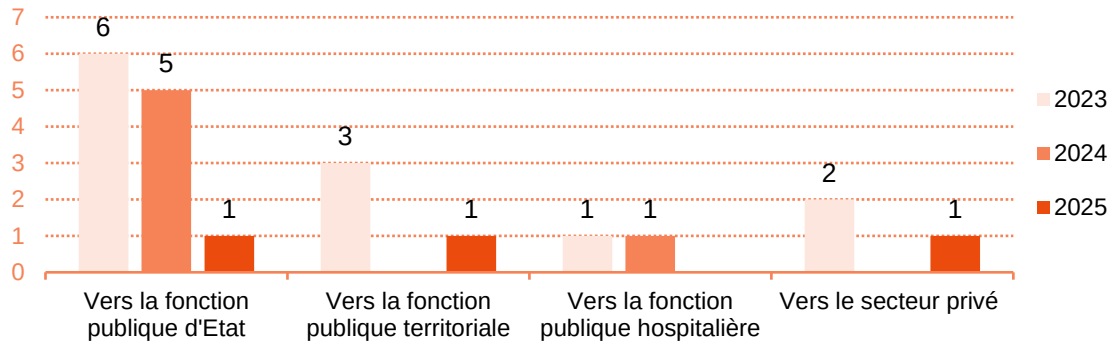
Au 31 décembre 2025, parmi les 32 agents accompagnés durant l'année dans une démarche de mobilité externe :

- 3 agents ont réalisé une mobilité externe ;
- 21 agents sont toujours en cours d'accompagnement ;
- 1 agent a suspendu sa démarche ;
- 7 ont arrêté leur démarche (dont 3 ont réalisé une mobilité interne, 1 pour raison de licenciement, 1 a bénéficié d'une rupture conventionnelle et 1 a souhaité rester sur poste, 1 autonome dans ses démarches).

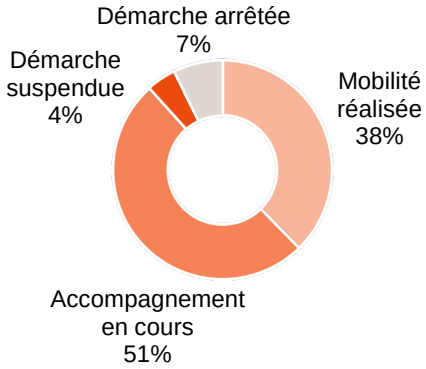
Vers quels types d'employeurs les 3 mobilités externes ont-elles été réalisées ?

- 1 agent est resté dans la fonction publique d'Etat mais hors université ;
- 1 agent a choisi de se diriger vers la fonction publique territoriale ;
- 1 agent s'est orienté vers le secteur privé.

Aucun agent accompagné n'a réalisé de mobilité externe vers la fonction publique hospitalière.




**Bilan des mobilités internes et externes (au regard des 69 agents accompagnés)**




> 69 agents ont été accompagnés dans une démarche de mobilité :

- 22 ont sollicité un accompagnement double « mobilité interne et mobilité externe » ;
- 47 ont opté pour l'un ou l'autre de ces accompagnements.

> Au 31 décembre 2025, parmi ces 69 agents :

- 26 ont réalisé une mobilité interne ou externe (38%) ;
- 35 sont en cours d'accompagnement (51%) ;
- 5 ont mis fin à leur accompagnement à la mobilité (7%) [en raison d'un licenciement (2,8%), une rupture conventionnelle (1,4%), souhait de rester sur leur poste de travail (1,4%), autonomie dans les démarches (1,4%)] ;
- 5 ont suspendu pour raison de soins (arrêt maladie long/CLD) (4%).

## Mobilité des enseignants-chercheurs

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

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

**Attributions des CRCT au titre de l'année 2024-2025**

L'ensemble de ces attributions représente un volume de décharges d'enseignement de 1 440 HETD.

| | Nb de demandes* | Attributaires au titre de | | | | Total en semestres attribués | Dont attributaires pour une mobilité à l'étranger |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | CNU | UB | CNU et UB | Total | | |
| Femmes | 8 | 3 | 3 | 0 | 6 | 6 | 1 |
| Hommes | 13 | 2 | 4 | 1 | 7 | 9 | 2 |
| | **21** | **5** | **7** | **1** | **13** | **15** | **3** |

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

### ◆ Délégations

**Attributions des délégations au titre de l'année 2024-2025**

La majorité des délégations (56%) sont faites en direction du CNRS.

L'ensemble des délégations attribuées représente un volume de décharges d'enseignement de 4 460 HETD.

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

| | Nb de demandes | | Attributaires | | Attributaires pour une mobilité à l'étranger | | Volume de décharges en HETD |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| CNRS | 8 | 28 | 7 | 16 | 0 | 0 | 2 380 |
| INRIA | 1 | 5 | 1 | 4 | 0 | 0 | 480 |
| Autres | 5 | 8 | 5 | 8 | 3 | 1 | 1 600 |
| | 14 | 41 | 13 | 28 | 3 | 1 | |
| | **55** | | **41** | | **4** | | **4 460** |

### ◆ Congés pour projet pédagogique (CPP)

**Attributions des CPP au titre de l'année 2024-2025**

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

| | Nb de demandes | | Attributaires | | Volume de décharges en HETD |
|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | |
| Enseignants chercheurs | 3 | 4 | 2 | 2 | 672 |
| Enseignants 1er ou 2nd degré | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **4** | **4** | **2** | **2** | |
| | **8** | | **4** | | **672** |

# 5. Flux de personnels

## 5.1. Le taux de rotation

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

> Le taux de rotation global est un peu plus de 15% (contractuels 27,5% et titulaires 3,8%).

> Ces taux sont en légère hausse par rapport à l'année passée, sauf pour les contractuels (-0,5%).

> Le turnover montre que plus d'1/4 de la population est renouvelé en 2025.
Il est en partie lié à la présence de contrats dont la durée est fixée par la règlementation (ex : doctorants contractuels, ATER, chefs de clinique…).

| | | Entrants 2025 | Sortants 2024 | Effectifs 2025 | Taux de rotation | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Titulaires** | Personnels EEC | 54 | 69 | 1 847 | 3,3% | 2,8% |
| | Personnels BIATSS | 37 | 92 | 1 500 | 4,2% | 4,2% |
| | | 91 | 161 | 3 347 | 3,8% | 3,4% |
| **Contractuels** | Personnels EEC | 535 | 541 | 1 594 | 33,8% | 32,2% |
| | Personnels BIATSS | 362 | 290 | 1 543 | 21,1% | 23,5% |
| | | 897 | 831 | 3 137 | 27,5% | 28,0% |
| | | **988** | **992** | **6 484** | **15,3%** | **15,0%** |

**Calcul du taux de rotation :**

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

Les entrants 2025 sont les agents présents au 31/12/2025 qui ne l'étaient pas au 31/12/2024 quelle que soit leur situation. De la même façon, les sortants 2025 sont les agents présents au 31/12/2024 qui ne le sont plus au 31/12/2025.

## 5.2. Les départs

### Les retraites des personnels titulaires

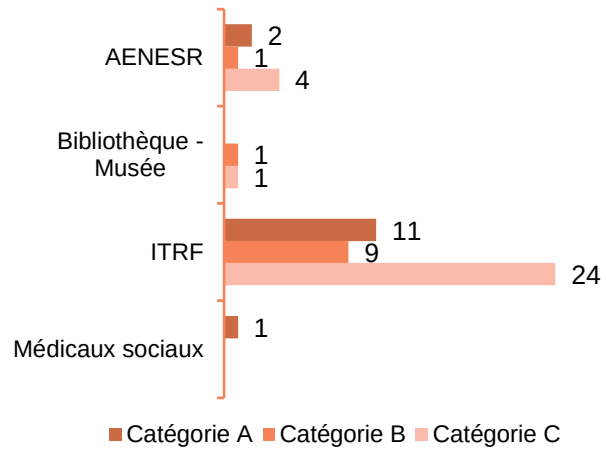
#### État des départs

Le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires en activité en 2025 s'élève à 86 :

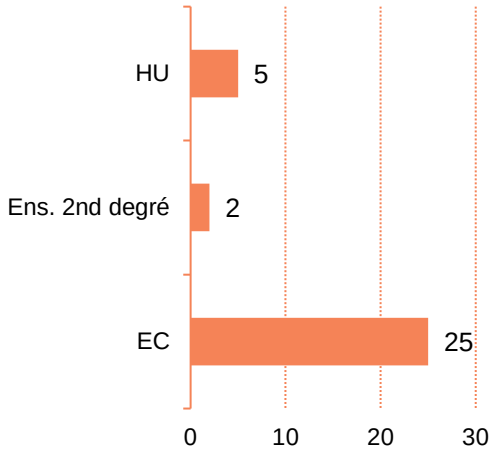
- 54 personnels BIATSS ;
- 32 enseignants et enseignants-chercheurs.

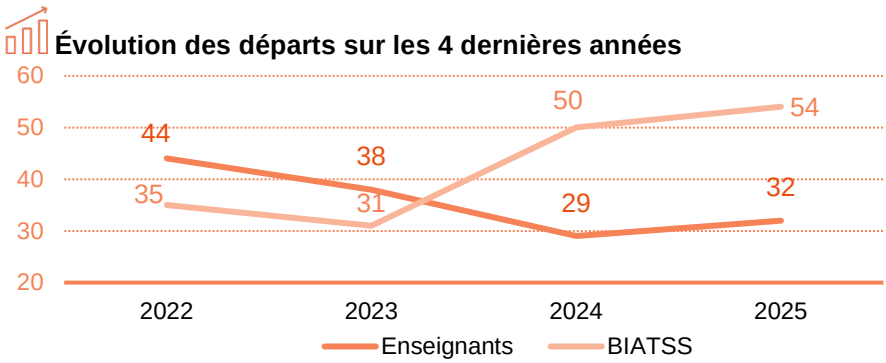
**Départ en retraite par filière et par type de population**

**Personnels BIATSS**




**Enseignants**






### Départ par statut et genre

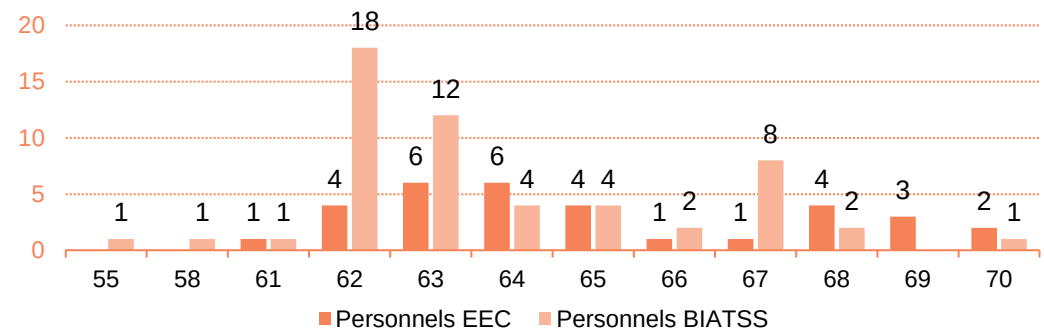
| | | | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Ens. 2nd degré | PRAG | 0 | 1 | 1 | - | 5 | 40% |
| | | PRCE | 1 | 0 | 1 | 100% | 1 | 100% |
| | | | 1 | 1 | 2 | 50% | 6 | 50% |
| | Ens. cherch. et cherc. | MCF | 4 | 5 | 9 | 44% | 9 | 44% |
| | | PR | 5 | 11 | 16 | 31% | 5 | - |
| | | | 9 | 16 | 25 | 36% | 14 | 29% |
| | Hospitalo-universitaires | MCU-PH | 0 | 1 | 1 | - | 3 | 33% |
| | | PUPH | 0 | 4 | 4 | - | 6 | 33% |
| | | | 0 | 5 | 5 | - | 9 | 33% |
| | | | 10 | 22 | 32 | 31% | 29 | 34% |
| BIATSS | Catégorie A | | 9 | 5 | 14 | 64% | 11 | 55% |
| | Catégorie B | | 9 | 2 | 11 | 82% | 13 | 62% |
| | Catégorie C | | 23 | 6 | 29 | 79% | 26 | 62% |
| | | | 41 | 13 | 54 | 76% | 50 | 60% |
| | | | **51** | **35** | **86** | **59%** | **79** | **51%** |

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

L'âge moyen de départ à la retraite est de 64,2 ans :

- 65,1 pour les enseignants et enseignants-chercheurs ;
- 63,3 pour les BIATSS.

2/3 des personnels BIATSS partent à la retraite entre 61 et 67 ans, et entre 62 et 69 ans pour les enseignants.

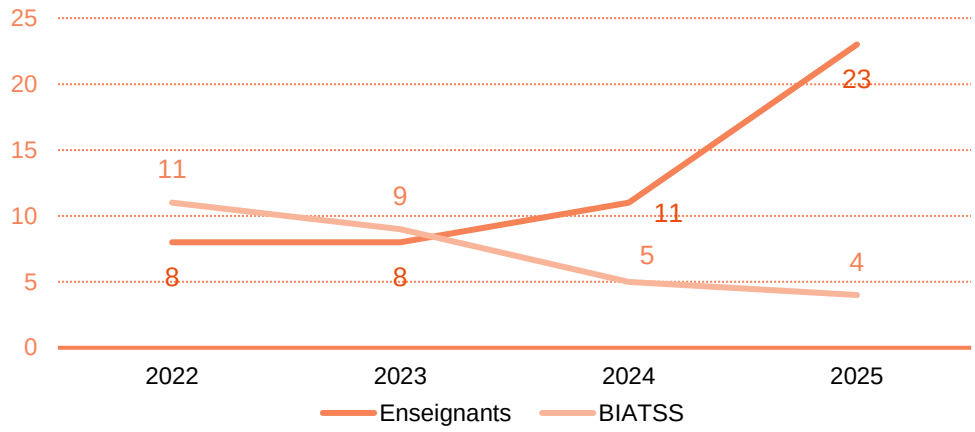


# Les autres départs des personnels titulaires

| | EEC | | BIATSS | | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | |
| Nomination après concours | - | 2 | 3 | 1 | 6 | 12 |
| Mutation | 9 | 14 | 2 | 2 | 27 | 16 |
| Décès | - | 1 | - | - | 1 | 5 |
| Autres départs* | 2 | 3 | 14 | 7 | 26 | 17 |
| | **11** | **20** | **19** | **10** | **60** | **50** |

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

**Évolution des départs pour mutation sur les 4 dernières années**

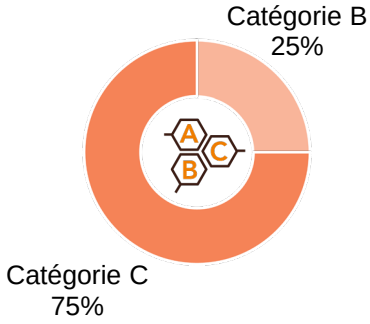



## Les ruptures conventionnelles (titulaires et contractuels)

> 4 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées, avec 1 départ de l'université en 2025.

**Départ en 2025 des personnels en activité**

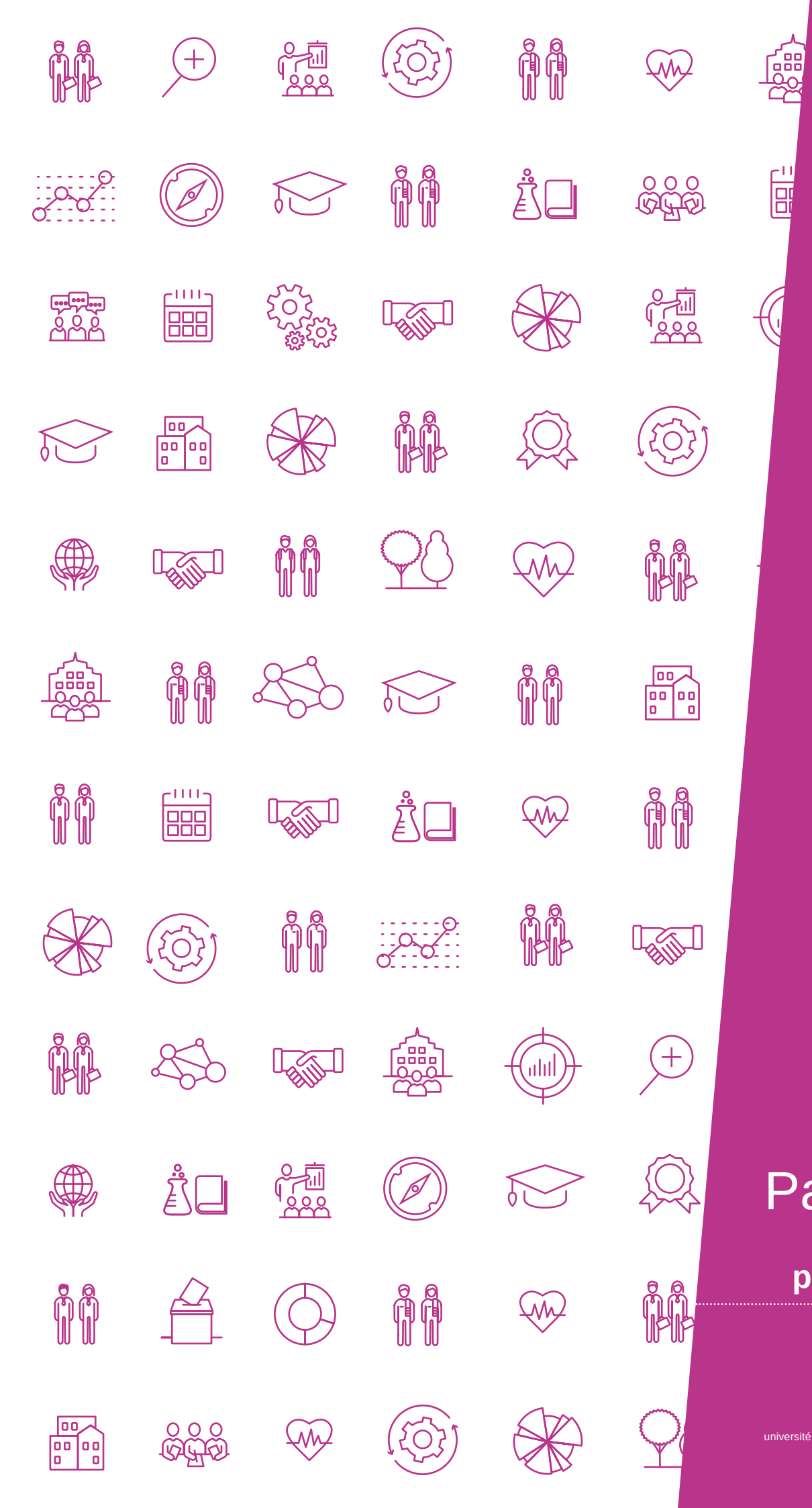
| | Contractuels | Titulaires | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| EEC | 0 | 0 | 0 | 2 |
| BIATSS | 1 | 3 | 4 | 2 |
| | **1** | **3** | **4** | **4** |




## Les retraites des personnels en CDI

L'âge moyen de la retraite pour les personnels BIATSS en CDI est de 63,9 ans.

| | | Femmes | Hommes | Total | %f | Rappel 2024 | %f |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ITRF | Catégorie A | 1 | - | 1 | 100% | 2 | 50% |
| | Catégorie B | 1 | - | 1 | 100% | - | - |
| | Catégorie C | 3 | 1 | 4 | 75% | 4 | 75% |
| | | **5** | **1** | **6** | **83%** | **6** | **67%** |



# Partie 3.
## Vie des personnels

# → Focus sur la vie des personnels

## La formation des personnels pour le développement des compétences

**550 400 €**[1]
de dépenses formation pour les agents





près de **5 600**
participants à des formations

[1] *Hors masse salariale*

## L'action sociale

Un engagement de **643 000 €** pour l'action sociale

**RESTAURATION**
**50 122** repas[2]

pour un coût de **222 K€**

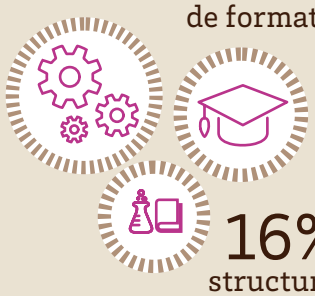
**ARBRE DE NOËL**
**2 243** enfants bénéficiaires

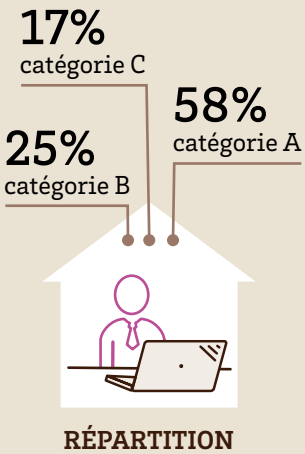
pour un coût de **63 K€**

[2] *Partiellement subventionnés par l'université de Bordeaux et l'État*

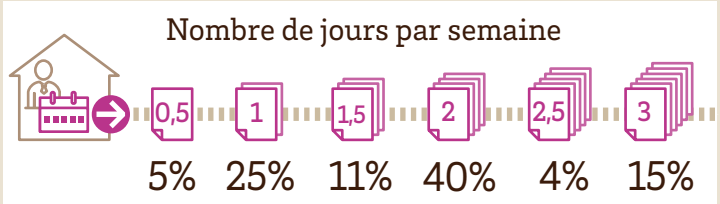
## Le télétravail

**63%** des personnels BIATSS font du télétravail[3]




**RÉPARTITION**




[3] *de droit commun*

## Les absences

Taux d'absence global **3,64%**

**1,33%**
congé pour maladie ordinaire

**1,20%**
congé longue maladie / longue durée

**0,23%**
congé accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP)

**ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ** soit **2,76%**

**0,52%**
maternité / paternité

**0,36%**
congé famille

**ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES** soit **0,88%**

## La santé, la sécurité

**146** accidents de travail et de trajet




**283**
assistants de prévention

**2 314**
visites médicales

## Les personnels en situation de handicap[4]

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

soit **7,34%**
des personnels




**292 000 €**
de dépenses consacrées au handicap



**dont 98 000 €**
d'aménagement de poste

[4] *Comprend tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi*

# Partie 3 : Vie des personnels


**1. Temps de travail et congés des personnels ..... 113**

1.1. Le temps de travail ..... 113

1.2. Le télétravail ..... 116

1.3. Les absences spécifiques (hors congés annuels) ..... 119

**2. Environnement social ..... 123**

2.1. Les risques professionnels ..... 123

2.2. La médiation ..... 125

2.3. La cellule d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) ..... 128

2.4. La santé au travail ..... 130

2.5. L'hygiène et la sécurité ..... 136

2.6. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et l'accompagnement des agents en situation de handicap ..... 141

2.7. L'action sociale ..... 143

2.8. Les actions culturelles et de loisirs ..... 148

**3. Formations des personnels ..... 153**

3.1. La répartition des personnels formés ..... 153

3.2. Caractéristiques des formations suivies ..... 157

3.3. La formation et l'accompagnement à la pédagogie ..... 161

3.4. Les formations dispensées aux doctorants ..... 163

**4. Origine géographique et domiciliation des personnels ..... 166**

# 1. Temps de travail et congés des personnels

## 1.1. Le temps de travail

### L'effectif à temps partiel ou incomplet au 31 décembre 2025

> L'effectif à temps partiel et temps incomplet à l'université de Bordeaux représente 7% de la population totale au 31 décembre 2025.

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

> Le nombre important d'agents à temps incomplet parmi la filière médico-sociale s'explique par la présence des médecins contractuels de l'espace santé étudiants (ESE) chargés du suivi médical des étudiants, dont l'activité à l'université s'ajoute à leur activité principale dans le secteur privé.

| | | Contractuels | | Titulaires | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Eff. | % de TP | Eff. | % de TP | Eff. | % de TP | Eff. | % de TP |
| EEC | Astronomes et physiciens | - | - | 1 | 8% | 1 | 8% | 1 | 8% |
| | Doctorants contractuels | 2 | 0% | - | - | 2 | 0% | 3 | 0% |
| | Ens. 1er degré | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | Ens. 2nd degré | 8 | 12% | 13 | 4% | 21 | 5% | 21 | 5% |
| | Ens. chercheurs et chercheurs | 98 | 21% | 18 | 1% | 116 | 7% | 110 | 7% |
| | Hospitalo-universitaires | 13 | 5% | 1 | 0% | 14 | 3% | 13 | 2% |
| | | 121 | 8% | 33 | 2% | 154 | 5% | 148 | 4% |
| BIATSS | AENESR | - | - | 10 | 8% | 10 | 8% | 10 | 8% |
| | Bibliothèque - Musée | - | - | 4 | 4% | 4 | 4% | 6 | 6% |
| | ITRF | 121 | 8% | 117 | 9% | 238 | 9% | 224 | 8% |
| | Médicaux sociaux | 20 | 74% | - | - | 20 | 65% | 14 | 58% |
| | | 141 | 9% | 131 | 9% | 272 | 9% | 254 | 9% |
| | | **262** | **8%** | **164** | **5%** | **426** | **7%** | **402** | **6%** |

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

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

> Le temps partiel à 80% est la formule privilégiée par les personnels titulaires. Elle est choisie par 52% des agents.

> La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (80%).

| | | 50% | | 60% | | 70% | | 80% | | 90% | | Total | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Eff. | %f | Eff. | %f | Eff. | %f | Eff. | %f | Eff. | %f | Eff. | %f |
| EEC | Astronomes et physiciens | 1 | 100% | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 100% |
| | Ens. 2nd degré | 4 | 75% | 3 | 67% | - | - | 6 | 50% | - | - | 13 | 62% |
| | Ens. chercheurs et chercheurs | 4 | 50% | 3 | 67% | 1 | 100% | 9 | 67% | 1 | 0% | 18 | 61% |
| | Hospitalo-universitaires | 1 | 0% | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - |
| | | 10 | 60% | 6 | 67% | 1 | 100% | 15 | 60% | 1 | 0% | 33 | 61% |
| BIATSS | AENESR | - | - | 1 | 100% | - | - | 6 | 100% | 3 | 100% | 10 | 100% |
| | Bibliothèque - Musée | - | - | 2 | 100% | - | - | 1 | 100% | 1 | 100% | 4 | 100% |
| | ITRF | 34 | 71% | 3 | 100% | 5 | 100% | 63 | 86% | 12 | 92% | 117 | 83% |
| | | 34 | 71% | 6 | 100% | 5 | 100% | 70 | 87% | 16 | 94% | 131 | 85% |
| | | **44** | **68%** | **12** | **83%** | **6** | **100%** | **85** | **82%** | **17** | **88%** | **164** | **80%** |

### Répartition des temps partiels par motif des personnels titulaires

> 21% des temps partiels sont accordés de droit.

| | | Temps partiel de droit | Temps partiel sur autorisation | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Astronomes et physiciens | - | 1 | 1 | 1 |
| | Ens. 1er degré | - | - | - | - |
| | Ens. 2nd degré | 1 | 12 | 13 | 11 |
| | Ens. chercheurs et chercheurs | 2 | 16 | 18 | 17 |
| | Hospitalo-universitaires | - | 1 | 1 | 1 |
| | | 3 | 30 | 33 | 30 |
| BIATSS | AENESR | 1 | 9 | 10 | 10 |
| | Bibliothèque - Musée | - | 4 | 4 | 6 |
| | ITRF | 30 | 87 | 117 | 104 |
| | Médicaux sociaux | - | - | - | - |
| | | 31 | 100 | 131 | 120 |
| | | **34** | **130** | **164** | **150** |

### Temps partiel thérapeutique

Au 31 décembre 2025, parmi les agents exerçant à temps partiel thérapeutique (TPTH), 75% ont une quotité de travail de 50%, dont 13 personnels contractuels (13% sont à 60%, 5% sont à 70% et 7% sont à 80%)**.**

> 7% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs.

> 79% des personnels à temps partiel thérapeutique sont des femmes.

| | | Contractuels | Titulaires | Total | %f | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **EEC** | | 1 | 3 | 4 | 100% | 10 |
| | | 1 | 3 | 4 | 100% | 10 |
| **BIATSS** | Catégorie A | 8 | 8 | 16 | 75% | 5 |
| | Catégorie B | 6 | 7 | 13 | 77% | 13 |
| | Catégorie C | 3 | 25 | 28 | 79% | 13 |
| | | 17 | 40 | 57 | 77% | 31 |
| | | **18** | **43** | **61** | **79%** | **41** |

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

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

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

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

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

### Attribution de modulation de service volet 1

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

Pour l'année universitaire 2024-2025 les allègements de service au titre du volet 1 représentent 1 216 heures équivalent travaux dirigés (HETD) :

> 400 HETD au titre du recrutement 2024 et 816 HETD au titre du recrutement 2023 ;

> Pour la formation obligatoire (année 2024-2025), le volume est de 672 HETD.

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

### Répartition par genre des bénéficiaires de la modulation de service volet 1

| Nombre de recrutements 2024-2025 | | Dont bénéficiaires de la modulation | |
|---|---|---|---|
| Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| 9 | 12 | 5 | 11 |
| **21** | | **16** | |

Parmi les 21 maîtres de conférences recrutés en 2024-2025, 5 (4 femmes et 1 homme) ont choisi de renoncer au bénéfice du dispositif de modulation.

*Répartition des modulations par structure (recrutement 2024-2025)*

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

> Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 2 représente 884 HETD de décharges d'enseignement pour l'année 2024-2025 (dont 404 HETD octroyées lors d'années précédentes) ;

> Aucune décharge d'enseignement n'a été octroyée au titre du volet 3 pour l'année 2024-2025 ;

> Aucune modulation n'a été attribuée pour le volet 4 au titre de l'année universitaire 2024-2025 ;

> Le volume de décharges d'enseignement au titre du volet 5 représente 3 697 HETD, dont 1 857 HETD pour les femmes.

| | Octrois | | | Rappel 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | Total |
| Volet 2 | 2 | 6 | 8 | 3 | 12 | 15 |
| Volet 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Volet 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Volet 5 | 21 | 19 | 40 | 18 | 18 | 36 |

### Attribution de modulation de service volet 6

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

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

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

> Aucune demande n'a été faite pour l'année 2024-2025. Une modulation avait été octroyée au titre de l'année 2023-2024 avec une décharge de 96 HETD prévue sur l'année 2024-2025.

## 1.2. Le télétravail

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

Le télétravail qui s'inscrit dans une démarche globale et volontariste d'amélioration de la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle des agents, se doit également de conserver les mêmes exigences de continuité et de qualité du service rendu par chaque personnel.

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

### Le télétravail "de droit commun"

Le dispositif de télétravail de droit commun continue d'être largement sollicité et attribué aux personnels éligibles en 2025.

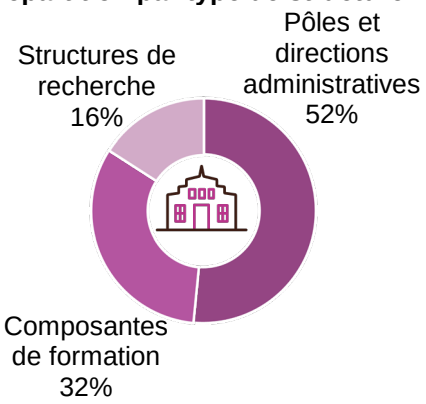
Les autorisations de télétravail sont délivrées par chaque supérieur hiérarchique direct en prenant en compte les nécessités de service, la nature et l'organisation des activités. Le télétravail est mis en place de 0,5 à 3 jours par semaine, selon des modalités fixes et/ou flottantes.

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

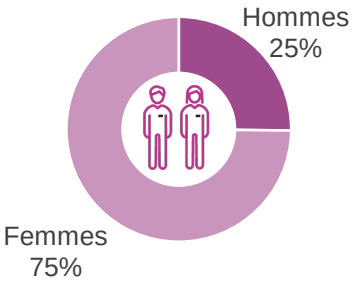
En décembre 2025, 1 898 BIATSS exercent leur activité en télétravail dans le cadre du droit commun, soit 63% des personnels éligibles.

- Un peu plus de 50% des télétravailleurs exercent dans les pôles et directions administratives, structures très majoritairement composées de personnels BIATSS ;
- La représentation importante des femmes (75%) est induite par une population BIATSS majoritairement féminine (68%) ;
- La proportion de contractuels bénéficiant du télétravail est supérieure à celle des titulaires (54%) ;
- Près de 60% des télétravailleurs sont des personnels de catégorie A, un quart appartiennent à la catégorie B et 17% relèventde la catégorie C.

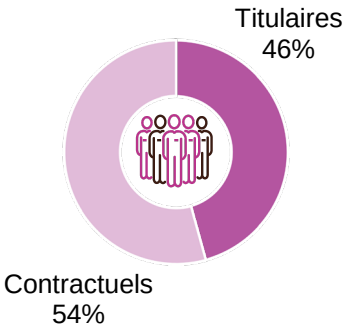
**Répartition par type de structure**



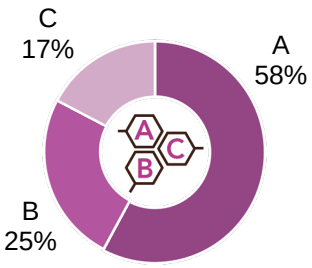

**Répartition par genre**



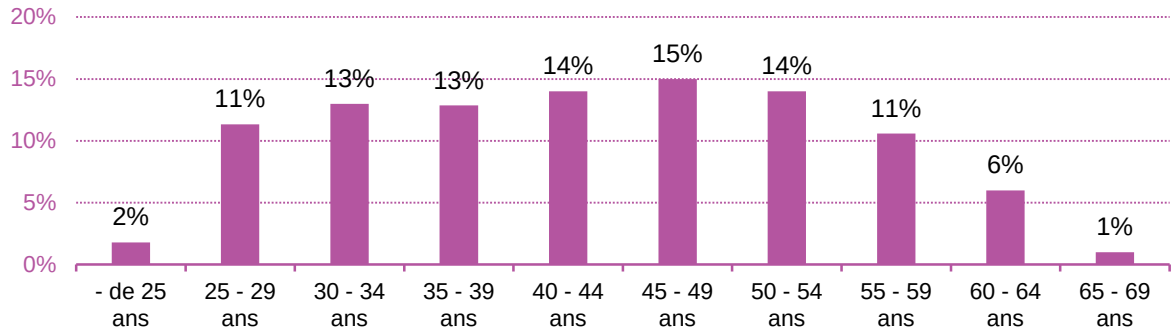

**Répartition par statut**




**Répartition par catégorie**

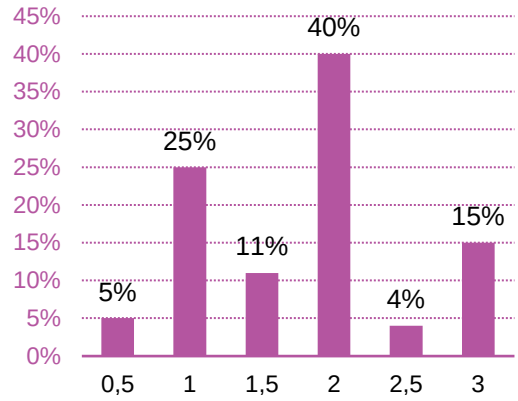



**Répartition par tranche d'âge de l'exercice du télétravail**

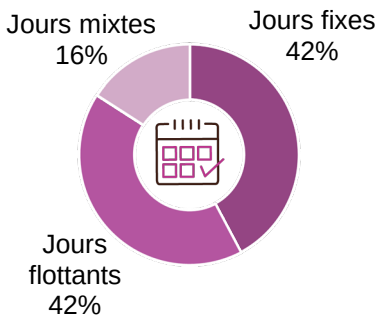



> 40% des agents télétravaillent 2 jours par semaine, et le choix est également réparti entre jours fixes et flottants.

**Répartition par nombre de jours de télétravail**




**Répartition par modalité de télétravail**



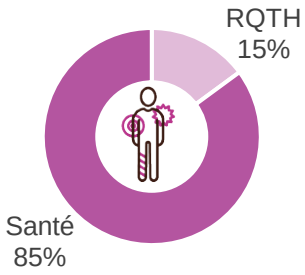
## Le télétravail sur prescription médicale

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

Durant l'année 2025, 183 agents ont été positionnés en télétravail sur prescription médicale (1ère prescription médicale et renouvellement), soit 5% des personnels éligibles. La mise en place d'un outil dématérialisé, permettant d'identifier plus clairement les demandes faites au titre d'un aménagement de poste, expliquent les variations observées par rapport à l'année 2024. Ces évolutions de taux seront à reconsidérer l'année prochaine au regard de deux années complètes d'observation.

- 3/4 des bénéficiaires sont des personnels titulaires ;
- majoritairement des femmes (86%) ;
- la répartition par catégorie est relativement équilibrée (37% pour la catégorie B, 32% pour la catégorie C et de 31% pour la catégorie A).

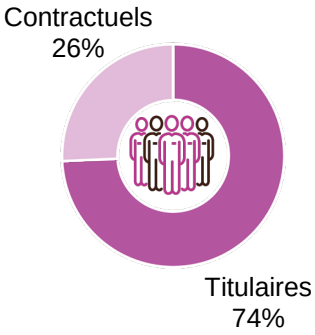
**Répartition par motif**



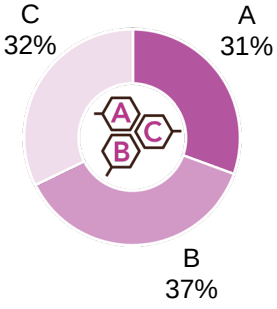

**Répartition par genre**



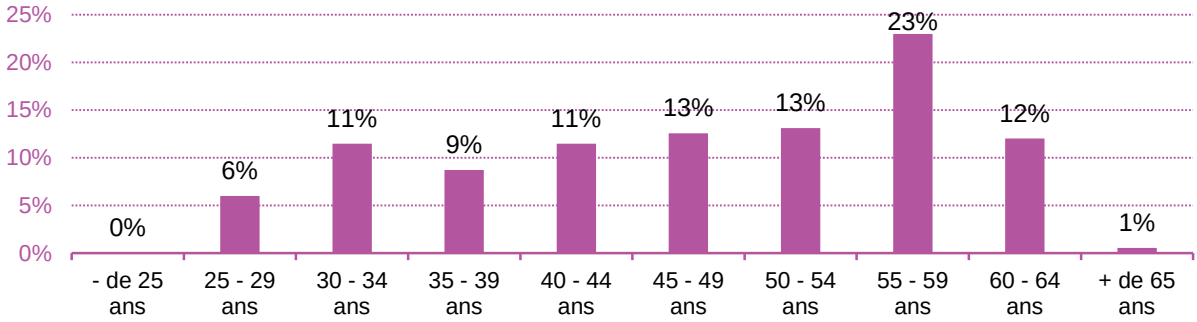

**Répartition par statut**



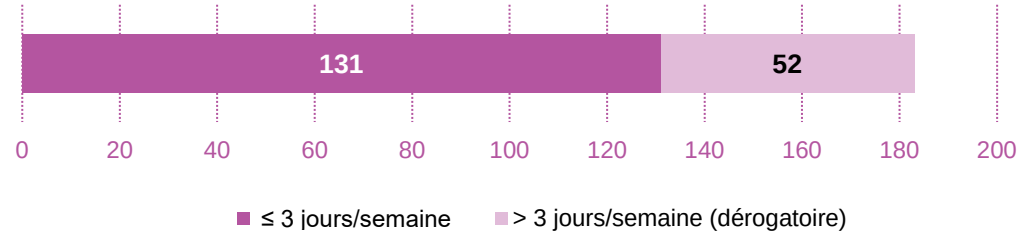

**Répartition par catégorie**




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



> 28% des aménagements de poste en télétravail pour raison de santé et/ou RQTH correspondent à des demandes dérogatoires allant au-delà des trois jours de télétravail par semaine (soit 1% de moins que l'année précédente).




## Indemnité télétravail

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

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

Au cours de l'année 2025, 1 931 agents ont perçu une indemnité télétravail sur au moins un des quatre trimestres (soit une baisse de près de 4% par rapport à l'année précédente). Le montant total annuel versé s'élève à 281 958 € (contre 299 917 € en 2024).

| Période | Nb de jours indemnisés | Nb d'agents indemnisés | Montant versé |
|---|---|---|---|
| 1er trimestre 2025 | 28 259 | 1 603 | 81 384 € |
| 2e trimestre 2025 | 27 853 | 1 693 | 80 217 € |
| 3e trimestre 2025 | 19 030 | 1 708 | 54 806 € |
| 4e trimestre 2025 | 22 761 | 1 583 | 65 550 € |
| | **97 902** | **1 931** | **281 958 €** |

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

### Répartition des absences par type

> 1 677 personnes (soit 26% du personnel) ont bénéficié d'au moins une absence au cours de l'année 2025. Le nombre de jours d'absence cumulé s'élève à 82 554, ce qui représente un taux d'absentéisme[1] de 3,64%.

| | | Absence pour raisons familiales | | ATMP | | Congé pour maladie | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours |
| EEC | Contractuels | 58 | 3 614 | 5 | 82 | 105 | 3 092 | 168 | 6 788 | 157 | 6 546 |
| | Titulaires | 22 | 1 514 | 13 | 1 180 | 145 | 8 509 | 180 | 11 203 | 218 | 13 552 |
| | | 80 | 5 128 | 18 | 1 262 | 250 | 11 601 | 348 | 17 991 | 375 | 20 098 |
| BIATSS | Contractuels | 243 | 10 548 | 31 | 1 201 | 506 | 12 241 | 780 | 23 990 | 704 | 21 600 |
| | Titulaires | 183 | 3 867 | 42 | 2 784 | 528 | 33 922 | 753 | 40 573 | 821 | 39 768 |
| | | 426 | 14 415 | 73 | 3 985 | 1 034 | 46 163 | 1 533 | 64 563 | 1 525 | 61 368 |
| | | **506** | **19 543** | **91** | **5 247** | **1 284** | **57 764** | **1 881** | **82 554** | **1 900** | **81 466** |

*NB : 1 agent peut bénéficier de plusieurs types de congés et être compté pour chaque.*

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

## ◆ Absences pour raisons familiales

**Les absences pour raisons familiales par statut et type de congé**

> 47% des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.

> 26% des jours d'absence sont attribués à des enseignants, des chercheurs ou des enseignants-chercheurs.

> 72% concernent des contractuels.

| | EEC | | | | BIATSS | | | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Contractuels | | Titulaires | | Contractuels | | Titulaires | | | | | |
| | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Somme |
| Congé maternité | 34 | 3 019 | 12 | 1 017 | 36 | 3 298 | 22 | 1 946 | 104 | 9 280 | 99 | 9 008 |
| Congé parental | - | - | 1 | 351 | - | - | 8 | 1 167 | 9 | 1 518 | 6 | 1 087 |
| Congé paternité | 19 | 401 | 8 | 141 | 10 | 221 | 6 | 121 | 43 | 884 | 41 | 851 |
| Congé familial personnel | 1 | 184 | - | - | 25 | 6 540 | 3 | 162 | 29 | 6 886 | 29 | 5 869 |
| Congé adoption | - | - | - | - | - | - | 1 | 112 | 1 | 112 | - | - |
| Garde enfants | 5 | 10 | 2 | 5 | 191 | 489 | 163 | 471 | 361 | 975 | 36 | 890 |
| | **59** | **3 614** | **23** | **1 514** | **262** | **10 548** | **203** | **3 979** | **547** | **19 655** | **491** | **17 726** |

**Taux d'absentéisme pour raisons familiales**

Le taux d'absentéisme annuel pour raisons familiales est de 0,87% (0,81% en 2024).

| | | Congé maternité | Congé parental | Congé paternité | Congé familial | Congé adoption | Garde d'enfants | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Contractuels | 0,57% | - | 0,08% | 0,03% | - | - | 0,68% | 0,54% |
| | Titulaires | 0,16% | 0,05% | 0,02% | - | - | - | 0,23% | 0,34% |
| | | 0,34% | 0,03% | 0,05% | 0,02% | - | - | 0,43% | 0,43% |
| BIATSS | Contractuels | 0,62% | | 0,04% | 1,23% | - | 0,09% | 1,98% | 1,89% |
| | Titulaires | 0,37% | 0,22% | 0,02% | 0,03% | 0,02% | 0,09% | 0,75% | 0,68% |
| | | 0,49% | 0,11% | 0,03% | 0,63% | 0,01% | 0,09% | 1,36% | 1,24% |
| | | **0,41%** | **0,07%** | **0,04%** | **0,31%** | **0,01%** | **0,04%** | **0,87%** | **0,81%** |

## ◆ Congés pour maladie

**Les absences pour maladie par statut et par type de congé**

> Le nombre d'absences pour maladie représente 56 739 jours pour 1 302 agents concernés soit près de 70% de l'ensemble des absences.

> Un arrêt de travail pour maladie ordinaire dure en moyenne 9 jours.

| | | Congé long* | | Congé maladie | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours |
| EEC | Contractuels | 1 | 181 | 104 | 2 911 | 105 | 3 092 | 113 | 3 532 |
| | Titulaires | 15 | 4 127 | 128 | 3 469 | 143 | 7 596 | 170 | 9 858 |
| | | 16 | 4 308 | 232 | 6 380 | 248 | 10 688 | 283 | 13 390 |
| BIATSS | Contractuels | 10 | 2 310 | 497 | 9 931 | 507 | 12 241 | 474 | 11 467 |
| | Titulaires | 74 | 20 244 | 473 | 13 566 | 547 | 33 810 | 619 | 32 994 |
| | | 84 | 22 554 | 970 | 23 497 | 1 054 | 46 051 | 1 093 | 44 461 |
| | | **100** | **26 862** | **1 202** | **29 877** | **1 302** | **56 739** | **1 376** | **57 851** |

**CLM, CLD et CGM*

### Taux d'absentéisme pour maladie

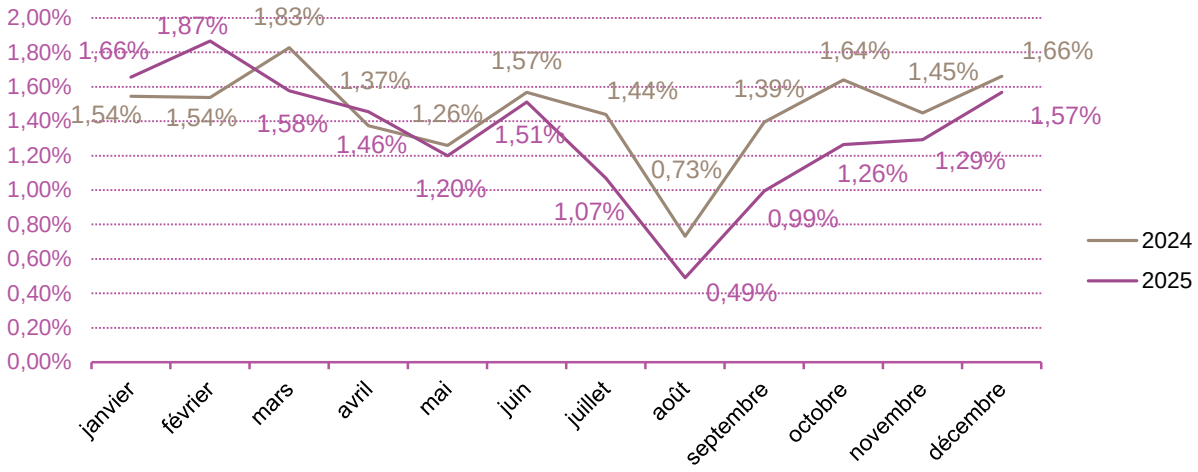
Le taux d'absentéisme pour maladie en 2025 est de 2,52%. Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est de 1,33% (1,46% en 2024).

| | | Congé long | Congé maladie | Total | Total 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Contractuels | 0,03% | 0,55% | 0,58% | 0,68% |
| | Titulaires | 0,63% | 0,53% | 1,17% | 1,51% |
| | | 0,36% | 0,54% | 0,90% | 1,14% |
| BIATSS | Contractuels | 0,43% | 1,87% | 2,30% | 2,42% |
| | Titulaires | 3,80% | 2,54% | 6,34% | 6,01% |
| | | 2,12% | 2,21% | 4,33% | 4,35% |
| | | **1,19%** | **1,33%** | **2,52%** | **2,64%** |

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

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire en 2025 a baissé (- 0,13%), à l'inverse du taux d'absentéisme pour congé long qui augmente très légèrement (+0,02%).

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




### Jours de carence

En 2025, le nombre de jours de carence est en baisse (-141 jours) pour un effectif de 1 066 personnels de l'université (-65 par rapport à 2024).

| | | Eff. | Jours | Eff. 2024 | Jours 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| EEC | Contractuels | 91 | 107 | 93 | 109 |
| | Titulaires | 118 | 132 | 135 | 165 |
| | | 209 | 239 | 228 | 274 |
| BIATSS | Contractuels | 418 | 619 | 382 | 581 |
| | Titulaires | 439 | 647 | 521 | 791 |
| | | 857 | 1 266 | 903 | 1 372 |
| | | **1 066** | **1 505** | **1 131** | **1 646** |

*NB : 1 agent peut être compté 2 fois selon son évolution de carrière au cours de l'année.*

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

**Les absences pour AT et MP par statut et par type de congé**

En 2025, le nombre d'effectifs augmente de 15% bien que le nombre de jours d'absence soit en légère baisse (-1,7% par rapport à 2024).

| | | Accident du travail | | Maladie professionnelle | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours |
| EEC | Contractuels | 5 | 82 | - | - | 5 | 82 | 6 | 193 |
| | Titulaires | 12 | 815 | 1 | 365 | 13 | 1 180 | 10 | 929 |
| | | 17 | 897 | 1 | 365 | 18 | 1 262 | 16 | 1 122 |
| BIATSS | Contractuels | 30 | 1 194 | 1 | 7 | 31 | 1 201 | 28 | 1 189 |
| | Titulaires | 35 | 2 001 | 7 | 783 | 42 | 2 784 | 35 | 3 028 |
| | | 65 | 3 195 | 8 | 790 | 73 | 3 985 | 63 | 4 217 |
| | | **82** | **4 092** | **9** | **1 155** | **91** | **5 247** | **79** | **5 339** |

## ◆ Congés pour motif professionnel

Le nombre d'effectifs ayant bénéficié d'un congé pour motif personnel est en hausse de 40%, ainsi que le nombre de jours qui augmente d'un peu plus de 53% par rapport à 2024. Cette évolution est principalement due à l'augmentation des congés pour recherche thématique (17 congés contre 9 en 2024, et près de 1 000 jours supplémentaires octroyés).

| | Congé formation professionnelle | | Congé projet pédagogique | | Congé recherche thématique | | Congé de formation syndicale | | Total | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours | Eff. | Jours |
| EEC | 1 | 56 | 4 | 910 | 17 | 2 427 | 1 | 3 | 23 | 3 396 | 16 | 2 213 |
| BIATSS | 5 | 545 | - | - | - | - | - | - | 5 | 545 | 4 | 355 |
| | **6** | **601** | **4** | **910** | **17** | **2 427** | **1** | **3** | **28** | **3 941** | **20** | **2 568** |

# Le compte épargne temps (CET)

Les données relatives au CET présentées sont celles de l'année précédente afin d'avoir une vision plus exhaustive de l'ensemble des comptes traités pendant une année civile complète.

**Nombre de jours sur l'année 2024**

Sur les 630 CET en cours en 2024, 106 ont été ouverts durant l'année.

| Statut | Catégorie | Nb de CET ouverts | Nb jours épargnés | Nb de jours pris | | | Solde fin année |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | indemnisés | en congés annuels | versés à la RAFP | |
| Contractuels | A | 108 | 335 | 68 | 0 | 0 | 898 |
| | B | 19 | 17 | 8 | 0 | 0 | 96 |
| | C | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 61 |
| | | 138 | 352 | 76 | 0 | 0 | 1 055 |
| Titulaires | A | 249 | 625 | 289 | 3 | 76 | 3 526 |
| | B | 140 | 288 | 108 | 0 | 27 | 1 823 |
| | C | 103 | 173 | 44 | 4 | 0 | 1 138 |
| | | 492 | 1 086 | 441 | 7 | 103 | 6 486 |
| | | **630** | **1 438** | **517** | **7** | **103** | **7 541** |

# 2. Environnement social

## 2.1. Les risques professionnels

### Les accidents de service et de travail

**Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2025**

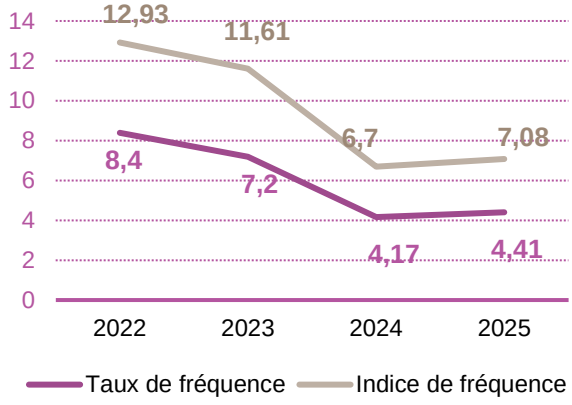
En 2025, 146 accidents de service ont été recensés, dont 109 concernant les personnels BIATSS et 37 les personnels enseignants, générant 2 752 jours d'arrêt. Le nombre d'accidents est en augmentation par rapport à 2024 (113 dossiers), tout comme le volume de jours d'arrêt (1 237 en 2024). Les accidents les plus fréquents concernent les chutes de personnes (34 dossiers), les accidents de la voie publique (35 dossiers) et les situations de manutention (22 dossiers).

| | Nb de dossiers | | | Nb jours d'arrêts | | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | BIATSS | Ens | Total | BIATSS | Ens | Total | Total Nb de dossiers | Total Nb de jours d'arrêts |
| Accident voie publique | 19 | 16 | 35 | 125 | 180 | 305 | 31 | 383 |
| Agression | 1 | | 1 | 0 | | 0 | - | - |
| Chute de personne | 24 | 10 | 34 | 606 | 145 | 751 | 32 | 319 |
| Chute d'objet | 2 | | 2 | 41 | | 41 | 1 | - |
| Contact | 6 | 2 | 8 | 5 | 0 | 5 | 5 | 3 |
| Exposition, rayonnement | 6 | 4 | 10 | 0 | 0 | 0 | 3 | 36 |
| Glissade | 6 | 1 | 7 | 20 | 102 | 122 | 8 | 120 |
| Heurt | 7 | 1 | 8 | 113 | 14 | 127 | 10 | 116 |
| Manutention | 20 | 2 | 22 | 267 | 6 | 273 | 14 | 139 |
| Projection | 3 | | 3 | 131 | | 131 | 1 | - |
| Autres | 15 | 1 | 16 | 701 | 296 | 997 | 8 | 121 |
| | **109** | **37** | **146** | **2 009** | **743** | **2 752** | **113** | **1 237** |

*Répartition des dossiers pour les personnels enseignants par statut*
*Répartition des dossiers pour les personnels BIATSS par statut*

**Taux et indice de fréquence**

Le taux de fréquence s'établit à **4,41** et l'indice de fréquence à **7,08**, traduisant une sinistralité globalement maîtrisée mais générant des arrêts de travail significatifs.




**Calcul du taux de fréquence**

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

**Calcul de l'indice de fréquence**

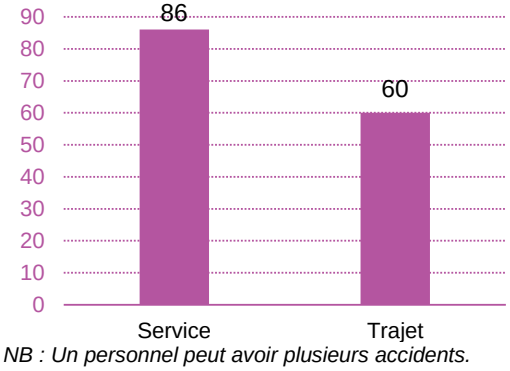
$$\frac{\text{Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} > 1 \text{ jour} \times 1\,000}{\text{Total de la population}}$$

### Types d'accidents par type de population

| | Personnels BIATSS | | | | Enseignants | | | | Total | %f | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Contractuels | | Titulaires | | Contractuels | | Titulaires | | | | Total | %f |
| | Nb | %f | Nb | %f | Nb | %f | Nb | %f | | | | |
| Service | 29 | 66% | 39 | 59% | 9 | 67% | 9 | 56% | 86 | 62% | 59 | 57% |
| Trajet | 22 | 64% | 19 | 68% | 6 | 17% | 13 | 54% | 60 | 58% | 54 | 63% |
| | **51** | **65%** | **58** | **65%** | **15** | **47%** | **22** | **55%** | **146** | **60%** | **113** | **64%** |

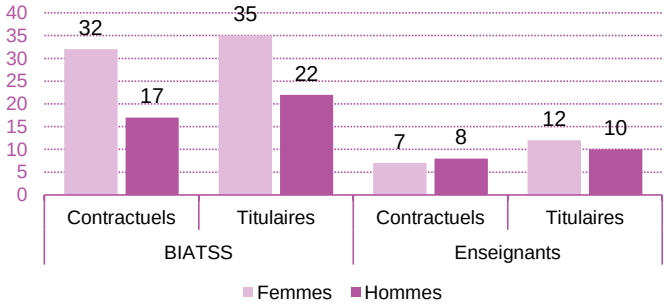
*NB : 1 agent peut avoir été compté dans les deux motifs d'accidents.*

### Nombre d'accidents



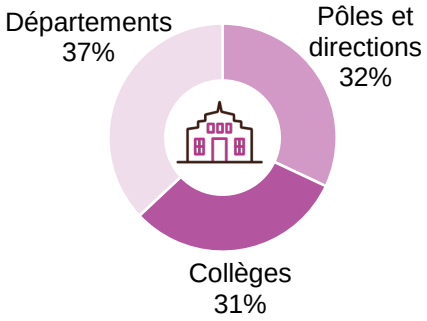

*NB : Un personnel peut avoir plusieurs accidents.*

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

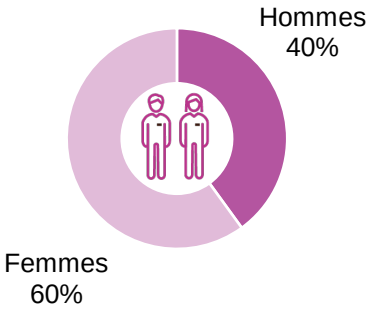



### Types d'accidents de trajet

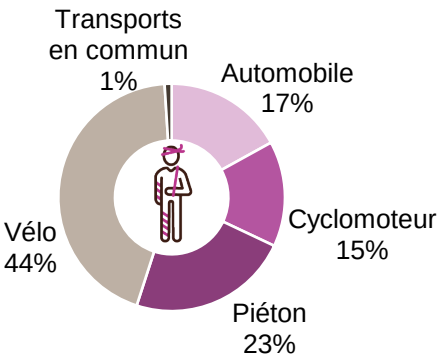
#### Par structure (tous motifs confondus)



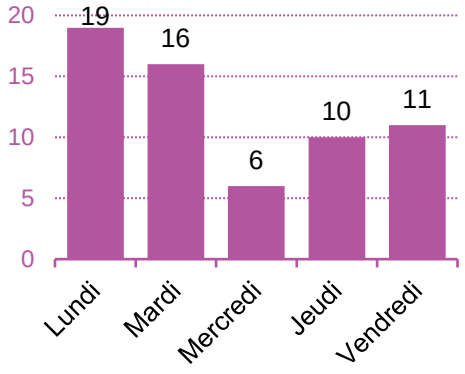

#### Par genre (tous motifs confondus)



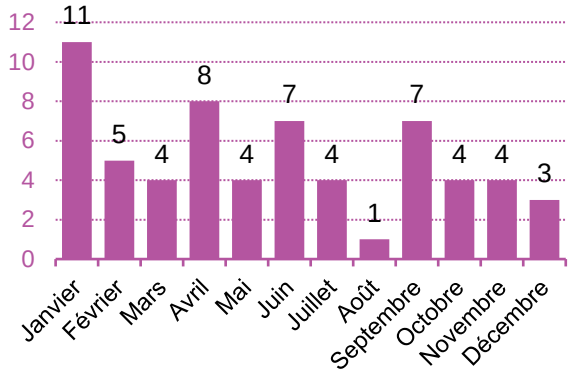

La part des accidents de vélo a légèrement diminué (44% contre 46% en 2024). À l'inverse, les accidents de cyclomoteur ont augmenté (+6%).



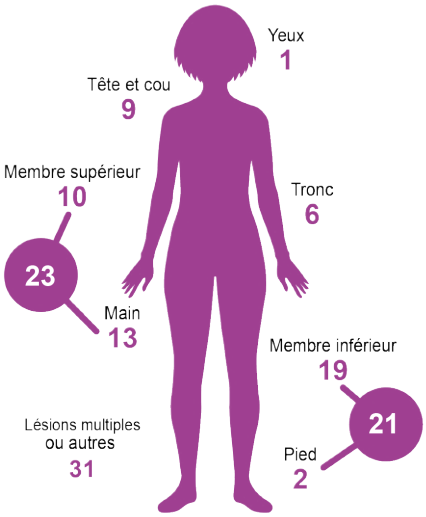
**Répartition des accidents de trajet selon les jours de la semaine**

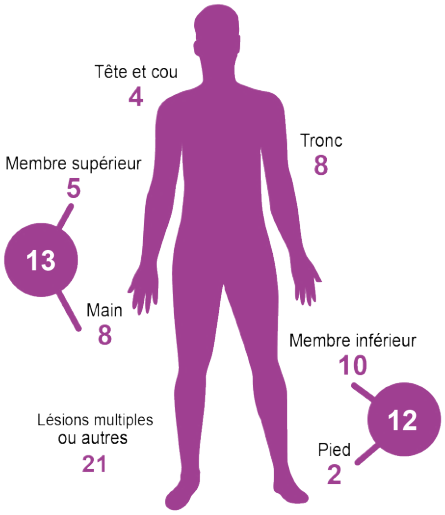



**Répartition des accidents de trajet selon les mois de l'année**




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




## Les maladies professionnelles

En 2025, 9 maladies d'origine professionnelle ont été recensées, majoritairement chez les personnels BIATSS, représentant 1 517 jours d'arrêt.

## 2.2. La médiation



La médiation est un processus structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants.

Initiée par les intéressés eux-mêmes, des responsables, des représentants du personnel, la médiation fait intervenir la médiatrice dûment formée, tiers indépendant, neutre, impartiale.

Facilitatrice de communication, sans pouvoir de décision ni rôle d'expertise technique ou de conseil, la médiatrice facilite le dialogue et la relation, notamment par des rencontres et entretiens confidentiels.

Que ce soit en prévention des désaccords ou en gestion des conflits, la médiation a pour objectif de conduire les personnes à prendre, en toute responsabilité, des décisions raisonnées facilitant la prévention des différends ou la sortie de crise, grâce à la présence active d'un tiers médiateur et la mise en évidence des intérêts et besoins de chacun dans une dynamique de co-construction.

> La médiation permet de remettre l'humain et le collectif au centre des préoccupations organisationnelles.

> Elle apporte une vraie plus-value en prévention et gestion des problèmes dans les organisations, assurant ainsi une meilleure qualité de vie au travail.

- Elle permet aux protagonistes de concevoir un système adapté à leurs besoins en encourageant une attitude plus coopérative que compétitive.
- Elle est bien adaptée aux situations complexes qui portent sur de nombreux problèmes qu'elle aborde globalement.
- Elle permet un traitement rapide pour des situations ne relevant pas nécessairement du contentieux ou du disciplinaire avec la participation active des personnes par des techniques éprouvées, une approche pluridisciplinaire, un dialogue réel, de la souplesse et dont l'issue permet la satisfaction mutuelle, des relations préservées, la pérennité des solutions proposées.

La médiatrice peut être sollicitée par tous les personnels et étudiants de l'université de Bordeaux ainsi que par des partenaires de cette dernière dont la requête entre dans son domaine de compétence pour les actions suivantes :

- en tant que « facilitatrice » ou intermédiaire, notamment pour accompagner des usagers et/ou des personnels dans des démarches complexes ;
- pour intervenir dans le cadre d'une médiation curative ;
- à titre préventif pour de la médiation de projet ou d'accompagnement dans une démarche de médiation organisationnelle.

En raison de la proximité des champs d'action de la CEVS (cellule de veille, d'écoute et de signalement) et de la médiation, notamment concernant les actes de harcèlement moral, de discriminations, une forte interaction existe entre ces deux dispositifs tout en préservant la garantie de confidentialité des échanges propre à chaque dispositif.

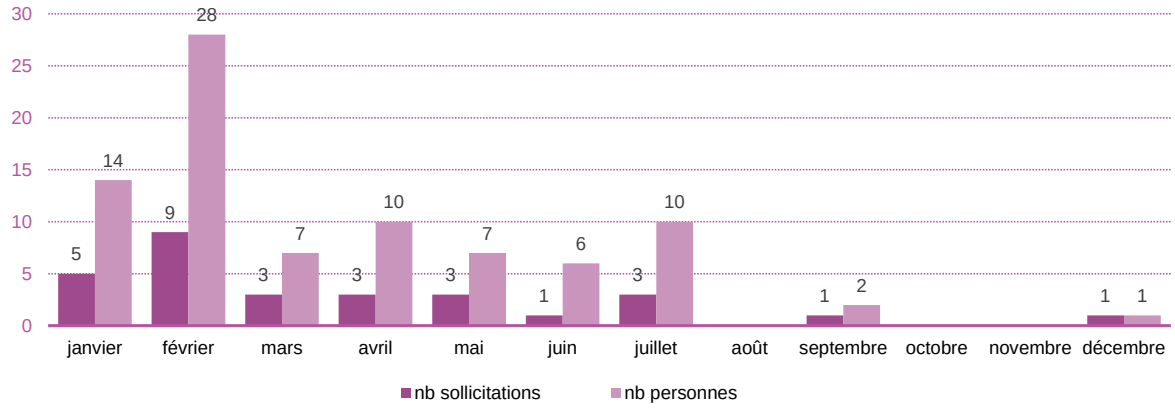
## Bilan global des saisines

En 2025, la médiatrice a été sollicitée sur 29 situations concernant 76 membres du personnel de l'université de Bordeaux, 2 personnels d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche hors université de Bordeaux, 4 personnes extérieures et 3 étudiants pour une action de médiation avec des personnels.

**Répartition des 29 situations et des 85 personnes concernées au cours de l'année 2025**

Fin 2025, 85% des sollicitations pour litige sont clôturées, 2 sollicitations ne relevant pas de la médiation sont traitées dans le cadre d'autres dispositifs.

Si des sollicitations sont reçues tout au long de l'année, un pic est constaté au premier trimestre.



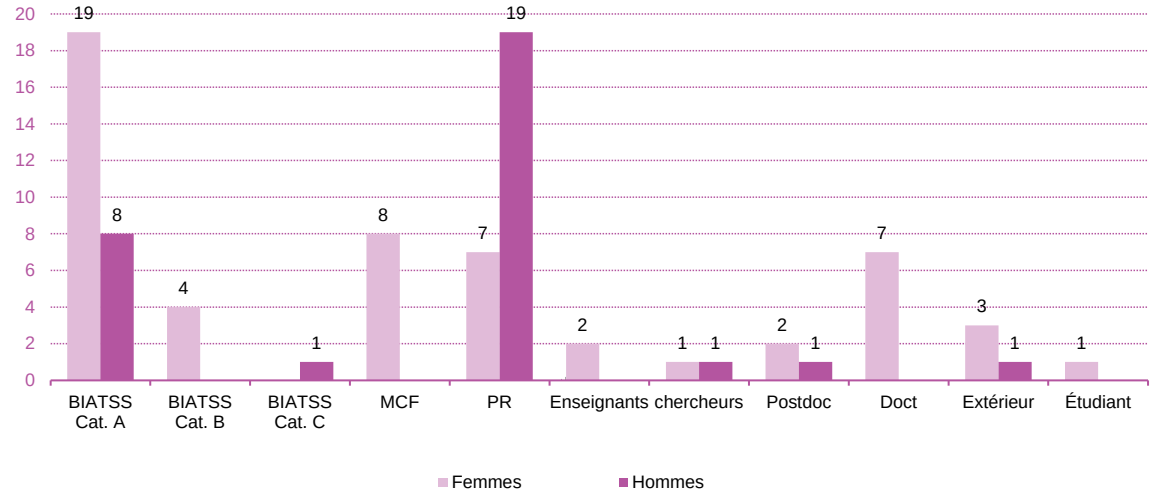

## Personnels concernés par ces procédures de médiation

### ◆ En fonction de la catégorie et du genre

85 personnes ont sollicité la médiatrice au cours de l'année (dont 63,5% de femmes) :

- 38% de personnels BIATSS (dont près de 72% de femmes) ;
- 56% d'enseignants-chercheurs, chercheurs ou doctorants (dont 56% de femmes) ;
- 6% autres.

**Répartition par catégorie et par genre**




## Les principaux thèmes faisant l'objet de saisines

**Nombre de personnes concernées par thème**

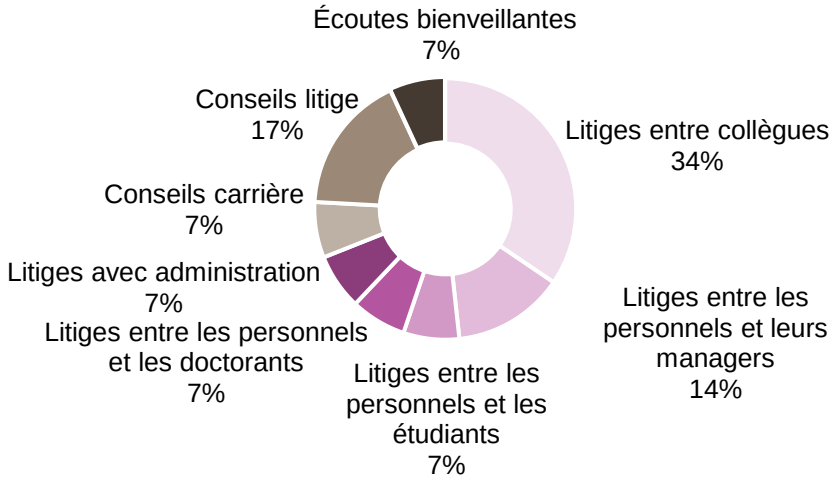
70% des recours à la médiation sont motivés par des litiges interpersonnels. Dans ce périmètre ces différends ont lieu :

- entre collègues (50%) ;
- entre des personnels et leurs managers (20%) ;
- entre des personnels et des étudiants (10%) ;
- entre des personnels et des doctorants (10%) ;
- entre personnel et administration (10%).

30% des sollicitations sont des demandes de conseils, d'informations. Dans ce périmètre :

- 22% concernent la carrière ;
- 56% concernent des différends sans toutefois une volonté d'entamer une procédure de médiation ;
- 22% concernent une simple écoute.

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



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

La politique de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations fait partie intégrante de la politique anti-discrimination déployée au sein de l'université de Bordeaux. Les ambitions par rapport à la CEVS sont intégrées dans le plan 2025-2027 pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité à destination de l'ensemble de la communauté universitaire.

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2025, 69 personnes ont pris contact avec la CEVS du personnel correspondant à 69 signalements sur 67 situations différentes et 20 prises de contact.

> 34 personnes se sont adressées à la CEVS par le biais de l'adresse mail de la cellule celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr et 35 par le formulaire de signalement disponible sur le site web de l'université.

Les 20 personnes qui ont sollicité la cellule sans conduire à un signalement n'ont pas été prise en compte dans les chiffres qui suivent, soit parce qu'elles n'ont pas donné suite, soit parce qu'elles ne relevaient pas du périmètre de la CEVS volet personnel. Néanmoins, ces sollicitations ont nécessité un suivi administratif et/ou un travail de réorientation vers les bons interlocuteurs : CEVS volet étudiant, CEVS hors UB, médiatrice de l'université, etc.

Les signalements adressés à la CEVS ont été effectués soit par le biais de l'adresse mail de la cellule celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr (34), soit par le formulaire de signalement disponible sur le site web de l'université (35).

> Parmi les 69 signalements, 60 personnes ont été reçues en entretien par la CEVS du personnel et 9 personnes ont été reçues par une psychologue du cabinet extérieur partenaire.

Au cours des entretiens d'écoute, un recueil de témoignages est réalisé puis un suivi et/ou une orientation, adaptés, sont proposés en fonction de la situation (service de santé au travail, médiatrice de l'université, organismes extérieurs à l'université, etc.).

> 50 signalements ont été effectués par des victimes présumées et 19 par des témoins présumés.

> 25 signalements ont conduit à une levée de l'anonymat,

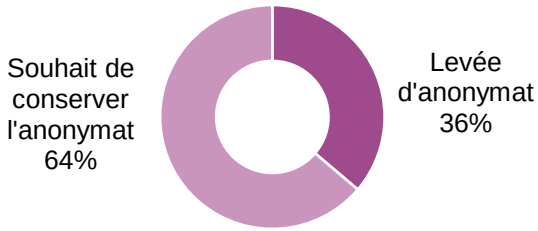
> 11 impliquaient une unité de formation,

> 10 un département ou institut de recherche,

> 3 un pôle ou une direction et une autre tutelle.

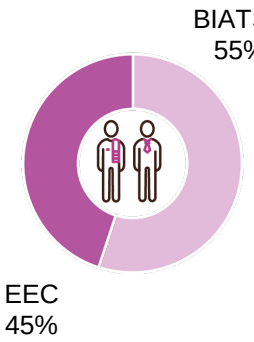
Ces 25 levées d'anonymat ont permis la transmission du compte-rendu d'entretien auprès de la direction des affaires juridiques et de la direction des ressources humaines en vue d'une évaluation. Sur l'ensemble de ces signalements, 10 dossiers sont en cours d'instruction et 15 ont été définitivement traités (entretien de recadrage, lien avec le supérieur hiérarchique, intervention de la vice-présidente RH, signalement auprès du procureur de la République, etc.).

**Répartition des levées d'anonymat**

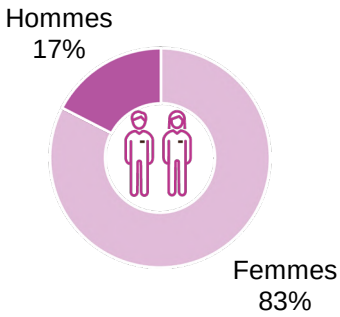



Les entretiens ont été réalisés auprès de 38 personnels BIATSS et de 31 personnels enseignants et/ou chercheurs. Pour rappel, à compter du 1er janvier 2024, l'ensemble des doctorants contractuels sont pris en charge par la CEVS volet étudiant.

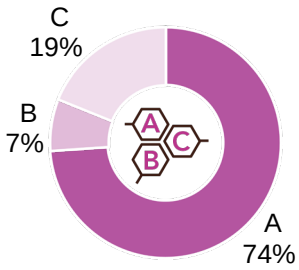
**Répartition des signalements**
**Par types de population**



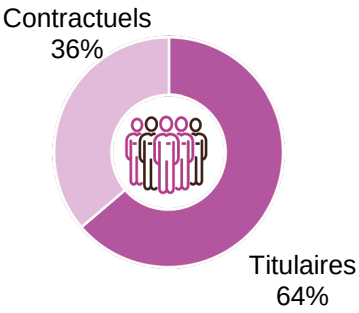

**Par genre**




**Par catégorie**




**Par statut**

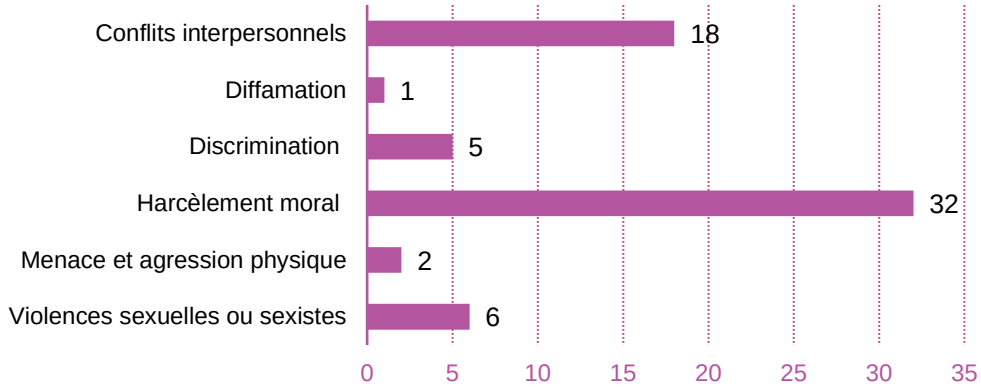



Les signalements relèvent de faits vécus comme :

- du harcèlement moral (32 situations) ;
- des conflits interpersonnels (18 situations) ;
- des violences sexuelles ou sexistes (6 situations) ;
- des discriminations (5 situations) ;
- de la menace et/ou de l'agression physique (2 situations) ;
- de la diffamation (1 situation).

À noter que 5 personnes recherchaient uniquement de l'information.

**Répartition des signalements par motif**



## 2.4. La santé au travail

### Composition du service santé au travail

*Détail de la composition du service santé au travail.*

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

Les effectifs précisés dans ce rapport sont ceux observés/recensés par le service de santé au travail au cours de l'année 2025.

**Les différents types de visite auprès du médecin du travail**

> Une première consultation dans le trimestre suivant l'entrée en fonction ou à l'embauche si exposition à certains risques ;

> Puis des visites périodiques dont le rythme peut varier en fonction des cas :
  - Visite ne pouvant pas excéder une périodicité de 4 ans (avec visite intermédiaire à 2 ans) pour les personnels soumis à la surveillance médicale renforcé (SMR) ou suivi médical adapté :
    - Risques professionnels définis par la réglementation : CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques), bruit, rayonnements ionisants, RQTH, femmes enceintes etc.
    - À la demande du médecin : agents d'entretien, pathologies particulières, personnel en contact avec les animaux, rayonnements non ionisants, poste de sécurité etc.
  - Visite quinquennale : règlementairement prévue pour tous les autres personnels.

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

Près de 23% des agents nécessitent une surveillance médicale renforcée du fait d'expositions à des nuisances professionnelles et/ou de leur état de santé.

| | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|
| Effectif nécessitant une SMR | 858 | 583 | 1 441 |
| Effectif nécessitant une SMS | 2 783 | 2 150 | 4 933 |
| **Effectif au 01/01/2025** | **3 641** | **2 733** | **6 374** |

*NB : L'effectif de ce tableau ne prend pas en compte les personnels hospitalo-universitaires car leur suivi est principalement assuré par le service de santé au travail du Centre hospitalier universitaire (CHU) de Bordeaux. Un partenariat étroit est établi avec le service de santé au travail du CHU pour ces agents, concernant la connaissance des dangers et des risques.*

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

Les principales expositions entraînant une surveillance médicale renforcée sont les substances cancérogènes, mutagènes ou reprotoxiques (plus de 400 agents exposés), devant les risques biologiques (près de 160 agents exposés).

Par ailleurs 307 agents sont en situation de handicap et plus de de 520 agents présentent des pathologies nécessitant une surveillance médicale par rapport au poste de travail qu'ils occupent.

| | | | Femmes | Hommes | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| SMR relevant du décret | Causes | Agents biologiques des groupes 3 et 4 | 111 | 47 | 158 |
| | | Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 | 221 | 184 | 405 |
| | | Amiante | 10 | 40 | 50 |
| | | Bruit | 10 | 29 | 39 |
| | | Plomb | 2 | 0 | 2 |
| | | Rayonnements ionisants | 32 | 45 | 77 |
| | | Risque hyperbare | 1 | 0 | 1 |
| | | Travail de nuit | 1 | 2 | 3 |
| | | Vibrations | 2 | 10 | 12 |
| | Situations particulières | Personnes en situation de handicap | 213 | 94 | 307 |
| | | Femmes enceintes | 11 | 0 | 11 |
| | | | 614 | 451 | 1 065 |
| SMR mise en place à la demande du médecin | Métiers | Agents d'entretien | 77 | 44 | 121 |
| | | Cuisiniers | 0 | 1 | 1 |
| | | Ouvriers des services techniques et imprimerie | 11 | 46 | 57 |
| | | Personnel en contact avec les animaux | 16 | 7 | 23 |
| | Causes | Pathologies particulières | 370 | 153 | 523 |
| | | Postes de sécurité | 4 | 19 | 23 |
| | | Nanoparticules | 5 | 5 | 10 |
| | | Rayonnements non ionisants | 7 | 48 | 55 |
| | | Risques missions | 9 | 32 | 41 |
| | | Télétravail | 0 | 2 | 2 |
| | | | 499 | 357 | 856 |
| | | | **1 113** | **808** | **1 921** |

*NB : Un même agent peut être exposé à plusieurs risques*

## Principaux indicateurs de santé au travail

### ◆ Visites médicales et paramédicales

Les visites à la demande du médecin du travail et à la demande des agents sont les plus importantes parmi les consultations médicales : ensemble, elles représentent plus de la moitié des visites, devant les visites initiales. Aux 1 779 consultations médicales réalisées, s'ajoutent 535 consultations auprès d'autres professionnels de l'équipe : entretiens infirmiers, consultations d'accompagnement au maintien dans l'emploi auprès de la psychologue.

| Type de visites | | Total | dont f | % total des visites | Rappel 2024 Total | Rappel 2024 % total des visites |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Visites d'embauche** | Examen médical d'aptitude à l'embauche | 8 | 1 | 0,4% | 2 | 0,1% |
| | VIP Médicale Initiale | 280 | 185 | 15,7% | 224 | 16% |
| **Visites périodiques** | Visite périodique | 36 | 24 | 2,0% | 57 | 4,2% |
| | Visite Intermédiaire SMR | 10 | 6 | 0,6% | 2 | 0,1% |
| | VIP Médicale Périodique | 217 | 133 | 12,2% | 153 | 11,2% |
| | Examen médical d'aptitude périodique | 34 | 8 | 1,9% | 2 | 0% |
| **Visites occasionnelles** | À la demande de l'employeur | 48 | 24 | 2,7% | 23 | 1,7% |
| | À la demande du médecin de prévention | 485 | 355 | 27,3% | 299 | 21,9% |
| | À la demande de l'agent | 420 | 318 | 23,6% | 429 | 31,5% |
| | Visite BOE | 6 | 6 | 0,3% | 2 | 0,1% |
| | Visites d'urgence | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| **Visite de reprise** | Visites de pré-reprise demandée par le salarié | 60 | 41 | 3,4% | 47 | 3% |
| | Visites de pré-reprise demandée par le médecin conseil | 1 | 0 | 0,1% | 0 | 0% |
| | Visites de reprise après AT | 25 | 16 | 1,4% | 13 | 1,0% |
| | Visites de reprise après CLM CLD | 17 | 11 | 1,0% | 17 | 1,2% |
| | Visites de reprise après CMO | 89 | 66 | 5,0% | 71 | 5,2% |
| | Visite de reprise après MP | 2 | 1 | 0,1% | 5 | 0,4% |
| | Visites de reprise après maternité | 17 | 17 | 1,0% | 2 | 0,1% |
| | Visites de reprise après TPTH | 24 | 19 | 1,3% | 15 | 1,1% |
| | | **1 779** | **1 231** | | **1 363** | |
| **Consultations paramédicales** | VIP Infirmier Initiale | 145 | 73 | 27,1% | 88 | 16% |
| | VIP Infirmier Périodique | 57 | 40 | 10,7% | 136 | 25% |
| | Visite infirmier grossesse | 2 | 2 | 0,4% | 0 | 0,0% |
| | Visite infirmier reprise après maternité | 3 | 3 | 0,6% | 3 | 0,6% |
| | Visite infirmier pré-visite | 1 | 0 | 0,2% | 0 | 0,0% |
| | Urgences | 1 | 1 | 0,2% | 1 | 0,2% |
| | Prévention TMS | 0 | 0 | 0,0% | 23 | 4,3% |
| **Consultations avec psychologue** | Conseil managérial | 2 | 0 | 0,4% | 2 | 0,4% |
| | Entretien à la demande de l'agent | 288 | 236 | 53,8% | 250 | 46,5% |
| | Entretien à la demande du médecin du travail | 32 | 26 | 6,0% | 32 | 5,9% |
| | Entretien en urgence | 4 | 4 | 0,7% | 3 | 0,6% |
| | | **535** | **385** | **-** | **538** | **-** |
| | | **2 314** | **1 616** | **-** | **1 901** | **-** |

**VIP : Visite d'information et de prévention*

## ◆ Absences des agents aux visites planifiées

3 316 convocations ont été envoyées par les secrétaires du service de santé au travail.

> L'absentéisme aux visites augmente sensiblement, pour les visites médicales et surtout pour les consultations infirmières. Il reste stable pour les consultations psychologue.

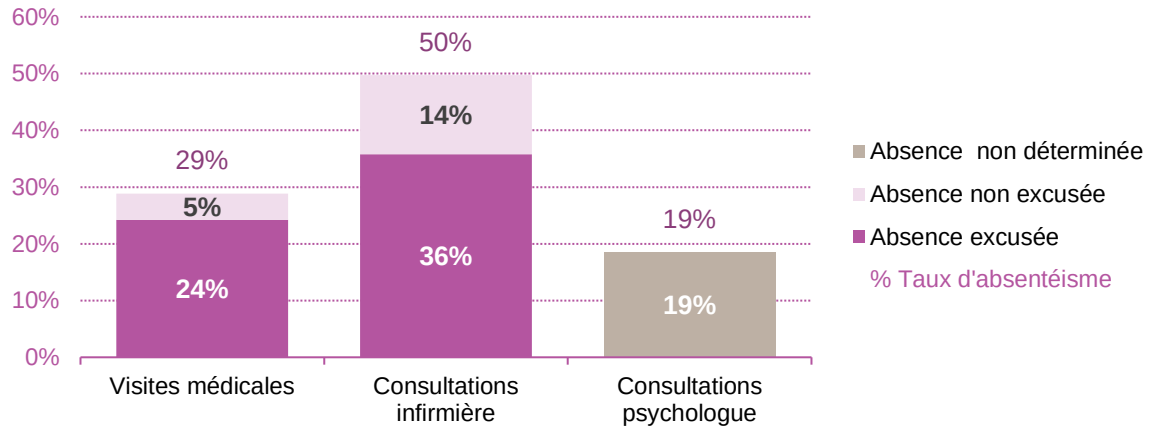
> L'absentéisme est très élevé pour les entretiens infirmiers (50%).

Il représente au total 28% des convocations en 2025, en augmentation par rapport à 2024.
Dans presque 80% des cas, les agents se sont excusés de leur absence.

**Proportion d'absences excusées et non excusées en fonction du type de visite**

| | Prévues | Réalisées | Absences | | | Absentéisme | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Excusées | Non excusée | ND* | | |
| Visites médicales | 2 500 | 1 779 | 605 | 116 | - | 29% | 26% |
| Consultations infirmière | 416 | 209 | 149 | 58 | - | 50% | 42% |
| Consultations psychologue | 400 | 326 | - | - | 74 | 19% | 19% |
| | **3 316** | **2 314** | **754** | **174** | **69** | **28%** | **25%** |

**Non déterminée : le système d'information de l'université ne nous permet pas de distinguer les annulations excusées ou non excusées pour les consultations psychologues*




## ◆ Conclusions des visites médicales

Au cours des visites réalisées en 2025 auprès des médecins du travail, 637 consultations ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste, et 819 consultations, soit plus de la moitié des consultations délivrant un avis de compatibilité, ont été conclues par un avis de compatibilité santé poste avec aménagement du poste ou restrictions des tâches. La proportion de ces agents augmente régulièrement au fil des années, en particulier dans les postes présentant une charge physique importante.

| | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Compatibilité santé poste | 376 | 261 | 637 | 492 |
| Compatibilité santé poste avec aménagement | 618 | 201 | 819 | 631 |
| Incompatibilité avec tous les postes | 0 | 0 | 0 | - |
| Incompatibilité avec le poste, mais compatible avec un autre poste | 2 | 2 | 4 | 4 |
| | **996** | **464** | **1 460** | **1 127** |

*A noter : 319 visites n'ont pas donné lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude parce qu'elles correspondaient notamment à des visites de pré-reprise ou occasionnelles. Parmi ces 319 visites, 2 ont abouti à une orientation vers le soin.*

## ◆ Préconisations réalisées lors de la consultation infirmière

Les entretiens infirmiers peuvent comporter des préconisations concernant le travail sur écran (38%) ainsi que des conseils hygiéno-diététiques (31%) ou des recommandations de vaccination (23%).

| | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Conseils hygièno-diététiques | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Correction visuelle | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Travail sur écran | 3 | 2 | 5 | 6 |
| Vaccination recommandée | 1 | 2 | 3 | 1 |
| | **7** | **6** | **13** | **12** |

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

Une visite médicale peut être à l'origine d'orientations, parfois multiples, vers d'autres professionnels de santé ou intervenants non médicaux.

> En 2025, 326 orientations ont été demandées à l'issue de la visite, dont 56% pour une orientation non médicale. 1 504 visites n'ont pas nécessité d'orientation.

> 66% ont été sollicitées par des femmes.

Les orientations sont dépendantes des besoins des agents et peuvent donc varier significativement d'une année sur l'autre.

| | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Orientations médicales | 72 | 70 | 142 | 78 |
| Orientations non médicales | 144 | 40 | 184 | 222 |
| | **216** | **110** | **326** | **300** |

*Détail des orientations médicales réalisées au cours d'une visite*
*Détail des orientations non médicales réalisées au cours d'une visite*

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

Un entretien infirmier peut également être à l'origine d'orientations médicales (87%) ou non médicales (13%).

> 91 consultations n'ont pas nécessité d'orientation.

> 61% des orientations sont sollicitées par des femmes.

| Orientations | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Orientations médicales | 93 | 68 | 161 | 131 |
| Orientations non médicales | 20 | 5 | 25 | 30 |
| | **113** | **73** | **186** | **161** |

*Détail des orientations réalisées au cours d'une consultation infirmière*

## Les visites de locaux réalisées par le SST

16 visites de locaux (laboratoires, services) ont été réalisées par les équipes du service (les études de poste ne sont pas prises en compte ici), dont 5 dans le cadre des F4SCT.

*Liste des sites visités*

## Les études de postes réalisées par le préventeur hygiène sécurité

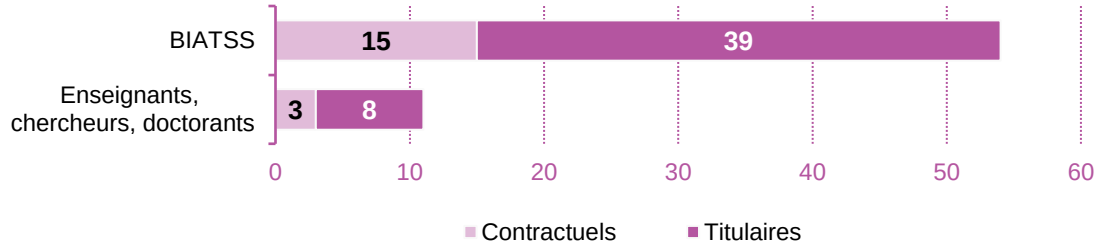
### ◆ Études de postes : motifs et caractéristiques

> Le nombre d'études de postes a légèrement diminué par rapport à 2024 (-9%).

> La majorité des études de postes ont été réalisées pour des personnels BIATSS (83%).

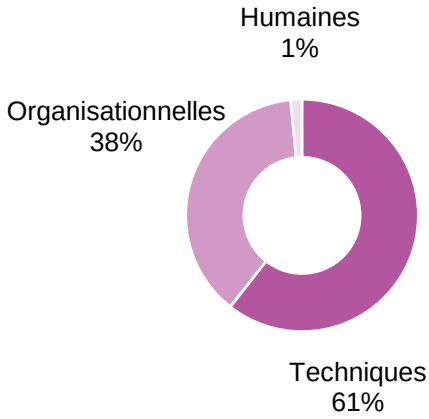
| Types études de poste | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Aménagements poste de travail actif | 11 | 19 |
| Aménagements poste de travail administratif / sédentaire | 50 | 46 |
| Analyse ergonomique d'un poste de travail | 0 | 3 |
| Conditions de travail délétères | 3 | 2 |
| Grossesse | 1 | 0 |
| Maladies professionnelles | 0 | 2 |
| | **65** | **72** |

**Répartition des études de postes selon le statut des agents**




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

Plusieurs préconisations peuvent être posées au cours d'une même étude de poste : humaines, organisationnelles ou techniques. En 2025, plus de 60% des préconisations étaient de nature technique et près de 40% organisationnelle.




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

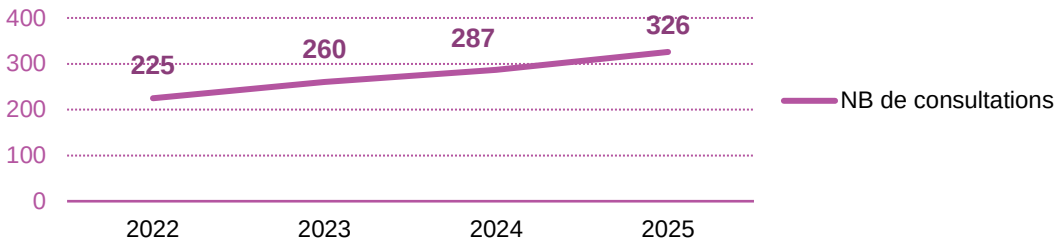
### ◆ Les consultations : motifs et caractéristiques des agents reçus

En 2025, 326 consultations ont été réalisées, dont environ 88% correspondent à des consultations à la demande de l'agent. Comme les années précédentes, elles concernent principalement des femmes (82%).

| Motif Principal | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Conseil managérial | 0 | 2 | 2 | 2 |
| Entretien à la demande de l'agent | 236 | 52 | 288 | 250 |
| Entretien à la demande du médecin du travail | 26 | 6 | 32 | 32 |
| Entretien en urgence | 4 | 0 | 4 | 3 |
| | **266** | **60** | **326** | **287** |

**Évolution du nombre de consultations**

En 2025, on note une poursuite de l'augmentation du nombre de consultations observée depuis 2023, dépassant ainsi 2021, année à forte demande (318 consultations).



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

Une consulation psychologue peut être à l'origine d'orientations médicales (36%) ou non médicales (64%).

> 285 consultations n'ont pas nécessité d'orientation.

> 79% des orientations sont sollicitées par des femmes.

| Orientations | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| Orientations médicales | 15 | 4 | 19 | 19 |
| Orientations non médicales | 26 | 7 | 33 | 35 |
| | **41** | **11** | **52** | **54** |

*Détail des orientations réalisées au cours d'une consultation avec la psychologue*

### ◆ Conclusion sur l'aptitude au poste

La majorité des consultations auprès de la psychologue (76%) a conclu au maintien au poste de l'agent avec ou sans aménagement. Cependant on note en parallèle des orientations pour arrêt maladie (17%) ou changement d'affectation (9%).

| Conclusions de consultations psychologues | Femmes | Hommes | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|
| À revoir | 185 | 35 | 220 | 200 |
| Arrêt maladie - soin à prioriser | 51 | 4 | 55 | 64 |
| Changement d'affectation pour raisons médicales | 30 | 1 | 31 | 26 |
| Maintien au poste | 88 | 23 | 111 | 113 |
| Maintien au poste sous réserve d'aménagement | 103 | 33 | 136 | 99 |
| | **457** | **96** | **553** | **502** |

Plusieurs conclusions sont possibles pour un même agent : environ 2/3 des consultations se concluent par la prévision d'un nouvel entretien.

## 2.5. L'hygiène et la sécurité

## Les acteurs de la prévention

### ◆ Le réseau des assistants de prévention

> *Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié et la circulaire FP 33612 du 08 août 2011, relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, précisent :*
>
> *«Des assistants de prévention sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention.*
>
> *Les agents concernés sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier. De ce fait, l'assistant de prévention doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action. Afin de formaliser les missions de l'assistant de prévention, dans le cadre de la définition générale de l'article 4-1 du décret, le chef de service élabore une lettre de cadrage».*

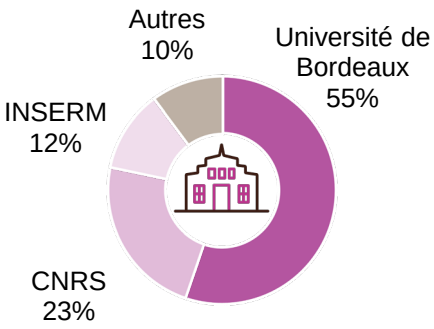
Le réseau des assistants de prévention a pour mission de conseiller les chefs de service pour prévenir les risques des personnels et des usagers de l'université de Bordeaux.

Les assistants de prévention constituent le réseau de proximité en matière de prévention. À ce titre, il existe un lien fonctionnel étroit entre eux et le service prévention des risques. Ce réseau est animé par le conseiller de prévention de l'université. Le réseau des assistants de prévention s'est notablement renforcé et compte 283 agents dont 151 sont personnels de l'université de Bordeaux. Ils ont tous reçu une lettre de cadrage précisant leurs missions, les moyens dont ils disposent pour les assurer et leur positionnement au sein de la structure.

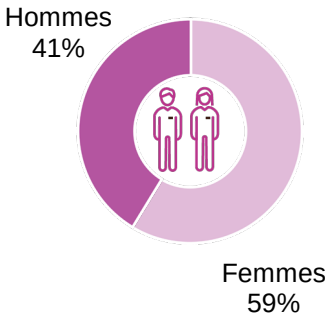
**Répartition des assistants de prévention (AP)**

> Sur la totalité des AP, plus de la moitié sont des personnels de l'université de Bordeaux et 59% sont des femmes.

**Par employeur**




**Par genre**




Les assistants de prévention suivent une formation règlementaire de 5 jours avant d'être nommés auprès de leur direction. Cette formation est assurée en interne par l'ensemble des agents du service prévention des risques en collaboration avec les établissements partenaires.

> 1 formation initiale a ainsi été proposée en 2025 sur le campus de Pessac et a permis à 13 collègues universitaires de rejoindre le réseau.

> Les assistants de prévention suivent également une formation continue dans le cadre de journées d'animation du réseau organisées par le service en collaboration avec les établissements partenaires.

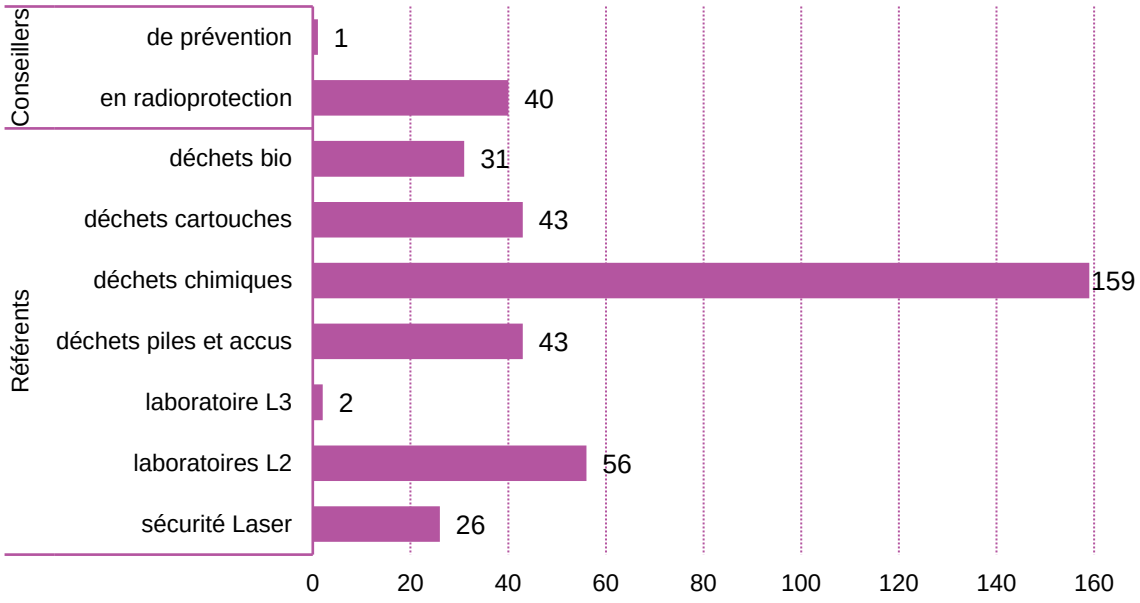
En 2025, il y a eu 2 journées réseau AP les 13 mai et 16 décembre.

- 84 assistants de prévention ont suivi la formation continue de mai ;
- 112 assistants de prévention ont suivi la formation continue de décembre.

**Les autres acteurs de la prévention par type**

> Outre les 283 assistants de prévention, l'université compte 384 conseillers et référents de prévention.

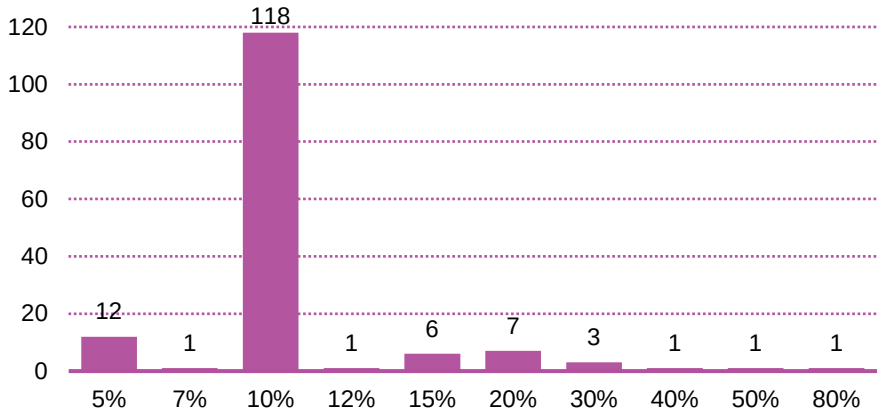
> Dans la liste des 9 catégories d'acteurs de la prévention, 60% concernent la gestion des déchets dangereux, 22% les laboratoires L2 et L3, 10% la radioprotection et 7% la sécurité laser.




*NB : un agent peut être plusieurs fois référent ou conseiller*

**Les 151 assistants de prévention de l'université de Bordeaux par temps de travail**

> Pour 78 % des assistants de prévention, le temps de travail consacré à l'exercice de ces missions est défini à hauteur de 10% ETP.




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

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

Conformément à la réglementation relative à la prévention des risques professionnels, la création et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un moment essentiel dans le fonctionnement d'un établissement. Il permet de faire le point sur le programme de prévention et de réfléchir aux actions à engager pour diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lorsque les risques professionnels ne peuvent être évités, il incombe à l'employeur d'évaluer les risques[2]. Il retranscrit et met à jour, dans le document unique, l'évaluation des risques professionnels lui permettant d'identifier et de classer les risques auxquels sont soumis les personnels et de proposer des actions de prévention pertinentes et ciblées.

Le DUERP de l'université de Bordeaux comprend l'ensemble des DUERP rédigés par les structures : composantes, directions, laboratoires, etc. Chaque acteur est invité à participer à la mise à jour du DUERP :

> Le chef de service qui valide le DUERP et s'engage dans le plan d'actions ;

> Les assistants de prévention qui assistent et conseillent le chef de service ;

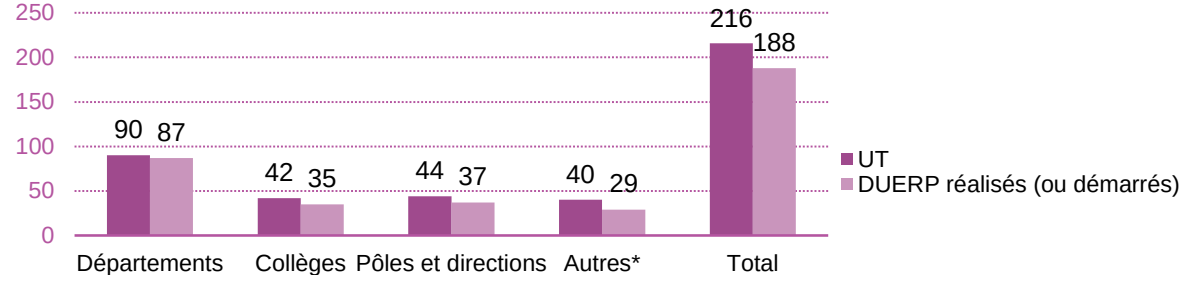
> L'ensemble des encadrants de proximité qui connaissent les activités et les risques auxquels sont confrontés leurs équipes ;

> Tous les autres acteurs de la prévention : conseiller en radio protection, référent sécurité laser, référent L2/L3, référent bâtiment ainsi que l'ensemble des agents.

**Chiffres clés**

La présence et le rôle des assistants de prévention dans l'élaboration et la mise à jour du DUERP sont essentiels.

> 99% des unités de travail disposant d'un assistant de prévention ont rédigé et/ou mis à jour leur DUERP en 2025 (94% en 2024).




**Autres : tous les départements de l'IUT, toutes les antennes de l'INSPE, l'ISVV, l'OASU, le CFA.*

[2] *« Principes de prévention » issu de l'article L.4121-2 du Code du Travail*

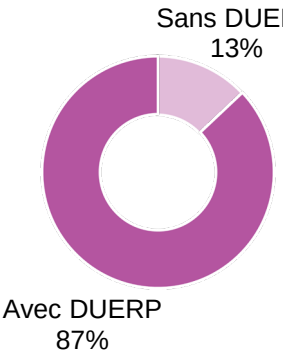
Les conseillers de prévention et les médecins du travail se tiennent également à disposition des structures pour les accompagner dans cette démarche. Et, chaque année, les directeurs sont destinataires d'un courrier rappelant la nécessité de mettre à jour le document unique.

À l'université de Bordeaux, 216 unités de travail sont recensées comprenant les services supports (pôles et directions administratives), les composantes de formation et les départements de recherche.

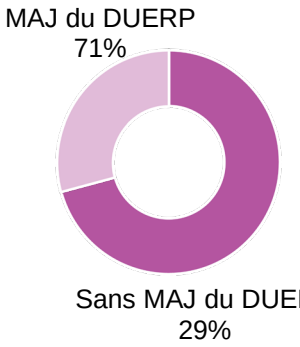
- 188 unités de travail (UT) ont un DUERP soit 87% des UT ;
- 153 UT ont un DUERP mis à jour soit 81% des UT disposant d'un DUERP ;
- 145 UT ont un DUERP intégrant un volet RPS soit 77% des UT disposant d'un DUERP ;
- 28 UT n'ont pas de DUERP soit 13% des UT.

L'augmentation significative à la fois des DUERP réalisés (+5%) et de leur mise à jour (+6%) est liée à la dématérialisation des outils de prévention mise en place et développée par le service prévention et à l'accompagnement qu'il assure auprès des composantes de l'université. À l'échelle de l'université, pas moins de 407 agents ont été formés à l'utilisation de l'outil numérique GPUC depuis son déploiement en 2020, au bénéfice d'une diversité d'acteurs majeurs de la prévention des risques : directeurs, assistants de prévention, médecins du travail, membres des F4SCT, conseillers de prévention de l'université et des tutelles, contributeurs.

**Taux de DUERP réalisés sur 216 UT**




**DUERP mis à jour en 2025**




Le service prévention centralise, chaque année, les DUERP de ces unités de travail et tient à jour des tableaux de bord au niveau de l'établissement. La compilation des DUERP participe à l'élaboration du programme annuel de prévention de l'établissement, présenté et validé en séance de F3SCT (Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail). La dématérialisation du DUERP sur le logiciel GPUC facilite ce travail et permet un meilleur pilotage au niveau de l'établissement.

## Les registres de santé et sécurité au travail

> *Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par décret n°2020-1424 relatifs aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat –Article 3-2 :*
>
> *« Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service […]. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. »*

Le registre santé et sécurité au travail (RSST) est un outil de dialogue où sont recensées les remarques relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail permettant la mise en place d'actions préventives et/ou correctives. Il permet à tout personnel ou usager, ayant une activité dans les locaux couverts par le registre, de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé des personnes, à la sécurité des biens, aux conditions de travail.

Peuvent être signalés sur le registre santé et sécurité au travail :

- accidents/incidents ayant donné lieu ou non à une déclaration d'accident du travail ;
- dysfonctionnements ou non-fonctionnements d'une installation, d'un dispositif de sécurité ;
- suggestions d'amélioration des conditions de travail : chacun peut participer à l'amélioration de son environnement de travail en s'exprimant sur tous les aspects relatifs à la prévention des risques (organisation du travail, propositions d'aménagement des locaux, etc…).

> *Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique / Circulaire du 9 août 2011 relative à l'application du décret no 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique*

En application de la réglementation, le RSST est :

> *« tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers, […] des inspecteurs santé et sécurité au travail et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail compétentes. […] Le chef de service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. […] et prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire. »*

La dématérialisation du registre santé sécurité au travail est effective depuis le 1er septembre 2024 pour l'ensemble des structures de l'université.

- 216 unités de travail ont accès au registre dématérialisé.

En 2025, les personnels ont renseigné 311 déclarations dans le registre santé et sécurité au travail dématérialisé :

- 96 concernent des accidents ;
- 107 concernent des signalements ;
- 91 concernent des incidents ;
- 5 concernent des suggestions ;
- 12 concernent des presqu'accidents.

| Types d'observations renseignées | Nb | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Ambiance physique de travail | 41 | 51 |
| Autres | 31 | 42 |
| Chutes | 32 | 35 |
| Manutention manuelle | 13 | 11 |
| Manutention mécanique | 1 | 2 |
| Matières cryogéniques, gaz | - | 6 |
| Mission et déplacement | 2 | 6 |
| Rayonnements non ionisants | - | - |
| Risque biologique | 23 | 36 |
| Risque chimique | 47 | 125 |
| Risque électrique | 3 | 10 |
| Risque incendie | 14 | 9 |
| Risque laser | 4 | - |
| Risque mécanique | 22 | 33 |
| Risques psycho-sociaux | 31 | 16 |
| Sûreté | 37 | 10 |
| Trajet | 9 | 28 |
| Travail isolé | 1 | - |
| | **311** | **420** |

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

L'université compte 419 travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2025.
Le taux d'emploi direct déclaré au FIPHFP est de 7,34 %.

> Depuis 2021, le taux d'emploi BOE progressait d'environ ½ point par an vers l'obligation légale, fixée à 6%. En 2025, avec 0,74 point de plus, l'université dépasse le seuil recommandé de 1,34%.

> 70% des agents BOE sont des femmes.

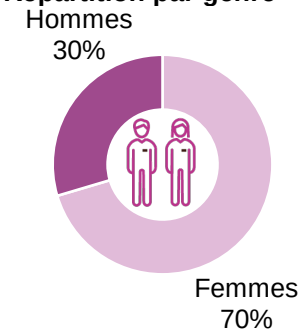
### Répartition des effectifs BOE par catégorie

| | Femmes | Hommes | Effectif | % par cat. | Rappel effectif 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 98 | 65 | 163 | 39% | 144 |
| Catégorie B | 73 | 20 | 93 | 22% | 71 |
| Catégorie C | 124 | 39 | 163 | 39% | 161 |
| | **295** | **124** | **419** | | **376** |

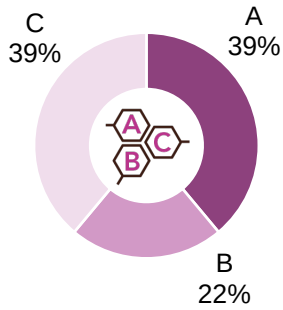
### Répartition des effectifs BOE par statut

| | Contractuels | Titulaires | Effectifs | % par pop. | Rappel effectif 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| EEC | 7 | 58 | 65 | 16% | 58 |
| BIATSS | 109 | 245 | 354 | 84% | 318 |
| | **116** | **303** | **419** | | **376** |

### Répartition par genre




### Répartition par catégorie

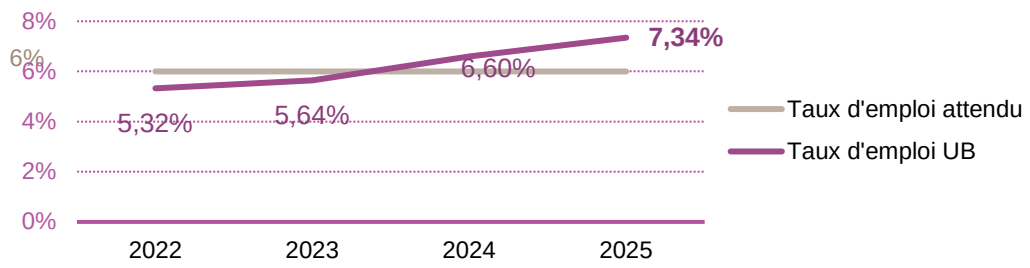



85% des situations de handicap sont invisibles.

### Taux d'emploi sur 4 ans

| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|
| Taux d'emploi UB | **5,32%** | **5,64%** | **6,60%** | **7,34%** |

*NB : Le taux d'emploi attendu est de 6%*



## Dépenses dédiées à des mesures d'accompagnement

En 2025, 115 agents BOE ont bénéficié d'aides diverses dans le cadre d'un aménagement de poste au domicile et/ou sur site (126 en 2024).

> 2 agents ont bénéficié d'une aide humaine au travail ;

> 9 agents ont bénéficié d'un double aménagement de poste sur site et au domicile ;

> 26 agents ont bénéficié d'une étude de poste interne et 47 via des prestataires d'appuis externes ;

> 350 entretiens individuels ont été réalisés par la correspondante handicap et la référente handicap (à mi-temps de janvier à juin 2025) dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi.

| | Dépenses | Montants | Nb d'agents concernés |
|---|---|---|---|
| | Aides auditives | 31 414 € | 10 |
| | Aides au transport | 101 556 € | 5 |
| | Aménagements de poste | 97 939 € | 78 |
| | | 230 909 € | 93 |
| Accompagnement | Aides humaines | 5 781 € | 2 |
| | Bilans de compétences | 16 915 € | 10 |
| | Formation destinée à compenser | 3 446 € | 6 |
| | Soutien médico-psychologique | 35 035 € | 28 |
| | | 61 177 € | 46 |
| | | **292 086 €** | **139** |

*Plusieurs aménagements possibles pour un même agent*

En 2025, dans le cadre de l'accompagnement au maintien dans l'emploi, la correspondante handicap et la référente handicap ont mené ou participé à :

> 79 réunions interdisciplinaires (services internes et partenaires externes) ;

> 29 rencontres de sensibilisation managériale pour la mise en place de compensations.

## Les partenariats

En 2025, 67 agents ont bénéficié d'un accompagnement spécifique au maintien dans l'emploi via des dispositifs d'appuis externes suivi par la correspondante handicap ou la référente handicap aux côtés des acteurs du pôle AGRH (médecins du travail, assistantes sociales) et des managers selon la situation :

> 39 agents bénéficiaires d'une prestation d'appuis spécifiques (PAS) avec accompagnement du service handicap ; ces PAS permettent de bénéficier de prestataires experts du handicap mobilisés dans le cadre du maintien dans l'emploi (handicap psychique, visuel, auditif, moteur, mental, troubles cognitifs) ; dont 11 dossiers d'accompagnement d'aménagement de poste à domicile.

> 5 agents bénéficiaires d'une étude préalable à l'aménagement adaptation de situation de travail par Cap emploi. La situation doit appeler une réflexion sur l'organisation générale du travail et peut être complexe, du fait de l'environnement de travail et de l'organisation des postes, de la polyvalence du poste, de la multiplicité des situations de travail qu'exige le poste, du temps d'observation nécessaire, de l'existence ou du risque de survenue de relations sociales tendues dans la communauté de travail, etc. ;

> 4 agents bénéficiaires du dispositif emploi accompagné : au-delà d'une PAS, il s'agit d'un accompagnement médico-social et d'un soutien au maintien dans l'emploi à long terme par une structure externe spécialisée ;

> 67% des agents accompagnés au maintien dans l'emploi ont bénéficié d'un appui spécifique externe.

## 2.7. L'action sociale

### Les prestations et aides sociales

Au travers de ses actions, la direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale (DASIS) met en œuvre la responsabilité sociale de l'établissement en sa qualité d'employeur public.

**Synthèse des prestations et dépenses associées**

| | | | Dossiers | Montants | Dossiers 2024 | Montants 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Prestations familles et aides sociales** | PIM* et ASIU* | Centres loisirs, séjours éducatifs, vacances et sport | 87 | 12,58 K€ | 95 | 12,02 K€ |
| | ASIU | Aides à la garderie périscolaire | 31 | 1,21 K€ | 60 | 1,73 K€ |
| | | Participations au dépôt de garantie | 7 | 3,11 K€ | 16 | 7,49 K€ |
| | | Aides au déménagement | 5 | 0,94 K€ | 2 | 0,40 K€ |
| | | Aides aux frais d'études supérieures | 10 | 3,80 K€ | 9 | 2,96 K€ |
| | | Primes de bienvenue | 26 | 5,20 K€ | 10 | 2,00 K€ |
| | | | 79 | 14,26 K€ | 97 | 14,58 K€ |
| | | | 166 | 26,83 K€ | 192 | 26,59 K€ |
| | PIM | APEH* | 34 | 78,69 K€ | 31 | 75,06 K€ |
| | | AJAH* | 2 | 2,27 K€ | 1 | 1,12 K€ |
| | CAE* | Aides exceptionnelles d'urgence | 42 | 23,76 K€ | 48 | 25,83 K€ |
| | | | 244 | 131,55 K€ | 272 | 128,60 K€ |
| **Petite enfance** | | Berceaux à la crèche | 16 | 100,23 K€ | 10 | 22,81 K€ |
| **Lien social** | | Projets innovation sociétale | | 16,13 K€ | | 14,49 K€ |
| | | Arbre de Noël** | | 63,13 K€ | | 62,92 K€ |
| **Total dépenses hors restauration & associations** | | | | **311,05 K€** | | **228,82 K€** |
| **Restauration** | | Coût de prise en charge | | 221,89 K€ | | 180,04 K€ |
| **Subventions aux associations des personnels** | | | | 110,00 K€ | | 115,00 K€ |
| **Total général dépenses** | | | | **642,94 K€** | | **523,86 K€** |
| **Autre dispositifs** | Logement | Logement Résidence Escabelle | 14 | | 13 | |
| | | Logement DDETS* | 41 | | 34 | |
| | Transport cartes d'abonnement | | 249 | | 281 | |
| | Demandes de place en crèche | | 29 | | 27 | |
| | | | 333 | | 355 | |
| **Total général nombre de dossiers traités** | | | **577** | | **627** | |

**Prestations Interministérielles, Aides Spécifiques d'Initiative Universitaire, Allocations aux Parents d'Enfants Handicapés, Allocations pour Jeunes Adultes Handicapés, Commission d'Aides Exceptionnelles, Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.*

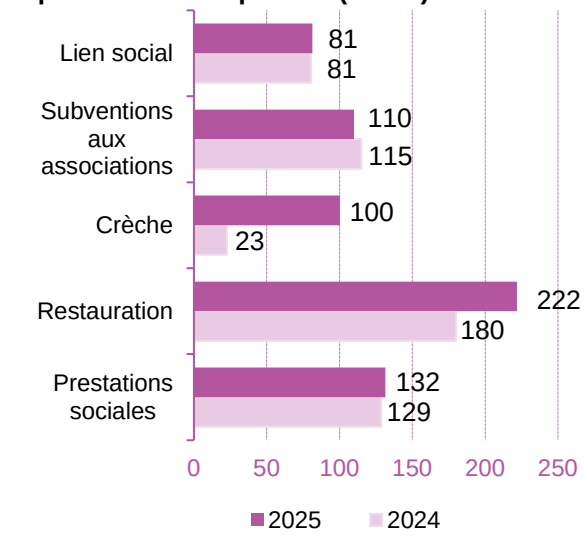
***Avec la déduction de l'IEP - 2024 a donc été recalculé ce qui explique la modification du montant publié dans le RSU précédent.*

Le montant total des dépenses consacrées à l'action sociale en faveur des personnels s'élève à 643 K€ en 2025, contre 524 K€ en 2024 (hors Sciences Po Bordeaux), soit une hausse de près de 23%.

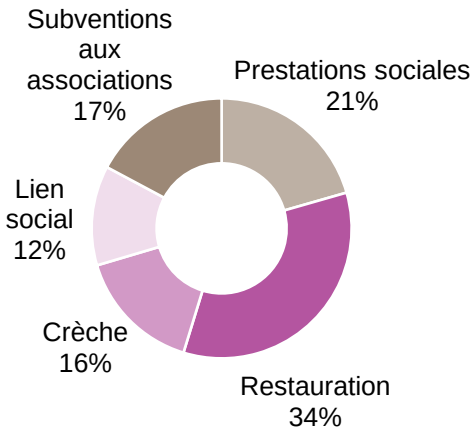
Cette augmentation, significative, s'inscrit dans la continuité des efforts déployés par l'université depuis 2024 pour la promotion de l'action sociale.

- L'offre d'accueil en crèche, proposée depuis la rentrée universitaire 2024, a profité à 16 enfants d'agents de l'université au cours de l'année, soit une moyenne de 12 places occupées sur les 13 places disponibles.
- Le montant des prestations aux familles et aides sociales PIM et ASIU reste stable. Pour mémoire, ces aides avaient été renforcées en 2024 (plus du double du montant de 2023).
- Sur la restauration, l'augmentation de la subvention pour les indices inférieurs à 421 a contribué à la hausse de la fréquentation (+21%) et à celle de la participation financière de l'établissement (+23%).

**Répartition des dépenses (en K€)**




**Répartition des dépenses (en %)**



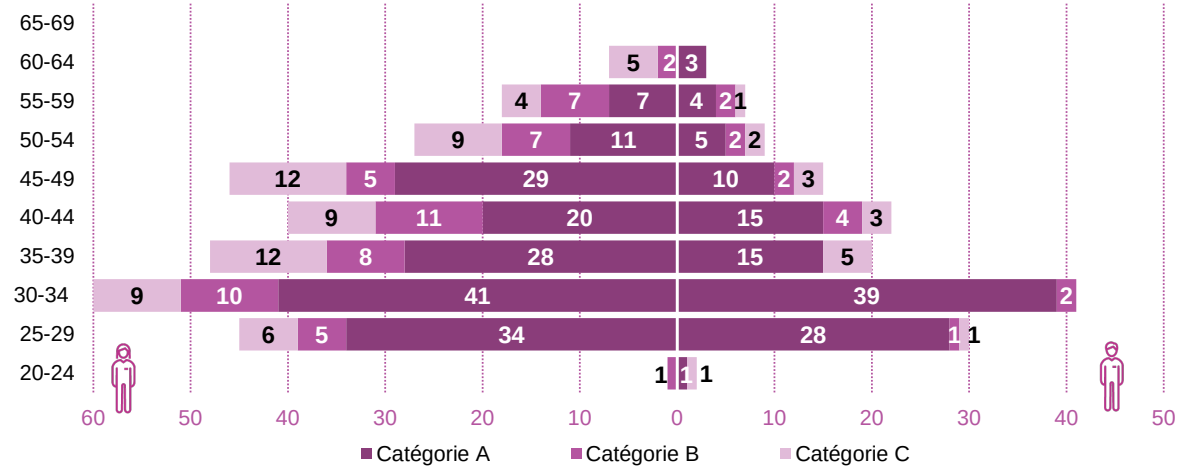

## Les prestations, aides et dispositifs sociaux

Sur l'ensemble du périmètre du service universitaire d'action sociale, 577 dossiers ont été traités en 2025, contre 627 en 2024.

Les 244 dossiers de prestations familiales et aides sociales (contre 272 en 2024) ont été instruits au bénéfice de 146 personnels de l'université (contre 132 en 2024), un agent pouvant solliciter plusieurs prestations.

### ◆ Bénéficiaires des prestations familiales, aides sociales et autres dispositifs sociaux

**Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge**



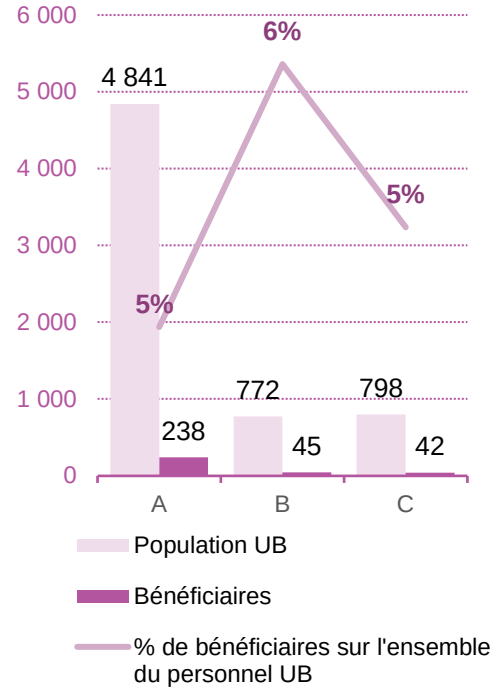

### ◆ Bénéficiaires des prestations de logement, transport et petite enfance

> Le nombre de bénéficiaires est de 325 dont 64% sont des femmes ;

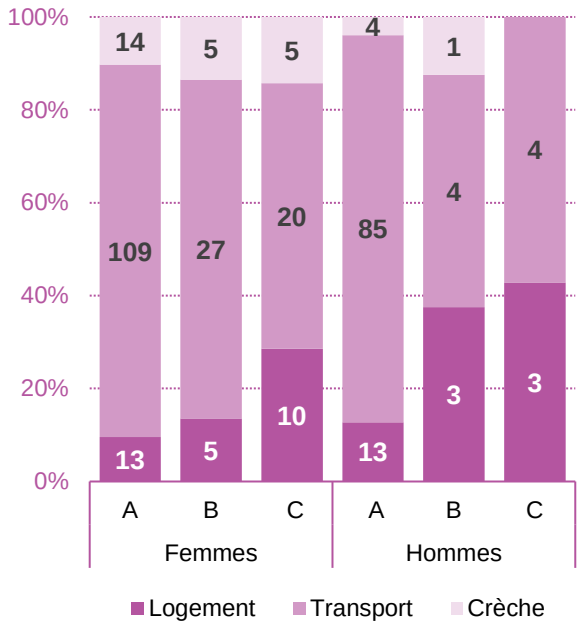
> Sur l'ensemble des personnels de l'université, la proportion de bénéficiaires est de 5% ;

> Le transport représente 77% des prestations, le logement 14%, la crèche 9%.

**Répartition par catégorie**




**Répartition par genre et catégorie**




## Les actions des assistantes sociales

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

Leurs missions sont en lien avec les thématiques suivantes :

- Responsabilité sociétale et environnementale ;
- Inclusion ;
- Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;
- Violences sexistes et sexuelles.

**Nombre de personnels ayant sollicité les assistantes sociales**

- 324 personnels reçus ;
- 468 rendez-vous physiques, téléphoniques (496 en 2024).

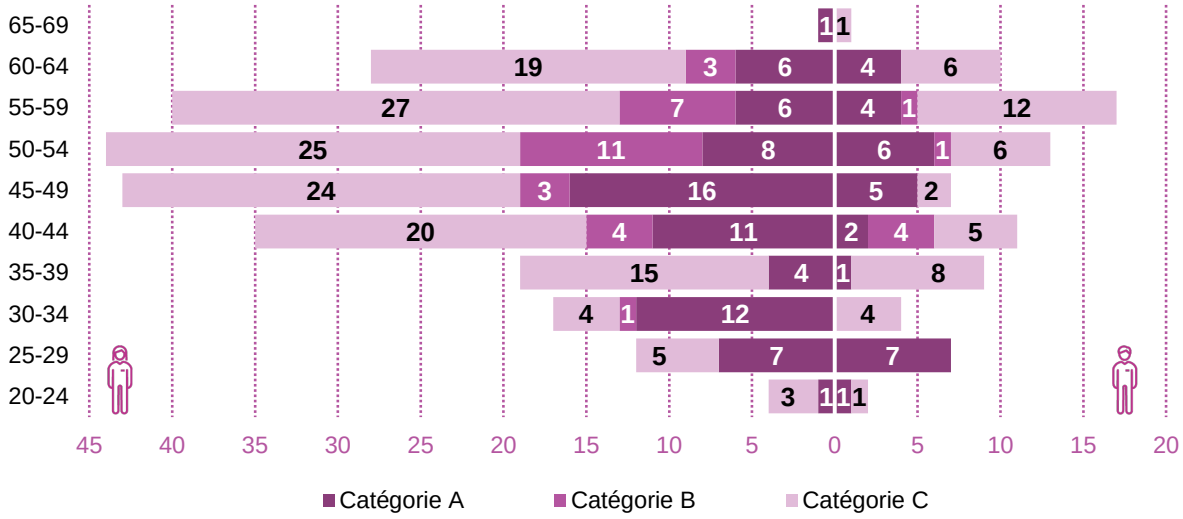
| | | Total | dont f | Rappel 2024 | dont f |
|---|---|---|---|---|---|
| Titulaires | BIATSS | 184 | 142 | 169 | 127 |
| | EEC | 23 | 13 | 30 | 18 |
| | | 207 | 155 | 199 | 145 |
| CDI | BIATSS | 28 | 23 | 29 | 18 |
| | EEC | 1 | 0 | 4 | 3 |
| | | 29 | 23 | 33 | 21 |
| CDD | BIATSS | 77 | 59 | 65 | 47 |
| | EEC | 2 | 1 | 3 | 0 |
| | | 79 | 60 | 68 | 47 |
| Doctorants - ATER | | 9 | 5 | 16 | 5 |
| | | **324** | **243** | **316** | **218** |

Les personnes reçues restent majoritairement des femmes titulaires BIATSS, comme les années précédentes.

Le nombre de bénéficiaires progresse parmi les personnels titulaires (+4%) et les personnels en CDD (+16%).

L'accompagnement des agents bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) au dépôt de dossier à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et la démarche entamée auprès des agents en congé longue maladie (envoi de courriers) ont donné de la visibilité au service social et généré davantage d'accompagnements spécifiques.

**Répartition des personnes reçues par genre, catégorie et tranche d'âge**




> En 2025, l'âge moyen des bénéficiaires baisse chez les femmes et augmente chez les hommes.

| | 2025 | | Rappel 2024 | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Age médian | 45 ans | 52 ans | 49 ans | 49 ans |
| Moyenne d'âge | 45 ans | 52 ans | 48 ans | 47 ans |

*Répartition des personnes reçues par statut en 2025*

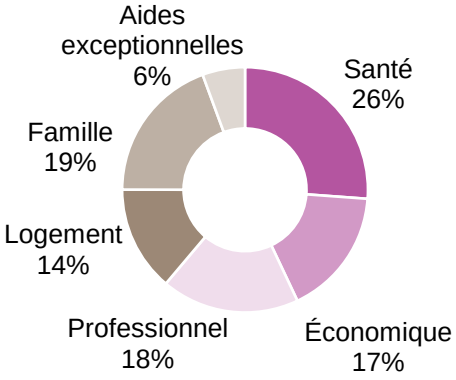
**Répartition du nombre de rendez-vous par thématique**

> La santé est abordée dans un peu plus d'un quart des rendez-vous.

> Les sollicitations en lien avec les thématiques famille et logement sont en augmentation en 2025.

| | Nb de rendez-vous* | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Aides exceptionnelles | 42 | 48 |
| Économique | 126 | 121 |
| Famille | 145 | 128 |
| Logement | 104 | 89 |
| Professionnel | 136 | 132 |
| Santé | 196 | 201 |

** Plusieurs thématiques peuvent être abordées au cours d'un rendez-vous*

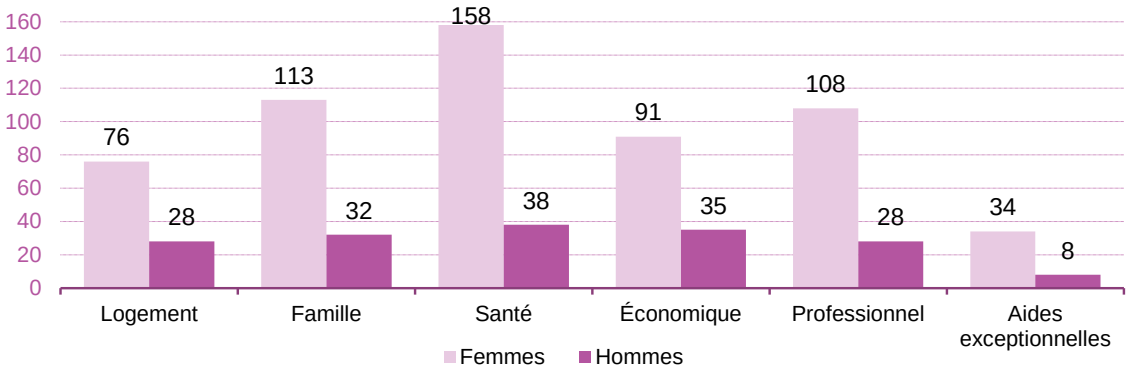



**Récapitulatif des thématiques par genre**

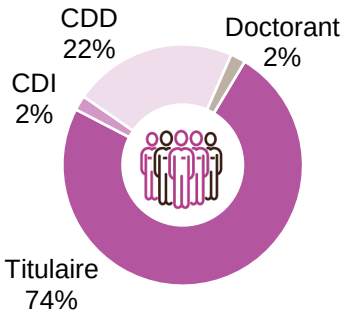
> Tous genres confondus, la santé est la préoccupation principale des personnels.

> La thématique famille est le second thème le plus abordé par les femmes ; les questions économiques par les hommes.

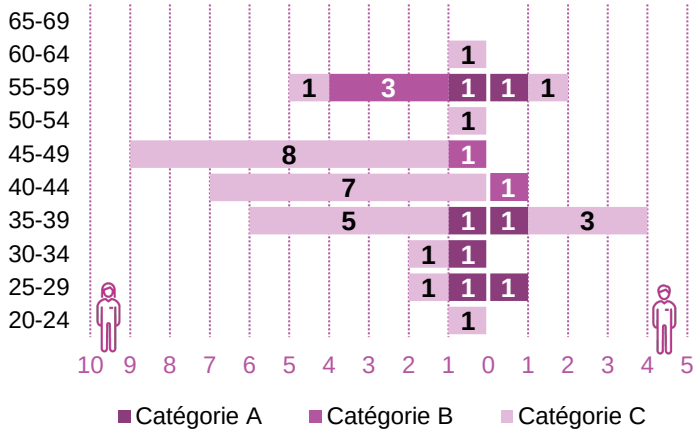
> Les sujets relatifs à la vie professionnelle pour les femmes, et à la famille pour les hommes, représentent la troisième thématique la plus évoquée.




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




**Répartition par genre, catégorie et tranche d'âge des bénéficiaires des aides exceptionnelles d'urgence accordées**




La majorité des aides exceptionnelles est octroyée à des agents titulaires. Ces aides sont en lien avec des événements familiaux, le logement, la diminution des revenus, des dépenses imprévues, etc.

En 2025, on note une baisse du nombre de dossiers d'aide exceptionnelle qui s'explique par le fait que les agents en situation financière difficile ont pu obtenir des aides de droit commun, notamment du FSL (Fonds de solidarité pour le logement).

## La restauration

En 2025, le coût supporté par l'université s'élève à 222 K€ pour 50 122 repas pris en charge.

La fréquentation des restaurants partenaires a augmenté de 21% et le coût moyen pris en charge de 23%, conséquence du choix de l'université de revaloriser sa participation.

**Coût des repas pris en charge**

| | 2025 | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Nb de repas | 50 122 | 41 371 |
| Coût pris en charge | 222 K€ | 180 K€ |
| Coût moyen par repas pris en charge | 4,43 € | 4,35 € |

*Les partenaires conventionnés dans le domaine de la restauration*

## Le lien social

Plusieurs actions ont été lancées au bénéfice du lien social et du bien-être :

> Webinaires destinés aux parents sur les réseaux sociaux et l'IA ;

> Prévention de la sédentarité avec la poursuite du projet "Université active". Des séances d'activité physique adaptée (APA) ont été proposées à Pessac (bâtiment SMART) et des actions de sensibilisation ont été déployées sur le site d'Agen et une structure du campus de Carreire.

### Arbre de Noël

L'arbre de Noël a été une nouvelle fois un jour marquant de l'année, avec la volonté de créer un moment festif, convivial et partagé, rassemblant les enfants des personnels et des étudiants.

L'évènement, coorganisé par les pôles AGRH, FIPVU et PPE, avec le soutien logistique du CLASCUB, a été mutualisé sur 2 sites métropolitains, sur les campus de Talence et Carreire.

> Cet évènement a rassemblé, autour des équipes, 13 emplois étudiants et près de 40 bénévoles.

Au total, 700 enfants se sont inscrits aux spectacles proposés sur les 2 sites de Bordeaux et 2 243 enfants âgés de 0 à 13 ans ont bénéficié d'e-chèques cadeaux d'une valeur de 20 €.

Sur les campus de proximité, des animations ont également été proposées à Périgueux, Agen et Mont-de-Marsan.

| | | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Nombre d'enfants | 2 243 | 2 348 |
| Offre cadeaux | 43,51 K€ | 45,57 K€ |
| Spectacles et animations | 19,62 K€ | 17,35 K€ |
| | **63,13 K€** | **62,92 K€** |

*NB : pour rappel les chiffres 2024 ont été revu après déduction de l'IEP*

## 2.8. Les actions culturelles et de loisirs

La convention de collaboration signée en 2022 entre l'université de Bordeaux et le CLASCUB se poursuit. Elle permet de développer la politique socioculturelle en proposant aux personnels une offre visible, cohérente et ajustée à leurs besoins, tout en veillant à l'équité d'accès des agents aux prestations et entre les différents sites.

Cette convention a permis de renforcer l'engagement de l'établissement sur ce périmètre avec une augmentation de la subvention allouée au CLASCUB et de clarifier les rôles entre la DASIS, en charge des actions de cohésion et de lien social, et le CLASCUB, porteur des activités culturelles et de loisirs.

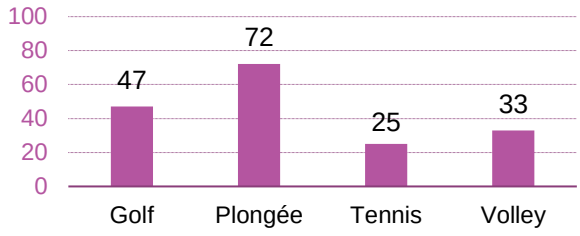
L'université s'est engagée également auprès de l'Université Club de Bordeaux (UCB) pour développer la gestion des sections sportives de l'association.

### Les activités sportives de l'UCB

#### Les activités et offres

4 sections sportives ont été proposées en 2025 aux personnels de l'université : plongée, golf, tennis et volley, avec au total 177 adhérents.

**Nombre d'adhérents UCB par section**




### Les actions du CLASCUB accessibles aux personnels

En 2025, le CLASCUB, Comité de loisirs et d'animations sportives et culturelles de l'université de Bordeaux, compte 2 537 membres actifs, contre 1 721 en 2024, année civile. Pour rappel, depuis le 1er octobre 2021, l'adhésion est devenue gratuite pour les personnels actifs de l'université, impliquant une augmentation du nombre d'adhérents. Les ateliers en place suscitent de l'intérêt et les personnels membres ont pu bénéficier d'un subventionnement lié au quotient familial.

### Les activités et offres

- Une offre spéciale pour les vacances d'été a été proposée, avec participation financière selon le quotient familial, par le biais d'une campagne de communication de 15 jours avec libre choix des destinations auprès de nos partenaires Odalys et Campings.com. Les dossiers ont été traités au fur à mesure et jusqu'à épuisement de l'enveloppe budgétaire allouée. 14 familles ont pu bénéficier de cette offre avec une participation du CLASCUB. Indépendamment, l'offre CSE (Comité Social et Économique) a permis à 24 familles de partir en vacances (19 en basse saison, 5 en haute saison).
- Une sortie famille à Défi'Planet avec subventionnement exceptionnel du projet par le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) a concerné 23 adultes et 16 enfants.
- Une offre négociée auprès de différents partenaires est proposée toute l'année sur des produits de soins et alimentaires. Elle peut être constante ou séquencée sous forme d'offres spéciales pour Pâques ou pour les fêtes de fin d'année.
- Une vente de calendrier de l'avent a été proposé aux personnels adhérents en faveur du Secours Populaire.
- Le CLASCUB a signé des conventions avec des entités extérieures à l'université de Bordeaux afin de mutualiser les offres proposées. Il s'agit de l'IEP, l'INSERM, le CNRS, l'ADERA et l'OAREIL.
- Le CLASCUB est présent lors d'événements à l'attention des personnels comme les journées d'accueil des nouveaux personnels et de la fête des personnels. Il est également un soutien logistique et financier au moment du rendez-vous annuel de l'arbre de Noël à destination des enfants du personnel de l'université de Bordeaux (en collaboration avec le SUAS).
- La deuxième édition de la tombola a été organisée avec un tirage au sort en décembre 2025.
- La collaboration de référents sur les campus agenais a permis de maintenir les offres socioculturelles sur ces sites.
- Des afterworks sont organisés sur inscription sur le campus de Carreire.
- Une friperie a été ouverte à destination des personnels et des étudiants.
- Une exposition a été proposée en juin 2025 autour des œuvres réalisées par les personnels inscrits à l'atelier peinture de Gradignan.
- Un relai de permanence du CSF et de la CASDEN est proposé aux personnels.

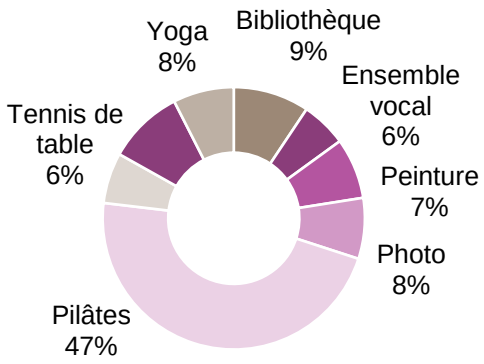
### La répartition des sections d'activité par site

Huit activités sont proposées aux agents actifs et retraités de l'université de Bordeaux sur 3 sites différents : Talence, Carreire et Gradignan.

**Activités et offres**

Parmi les 160 participants, un peu plus de 47 % ont été au cours de pilâtes.

| Sections | Nb de Participants |
|---|---|
| Bibliothèque | 15 |
| Ensemble vocal | 9 |
| Peinture | 12 |
| Photo | 12 |
| Pilâtes | 75 |
| Tennis de table | 10 |
| Voile (Nb moyen par sortie) | 15 |
| Yoga | 12 |
| | **160** |




Les cours sont dispensés d'octobre à juin :

- Cours de pilâtes à Carreire – 6 créneaux par semaine
- Cours hebdomadaires de yoga à Carreire
- Cours hebdomadaires de chant à Talence
- Cours hebdomadaires de peinture à Talence - 2 créneaux par semaine

- Cours hebdomadaires de photo à Carreire
- Atelier de voile avec 2 sorties en mer

40 livres ont été empruntés par 15 agents.

### Les chiffres des activités billetterie et autres services

Les offres en matière de billetterie sont de plus en plus proposées en format dématérialisé pour les rendre plus accessibles quel que soit le site d'appartenance. Les ventes sont conjointes entre le partenaire Emile's et le CLASCUB.

L'acheminement des commandes sur les autres campus a également développé ce secteur d'activité.

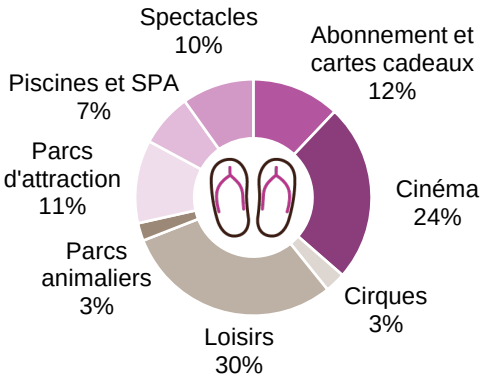
### Service billetterie

- 2 988 billets de cinéma vendus ;
- 584 tickets de piscine/spa ;
- 309 cartes cadeaux et abonnements ;
- 341 tickets pour les parcs ;
- 235 entrées pour des spectacles et musées ;
- 78 entrées cirques ;
- 77 pass loisirs.



Le montant des recettes de la billetterie est de 94 941 €, un peu plus du double du montant 2024.

| Billetteries | Montant 2025 | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Abonnement et cartes cadeaux | 11 456 € | 2 745 € |
| Cinéma | 23 114 € | 11 977 € |
| Cirques | 2 662 € | 4 912 € |
| Loisirs | 28 342 € | 10 232 € |
| Parcs animaliers | 2 307 € | 3 986 € |
| Parcs d'attraction | 10 800 € | 1 410 € |
| Piscines et SPA | 6 914 € | 5 981 € |
| Spectacles | 9 347 € | 3 824 € |
| | **94 941 €** | **45 067 €** |

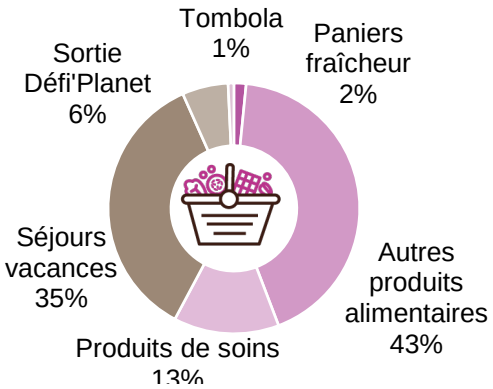



### Autres services

Les recettes des autres services augmentent d'1,4 % au regard de 2024. Dans les grandes lignes :

- 988 boîtes de biscuits et chocolats distribuées, tous sites confondus ;
- 119 paniers fraîcheur distribués ;
- 77 commandes de produits de soins ;
- 38 familles ont profité des offres « vacances » sur toute l'année 2025 (19 en été et 19 en basse saison).

| Ventes | Montant 2025 | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Autres produits alimentaires | 42 767 € | 47 286 € |
| Paniers fraîcheur | 1 575 € | 6 058 € |
| Produits de soins | 13 598 € | 14 424 € |
| Séjours vacances | 35 671 € | 26 805 € |
| Sortie Défi'Planet | 5 935 € | - |
| Tombola | 740 € | 2 450 € |
| | **100 286 €** | **97 023 €** |




## Le service culture

Les actions du service culture ont pour objectif de permettre à la communauté universitaire de s'épanouir sur le lieu de travail ou d'étude en découvrant des créations, des propositions d'expérimentation ou en profitant d'une diffusion culturelle et artistique.

**Le service culture**

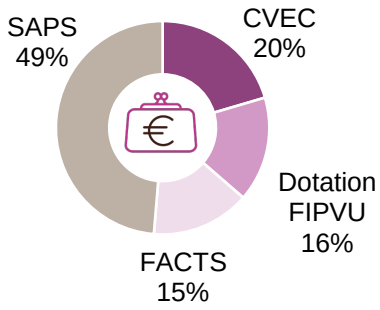
En 2025, les activités du service culture et sa composition salariale appelle un budget global de près de 550 000 €, soit une augmentation de 65% par rapport à 2024.

**Détail du budget**

| Origine financement | 2025 |
|---|---|
| CVEC | 112 208 € |
| Dotation FIPVU | 87 418 € |
| FACTS | 82 000 € |
| SAPS | 267 216 € |
| | **548 842 €** |

*NB : les sigles sont développés ci-dessous*

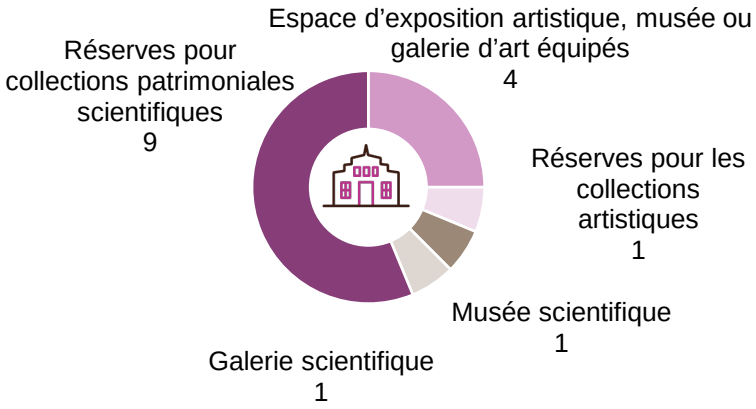
**Répartition**




Les projets se construisent en relation avec plus de 31 acteurs des villes de Bordeaux Métropole, Agen et Périgueux et les associations étudiantes.

*Partenaires du service culture*

**Pôles de vie**




*NB : les réserves sont les espaces de stockage des collections artistiques et scientifiques.*

## ◆ « Science avec et pour la société » (SAPS)

Les missions SAPS ont permis de mener 37 projets en 2025, touchant près de 4 000 personnes :

> Valoriser : la recherche, la science et le patrimoine
> Former : la médiation, les sciences participatives
> Démocratiser : les savoirs et lutter contre l'infodémie
> Participer : une science participative tournée vers les transitions

*Récapitulatif des actions (SAPS)*

## ◆ Les évènements

**FAB – Festival des Arts de Bordeaux**

Durant ces 15 jours de festival :

> 4 expériences artistiques ont été proposées ;
> l'évènement avec « le collectif XY et ses voyages sur les campus » a connu une fréquentation totale de 700 personnes.

Le FAB fêtait ses 10 ans d'existence et a accueilli pour cette édition plus de 70 000 personnes.

Le service culture a agi autour de trois objectifs dans le cadre de ce nouveau partenariat 2025 avec le FAB : mettre en avant une création artistique qui tisse des liens forts avec les communautés universitaires, transformer nos campus en véritables lieux d'expression et de diffusion culturelle, faciliter l'accès des étudiants et du personnel à l'offre artistique du festival.

*FAB les projets en quelques mots*
*Détails évènements FAB*

**FACTS – Festival Art Science Société**

> 4 jours de festival ;
> 2 210 personnes ont fréquenté les différents lieux de spectacles et d'exposition.

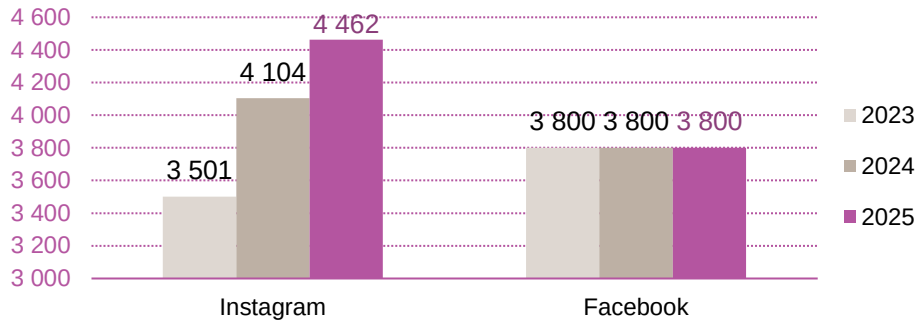
Le service culture propose un festival porté par l'université de Bordeaux, qui croise arts, sciences & société. Cette année, FACTS explore le thème des Influence(s) dans 5 résidences d'artistes et de scientifiques qui questionnent la société. Conscientes ou inconscientes, les influences façonnent nos perceptions, nos choix et nos comportements.

*Détail du festival art science société*

## ◆ Chiffres clefs des réseaux sociaux du service culture

Les programmes du service culture ont touché 44 324 comptes au total.

L'attractivité via les réseaux est stable, excepté le compte Instagram qui progresse de 8% en 2025.




**Autres réseaux de diffusion :**

> la Newsletter bi-mensuelle (diffusée à tout le personnel de l'université) ;
> Radio campus Bordeaux (7 agendas culturels) ;
> 2 plaquettes semestrielles présentent l'offre culturelle sur plus de 8 sites d'implantation de l'université de Bordeaux.

### ◆ La diffusion et médiation des savoirs et de la culture scientifique et technique

**Les rencards du savoir :**



Programmation annuelle grand public de culture scientifique constituée de cafés-débats et de cinés-débats en lien avec des sujets d'actualité, les Rencards du savoir permettent à la recherche bordelaise de sortir des laboratoires et d'instaurer un dialogue sciences société. Ils permettent au public (dont le personnel de l'université) de rencontrer des chercheurs, d'échanger avec eux et de comprendre le monde qui nous entoure.

Les différentes disciplines sont les sciences de l'Homme et de la santé, sciences et technologies et sciences humaines et sociales. Cette programmation a pour objectif de diffuser les savoirs et de partager les connaissances avec les citoyens.

> 6 rencontres pour une fréquentation totale de 255 personnes ;

> + de 10 conférenciers intervenus ;

> + de 300 podcast ont été écoutés en 2025 (ce chiffre n'inclut pas ceux de la Direction de la communication qui gère directement certaines plateformes de diffusion).

*Les rendez-vous des savoirs et de la culture scientifique et technique et retombées des actions*

### ◆ La programmation Culture, Arts, Sciences & Société

En 2025, ce ne sont pas moins de 43 manifestations programmées.

*Éléments de la programmation Culture, Arts, Sciences & Société*

# 3. Formations des personnels

## 3.1. La répartition des personnels formés

### La répartition des participants par axe de formation



Un participant est une personne présente à une formation. Une même personne peut être plusieurs fois participante. Les chiffres ci-après incluent des participants d'autres établissements auxquels les formations de l'université sont aussi proposées et ceux-ci peuvent donc apparaitre dans plusieurs formations.

Pour la période 2023-2026 et avec une vision prospective de ses besoins en compétences en lien avec la trajectoire posée par le document-cadre Horizon stratégique 2030 et les grands projets institutionnels, l'université de Bordeaux s'est dotée d'un cadre stratégique pluriannuel pour la formation de l'ensemble de ses personnels, porteur des valeurs, des ambitions et des priorités de l'établissement.

L'université fixe ainsi 7 axes prioritaires de formation sur cette période 2023-2026 :

> L'axe 5 « Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises » est l'axe le plus important en nombre de participants (35%) et de dépenses (50% du budget) ;

> L'axe 4 « Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels » a suscité également beaucoup d'intérêt (24% de stagiaires et 20% du budget) ;

> L'axe 2 « Faire face aux enjeux des transitions environnementales et sociétales » a vu ses dépenses augmenter en raison de la dotation allouée dans le cadre du COMP 2023-2025.

Au total il y a eu 5 569 participants aux formations proposées en 2025 dont 92% sont des personnels de l'université.

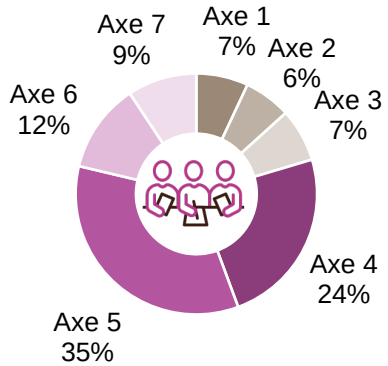
## La répartition des participants par axe de formation

| Axe de formation | Objectifs | Nb de participants | Dépenses* |
|---|---|---|---|
| **1 Accueillir et intégrer, cultiver et soutenir l'appropriation de la culture de l'université** | Sensibiliser les nouveaux arrivants à la sécurité | 37 | - € |
| | Connaitre son environnement professionnel | 323 | 1 550 € |
| | Accompagner l'intégration des nouveaux managers | 28 | 7 776 € |
| | Promouvoir la qualité de l'accueil | 0 | - € |
| | | 388 | 9 326 € |
| **2 Faire face aux enjeux des transitions environnementales et sociétales** | Sensibiliser aux discriminations | 13 | - € |
| | Poursuivre la politique d'inclusivité des personnes en situation de handicap | 103 | 600 € |
| | Mobiliser aux enjeux de transitions environnementales | 235 | 44 991 € |
| | | 351 | 45 591 € |
| **3 Promouvoir les compétences managériales** | Proposer un socle commun de compétences | 257 | 39 547 € |
| | Permettre l'échange de bonnes pratiques (ateliers management) | 46 | 840 € |
| | Accompagner les transformations (campus cadres) | 94 | 3 000 € |
| | | 397 | 43 387 € |
| **4 Promouvoir la QVT et prévenir les risques professionnels** | Former les acteurs de la prévention (CSA, SSIAP, etc) | 551 | 38 856 € |
| | Assurer la sécurité des personnes et des biens | 362 | 53 319 € |
| | Promouvoir la santé au travail | 422 | 15 836 € |
| | | 1 335 | 108 011 € |
| **5 Faciliter l'exercice des métiers et renforcer les expertises** | Accompagner les agents dans leur métier | 1 304 | 187 876 € |
| | Maitriser les langues | 294 | 27 828 € |
| | Faciliter l'organisation du travail | 174 | 37 410 € |
| | Faciliter la communication interpersonnelle | 141 | 20 438 € |
| | | 1 913 | 273 552 € |
| **6 Accompagner la transition numérique** | Consolider les compétences numériques et bureautiques | 542 | 23 982 € |
| | Certifier les compétences numériques | 11 | 980 € |
| | Intégrer les enjeux de sécurité numérique | 115 | - € |
| | | 668 | 24 962 € |
| **7 Rendre chaque personnel acteur de son parcours professionnel** | Préparer à l'avancement et aux concours | 274 | 4 870 € |
| | Favoriser l'accès aux qualifications | 6 | 15 986 € |
| | Aider les personnels à élaborer leur projet (bilan de compétences, etc) | 237 | 24 705 € |
| | | 517 | 45 561 € |
| | | **5 569** | **550 390 €** |

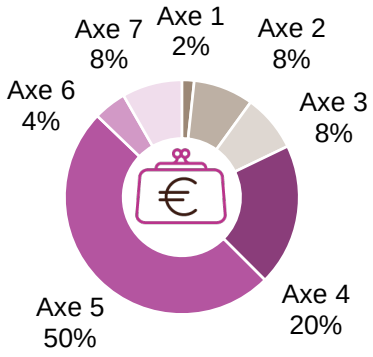
**Dépenses de fonctionnement et de vacations de formateur occasionnel*

*NB : En 2024, il y a eu 5 372 participants pour un budget de 497 694 €.*

### Répartition des participants par axe de formation




### Répartition des dépenses par axe de formation



**La répartition des agents de l'université formés par type de formation**

94% des personnels de l'université participants le sont au titre de la formation continue.

| Type de formation | Nb de participants UB* | Nb de jours de formation |
|---|---|---|
| Formation statutaire | 0 | 0 |
| Formation continue | 4 840 | 6 953 |
| Préparation aux concours et examens professionnels | 267 | 145 |
| Bilan de compétences terminé en 2025 | 12 | 41 |
| Congé de formation | 6 | 766 |
| Congé de transition professionnelle | 2 | 140 |
| | **5 127** | **8 045** |

**Un agent a pu suivre plusieurs types de formations*

### ◆ Part des formations individuelles et collectives dans le budget

Une formation collective est une formation organisée pour un groupe de personnes. Une formation individuelle est une formation n'ayant pas d'offre interne, demandée par une seule personne et organisée par un organisme extérieur.

Les demandes individuelles représentent 28% du budget alloué. Une partie du budget formation est donc systématiquement réservée pour ces dépenses qui répondent à un besoin très spécifique et individuel (bilan de compétences, formation diplômante, formation scientifique très pointue, etc.).




## La répartition des participants par employeur

L'université de Bordeaux a développé un partenariat avec plusieurs établissements qui s'est amplifié avec le progamme InnovationS et les partenaires du Pole Universitaire d'Innovation (PUI). Les personnels concernés peuvent dans ce cadre suivre des formations proposées par l'université dans la limite des places disponibles. C'est le cas notamment des agents affectés dans les unités mixtes de recherche (CNRS, INSERM, INRAE, etc.). Cette répartition reste stable avec 8% des participants hors université de Bordeaux accueillis par l'université en 2025.

*Répartition des stagiaires par employeur*

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

### ◆ Agents ayant suivi au moins une formation dans l'année

Le nombre d'agents formés a augmenté (+180). Le taux de participation ne peut être comparé à l'année précédente en raison du changement de mode de calcul de l'assiette d'effectif (ramené sur l'ensemble des personnels de l'année observée et non plus sur les effectifs au 31 décembre).

> 28% de la population université de Bordeaux a suivi au moins une formation en 2025.

> Ce sont surtout les agents BIATSS qui se sont formés (47% de cette population a suivi au moins une formation).

Les enseignants sont moins présents que les personnels BIATSS dans les formations. Ces chiffres sont à relativiser car ces personnels s'inscrivent davantage à des colloques et séminaires. Bien que ceux-ci permettent d'actualiser leurs connaissances, ils ne sont pas considérés comme de la formation au sens strict du terme et ne sont donc pas comptabilisés dans les statistiques présentées**.**

De même, les formations proposées aux enseignants par la MAPI et aux doctorants contractuels par le collège des écoles doctorales ne sont pas comptabilisées ici. Elles sont détaillées dans les parties 3-3 et 3-4 de ce document.

| | Filière | Catégorie | Nb de personnes ayant suivi au moins une formation* | Population effectif UB | Taux de participation |
|---|---|---|---|---|---|
| BIATSS | ITRF | A | 250 | 475 | 53% |
| | | B | 240 | 484 | 50% |
| | | C | 240 | 549 | 44% |
| | | | 730 | 1 508 | 48% |
| | AENESR | A | 25 | 43 | 58% |
| | | B | 25 | 43 | 58% |
| | | C | 22 | 59 | 37% |
| | | | 72 | 145 | 50% |
| | Bibliothèque - musée | A | 18 | 35 | 51% |
| | | B | 15 | 34 | 44% |
| | | C | 14 | 40 | 35% |
| | | | 47 | 109 | 43% |
| | Médicaux sociaux | A | 2 | 7 | 29% |
| | | | 2 | 7 | 29% |
| | **Titulaires** | | **851** | **1 769** | 48% |
| | CDD | A | 343 | 889 | 39% |
| | | B | 156 | 298 | 52% |
| | | C | 166 | 322 | 52% |
| | | | 665 | 1 509 | 44% |
| | CDI | A | 206 | 363 | 57% |
| | | B | 30 | 67 | 45% |
| | | C | 17 | 44 | 39% |
| | | | 253 | 474 | 53% |
| | **contractuels** | | 918 | 1 983 | 46% |
| | | | **1 769** | **3 752** | **47%** |
| EEC | EC + HU | | 207 | 1 588 | 13% |
| | Enseignants 1er degré | | 1 | 12 | 8% |
| | Enseignants 2nd degré | | 44 | 343 | 13% |
| | **Titulaires** | | 252 | 1 943 | 13% |
| | ATER | | 11 | 188 | 6% |
| | Doctorants | | 76 | 992 | 8% |
| | Autres agents contractuels | | 72 | 978 | 7% |
| | **Contractuels** | | 159 | 2 158 | 7% |
| | | | **411** | **4 101** | 10% |
| | | | **2 180** | **7 853** | **28%** |

**1 personne peut avoir suivi plusieurs formations.*

*NB : effectif présent au cours de l'année et non au 31/12. 1 agent peut être comptabilisé deux fois en fonction de ses évolutions de carrière au cours de l'année (changement de catégorie, de statut…).*

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

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

**Tous personnels (titulaires et agents contractuels)**

> Près d'un agent sur quatre a suivi une formation en 2025.

> Le taux de participation des agents de catégorie A est de 21%. Il est le plus faible car il comprend la population enseignante de l'université qui participe davantage à des colloques qu'à des formations.

> La proportion des agents de catégorie B et C qui se sont formés en 2025 est plus élevée avec respectivement 50% et 45%.

| | Nb de personnes ayant suivi au moins une formation | Population effectif | Taux de participation |
|---|---|---|---|
| Catégorie A | 1 255 | 5 913 | 21% |
| Catégorie B | 466 | 926 | 50% |
| Catégorie C | 459 | 1 014 | 45% |
| | **2 180** | **7 853** | **28%** |

**BIATSS uniquement**

> Près d'une personne BIATSS sur 2 a suivi une formation en 2025. Le taux de participation est homogène entre 45% et 50% selon la catégorie.

| | Nb de personnes BIATSS ayant suivi au moins une formation | Population BIATSS | Taux de participation |
|---|---|---|---|
| Catégorie A | 844 | 1 812 | 47% |
| Catégorie B | 466 | 926 | 50% |
| Catégorie C | 459 | 1 014 | 45% |
| | **1 769** | **3 752** | **47%** |

# 3.2. Caractéristiques des formations suivies

## Le nombre de journées de formation

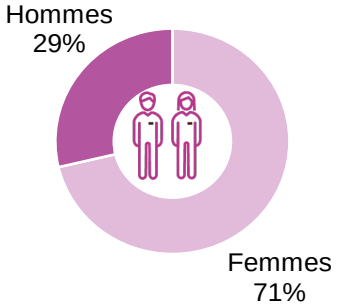
Un jour de formation = 7 heures de formation.

La durée moyenne est de 3 jours de formation par personne.

**Par catégorie**

| | Nb de personnes | Nb de jours de formation | Rappel 2024 | Nb de jours de formation |
|---|---|---|---|---|
| Catégorie A | 1 255 | 4 004 | 1 074 | 3 017 |
| Catégorie B | 466 | 1 527 | 441 | 1 270 |
| Catégorie C | 459 | 1 574 | 475 | 1 576 |
| | **2 180** | **7 105** | **1 990** | **5 863** |

**Par genre**



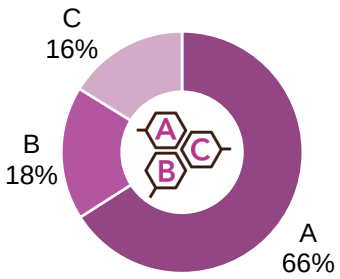
## Les dépenses de formation

Les dépenses sont plus élevées pour les agents de catégorie A car ils s'inscrivent plus souvent à des formations individuelles hors plan de formation répondant à des besoins très spécifiques et pointus (ex : formation dans un domaine scientifique). Le coût global des formations pour les personnels de catégorie A est plus onéreux (66% du coût global des formations) car pour ces formations spécifiques, il est fait appel à des prestataires extérieurs. Il en est de même pour les formations du programme InnovationS faisant appel à des prestataires extérieurs pour lesquelles participent une majorité d'agents de catégorie A.

> Les femmes, majoritaires au sein de la population BIATSS, représentent 66% des dépenses de formation.

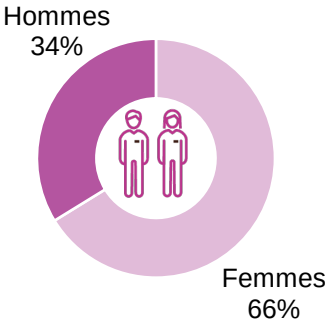
**Par catégorie**

| Catégorie | Coût de la formation | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| A | 363 081 € | 273 495 € |
| B | 98 211 € | 103 804 € |
| C | 89 098 € | 120 395 € |
| | **550 390 €** | **497 694 €** |




**Par genre**

| | Coût de la formation | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| Femmes | 364 614 € | 296 011 € |
| Hommes | 185 776 € | 201 683 € |
| | **550 390 €** | **497 694 €** |




## L'utilisation du compte personnel de formation (CPF)

L'utilisation du CPF reste faible. Dans la fonction publique, le CPF reste en heures et non en euros et son utilisation est beaucoup plus stricte que dans le secteur privé. Il ne peut être utilisé que dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle et des priorités fixées par la loi et le plan de formation de l'université. Il est surtout utile pour des formations longues.

| Formation | Prestataire | Nb heures CPF |
|---|---|---|
| Instructeur Pilates | FF sports pour tous | 35 |
| DU techniques de médiation | Université de Bordeaux | 45 |
| Maitre praticien en hypnose | Quintessence | 148 |
| CQP activités de loisirs sportifs | Comité EPGV | 141 |
| L3 psychologie | Université de Bordeaux | 14 |
| Master 1 MEEF | Université de Bordeaux | 150 |
| | | **533** |

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

> 6 agents ont eu une période de congé de formation professionnelle en 2025 pour un total de 766 jours.

> Un congé de transition professionnelle a été accordé à 2 agents pour un total de 140 jours en 2025.

| Corps de l'agent en congé | Intitulé de la formation | Organisme de formation | Durée du congé en jours pour 2025* |
|---|---|---|---|
| MCF | Master psychologie clinique et pathologie | Université de Bordeaux | 146 |
| IGE | Doctorat droit | Université de Bordeaux | 165 |
| TCH | Master 1 MEEF | Université de Bordeaux | 30 |
| CDD B | Master 1 psychologie du développement | Université de Bordeaux | 94 |
| CDI A | CAP charcutier traiteur | Institut des métiers de l'artisanat | 181 |
| CDI A | BPREA responsable exploitation aquacole | CFPPA de Valdoie | 150 |

** Durée théorique. Certains congés de formation s'étalant sur 2025 et 2026, les durées indiquées ci-dessus sont celles pour 2025 uniquement.*

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

### Par genre

> Un peu plus de 2/3 des agents n'ont suivi aucune formation en 2025. Les hommes se forment moins que les femmes. Pour rappel, la population enseignante est comptabilisée dans les effectifs de l'université suceptible de se former, or elle participe davantage à des colloques qu'à des formations.

| Genre | Effectif n'ayant suivi aucune formation | Effectif UB | % |
|---|---|---|---|
| Femmes | 2 853 | 4 374 | 65% |
| Hommes | 2 820 | 3 479 | 81% |
| | **5 673** | **7 853** | **72%** |

### Par type de population et par catégorie

> En 2025, un peu plus de la moitié du personnel BIATSS n'a suivi aucune formation.

> La légère augmentation (+3%) du taux de personnels de l'université n'ayant suivi aucune formation fait suite à une modification de l'assiette de calcul pour les effectifs UB en 2025.

| Type de population | Catégorie | Effectif n'ayant suivi aucune formation | Effectif UB | % |
|---|---|---|---|---|
| Enseignants | | 3 690 | 4 101 | 90% |
| BIATSS | Catégorie A | 968 | 1 812 | 53% |
| | Catégorie B | 460 | 926 | 50% |
| | Catégorie C | 555 | 1 014 | 55% |
| | | 1 983 | 3 752 | 53% |
| | | **5 673** | **7 853** | **72%** |

**Pour rappel, les participations aux colloques ne sont pas prises en compte et les formations proposées par la MAPI et le collège des écoles doctorales ne sont pas comptabilisées ici.*

## Détails de quelques actions

### Projet InnovationS

565 participants



Inscrit dans la stratégie de développement Horizon 2030 de l'université de Bordeaux, le projet InnovationS 2022-2029 propose une approche élargie et renouvelée de l'innovation et vise à en intensifier la culture et les pratiques au sein de l'université et chez ses partenaires.

Un des axes défini dans ce projet est l'acculturation des personnels à l'innovation.

Des sessions ont été proposées en 2025 abordant diverses thématiques (évolution professionnelle, communication, management, IA, organisation du travail et méthodologie).

### Montée en compétences pour les métiers liés aux transitions environnementales

73 participants



Une des actions prévue par le contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) 2023-2025 est d'assurer la montée en compétences des personnels BIATSS exerçant des métiers impactés par la transition écologique (métiers du bâtiment, de la communication, des achats, de la gestion des données).

> 16 formations différentes ont été réalisées.

### Premiers secours en santé mentale (PSSM)

236 participants



La circulaire du 23 février 2022, relative aux actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale des agents de la fonction publique, a pour objectif de développer au sein de la communauté universitaire une culture de la santé mentale en améliorant les connaissances dans ce domaine.

D'autre part, le COMP 2023-2025 a fixé comme 4ème objectif d'agir pour le bien-être étudiant.

Le PSSM s'appuie sur l'intervention de pairs ayant reçu une formation au contenu validé leur permettant d'appréhender la santé mentale et les troubles psychiques, d'identifier des signes de souffrance et d'assurer un premier niveau de conseil, d'aide de proximité et de médiation vers les aides spécialisées et les soins.

### Parcours formation des métiers de l'accueil



Après enquête auprès d'un échantillon d'agents d'accueil et analyse des fiches de poste, un parcours formation « à la carte » a été formalisé pour les métiers de l'accueil. Il permet de s'adapter aux besoins de chacun selon 5 grandes missions : accueil et orientation, gestion administrative, sécurité et prévention, communication, relations interpersonnelles.

## 3.3. La formation et l’accompagnement à la pédagogie

# Formations

La MAPI (Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation) propose également un certain nombre de formations ouvertes à tous les enseignants.

### Répartition des formations et des enseignants par thématique

| Intitulé | Nb de formations | Nb d'enseignants formés |
|---|---|---|
| Animer une classe virtuelle | 1 | 7 |
| Accompagner les étudiants à la construction de leur projet et à l'insertion professionnelle | 2 | 5 |
| Atelier découverte : évaluation qualitative des acquis des étudiants | 1 | 3 |
| Atelier nouveaux espaces d'apprentissage | 2 | 12 |
| Ateliers IAG* (sur mesure) | 3 | 52 |
| Construire un enseignement selon les principes de l’alignement pédagogique | 1 | 4 |
| Créer un concept de jeu sérieux | 1 | 8 |
| Créer votre scénario pédagogique grâce aux outils de design thinking | 1 | 11 |
| Découvrir la gamification et le jeu sérieux | 1 | 3 |
| Découvrir le challenge-based learning | 1 | 6 |
| Enrichir ses techniques d'animation pédagogique | 1 | 7 |
| Évaluation des enseignements et des formations par les étudiants : construire son enquête | 2 | 15 |
| Expérimenter l'apprentissage par problèmes | 1 | 5 |
| Formation responsable de mention : accompagner les étudiants à la construction de leur projet et à l'insertion professionnelle | 3 | 8 |
| Formation responsable de mention : compétences transversales et enseignements disciplinaires | 2 | 6 |
| Formation responsable de mention : comprendre le contexte et les enjeux de l’offre de formation à l’université | 1 | 4 |
| Formation responsable de mention : construire un enseignement selon les principes de l’alignement pédagogique | 2 | 5 |
| Formation responsable de mention : la construction et l’affichage de l’offre de formation | 2 | 12 |
| Formation responsable de mention : les dispositifs de soutien au montage de projets pédagogiques | 2 | 9 |
| Formation responsable de mention : les dispositifs et ressources au service de l’amélioration continue de l’offre de formation | 2 | 10 |
| Hybrider son enseignement | 1 | 4 |
| Mettre en oeuvre l'évaluation par les pairs | 1 | 4 |
| Moodle : créer des exercices interactifs sur H5P (sur mesure) | 1 | 6 |
| Parcours construire un enseignement : acquis d'apprentissage et stratégies pédagogiques | 1 | 4 |
| Parcours construire un enseignement : intégrer l'évaluation dans le processus d'apprentissage | 1 | 5 |
| Parcours IAG* : démystifier les Intelligences Artificielles Génératives | 2 | 21 |
| Parcours IAG* : s’approprier les Intelligences Artificielles Génératives pour enrichir ses pratiques | 3 | 47 |
| Parcours Moodle : créer des exercices interactifs sur H5P | 1 | 5 |
| Parcours Moodle : découverte | 2 | 6 |
| Parcours Moodle : évaluer avec "Test" | 1 | 6 |
| Parcours Moodle : expérimenter la gamification d'un espace de cours | 1 | 9 |
| Parcours Moodle : explorer différentes activités Moodle | 2 | 13 |
| Parcours vidéo : produire et scénariser ses ressources vidéo | 2 | 10 |
| Pédagogies actives : freins, leviers et modes d'apprentissage (ABC Learning design) | 2 | 2 |
| Rendre son cours interactif avec WOOCLAP | 2 | 6 |
| Ressources éducatives libres : les trouver, les utiliser pour enseigner | 1 | 7 |
| Se lancer dans la classe inversée : mode d'emploi | 1 | 7 |
| | **57** | **354** |

*IAG : intelligence artificielle générative

Nouvelles thématiques proposées en 2025

Pour l’année 2025, 57 séances de formation ont été organisées :

> dont 36 dédiées à la pédagogie universitaire (incluant le nouveau parcours de formation pour les responsables de mention/parcours) et 21 dédiées à l’utilisation des outils numériques pour l’enseignement.

> 354 enseignants ont été formés au total.

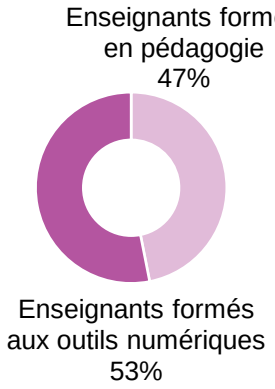
**Répartition des formations par domaine**




**Répartition des enseignants formés par genre**



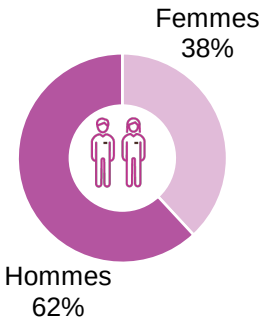

**Répartition des enseignants formés selon le type de formation**



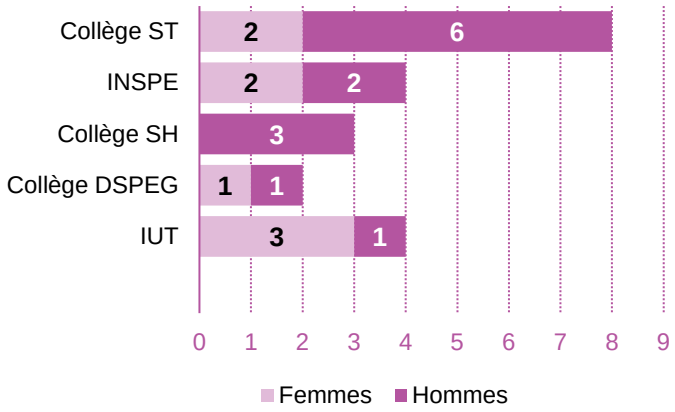

## ◆ Focus sur la promotion 2024-2025 des MCF stagiaires

21 MCF stagiaires ont été formés au cours de l'année universitaire 2024-2025, dont 38% de femmes.

**Répartition des MCF stagiaires par genre**




**Répartition des MCF stagiaires par genre et par composante**




# Les évènements MAPI

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

Ils peuvent prendre la forme de journées d'étude (MAPI Day, forum pédagogique), séminaires (MAPI Camp), ateliers, conférences, ou de webinaires. Ils permettent de toucher un plus large public.

**Évènements MAPI 2025**



> Cafés pédagogiques : des moments d'échanges informels entre pairs programmés sur la pause méridienne : 7 sessions à distance sur l'année 2025.

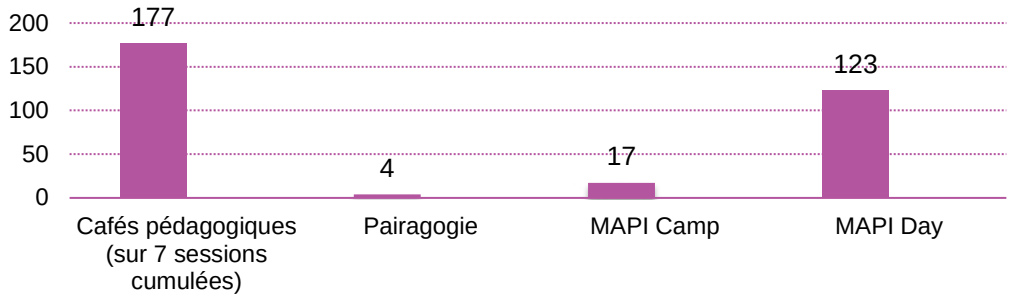


> « Pairagogie » : un nouveau dispositif d'apprentissage par les pairs permettant de collaborer et de tester de nouvelles activités pédagogiques (6 et 23 juin 2025).

> « MAPI Camp » « Transformez vos pratiques pédagogiques avec la ludopédagogie » : un séminaire thématique de 2 jours hors les murs (26 et 27 juin 2025).

> « MAPI Day » « Enseigner à l'ère de l'IA : comment s'adapter ? » : une journée d'études proposant des conférences, tables rondes et ateliers pratiques (18 novembre 2025).

**Nombre de participant par évènement**




## 3.4. Les formations dispensées aux doctorants

### Formations des doctorants

#### ◆ Contexte de la formation doctorale

Tout au long de leur parcours doctoral, les doctorants acquièrent, développent et consolident de nombreuses compétences – savoirs, savoir-faire et savoir-être – par la pratique de la recherche et la réalisation d'activités complémentaires (enseignement, conseil, médiation, valorisation…), mais aussi par le suivi de formations complémentaires.

Dès la 1ère année, ils sont invités à élaborer, en concertation avec leur direction de thèse, un plan de formation évolutif et révisable, en sélectionnant les formations disciplinaires et transverses adaptées à leurs travaux et à leurs objectifs de carrière.

Le collège des écoles doctorales (CED) propose chaque année à la communauté de ses 8 écoles doctorales, en lien avec ses 14 graduate programs, une riche offre de formations.

Les doctorants doivent suivre un minimum de 100 heures de formation pendant leur doctorat, mais la plupart d'entre eux vont au-delà. Ce volume se répartit entre :

> la formation disciplinaire ;

> la formation transverse.

#### ◆ Offre de formations doctorales transverses 2024-2025

Les formations doctorales transverses du CED sont ouvertes à l'ensemble de la communauté doctorale. L'inscription se fait via le système d'information « Accès doctorat unique mutualisé » (ADUM).

Au cours de l'année scolaire écoulée, le CED a proposé un catalogue de 96 formations transverses et 21 d'entre elles comprenaient entre 2 et 60 sessions, pour un total de :

> 149 sessions dont 42 sur la PSSM (premier secours en santé mentale) ;

> 1 544h dont 588h sur la PSSM

**Près de 20% constituent des nouveautés**, 18 nouvelles formations (105h30) ayant été développées en réponse aux besoins exprimés par les doctorants via une enquête en ligne, une réunion de concertation et les questionnaires de satisfaction.

**40% des sessions du catalogue sont en anglais** ou sous-titrées en anglais. Cette offre renforce l'attractivité et l'accessibilité vis-à-vis des doctorants internationaux. Elle permet également aux non anglophones de développer leurs compétences en communication orale et écrite dans cette langue, dans un objectif de renforcement de l'employabilité. La maîtrise d'une langue étrangère constitue une compétence attendue chez les titulaires du doctorat.

**Deux formats** ont été proposés : le présentiel à 73% et le distanciel (incluant les MOOC) à 27%, une répartition qui reste stable par rapport à l'an passé. En incluant les 42 sessions en présentiel de PSSM, ce ratio bascule à 80/20 en faveur du présentiel. Aucune formation n'a été proposée au format hybride.

La répartition des formations en 7 catégories reste identique à celle de l'année précédente.

**Répartition par thématique et bilan de réalisation**

| Thématiques | Sessions de formation | Heures de formation | Inscrits |
|---|---|---|---|
| Connaître l'environnement académique | 7 | 20 | 143 |
| Mener à bien ses activités de recherche | 58 | 436 | 1 699 |
| Communiquer en langue étrangère | 9 | 300 | 116 |
| Développer ses compétences relationnelles | 42 | 588 | 116 |
| Se former à l'enseignement | 12 | 70 | 259 |
| Préparer sa poursuite de carrière | 15 | 79,5 | 279 |
| Enjeux sociétaux et environnementaux | 6 | 50,5 | 95 |
| | **149** | **1 544** | **2 707** |

## ◆ Budget de la formation doctorale transverse 2024-2025

En 2024-2025, le budget total des formations doctorales transverses est de 74 757 €.

Les heures de formations transverses ont été animées :

> aux 3/4 par des personnels internes à l'établissement (un peu plus de 50% sur missions de service et un peu moins de 25% sur HCC) ;

> à 1/4 par des prestataires externes dont le coût correspond aux 3/4 du budget total.

La part majoritaire des missions de service dans le volume des formations reflète le fort investissement de l'établissement dans la formation doctorale à travers la mobilisation de diverses structures et des BIATSS experts de leur domaine (bibliothécaires, ingénieurs pédagogiques, conseillers…).

**Bilan financier**

| Année 2024-2025 | | | | Rappel 2023-2024 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nb de formations | HCC (heures) | Prestataires (€) | Total (€) | Nb de formations | HCC (heures) | Prestataires (€) | Total (€) |
| 96 | 24 981 | 49 776 | **74 757** | 96 | 21 150 | 65 580 | **86 730** |

## ◆ Participation des doctorants aux formations doctorales transverses

En 2024-2025, près de 3 600 inscriptions aux formations transverses ont été enregistrées sur ADUM, dont plus de la moitié pendant la 1ère année de doctorat. Un quart des inscriptions a ensuite lieu pendant la 2e année, puis le quart restant pendant les dernières années.

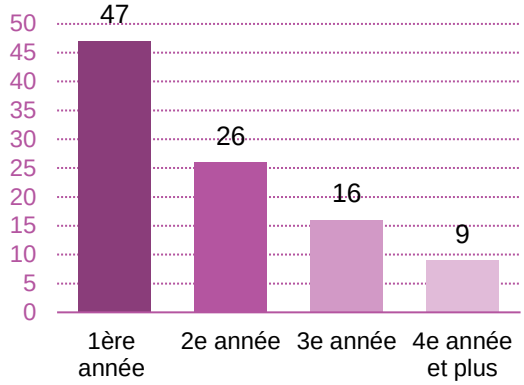
**Une répartition cohérente :**

> en début de doctorat, les néo-doctorants doivent suivre a minima deux formations obligatoires (*Éthique de la recherche* et *Intégrité scientifique dans les métiers de la recherche*), tout en s'appropriant des pratiques et méthodologies de recherche ;

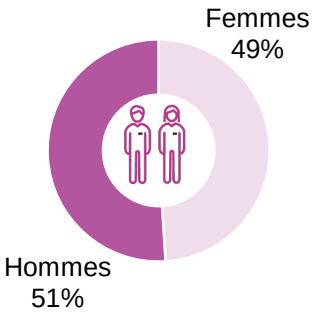
> en fin de doctorat, ils doivent se concentrer davantage sur la rédaction de la thèse et la préparation de la soutenance.

Globalement, les taux d'inscription aux formations transverses sont proportionnels aux effectifs des écoles doctorales.

**Participation par année de doctorat**



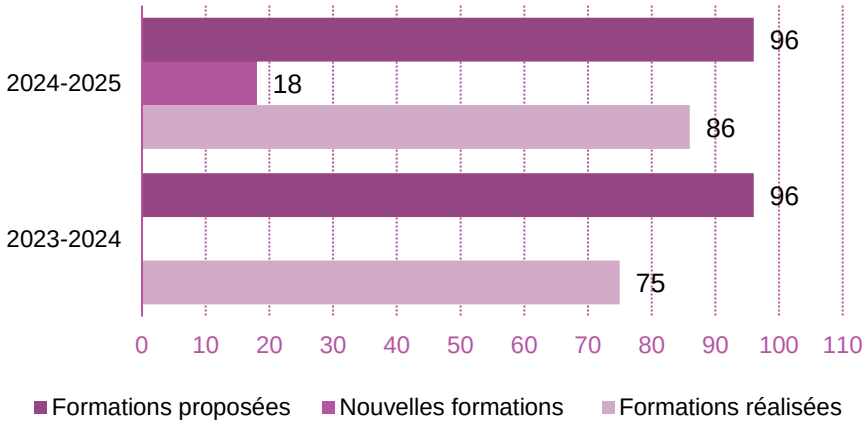

**Participation par genre**



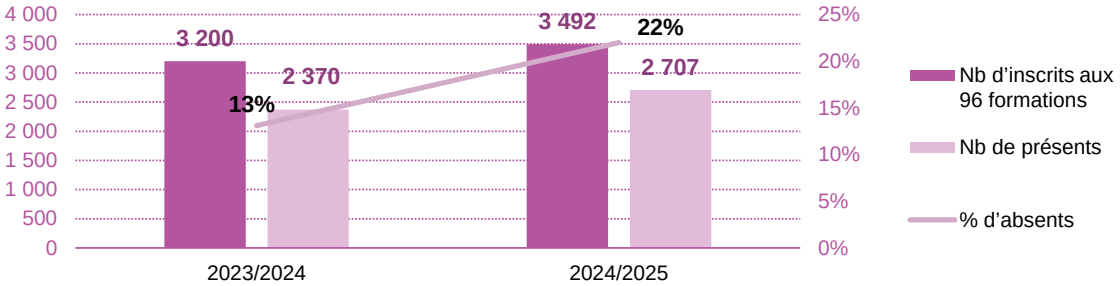

### Évolution de l'offre de formation

En 2024-2025, les propositions de formations sont stables. Sur les 96 formations proposées, 86 ont été réalisées, soit une augmentation de presque 15%, revenant aux chiffres de l'année 2021-2022.

> Le taux de participation est en hausse de 22% par rapport à l'année 2023-2024.




**Évolution de la participation sur 2 ans**




## Formation à l'encadrement des doctorants - personnels autorisés à diriger une thèse (ADT) ou à diriger des recherches (HDR)

Depuis 2018, les candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger les recherches (HDR) doivent obligatoirement suivre une formation à l'encadrement des doctorants.

Les formations, d'une durée totale de 10 heures, sont divisées en deux parties :

> une première partie commune consacrée au doctorat à l'université de Bordeaux (3h), animée par le personnel du CED ;

> une seconde partie en 3 sous-groupes consacrée à l'accompagnement des directions de thèse dans leur posture relationnelle (7h) animée par un prestataire privé.

En 2024-2025, 3 sessions ont été proposées (novembre, février et mai), pour un total de 86 heures de formation. 152 candidats à l'autorisation à diriger une thèse (ADT) ou à l'habilitation à diriger les recherches (HDR) ont participé à ces formations.

*Les objectifs de formation à l'encadrement*

**Bilan 2025**

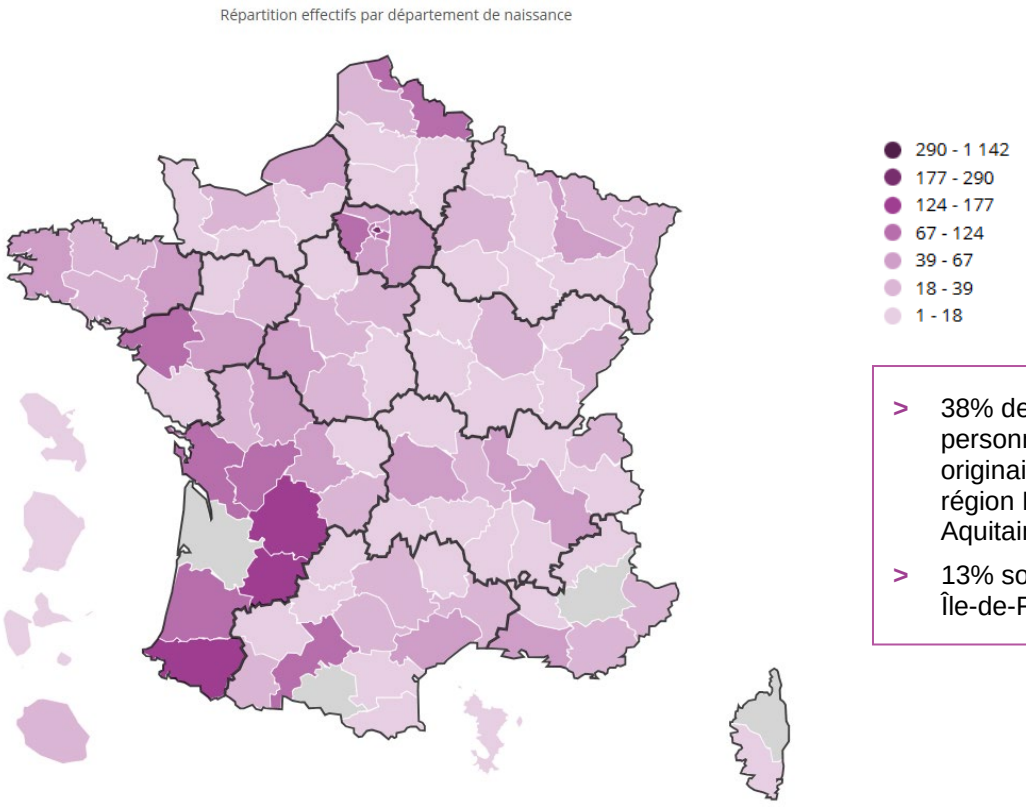
| Nb de sessions | Nb de jours de formations | Nb d'inscrits | Nb de participants | Rappel 2024 Nb de sessions | Rappel 2024 Nb de jours de formations | Rappel 2024 Nb d'inscrits | Rappel 2024 Nb de participants |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 1,5 | 149 | 149 | 3 | 1,5 | 120 | 120 |

> Le coût total de la formation est de 12 000 €.

# 4. Origine géographique et domiciliation des personnels

## L'origine géographique des personnels

**Répartition des effectifs par département de naissance hors Gironde**



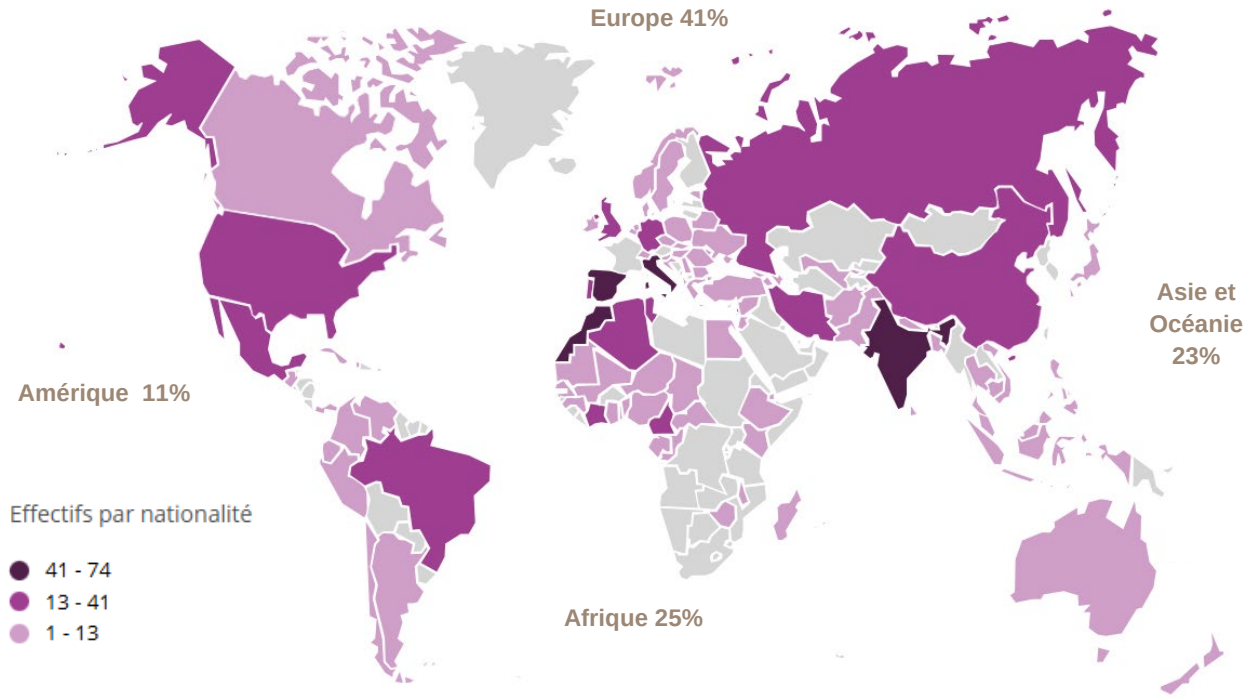

> 38% des personnels sont originaires de la région Nouvelle-Aquitaine

> 13% sont nés en Île-de-France

**Répartition des effectifs par nationalité (hors nationalité française)**

> 11% des agents de l'université de Bordeaux sont de nationalité étrangère.

> La proportion d'agents de nationalité africaine et européenne est stable, en revanche une légère hausse des nationalités d'Asie et d'Océanie (+1%), et une baisse des nationalités américaines (-1%) est constatée.

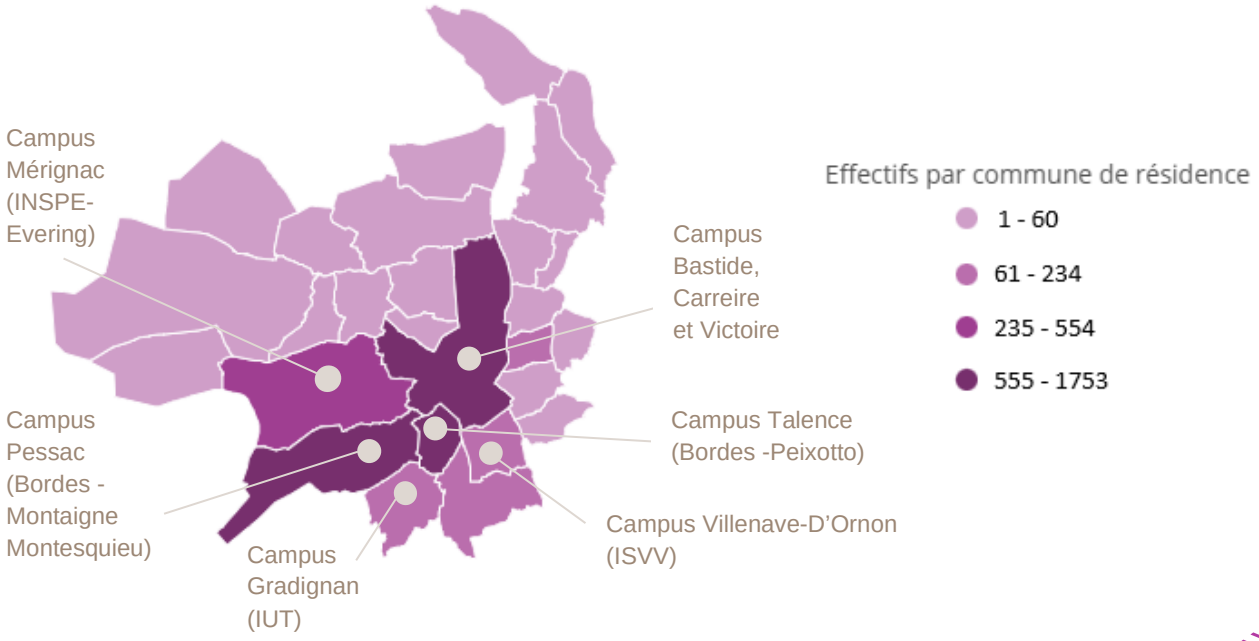


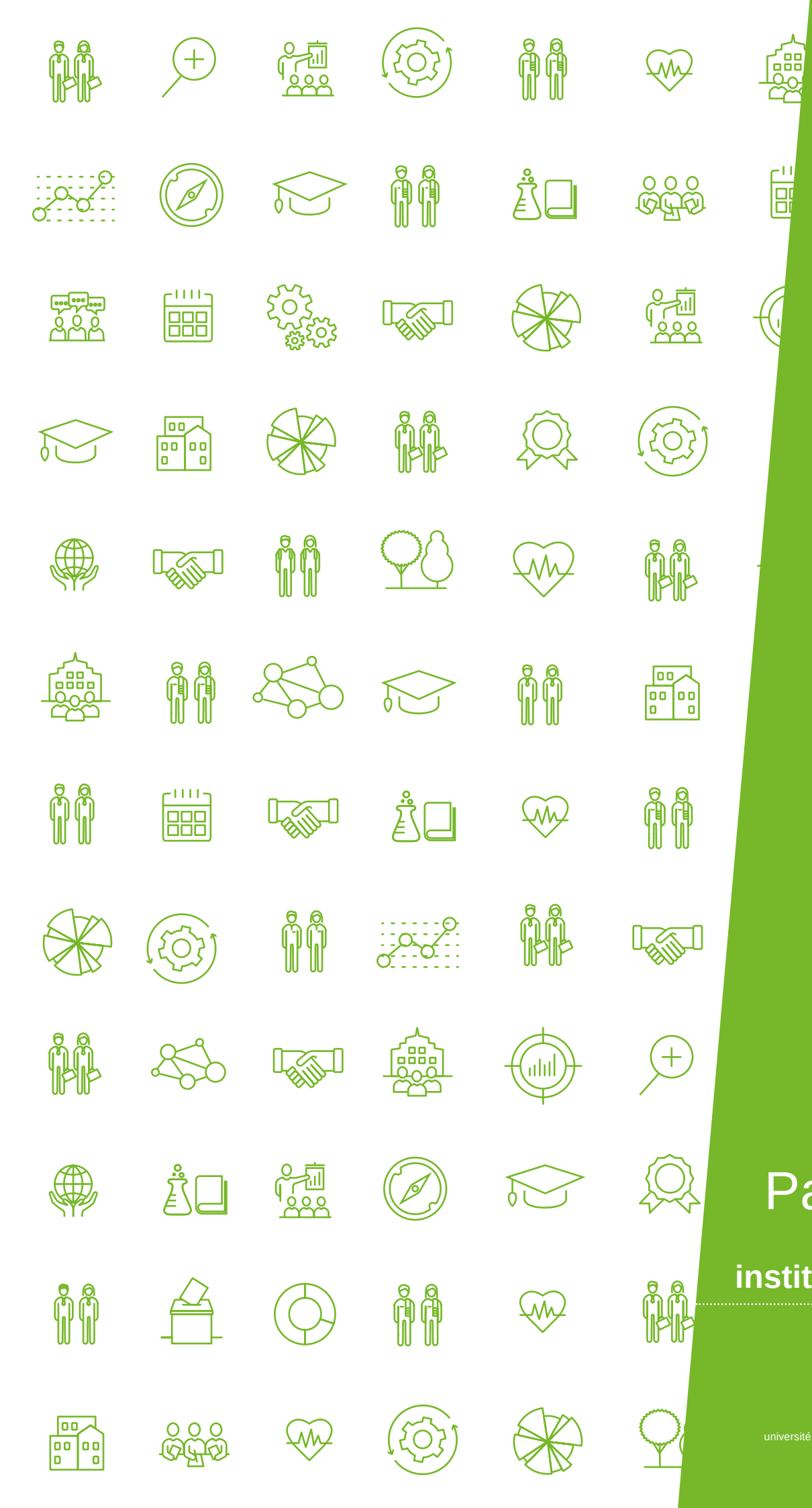

## La domiciliation des personnels

**Communes 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 ; cette présence plus importante des personnels dans le sud de la Gironde est liée à la localisation des campus au sud de l'agglomération bordelaise.

> 72% d'entre eux sont domiciliés dans le périmètre de Bordeaux Métropole.





# Partie 4.
## Vie institutionnelle

# Partie 4 : Vie institutionnelle


**1. Gouvernance de l'établissement ..... 171**

1.1. La présidence ..... 171

1.2. Le conseil d'administration ..... 171

1.3. Le conseil académique ..... 171

**2. Instances de représentation des personnels de l'établissement ..... 175**

2.1. Le comité social d'administration (CSA) ..... 175

2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) ..... 176

2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE) ..... 179

2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT) ..... 180

2.5. La commission d'orientation de l'action sociale ..... 180

2.6. Le bilan des élections ..... 180

**3. Commissions de dialogue social ..... 181**

**4. Contentieux, sanctions disciplinaires et conflits sociaux ..... 181**

4.1. Les contentieux ..... 181

4.2. Les sanctions disciplinaires ..... 182

4.3. Les journées d'absence pour grève ..... 182

# Partie 4 : Vie institutionnelle

## 1. Gouvernance de l'établissement

### 1.1. La présidence

La gouvernance des universités repose sur trois organes :

> un exécutif assuré par le président de l'université ;

> deux assemblées délibérantes que sont :

- le conseil d'administration,
- le conseil académique (composé de deux commissions : la commission de la recherche et la commission de la formation et de la vie universitaire).

### 1.2. Le conseil d'administration

Le conseil d'administration s'est réuni au cours de 12 séances.

**Composition du conseil d'administration**

| | Nb de membres |
|---|---|
| Professeurs des universités et personnels assimilés | 8 |
| Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés | 8 |
| BIATSS | 6 |
| Personnalités extérieures | 8 |
| Usagers | 6 |
| | **36** |

**Délibérations du conseil d'administration**

Le conseil a rendu 70 délibérations ou avis en 2025 (94 en 2024, 96 en 2023) et 15 points pour information lui ont été transmis.

| Domaine | Nb |
|---|---|
| Affaires institutionnelles | 10 |
| Affaires financières | 12 |
| Filiales | 5 |
| Formation et de la vie universitaire | 15 |
| Patrimoine | 5 |
| Recherche - convention | 12 |
| Ressources humaines | 11 |
| | **70** |

*NB : une même délibération peut concerner plusieurs domaines (cela inclut également les points pour information)*

12 CA restreints consacrés aux thématiques ressources humaines se sont tenus en 2025, portant principalement sur :

> La rémunération des enseignants associés, invités ;

> La liste des bénéficiaires de PCA et PRP ;

> Les candidatures aux concours PR et MCF ;

> Les dispositifs d'intéressement scientifique des enseignants-chercheurs.

### 1.3. Le conseil académique

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

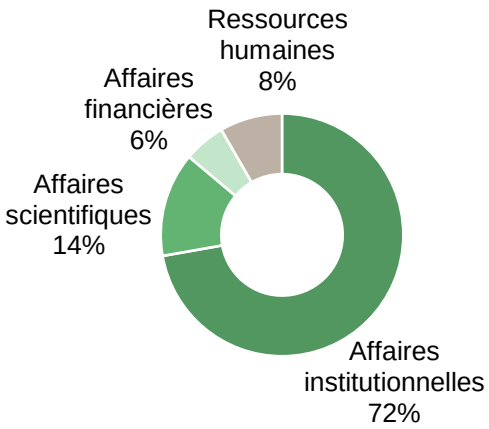
### Délibérations du conseil académique en formation plénière

Le conseil s'est réuni 4 fois en 2025 et a rendu 6 délibérations ou avis.
30 dossiers ont été présentés à titre d'information.

**Répartition par types d'actes**

| | Types d'actes | Nb | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|
| Affaires institutionnelles | Information | 21 | 9 |
| | Délibération | 4 | 7 |
| | Avis | 1 | 5 |
| | | 26 | 21 |
| Affaires scientifiques | Information | 5 | 1 |
| | Délibération | 0 | 0 |
| | Avis | 0 | 1 |
| | | 5 | 2 |
| Affaires financières | Information | 2 | 1 |
| | Délibération | 0 | 0 |
| | Avis | 0 | 0 |
| | | 2 | 1 |
| Ressources humaines | Information | 2 | 1 |
| | Délibération | 0 | 0 |
| | Avis | 1 | 2 |
| | | 3 | 3 |
| | | **36** | **27** |

**Répartition par thèmes abordés**




## La commission de la recherche

### Délibérations de la commission de la recherche en formation plénière

Le conseil s'est réuni 5 fois en 2025 et a rendu 7 délibérations ou avis.

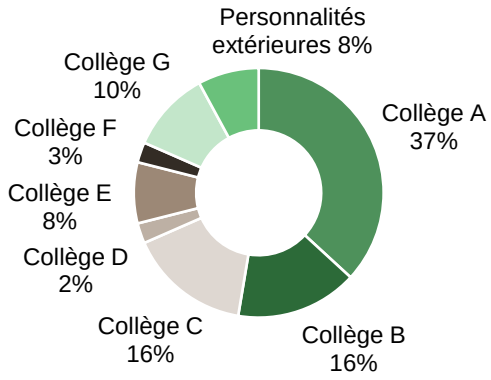
Suite aux différents mouvements et à l'élection partielle de 2025, la commission de la recherche totalise 38 membres titulaires (15 femmes et 23 hommes) en décembre 2025, les 2 sièges vacants seront pourvus suite aux élections des conseils centraux de décembre.

> 28 dossiers ont été présentés à titre d'information.

Suite aux élections du 4 décembre 2025, la commission est composée de 36 membres titulaires dont 16 femmes. Les personnalités extérieures seront élues en février 2026.

**Membres de la commission de la recherche par collège**

| | Nb de membres | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | dont f | Suppléants | dont f | Total |
| Représentants des professeurs (collège A) | 14 | 6 | 0 | 0 | 14 |
| Représentants des personnels habilités à diriger des recherches (collège B) | 6 | 2 | 0 | 0 | 6 |
| Représentants des personnels titulaires d'un doctorat autre que d'université (collège C) | 6 | 3 | 0 | 0 | 6 |
| Représentants des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés (collège D) | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Représentants des ingénieurs et techniciens (collège E) | 3 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| Représentants des autres personnels administratifs (collège F) | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Représentants des usagers - doctorants (collège G) | 4 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Personnalités extérieures | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| | **38** | **15** | **3** | **2** | **41** |

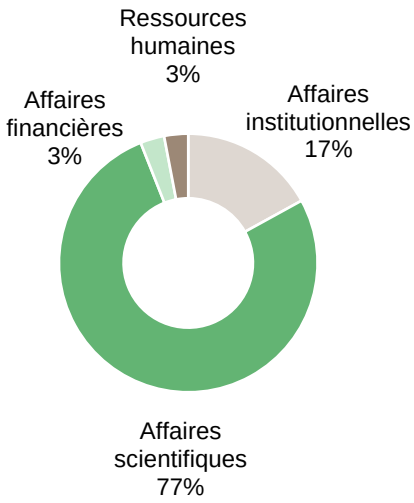



Une large majorité des thèmes abordés concerne les affaires scientifiques (près de 80%).

**Répartition par types d'actes**

| | Types d'actes | Nb | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|
| Affaires institutionnelles | Information | 1 | 0 |
| | Délibération | 4 | 0 |
| | Avis | 1 | 0 |
| | | 6 | 0 |
| Affaires scientifiques | Information | 24 | 21 |
| | Délibération | 1 | 0 |
| | Avis | 1 | 1 |
| | | 26 | 22 |
| Affaires financières | Information | 1 | 2 |
| | Délibération | 0 | 0 |
| | Avis | 0 | 0 |
| | | 1 | 2 |
| Ressources humaines | Information | 2 | 3 |
| | Délibération | 0 | 0 |
| | Avis | 0 | 1 |
| | | 2 | 4 |
| | | **35** | **28** |

**Répartition par thèmes abordés**



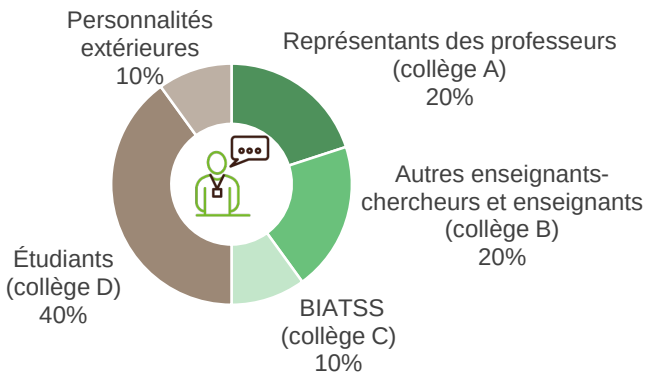

## La commission de la formation et de la vie universitaire

La commission de la formation et de la vie universitaire participe à l'élaboration de l'offre de formation et contribue à l'amélioration de la vie universitaire.

Elle est composée de 40 membres titulaires (23 femmes et 17 hommes).

| | Nb de membres | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Titulaires | dont f | Suppléants | dont f | Total |
| Représentants des professeurs (collège A) | 8 | 3 | 0 | 0 | 8 |
| Représentants autres enseignants-chercheurs et enseignants (collège B) | 8 | 5 | 0 | 0 | 8 |
| Représentants des BIATSS (collège C) | 4 | 2 | 0 | 0 | 4 |
| Représentants des étudiants (collège D) | 16 | 10 | 13 | 6 | 29 |
| Personnalités extérieures | 4 | 3 | 4 | 3 | 8 |
| | **40** | **23** | **17** | **9** | **57** |

**Répartition des représentants titulaires**




Elle s'est réunie 9 fois en 2025 (8 fois en 2024 et 8 fois en 2023) et a rendu 24 avis et 44 délibérations. 43 dossiers ont été présentés pour information.

# 2. Instances de représentation des personnels de l'établissement

## 2.1. Le comité social d'administration (CSA)

*Le comité social d'administration (CSA) a été créé en janvier 2023 (anciennement comité technique de l'université), en application de l'article 6 du décret du 20 novembre 2020.*

**Représentants de l'administration**



- Le président de l'université, ou son représentant, assisté selon le besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions à responsabilité ;
- le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.

**Représentants du personnel**

| Listes | Nb de représentants | dont f |
|---|---|---|
| UNSA Education | 3 | 1 |
| Ensemble avec la CGT FERC SUP | 3 | 2 |
| SGEN CFDT Recherche | 2 | 1 |
| FSU | 2 | 1 |
| | 10 | 5 |

Le président de l'université de Bordeaux peut, à son initiative ou à la demande des membres titulaires, convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

**Le comité social d'administration est consulté sur :**

- les projets de textes réglementaires relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- les projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- les projets d'arrêtés de restructuration ;
- la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les projets de textes réglementaires relatifs au temps de travail.

Les statuts particuliers **des comités sociaux d'administration** prévoient qu'ils soient consultés également chaque année sur les questions suivantes :

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

**Le CSA** débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion en lien avec la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives :

- à l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- à la politique indemnitaire ;
- à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- à la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

**Le comité social d'administration** peut examiner toutes questions générales relatives :

- aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- aux politiques d'encadrement supérieur ;
- au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- à l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

**Le comité social d'administration s'est réuni à 9 reprises en 2025.**

| Domaine | Pour avis | Pour information | Total |
|---|---|---|---|
| Affaires institutionnelles | 10 | 18 | 28 |
| Ressources humaines | 9 | 15 | 24 |
| Affaires financières | 0 | 1 | 1 |
| | **19** | **34** | **53** |

Dans leur majorité, les dossiers sont discutés en commission de dialogue social (CDS) avant d'être présentés en CSA. De ce fait, le détail des sujets abordés figure dans le paragraphe dédié aux CDS.

**Évolution des dossiers sur les 4 dernières années**

- 53 dossiers ont été présentés en 2025 : 19 pour avis et 34 pour information (contre 47 en 2024 et 49 en 2023) ;
- parmi ces différents sujets, 24 points concernaient les ressources humaines.

| | Comité technique | Comité social d'administration | | |
|---|---|---|---|---|
| | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| Dossiers présentés | 58 | 49 | 47 | 53 |
| *dont pour avis* | 33 | 29 | 24 | 19 |
| *dont pour information* | 25 | 20 | 23 | 34 |
| *dont sujet RH* | 25 | 25 | 23 | 24 |

## 2.2. Les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

*Suite à la parution du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, les instances dédiées à la prévention de la santé, sécurité et conditions de travail ont évolué au 1er janvier 2023 dans la fonction publique (remplacement de l'instance CHSCT).*

Au sein de l'université de Bordeaux, l'organisation mise en place depuis le 1er janvier 2023 est la suivante :

> Création d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT). Cette F3SCT centrale est compétente notamment sur les grandes orientations de l'établissement en matière de prévention des risques, de politique de santé, sécurité et qualité de vie au travail ;

> Création de 3 F3SCT de site, appelées F4SCT, couvrant les périmètres de Talence, Carreire-Victoire, Pessac et l'ensemble des sites délocalisés. Elles traitent de problématiques locales sur des périmètres géographiques bien définis. Ainsi, les visites de sites, les enquêtes suite aux accidents de travail, la consultation des registres santé sécurité au travail relèvent des missions propres aux F4SCT.

## La composition des FS

Chaque FS est composée :

> de 20 représentants des personnels - 10 titulaires et 10 suppléants ;

> du président de l'université ou son représentant ;

> du directeur général des services ou son représentant ;

> des groupes d'experts désignés.

### Composition des FS

> Sur les 60 sièges de représentants des personnels des F4SCT, actuellement 2 sont en attente de désignation.

| | Représentants des personnels | | |
|---|---|---|---|
| | Nb total | dont f | % f |
| F3SCT | 20 | 11 | 55% |
| F4SCT | 58 | 36 | 62% |

### Nombre de séances dans l'année

> 11 réunions ont été tenues à l'initiative du président avec participation du conseiller de prévention et d'un médecin du travail ;

> Aucune réunion n'a eu lieu avec participation de l'inspecteur de santé et sécurité au travail.

| | Nb de réunions | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| F3SCT centrale | 3 | 3 |
| F4SCT de site | 8 | 7 |
| | **11** | **10** |

> Elles ont rendu 25 avis.

## Principaux thèmes de travail traités par la F3SCT et les F4SCT

- Bilan annuel de la cellule d'écoute, de veille et de signalement ;
- Bilan annuel des formations santé sécurité au travail ;
- Bilan annuel des formations spécialisées de site ;
- Bilan annuel du service de santé au travail ;
- Bilan des accidents de travail et maladies professionnelles ;
- Bilan du programme annuel de prévention 2024 et programme annuel de prévention 2025 ;
- Bilan radioprotection ;
- Compte-rendu de visites réalisées dans le cadre des F4SCT ;
- Déploiement de la DTA-Thèque (Amiante 360) ;
- Indicateurs en santé et sécurité au travail dans la base de données sociales ;
- Présentation de Papageno, dispositif dédié à la prévention du suicide et à la postvention ;
- Présentation des Inspections ASNR ;
- Présentation des travaux issus des groupes de travail F3SCT et F4SCT : « indicateurs sur la qualité de vie et des conditions au travail », « questionnaire de pré-visite », « danger grave et imminent » ;
- Résultats issus de l'enquête QVCT et plan d'actions ;
- Suivi des alertes F4SCT sur différents laboratoires, bâtiments, services et départements ;
- Synthèse des observations notées dans les registres santé sécurité au travail.

## Visites des sites dans le cadre des F4SCT

Suite au vote annuel d'un programme de visites au sein d'une F4SCT, une délégation est chargée d'intervenir au sein des services après les en avoir informés au préalable. Celle-ci est composée de représentants des personnels et de l'administration, accompagnés d'un conseiller de prévention et d'un médecin du travail qui vont à la rencontre des agents afin d'échanger avec eux sur les sujets de santé au travail.

- 8 visites ont été réalisées dans le cadre des F4SCT ;
- 6 rapports de visite étudiés en séance.

| | Nb de visites de sites | Rappel 2024 |
|---|---|---|
| F4SCT Carreire/Victoire | 4 | 1 |
| F4SCT Pessac | 2 | 2 |
| F4SCT Talence | 2 | 2 |
| | **8** | **5** |

*NB : Le nombre de visites est sur l'année de référence, mais les rapports peuvent être étudiés sur l'année civile suivante.*

## Enquêtes réalisées suite à des accidents de travail dans le cadre des F4SCT

> *Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, la formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4°de l'article 6 du décret du 28 mai 1982.*

- 1 enquête a été réalisée, elle concerne la F4SCT de Carreire/Victoire.

### Documents reçus, consultés, étudiés dans le cadre des F3SCT ou F4SCT

Un programme annuel de prévention de l'établissement a été étudié par la F3SCT.

> En 2025, aucune demande de recours à un expert certifié n'a eu lieu, ni de saisine de la FS par le CSA.

> Il y a eu 1 signalement d'un danger grave et imminent (DGI) traité par la F4SCT de Talence.

## 2.3. La commission paritaire d'établissement (CPE)

**Nombre de représentants des personnels par catégorie et par groupe**

Les groupes sont constitués par filière (ITRF, AENESR et Bibliothèques et musées).

Ils sont composés par un nombre égal de représentants des différentes catégories (A, B, C) dont majoritairement des femmes.

| Groupe 1 : Personnels ITRF | Nb de représentants | dont f |
|---|---|---|
| Catégorie A | 3 | 2 |
| Catégorie B | 3 | 1 |
| Catégorie C | 3 | 2 |
| | 9 | 5 |
| Groupe 2 : Personnels AENESR | | |
| Catégorie A | 2 | 1 |
| Catégorie B | 2 | 2 |
| Catégorie C | 2 | 2 |
| | 6 | 5 |
| Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques | | |
| Catégorie A | 2 | 2 |
| Catégorie B | 2 | 2 |
| Catégorie C | 2 | 2 |
| | 6 | 6 |

**Réunions des CPE**

> *La Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a modifié les attributions de la CPE. Elle n'est plus compétente ni pour les demandes de mutation depuis 2020 ni pour les demandes de promotion depuis 2021.*

Ces évolutions réglementaires expliquent la diminution du nombre de réunions depuis 2019.

> Aucune formation plénière n'a eu lieu en 2025, comme en 2024.

> Aucune formation restreinte n'a eu lieu en 2025 toutes filières confondues.

## 2.4. La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

La CCPANT s'est réunie 2 fois en 2025 pour traiter quatre licenciements pour inaptitude et une non réinscription en thèse.

**Nombre de séances sur les 4 dernières années**

| 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|
| 4 | 0 | 2 | 2 |

## 2.5. La commission d'orientation de l'action sociale

La commision d'orientation de l'action sociale, inscrite dans les statuts de l'université parmi les instances consultatives, définit et suit la mise en œuvre des orientations stratégiques de la mission d'action sociale sur les sujets suivants : la politique d'action sociale, son budget, les aides sociales d'initiative universitaire, les projets d'animation des associations des personnels.

Elle réunit les membres dédiés de la gouvernance et de l'administration, les représentants élus des conseils centraux, les représentants des organisations syndicales et des représentants du personnel des différents sites de l'université.

> Elle s'est réunie 2 fois en 2025.

## 2.6. Le bilan des élections

Au cours de l'année 2025, plus de 83 opérations électorales ont été organisées au niveau de l'établissement à l'occasion des échéances suivantes :

> Les élections aux conseils centraux (élections partielles en janvier 2025 et renouvellement général en décembre 2025) ;

> Le renouvellement de la direction des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université ;

> Le renouvellement de la représentation des usagers et des personnels au sein des structures de niveaux intermédiaires et des composantes de l'université ;

> Les élections des représentants des usagers au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) ;

> Les élections des représentants des personnels siégeant à la juridiction disciplinaire compétente à l'égard des membres du personnel enseignant et hospitalier et des enseignants des universités de médecine générale.

# 3. Commissions de dialogue social

Au sein de l'université de Bordeaux, et en complément des instances réglementaires, le dialogue social est articulé autour de temps d'échanges dédiés entre l'administration et les élus, via les commissions de dialogue social. Ces commissions de dialogue social doivent permettre de débattre et d'expliquer, en amont de leur présentation devant les instances, les points et éléments de la politique de l'établissement qui requièrent un passage devant les conseils compétents (CA, CSA, …).

Ces commissions sont présidées par la vice-présidente en charge des ressources humaines et le directeur général des services, et coordonnées par la directrice générale des services adjointe déléguée au pôle administration générale et ressources humaines. Elles sont composées de membres désignés parmi les organisations syndicales représentatives au comité social d'administration et au conseil d'administration. Elles associent des experts de l'administration, selon les sujets traités.

| Commission | Nb séances |
|---|---|
| Accueil et attractivité (Présentation du volet COMP) | 2 |
| Campagnes de promotion des personnels BIATSS | 1 |
| Cellule d'Écoute, de Veille et de Signalement (CEVS) | 2 |
| Dispositifs RH - Emploi contractuel | 3 |
| Dispositifs RH - Indemnitaire | 1 |
| Dispositifs RH - Temps de travail enseignants | 2 |
| Gestion Prévisionnelle des Effectifs, Emplois et Compétences (GPEEC) | 1 |
| HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers) | 1 |
| Hygiène, santé, sécurité au travail | 2 |
| Institutionnel | 1 |
| Lignes directrices de gestion | 1 |
| Organisation, réorganisation des services | 9 |
| Plan de formation des personnels | 1 |
| Plan de gestion des emplois | 2 |
| Protection sociale complémentaire | 1 |
| Qualité de Vie et des Conditions au Travail (QVCT) | 4 |
| Rapport social unique | 1 |
| Simplification et modernisation administrative | 1 |

Au total, les 15 commissions qui se sont tenues sur l'année 2025 ont permis de préparer les travaux du comité social d'administration.
À titre indicatif, le temps moyen d'une séance de commission de dialogue social est compris entre 1h30 et 2h.

Évolution du nombre de commissions qui se sont tenues sur 5 ans

| Commissions de dialogue social | | | |
|---|---|---|---|
| 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
| 36 | 33 | 21 | 15 |

# 4. Contentieux, sanctions disciplinaires et conflits sociaux

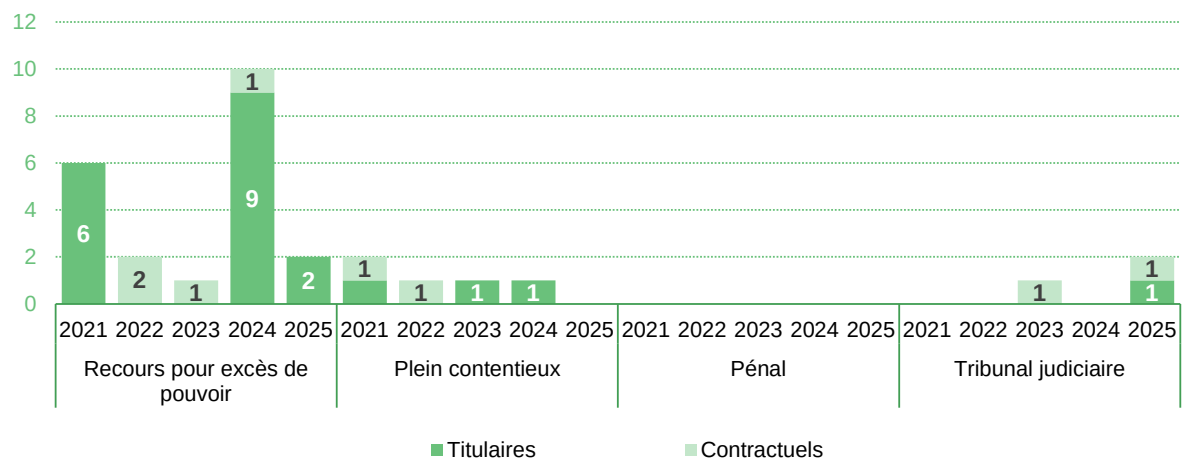
## 4.1. Les contentieux

Le juge administratif peut être saisi des décisions prises par le président de l'université. Le juge est compétent pour contrôler et, éventuellement, sanctionner l'administration.

En 2025, les recours contre des décisions de l'université concernant les personnels relèvent du recours pour excès de pouvoir.

Sur 5 ans, la tendance est à la baisse sur le nombre de dossiers. Aucun dossier au pénal et deux dossiers au tribunal judiciaire ont été traités sur cette période.

**Évolution des dossiers contentieux introduits 2021-2025**




## 4.2. Les sanctions disciplinaires

En 2025, il y a 2 sanctions disciplinaires de personnels BIATSS titulaires de catégorie A.

**Évolution du nombre de sanctions sur les 4 dernières années**

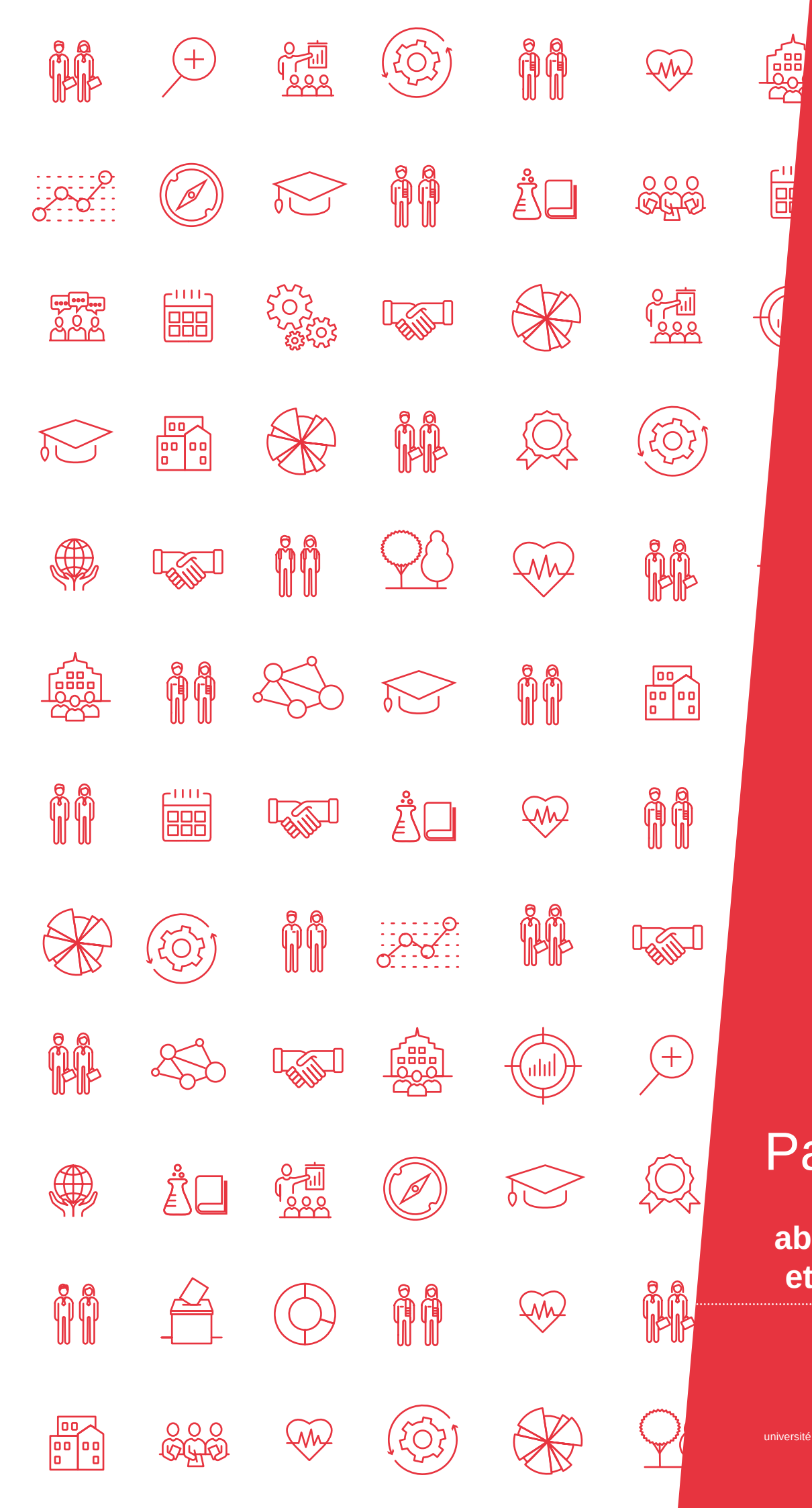
| | | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| BIATSS | Titulaires | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | Contractuels | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2 | 0 | 0 | 2 |
| EEC | Titulaires | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | Contractuels | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | | 2 | 0 | 1 | 0 |
| | | **4** | **0** | **1** | **2** |

## 4.3. Les journées d'absence pour grève

217 journées d'absence pour grève ont été déclarées auprès de l'administration en 2025.

Toutes ces absences s'inscrivaient dans le cadre d'un appel national à la grève émis par les organisations syndicales.

| | E/C | BIATSS | | | Total | Rappel 2024 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Cat A | Cat B | Cat C | | |
| Titulaires | 11 | 26 | 30 | 61 | 128 | 166 |
| Contractuels | 5 | 45 | 21 | 18 | 89 | 46 |
| | **16** | **71** | **51** | **79** | **217** | **212** |



# Partie 5.
## Sigles, abréviations et glossaire

# Sigles et abréviations

| | |
|---|---|
| **AAE** | Attaché des administrations de l'État |
| **ADJENES** | Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| **ADT** | Autorisation à diriger une thèse |
| **AENESR** | (Filière) Administration de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche |
| **AGRH** | Administration générale et ressources humaines |
| **AHU** | Assistant-hospitalier universitaire |
| **ANR** | Agence nationale de la recherche |
| **AP** | Assistant de prévention |
| **APAENES** | Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| **APEH** | Allocation aux parents d'enfants handicapés |
| **ARS** | Agence régionale de santé |
| **ASI** | Assistant ingénieur de recherche et de formation |
| **ASIU** | Aide spécifique d'initiative universitaire |
| **ASN** | Autorité de sûreté nucléaire |
| **AT** | Accident de travail |
| **ATER** | Attaché temporaire d'enseignement et de recherche |
| **ATRF** | Adjoint technique de recherche et de formation |
| **ATV** | Agent temporaire vacataire |
| **BAP** | Branche d'activité professionnelle |
| **BIATSS** | Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé |
| **BIB** | Bibliothécaire |
| **BIBAS** | Bibliothécaire assistant spécialisé |
| **BO** | Bulletin officiel |
| **BOE** | Bénéficiaire de l'obligation d'emploi |
| **CA** | Conseil d'administration |
| **CAc** | Conseil académique |
| **CAE** | Contrat d'accompagnement dans l'emploi |
| **CAS Pensions** | Compte d'affectation spéciale « Pensions » |
| **CCA** | Chef de clinique-assistant des hôpitaux |
| **CCPANT** | Commission consultative paritaire des agents non titulaires |
| **CDD** | Contrat à durée déterminée |
| **CDI** | Contrat à durée indéterminée |
| **CDS** | Commission du dialogue social |
| **CED** | Collège des écoles doctorales |
| **CET** | Compte épargne temps |
| **CEV** | Chargé d'enseignement vacataire |
| **CEVS** | Cellule d'écoute, de veille et de signalement |
| **CFA** | Centre de formation des apprentis |
| **CFP** | Congé de formation professionnelle |
| **CFVU** | Commission de la formation et de la vie universitaire |
| **CHU** | Centre hospitalier universitaire |
| **CLASCUB** | Comité local d'activités sociales et culturelles |
| **CLD** | Congé de longue durée |
| **CLM** | Congé de longue maladie |
| **CMO** | Congé pour maladie ordinaire |
| **CNAP** | Conseil national des astronomes et physiciens |
| **CNRS** | Centre national de la recherche scientifique |
| **CNU** | Conseil national des universités |
| **COAS** | Commission d'orientation de l'action sociale |
| **CONS** | Conservateur |
| **CONSG** | Conservateur général |
| **CP** | Conseiller de prévention |
| **CPE** | Commission paritaire d'établissement |
| **CPE** | Conseiller principal d'éducation |
| **CPF** | Compte personnel de formation |
| **CPJ** | Chaire de professeur junior |
| **CPP** | Congés pour projet pédagogique |
| **CR** | Commission de la recherche |
| **CRCT** | Congé pour recherches ou conversions thématiques |
| **CROUS** | Centre régional des œuvres universitaires et scolaires |
| **CSA** | Comité social d'administration |
| **CSG** | Contribution sociale généralisée |
| **CTO** | Comité technique opérationnel |
| **CTSSS** | Conseiller technique supérieur de service social |
| **CUI** | Contrat unique d'insertion |
| **DASIS** | Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale |
| **DAC** | Direction de l'amélioration continue |
| **DDETS** | Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités |
| **DGS** | Directeur général des services |
| **DGSA** | Directeur général des services adjoint |
| **DRH** | Directeur des ressources humaines |
| **DSI** | Direction des systèmes d'information |
| **DSPEG** | Droit, science politique, économie et gestion |
| **DUERP** | Document unique d'évaluation des risques professionnels |
| **EC** | Enseignant-chercheur |
| **EEC** | Enseignants et enseignants-chercheurs |
| **EPCSP** | Établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel |
| **EPST** | Établissements publics à caractère scientifique et technologique |
| **ESE** | Espace santé étudiants |
| **ESR** | Enseignement supérieur et recherche |
| **ETP** | Équivalent temps plein |
| **ETPT** | Équivalent temps plein travaillé |
| **FIPHFP** | Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique |
| **FIPVU** | Formation, insertion professionnelle et vie universitaire |
| **FS** | Formation spécialisée |
| **FTLV** | Formation tout au long de la vie |
| **F3SCT** | Formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail |
| **F4SCT** | Formations spécialisées sur site en santé, sécurité et conditions de travail |
| **GPEEC** | Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences |

›››

| | |
|---|---|
| **GVT** | Glissement vieillesse technicité |
| **HCC** | Heures de cours complémentaires |
| **HDR** | Habilitation à diriger les recherches |
| **HETD** | Heures équivalent travaux dirigés |
| **HRS4R** | HR Excellence in Research (label d'excellence décerné par la Commission européenne) |
| **HU** | Hospitalo-universitaire |
| **IAE** | Institut d'administration des entreprises |
| **IDEX** | Initiative d'excellence |
| **IFSE** | Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise |
| **IGE** | Ingénieur d'études de recherche et de formation |
| **IGR** | Ingénieur de recherche de la filière recherche et formation |
| **INFENES** | Infirmier(e)s de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| **INM** | Indice nouveau majoré |
| **INRAE** | Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement |
| **INRIA** | Institut national de recherche en informatique et en automatique |
| **INSERM** | Institut national de la santé et de la recherche médicale |
| **INSPÉ** | Institut national supérieur du professorat et de l'éducation |
| **ISPED** | Institut de santé publique, d'épidémiologie et de développement |
| **ISST** | Inspecteur de santé et sécurité au travail |
| **ISVV** | Institut des sciences de la vigne et du vin |
| **ITRF** | (Filière) Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation |
| **IUT** | Institut universitaire de technologie |
| **LA** | Liste d'aptitude |
| **LPR** | Loi de programmation de la recherche |
| **LRU (loi)** | Libertés et responsabilités des universités |
| **LTFP** | Loi de la transformation de la fonction publique |
| **MAG** | Magasinier |
| **MAPI** | Mission d'appui à la pédagogie et l'innovation |
| **MCF** | Maître de conférences |
| **MCUPH** | Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier |
| **MDPH** | Maisons départementales des personnes handicapées |
| **MEN** | Ministère de l'éducation nationale |
| **MESRE** | Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de de l'espace |
| **MP** | Maladie professionnelle |
| **NBI** | Nouvelle bonification indiciaire |
| **OASU** | Observatoire aquitain des sciences de l'univers |
| **PAS** | Pilotage et aide à la stratégie |
| **PAST** | Professeur associé |
| **PCA** | Prime pour charges administratives |
| **PCSI** | Poste central de sécurité incendie |
| **PEC** | Parcours emploi compétences |
| **PEDR** | Prime d'encadrement doctoral et de recherche |
| **PEPS** | Professeur d'éducation physique et sportive |
| **PES** | Prime d'excellence scientifique |
| **PESR** | Prime d'enseignement supérieur et de recherche |
| **PGE** | Plan de gestion des emplois |
| **PIM** | Prime interministérielle |
| **PLP** | Professeur de lycée professionnel |
| **PPE** | Pôle patrimoine et environnement |
| **PPR** | Période de préparation au reclassement |
| **PR** | Professeur des universités |
| **PRAG** | Professeur agrégé de l'enseignement du second degré |
| **PRCE** | Professeur certifié de l'enseignement du second degré |
| **PRES** | Prime de recherche et d'enseignement supérieur |
| **PRP** | Prime de responsabilité pédagogique |
| **PSSM** | Premiers secours en santé mentale |
| **PUPH** | Professeur des universités - Praticien hospitalier |
| **QVCT** | Qualité de vie et des conditions de travail |
| **RESET** | Redesigning equality and scientific excellence together (Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique) |
| **RIFSEEP** | Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel |
| **RIPI** | Recherche, international, partenariats et innovation |
| **RIPEC** | Nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs |
| **RSST** | Registre santé et sécurité au travail |
| **RQTH** | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| **SAENES** | Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur |
| **SDEC** | Schéma directeur de l'emploi contractuel |
| **SFT** | Supplément familial de traitement |
| **SH** | Sciences de l'Homme |
| **SIRH** | Système d'information de gestion des ressources humaines |
| **SMART** | Sport mouvement ambition recherche technologie |
| **SMS** | Surveillance médicale simple |
| **SMR** | Surveillance médicale renforcée |
| **SST** | Service de santé au travail |
| **ST** | Sciences et technologies |
| **SUAS** | Service universitaire d'action sociale |
| **TA** | Tableau d'avancement |
| **TCH** | Technicien de recherche et de formation |
| **TICE** | Technologies de l'information de la communication pour l'enseignement |
| **TPP** | Transfert primes points |
| **TPTH** | Temps partiel thérapeutique |
| **UB** | Université de Bordeaux |
| **UFR** | Unité de formation et de recherche |
| **UPPA** | Université de Pau et des Pays de l'Adour |
| **URFIST** | Unité régionale de formation et de promotion pour l'information scientifique et technique |
| **UT** | Unité de travail |
| **VAE** | Validation des acquis et de l'expérience |
| **VP** | Vice-président |

# Glossaire

**ABSENCE POUR RAISONS FAMILIALES**
- Le congé de maternité ouvre droit au minimum à 16 semaines de congés (hors congé pathologique) ;
- le congé d'adoption est au minimum de 10 semaines ;
- le congé parental est d'une durée maximale d'un an renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à 25 jours calendaires depuis 2021 ;
- le congé de paternité et d'accueil si l'enfant est hospitalisé à sa naissance ;
- l'autorisation d'absence pour garde d'enfant est de 6 jours fractionnés ou 8 non fractionnés par parent et par année civile ;
- le congé de solidarité familiale est d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois ;
- le congé sans traitement pour les agents stagiaires et sans rémunération pour les agents contractuels (congé pour raison familiale ou personnelle non rémunéré).

**ACCIDENT DE SERVICE** Accident survenu à l'agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique dans l'exercice de ses fonctions.

**ACCIDENT DE TRAJET** Accident survenu lors du trajet aller-retour entre le lieu de domicile et le ou les lieu(x) où est exercée l'activité professionnelle.

**ACCIDENT DE TRAVAIL** Accident survenu à l'agent contractuel dans l'exercice de ses fonctions.

**ADMINISTRATION DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (AENESR)** Filière des emplois fonctionnels et corps de personnels exerçant des fonctions administratives.

**AGENT** Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.

**AGENTS TEMPORAIRES VACATAIRES (ATV)** Dans l'enseignement supérieur, les vacataires d'enseignement sont régis par le décret n° 97-889 du 29 octobre 1987.
Les ATV peuvent être :
- Étudiants inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de 3e cycle de l'enseignement supérieur en France ;
- Retraités ou préretraités âgés de moins de 67 ans.

**ASSISTANT-HOSPITALIER UNIVERSITAIRE (AHU)**
Contractuel qui participe aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**ASSOCIÉ** Les contrats d'enseignants associés permettent à des professionnels d'assurer des fonctions d'enseignant-chercheur, correspondant à celles confiées aux personnels titulaires, à mi-temps ou à temps plein.

**ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)** Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

**AVANCEMENT** Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps.
L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel.
L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

**BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)**
Agents remplissant 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 ;
- bénéficiaires des emplois réservés code PMIVG ;
- 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 l'allocation aux adultes handicapés ;
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité ;
- Les agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement ou d'un placement en période de préparation ou reclassement.

**BIBLIOTHÉCAIRES, INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNICIENS, PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ (BIATSS)** Ils assurent des missions de soutien et support aux activités cœur de métiers de l'université.
Présents dans l'ensemble des structures de l'établissement, ils exercent selon les métiers des missions administratives, techniques, scientifiques.

**BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)**
Un des éléments définissant un poste de la filière ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation).
Doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.
- BAP A : Sciences du vivant
- BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux
- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP D : Sciences Humaines et Sociales
- BAP E : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique
- BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE
- BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration
- BAP J : Gestion et pilotage.

**CAS PENSION** Le CAS Pensions a été prévu par l'article 21 de la LOLF et créé par l'article 51 de la loi de finances pour 2006, dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions.
Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

**CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE** Dans la fonction publique, les statuts définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories : A, B et C.

**CHAIRE DE PROFESSEUR JUNIOR (CPJ)** Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche à l'issue d'un contrat d'une durée minimale de 3 ans et maximale de 6 ans.
Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.

›››

**CHARGÉ D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (CEV)**
Les CEV sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent en dehors de leur activité de chargé d'enseignement. Leur activité professionnelle principale consiste :

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

Les CEV peuvent être répartis en 2 catégories : fonctionnaires ou non-fonctionnaires.

**CHEF DE CLINIQUE-ASSISTANT DES HÔPITAUX (CCA)** Personnels contractuels participant aux activités d'enseignement de l'université et de soins et de recherche dans les centres hospitaliers universitaires et aux contrôles des connaissances.

**CHEVRON** Subdivision d'un échelon dont l'échelle indiciaire brute dépasse 1015, constitué d'une échelle lettre (allant de A à G) et d'un chiffre (allant de 1 à 3) qui la subdivise.

**COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)** Nouvelle instance de représentation du personnel dans la fonction publique depuis le 1er janvier 2023, à la suite des élections professionnelles de la fonction publique de décembre 2022. Il est issu de la fusion en une seule instance du Comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail (CHSCT).

**COMPOSANTE** Structure d'un établissement, définie par le Code de l'éducation, Livre VII, titre 1, Chapitre 3 (ex-loi 84-52 du 24 janvier 1984, dite loi Savary), et créée par décret ou arrêté ministériel.

**COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)** Il a pour objectif, sous certaines conditions, d'offrir aux agents la possibilité d'épargner des droits à congés non pris au titre de l'année de référence, qu'ils pourront utiliser ultérieurement sous la forme d'un congé rémunéré.

**COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)** Il permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

**CONCOURS** Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité.
Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux.

**CONGÉ BONIFIÉ** Il est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer), ou qui a des intérêts (résidence principale) dans un DOM et qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

**CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)**
Il permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen, pendant 3 ans maximum au cours de la carrière, avec une rémunération à hauteur de 80% la première année uniquement.

**CONGÉ DE GRAVE MALADIE (CGM)** L'agent contractuel peut être placé en CGM, après avis du conseil médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

**CONGÉ DE LONGUE DURÉE (CLD)** Il est attribué, après avis du conseil médical, si l'agent est atteint d'une maladie grave si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le départ en CLD est soumis à conditions et peut durer jusqu'à 5 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLD.

**CONGÉ DE LONGUE MALADIE (CLM)** Le fonctionnaire peut être placé en CLM, après avis du conseil médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés si l'affection figure sur une liste fixée par arrêté ministériel. Le bénéfice du CLM est ouvert pour maladie professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale est de 3 ans. L'agent est rémunéré pendant le CLM.

**CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)** L'agent titulaire ou contractuel peut bénéficier d'un congé pour maladie ordinaire (CMO) lorsqu'un médecin, un dentiste ou une sage-femme lui adresse un avis d'interruption du travail. Il doit ensuite déclarer sa maladie à l'administration dont il relève.
Le CMO peut atteindre 6 mois consécutifs, renouvelables 6 mois maximum (soit 1 an maximum au total).

**CONGÉ PARENTAL** Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant.
L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais le fonctionnaire conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié.

**CONGÉ POUR PROJET PÉDAGOGIQUE (CPP)** Dispositif de formation applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement dans les établissements d'enseignement supérieur.

**CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)** Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

**CONSEIL NATIONAL DES ASTRONOMES ET PHYSICIENS (CNAP)** Le CNAP est un corps d'État dont les missions se répartissent entre recherche scientifique, services d'observation, et enseignement.
Le CNAP est composé de trois sections : Astronomie, Terre interne, Surfaces continentales-Océan-Atmosphère.

**CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)** Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs, les hospitalo-universitaires et les CNAP.
Les sections sont regroupées en groupes de sections.

**CONTRACTUEL** Agent non titulaire de la fonction publique lié à l'établissement par un contrat de travail. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C.
Les contractuels relevant du droit privé sont recrutés sous contrat aidé ou d'apprentissage.

**CONTRAT DIT « LRU »** Contrat créé par les dispositions de l'article L954-3 du code de l'éducation, introduit par la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.
Le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, (après avis du comité de sélection) ou pour assurer des fonctions de support ou de soutien de haut niveau.

**CORPS** Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

**DÉLÉGATION** Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine.
Les modalités sont fixées par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

**DÉTACHEMENT** Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite.
Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

**DISPONIBILITÉ** Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à rémunération, à l'avancement et à la retraite.
La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office pour raison de santé à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

**DOCTORANT CONTRACTUEL** Est recruté pour 3 ans afin d'effectuer des activités de recherche liées à la préparation du doctorat. Il peut également être chargé d'une mission d'enseignement, d'une mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche ou d'une mission d'expertise.

**DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP)** Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1er salarié. L'employeur recense et évalue les risques présents dans l'entreprise dont il consigne dans ce registre l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.
Pour plus de détail (9 principes DUERP) : https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F35360.

**ÉCHELON** Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut être lui-même subdivisé en chevrons.

**EFFECTIF** Nombre de personnes physiques.

**EMPLOI** Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

**EMPLOI-TYPE** Outil permettant de regrouper un ensemble d'activités et de compétences suffisamment proches entre elles pour être étudiées et traitées globalement.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à un moment donné, un agent exerçant à temps plein représentant 1 ETP.

**ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)**
Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.
Les ETPT tiennent compte simultanément de la durée et de la quotité d'emploi, contrairement aux ETP.

**EMPLOI FONCTIONNEL** Les emplois fonctionnels sont des postes à responsabilité dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée.

**ENSEIGNANT-CHERCHEUR** Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.

**ENSEIGNANT DE MÉDECINE GÉNÉRALE** Personnel mono-appartenant exerçant des missions d'enseignement et de recherche ainsi qu'une mission de soin en médecine générale et ambulatoire.

**ENSEIGNANT DU PREMIER DEGRÉ** Professeur des écoles, qui, à l'université, exerce des missions d'enseignement exclusivement au sein des INSPÉ.

**ENSEIGNANT DU SECOND DEGRÉ** Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.

**ENSEIGNANT HOSPITALO-UNIVERSITAIRE** Personnel bi-appartenant, exerçant une triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, pharmacie et odontologie.

**ÉTABLISSEMENT** Structure créée par décret. L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

**ÉTUDIANT (CONTRAT OU EMPLOI)** Les conditions d'octroi du contrat étudiant et les missions qui sont confiées à leurs bénéficiaires sont régis par l'article L811-2 du code de l'éducation :
- accueil des étudiants,
- aide à l'insertion,
- animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales,
- action dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable,
- promotion de l'offre de formation,
- service d'appui aux personnels des bibliothèques et des autres services,
- soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies,
- tutorat pédagogique,
- assistance et accompagnement des étudiants à besoins spécifiques (tutorat spécialisé, assistance d'un secrétaire d'épreuve, prise de note, aide au travail sur site).

**EXAMEN PROFESSIONNEL** Une des modalités de sélection pour l'accès au grade supérieur permettant l'inscription à un tableau d'avancement. Il doit être prévu par les statuts particuliers du corps.
L'examen se fait sur épreuves (écrites et/ou orales). Le nombre de places est limité.

**FAMILLE PROFESSIONNELLE** Elle regroupe l'ensemble des emplois-types entre lesquels existe une proximité de compétences professionnelles. Elle détermine une zone naturelle de mobilité et d'évolution de carrière.

**FONCTION** Il existe trois types de fonctions pour un agent :
- les responsabilités structurelles (charge administrative d'une structure ou mission se rapportant au fonctionnement de l'établissement) ;
- les fonctions nominatives et électives (fonctions relevant d'une instance ; fonctions d'expertise, de conseil et autres) ;
- les fonctions professionnelles (ce qu'accomplit ou doit accomplir un agent pour remplir sa mission au sein de sa structure de travail).

**FONCTIONNAIRE** Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la fonction publique.
Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'État (tous les corps de l'Éducation Nationale et du MESRE en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

**GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ (GVT)** Part de l'évolution des salaires résultant des évolutions de carrière propres à chaque agent (mesure individuelle).

**GRADE** Subdivision hiérarchique du corps, fixée par le statut particulier duquel il relève.

**HEURE DE COURS COMPLÉMENTAIRE (HCC)** Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ; elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

**HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)**
Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement.

›››

**INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)** L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle a pour objectif de valoriser l'exercice des fonctions.
En principe, l'IFSE remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs. Les exceptions à cette règle de non-cumul, fixées par arrêté interministériel, sont limitées et répondent à des problématiques très spécifiques.

**INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)** Unité de calcul de la rémunération d'un agent public.

**INGÉNIEURS, TECHNICIENS, DE RECHERCHE ET DE FORMATION (ITRF)** Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branches d'activités professionnelles (BAP) et regroupe des personnels exerçant des fonctions techniques, administratives et de bibliothèques.

**INSTANCE** Conseil, commission ou comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

**INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR DU PROFESSORAT ET DE L'ÉDUCATION (INSPÉ)** Ces instituts forment à des masters Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation.

**INSTITUT UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE (IUT)** Assure la formation de techniciens supérieurs partout sur le territoire. Les IUT préparent leurs étudiants à la fois à une insertion professionnelle immédiate, à Bac + 3, et à la poursuite d'études longues, en France ou à l'étranger.
Les diplômes construits à la fois par des universitaires et des professionnels, offrent aux étudiants des connaissances pluridisciplinaires et des compétences professionnelles.

**INVITÉ** Personnalité exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche étranger et recrutée pour une période d'un mois à un an.

**LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE** Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : master ou diplôme étranger reconnu équivalent).
Le contrat est de 1 an renouvelable. L'obligation de service est de 250 HETD.

**LISTE D'APTITUDE** Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**LOI DE PROGRAMMATION DE LA RECHERCHE (LPR)** Loi française portant diverses dispositions relatives au financement et à l'organisation de la recherche et de l'enseignement supérieur pour les années 2021 à 2030.

**MASSE SALARIALE** Crédits destinés au financement des rémunérations (y compris cotisations employeurs, cotisations salariales et primes).

**MODALITÉ DE SERVICE** Les différentes modalités de service sont :
› le temps partiel ;
› le temps partiel thérapeutique ;
› la délégation (enseignants-chercheurs et HU) ;
› le CRCT (enseignants-chercheurs).

**MODULATION DU SERVICE D'ENSEIGNEMENT**
La notion de modulation du service d'enseignement a été introduite par l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.
La modulation du service d'enseignement a pour objectif de permettre une redéfinition des équilibres entre l'activité individuelle d'enseignement et de recherche en lien avec la politique d'établissement et en accord avec les enseignants-chercheurs concernés.

**MUTATION/MOBILITÉ** Changement d'affectation vers un autre établissement (mobilité externe) ou vers un autre service au sein du même établissement (mobilité interne).

**NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)** Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement.
La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.

**OBLIGATIONS DE SERVICE** Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants), ont une mission d'enseignement et une mission de recherche, l'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours magistraux et travaux dirigés et se traduit par un volume équivalent à 192 HETD. De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD. Les ATER et enseignants associés doivent 192 HETD. Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1607 heures. Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.

**PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)**
L'article 9 de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique a créé, pour les trois versants de la fonction publique, une période de préparation au reclassement (PPR) au bénéfice du fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.
Cet accompagnement individualisé de l'agent vers de nouvelles fonctions a pour objectif de favoriser la réussite du reclassement dans un contexte d'allongement de la durée du travail. La durée de la période de préparation au reclassement est fixée à 1 an maximum. Elle prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a commencé.

**PERSONNEL DE BIBLIOTHÈQUES** Regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

**PERSONNEL DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE** Regroupe les personnels infirmiers, assistants de service social et médecins contractuels.

**POSITION** Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

**PRIME DE CHARGES ADMINISTRATIVES (PCA)** Peut être attribuée aux enseignants qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement (durée au minimum d'un an). Le président arrête chaque année, sur avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la PCA. Les décisions individuelles d'attribution des PCA ainsi que les montants individuels sont arrêtés par le président, après avis du CA.

**PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE (PEDR)** Peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé ainsi que lorsqu'ils exercent une activité d'encadrement doctoral.

**PRIME D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE (PESR)** Est attribuée aux professeurs des universités-praticiens hospitaliers et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers, sur décision du chef d'établissement, sur proposition du directeur de l'unité de formation et de recherche après avis du conseil d'unité de formation et de recherche.

**PRIME DE RECHERCHE ET D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (PRES)** Est attribuée à tous les enseignants-chercheurs en activité dans un établissement d'enseignement supérieur (y compris aux ATER), exception faite de ceux soumis, par ailleurs, à la taxe professionnelle. Son taux annuel est fixe, indexé sur la valeur du point d'indice.

**PRIME DE RESPONSABILITÉS PÉDAGOGIQUES (PRP)** Peut être accordée aux enseignants exerçant des fonctions pédagogiques spécifiques. Le président fixe chaque année la liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, la liste des bénéficiaires et les montants de ces primes, après avis de la Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU) et sur proposition du Conseil d'administration.

**PROMOTION** Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours.

**QUOTITÉ D'AFFECTATION** Part de quotité de travail d'un agent attribuée à une structure.

**RECOURS DE PLEIN CONTENTIEUX** Recours fait à une personne publique dans le but d'obtenir une indemnisation en se basant sur sa responsabilité pour faute ou pour risque.

**RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR** Est dirigé contre une décision administrative.

**RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS-TYPES DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (REFERENS)** Recueil des emplois-types répertoriés et ordonnés par famille professionnelle et branche d'activité professionnelle pour les personnels de la filière ITRF.

**RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES PERSONNELS ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS (RIPEC)** La loi de programmation pour la recherche (2021-2030) comporte un protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières permettant d'engager une nouvelle donne indemnitaire pour une harmonisation des régimes de primes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.
Ce nouveau régime indemnitaire, dénommé régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs (RIPEC), vise à une convergence indemnitaire réalisée sur 7 ans.
Le RIPEC comprend trois composantes dont deux indemnités et une prime :

- La première composante est liée à l'exercice des missions du grade.
- La deuxième composante est liée à la tenue de fonctions ou responsabilités particulières et/ou d'une mission temporaire d'une durée de 18 mois maximum.
- La troisième composante est liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel.

Ces composantes font l'objet de lignes directrices de gestion ministérielles qui sont complétées par des lignes directrices de gestion élaborées après dialogue social.

**RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**
Il se définit comme un complément de rémunération.
Le RIFSEEP a vocation :

- à s'appliquer à tous les agents BIATSS titulaires et stagiaires quel que soit leur grade ou leur filière ;
- à remplacer toutes les primes et indemnités préexistantes sauf celles limitativement énumérées par décret ;
- à être mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Le RIFSEEP comprend deux parts : l'IFSE et le CIA (voir définitions dans ce glossaire).

**REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITE AU TRAVAIL (RSST)** Le RSST a pour objectif de permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des personnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « tout personnel et usager » signifie « toute personne travaillant dans l'établissement ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement ».

**RESET (REDESIGNING EQUALITY AND SCIENTIFIC EXCELLENCE TOGETHER)** RESET est un projet porté par un consortium d'universités européennes reconnues au niveau national comme des institutions d'excellence.
Il vise à assurer une plus grande participation des femmes à tous les niveaux de postes scientifiques, stratégiques, de direction et à soutenir l'intégration du genre dans les activités de recherche et d'innovation.

**SECTION CNU** Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.
La liste des sections CNU est disponible sur www.conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/

**STATUT** Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

**STRUCTURES** Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont le sommet correspond au niveau établissement.

**TABLEAU D'AVANCEMENT** Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance dédiée (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

**TEMPS INCOMPLET** Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement indiquée sur le contrat de travail est inférieure à 100%.

**TEMPS PARTIEL** Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de travail peut alors être réduite à 50, 60, 70, 80 ou 90%.

**TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE** Le temps partiel thérapeutique est attribué pour raison de santé.
Il est accordé et renouvelable par périodes de 1 à 3 mois dans la limite d'un an.

**TEMPS PLEIN** Un fonctionnaire exerce à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires.
Un contractuel exerce à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

**TITULAIRE** Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage, soit ayant réussi un concours interne sans période de stage.

**TRANSFERT PRIMES POINTS (TPP)** Ce transfert consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation de leur traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires. Cette intégration permet une prise en compte de ce montant dans le calcul de la pension civile.

**(LOI) TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE**
La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, publiée au Journal officiel du 7 août 2019, affiche 5 objectifs :

- promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique entre les femmes et les hommes, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap.

**VACATAIRE** Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Les vacataires assurent des missions d'enseignement ou des tâches administratives ou techniques.

© Université de Bordeaux – Pôle administration générale et ressources humaines – Direction des Ressources humaines – Direction de la communication – 5 juin 2026.

**université de Bordeaux**
351 cours de la Libération
33405 Talence Cedex

**En savoir +**

**www.u-bordeaux.fr**

univbordeaux

universitedebordeaux

universite-de-bordeaux

université de BORDEAUX