



Bilan social édition 2015

période du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014



Université
**BORDEAUX
MONTAIGNE**

Cet ouvrage est édité par
Université Michel de Montaigne
Direction des Ressources Humaines
Domaine universitaire - F33607 Pessac Cedex

Président
Jean-Paul Jourdan
Vice-Présidente du Conseil d’Administration
Hélène Velasco

Directeur Général des Services
Thomas Rambaud
Directrice Générale des Services Adjointe
Mélanie Caillot
Directrice des Ressources Humaines
Cécile Méoule-Darriet

► **Coordination, sélection, traitement et reformulation des données**
Marisa Babin avec l’aide de **Fabienne Enjalbal** pour les parties “Déroulés de carrière” et “Conditions de travail”

► **Contributeurs**
Julien Paris
(Chargé du pilotage de la masse salariale - CAP)
Séverine Groult
(Observatoire des étudiants - CAP)
Joëlle Le Guellec
(Responsable - DRH - Pôle BIATSS)
Marie Millet-Trividic
(Responsable - DRH - Pôle enseignant)
Danielle Batsère-Gluba
(Responsable - DRH - Pôle formation et concours RH)
Pascale Bancel
(Responsable - DRH - Pôle transversal)
Danielle Berton
Responsable Bibliothèque Etudes ibériques et ibéro-américaines et responsable formation - Service commun documentation (SCD) - Pôle documentaire Langues et civilisations
Magali Dorin
(Gestionnaire - DRH - Action sociale)
Nathalie Voisin
(Chargée de mission - DRH - Action sociale)
Violaine Lafourcade
(Responsable - DGS - Pôle Handicap)
Stéphane Gouvier
(Responsable - Cellule Prévention, sécurité, environnement)
Anne Strazielle
(Infirmière)
Julie Lesuaud
(Assistante de service social)

► **Communication - PAO**
Pénélope Seyres
(Stagiaire - DSI - Pôle Production Imprimée)
Christine Jouin
(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)
Lionel Cazaux
(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)
Isabelle Froustey
(Responsable service communication)
Pierrette Langlais
(Chargée de communication et des médias - service communication)

► **Impression**
Pôle production imprimée

Ce travail est le fruit d’une étroite collaboration avec **Christine Jouin** du Pôle Production Imprimée (PPI). Qu’elle en soit tout particulièrement remerciée. Ce bilan social est aussi son œuvre.

Mes remerciements vont également à **Fabienne Enjalbal** pour son précieux apport à un moment décisif.



ÉDITO

ÉditoTiatem nullest optatem quasser rovitae stiscid eruptat enimill aceatur ad quas estis in rerchilles ut prorpor siti consed eic to di culliquid etur, volland a conseditia vel iunt volorum comnitio. Di re aut offic tem quat vid quas abo. Nam re perovid eroriscimus dolupta tibeatur? Quidebit am facea nis nobit andae nesequa erum-quae et eum que la conecum que nos quos est quae voloreperit, omnist re ipsae simi, con porporem resequo qui vel magna dolorest, evere pario optatio rporum arum quatisi ipsum iunt dolupta cum et aboreium int quatur, que postrunda est, qui blatenis esene esectusam autas dolor ad molesseditas dit entibernates ex es re, qui omnitem autemodis et aut ommolorem lature dest, vid minihilibus inctatis archil maximum facimil illabo. Nequiae ctusdandit lam, seque essequi con pa nossi ideliqui si ut pero volenda volo to volent labora quodit hilitiis sunt quissus alis et quibusam et fugia soluptatium nes ant.

Ratem elita doluptas ut dis nobitat urempor epercitatus volupta ssusam imagnit aquam, cullaut assi doles dolenti undiorr ovitium conecuptae nonet fuga. Itas everchici del ide accum conectem utem fugiti dolo es eum nusae lacest dolutem ullente optae natum nimi, qui sum reiuntiae odis di ut hil etum re nullecum iunt voluptibus re, sint lantia eatibea quidis dolorem ius ium eos rendebis deliam, tem conest ulpa pe exped ut dero ventemqui reperor umquae porporecat.

Bero inciis maior ra ipsa aut in rest, consequatem fuga. Itatusdae pra exerchil entio et omniet ipsae asinctiis sanderrorem int eum dolutempore nam ra cum velignia pres namendi tiassit pro excepernati dolo cum que nusandit faccus, officaecaepe voluptatem ne quidestem et quos venese volo endit landitae volo blabore heni-hicius dolo voluptum, sim qui doluptatem que seres alibus is aut molupta tusapis volore, omnim volento volupta spienimin et fuga. Me nonsequas mo inctur, verions editatemque nem vererum reperor ibusand igendit ibusanimil incidusdanto veror aut re pa cuptatia cus nostis escid ut et, veraero quissunt qui tem hicillique volorrym re, quiaspid quam es aliquunt volorrym as dolestrum et fugita corecat ma con cum volorerios venis adi corecum fugia pelit veliqui ipsumque pro ipsa-pitatis aut aut optium incipsae voluptist, vellore ctecus, que dolorem sanda deres minimpe et aut aut facest, tem eum aut plam, tem qui ut optur sitaquam, id quunt voluptatust aut omnimustiant a exerrup tiostru ptatus vero et laut re se namet dia que es res a nihit ea sim am etur repra nem ratenis ero ium, velendam fuga. Ver-cient et ea dolo dusdam quatur senis incture rorrovidebis reribus ma dignatia vid qui qui consequiditi reptios ape sument volum si quatur, cus et lam asperrovid mi, que que non exceperi ut estem isim velliam volessi magnihicat rem. Namusci-musda aut molest vellenimaio quasimin nimin con comnihit aliquis aliquidid od eos nime cum estio cus eos aliqui nemqui ut.

Auda volupta

Spelentior militatquis doluptatur

POINT MÉTHODOLOGIQUE

Période prise en compte

L'ensemble des données est exprimé pour la période universitaire 2013-2014 à savoir du 1^{er} septembre 2013 au 31 août 2014. Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. La date d'observation choisie est le 1^{er} décembre 2013. Les données financières sont présentées en année civile.

Sources

La majorité des données « ressources humaines » est extraite des logiciels HARPÈGE et MANGUE par le biais de Business Object. Les données en lien avec la masse salariale et les heures complémentaires sont extraites du logiciel WIN-PAIE.

Par ailleurs, pour la seconde fois, le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche nous a transmis un bilan social. Les commentaires nationaux sont basés sur ce document qui utilise la même année universitaire de référence 2013-2014. Nous utilisons également les éléments du PapESR, Portail d'aide au pilotage de l'enseignement supérieur et la recherche dans nos comparaisons régionales et nationales et la Plateforme Persé.

Choix des indicateurs : la réglementation et le principe de réalité

Un arrêté datant du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des établissements. Cette année encore nous avons fait le choix de ne pas retenir l'ensemble des indicateurs préconisés, pour des raisons de temps mais aussi parce que nous avons fait le pari d'un bilan social plus synthétique, d'une lecture que nous espérons plus aisée. Pour cela, il se devait d'être moins dense. Sont absents de ce bilan social les items dont les données avaient peu changé par rapport à l'année précédente. C'est le cas notamment des aspects démographiques ou du lieu de résidence des personnels.

Document vivant, les prochaines éditions du bilan social feront l'objet d'ajustements et de nouveaux focus, sur la base des observations formulées dans le cadre du dialogue social et institutionnel.

SOMMAIRE

► L'UNIVERSITÉ EN BREF	6-7
Effectifs étudiants	8
Effectifs personnels	9
Moyens financiers	13
Services et composantes	15
► POLITIQUE SOCIALE	18-19
Instances du dialogue social	20
Instance et acteurs de l'action sociale	26
► PERSONNELS	30-31
Emplois	34
Effectifs	42
► DÉROULÉ DE CARRIÈRE	48-49
Mouvements	50
Promotions	52
Recrutements	54
► CONDITIONS DE TRAVAIL	58-59
Temps de travail	60
Congés et positions	64
Santé au travail	70
► RÉMUNÉRATIONS	76-77
Masse salariale	78
GVT	80
Rémunérations	82
Primes et indemnités	86
Focus heures complémentaires	90
► FORMATIONS	92-93
Personnels en formation	95
Coût des formations	104
Volume en heures et en jours	105
Projets de service	106
Démarches individuelles de formation	108
Montant total des dépenses de formation	110
► BOITE À OUTILS	112-113
Développement des sigles et définitions	114

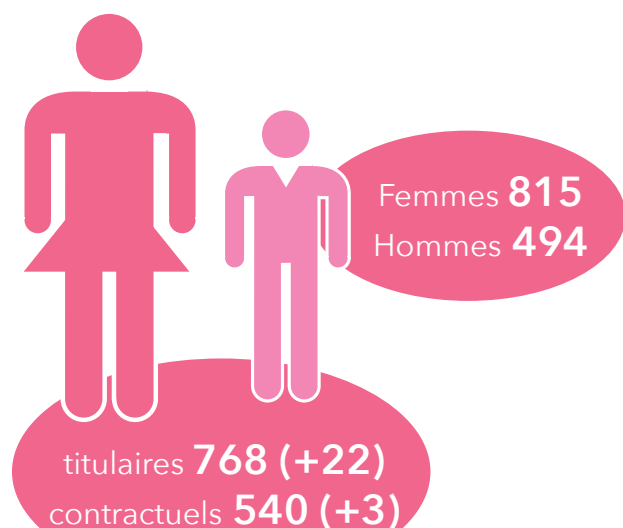
L'UNIVERSITÉ EN BREF

Une université de
taille moyenne

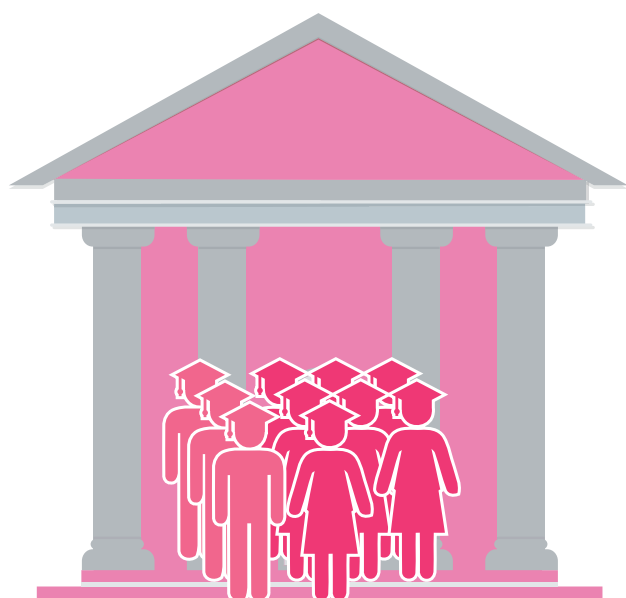
en terme d'effectifs étudiants

47^e
sur 77

► **1 308** personnels
62% femmes / 38% hommes



► **14 484** étudiants
67% d'étudiantes / 33% d'étudiants



**EFFECTIFS ÉTUDIANTS
STABLES**

2012-2013 : 14 458 étudiants

**EFFECTIFS PERSONNELLS
EN HAUSSE**

+13 par rapport à 2012-2013

EFFECTIFS ÉTUDIANTS



14 484 étudiants

Il s'agit des effectifs dits « SISE » transmis à la date du 15 janvier de chaque année au Ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche. Sise, Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant, lui permet de comptabiliser les inscrits dans les établissements publics d'enseignement supérieur sous sa tutelle.

Ce chiffre n'est pas exhaustif. Il ne comprend pas les étudiants des CLES (Certificats de Langue de l'Enseignement supérieur), des C2I (Certificats Informatique et Internet), du DEFLE (Département d'Étude de Français Langue Étrangère), ni les étudiants en master 1^{re} année mention MEEF, Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation. Au total le nombre total d'étudiants s'élève alors à **16 123**, soit 1 639 étudiants en plus. Cette différence n'est pas neutre en termes de taux d'encadrement. Même s'il existe des phénomènes de compensation, le plafond d'emploi établi par le ministère s'appuie sur ce chiffre. **C'est un facteur parmi d'autres pouvant conduire l'établissement à recourir à l'emploi de personnels contractuels.**

Chiffres fournis par l'observatoire des étudiants.

67% d'étudiantes

Le pourcentage d'étudiantes de l'établissement est légèrement inférieur à la moyenne nationale qui est de **70%** dans les universités de Lettres et sciences humaines.

Données extraites de « Repères et références statistiques éd. 2014 », partie « étudiants », p. 193.

EFFECTIFS PERSONNELLS

Du fait d'une sous dotation en personnels, un recours important aux effectifs contractuels.



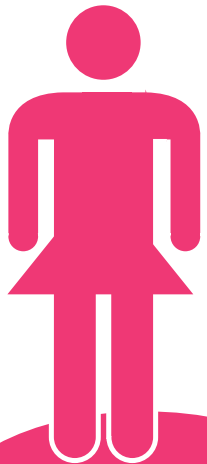
59% titulaires
41% contractuels

En 2013, le rapport d'information n° 446 du Sénat constatait une augmentation « significative » du nombre de contractuels puisque « les contractuels représentent désormais près de **30%** des effectifs de l'Enseignement supérieur et de la recherche ». De prime abord, le pourcentage semble supérieur à l'Université Bordeaux Montaigne mais il convient d'être prudent : le rapport en question ne précise pas le mode de calcul utilisé. Le nôtre, obtenu à la date d'observation du 1^{er} décembre 2013, recouvre une typologie très large, très hétéroclite de contrats, dont certains sont de très courte durée et de quotités très variables. Rappelons qu'il s'agit d'effectifs et non pas d'équivalent temps plein. Par ailleurs, on constate une volonté nationale*, anticipée par l'établissement d'infléchir cette tendance, puisqu'on note, entre 2012-2013 et 2013-2014, une **augmentation de près de 3% du nombre de titulaires.**

** Loi Sauvadet et création de postes Fioraso.*

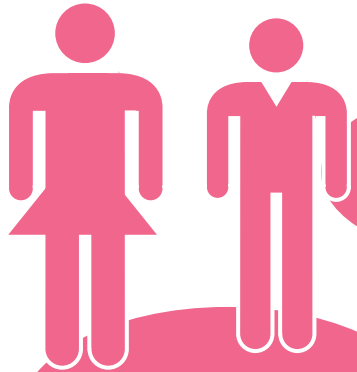
702 | 606
enseignants | BIATSS

606 BIATSS
70% femmes / 30% hommes



Femmes 428
Hommes 178

titulaires 300 (+13)
contractuels 306 (-11)



Femmes 387
Hommes 315

titulaires 468 (+9)
contractuels 234 (+16)

TITULAIRES
Enseignants 68%
BIATSS 49%

CONTRACTUELS
Enseignants 32%
BIATSS 51%

ENSEIGNANTS



468 titulaires

On constate que le nombre d'enseignants titulaires augmente sur deux ans. Cependant, si l'on observe les données disponibles sur le PapEsr, Portail d'aide au pilotage de l'Enseignement supérieur et de la recherche, pour la période 2004-2012, on voit que la tendance pour notre établissement semble globalement à la baisse. Celle-ci est due en partie au départ au 1^{er} janvier 2012 de l'Institut EGID, qui a rejoint l'Institut Polytechnique de Bordeaux. Mais cette tendance est partagée par les universités en Art, Lettres et Langues, selon le rapport daté de juin 2014 de l'IGAENR, Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche, qui constate, suite à l'examen de l'évolution des effectifs enseignants (hors santé, sur le plan national entre 2003 et 2013, « une diminution [du potentiel] qui affecte uniquement le domaine Art, Lettres et Langues [...] »).

Données PapEsr :
2004-2005 : 475
2007-2008 : 490
2009-2010 : 483
2011-2012 : 470

1 enseignant pour
21 étudiants

La consultation de PapEsr permet aussi de constater que ce nombre d'étudiants par enseignant est conforme à la moyenne nationale des universités de Lettres et Sciences humaines, qui est de 22 étudiants par enseignants entre 2005 et 2012. Dans notre établissement, il était de 23 étudiants entre 2005 et 2012. Il est de 21 étudiants pour notre année de référence. Il y aurait donc une amélioration toute relative. Rappelons cependant que sur le plan national, l'Université Bordeaux

Montaigne se situait en 2011 dans le 1^{er} quart des établissements ayant le taux d'encadrement le plus faible, ainsi que d'autres établissements de sciences humaines et sociales. Il est probable que des données actualisées confirmeraient la tendance.

Ces deux facteurs (nombre de titulaires et encadrement des étudiants insuffisants) expliquent en partie le recours aux enseignants contractuels, recours facilité par la loi 2007-1199, dite loi LRU, qui fournit aux présidents des universités des marges de manœuvres nouvelles en ce domaine.



BIATSS

1 BIATSS pour
23 étudiants

L'Université Bordeaux Montaigne se caractérise par un sous-encadrement encore plus important chez les BIATSS. D'après les données transmises par le Ministère, **notre établissement se situe à la 74^e place sur 77.**

Fonctionnement

Masse salariale

85%
des dépenses

Subvention pour charge de service public

86%
des recettes

► Dépenses

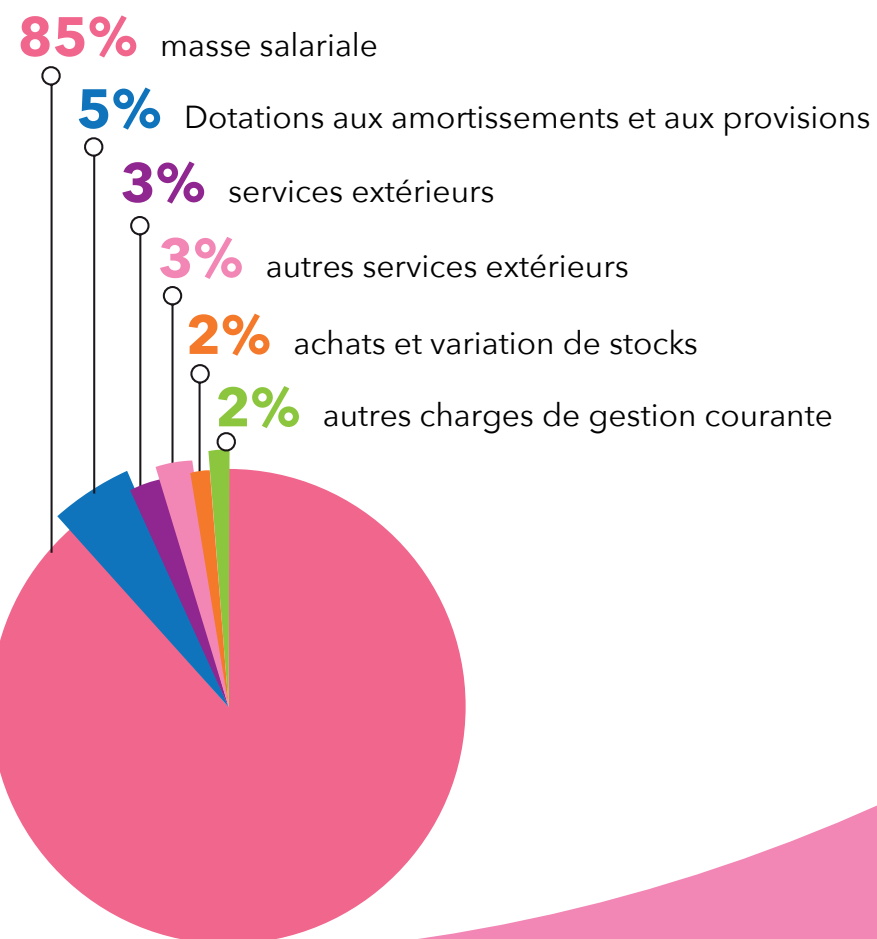
84 049 927 €

1,70% taux d'évolution

► Recettes

85 264 975 €

1,66% taux d'évolution



71 215 517 €

Montant de la dépense de masse salariale

73 811 979 €

Montant de la subvention pour charge de service public

MOYENS FINANCIERS

Section fonctionnement

Recettes de fonctionnement

La dotation globale de fonctionnement, ou plus exactement la « subvention pour charge de service public » a progressé de **1,61%** entre 2013 et 2014. Cette augmentation s'explique notamment par l'augmentation des crédits « fléchés » masse salariale attribués pour traiter les points suivants :

- revalorisation indiciaire des catégories B et C,
- titularisations « Sauvadet » : surcharge liée aux cotisations de pension civile,
- revalorisation des régimes indemnitaires des cadres B et C,
- contrats doctoraux,
- mise à disposition de personnel.

Dépenses de fonctionnement

La dépense principale de la section Fonctionnement est sans surprise la masse salariale. Elle représente comme en 2013 presque **85%** des dépenses (83 en 2012), avec un taux d'exécution de **99,71%**. Or le MESR a placé le seuil d'alerte de cet indicateur, qui traduit les marges de manœuvre de l'établissement, à **83%**. En 2013, l'Université Bordeaux Montaigne faisait partie des 6 universités affichant un taux supérieur à **85%**.

Section investissement

Dépenses d'investissement

1 530 821 €

C'est le plus faible volume d'investissements enregistré depuis 2010. Il était en 2013 de 1 979 632 €, soit une baisse de l'ordre de **22%**. Les deux plus gros postes de cette section sont les travaux immobiliers (32%) et l'informatique (36%).

Cette baisse des investissements est à rapprocher de la difficulté que connaît l'établissement à stabiliser les équipes du pôle Maintenance travaux de la Direction du Patrimoine Immobilier et Logistique (DPIL).

138

diplômes nationaux
en Art, Lettres, Langues
et Sciences Humaines

Disciplines

- Aménagement et urbanisme
- Archéologie, ethnologie, préhistoire
- Arts
- Carrières sociales
- Culture humaniste et scientifique
- Français langue étrangère
- Géographie
- Histoire
- Histoire de l'art
- Information et communication
- Informatique
- Langues, littératures et civilisations étrangères
- Langues étrangères appliquées
- Lettres
- Philosophie
- Sciences de la terre et de l'univers
- Sciences du langage - linguistique

- 30 mois après l'obtention de leur master (promotion 2011),
- **70%** des diplômés en emploi,
 - **12%** en recherche d'emploi, **17%** en études et **1%** inactifs,
 - **86%** de taux d'insertion (calculé sur l'effectif des diplômés en emploi ou en recherche d'emploi).
- Lorsqu'ils sont en emploi :
- **64%** occupent un emploi stable (CDI, fonctionnaire ou profession libérale),
 - **74%** sont cadres ou personnels de catégorie A de la fonction publique,
 - **1710 €** net par mois de salaire moyen (pour un emploi à temps plein en France),
 - **55%** travaillent dans l'enseignement, **14%** dans l'administration publique, **13%** dans l'information et la communication.

COMPOSANTES

Composantes de formation

3 unités de formation et de recherche

UFR Humanités, UFR Langues et Civilisations, UFR Sciences des Territoires et de la Communication.

1 CFA Métiers du livre

1 pôle Adultes en Reprises d'études

4 départements et instituts

- Département d'Étude de Français Langue Étrangère (DEFLE)
- Départements des Activités Physiques et Sportives (DAPS)
- Institut Universitaire de Technologie - IUT Michel de Montaigne
- Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBA)

Sites

4 sites d'implantation

- Campus de Pessac
- Bordeaux centre-ville
- Une antenne à Agen
- Une antenne à Bayonne

Composantes de recherche

1 équipe doctorale

Montaigne-Humanités

8 équipes d'accueil

- AMERIBER : Poétiques et politiques : Pays ibériques et Amérique latine
- CEMMC - Centre d'études des mondes moderne et contemporain
- CLARE - Cultures, littératures, arts, représentations, esthétiques
- CLIMAS - Cultures et littératures des mondes anglophones
- Centre François Georges Pariset (Histoire de l'art)
- MICA - Médiation, information, communication, art SPH - Sciences, philosophie, humanité
- SPH - Sciences, philosophie, humanité
- TELEM - Textes, littératures : écritures et modèles Géoressources et environnement

7 UMR (Unités Mixtes de Recherche)

- ADES - Aménagement, développement, environnement, santé, société
- AUSONIUS - Institut de recherche sur l'Antiquité et le Moyen Âge
- CLLE ERSSàB - Cognition, langues, langages, ergonomie
- IRAMAT - Institut de recherche sur les archéomatériaux
- EEE - Europe, européanité, européanisation
- IKER - Centre de recherche sur la langue et les textes basques
- LAM - Les Afriques dans le monde

Support et soutien
à l'enseignement
et à la recherche

9 directions | 7 services

Directions

- Direction de la recherche
- Direction de la scolarité
- Direction des affaires financières (DAF)
- Direction des relations internationales
- Direction des ressources humaines (DRH)
- Direction du patrimoine immobilier et logistique (DPIL)
- Direction du système d'information (DSI)
- Direction générale des services (DGS)
- Direction vivre à l'université (DIVU)

Service interuniversitaire

- Service de gestion du domaine universitaire (SIGDU)

Services

- Agence comptable
- Pôle orientation stages insertion professionnelle (POSIP)
- Presses universitaires de Bordeaux (PUB)
- Service commun de documentation (SCD)
- Service communication
- Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire (SIGDU)

**SUPPORT ET SOUTIEN À
L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE**

Mission support

- Cellule d'aide au pilotage
- Cellule juridique
- Cellule financière
- Agence comptable
- Direction des affaires financières
- Direction des ressources humaines
- Direction du système d'information
- Direction patrimoine immobilier et logistique
- Cellule prévention, sécurité, environnement
- Service communication
- Pôle handicap

**Mission enseignement
et recherche**

- Direction de la scolarité
- Direction de la recherche
- Pôle Adultes en reprises d'études
- Service commun de la documentation
- Direction des relations internationales
- Pôle Orientation, stages, insertion professionnelle
- Direction vivre à l'université

PATRIMOINE

67 433 m² de bâtiments en bien propre, dont la Maison de l'Archéologie, la Maison des Arts, la Maison des pays Ibériques, le SIGDU, l'IUT.

2 929 m² de bâtiments en location, dont la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine et l'Antenne d'Agen.

26% de ce patrimoine est considéré comme en état de vétusté avancée nécessitant une restauration lourde, sans compter qu'il faut rajouter à ce premier ensemble **30%** d'espaces vétustes.

Globalement, l'état thermique des lieux démontre la mauvaise performance des enveloppes des bâtiments (murs extérieurs non isolés, simples vitrages sur beaucoup de fenêtres, problème des toitures terrasses).

POLITIQUE SOCIALE

Instances du dialogue social

CT

► **22** membres



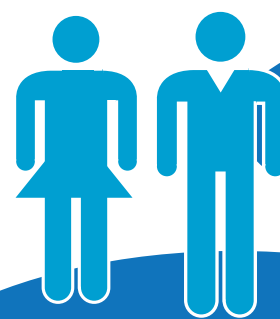
Femmes **10**
Hommes **12**

Président de l'université et DGS
pour l'administration (**voix consultatives**)
10 représentants des personnels
+ **10** suppléants
élus pour **4** ans

14 réunions

CHSCT

► **29** membres



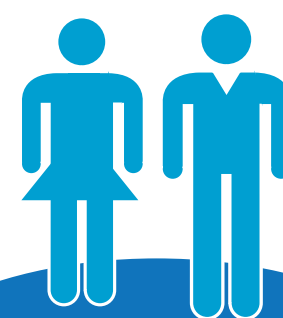
Femmes **13**
Hommes **16**

2 représentants de l'administration
(**voix consultatives**)
9 représentants des personnels
avec voix **délibératives** + **9** suppléants
3 membres de droit avec voix **consultatives**
3 représentants des étudiants + **3** suppléants
élus pour **4** ans

3 réunions

CPE

- **Filière bibliothèques 6** femmes (3 titulaires + 3 suppléantes)
- **Filière AENES 8** femmes (4 titulaires + 4 suppléantes)
- **Filière ITRF 5** femmes **7** hommes
(Titulaires 3 femmes, 3 hommes + 2 femmes, 4 hommes en suppléants)



Président de l'université ou DGS
et personnels de catégorie A de la DRH et
des services dans lesquels sont affectés les
agents dont il sera question en séance

- **Filière bibliothèques 3** réunions
- **Filière AENES 2** réunions
- **Filière ITRF 4** réunions
- CPE plénière 4** réunions

CCPANT

► **20** membres



Femmes **12**
Hommes **6**

5 représentants de l'administration
titulaires + **5** suppléants
5 représentants titulaires des personnels
contractuels + **5** suppléants

1 réunion

LE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social est inscrit expressément dans le statut de chacune des trois fonctions publiques.

Selon l'OIT, Organisation Internationale du Travail, « l'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie ».

Les conditions du dialogue social supposent que soient réunies **4 conditions** :

1. Le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective.
2. Des organisations syndicales fortes et indépendantes, ayant les capacités et les connaissances techniques requises pour participer au dialogue social.
3. La volonté politique et l'engagement de toutes les parties à prendre part au dialogue social.
4. Un soutien institutionnel approprié.

Dans l'université, cette négociation s'effectue entre l'administration et les syndicats de fonctionnaires à travers diverses instances, où les représentants élus du personnel siègent aux côtés de représentants de l'établissement : Comité technique (CT), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), Commission paritaire d'établissement (CPE), Commission consultative paritaire des agents non titulaires (CCPANT) pour les personnels contractuels et groupes de travail ponctuels sur des thématiques spécifiques.

Les avis de toutes ces instances sont consultatifs et ne lient pas l'autorité administrative.

Le comité technique

Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, la politique de gestion des ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Il s'est réuni à **14 reprises**, notamment à propos des sujets suivants :

- **campagne d'emplois 2014 Enseignants et BIATSS** ;
- **revalorisation du régime indemnitaire BIATSS** des personnels titulaires et contractuels ;
- projet de **coloration** (répartition enseignants/ Biatss) **des postes Fioraso*** 2014 ;
- **nouveaux statuts de l'université** suite à la loi ESR (et composition du nouveau Conseil d'Administration et du Conseil Académique) ;
- groupe de pilotage Qualité de Vie au Travail ;
- constitution d'un groupe de travail relatif aux agents non titulaires ;
- statuts de la COMUE ;
- création de deux « Aides Sociales d'Initiative Universitaire » ;
- mise en place d'une Cellule de veille pour lutter contre le harcèlement, les agressions sexuelles, le sexisme et l'homophobie.

*postes Fioraso du nom de la ministre de l'Enseignement supérieur, Geneviève Fioraso. Le gouvernement s'était engagé à créer 5 000 emplois dans l'enseignement supérieur au service de la réussite des étudiants principalement du 1^{er} cycle. Cet engagement s'est traduit en 2014, comme en 2013, par la création de 1 000 postes. Pour l'Université Bordeaux Montaigne, cela représentait la création de 13 postes en 2013 et de 8 postes nouveaux en 2014, d'une augmentation du plafond d'emplois et d'une dotation de masse salariale de 31 600 € par emploi pour 2014.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail, de participer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique.

Il est notamment consulté sur tout projet d'aménagement important susceptible de modifier les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et participe à l'analyse des risques professionnels.

Au cours des trois réunions il a notamment débattu des thématiques suivantes :

- projets de travaux destinés à améliorer l'accessibilité des bâtiments : rampe d'accès à la chaire des amphithéâtres Papy, Renouart et Lefèvre, automatisation des principales portes d'accès aux bâtiments pour les personnes à mobilité réduite, installation d'un monte-handicapé pour la chaire de l'amphi 700, étude de la signalétique, création de places de stationnement couvertes pour les personnels handicapés,
- plan Campus (présentation des projets),
- mise à jour des registres d'hygiène et sécurité et de danger grave et imminent,
- salubrité des sanitaires,
- enquête et analyse suite à la chute d'un personnel enseignant,
- aménagement de vestiaires et de douches à destination des personnels cyclistes.

Il a également été informé de l'aménagement d'emploi du temps d'une collègue BIATSS pour raison médicale.

La commission paritaire d'établissement

Instituée en 1999, la CPE est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres du personnel BIATSS, telles que mutations, détachement, progression de carrière, etc. Jusqu'à la mise en place de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, elle examinait aussi, dans les universités, les questions d'organisation générale et de fonctionnement que la loi a transféré au comité technique. Sa composition est représentative des trois filières de personnels BIATSS de l'établissement : Filière bibliothèques, filière AENES (Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur), filière ITRF (Ingénieurs, techniciens de recherche et formation). Elle se réunit en commission plénière à l'occasion du mouvement interne. Lorsqu'elle est réunie pour des décisions relatives à la gestion des carrières, elle se réunit par filière.

La commission consultative paritaire des agents non titulaires

Créée en 2009, elle est consultée au départ sur des décisions à portée individuelle concernant les membres non-titulaires, et obligatoirement réunie en cas de licenciement demandé au-delà de la période d'essai et de sanction disciplinaire. Depuis quelques années, elle voit de fait ses prérogatives étendues au sein de l'établissement car on la consulte pour des projets de décisions à portée collective. Ainsi la CCPANT a été consultée au moment de la mise en place dans l'établissement des dispositions de la loi dite Sauvadet, loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 portant notamment sur l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

Instances du dialogue social

Groupe de travail Qualité de vie au travail

14 membres

Groupe de travail relatif aux agents non titulaires

20 membres

Président de l'université et
Directeur général des services
pour l'administration
3 représentants de la direction
des ressources humaines
5 représentants contractuels
de la CCPANT
10 représentants
des organisations syndicales

Référente Qualité de vie au travail
2 Représentants de chaque organisation syndicale
Directeur général des services
Directrice des ressources humaines
Vice-présidente du conseil d'administration
Infirmière et Conseiller en prévention

1 réunion

5 réunions

Le groupe de travail relatif aux agents non titulaires

C'est un groupe de travail ponctuel dont l'objectif est de réfléchir à l'amélioration de la situation des personnels contractuels à travers deux axes :

- un rapprochement de leur situation de celles des personnels titulaires tout en maintenant un différentiel conséquent afin de garder toute leur attractivité aux recrutements par concours,
- une progressivité du différentiel titulaire/non-titulaire au fur et à mesure de la progression de corps (principe du différentiel inversé), le tout dans le respect de la soutenabilité budgétaire, du plafond d'emplois et de la masse salariale.

Le groupe de travail Qualité de vie au travail (QVT)

Le groupe QVT, créé en novembre 2013, est constitué de représentants syndicaux, de membres de l'équipe de direction, de la présidence et d'acteurs de la santé et du social ainsi que le conseiller en prévention de l'établissement. Il a pour objectifs :

- la conception d'un questionnaire diffusé au personnel,
- la sensibilisation des personnels au concept de la qualité de vie au travail,
- l'élaboration d'une méthodologie de travail pour analyser et mettre en œuvre les points d'amélioration.

Une première journée qualité de vie au travail s'est tenue le 16 juin 2014 avec 3 objectifs :

- **sensibiliser le personnel de l'UBM** aux notions et concepts en lien avec la qualité de vie au travail. Concepts et notions qui ont une influence sur leur activité et environnement de travail,
- **informer sur les résultats de l'enquête** "État des lieux de l'organisation administrative" initiée par la Présidence de l'université,
- **associer les agents à la démarche QVT** souhaitée par l'établissement par la création et la diffusion d'un questionnaire pour évaluer les risques psychosociaux au sein de l'établissement.

Focus sur les résultats du questionnaire

30% des personnels ont répondu aux questions fermées du questionnaire. Par ailleurs, ce questionnaire laissait la place à des questions ouvertes où les agents pouvaient s'exprimer librement.

De ces questions ouvertes ressortent comme **éléments satisfaisants** :

- la polyvalence du travail,
- l'autonomie,
- la relation au public
- les relations entre collègues.

86% des BIATSS notamment s'estiment "plutôt satisfaits" ou "tout à fait satisfaits".

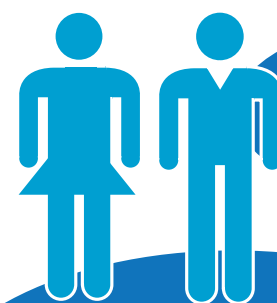
Son considérés comme **éléments moins satisfaisants** :

- les contraintes calendaires très fortes,
- le manque de temps de préparation,
- l'insuffisance des moyens disponibles (humains, outils pédagogiques, espaces et matériels de travail),
- la charge de travail, ressentie comme excessive, voire très excessive,
- l'environnement de travail dégradé,
- le manque de cohésion d'équipe.

Instance et acteurs de l'action sociale

CLAS

12 membres



Femmes 6
Hommes 6

4 représentants de l'administration
3 suppléants
4 représentants du personnel
La chargée de mission à l'action sociale
(membre de droit)

24 000 €
de budget

Augmentation de 4,8% du nombre de repas pris au CROUS par les personnels de catégorie C.

Coût de la restauration pour l'université en hausse de 6%.

L'ACTION SOCIALE

CLAS

Commission locale d'action sociale

Elle statue sur les demandes d'avances et d'aides déposées par les personnels. Ces aides sont versées aux personnels titulaires, aux contractuels de droit public justifiant d'1 an d'ancienneté et aux personnels en contrat aidé. L'ensemble des personnels de l'université est éligible au bénéfice de cette action sociale. La commission se réunit une fois par mois pour étudier les dossiers présentés par l'assistante sociale du personnel et la chargée de mission action sociale.

Bilan

53 agents ont bénéficié du soutien de la CLAS (+ 8%)

Montant des aides en hausse de 8%

Montant moyen de l'aide 502 € (390 € l'année précédente)

Aides apportées aux séjours d'enfants en baisse -9%

Aides allouées aux parents d'enfants en situation de handicap en hausse (+36%)

Nombre des avances en hausse de 65%

Montant moyen des avances 450 € (378 € l'année précédente).

Prestations

- Mise en place de nouvelles aides à l'initiative de l'université (ASIU) en janvier 2014 :
 - aide à la garderie scolaire pour les enfants de primaire,
 - participation aux frais d'études supérieures des enfants, poursuivies dans une ville éloignée du domicile des parents.
- Augmentation de l'aide à la restauration pour les agents bénéficiant du tarif 1 (INM inférieur ou égal à 380) afin de compenser la hausse du prix des repas appliquée par le CROUS.

- Complément de la PIM, Prime Inter Ministérielle, pour l'aide aux séjours éducatifs en prenant en compte les 4 premiers jours du séjour.
- Participation aux séjours et sorties organisés par l'Ami2M.

Personnels concernés

- CAE CUI : - 25%
- Contractuels C : +28%
- Titulaires cat C : + 22%
- CDI catégorie C : - 9%
- Titulaires catégorie B : + 8%
- Contractuels A : +2%
- Titulaires catégorie A : -26%



+28% de contractuels

À première vue on observe que la situation des personnels de catégorie C, notamment des contractuels, semble s'être dégradée dans des proportions sensibles. Cependant on peut aussi penser que cette forte augmentation des demandes est la conséquence d'un rôle plus reconnu de la CLAS au sein de l'établissement.

Instance et acteurs de l'action sociale

Acteurs

- La chargée de mission à l'action sociale
 - La chargée d'instruction et de gestion des dossiers d'action sociale au sein de la DRH
 - L'assistante sociale

L'ACTION SOCIALE

L'assistante sociale (Premier bilan)

Jusqu'au mois de Juillet 2013, l'Université Bordeaux Montaigne ne comptait pas parmi ses effectifs d'assistante sociale des personnels. Seule une assistante sociale déléguée par l'Inspection Académique, intervenait deux heures par semaine pour recevoir les agents de l'université. Or cette intervention ponctuelle s'est avérée insuffisante. Seules des aides financières étaient sollicitées, mais d'autres difficultés, notamment liées au logement, restaient sans réponse. La nouvelle équipe présidentielle a souhaité mettre en place une véritable politique d'action sociale dont le 1^{er} acte s'est traduit par le **recrutement d'une assistante sociale à mi-temps**. Celle-ci assure des missions d'écoute, d'information, d'orientation, de mise en place de projets adaptés et de traitement administratif, dans le respect du secret professionnel.

Bilan

Au cours de sa première année d'exercice, l'assistante sociale a reçu **50 agents**. Les entretiens menés permettent de dégager, avec la prudence qui s'impose, quelques caractéristiques.

Profil type

- Personnel en contrat à durée déterminée (plus de la moitié des agents)
- Salaire moyen : 1 165 €
- Moyenne d'âge : 44 ans
- **personne souvent isolée**
- souvent sans enfant
- **parfois hébergée de manière précaire et temporaire**

Nature des demandes

- **financière** (71%)
- **logement** (39%)
- **santé** (10%)

Problématiques abordées

Outre les problématiques financière, de logement et de santé :

- Ouverture de droits,
- conseil dans le cadre d'une procédure de divorce,
- accompagnement lors de négociations avec des créanciers,
- soutien dans le cadre de problématiques familiales,
- accompagnement de personnes présentant des difficultés psychologiques,
- travail autour des addictions,
- aide aux démarches à la suite d'un deuil.

PERSONNELS

PLAFOND D'EMPLOIS

De quoi parle-t-on ?

► Emploi

L'emploi est un support ouvert au budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire.

Chaque emploi relève d'un corps, d'un grade d'appartenance de la catégorie de la fonction publique (A-B-C).

► Plafond d'emplois

Depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006 de la **LOLF**, loi organique relative à la loi de finances, qui a pour objectif une meilleure maîtrise des dépenses publiques et une plus grande responsabilité des administrations dans leur gestion, **les emplois sont désormais autorisés sous plafond limitatif** des emplois rémunérés, **exprimé en équivalents temps plein travaillés** (ETPT) par ministère et les dépenses de personnel présentées différemment.

Jusqu'à la fin de l'année 2005, il existait autant de plafonds d'emplois que de nombre de grades correspondant aux différents corps de fonctionnaires, qui segmentaient à l'extrême la gestion des emplois et des compétences.

Désormais, le parlement vote, pour l'ensemble du budget de l'État, un plafond d'emplois et les gestionnaires (les universités par exemple) peuvent procéder à des arbitrages en cours de gestion sur la structure de leurs emplois, arbitrages dont les ministères doivent rendre compte au Parlement.

L'ensemble des dépenses de personnels (rémunérations, charges et contributions sociales, prestations sociales et allocations diverses) est dorénavant regroupé au sein d'une masse salariale unique.

Ce plafond de crédits destinés à la rémunération du personnel est le véritable cadre des recrutements et de la gestion des rémunérations.

À l'intérieur de ce cadre national, Il appartient à l'université d'établir la cohérence entre les plafonds d'emplois en ETPT, arrêtés par le ministère, et l'enveloppe des crédits de personnels qu'il nous octroie.

Dans la pratique, cela revient à identifier les emplois et à développer le **pilotage pluriannuel des crédits de personnel et des emplois**.

C'est pourquoi la gestion des dépenses de personnel et la gestion des ressources humaines, déclinée annuellement lors de **campagnes d'emplois**, doivent nécessairement s'inscrire dans une perspective de gestion pluriannuelle des effectifs, des emplois et des compétences (Gpeec).

CAMPAGNE D'EMPLOIS

Contexte

La campagne d'emploi 2013 est la résultante d'un contexte spécifique à l'établissement, et d'un contexte national marqué par la mise en œuvre, pour la première année, de la loi du 12 mars 2012 dite "Loi Sauvadet", de résorption de la précarité et par la délégation d'emplois nouveaux dans le cadre de l'action prioritaire du gouvernement en faveur de la réussite des étudiants dans les premiers cycles universitaires dits "emplois Fioraso".

► Contexte général de l'établissement

La campagne d'emploi s'inscrit dans un contexte de montée en puissance de l'offre de formation 2011/2015, qui, malgré le rééquilibrage engagé, se caractérise par une **augmentation sensible du volume de l'offre de formation**.

La campagne d'emplois enseignante se construit autour de deux axes :

- **l'amélioration du taux de couverture des enseignements par le personnel titulaire** de l'établissement,
- l'affirmation d'une politique de gestion des ressources humaines cherchant à intégrer au mieux la problématique de la professionnalisation des formations.

La campagne d'emplois BIATSS s'est organisée principalement en direction des UFR et des composantes, avec notamment :

- **l'achèvement de la mise en œuvre de la cartographie des emplois** issue de la réforme interne,
- la poursuite du **rééquilibrage du rapport titulaire/non titulaire**.

La **revalorisation de certaines fonctions comptables et financières** a également été mise en œuvre en direction des services centraux.

► Contexte national

Pour la mise en application du projet "**Réussite en licence**", l'établissement se voit allouer **13 postes Fioraso** durant la campagne 2013. Dans le respect des financements alloués, **7 seront fléchés BIATSS** pour répondre à la problématique du sous-encadrement administratif et **6 fléchés Enseignants** (4 postes d'enseignants du second degré et 2 postes d'enseignants-chercheurs).

Par ailleurs, la loi Sauvadet prévoyait des "**recrutements réservés valorisant les acquis professionnels**" durant quatre ans à compter de sa publication, pour les contractuels de droit public qui occupaient depuis quatre ans au cours des six ans précédents un emploi permanent au 31 mars 2011 dans les fonctions publiques territoriale, d'État ou hospitalière.

Afin d'assurer une première vague de 15 recrutements, l'Université Bordeaux Montaigne a choisi dans sa campagne d'emplois 2013 de mobiliser 6 postes vacants de titulaires, ainsi que 2 des 7 postes FIORASO. L'Université a également choisi de créer 7 postes au titre des emplois compensés. En effet, lors du passage de l'établissement aux responsabilités et compétences élargies, le ministère avait accompagné le transfert de masse salariale et d'un plafond d'emplois comprenant tous les emplois délégués, de la possibilité de créer des emplois de fonctionnaires dans la limite de 22.

900,5*
emplois au total

64%
d'emplois Enseignants

576,5 emplois
dont 56 emplois non titulaires

et **36%**
d'emplois BIATSS

324 emplois

64%
d'emplois Enseignants

Part des emplois enseignants **supérieure**
à la médiane* nationale (**61%** données PapEsR)

Caractéristiques de l'établissement :
une part importante d'enseignants
chercheurs mais peu d'enseignants du
2^e degré

- ▶ Enseignants chercheurs **76%** (médiane nationale autour de 70% en 2010)
- ▶ Enseignants du 2^e degré **11%** (médiane nationale autour de 20% en 2010)
- ▶ Enseignants non titulaires **12%** (médiane nationale autour de 10% en 2010)

36%
d'emplois BIATSS

Part des emplois BIATSS dans la médiane nationale

Caractéristiques de l'établissement :
une part très importante d'emplois ITRF
et moins d'emplois AENES

- ▶ AENES **26%**
- ▶ ITRF **64%**
- ▶ Bibliothèques **10%**

Une proportion faible d'emplois de
catégorie B

- ▶ A **31%**
- ▶ B **21%**
- ▶ C **48%**

* Calcul effectué sur des bases différentes de l'année précédente (sans doctorants et allocataires). Si le même mode de calcul avait été appliqué dans le bilan social précédent, le nombre d'emplois aurait été de **880,5** au lieu de **922,5** emplois.

Occupation des emplois Enseignants
Répartition par corps

Population	2012	2013	Variation
Professeur des universités	137	137	0
Maître de conférences	300	304	+4
Professeur agrégé	33	36	+3
Professeur certifié*	29	29	0
PAST	14,5	14,5	0
ATER	13	13	0
Lecteur	44	43	-1
PLAFOND D'EMPLOIS	570,5	576,5	+6

* Y compris emplois de professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS).

- **MCF 53%**
Moyenne nationale **51%** en 2012
- PR 24%
- **Enseignants du 2^e degré 11%**
Moyenne nationale **14,5%** en 2012
- Autres 12%

Occupation des emplois BIATSS
Répartition par corps, filières, catégories

Population	2012	2013	Variation
Agent comptable*	1	1	0
Administrateur*	1	1	0
Secrétaire général d'administration scolaire et universitaire*	1	1	0
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur*	1	1	0
ADAENES	9	8	-1
Conseiller d'administration scolaire et universitaire	1	1	0
SAENES	13	12	-1
ADJAENES	63	58	-5
Ingénieur de recherche	6	6	0
Ingénieur d'étude	42	44	+2
Assistant ingénieur de recherche	28	28	0
Technicien	41	47	+6
Adjoint technique	68	82	+14
Conservateur	5	5	0
Bibliothécaire	5	5	0
Assistant de bibliothèque	2	2	0
Bibliothécaire adjoint spécialisé	7	7	0
Magasinier	16	15	-1
TOTAL EMPLOIS BIATSS	310	324	+14

* Emplois fonctionnels.

AENES	ITRF	BIB
9 A	78 A	10 A
12 B	47 B	9 B
58 C	82 C	15 C

- **ITRF 64%**
Moyenne nationale **52%** en 2012
- AENES 24%
- **Bibliothèques 11%**
Moyenne nationale **14,5%** en 2012
- Emplois fonctionnels 1%

Occupation des emplois Enseignants

Répartition par composante

UFR / Dir. Composante	Dpt ou Pôle	MCF	Pers. associé	PRAG	PRCE	PR	TOTAL
UFR Humanités	Arts	18	3	6	1	8	36
	Histoire de l'art	19	0	0	0	5	24
	Histoire	30	0	0	0	18	48
	Lettres	43	0,5	1	0	22	66,5
	Philosophie	8	0	0	0	6	14
	UFR	0	0	2	0	0	2
UFR Sciences des territoires et de la communication	Géographie	18	0	3	0	11	32
	ISIC*	17	4	0	1	9	31
	IATU*	4	1,5	1	0	2	8,5
UFR Langues et civilisations	Études germaniques et slaves	9	0	1	0	7	17
	Études méditerranéennes	30	0	4	2	17	53
	Études des mondes anglophones	29	0	10	0	18	57
	Études orientales	17	0	0	0	4	21
	LEA*	2	0	2	2	0	6
	Sciences du langage	7	0	0	0	4	11
	UFR	0	0	1	0	0	1
IUT	Carrières sociales	21	1	1	4	0	27
	INFOCOM	20	2,5	0	7	3	32,5
	Services et réseaux	2	1,5	2	0	0	5,5
IJBA*		7	0	0	0	1	8
Direction des études	Pôle adultes en reprise d'études	0	0	0	1	0	1
DAPS*		0	0,5	0	4	0	4,5
DEFLE*		3	0	2	7	0	12
Université Bordeaux Montaigne		0	0	0	0	2	2
TOTAL EMPLOIS ENSEIGNANTS		304	14,5	36	29	137	520,5

Hors ATER lecteurs.

UFR Humanités

118 MCF - 59 PR

9 PRAG - 1 PRCE

3,5 PAST

UFR LC

94 MCF - 50 PR

18 PRAG - 4 PRCE

0 PAST

UFR STC

39 MCF - 22 PR

4 PRAG - 1 PRCE

5,5 PAST

Occupation des emplois BIATSS

Répartition par composante

Composantes	Filière AENES	Filière ITRF	Filière Bib.	TOTAL
Agence comptable	8	5	0	13
Direction des affaires financières (DAF)	2	6	0	8
Département des activités physiques sportives (DAPS)	0	0	0	0
Département d'études de français langue étrangère (DEFLE)	0	2	0	2
Direction de la recherche	2	7	0	9
Direction générale des services	4	8	0	12
Direction de la soclarité	8	12	0	20
Direction des relations internationales (RI)	2	2	0	4
Direction des ressources humaines (DRH)	9	8	0	17
Direction du patrimoine immobilier et logistique (DPIL)	4	33	0	37
Direction du système d'information (DSI)	2	31	0	33
Direction vivre à l'université (DVU)	2	5	0	7
Équipes d'accueil (EA)	0	1	0	1
Institut de journalisme de Bordeaux Aquitaine (IJBA)	0	4	0	4
IUT Bordeaux Montaigne	8	13	0	21
Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA)	0	4	0	4
Présidence	0	1	0	1
Presses universitaires de Bordeaux (PUB)	0	5	0	5
Service commun documentation (SCD)	1	12	34	47
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire (SIGDU)	0	12	0	12
Service communication	0	4	0	4
UFR Humanités	11	9	0	20
UFR Langues et civilisations	14	7	0	21
UFR sciences des territoires et de la communication	6	11	0	17
Unités mixtes de recherche (UMR)	0	5	0	5
TOTAL EMPLOIS BIATSS	83	207	34	324

🌱 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Occupation
des emplois
en composantes
Tendances

► Emplois enseignants
en UFR

- **UFR Humanités**
190,5 emplois (187,5 en 2012-2013)
+1 MCF +2 PRAG
- **UFR LC**
166 emplois (160 en 2012-2013)
+2 MCF +1 PRAG +3 PRCE
- **UFR STC**
71,5 emplois (73,5 en 2012-2013)
-2 PRCE

Pas de modification du nombre d'emplois enseignants pour l'IUT,
l'IJBA, le DEFLE et le DAPS.

UFR Humanités

+3 emplois enseignants
+3 emplois BIATSS

UFR LC

+6 emplois enseignants
+2 emplois BIATSS

UFR STC

-2 emplois enseignants
+1 emploi BIATSS

► Emplois BIATSS
en services

- **Agence comptable et IUT**
+2 emplois (par rapport à 2012-2013)
- **DRI, DSI, SIGDU, Service
communication**
+1 emploi (par rapport à 2012-2013)
- **SCD**
-1 emploi (par rapport à 2012-2013)

Consommation des emplois

Taux global
de consommation
des emplois
98,5%

► Répartition de la
consommation des
emplois enseignants
en 2013

Enseignants Catégories	Emplois délégués à l'université	Emplois consommés par des titulaires	Emplois consommés par des non-titulaires	Emplois non consommés
Enseignants chercheurs	441	426	9	6
Professeurs du 2 ^e degré	65	64	1	0
Professeurs associés	14,5		0	1*
ATER	13		0	6
Lecteur	43		0	15**

* 1 CDI enseignant.

** dont 11 postes compensés par des CDD enseignants.

► Répartition de la
consommation des
emplois BIATSS
en 2013

BIATSS Filières	Emplois délégués à l'université	Emplois consommés par des titulaires	Emplois consommés par des non-titulaires		Emplois non consommés
			Postes vacants	Rompus de temps partiel*	
AENES	83	74	9	0	0
ITRF	207	200	6	1,5	1
BIB	34	31	3	0,6	0

💡 Définition dans la rubrique Boîte à outils.

Effectifs

1 308 Personnels
1 117 ETPT*
Enseignants et BIATSS

*Équivalents temps plein travaillé
en décembre 2013

638 ETPT Enseignants
472 ETPT titulaires
et 166 ETPT contractuels

Effectifs Enseignants

702 dont
8 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. p. 46-47)
(6 titulaires et 2 doctorants contractuels*)

- MCF 58,5% de femmes
- PR 33% de femmes (57% en UFR Langues et Civilisations)

Répartition des effectifs par corps et type de contrat

Professeurs des universités	126
Maîtres de conférences	279
Professeurs agrégés	29
Professeurs certifiés	30
Professeurs d'éducation physique et sportive	3
Professeur de Lycée Professionnel	1
Contractuels loi LRU	53
Contractuel en CDI	1
ATER	23
Doctorants	9
Associés	35
Invités	12 UBM - 12 IDEX
Lecteurs	28
Formateurs	6
CDD sport	6
Tuteurs	9

* Doctorants contractuels

Le suivi et l'accompagnement des 2 doctorants en contrat doctoral (EA MICA et EA SPH) recrutés le 1^{er} septembre 2012, grâce à la **campagne nationale de contrats doctoraux réservés aux étudiants handicapés** - s'est poursuivi et a conduit à permettre au doctorant de l'équipe SPH d'assurer un service de monitorat au département d'Espagnol.

Effectifs Enseignants et BIATSS : constat

Comme l'année précédente la **proportion des effectifs titulaires dans notre établissement, de l'ordre de 59%, est toujours inférieure à la moyenne nationale**, où elle avoisine les deux tiers de l'effectif total. Le **taux de féminisation y est plus élevé** (cf chapitre 1). De plus de **62%** dans notre établissement, il est de **51%** sur le plan national.

Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014, p. 13.

Effectifs Enseignants : tendances

Contractuels LRU en hausse

53 contractuels LRU contre 26 en 2012/2013.

L'article L.954-3 du code de l'éducation facilitent le recours aux contrats LRU. L'université a cependant limité le recours à ces recrutements en imposant un plancher horaire annuel de 64h.

Lecteurs en baisse

- 28 en 2013-2014
- 43 en 2012-2013

La différence s'explique par le recrutement de 11 contractuels enseignants sur des fonctions de lecteurs.

ATER en baisse

En 2013/2014, 12 doctorants montants, en application de la **charte des ATER** se sont vus octroyés d'office 1 demi-poste d'ATER contre 8 en 2012/2013.

Cependant, comme nous le notions dans le précédent Bilan social, l'établissement, dans le cadre de sa politique de **maîtrise de la masse salariale**, affecte moins d'ATER sur les postes d'enseignants chercheurs vacants depuis 2011. Elle favorise par ailleurs le recrutement des ATER temps plein.

- 23 ATER en 2013-2014
- 31 ATER en 2012-2013
- 48 ATER en 2011-2012
- 61 ATER en 2010-2011

ATER temps plein en hausse

- 48% en 2013-2014
- 71% en 2012-2013
- 71% en 2011-2012
- 8% en 2010-2011

Répartition des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par composante

DAPS	4
DEFLE	11
IJBA	4
IUT	46
UFR Humanités	178
UFR Langues et Civilisations	162
UFR Sciences des Territoires et de la Communication	63

Effectifs BIATSS

606

dont 24 bénéficiaires
de l'obligation d'emploi
(cf. p. 46-47)

300 titulaires

306 contractuels

Répartition des effectifs BIATSS par composante

Composantes	Titulaires	Contractuels CAE	Contractuels CDI sur postes vacants	Autre contractuels	TOTAL
Agence comptable	12	0	0	7	19
Direction des affaires financières	6	0	0	1	7
Département des activités physiques sportives	0	0	0	1	1
Département d'études de français langue étrangère	4	0	0	1	5
Direction de la recherche	8	0	3	8	19
Direction générale des services	11	0	0	1	12
Direction de la scolarité	11	0	1	6	18
Direction des relations internationales	4	0	1	7	12
Direction des ressources humaines	18	0	3	4	25
Direction du patrimoine immobilier et logistique	32	14	4	26	76
Direction du système d'information	30	0	2	11	43
Direction vivre à l'université	6	0	0	51	57
Institut de journalisme de Bordeaux Aquitaine	4	0	1	5	10
IUT Bordeaux Montaigne	17	1	6	0	24
Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine	4	0	2	0	6
Pôle adultes en reprise d'études	3	0	1	2	6
Pôle orientation, stages, insertion pro- fessionnelle	5	0	7	0	12
Présidence	1	0	1	0	2
Presses universitaires de Bordeaux	6	0	1	4	11
Service commun documentation	43	13	6	25	87
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire	11	0	0	3	14
Service communication	4	0	0	0	4
UFR Humanités	17	0	3	13	33
UFR Langues et civilisations	20	0	2	7	29
UFR sciences des territoires et de la communication	17	0	1	4	22
Unités mixtes de recherche	5	0	0	47	52
TOTAL EFFECTIFS	300	28	45	233	606

Effectifs et ETPT BIATSS

Répartition des effectifs par corps
au 1^{er} décembre 2013

ADAENES	8
ACU	1
ADJENES	51
ASI	27
ATRF	75
BIBAS	9
Bibliothécaires	5
CASU	2
Conservateurs	5
IGE	43
IGR	6
Magasiniers	12
SAENES	12
TECH	44

💡 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

479 ETPT BIATSS

292 ETPT titulaires
et 187 ETPT contractuels



Contractuels CAE en baisse

► 28 en 2013-2014
► 31 en 2012-2013

Principalement dans 2 services :

► DPIL
► SCD

82% sont des femmes
(pourcentage moyen tout contrat confondu 70%)

Effectifs et obligation d'emploi

Taux légal 6%
Taux de l'université 3,42%
Contribution au FIPHFP
34 635 €

► **34** BOE, bénéficiaires de l'obligation d'emploi
(au 1^{er} janvier 2014)

► Un taux d'emploi des BOE en hausse

- **3,42%** en 2014
- **3,29%** en 2013
- **2,58%** en 2012
- **2,36%** en 2011

Statut des bénéficiaires

23 titulaires
11 contractuels dont **2** doctorants

Effectifs et obligation d'emploi

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi du 10 juillet 1987 oblige les établissements privés ou publics de 20 salariés ou plus à **employer l'équivalent de 6 % de personnes handicapées dans son effectif total.**

Plusieurs éléments sont pris en compte dans le calcul des 6% :

- **l'emploi direct de personnes handicapées,**
- **la réalisation de certaines dépenses** prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles (travaux d'accessibilité, contrats de sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés, aménagement de postes de travail...), etc.

La non atteinte de ces 6% donne lieu au versement d'une contribution volontaire au **FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).**

Au 1^{er} janvier 2014, 34 personnes étaient considérées comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit un taux de **3,42 %.**

Le versement de l'Université Bordeaux Montaigne auprès du FIPHFP a été de **34 634,82 €.**

L'amélioration du taux d'emploi

Elle s'explique en partie par un meilleur recensement (mené chaque année depuis 2011).

Ce recensement a permis une meilleure connaissance des agents en situation de handicap et de constater que la majorité des agents recensés sont devenus « handicapés » au cours de leur carrière.

Deux voies sont possibles pour les personnes titulaires de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) :

- **recrutement par concours,**
- **recrutement par la voie contractuelle donnant lieu à titularisation au bout d'un an.** Chaque année, l'université recrute au moins un agent BOE BIATSS par cette voie.

Âge et genre

6 F 10 H nés entre 1950 et 1959
4 F 2 H nés entre 1960 et 1969
5 F 2 H nés entre 1970 et 1979
4 F 1 H nés entre 1980 et 1989

Types de handicap

moteur → **17** agents
maladie chronique invalidante → **7** agents
visuel → **7** agents
auditif → **3** agents
incapacité permanente partielle → **1** agent
autres → **2** agents

DÉROULÉ DE CARRIÈRE

Mouvement des personnels

Personnels enseignants

39 arrivées
18 départs (dont 1 suite à un détachement)

Corps	Arrivées	Départs	
	Par concours ou mutation	Par concours ou mutation	Retraite
PR	7	1	7
MCF	20	4	5
PRAG	5	0	1
PRCE	7	0	0
TOTAL	39	18	

 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Mouvement des personnels

Personnels BIATSS

35 arrivées
7 départs

Corps	Arrivées	Départs	
	Par concours ou mutation	Par concours ou mutation	Retraite
AENES	3	3	2
ITRF	30	0	0
BIB	2	1	1
TOTAL	35	7	

Arrivée de 35 personnes.

Parmi elles **25 personnes** travaillaient déjà à l'Université Bordeaux Montaigne et ont obtenu un concours. De ce fait, elles sont comptabilisées dans les arrivées.

Départ de 7 personnes.

À la rentrée 2013, **7 agents** ont quitté l'université :

- 3 pour cause de retraite (2 catégories A et 1 catégorie C),
- 4 en mutation ou détachement (2 catégories A et 2 catégories C).

Promotion des personnels

Enseignants chercheurs
Ratio promus / promouvables
38%

► **Enseignants chercheurs**
18 **avancements de grade**
(en baisse sensible depuis 2011, notamment pour les femmes)

Nature des promotions	2011	2012	2013
Promotion nationale	8	14	4
Promotion établissement	17	11	14
Promotion spécifique	1	2	0
Promotion MCF hors classe	13	10	8
Promotion PR 1 ^{re} classe	9	12	5
Promotion PR classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	3	5	4
Promotion PR classe exceptionnelle 2 ^e échelon	1	0	1
TOTAL	26	27	18
Répartition Femmes /Hommes	16 F / 10 H	16 F / 11 H	8 F / 10 H

► **Enseignants du 2^e degré**
2 **avancements hors classe** *(1 PRAG et 1 PRCE)*
Aucun enseignant n’a accédé au corps des PRAG par liste d’aptitude.

Promotion des personnels

► **Personnels BIATSS**
Changement de corps
4 **promotions**
► 2 ATRF vers TECH
► 1 ADJENES vers SAENES
► 1 ASI vers IGE
Avancement de grade
14 **promotions**
► 5 ATRF
► 8 ADJENES
► 1 SAENES

Personnel BIATSS
Aucune promotion
dans la filière Bibliothèques

La notion de ratio promus / promouvables n’apparaît pas pertinente pour les BIATSS du fait de la mutiplicité des corps.

💡 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Recrutements Enseignants

Endorecrutement

sur **19** MCF recrutés
6 ont obtenu leur doctorat à
l'Université Bordeaux Montaigne

2012 → **53%**
2013 → **23%**

Concours 2013

Enseignants chercheurs

Dans le cadre de la campagne d'emploi 2013, **29** postes d'enseignants-chercheurs ont été mis au concours :

- **20** postes de MCF
- **9** postes de PR

Ce chiffre présente une **diminution par rapport à l'année 2012 (-11 postes)**. Suite à ces concours, deux recrutements sont restés infructueux et un recrutement a été interrompu.

Enseignants du 2^e degré

- **12** enseignants du 2^e degré ont été recrutés.

Enseignants chercheurs

PR → **4 F 3 H**
MCF → **11 F 8 H**

Enseignants du 2^e degré

PRAG → **4 F 1 H**
PRCE → **6 F 1 H**

Recrutements BIATSS

Concours 2013

L'évènement marquant de l'année 2013 est la mise en œuvre de la première session des recrutements réservés en application de la loi Sauvadet du 12 mars 2012.

Recrutements classiques

15 postes ouverts

- **5** postes de catégorie A (IGE, ASI)
- **7** postes de catégorie B (TECH)
- **3** postes de catégorie C

Recrutements réservés Sauvadet (loi du 12 mars 2012)

Cette loi sur la résorption de l'emploi précaire prévoit des « **recrutements réservés valorisant les acquis professionnels** » durant quatre ans à compter de sa publication (de 2013 à 2016), pour les contractuels de droit public qui occupaient un emploi permanent au 31 mars 2011 dans la FPT, la FPE ou la FPH.

Les agents contractuels titularisables doivent avoir été en fonction entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2011 et justifier d'au moins 4 années d'ancienneté de service.

60 agents éligibles à la titularisation et **15** postes ouverts

- **1** poste de catégorie A
- **1** poste de catégorie B
- **13** postes de catégorie C

Recrutements PACTE* et sans concours

2 postes de catégorie C ouverts

Endorecrutement

2012 → **31%**
2013 → **71%**
(effets de la loi Sauvadet)

 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Recrutements classiques

Postes A → **5 F**
Postes B → **6 F 1 H**
Postes C → **3 F**

Recrutements réservés Sauvadet

Poste A → **1 F**
Poste B → **1 H**
Postes C → **10 F 3 H**

Recrutements PACTE et sans concours

PACTE → **1 H**
Sans concours → **1 F**

Recrutements Enseignants

Composition des comités de sélection

Nature du poste	Nombre de postes ouverts (session synchronisée + fil de l'eau)	Nombre de COS constitués	Membres des cos				Proportion de femmes dans les COS
			H	F	Dont présidentes	Total membres COS	
MCF	20	20	109	115	13	224	51%
PR	9	9	53	39	1	92	42%

Les comités de sélection doivent compter une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe justifiant des compétences nécessaires (décret n° 2002-766 du 3 mai 2002).

À compter du 1^{er} janvier 2015 pour la désignation des membres des comités de sélection constitués pour le recrutement ou la promotion des fonctionnaires relevant de la fonction publique de l'État, l'autorité administrative chargée de l'organisation du concours devra respecter une **proportion minimale de 40% de personne de chaque sexe**.

 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Recrutements BIATSS

Composition des jurys et examens professionnels

► Jurys et examens professionnels

Université Bordeaux Montaigne

Recrutement	BAP	Emploi-type	Nombre de membres de jury	Nombre total de femmes dans le jury	Nombre de femmes de l'Université Bordeaux Montaigne	Taux femmes
IGE externe	F	Chargé de communication et des médias	5	3	2	60%
IGE examen professionnalisé réservé	F	Ingénieur en technologie de la formation	5	2	1	40%
ASI externe	J	Assistant en gestion financière et comptable	5	2	2	40%
	J	Assistant en gestion administrative	5	3	2	60%
ASI interne	J	Assistant en gestion financière et comptable	5	2	1	40%
TECH externe	F	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	5	3	1	60%
	J	Technicien en gestion financière et comptable	6	4	2	67%
TECH interne	J	Technicien en gestion administrative	12	5	0	42%
TECH examen professionnalisé réservé	F	Technicien d'information documentaire et de collections patrimoniales	5	2	1	40%
ADT recrutement réservé sans concours	J	Adjoint en gestion administrative	6	4	3	67%
	F	Opérateur d'exploitation et de fabrication	5	3	2	60%
	G	Opérateur logistique	5	2	2	40%
PACTE	G	Opérateur de maintenance	4	1	0	25%
Recrutement sans concours		Magasinier des bibliothèques	5	3	1	60%
			78	39	20	50%

► Concours nationaux de catégorie A

Recrutement	BAP	Emploi-type	Nombre de membres de jury	Nombre total de femmes dans le jury	Nombre de femmes de l'Université Bordeaux Montaigne	Taux femmes
IGR externe et interne	J	Responsable de la coopération internationale	7	3	1	43%
	J	Responsable de la valorisation de la recherche	7	4	1	57%
IGE externe	J	Chargé de la valorisation de la recherche				
			14	7	2	50%

Conditions de travail

Temps de travail

Notions-clés

Le cadre réglementaire dans la fonction publique

L'obligation de service annuel d'un agent à temps complet (**BIATSS et enseignants**) est de **1 607 h**. Les agents exerçant à temps partiel ou à temps incomplet effectuent ce temps de travail proratisé selon leur quotité de service.

Obligations de service des enseignants titulaires

► Enseignants-chercheurs

Les **services d'enseignement** sont déterminés pour moitié par rapport à une **durée annuelle de référence égale à 128 h de cours ou 192 h de travaux dirigés** ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ils s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances.

L'autre moitié est réservée à l'**activité de recherche**.

Source : décret modifié n° 84-431 du 6 juin 1984.

► Enseignants 2^e degré

Les **obligations de service** des personnels enseignants du 2^e degré affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur sont calculées sur la base de **384 h annuelles**.

Source : décret n° 93-461 du 25 mars 1993.

Obligations de service des enseignants non titulaires

► Doctorants contractuels

Les dispositions relatives au service des enseignants-chercheurs sont également applicables aux doctorants contractuels dont le statut est fixé par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 qui prévoit pour ceux qui bénéficient d'un avenant relatif à des activités d'enseignement, un service égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs, soit **64 h TD**. **Aucune heure ni aucun service complémentaire liés à l'une de ces activités ne peut lui être confié.**

► ATER

Les obligations de service des ATER sont définies par le décret n°88-654 du 7 mai 1988 qui stipule que les ATER assurent annuellement **192 h TD**. **Aucune charge d'enseignement complémentaire ne peut leur être confiée.**

Conditions de travail

Temps de travail

Obligations de service des enseignants non titulaires (suite)

► Lecteurs

Le **décret n° 87-754 du 14 septembre 1987** stipule que les lecteurs de langue étrangère doivent assurer un **service annuel** en présence des étudiants **de 300 h TP**. Leur service peut comporter des TD sans que leur nombre d'heures annuelles de TD puisse être supérieur à 100h. Ils doivent donc effectuer un service de **250h de cours sur la base de 100h TD et de 150h TP**.

► Agents contractuels enseignants, dits "contractuels LRU"

Suivant l'article L954-3 du Code de l'Éducation le Président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée des agents contractuels **pour assurer, par dérogation à l'article L952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection** prévu à l'article L952-6-1. Le principe général de leurs obligations de service est basé sur celles des enseignants du 2^e degré. Elles peuvent être augmentées sans toutefois dépasser le **plafond de 576h de cours** dont un maximum **de 480h "en présentiel"**.

Par la délibération du CA du 12 octobre 2012, **l'établissement confirme son engagement de refuser de recruter des contractuels enseignants susceptibles d'assurer des fonctions d'enseignants-chercheurs**, sauf situation exceptionnelle des PAST non renouvelables.

Par ailleurs un **plancher annuel minimal de 64 h** de service prévisionnel est posé, à compter de la rentrée 2013, comme condition préalable à tout recrutement de contractuel enseignant.

Durée et type de contrat des BIATSS non titulaires

► Contrats CUI-CAE (voir aussi p. 45)

Les contrats uniques d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. À cette fin le ministère du travail garantit une prise en charge qui peut aller jusqu'à 95% du traitement brut et des actions d'accompagnement professionnel.

Ces contrats sont en majorité des **contrats de 6 mois renouvelables**, cependant **la majorité des CUI-CAE sont recrutés sur une période supérieure à un an**.

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CUI-CAE ne peut être inférieure à 20 heures.

Les CUI-CAE sont des contrats aidés et les agents ont la possibilité de rompre leur contrat s'ils trouvent un emploi plus favorable.

► Contrats à durée déterminée BIATSS

Ils sont généralement signés du 1^{er} septembre au 31 décembre et renouvelés du 1^{er} janvier au 31 août.

La répartition selon la durée du contrat est la suivante :

- 0 à 3 mois : **32** contrats
- **3 à 6 mois : 114** contrats
- 6 mois à un an : **15** contrats



61% des contrats proposés relèvent de la catégorie C

12% des contrats proposés relèvent de la catégorie B

27% des contrats proposés relèvent de la catégorie A

Contrat de catégorie A

67% de femmes

Contrat de catégorie B

84% de femmes

Contrat de catégorie C

82% de femmes

Conditions de travail

Temps de travail

Durée et type de contrat des BIATSS non titulaires (suite)

► Contrats Étudiants

Il s'agit de **contrats de courte durée**, d'où un **cumul possible** sur une même année pour assurer les missions suivantes :

- accompagnement aux étudiants handicapés,
- prise de notes,
- tutorat,
- aide à la manipulation en bibliothèque.

Répartition du nombre de contrats en fonction de leur durée :

- **1 jour à 1 mois : 246 contrats**
- 1 à 3 mois : **142** contrats
- 3 à 6 mois : **139** contrats
- 6 mois à un an : **6** contrats

► Contrats à durée indéterminée

À la rentrée 2013, **5** agents détenteurs d'un CDI ont été titularisés suite à la loi Sauvadet du 12 mars 2012.

27 agents en CDI
6 agents en catégorie A
3 agents en catégorie B
18 agents en catégorie C

533 contrats étudiants

175 étudiants concernés
 au 31 décembre 2013

Conditions de travail

Temps partiel

Temps partiel de droit ou soumis à autorisation

La quotité de travail ou temps de travail « partiel » peut être de 50% jusqu'à 90%. **Les agents travaillant à 80 % sont rémunérés à 85,7%** d'un temps plein, **ceux travaillant à 90 % sont rémunérés à 91,4%**. L'autorisation est, selon les cas, **soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation**, en fonction des nécessités de service.

Le temps partiel est accordé **de droit** :

- à l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux 3 ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant ;
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave ;
- pour créer ou reprendre une entreprise ;
- pour les personnes handicapées.

Temps partiel thérapeutique

Il est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour la même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle. Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Temps partiel de droit ou soumis à autorisation : tendances

- **La majorité des agents optent pour une quotité de travail de 80%**
 (solution financièrement la plus intéressante)
- **Plus de temps partiel demandé par les BIATSS que par les enseignants***
27 personnels BIATSS contre **6** enseignants (5 enseignants chercheurs, 1 enseignant du 2^e degré)
- **Demandé essentiellement par des femmes**
 Aucun temps partiel enseignant homme, **2** temps partiels BIATSS hommes
- **Concerne surtout les titulaires**
 Seulement **6** contractuels BIATSS, dont **1** homme
- **Plus la catégorie fonction publique est élevée moins il y a de temps partiel**

* Les modalités et impératifs d'organisation de l'emploi du temps chez les enseignants et chez les personnels BIATSS sont très différents. Le temps d'un personnel BIATSS est, dans la plupart des cas, géré de façon hebdomadaire avec des impératifs d'accueil ou de présence quotidiens réguliers. Le temps de travail des personnels enseignants est lui plus annualisé, permettant parfois une organisation hebdomadaire entre exigences temps de travail/hors travail plus souple.

	BIATSS et temps partiel	Temps partiel thérapeutique
Cat. A	→ 5 personnes	3 personnes à 90%
Cat. B	→ 8 personnes	22 personnes à 80%
Cat. C	→ 14 personnes	1 personne à 70%
		1 personne à 50%
		6 personnes : 4 F 2 H
		4 BIATSS : 3 ITRF, 1 AENES
		2 enseignants chercheurs

Conditions de travail

Temps de travail : congés et positions

Titulaires

Jours de congés ord. de maladie **-26%**
Nombre d'agents concernés **-27%**

Contractuels

Jours de congés de maladie **-91%**
Nombre d'agents concernés **-80%**

par rapport à l'année précédente

Congés maladie des personnels : l'influence du jour de carence et du statut

Titulaires ou stagiaires : congé de maladie ordinaire. Rémunération pendant **12 mois maximum** (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement)

BIATSS

- **3 377** jours de congés ordinaires de maladie pour **130** agents titulaires
- **508** arrêts de travail (médiane* de 4 jours par arrêt)
- **87%** des agents en arrêt l'ont été pendant moins d'une semaine
- **5%** des agents en arrêt l'ont été pendant plus d'un mois

Enseignants

- **60** enseignants titulaires ont pris un congé ordinaire de maladie (moyenne de 16 jours par arrêt)

Contractuels : congé de maladie. **Plein traitement maintenu selon l'ancienneté** (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service)

BIATSS contractuels

- **141** jours de congé de maladie pour **16** agents contractuels
- **33** arrêts de travail (médiane* de 3 jours par arrêt)
- **16** agents contractuels sont en arrêt pendant moins d'une semaine. Aucun agent n'a eu d'arrêt de plus d'un mois

Enseignants non contractuels

- **13** enseignants non contractuels ont pris un congé de maladie (moyenne de 11 jours par arrêt)

* Définition dans la rubrique Boîte à outils.

Conditions de travail

Temps de travail : congés et positions

Congés longue maladie, longue durée, grave maladie

Congés longue maladie ou CLM

Il est accordé au fonctionnaire après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

Durée du CLD 3 ans maximum.

Titulaires ou stagiaires : rémunération à **plein traitement pendant 1 an**, puis à **demi-traitement pendant 2 ans**.

- **2 097** jours de CLM pour **11** agents titulaires (2 239 jours de CLM pour 8 agents titulaires l'année précédente).
- **87** jours d'arrêt en moyenne
- **-6%** de jours de CLM par rapport à l'année précédente

Congés longue durée ou CLD

Il est accordé au fonctionnaire, après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies (tuberculose, cancéreuse etc.). Sa durée est de 5 ans maximum (8 ans en cas de maladie professionnelle).

Titulaires ou stagiaires : rémunération versée **intégralement pendant 3 ans** puis **réduite de moitié les 2 années suivantes**.

- **523** jours de CLD pour **2** agents (1 533 jours de CLD pour 4 agents en 2012-2013)
- **104** jours d'arrêt en moyenne

Congés grave maladie

Il est accordé pour les non titulaires justifiant d'au moins trois ans de service continu. En cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions.

Contractuels : durée totale **3 ans maximum**. **Intégralité du traitement pendant 1 an**. Rémunération à **demi-traitement les 2 années suivantes**.

- **80** jours de congés grave maladie pour **1** agent

Conditions de travail

Temps de travail : **congés** et positions

► **Congés des personnels**

Congés maternité et d'adoption

Une femme enceinte en activité peut bénéficier d'un congé maternité, **qu'elle soit fonctionnaire ou contractuelle**.

Durée du congé fixée à **16 semaines**, pour le 1^{er} ou le 2^e enfant. Pour le 3^e enfant et les suivants, le congé maternité est fixé à **26 semaines**.

Le congé maternité est assimilé à une **période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement**.

- **1 874** jours au total pour **20** agents (**15** enseignantes, **5** personnels BIATSS).
- **1** agent est parti en congé d'adoption.
- **15** agents ont eu un congé maternité pour leur 1^{er} ou 2^e enfant
- **5** agents pour leur 3^e enfant ou plus.

► **BIATSS**

- **4** titulaires
- **1** contractuelle

► **Enseignants**

Pour les enseignants-chercheurs, un congé de maternité de **16 semaines** est prévu par l'article L 1225-17 du Code du travail.

Il est reconnu pour un **demi-service, soit 96 heures équivalent TD**, pour une enseignante-chercheuse sans modulation de service.

Dans le cas d'un congé de maternité de **26 semaines**, prévu par l'article L 1225-19 du Code du travail, le service dû est de **36 heures équivalent TD**.

- **10** titulaires (8 MCF, 2 PRAG)
- **5** contractuelles (1 ATER, 2 lectrices, 1 enseignante contractuelle, 1 post-doctorante)

Congés paternité

- **99** jours au total pour **9** agents

Conditions de travail

Temps de travail : congés et positions

► **Congé spécifique des enseignants-chercheurs**

CRCT : une politique d'établissement favorable aux MCF

Le CRCT est très largement dédié aux MCF qui préparent l'habilitation à diriger des recherches

Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Ils sont prévus à l'article 19 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les enseignants-chercheurs titulaires peuvent solliciter un **CRCT, de 6 ou 12 mois**, au terme d'une période de 6 ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins 3 ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature.

Le CRCT peut être demandé, au cours de la même année auprès du Conseil National des Universités (CNU) et/ou auprès de l'établissement d'affectation. Néanmoins **l'enseignant-chercheur ne bénéficie que d'un seul congé tous les 6 ans** quelle que soit sa durée, 6 ou 12 mois.

- **7** enseignants en CRCT (**5** F, **2** H)
- **1** PR
- **6** MCF

Conditions de travail

Temps de travail :
congés et **positions**

6 agents
en **détachement**

► Positions des personnels

Détachement

Le détachement répond aux situations de mobilité dans lesquelles le fonctionnaire peut exercer une activité différente de celle de son corps d'origine, dans une administration autre que celle à laquelle il est rattaché.

Le fonctionnaire **continue à bénéficier de ses droits à avancement et retraite** dans son corps d'origine. Il est placé sous l'autorité du service d'accueil.

Sa durée est de six mois à cinq ans renouvelable.

- **5** enseignants-chercheurs
- **1** BIATSS

Conditions de travail

Temps de travail : congés et **positions**

► Positions des personnels

17 agents
en **disponibilité**

Disponibilité

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou de son service d'origine, **cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.**

- Disponibilité pour convenance personnelle
 - **4** enseignants (3 MCF, 1 PRAG)
 - **4** BIATSS
- Disponibilité pour études et recherche d'intérêt général
 - **1** enseignant (PRAG)
- Disponibilité pour suivre son conjoint
 - **4** enseignants (1 PR, 1 MCF, 1 PRAG, 1 PRCE)
 - **2** BIATSS
- Disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans
 - **1** BIATSS
- Disponibilité pour donner des soins à un enfant, conjoint, ascendant
 - **1** enseignant (MCF)

La disponibilité :
un choix
essentiellement féminin

Femmes et hommes en disponibilité

Disponibilité pour convenance personnelle	Disponibilité pour études et recherche d'intérêt général	Disponibilité pour suivre son conjoint	Disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans	Disponibilité pour donner des soins à un enfant, conjoint, ascendant
6 F 2 H	1 H	6 F	1 F	1 F

Conditions de travail

Santé au travail

Acteurs de la médecine de prévention

Le Pôle Prévention

Il a un rôle **de conseil et d'expertise** de l'établissement pour la mise en place de la politique de **prévention des risques professionnels et de la protection de l'environnement**.

Il réalise notamment les actions suivantes :

- **conseiller** le personnel pour toute question relative à l'hygiène et la sécurité dans le but d'améliorer les conditions de travail, d'aménager les postes de travail et les locaux,
- **piloter** la démarche d'évaluation des risques (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001) pour la réalisation du document unique*,
- **effectuer** des visites de prévention, des études de postes, des audits internes, procéder à l'analyse des conditions d'un accident du travail,
- **faire appliquer** la législation et la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail,
- **gérer** l'équipe de sécurité incendie interne composée d'agents de l'université.

Les assistants de prévention

4 assistants, répartis sur l'ensemble du campus (Pôle Prévention, IUT, Maison des Arts, SIGDU). Ils assistent et conseillent les chefs de service pour la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

* Définition dans la rubrique Boîte à outils.

Conditions de travail

Santé au travail

Acteurs de la médecine de prévention

Ils réalisent notamment les actions suivantes :

- **mettre** en œuvre la démarche d'évaluation des risques comprenant l'élaboration et la mise à jour du document unique et la proposition d'un plan annuel de prévention
- **sensibiliser** et **former** les personnels (notamment les nouveaux entrants)
- **tenir à jour** le registre de santé et de sécurité au travail au sein des services
- **mettre en place** des plans de prévention liés aux interventions d'entreprises extérieures

Ses missions :

- **Écouter, conseiller, orienter** : rôle curatif et éducatif, relation d'accompagnement et de soutien,
- **Gérer les urgences** : travail en collaboration avec l'équipe de sécurité en interne et urgences en externe,
- **Prévenir** : sensibilisation du personnel et des étudiants dans le domaine de la santé publique par le biais de campagnes de prévention. Deux ont été menées sur la période : "**Prévention sécurité**" et "**Prévention sida**".

Premier bilan

260 personnes l'ont consultée en majorité pour des pathologies saisonnières (grippe, angine...).

1/4 des personnes reçues souhaitent bénéficier de conseils médicaux (choix d'un médecin, interrogations en lien avec un problème de santé...).

1/3 des personnes reçues ont sollicité un entretien en raison de **difficultés liées au travail**.

Une tendance s'esquisse : l'augmentation de la demande de suivi médical (pansements, prise de tension...).

L'équipe de sécurité incendie interne et d'assistance aux premiers secours

Elle est composée de **9** agents de l'université qui en plus de leur activité principale sont des Agents de services incendie et d'assistance aux premiers secours.

Ils interviennent en cas **d'accident ou d'incendie** et sont **formés aux gestes de premier secours et en incendie** (diplômés comme SSIAP 1 ou 2).

Ils interviennent en équipe de premiers secours et apportent leur assistance aux pompiers ou à l'infirmière de l'établissement.

Le CHSCT (voir p. 23)

L'infirmierie

L'infirmière contribue à la préservation et à la protection de la santé physique et mentale des étudiants et des personnels en s'inscrivant dans un réseau pluri-professionnel.



Développement du sigle dans la rubrique Boîte à outils.

Conditions de travail

Santé au travail

170 agents convoqués

163 reçus

Médecine du travail (surveillance médicale des agents)

Le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux (CHU) assure la **surveillance médicale du travail des personnels de l'université (fonctionnaires et contractuels)**.

La surveillance médicale s'effectue en direction de **650 agents au maximum**.

Ce nombre d'agents intègre **les agents BIATSS** figurant sur la liste nominative actualisée par l'université et envoyée au CHU et un **effectif non nominatif d'enseignants** dans le cadre de visites de reprise ou à la demande de l'agent ou de l'employeur.

La surveillance médicale comprend :

- la première visite médicale effectuée après recrutement par l'université,
- la visite médicale périodique en vue de s'assurer du maintien de l'aptitude au poste de travail (périodicité : tous les 3 ans),
- la surveillance médicale des agents classés en Surveillance Médicale Particulière (SMP),
- les visites de reprise,
- les visites occasionnelles à la demande,
- les visites de pré-reprise du travail.

Parmi les visites médicales :

- 5 visites de reprise,
- 2 visites à l'initiative de l'employeur
- 2 visites dans le cadre de la Surveillance Médicale Renforcée (SMR) pour handicap.
- 131 agents déclarés **aptes** dont **16** avec **restrictions**.
- 4 inaptitudes dont **3** temporaires.

Conditions de travail

Santé au travail

Accidents du travail

Au terme de l'article L 411-1 du code de la Sécurité Sociale « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail ».

Est considéré comme **accident de trajet**, l'accident survenu pendant le trajet d'aller et de retour » entre :

- la résidence et le lieu du travail,
- le lieu du travail et le lieu habituel du repas.

11 agents victimes d'un accident du travail (dont **3** victimes d'un accident de trajet)

6 BIATSS

- **3** titulaires (relevant de la BAP G)
- **3** contractuels

5 enseignants titulaires (3 MCF, 1 professeur d'EPS et un PRCE) :

74 jours, c'est le nombre moyen de jours d'arrêt de travail

Les accidents les plus courants sont les chutes de personnes, les **accidents liés à la manutention**, les chutes d'objet.

Les parties du corps touchées par ces accidents de service sont les suivantes (non exhaustif) : cheville, pied, hanche, épaule, dos, tête, cervicales.

* Branche d'activité professionnelle "Patrimoine, logistique, prévention et restauration" des personnels ITRF.

BAP G*

Un risque accru d'accidents du travail

Handicap

Actions favorisant le maintien dans l'emploi des personnels

Aménagements de postes

Le **Pôle Handicap** participe aux études de poste de travail (auprès de l'ensemble du personnel) de la médecine du travail et de la DRH. Il apporte son expertise dans l'évaluation des besoins des agents et dans les préconisations concernant l'adaptation du poste de travail. Il procède à l'estimation des besoins et assure les dépenses nécessaires.

Il assure un rôle de coordination avec des professionnels spécialisés en externe et entre tous les acteurs concernés en interne (chef de services, collaborateurs directs, DRH, CHSCT, etc.).

L'aménagement de postes peut aussi consister à un aménagement du temps de travail et/ou d'un aménagement des activités professionnelles.

Exemples d'actions relevant de l'aménagement de postes :

- recours à un interprète en langue des signes française
- achat de matériels et logiciels spécifiques,
- frais de déplacement, de mission des auxiliaires de vie des personnels handicapés pour les activités professionnelles,
- rémunération des auxiliaires de vie pour la vie quotidienne et pour les activités professionnelles.

2 doctorants contractuels suivis et accompagnés par le Pôle Handicap (recrutés grâce à la campagne nationale de contrats doctoraux réservés aux étudiants handicapés)

Conditions de travail

Temps de travail
Compte épargne temps

Passifs sociaux :
une augmentation très forte

+116 196 €
par rapport à l'année précédente

+25% de CET

118 agents contre **94** l'année précédente

+66% de CET
chez les agents de catégorie **B**

+43% d'agents
de catégorie **B**
bénéficiant d'un CET compris
entre 10 et 20 jours

Coût pour l'établissement des CET

En 2013 **47 789 €** | En 2014 **59 990 €**

Source : rapport du compte financier rédigé par l'agent comptable.

Conditions de travail

Compte épargne temps et passifs sociaux* :
une progression continue et exponentielle

CET
Coût pour l'établissement
+26%
par rapport à 2013

Le compte épargne temps (CET), ouvert à la demande de l'agent titulaire et non titulaire est alimenté par le versement des **congrés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence**. Il permet à l'agent d'accumuler des congés dans la limite d'un **plafond de 60 jours**.

Lorsque le CET compte plus de **20** jours en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :

- indemnisés (**+ 20,34%**)
- et/ou maintenus sur le CET dans la limite de **10** jours par an,
- et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), s'agissant des fonctionnaires.

► CET par catégorie

Catégories	CET en 2013	CET en 2014
A	50	58
B	18	30
C	26	30
TOTAL	94	118

► CET : nombre d'agents et de jours épargnés

- 23** agents ont un CET compris entre 0 et 10 jours
- 50** agents ont un CET compris entre 11 et 20 jours
- 27** agents ont un CET compris entre 21 et 30 jours
- 18** agents ont un CET de plus de **30 jours**

* Les **passifs sociaux** représentent les **engagements de l'université pris à l'égard de ses personnels**, dont le paiement est différé pour une période plus ou moins longue. Outre les CET on y trouve aussi les heures complémentaires, la RAFP, les sommes versées au titre du capital décès, les congés des contractuels et des titulaires, etc.

Conditions de travail

Temps de travail : décharges et modulations de service des enseignants

Décharges + modulations de service
7 915 h
 Soit l'équivalent de
41 postes
d'enseignants chercheurs

Les décharges et modulations de service sont un nombre d'heures attribuées pour des fonctions administratives et/ou pédagogiques venant en déduction du service statutaire.

Les obligations statutaires d'enseignement peuvent être modulées pour comporter un **nombre d'heures inférieur ou supérieur à 128 h** de cours ou **192h de travaux dirigés**. Cette modulation est **plafonnée**. Le service d'enseignement d'un enseignant chercheur **ne peut être inférieur à 42 heures de cours magistral ou à 64h de TD**, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

Décharges

- À titre syndical
 - 1 BIATSS, 2 enseignants
- À titre statutaire
 - 8 enseignants
- Pour le 2^e degré
 - 3 enseignants

Modulations

- Chargés de mission
 - 8 enseignants
- Directeurs-adjoints de composantes, directeurs de départements, de sections
 - 37 enseignants
- Recherche
 - 19 enseignants
- Formation
 - 232 enseignants

Décharges de service
1 BIATSS 13 enseignants

Modulations de service
311 enseignants

Modulations de service

5 999 h

Décharges de service

1 916 h

Conditions de travail

Temps de travail : les heures complémentaires par composante d'enseignement

65%
 Taux de couverture de l'offre de formation de l'université par le potentiel Enseignant

Offre de formation
178 000 h
 Potentiel Enseignant
 (moyens définitifs)
115 000 h

Notions

Offre de formation : c'est le total des heures de tous les diplômes proposés par l'université.

Heures complémentaires : ce sont celles effectuées par les **enseignants de l'université** d'une part et par les **extérieurs** (chargés de cours) d'autre part.

Moyens théoriques : c'est le **potentiel enseignant brut**, soit le total des heures statutaires dûes par les enseignants titulaires et les moyens provisoires (contractuels enseignants, ATER, doctorants et enseignants en CDI).

Moyens réels : c'est le potentiel enseignant brut moins les décharges, modulations de services, concours infructueux, gels de postes, CRCT, etc.

* N'apparaissent pas les heures dispensées à titre gracieux, les heures à reporter sur l'année suivante.

Conditions de travail

Temps de travail :
les heures complémentaires
par composante d'enseignement

Heures comp.
à l'UFR Humanités
35%
de l'offre de formation

UFR HUMANITÉS							TOTAL heures
Département	Statut	Moyens théoriques	Moyens réels	Variation	Heures comp. enseignants université	Heures comp. chargés de cours	
Philosophie	F*	2 688	2 118	-21%	164	176	2 458
	NF*	128	128	0	0	566	694
Lettres	F	7 296	6 266	-14%	1 903	549	8 718
	NF	320	320	0	11	649	980
Histoire	F	9 024	6 970	-23%**	1 209	679	8 858
	NF	1 175	1 175	0	45	400	1 620
Histoire de l'art	F	4 608	3 786	-18%	495	395	4 676
	NF	352	352	0	183	1 361	1 896
Arts	F	8 640	8 003	-7%	1 578	1 939	11 520
	NF	3 197	3 113	-3%	218	4 972	8 303
TOTAL		37 428	32 231	-14%	5 806	11 686	49 723

* F : fonctionnaire.
NF : non fonctionnaire.

** Cette variation importante vient du fait que le département Histoire est celui qui compte le plus de décharges et de modulations de service.

Conditions de travail

Temps de travail : les heures complémentaires
par composante d'enseignement

Heures comp.
à l'UFR Langues et Civilisations
25%
de l'offre de formation

UFR LANGUES ET CIVILISATIONS							TOTAL heures
Département	Statut	Moyens théoriques	Moyens réels	Variation	Heures comp. enseignants université	Heures comp. chargés de cours	
Mondes anglophones	F	13 248	11 168	-16%	3 006	344	14 518
	NF	7 182	6 282	-13%	773	879	7 934
Études méditerranéennes	F	11 328	10 119	-11%	1 335	445	11 899
	NF	4 321	4 053	-6%	179	484	4 716
Études germaniques	F	3 456	2 998	-13%	662	0	3 660
	NF	2 580	2 330	-10%	283	558	3 171
Études orientales	F	4 032	3 052	-24%*	1 176	278	4 506
	NF	3 221	3 096	-4%	654	751	4 501
LEA	F	1 920	1 656	-14%	432	390	2 478
	NF	96	96	0	35	916	1 047
Sciences du langage	F	2 304	1 998	-13%	498	271	2 767
	NF	384	384	0	0	608	992
Antenne d'Agen	F	0	0	0	482	420	902
	NF	0	0	0	13	250	263
TOTAL		54 072	47 232	-18%	9 528	6 594	63 354

* Cette variation importante vient du fait que le département Études orientales est celui qui compte le plus de décharges et de modulations de service.

Conditions de travail

Temps de travail :
les heures complémentaires
par composante d'enseignement

Heures comp.
à l'UFR STC
43%
de l'offre de formation

UFR SCIENCES DES TERRITOIRES ET DE LA COMMUNICATION							TOTAL heures
Département	Statut	Moyens théoriques	Moyens réels	Variation	Heures comp. enseignants université	Heures comp. chargés de cours	
Aménagement	F	1 824	1 676	-8%	284	707	2 667
	NF	134	134	0	74	1 079	1 287
Géographie	F	6 528	5 092	-22%*	1 294	552	6 938
	NF	144	144	0	57	1 168	1 369
ISIC	F	5 184	4 404	-15%	922	381	5 707
	NF	1 001	1 001	0	198	2 805	4 004
TOTAL		14 815	12 451	-16%	2 829	6 692	21 972

* Cette variation importante vient du fait que le département Géographie est celui qui compte le plus de décharges et de modulations de service.

Conditions de travail

Temps de travail : les heures complémentaires
par composante d'enseignement

DEFLE							Heures comp. 43%* de l'offre de formation
Statut	Moyens théoriques	Moyens réels	Variation	Heures comp. enseignants université	Heures comp. chargés de cours	TOTAL heures	
F	4 032	3 241	-20%	1 377	705	5 323	
NF	1 260	1 260	0	142	1 265	2 667	
TOTAL	5 292	4 501	-15%	1 519	1 970	7 990	

* Le DEFLE a recours à de nombreux intervenants extérieurs, notamment pour les cours du soir.

IUT							Heures comp. 42%* de l'offre de formation
F	14 016	13 167	-6%	2 880	1 164	17 211	
NF	1 398	1 398	0	1 312	5 238	7 948	
TOTAL	15 414	14 565	-6%	4 192	6 402	25 159	

* Ce pourcentage élevé s'explique par une offre de formation qui sollicite de nombreux professionnels.

IJBA							Heures comp. 67%* de l'offre de formation
F	1 056	928	-12%	297	71	1 296	
NF	384	384	0	523	1 766	2 673	
TOTAL	1 440	1 312	-9%	820	1 837	3 969	

* Ce pourcentage élevé s'explique par une offre de formation qui sollicite de nombreux professionnels.

PARE							Heures comp. 82%* de l'offre de formation
F	384	384	0	161	576	1 121	
NF	0	0	0	50	926	976	
TOTAL	384	384	0	211	1 502	2 097	

* Pas de potentiel enseignant dédié.

DAPS							Heures comp. 24%* de l'offre de formation
F	1 920	1 920	0	415	201	2 536	
NF	710	710	0	200	0	910	
TOTAL	2 630	2 630	0	615	201	3 446	

RÉMUNÉ RATIONS

Masse salariale

Contexte et périmètre

La masse salariale représente le volume de crédits nécessaire au paiement des personnels. Elle comprend les **crédits de rémunérations**, les **indemnités et primes diverses** ainsi que les **charges sociales, impôts et taxes** dus par l'employeur au titre de son personnel.

L'impact du passage aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE) s'avère très important pour les universités. Ce transfert de compétences et d'autonomie affecte, à des degrés divers, l'ensemble de ses missions.

Sur le plan financier, l'élément fondamental est le transfert à l'établissement de la gestion de la masse salariale des fonctionnaires. **Cela peut représenter un triplement du budget des universités.**

Évolution de la masse salariale

2013	2014
69 981 306 €	71 202 696 €

MASSE SALARIALE

► 71 202 696 €

On constate une différence entre ce montant et celui du compte financier figurant dans le chapitre 1, soit **71 215 517 €**.

L'écart observé s'explique par une différence de périmètre d'observation : les données de cette partie sont issues du logiciel Winpaie, dont la finalité exclusive est la paye ; le compte financier intègre des éléments hors paye, tels que les passifs sociaux par exemple.

Ce montant est le plus élevé depuis 2011, année du passage aux responsabilités et compétences élargies.

► Les raisons de l'augmentation

En 2012-2013, la masse salariale globale a progressé uniquement du fait de l'augmentation (+1,55 millions d'euros) du poids des cotisations retraites des fonctionnaires.

Cet élément a été subi par l'établissement et est indépendant sa politique RH.

Cette année, l'augmentation constatée, dans des proportions similaires à 2012-2013, ne doit rien à la hausse des cotisations retraites des fonctionnaires – elles n'ont pas varié. Elle résulte de la combinaison de deux facteurs : d'une part une **forte hausse du nombre de titulaires, en partie compensée par une diminution des ETPT* de contractuels** ;

d'autre part le fait qu'en moyenne **la charge salariale d'un titulaire est sensiblement plus élevée que celle d'un contractuel**.

*ETPT ou Équivalent Temps Plein Travaillé. C'est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds d'emplois. Il est proportionnel à l'activité des agents.

On tient compte dans le calcul de la **quotité de travail** (l'agent exerce-t-il ses fonctions à temps plein ou à temps partiel ?) et de la **période d'activité** (l'agent est-il présent sur toute l'année ou seulement quelques mois dans l'année ?).

Exemples : un agent à temps plein présent toute l'année représente 1 ETPT.

Un autre agent à temps partiel à 80% présent sur toute l'année représente 0,8ETP, mais seulement 0,4 ETPT s'il a un CDD de 6 mois.

En effet, l'établissement compte un **nombre de personnels relativement stable** (+4,1 sur près de 1 120 ETPT). Mais ce chiffre masque d'importantes disparités :

- **forte hausse des titulaires : +18 ETPT** dont l'indice moyen a progressé en 2014. L'impact financier est significatif. Il avoisine les **1,5 millions d'euros**.

Coût supplémentaire pour 18 ETPT titulaires

12 BIATSS	→	+828 000 €
6 enseignants	→	+619 000 €

- **baisse du nombre de contractuels : -13,8 ETPT** si on exclut les contractuels de la recherche (largement autofinancée). Cette diminution ne représente que **-216 000 €** en raison de la progression indiciaire minimale et de l'évolution limitée de la carrière de ces agents.

Coût économisé pour 13,8 ETPT contractuels

-13,8 contractuels	→	-216 000 €
--------------------	---	------------

GVT

Glissement Vieillesse Technicité

GVT solde 2014 négatif

-0,22% → -116 000 €

GVT solde 2013 positif

+0,33 %
± 170 000 €

GVT

Glissement Vieillesse Technicité

Le **GVT**, Glissement Vieillesse Technicité, est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale, avec la **valeur** et l'**évolution du nombre total de fonctionnaires**.

La notion de GVT permet de mieux comprendre l'augmentation du salaire moyen des fonctionnaires français.

En effet, même si le nombre de fonctionnaires stagne, et que la grande majorité ne reçoit pas d'augmentation générale, la masse salariale de la fonction publique augmente parfois du seul fait qu'un plus grand nombre de fonctionnaires est mieux payé, parce qu'ils occupent des emplois plus qualifiés qu'auparavant, ou parce qu'ils ont une ancienneté moyenne plus importante, pour des raisons démographiques.

On distingue :

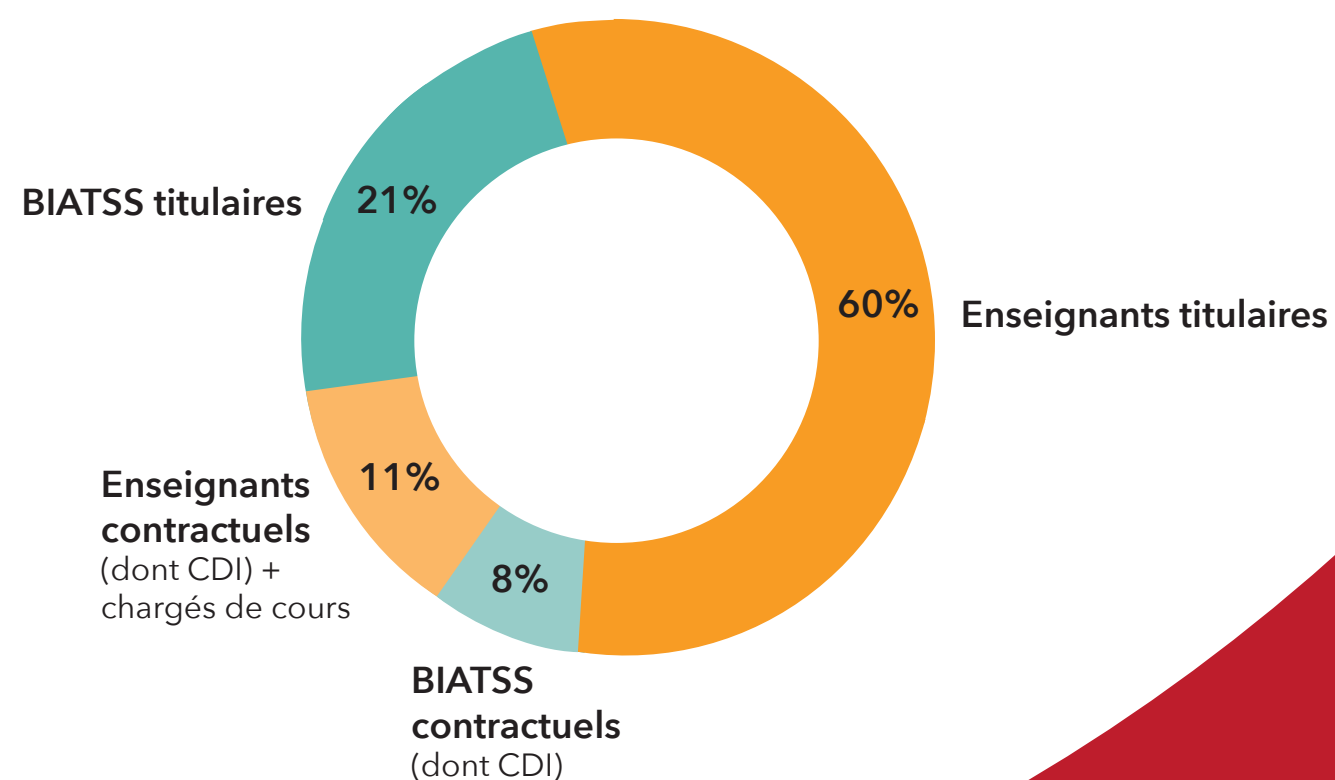
- le **GVT positif** qui retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (à l'ancienneté, au choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité ;
- le **GVT négatif** qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires partis à la retraite (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).
- le **GVT solde** est la différence entre les deux.

Historiquement, le GVT de l'établissement est faible depuis 2009 mais ses évolutions, même modestes, doivent être suivies de près, compte tenu de l'extrême tension de la masse salariale.

Son anticipation s'avère toujours délicate car largement conditionnée par la campagne d'emploi de l'exercice en cours, pleine d'incertitude au moment de l'élaboration du budget.

BIATSS et enseignants

Pourcentage de la masse salariale
par type de population



2013

- BIATSS titulaires **20%**
- Enseignants titulaires **61%**
- Enseignants contractuels (dont CDI) + chargés de cours **11%**
- BIATSS contractuels (dont CDI) **8%**

71 202 696 € de masse salariale

Éclairages

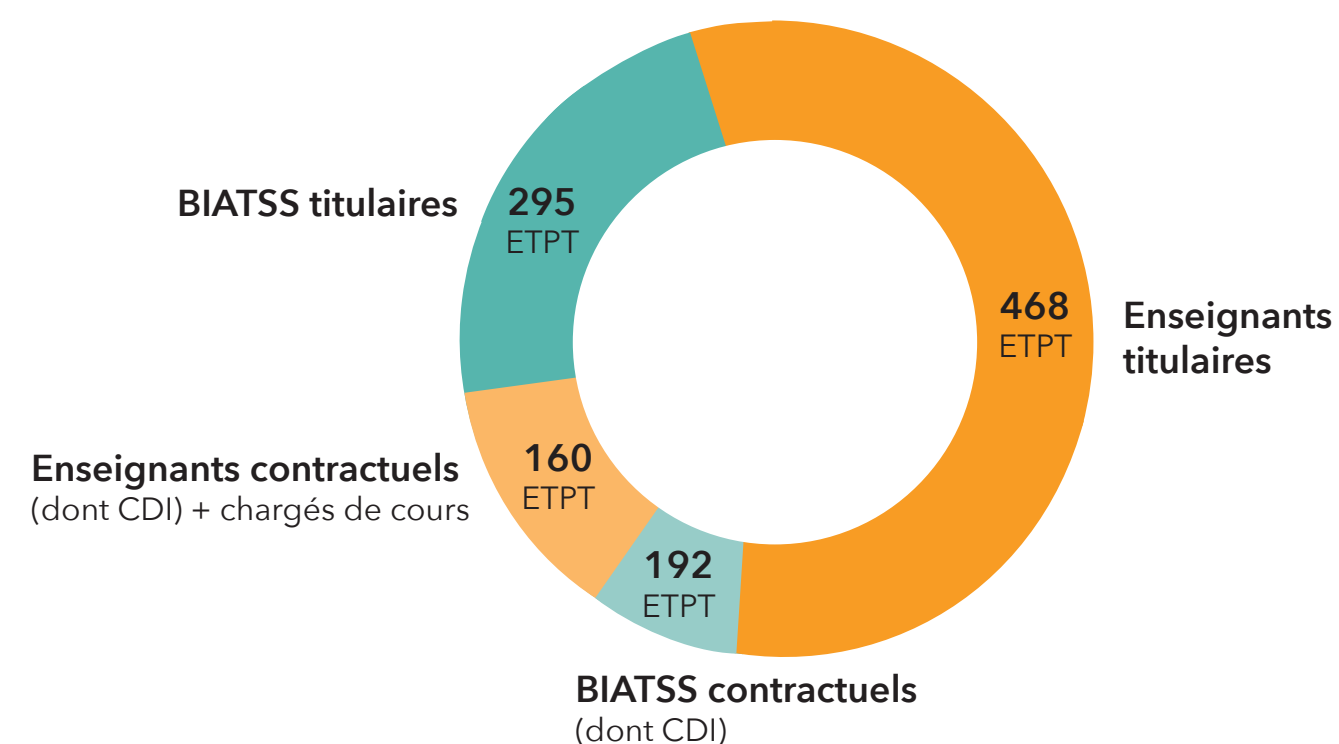
Enseignants
(titulaires et contractuels)
56% du personnel
72% de la masse salariale

BIATSS
(titulaires et contractuels)
44% du personnel
28% de la masse salariale

Enseignants titulaires
Montant de la masse salariale
42 721 618 €

BIATSS titulaires
Montant de la masse salariale
15 379 782 €

► Masse salariale en ETPT par type de population



Masse salariale
enseignants
Détail

Grade	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et rémunérations accessoires	Rémunération brute annuelle par ETPT
PR	57 047 €	1 322 €	4 472 €	62 842 €
PRAG	40 625 €	1 581 €	3 119 €	45 325 €
MCF	40 857 €	1 961 €	2 249 €	45 066 €
PR EPS	34 966 €	4 480 €	2 606 €	42 051 €
PR CE	32 980 €	2 648 €	2 265 €	37 894 €
PR BI-ADM.AG	32 479 €	1 651 €	1 837 €	35 967 €
ATER	25 172 €	0 €	1 111 €	26 283 €
ATER MI-TEMPS	17 502 €	0 €	759 €	18 261 €
DOCT. CONTRACTUEL	25 033 €	0 €	129 €	25 162 €
PROF. CONTRACTUEL	21 146 €	1 955 €	508 €	23 609 €
PR ASSOCIÉ	21 351 €	1 391 €	182 €	22 924 €
LECTEUR	17 783 €	1 699 €	23 €	19 504 €
MCF ASSOCIÉ	16 806 €	2 414 €	148 €	19 368 €
VACATAIRE	0 €	1 204 €	37 €	1 241 €

 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

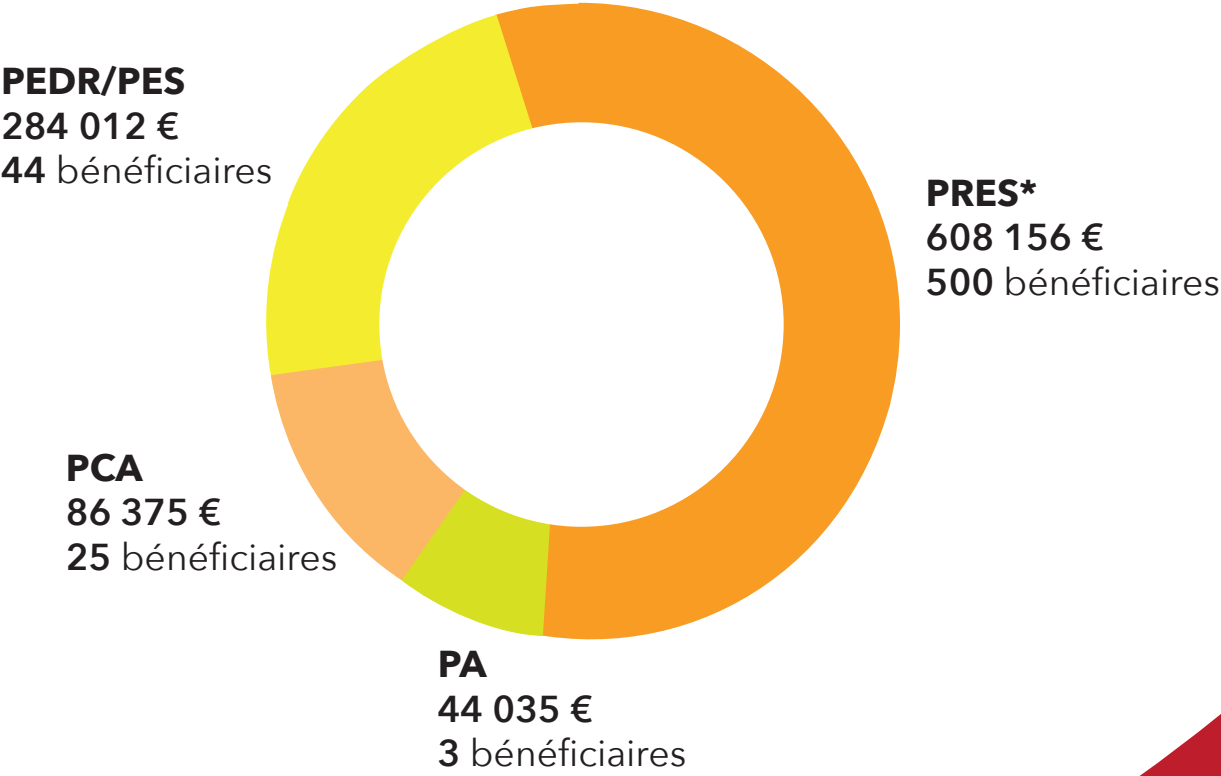
Masse salariale BIATSS
Détail

Grade	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et rémunérations accessoires	Rémunération brute annuelle par ETPT
SG/DGS	40 784 €	0 €	34 661 €	75 445 €
AGENT COMPTABLE	42 254 €	0 €	32 941 €	75 195 €
IGR	38 602 €	0 €	13 873 €	52 474 €
CONSERVATEUR	41 634 €	123 €	9 107 €	50 864 €
CASU	31 004 €	0 €	16 014 €	47 018 €
ADAENES	35 055 €	0 €	6 645 €	41 700 €
IGE	27 708 €	107 €	7 036 €	34 852 €
BIB	28 051 €	0 €	5 146 €	33 197 €
ASI	26 042 €	256 €	6 263 €	32 562 €
SAENES	23 640 €	0 €	4 886 €	28 526 €
BAS	23 352 €	0 €	4 614 €	27 967 €
TECH RF	23 041 €	94 €	4 807 €	27 943 €
MAGASINIER	18 960 €	0 €	3 341 €	22 301 €
ADJENES	18 888 €	0 €	2 858 €	21 746 €
ADT RF	18 468 €	0 €	2 776 €	21 244 €
CONTRACTUEL	20 122 €	179 €	179 €	20 785 €
PACTE	12 018 €	0 €	0 €	12 018 €
CAE/CUI	10 322 €	0 €	8 €	10 330 €

 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

Masse salariale enseignants

Primes et indemnités



 Développement des sigles dans la rubrique Boîte à outils.

* La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est statutaire. Elle est versée aux enseignants chercheurs, aux enseignants du 2^e degré ainsi qu'aux ATER (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche) Les autres primes sont fonctionnelles. Les montants ainsi que la temporalité de leur versement varient. Leurs bénéficiaires sont presque exclusivement des enseignants titulaires.

Masse salariale BIATSS

Primes des titulaires

Catégorie	Grade	2014
1	IGR HORS CLASSE CONSERVATEUR EN CHEF IGR 1 ^{RE} CLASSE	684 €
2	APAENES IGR 2 ^E CLASSE CONSERVATEUR	553 €
3	ADAENES BIBLIOTHÉCAIRE IGE 2 ^E CLASSE	405 €
4	ASSISTANT INGÉNIEUR	364 €
5	BIBASS TECH SAENES (CLASSES SUP. ET EX.)	337 €
6	BIBASS TECH SAENES (CLASSE NORMALE)	295 €
7	ADJOINTS RF ET AENES MAGASINIERS	201 €

La politique d'harmonisation entre les filières AENES ; RF, BIB a été accomplie dès 2011, achevant ainsi un processus engagé deux ans auparavant, par l'application d'un alignement à 100% chez les catégories A (comme cela avait précédemment été réalisé pour les catégories B et C).

En 2014, suite au statut quo de 2013, la hausse de l'enveloppe indemnitaire BIATSS a été ventilée en prenant en compte l'objectif d'alignement avec les établissements bordelais d'enseignement supérieur tout en restant attentif à la cohérence entre les différents grades.

Masse salariale BIATSS

Primes des contractuels

500 € de prime annuelle
sans distinction de grade ou de fonction

103 agents concernés

Coût pour l'établissement

42 000 € brut

60 000 € chargé

Pour bénéficier de la prime, l'agent contractuel doit justifier d'une ancienneté de deux ans, quel que soit le type de contrat, **public ou privé**.

La prime est proratisée si l'agent ne remplit cette condition qu'en cours d'année ainsi qu'en cas de temps partiel (à la demande de l'agent) et de temps incomplet (fixé par l'administration).

Évolution du montant de la prime

2011	2012	depuis 2013
250 €	400 €	500 €

Masse salariale BIATSS

NBI, Nouvelle Bonification Indiciaire

65 bénéficiaires

Il ne s'agit pas d'une prime à proprement parler. La NBI est attachée à certaines fonctions **exercées par des titulaires** comportant l'**exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière**. Son enveloppe est fixée par le ministère mais **l'établissement décide de sa répartition**. Exprimée en **points d'indice** (INM), elle s'ajoute au traitement indiciaire de l'agent. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Bénéficiaires par corps

Corps	Nombre de bénéficiaires
ADAENES	5
ADJENES	1
ADMINISTRATEUR	1
AGENT COMPTABLE	1
ASI	11
CASU	1
CONSERVATEUR	1
IGE	17
IGR	6
SAENES	7
SG	1
TECH RF	13

Bénéficiaires et nombre de points d'indice

Points	Nombre de bénéficiaires
15	20
20	11
25	23
30	6
40	3
50	2

Masse salariale Enseignants

Focus sur les heures complémentaires d'enseignement

Population	HCC brut	Nombre d'heures	Nombre d'heures (%)
CONTRACTUELS ENS.	204 058 €	4 988	8
VACATAIRES	1 565 666 €	38 271	59
CONTRACTUELS NON ENS.	19 862 €	485	0,7
TITULAIRES ENS.	856 826 €	20 944	32,1
TITULAIRES NON ENS.	14 503 €	354	0,5
CONTRACTUELS NON ENS. CDI	1 800 €	44	0,07
CONTRACTUELS ENS. CDI	8 156 €	199	0,3
TOTAL GÉNÉRAL	2 670 871 €	65 286	

Masse salariale Enseignants

Focus sur les heures complémentaires d'enseignement

Les heures complémentaires englobent les heures supplémentaires effectuées par les enseignants d'Université Bordeaux Montaigne et les **heures de vacation effectuées par les personnels extérieurs à Université Bordeaux Montaigne, qu'on appelle « vacataires »**.

L'anticipation par l'établissement du volume d'heures complémentaires réalisées par son personnel enseignant est un élément déterminant dans le suivi de la consommation de la masse salariale, d'où la nécessité d'établir avec les composantes un dialogue de gestion de qualité. Le **montant des heures complémentaires est stable par rapport à l'année précédente** (-1%).

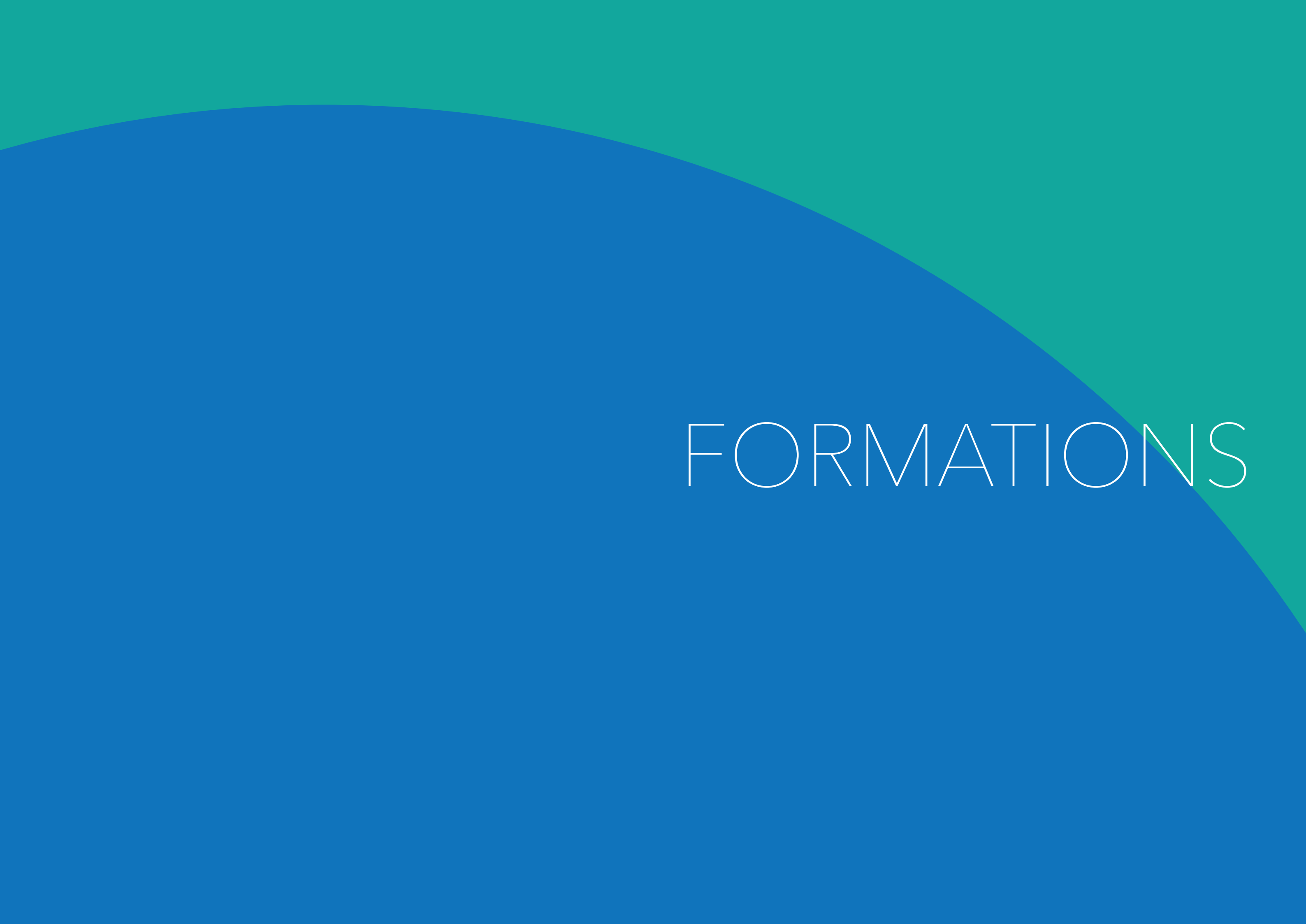
Sur les 2 670 871 € d'heures complémentaires (brutes), 2 634 706 € ont sans surprise été réalisées par des enseignants. Le paiement des heures complémentaires représente 9% de l'ensemble de leurs rémunérations brutes. On constate le **poids très important représenté par les vacataires qui assurent 59% des heures complémentaires**.

Chez les titulaires enseignants (20 944 heures), 83% ont été accomplies par des enseignants chercheurs et 17% par des enseignants du 2^e degré. Cela s'explique notamment par la différence des obligations réglementaires de service entre enseignants-chercheurs et enseignants du 2^e degré.

L'IGAENR, dans le rapport de juin 2014 sur la « gestion des heures d'enseignement au regard de la carte des formations supérieures », rapproche, à l'échelle nationale, le montant total brut des HCC, de celui de la masse salariale des enseignants et enseignants chercheurs et obtient une **moyenne nationale d'environ 6%**. Si l'on effectue le même rapprochement

à l'échelle d'Université Bordeaux Montaigne (soit 3 307 799 € de HCC (charges comprises) pour une masse salariale totale des enseignants et enseignants chercheurs (titulaires) de 42 510 389 €, on constate que les heures complémentaires d'**Université Bordeaux Montaigne représentent 7,8% de la masse salariale globale des enseignants et enseignants chercheurs, soit davantage que la moyenne nationale**.

Source : La gestion des heures d'enseignement au regard de la carte des formations supérieures, juin 2014, IGAENR, page 10.



FORMATIONS

« Montée en compétence et adaptation des personnels »

► **1 694** stagiaires (+44)
72% de femmes / 28% d'hommes
dont 62% de titulaires et 38% de contractuels

► **1 048** titulaires

► **646** contractuels

Femmes **1 212**
Hommes **482**

7 578 h
de formation suivies
par les titulaires

7 554 h
de formation suivies
par les contractuels

LES PERSONNELS EN FORMATION

« Montée en compétence et adaptation des personnels »

C'est le deuxième objectif (sur sept) de l'axe « Gouvernance » du rapport annuel de performance 2014 de l'établissement.

Le bilan d'étape de cet objectif est le suivant :

« Afin d'optimiser le traitement des demandes de formation continue, l'établissement a mis en place une commission formation chargée de valider l'utilisation et la répartition du budget de la formation continue des personnels. Par ailleurs, il existe un recensement des besoins de formations des personnels à travers des entretiens professionnels et des projets de service [...]. »

1 694
stagiaires

1 694 stagiaires sont comptabilisés, alors que l'université emploie **1 294** personnes au 1^{er} décembre 2013.

Cela s'explique par le fait qu'une même personne peut être comptabilisée plusieurs fois si elle suit différentes formations dans l'année.

72%
effectif total des femmes en
formation

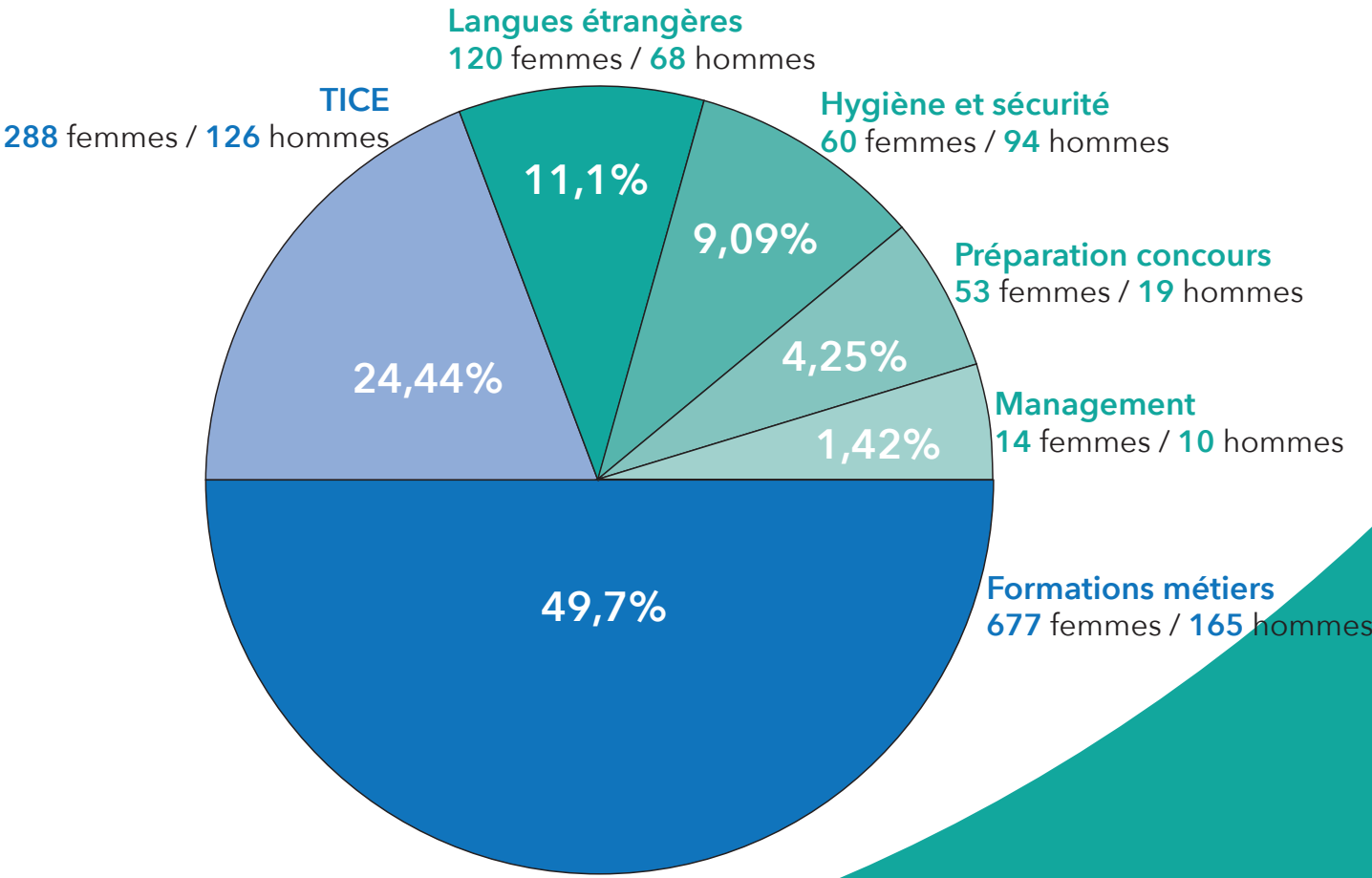
Le nombre de femmes représente **62%** de l'effectif total dans l'établissement et **72%** des effectifs en formation.

L'établissement s'inscrit dans la **moyenne nationale**, puisque « dans la plupart des domaines de formation continue, environ **3 stagiaires sur 4** (toutes catégories confondues) sont des femmes [...] »

Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014.

Répartition des stagiaires par formation et sexe

1 694 stagiaires



Répartition des stagiaires par catégorie professionnelle et sexe

43% des personnels en formation sont des agents de catégorie C. C'est un peu moins que la moyenne nationale, qui est de l'ordre de 48%. Cette moyenne nationale s'érode d'ailleurs quelque peu puisqu'elle était de 51% en 2011.

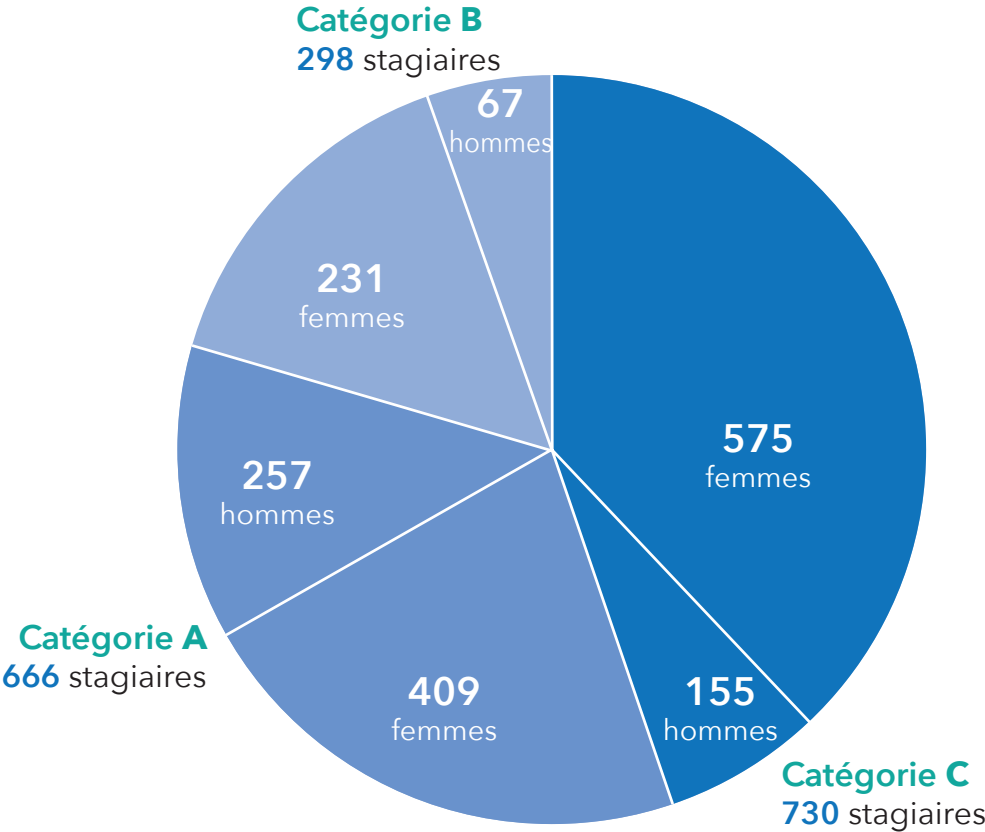
18% des stagiaires relèvent de la catégorie B. Ce résultat est bien inférieur à la moyenne nationale, de 25 %.

En revanche, le pourcentage de personnels de catégorie A, de l'ordre de 39% dans notre établissement est bien supérieur à la moyenne nationale, de 27%.

Observons que la part des femmes varie selon la catégorie, dans notre établissement comme sur le plan national.

En catégorie A, elles représentent moins de 2 agents sur 3 alors qu'en catégories B et C, 3 agents sur 4 sont des femmes.

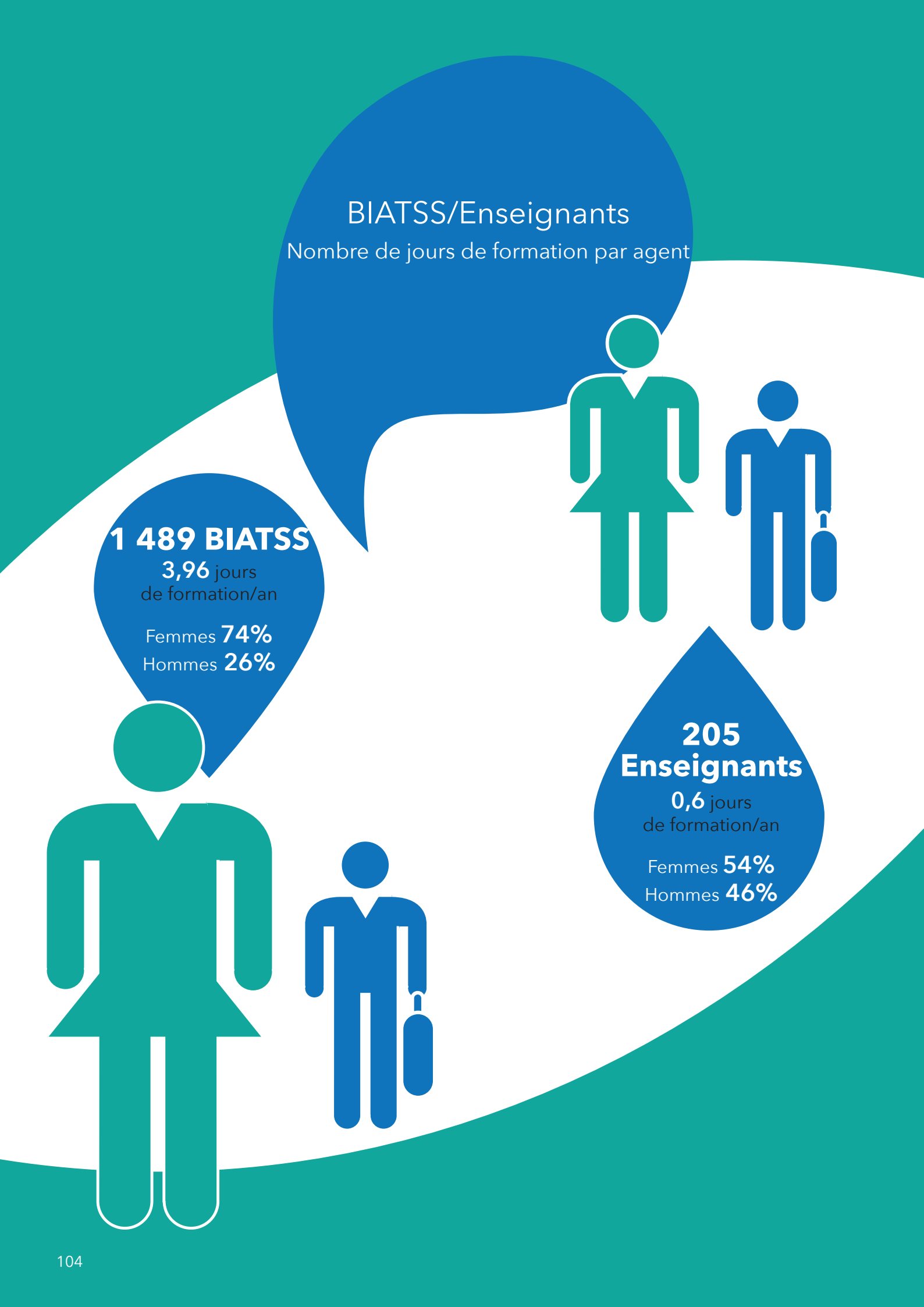
Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014, p. 150.



A
61% femmes
39% hommes

B
78% femmes
22% hommes

C
79% femmes
21% hommes



► **BIATSS / Enseignants**

« On peut souligner l'écart important entre le nombre de jours de formation des BIATSS et des enseignants, l'établissement s'est fixé un objectif visant à **renforcer la formation des enseignants** pour les intégrer notamment dans le programme de formation de l'établissement. La montée en puissance des usages numériques pédagogiques a conduit l'établissement à renforcer son offre d'accompagnement des usages en consolidant le lien entre la DRH et la DSI [...] ».

Source Rapport Annuel de Performance 2014.

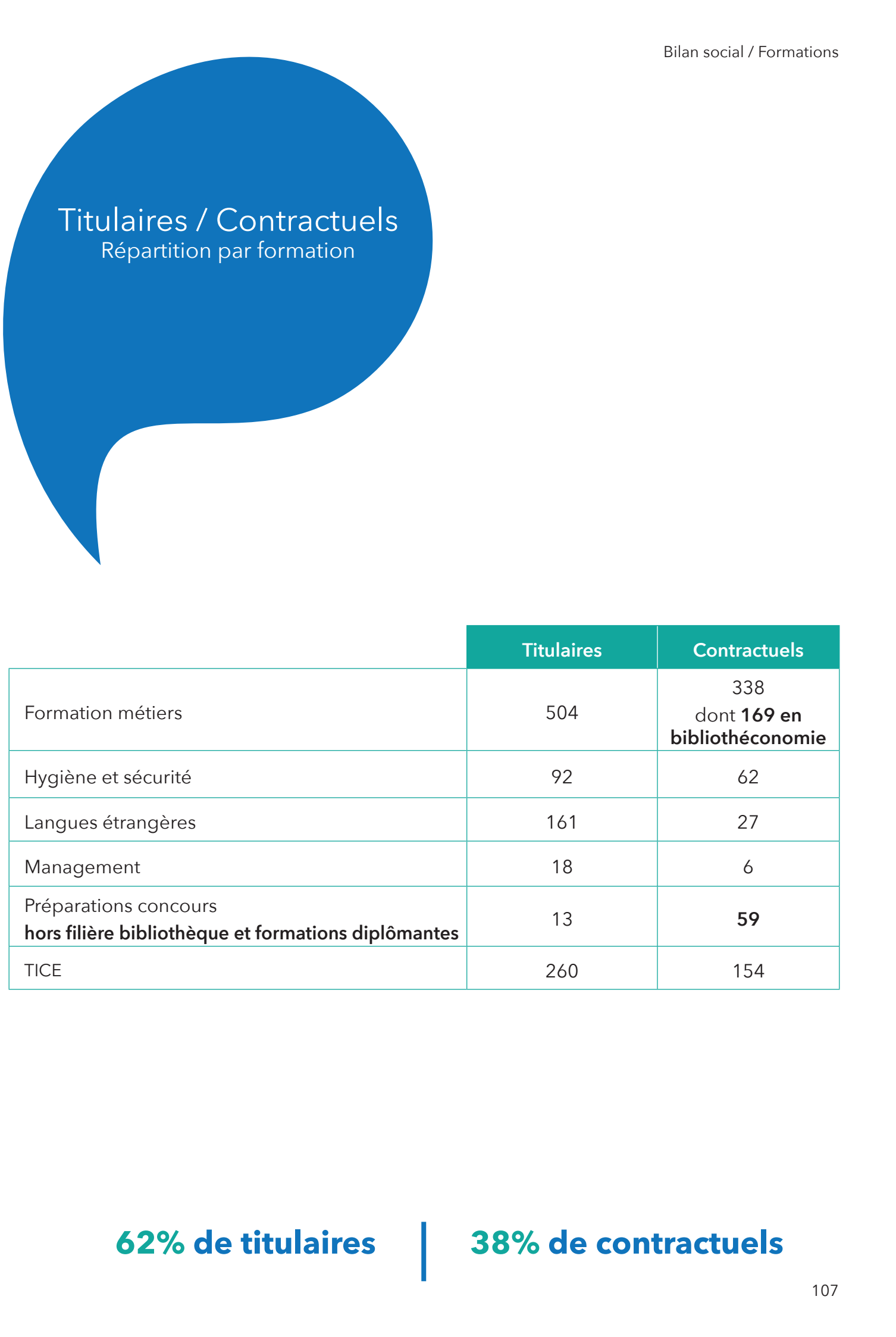
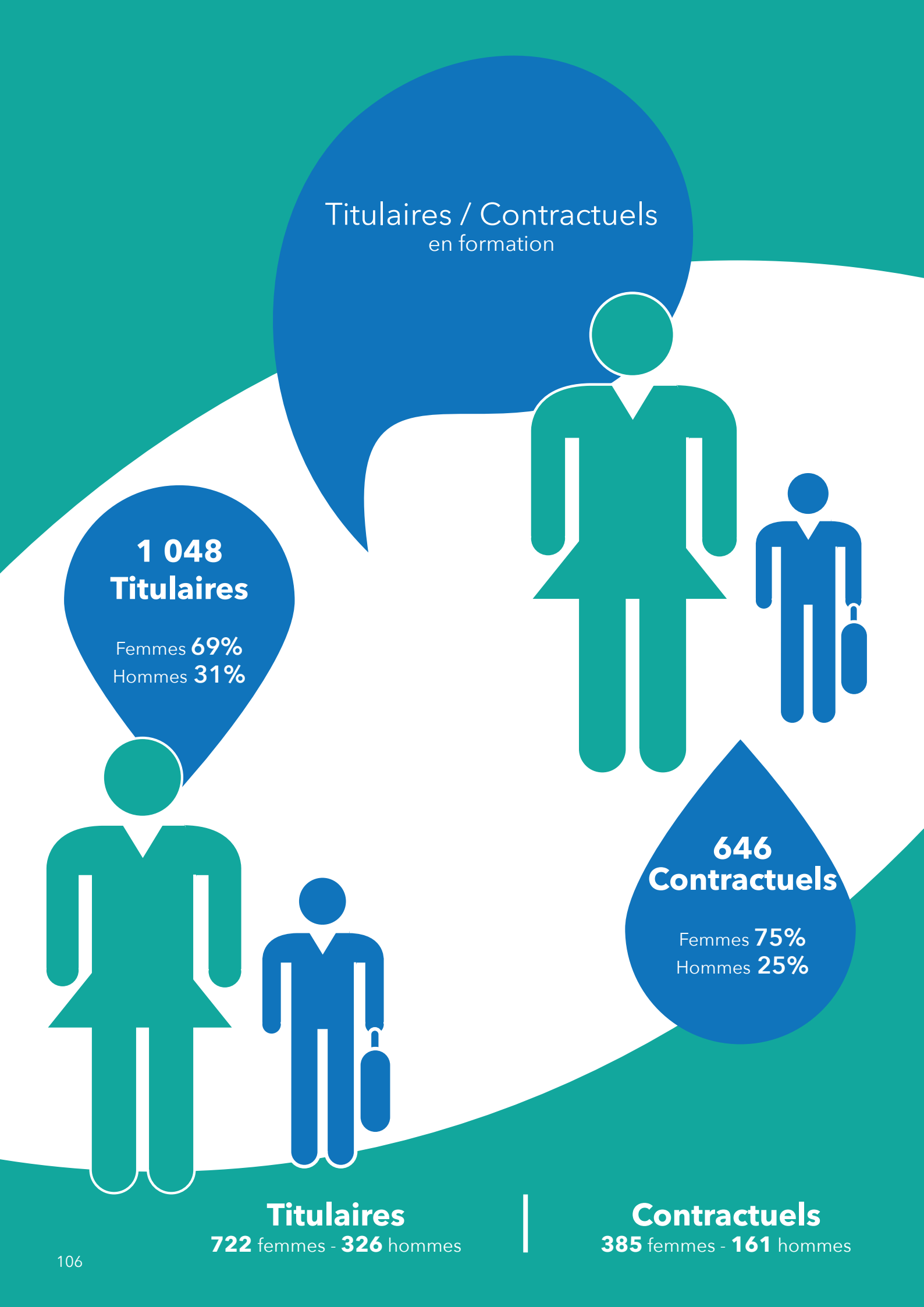
On peut émettre des hypothèses à cette faible fréquentation :

- difficulté d'identifier les attentes des enseignants dans la mesure où ils n'ont pas d'entretien professionnel contrairement au personnel BIATSS,
- offre de formation ne correspondant pas tout à fait aux attentes des enseignants car non disciplinaire,
- présence sur le lieu moins importante que leurs homologues BIATSS, méconnaissance de l'offre de formation proposée ?

Nombre de jours de formation

BIATSS
+74% depuis 2010

Enseignants
Stagnation depuis 2012



Titulaires / Contractuels

Les formations métier, TICE, Langues étrangères remportent un succès important auprès de l'ensemble des stagiaires, titulaires comme contractuels.

On constate également une forte participation des contractuels aux actions de formation continue, et une volonté de l'établissement de s'engager en faveur de ces personnels. **Ainsi en 2014 deux personnels contractuels ont réalisé un bilan de compétence financé par l'université, un troisième a obtenu le financement de son inscription en licence professionnelle.**

Le suivi des contractuels au service commun de documentation (SCD)

Le SCD favorise l'accès aux formations métiers des bibliothèques (bibliothéconomie) et aux préparations aux concours (y compris ceux de la filière bibliothèque qui ne sont pas comptabilisées dans le tableau, p. 107).

La formation continue et l'accompagnement des personnels contractuels en bibliothèque ne sont pas spécifiques à l'Université Bordeaux Montaigne mais s'inscrivent véritablement dans la culture professionnelle des personnels de bibliothèques. En effet, afin de faire face à une offre de formation importante, très spécifique, et pour accompagner au mieux leurs personnels, les SCD se sont dotés depuis longtemps de correspondants formation investis des mêmes missions que les responsables formation des établissements : recensement des besoins, élaboration et mise en œuvre de plans de formation, accompagnement individuel des personnels.

À l'Université Bordeaux Montaigne, la correspondante formation du SCD travaille en étroite collaboration avec le pôle formation et concours de la Direction des Ressources humaines. Le plan de formation du SCD est annexé au plan de formation de l'établissement. Le travail suivi entre SCD, organismes de formation et DRH permet de répondre aux besoins des personnels contractuels avec le souci constant de contribuer à leur insertion professionnelle.



La formation continue des contractuels : une priorité du SCD

Le Service commun de la documentation (SCD) met en œuvre la politique documentaire de l'université. Il coordonne les moyens correspondants et évalue les services offerts aux usagers. Cette responsabilité se décline en différentes missions : accueil des publics, acquisitions, signalement et communication des ressources documentaires, développement du numérique et de la contribution à l'information scientifique et technique, participation à la valorisation, favoriser la formation initiale et continue ainsi que la recherche, coopération avec les autres établissements et formation des utilisateurs.

Au 1^{er} octobre 2013 le SCD dispose de **40 emplois de contractuels**, dont **12** CAE-CUI et **12** moniteurs étudiants.

Dans ce contexte, la formation continue constitue un facteur important pour garantir la qualité du service rendu et assurer l'évolution professionnelle de ces personnels. Elle est donc encouragée et constitue une **priorité de la direction du SCD**.

Les offres de formation des organismes tels que le Centre régional de formation aux carrières des bibliothèques (Médiaquittaine), l'URFIST (Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique), mais aussi le SCOOP (Service de Coopération documentaire, université de Bordeaux) sont indispensables afin de permettre au service et à ses personnels d'évoluer dans un contexte informationnel et institutionnel en profonde mutation.

Lors de l'élaboration du plan de formation une attention toute particulière est portée aux nombreux contractuels du service, et notamment aux emplois aidés.

Chaque contrat aidé bénéficie, dès son arrivée dans le service, d'un entretien de formation au cours duquel lui sont

présentées les différentes possibilités de formations. Un plan de formation est établi pour la durée de son contrat, suivi d'un bilan à la fin de celui-ci.

Ces formations portent principalement sur :

- la **préparation aux concours**.
- La **préparation du diplôme d'université** « Techniques et médiations documentaires » (formation longue et diplômante qui vise à favoriser l'adaptation à l'emploi des personnes en poste dans les bibliothèques sans formation initiale spécialisée).
- Les **techniques documentaires et outils numériques**.

C'est ainsi qu'en 2014, **une personne en contrat aidé a réussi un concours de catégorie C et deux ont validé le diplôme d'université « Techniques et médiations documentaires »**.

La formation continue des personnels contractuels progresse depuis plusieurs années, tant en nombre de stagiaires qu'en volumes horaires.

Texte rédigé par la correspondante formation du SCD.

2013

3 contractuels admis aux concours

261 stagiaires* 1519 heures

2014

1 contractuel admissible, 2 admis aux concours

244 stagiaires* 1 701 heures

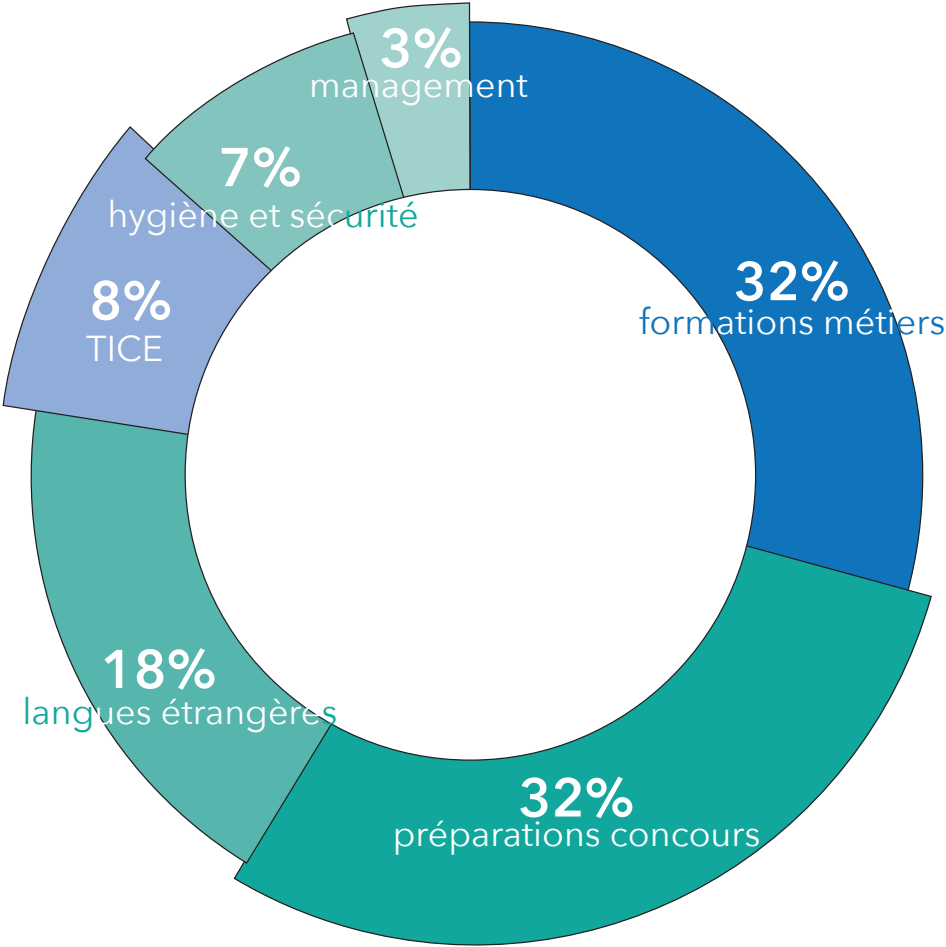
**Un même agent ayant participé à plusieurs formations est comptabilisé plusieurs fois.*

Coût des formations
127 324 €

**Volume
des formations**
en heures et en jours

● **Coût par formation**

- Formations métiers
40 004 €
- Langues étrangères
36 484 €
- TICE
19 940 €
- Management
12 229 €
- Hygiène et sécurité
11 020 €
- Préparations concours et formations diplômantes
7 646 €



15 132 heures

2 522 jours

Projets de service

Coût total
29 183 €

117
personnes

315
heures de formation

53
jours de formation

LES PROJETS DE SERVICES

Une approche collective

Les besoins émergents des services et directions sont appréciés chaque année, en collaboration avec les responsables de services ainsi qu'avec l'analyse du volet formation des entretiens professionnels, par le pôle formation.

Les projets de services correspondent à une approche collective de la formation portée par le chef de service ceci afin :

- de mettre au niveau les compétences nécessaires à une équipe de travail au regard des exigences actuelles des fonctions et du projet global de l'établissement.
- et/ou d'adapter l'ensemble d'un service/ pôle/équipe à une évolution prévisible des activités.

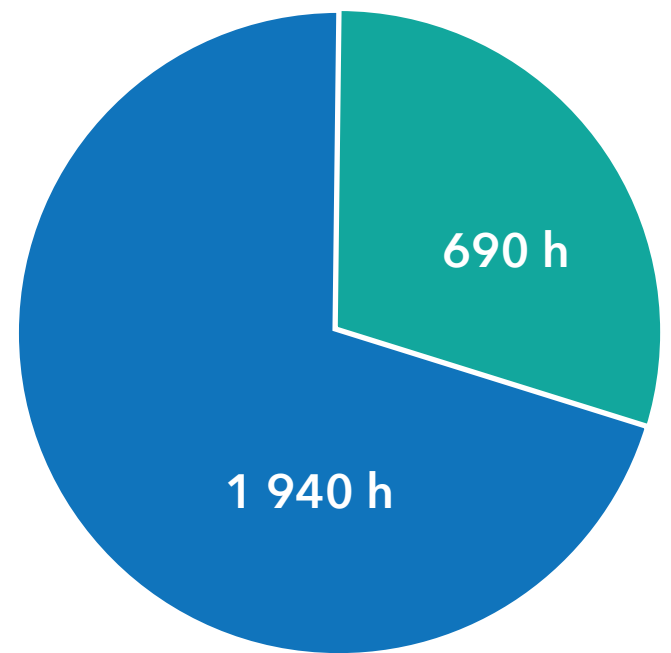
Démarches individuelles

Congés de formation et DIF

Congé et DIF

- 1 personne en congé formation **master « Métiers de l'enseignement »** auprès de l'ESPE Aquitaine
- 64 personnes en DIF en 2014
- 3 personnes pour un nombre supérieur à 120h

DIF - Nombre d'heures de formation



Adaptation à l'évolution prévisible des métiers / développement ou acquisition de nouvelles qualifications

Préparation à un concours ou un examen

2 630

nombre d'heures de formation dans le cadre du DIF

26%

adaptation à l'évolution prévisible des métiers/acquisition de nouvelles qualifications

74%

préparation à un concours ou examen

DÉMARCHES INDIVIDUELLES

Congé de formation

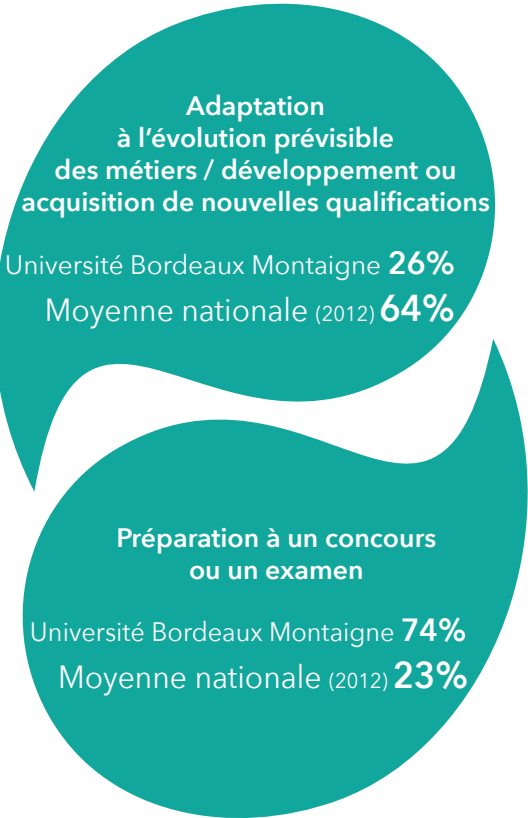
L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une **durée maximale de 3 ans** est **rémunéré pendant 12 mois**.

Droit Individuel à la Formation (DIF)

Comme chaque année, dans le cadre du développement ou l'acquisition de nouvelles compétences, des formations pouvant relever du droit individuel à la formation, sont comptabilisées au titre de l'adaptation à l'emploi (T1) par les stagiaires et validées en T1 par les responsables de services. Depuis 6 ans, **265 personnes** l'ont mobilisé, dont 20 pour un nombre d'heures au moins égal ou supérieur à 120 h. Pour la seule année 2014, 62 personnes l'ont mobilisé, dont 3 pour un nombre d'heures supérieures à 120 h.

L'université reçoit également des demandes dans le cadre de la portabilité du DIF, émanant d'anciens personnels non titulaires, en quête d'un projet formation formulé auprès du pôle emploi. Après calcul du nombre d'heures dont peut bénéficier la personne, en fonction de son ancien contrat et de sa quotité de travail, **Une partie de cette formation est financée, à hauteur de 9,15 € par heure de DIF mobilisé**. En 2014, la portabilité du DIF a concerné 2 personnels.

DIF - Nombre d'heures de formation



Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014, p. 154.

On observe que les pourcentages obtenus sont inversés par rapport à la moyenne nationale.

Réglementation

Mobilisation **possible** du DIF ou d'un congé de formation professionnelle lorsque les préparations aux concours ou examens professionnels se font en dehors du temps de service.

Montant total
des dépenses de formation

428 918 €

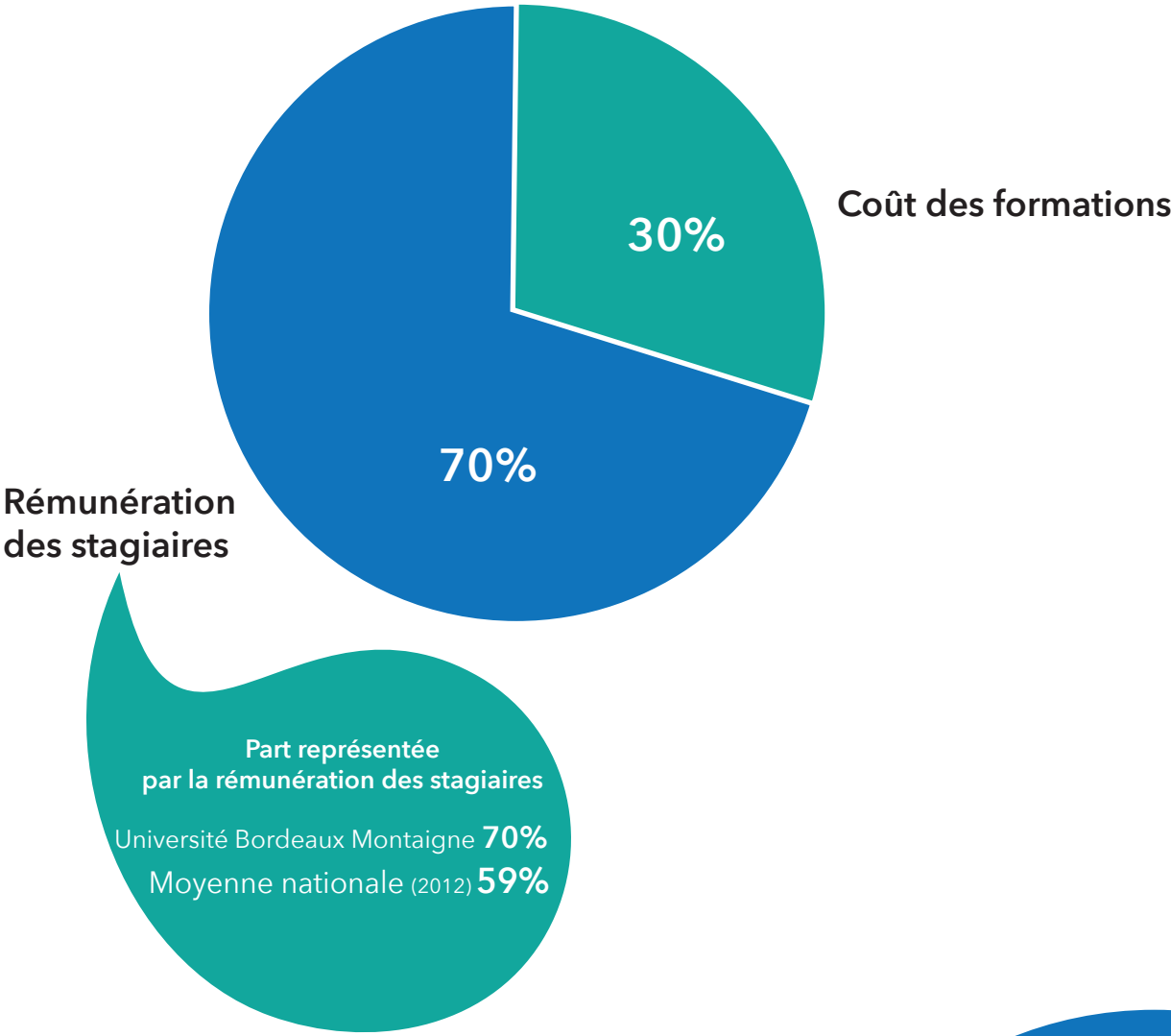
Soit
127 324 € coût des formations
+
301 594 € rémunération
des stagiaires*

+16%
par rapport
à 2012-2013

369 892 €
Dépenses de formation 2012-2013

* On entend par rémunération des stagiaires la compensation journalière de l'absence des personnels dans leur service.

MONTANT TOTAL DES DÉPENSES DE FORMATION



Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014, p. 154.

Les dépenses de formation d'Université Bordeaux Montaigne, en hausse de 16% par rapport à l'année précédente, représentent 0,6% des dépenses de masse salariale (71 215 517 €), soit un pourcentage inférieur à la moyenne nationale de 1,62 %.

Source : Bilan social du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche 2. Enseignement supérieur et recherche, 2013-2014, p. 143.

BOÎTE À OUTILS

Développement des sigles

► ACCIDENT DE SERVICE

Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période de temps partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

► ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'applique aux contractuels ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés.

► AAE : Attaché d'Administration de l'État (ex ADAENES)

Corps de catégorie A de la filière AENES.

► ADJAENES : Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Corps de catégorie C de la filière AENES.

► AENES, Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Filière ou corps de personnels qui peuvent être affectés dans tous les établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. La filière AENES s'appelait précédemment ASU, Administration Scolaire et Universitaire.

► AGENT

Personne travaillant pour la fonction publique, et régie par une carrière ou un contrat. Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail.

Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

► AMUE, Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

► ARTT, Aménagement et Réduction du Temps de Travail

► ASI, Assistant Ingénieur

Corps de catégorie A de la filière ITRF au même titre que IGE et IGR.

► ASSOCIÉ

personnel enseignant-chercheur contractuel recruté pour un mi-temps ou un temps plein.

► ASU, voir AENES

► ATER, Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.

► AVANCEMENT

Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon (à l'ancienneté), de grade (par tableau d'avancement), et de corps (par liste d'aptitude).

► BAP, Branche d'Activité Professionnelle

Famille professionnelle issue du **référentiel REFERENS**, à laquelle se rattache un emploi-type. S'emploie pour les personnels ITRF. Par exemple, un agent ITRF en bibliothèque relève de la BAP F « Information, Documentation, Culture, Communication, Édition, TICE ».

► BIATSS, Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé

Ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants de l'université. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels **BIATSS**.

et définitions

► BIB, Bibliothécaire

Corps de catégorie A de la filière Bibliothèques avec les Conservateurs et Conservateurs généraux.

► BIBAS, BIBliothécaire Assistant Spécialisé

Corps de catégorie B de la filière Bibliothèques. Regroupe les anciens BAS, Bibliothécaires Adjoints Spécialisés et les AB, Assistants de bibliothèques.

► BOE, Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

Toutes les entreprises de 20 salariés ou plus, qu'elles soient publiques ou privées, ont obligation d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés. Chaque année, l'entreprise doit envoyer à l'administration une déclaration qui permet de contrôler cette obligation. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle chargé de la collecter.

► CA, Conseil d'Administration

Ses missions sont nombreuses. Parmi celles-ci notons qu'il détermine la politique de l'établissement, vote le budget, approuve les comptes, et autorise le Président à engager une action en justice.

► CAP, Commission Administrative Paritaire

Instance de représentation et de dialogue. Les commissions administratives paritaires sont chargées d'examiner des situations individuelles des personnels de la Fonction publique. Les décisions des CAP n'ont qu'un caractère consultatif. On les dit « paritaires » parce qu'elles sont composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

► CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Il en existe 3 : A, B et C.

► CCPANT, Commission Consultative Paritaire des Agents non Titulaires

La commission consultative paritaire des agents non titulaires est consultée sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des agents contractuels. On la dit « paritaire » parce qu'elle est composée en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel.

► CET, Compte Épargne Temps

Il permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

► CEVU, voir COMMISSION FORMATION

► CHSCT, Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail

Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail et il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail.

► COMMISSION FORMATION

Le **CEVU, Conseil des Études et de la Vie Universitaire**, est devenu **Commission Formation** suite à la promulgation, le 22 juillet 2013, de la loi relative à l'Enseignement supérieur et à la recherche dite loi « FIORASO ». Elle est consultée notamment sur les orientations des enseignements de formation initiale et continue, sur les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières, sur l'évaluation des enseignements. Lorsqu'elle est réunie avec la Commission Recherche, l'ensemble forme le Conseil Académique.

► COMMISSION RECHERCHE

Le **CS, Conseil Scientifique**, est devenu **Commission de la Recherche** suite à la promulgation, le 22 juillet 2013, de la loi relative à l'Enseignement supérieur et à la recherche dite loi « FIORASO ». La commission est consultée notamment sur les orientations des politiques de recherche, la répartition des crédits de recherche, la création des structures de recherche (équipes, structures fédératives...) et des écoles doctorales, la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs vacants ou demandés.

Lorsqu'elle est réunie avec la **Commission Formation**, l'ensemble forme le **Conseil Académique**.

► CM, Cours Magistral

Cours théorique donné par exemple en amphithéâtre, devant un nombre important d'étudiants.

► CNU, Conseil National des Universités

C'est une instance consultative et décisionnaire chargée en particulier de la gestion de la carrière des enseignants-chercheurs, professeurs des universités et maîtres de conférences.

► CONCOURS

Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3^e concours et des concours réservés.

► CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'agent de la fonction publique d'État qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans sur l'ensemble de la carrière est rémunéré pendant 12 mois.

► CONGÉ PARENTAL

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant.

► CONSEIL ACADÉMIQUE

Réunion de la Commission Formation et de la Commission Recherche (loi dite « FIORASO » promulguée le 22 juillet 2013). Il est consulté sur les orientations stratégiques de l'établissement en matière de politique de formation et de recherche.

► CONSERVATEUR DE BIBLIOTHÈQUES

Corps de catégorie A de la filière Bibliothèques.

► CONTRACTUEL

En France, un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations. On distingue les contractuels de droits public, classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C, des contractuels relevant du droit privé qui, eux, sont recrutés sous contrats aidés (ex contrats CAE-CUI).

► CONTRAT AIDÉ

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. Ces emplois aidés sont, en général, accessibles prioritairement à des « publics cibles », telles les personnes « en difficulté sur le marché du travail » ou les jeunes.

► CRCT, Congé pour recherche ou Conversion Thématique

Les CRCT sont accordés pour une durée de six ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés

depuis au moins trois ans peuvent bénéficier d'un premier congé de cette nature. Sont examinées en priorité les demandes des enseignants-chercheurs qui ont effectué pendant au moins 4 ans des tâches d'intérêt général, qui ont conçu ou développé des enseignements nouveaux ou des pratiques pédagogiques innovantes.

► CS, Voir COMMISSION DE LA RECHERCHE DÉTACHEMENT

Le détachement est la position du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps différent de son corps d'origine. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire, généralement dans le cadre d'une mobilité, ou à l'initiative de l'administration.

► DGS, Directeur Général des Services

Le terme a remplacé celui de Secrétaire Général.

► DISPONIBILITÉ

La disponibilité est la position du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou à l'initiative de l'administration.

► DOCUMENT UNIQUE

Il liste et hiérarchise les risques pouvant nuire à la sécurité des salariés.

Il préconise des actions visant à réduire ces risques, voire les supprimer.

La forme du document est libre, mais il doit faire l'objet de réévaluations régulières (au moins une fois par an).

► EC, Enseignant-Chercheur

Regroupe les Maîtres de conférences et les Professeurs d'université.

► ÉCHELON

Subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons.

► EMPLOI

L'emploi est un support ouvert au budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire.

► EMPLOI-TYPE

Terme utilisé notamment dans le référentiel REFERENS à propos des agents ITRF mais la notion peut s'appliquer à toutes les fonctions. L'emploi-type détaille les missions, les activités communes à un ensemble de postes. C'est à partir de cette notion qu'on rédige généralement les fiches de poste des agents.

► ENSEIGNANT-CHERCHEUR

C'est un enseignant titulaire qui partage statutairement son activité entre l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et qui exerce cette activité au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Il s'agit soit d'un Maître de conférences, soit d'un Professeur d'Université. Son service dû est de 192 HETD.

► EPSCP, Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

C'est le statut juridique d'une université. Ce statut lui permet de bénéficier d'une autonomie importante par rapport à d'autres établissements d'enseignement supérieur.

► ETP, Équivalent Temps Plein

La mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Équivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP.

► FIPHFP, Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

► GIPA, Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

Lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant annuel de revalorisation de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. C'est la GIPA.

► GPEEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

Elle a pour objectif de réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'établissement, tant en termes d'effectifs que de compétences. Elle fait partie des outils de pilotage rendus nécessaires depuis le passage aux RCE. La GPEEC est en lien étroit avec les processus RH suivants :

- la formation,
- la mobilité interne ou externe,
- l'évaluation,
- le recrutement.

► GRADE

Subdivision hiérarchique du corps. Le corps des ingénieurs d'étude par exemple comporte trois grades : ingénieur d'études de 2^e classe, ingénieur d'études de 1^{re} classe, ingénieur d'études hors classe.

► HCC, Heures de Cours Complémentaires

Pour couvrir l'intégralité de l'offre de formation proposée par l'établissement, les heures de service des enseignants ne suffisent pas. Les heures complémentaires (celles qui sont données en plus des heures de service) peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs qu'on appelle des chargés de cours ou vacataires d'enseignement.

► HDR, Habilitation à Diriger des Recherches

L'habilitation est la plus haute qualification universitaire. Elle fait suite à un doctorat et exige du candidat la rédaction d'une deuxième thèse, soutenue devant un jury analogue à celui du doctorat. L'habilitation est une condition nécessaire pour être qualifié et pouvoir se porter candidat à un poste de professeur des universités, sauf dérogations, dans les facultés de sciences et de lettres et sciences humaines.

► HETD, Heure Équivalent Travaux Dirigés

C'est en quelque sorte l'unité de mesure des heures d'enseignement : 1 heure de cours magistral représente 1,5 heure de travaux dirigés.

IAT, Indemnité d'Administration et de Technicité
Prime versée aux personnels de cat C des filières AENES et des Bibliothèques.

► IE voir IGE

► IFTS, Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

Primes perçues par les BIBASS, personnel de catégorie B et les Bibliothécaires, personnel de catégorie A de la filière Bibliothèques.

► IGE ou IE, InGénieur d'Études

Corps de catégorie A de la filière ITRF.

► IGR ou IR, InGénieur de Recherche

Corps de catégorie A de la filière ITRF.

► INDEMNITÉ DE CHAUSURES ET DE PETIT ÉQUIPEMENT

Primes perçues par les magasiniers, personnes de catégorie C de la filière Bibliothèques.

► INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

Primes perçues par les magasiniers, personnes de catégorie C de la filière Bibliothèques.

► INDEMNITÉ DE CAISSE ET INDEMNITÉ DE GESTION

Prime perçue par les agents comptables.

► INDEMNITÉ POUR CHARGES ADMINISTRATIVES

Prime perçue par les directeurs généraux de service et secrétaires généraux.

► INDEMNITÉ SPÉCIALE

Prime perçue par les conservateurs de bibliothèques, catégorie A de la filière Bibliothèques.

► INDICE BRUT

Un agent public perçoit mensuellement un traitement. Pour un fonctionnaire, le montant est fixé en fonction du grade de l'agent et de son échelon. À chaque échelon est associé un

indice brut qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire.

► INM

À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

► INVITÉ

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an.

► IR voir IGR

► ITRF, Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

Une des trois filières présentes en université, les deux autres étant la filière Bibliothèques et la filière AENES (ex ASU).

► LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE

Enseignant contractuel en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Son obligation de service est de 250 HETD à 300 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.

► LRU, LOI relative aux Libertés et Responsabilités des Universités du 10 août 2007

Dite aussi loi Pécresse du nom du ministre de l'époque. Son ambition était de rendre

l'université attractive, de modifier la gouvernance des universités et de rendre la recherche universitaire visible à l'échelle internationale. Elle a profondément bouleversé les modes de gouvernance, de pilotage et de gestion des établissements d'enseignement supérieur (cf. *www.senat.fr, rapport d'information de Dominique Gillot et Ambroise Dupont, fait au nom de la commission pour le contrôle de l'application des lois n° 446 [(2012-2013) - 26 mars 2013]*).

► MAG, Magasinier des bibliothèques

Corps de catégorie C de la filière Bibliothèques.

► MASSE SALARIALE

Crédits destinés au financement des rémunérations rattachées au plafond d'emplois. Ces crédits comprennent l'ensemble des rémunérations (cotisations patronales, cotisations salariales et primes).

► MCF, Maître de Conférences

Le service des Maîtres de Conférences est de 192 HETD. Les MCF et les PR, professeurs d'université, forment la communauté des enseignants-chercheurs.

► MÉDIANE

Quand on parle de distribution de revenus, de salaires, la notion de médiane est plus appropriée que celle de moyenne. En effet, la médiane est la valeur qui partage cette distribution en deux parties égales. Ainsi, pour une distribution de revenus, la médiane indique **le montant au-dessous et au-dessus** duquel se situent 50% des salaires. Si l'on prenait la moyenne, il suffirait de quelques très hauts revenus dans le panel pour donner une idée erronée de ce que gagne la majorité des agents.

► MENESR, Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

► MESR, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche (2007-2014)

Depuis avril 2014, l'administration de l'enseignement supérieur et de la recherche est rat-

tachée au ministère de l'Éducation nationale (MENESR).

► MODALITÉS DE SERVICE

Les différentes modalités de service sont :

- le temps partiel, la cessation progressive d'activité,
- le temps partiel thérapeutique, la délégation (enseignants),
- la mise à disposition et les prolongations d'activité.

Pour bénéficier d'une période de modalité, un fonctionnaire doit être en position d'activité ou de détachement.

Un contractuel peut, s'il remplit les conditions, bénéficier du temps partiel, de la cessation progressive d'activité ou de la délégation « enseignante ».

► MUTATION/MOBILITE INTERNE

Changement d'établissement d'affectation ou changement de service à l'intérieur d'un même établissement.

► NBI, Nouvelle Bonification Indiciaire

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies règlementairement, à ne pas confondre avec une prime. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent. Son intérêt est notamment d'ouvrir un droit à un « supplément de pension ». Autrement dit, la NBI améliore le montant de la retraite de l'agent.

► PES, Prime d'Excellence Scientifique

Cette prime peut être attribuée aux enseignants-chercheurs, titulaires et stagiaires, aux chargés et directeurs de recherche. Comme

son nom l'indique, elle récompense une contribution exceptionnelle à la recherche et au rayonnement scientifique. Elle est également attribuée de plein droit aux enseignants-chercheurs en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

► PFI, Prime de Fonction Informatique

Prime spécifique attribuée aux personnels exerçant des fonctions informatiques.

► PFR, Prime de Fonctions et de Résultat

Prime perçue par les SAENES, corps de catégorie B, les AAE et les Administrateurs, corps catégorie A de la filière AENES.

► PPRS, Prime de Participation à la Recherche Scientifique

Prime perçue par les personnels des catégories B et A de la filière ITRF.

► POSITION

Un fonctionnaire est obligatoirement placé à un instant donné dans une et une seule des six positions définies par le statut de la fonction publique : activité, disponibilité, détachement, service national, congé parental et hors cadre.

► PR, Professeur d'Université

Les PR et les MCF, Maîtres de Conférences, forment la communauté des enseignants-chercheurs. Le service d'un enseignant-chercheur est de 192 HETD.

► PRAG, Professeur Agrégé

Depuis 1972, les professeurs agrégés, comme les professeurs certifiés, les professeurs des lycées professionnels et les professeurs d'EPS, peuvent être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Lorsqu'il est affecté dans une université, le professeur agrégé n'est pas un enseignant-chercheur. De ce fait, il effectue le double d'un service d'enseignement d'un enseignant-chercheur, soit 384 HETD par an.

► PRCE, Professeur Certifié

Se reporter à PRAG.

► PRIME DE RENDEMENT

Prime perçue par les Conservateurs généraux, corps de catégorie A de la filière Bibliothèques

► PRIME DE TECHNICITÉ FORFAITAIRE DES PERSONNELS DE BIBLIOTHÈQUE

Prime perçue par les BIBAS, corps de catégorie B, et les Bibliothécaires, corps de catégorie A de la filière Bibliothèques

► PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

► QUOTITÉ DE TEMPS PARTIEL

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100% (implicite pour les fonctionnaires ou déterminée par le contrat de travail) peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90%.

► RAFP, Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

Depuis le 1^{er} janvier 2005, c'est la retraite complémentaire des fonctionnaires, basée sur les rémunérations accessoires (primes, indemnités, etc.).

► RCE, Responsabilités et Compétences Élargies

En référence à la loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.

Avec le passage aux RCE, l'université est dotée d'un budget global qui intègre l'ensemble de la masse salariale auparavant conservée par l'État pour les titulaires. Cette intégration entraîne un changement d'échelle important. Par ailleurs, l'université dispose désormais de deux plafonds d'emplois : un plafond d'emplois dit « État » et un plafond d'emplois dit « ressources propres ». Le premier correspond

aux seuls emplois financés par l'État. Le second correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ils sont tous les deux votés par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université. L'université ne peut dépasser ce plafond. Conséquence du passage aux RCE : l'obligation pour l'université de développer des outils de pilotage et de gestion prospective pour garantir une visibilité pluriannuelle de ses ressources humaines, financières, immobilières et de ses dépenses

► ROMPUS DE TEMPS PARTIEL

Fraction des moyens inutilisés dégagés par les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel. Tous les rompus de temps partiel peuvent être regroupés afin de permettre le recrutement de fonctionnaires ou d'agents contractuels. Exemple : Un fonctionnaire travaillant à 80% n'utilise que 80% du poste qu'il occupe. Les 20% restants sont des « rompus de temps partiel », il s'agit là de quotités physiques. Cependant, les agents travaillant à 80% perçoivent une rémunération de 85,7% et ceux à 90% une rémunération de 91,4%. La quotité financière libérée est différente de la quotité physique.

► SAENES, Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Corps de catégorie B de la filière AENES.

► SCD, Service Commun de Documentation

Désigne l'ensemble des bibliothèques de l'université. La Bibliothèque Universitaire et les bibliothèques dites d'UFRs sont des bibliothèques du SCD.

► SECTION CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. Ainsi, à titre d'exemple un enseignant-chercheur en littératures comparées sera en section 10, un enseignant-chercheur en chinois sera rattaché à la section 15.

► **SSIAP**, Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes

► **TABLEAU D'AVANCEMENT**

Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance.

► **TECH**, TECHnicien

Corps de catégorie B de la filière ITRF.

► **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour la même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an.

Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80%, 90%). Les fonctionnaires reçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

► **UFR**, Unité de Formation et de Recherche

► **VACATAIRE**

Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements, qu'on appelle vacataires d'enseignement ou chargés de cours, et des vacataires qui assurent des tâches administratives.