



Bilan social édition 2019

période du 1^{er} janvier au 31 août 2019

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

Président
Lionel Larré
Vice-Président du Conseil d'Administration
Nicolas Champ
Directrice Générale des Services
Marlène Barbotin
Directrice Générale des Services Adjointe
Krystel Le Coz-Thouvais
Directrice des Ressources Humaines
Cécile Méoule-Darriet

► **Coordination, sélection, traitement et reformulation des données**

Fabienne Enjalbal

► **Contributeurs**

Julien Paris

(Chargé du pilotage de la masse salariale - CAP)

Séverine Groult

(Observatoire des étudiants - CAP)

Pascale Bancel

(Responsable - DRH - Pôle BIATSS)

Marie Launay

(Responsable - DRH - Pôle enseignant)

Sylvie Butin

(Responsable - DRH - Pôle formation et concours RH)

Anthony Barbet

(Responsable - DRH - Pôle transversal)

Nathalie Martinez

(Responsable du bureau action sociale-DRH)

Magali Dorin

(Gestionnaire - DRH - Action sociale)

Violaine Lafourcade

(Responsable du Pôle Handicap)

Stéphane Gouvier

(Responsable - Cellule Prévention, sécurité, environnement)

Corinne Vrignaud

(Assistante de prévention- Cellule Prévention, sécurité, environnement)

Anne Strazielle

(Infirmière)

Julie Lesuau

(Assistante de service social)

L'ensemble des personnels de la DRH qui ont contribué à l'élaboration du Bilan Social.

► **Communication - PAO**

Ludivine Martin

(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)

Lionel Cazaux

(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)

Isabelle Froustey

(Responsable service communication)

► **Impression**

Pôle production imprimée

Ce travail est le fruit d'une étroite collaboration avec **Ludivine Martin** du Pôle Production Imprimée (PPI). Qu'elle en soit tout particulièrement remerciée.



EDITO

Le Bilan Social 2019 est un outil essentiel de pilotage de l'université sur plusieurs plans : la politique en matière de ressources humaines, l'amélioration de la qualité de vie au travail, la maîtrise de la masse salariale, la politique de recrutement, entre autres sujets.

C'est aussi une source d'information très riche pour quiconque s'intéresse à la physionomie de notre établissement, un document qui permet de mieux comprendre qui nous sommes. Il présente la physionomie de notre université à un instant T, et fournit un nombre d'informations utiles pour piloter de vastes domaines de notre activité, et en particulier ce qui se trouve au cœur de nos missions, la formation et la recherche.

A une époque où l'université française traverse de grandes difficultés pour remplir ses missions, le document que vous avez entre les mains permet de visualiser très clairement comment se manifestent ces difficultés. Il met bien en évidence par exemple la proportion de personnels contractuels par rapport au nombre de personnels titulaires de la fonction publique, l'augmentation du nombre de contractuels LRU ces dernières années, ou la diminution du taux d'occupation des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs par des titulaires (28-31). Il indique également des points de vigilance qui, s'ils sont bien compris et mieux maîtrisés, devraient nous permettre d'améliorer notre politique de recrutement. L'un des indicateurs les plus frappants est peut-être celui de l'augmentation de nos heures complémentaires (75).

Ces informations sont donc d'une très grande utilité car ils nous permettent d'identifier clairement les marges de progrès qui sont les nôtres. En termes d'égalité femmes-hommes par exemple, si certains indicateurs sont plutôt favorables, d'autres nous invitent à mettre en place des politiques visant une amélioration dans ce domaine, comme par exemple dans la proportion de femmes PR ou celle d'enseignantes-chercheuses bénéficiant d'un CRCT (67). Il en va de même du nombre de collègues en situation de handicap. Dans ces domaines, l'Université Bordeaux Montaigne doit s'engager de manière volontariste.

Outre l'intérêt que nous avons toutes et tous à lire ce document, sa présentation aérée et claire en rend la lecture très facile est plaisante. J'espère qu'il suscitera votre curiosité. Je tiens à remercier les collègues qui l'ont conçu et qui ont travaillé à la collecte de toutes ces données. La parution du bilan social 2019 est aussi pour moi l'occasion de saluer le travail de toutes et tous les collègues, toutes catégories confondues, qui se trouvent derrière ces indicateurs et qui permettent chaque jour à notre université d'assurer ses missions de service public de formation et de recherche.

Lionel LARRE

Président de l'université Bordeaux Montaigne

Isabelle BOUCHIBA-FOCHESATO

Vice-présidente déléguée Vie universitaire et qualité de vie au travail

POINT MÉTHODOLOGIQUE

Période prise en compte

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2019 à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019. Lorsque c'était pertinent, l'année universitaire 2018-2019 a été citée en référence.

Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. La date d'observation choisie est le 1^{er} décembre 2019. Les données financières sont présentées sur l'année civile 2019.

Sources

La majorité des données « ressources humaines » est extraite du logiciel MANGUE. Les données en lien avec la masse salariale et les heures complémentaires sont extraites du logiciel WIN-PAIE. Les données relatives à la formation proviennent du logiciel LAGAF.

Les références nationales utilisées renvoient au bilan social du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, édition 2017-2018.

Choix des indicateurs : la réglementation et le principe de réalité

Un arrêté du 22 décembre 2017 (portant modification de l'arrêté datant du 23 décembre 2013) fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social des établissements. Le choix a été fait de ne pas retenir l'ensemble des indicateurs afin de produire un document plus synthétique.

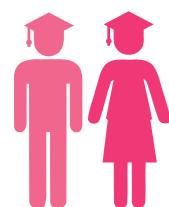
Document vivant, les prochaines éditions du bilan social feront l'objet d'ajustements et de nouveaux focus, sur la base des observations formulées dans le cadre du dialogue social et institutionnel.

SOMMAIRE

L'UNIVERSITÉ EN BREF	6-13
La formation	8
L'insertion professionnelle des étudiant(e)s	8
La recherche en 2019	9
Le personnel	10
Les moyens financiers	13
LA POLITIQUE SOCIALE	14-23
Instances du dialogue social	16
Instance et acteurs de l'action sociale	20
PERSONNELS	24-35
Emplois	26
Effectifs	29
DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	36-53
Recrutements titulaires	38
Avancement de carrière	41
Développement des compétences	45
Mobilités	50
CONDITIONS DE TRAVAIL	54-83
Temps de travail	56
Congés et positions	60
Compte épargne-temps et passifs sociaux	70
Décharges et modulations de service.....	73
Focus heures complémentaires	75
Santé au travail	77
MASSE SALARIALE	84-97
Définition de la masse salariale	86
Définition ETPT	86
GVT	88
Masse salariale par type de population	89
Analyse des rémunérations brutes perçues	93
Primes des BIATSS.....	95
Primes des enseignants	96
BOITE À OUTILS	98

L'UNIVERSITÉ EN BREF

La formation



2017/2018 : **17665** étudiants

2018/2019 : **18 113** étudiants

en comptant les inscriptions aux certifications du CLES/CLUB et C2i, à la préparation aux concours MEEF métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation et les diplômes proposés par le département d'étude de français langue étrangère. Augmentation de 448 étudiants (+ 2,5 %).



68% d'étudiantes

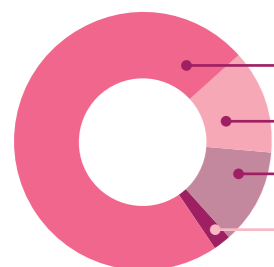


- Une université au **44^e rang** en nombre d'étudiants sur les 68 universités françaises
- **250** diplômes en formation continue
- **138** diplômes nationaux, 1 DAEU "A", 7 options de DUT, 14 mentions de licence, 10 licences professionnelles, 32 mentions de masters, 26 doctorats, 23 langues enseignées, 10 préparations au CAPES (DU), 19 préparations à l'Agrégation (4 internes et 15 externes), 10 diplômes concernés par l'apprentissage (75 apprentis en 2018/19)

L'insertion professionnelle des étudiant(e)s

Insertion pro : 30 mois après l'obtention de leur master (promotion 2016) :

Taux d'insertion (nombre de diplômés en emploi / nombre de diplômés en emploi ou en recherche d'emploi) : **87,2%**



72% en emploi

11% en recherche d'emploi

12% en poursuite d'études

5% inactifs

Secteurs d'activité

10% Dans les Arts et Spectacles

9% Dans l'information et la communication

35% **Travaillent dans l'enseignement**

Salaire moyen



Salaire net moyen mensuel (pour un emploi à temps plein en France) : **1770€**



Stabilité et niveau d'emploi

65% en emploi stable

74% cadres ou catégorie A de la fonction publique

La recherche en 2019 :

Les équipes de recherche :

6 Unités Mixtes de Recherche

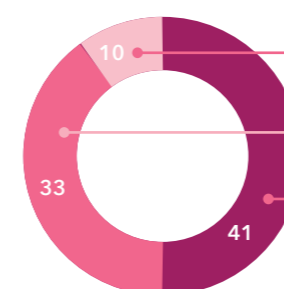
9 Equipes d'Accueil

1 Unité Mixte de Service

Budget et contrats recherche *

• **73%** du budget recherche issue de financements sur projets

• **116** contrats recherche dont :



Programmes de l'Agence Nationale de la Recherche (hors Investissement d'Avenir)

Programmes ANR-Investissement d'Avenir

Projets Région

*Source RAP 2019

1 Ecole doctorale

• **582** doctorants

• **32** mentions de doctorat

• **96** soutenances de thèses et HDR

• **450** heures de formations proposées

• **19%** de doctorants financés (salariés directement par l'établissement)

64 Doctorants contractuels en 2019-20

- **46** ont une activité complémentaire d'enseignement

- **8** contrats Région

- **2** contrats IDEX

- **1** contrat financé dans le cadre d'un projet européen

- **52** contrats financement établissement dont 10 contrats fléchés ENS

- **1** contrat financé dans le cadre d'un programme ANR

IUF Institut Universitaire de France

L'IUF a pour mission de favoriser le développement de la recherche de haut niveau dans les universités et de renforcer l'interdisciplinarité.

12 membres en 2018/19 dont **3 nouveaux membres en 2018** et **2 nouveaux membres en 2019**.

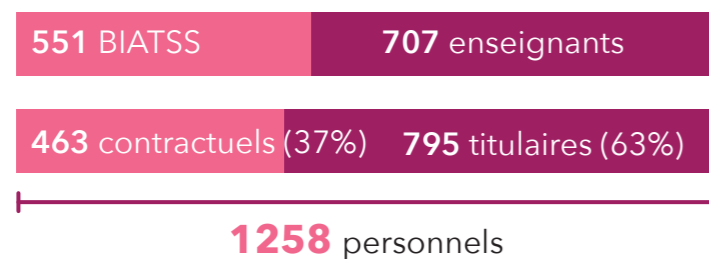
CNRS Centre National de la Recherche Scientifique

6 candidats ont été retenus en 2018/19 pour une délégation au CNRS ;

6 candidats ont été retenus en 2019/20.

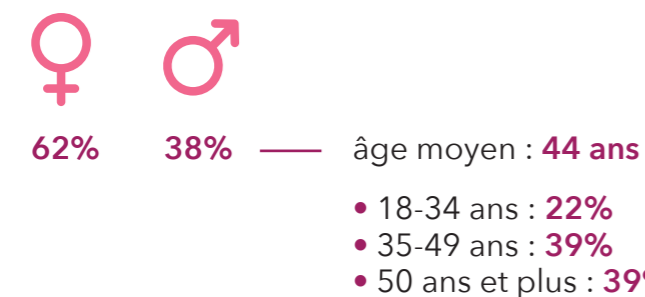
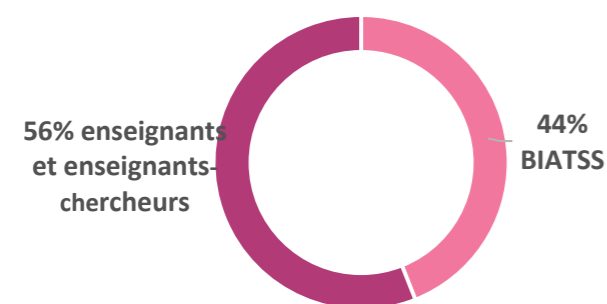
Le personnel

En 2019 :

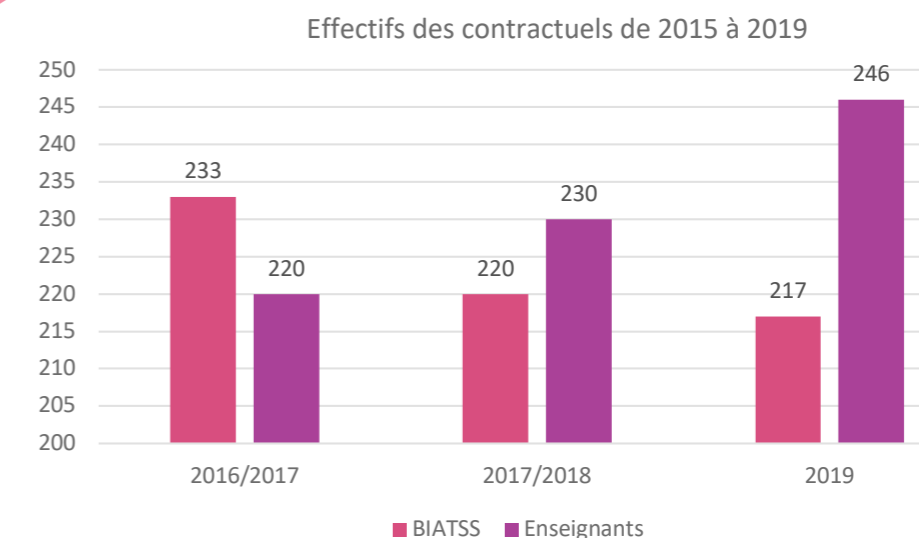
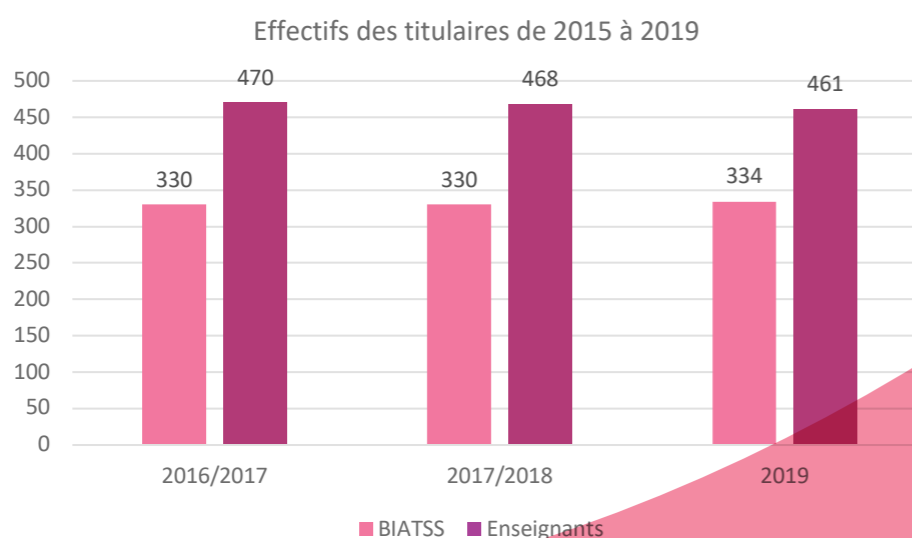


À l'université Bordeaux Montaigne, **71%** des personnels sont de la catégorie A, **9%** de la catégorie B et **20%** de la catégorie C.

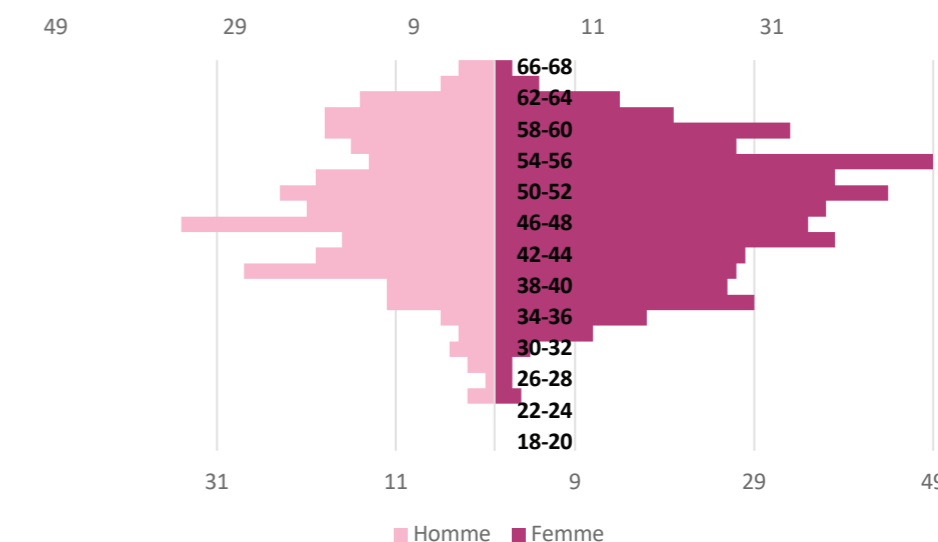
Parmi les personnels de catégorie A, les personnels enseignants représentent près de **79%** des agents.



Effectifs enseignants et BIATSS



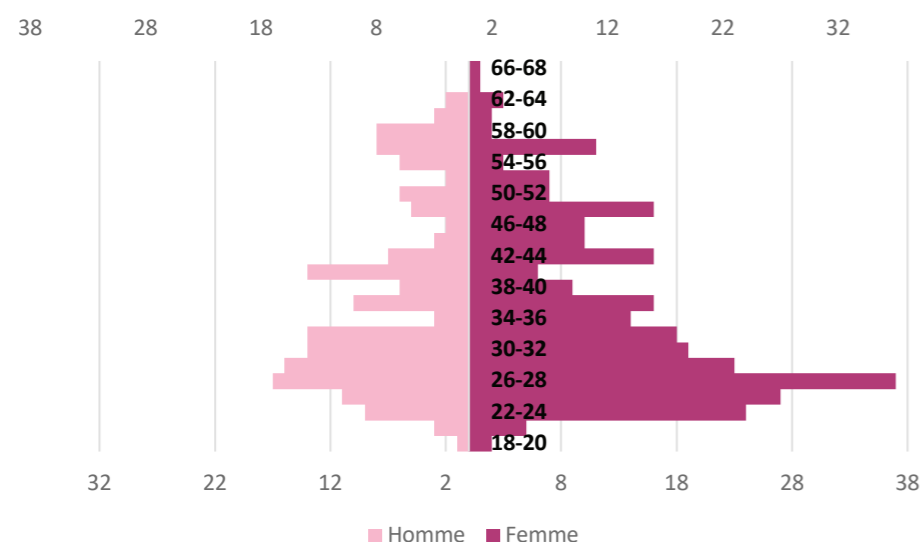
Pyramide des âges des fonctionnaires



La pyramide des âges des agents titulaires présente une forme de toupie indiquant une forte représentation des classes d'âge moyennes et une population majoritairement féminine.

Age moyen des agents titulaires : **49 ans**

Pyramide des âges des agents contractuels

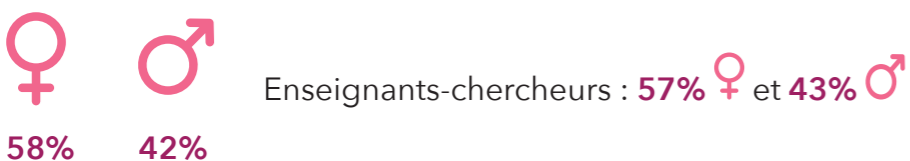


La pyramide des âges des agents contractuels montre que la population est plutôt jeune et majoritairement féminine (tranche d'âge de 22 à 32 ans majoritaire).

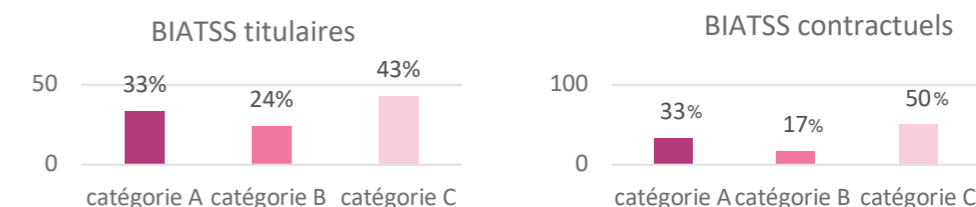
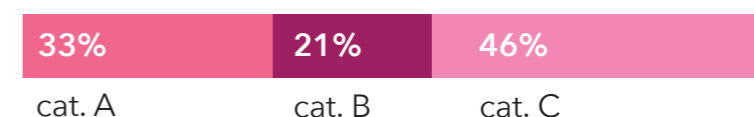
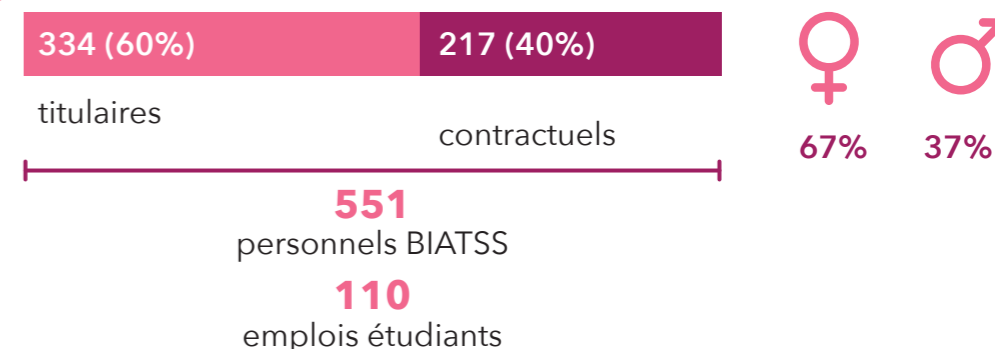
Les doctorants contractuels, lecteurs et ATER, jeunes et nombreux renforcent la forme de la pyramide.

Age moyen des agents contractuels : **37 ans**

Focus sur les personnels enseignants et enseignants chercheurs



Focus sur les personnels BIATSS



Les moyens financiers*

Fonctionnement

Les produits de fonctionnement progressent de **4.03%** par rapport à 2018.

La subvention pour charge de service public concerne à **92%** des crédits de masse salariale et à **8%** des crédits de fonctionnement.

↗ Elle augmente de **1%** par rapport à 2018.

Les subventions des partenaires institutionnels bénéficient à **80%** au secteur de la recherche.

Les charges progressent à un rythme moins soutenu que les produits par rapport à l'année 2018 : **3.76%**

84.34% des dépenses = masse salariale (contre 85.54% en 2018, ce ratio connaît une amélioration mais le seuil d'alerte fixé par le Ministère est 83%)

Investissement

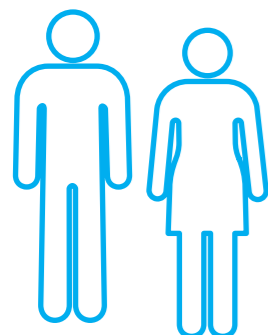
Le montant des dépenses d'investissement enregistrées en 2019 est de **3 193 540€** (dont immobilier : **41%**, informatique : **16%**, acquisition de matériel scientifique et d'enseignement : **18%**)

* Source Compte financier 2019

POLITIQUE

SOCIALE

LE COMITÉ TECHNIQUE CT



Femmes 12
Hommes 8

Réunions

2016/2017	2017/2018	2018/2019
20	16	13

Élus pour 4 ans

Dernière élection : 6 décembre 2018

2 représentants de l'administration :
Président de l'université et Directrice générale des services

10 représentants du personnel

10 suppléants

Le rôle et les missions

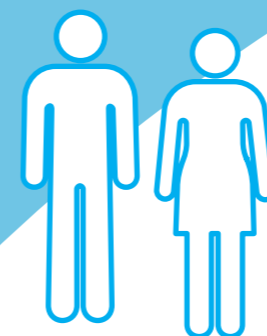
Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, la politique de gestion de ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Thématiques

2018/2019 :

- Arbitrages sur les campagnes d'emplois 2019 : BIATSS et enseignants ;
- Régime indemnitaire BIATSS 2018;
- Régime indemnitaire des agents non titulaires ;
- Indemnité Compensatrice CSG des agents non titulaires ;
- Procédure de gestion du jour de carence;
- Élections professionnelles ;
- Plan de formation des personnels pour l'année 2018-2019 (dont formation des nouveaux MCF) ;
- Comité des utilisateurs d'Hamac ;
- Actualisation de la cartographie des emplois ;
- Gestion du temps de travail BIATSS et utilisation du logiciel Hamac ;
- Organisation du travail dans les UFR ;
- Organisation des services (recrutements, changement de nom et d'organigramme...);
- Campagne de télétravail ;
- Plan de formation des nouveaux élus ;
- Règlement intérieur du comité technique ;
- Action sociale (bilan de l'année 2018, relèvement du quotient familial pour les ASIU...);
- Rapport annuel de performance 2018 ;
- Modification des modalités de recrutement des chargés de cours ;
- Débat d'orientation sur le principe de CDIisation d'enseignants contractuels et les modalités de CDIisation d'agents contractuels BIATSS ;
- Règlement intérieur de l'établissement ;
- Cotisation sport et culture pour les personnels ;
- Gestion des services enseignants du DEFLE.

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL CHSCT



Femmes 12
Hommes 13

Réunions

2016/2017	2017/2018	2018/2019
6	7	5

Élus pour 4 ans

Dernière élection : 6 décembre 2018

2 représentants de l'administration,
Président de l'université et Directrice Générale des Services

9 représentants des personnels (voix délibératives) + **9** suppléants

3 membres de droit (conseiller de prévention, médecin du travail et inspecteur SST, voix consultative)

1 représentant étudiant + **1** suppléant

Le rôle et les missions

Il 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 des chefs de service, des prescriptions du code du travail, relatives à la santé et à la sécurité au travail, applicables à la fonction publique.

Thématiques

2018/2019 :

- Présentation des travaux dans le cadre de « l'Opération Campus » ;
- Bilan des accidents de travail supérieur à 15 jours ;
- Conditions de travail des responsables des pôles études des UFR ;
- Présentation du document unique et du plan d'action 2018-2019 ;
- Charte de déontologie ;
- Relevé de registre santé sécurité au travail (SST)
- Procédure de dématérialisation des registres SST ;
- Formation des membres CHSCT ;
- Cartographie des acteurs de la prévention ;
- Visite de locaux ;
- Point amiante ;
- Télétravail.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la création d'une instance unique, **le comité social d'administration**, issu de la fusion du CT et du CHSCT (entrée en vigueur au prochain renouvellement des représentants des personnels dans la fonction publique en décembre 2022).

LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

► Rôle

La commission paritaire d'établissement (CPE) est consultée sur les décisions individuelles et les affectations pour les personnels titulaires et stagiaires de l'université. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales.

► Composition

13 représentants de l'administration titulaires (+ 13 suppléants)

13 représentants des personnels titulaires (+ **13** suppléants)

Les représentants des personnels sont élus par filières (groupe) et par catégories, au scrutin de listes présentées par les organisations syndicales.

► Nombre des représentants du personnel par catégorie et par groupe

Groupe 1 : Personnels ITRF

Catégorie A	2
Catégorie B	2
Catégorie C	2
Total	6

Groupe 2 : Personnels AENESR

Catégorie A	1
Catégorie B	1
Catégorie C	2
Total	4

Groupe 3 : Personnels des Bibliothèques

Catégorie A	1
Catégorie B	1
Catégorie C	1
Total	3

► Nombre de réunions en 2018-2019

Les CPE se sont réunies à **19** reprises pendant l'année 2018-2019

Formation plénière : **3** séances

Formations restreintes :

9 séances personnels ITRF

4 séances personnels AENES

3 séances personnels BIB

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES - CCP-ANT

► Rôle

La CCP-ANT est obligatoirement consultée :

- sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

► Composition

5 membres de l'administration titulaires (+ 5 membres suppléants)

5 représentants titulaires des personnels contractuels (+ 4 suppléants)

Nombre de réunions 2018-2019 : **4 réunions**

COMMISSION LOCALE D'ACTION SOCIALE (CLAS)

Bilan pour l'année 2019

Dépense annuelle du budget de la CLAS : **16 465.77€**

Le nombre d'agents (42) ayant bénéficié du soutien de la CLAS a augmenté de 20%.

30 aides ont été octroyées en 2019 contre **28** en 2018.

26 prêts ont été octroyés en 2019 contre **17** en 2018.

Montant moyen de l'aide : **549€**

Montant moyen de l'avance : **477€.**

Soutien de la CLAS

Montants et pourcentages des aides accordées par catégories de personnels :

CATEGORIES DE PERSONNELS	MONTANTS DES AIDES 2019	% 2018	% 2019	Variation
Contractuel C	5 395,77 €	31,25%	32,77%	+2%
Contractuel A	3 200,00 €	23,08%	19,43%	-4%
Titulaire catégorie C	3 600,00 €	23,38%	21,86%	-2%
Titulaire catégorie B	3 070,00 €	18,65%	18,64%	-0.01%
Titulaire catégorie A	1 200,00 €	3,64%	7,29%	+4%
Total	16 465,77 €	100,00%	100,00%	

Prestations d'action sociale

L'action sociale contribue à améliorer les conditions de travail et de vie des personnels et constitue un des objectifs prioritaires de l'établissement.

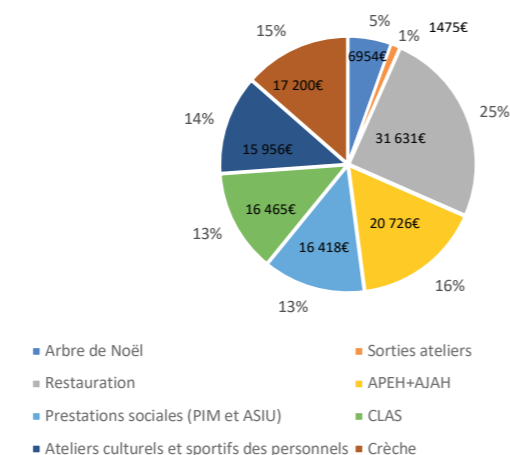
La politique est essentiellement portée par la Direction des ressources humaines.

Les actions culturelles et sportives sont portées conjointement par le DAPS et par le service d'action culturelle.

Les dépenses consacrées à l'action sociale pour 2019 s'élèvent à **126 827.12€**

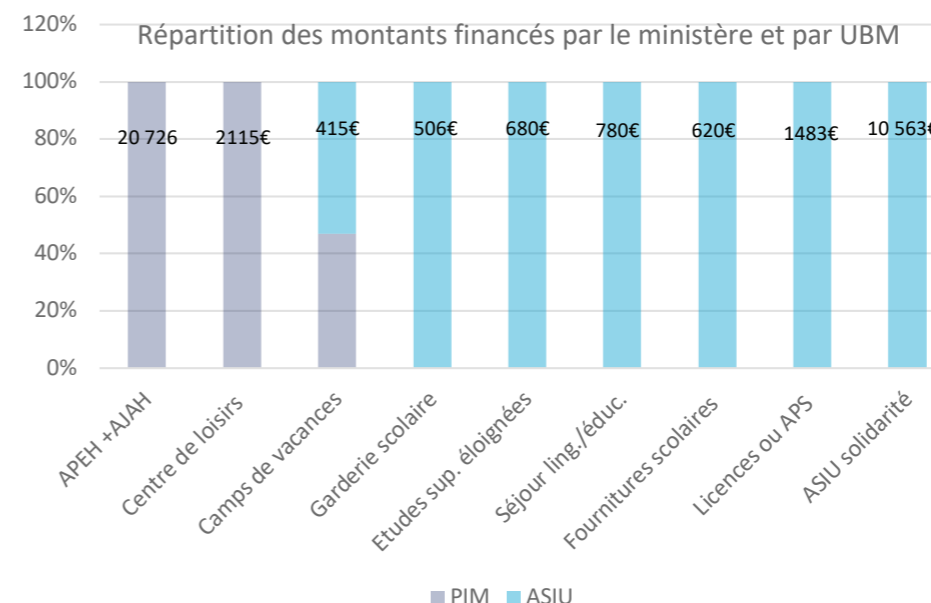
Répartition des montants par type de dépenses :

Répartition des montants par type de dépenses



- *APEH Allocation aux parents d'enfants handicapés
- *AJAH : allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap poursuivant des études, en apprentissage ou en stage de formation professionnelle
- *PIM Prestations interministérielles
- *ASIU Aide sociale d'initiative universitaire

Subvention des prestations sociales: parts PIM/ASIU (hors restauration)



Les prestations interministérielles PIM sont versées chaque année à l'université par le MENESR. Elles sont reversées aux bénéficiaires dans le cadre de l'action sociale. Les aides spécifiques d'initiative universitaire (ASIU) viennent s'ajouter aux PIM ou assurent seules la subvention de diverses prestations.

Les ASIU et PIM (à l'exception de l'APEH, l'AJAH et l'ASIU « solidarité jour de carence ») sont soumises au quotient familial.

Nouveautés 2019

- Le Conseil d'Administration du 7 septembre 2018 a autorisé la création d'une nouvelle ASIU dénommée « **Solidarité Jour de carence** ». Son montant est proratisé en lien avec la quotité de travail de l'agent. En 2019, 239 demandes d'ASIU ont été faites par 133 personnels.
- Le quotient familial est revalorisé de **8875€ à 10 000€**
- Un bureau d'action sociale a vu le jour au sein de la DRH au 1^{er} septembre 2018

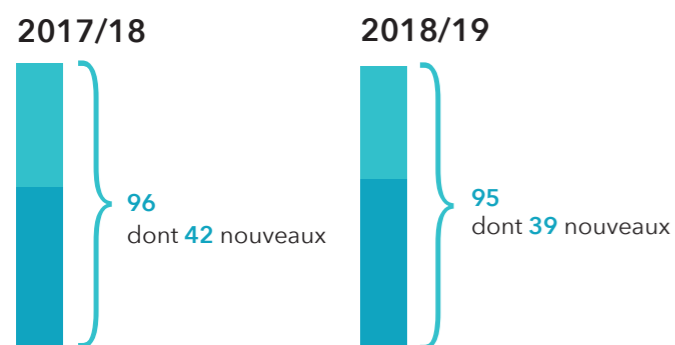
La restauration

La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de la rémunération de l'agent.

En 2019 le coût supporté par l'université s'élève à **31 631€** (en hausse de **12%** par rapport à l'année 2018) pour 11 472 repas pris en charge (on constate une hausse de la fréquentation de 2% sur les repas pris dans les prestataires de restauration du CROUS).

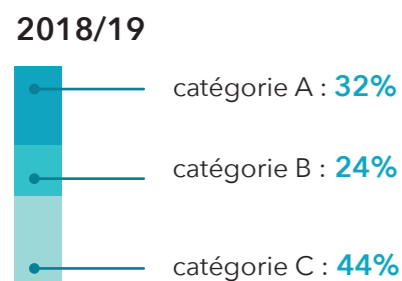
FOCUS SUR LA TYPOLOGIE DES PERSONNES RENCONTRÉES PAR L'ASSISTANTE SOCIALE

Nombre de personnes rencontrées :



En moyenne **4 rencontres par agent** stable par rapport à l'année précédente

Catégorie fonction publique :

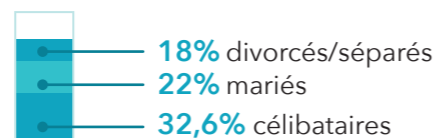


>> Les personnels rencontrés de **catégorie A** sont en forte augmentation

Age :

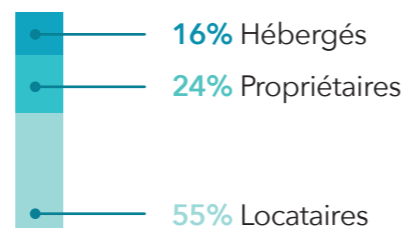
42 ans en moyenne

Situation familiale :

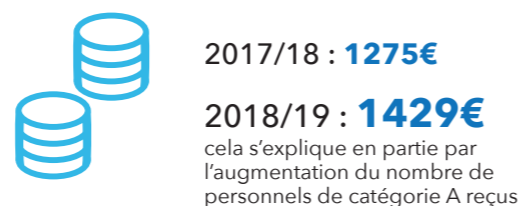


Nombre d'enfant moyen par famille : **1.21**

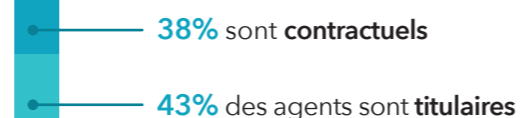
Logement :



Salaire moyen :



Statut:



77% des agents sont à temps plein contre 70% en 2017-2018

NATURE DES DEMANDES

► Motifs principaux des demandes



Financière pour **70%** contre **63%** sur l'année universitaire 2017/2018



Logement pour **49%** contre **56%** sur l'année universitaire 2017/2018



Problématiques liées à la famille et aux relations intra familiales (divorce, séparation) pour **34%** contre **44%** sur l'année universitaire 2017/2018



Santé pour **28,4%** contre **27%** sur l'année universitaire 2017/2018

► Ensemble des demandes formulées :

- Financière
- Logement
- Santé
- Ouverture de droit
- Veuvage
- Conseil dans le cadre d'une procédure de divorce
- Accompagnement à la négociation avec des créanciers
- Soutien autour des diverses problématiques familiales
- Accompagnement des personnes présentant des difficultés psychologiques.
- Travail autour des addictions
- Aide aux démarches à la suite d'un deuil
- Appui aux demandes de remises gracieuses.
- Appui et accompagnement dans le cadre de demande auprès de la MDPH

OBSERVATION

Le nombre d'agents rencontrés durant l'année universitaire 2018-2019 est stable par rapport à l'année précédente. Un grand nombre d'agents bénéficie depuis plusieurs années d'un accompagnement personnalisé et complet en raison de problématiques multiples.

Il est également à noter l'augmentation des suivis consécutifs à un deuil (veuvage ou deuil familial) de même que l'augmentation de l'accompagnement de personnels de catégorie A à temps complet.

EMPLOIS

► Emploi :

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

► Plafond d'emploi

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

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

Il est révisé lors des budgets rectificatifs.

Le plafond d'emploi pour 2019 exprimé en ETPT est de :

État : 985 ETPT

Ressources propres : 202

Total : 1153 ETPT

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	465 (1)		465
		CDI	6	-	6
	Non permanents	CDD	132	37	169
		S/total EC	602	37	640
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS					-
BIATOSS	Permanents	Titulaires	319 (2)		319
		CDI	27	3	30
	Non permanents		3	162	165
		S/total Biatoss	349	165	514
Totaux			951 (3)	202	1153
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			985 (5)		

Plafond global des emplois voté par le CA 1159

Source : Tableau n° 1 - Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du Compte financier 2019

► Suivi des emplois

Le suivi des emplois s'exprime en ETPT. Il correspond à l'ensemble des personnels de l'université rémunérés et en activité en tenant compte de leur temps de travail.

Ce suivi mesure le potentiel effectif de travail au sein de l'établissement, pondéré en tenant compte de la présence des personnels au prorata temporis dans l'année.

Au 31 décembre 2019, l'université Bordeaux Montaigne décompte **1159.4 ETPT**.

► Emplois enseignants

ETPT par type de population

Enseignants titulaires	ETPT déc. 2019
Maîtres de conférences	271
Professeurs des universités	120,5
PRAG	30
PRCE	30,8
PLP	3
PEPS	5
Total	460,3

Enseignants contractuels et recherche	ETPT déc. 2019
Contractuels*	51,31
Lecteurs	25
ATER	16
Associés	24
Doctorants contractuels	63,0
Chercheurs contractuels	19,3
Professeurs invités	0,3
Total	198,61

*dont 5,2 ETPT de CDI enseignants, 18 ETPT de CDD LRU de type lecteur, 2 ETPT de CDD LRU de type enseignant associé

Occupation des emplois enseignants

Taux d'occupation par des titulaires*

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Prévisionnel 2019	Réalisé 2019	Prévisionnel 2020	Cible 2021
Taux d'occupation des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs par des titulaires	93%	92%	92%	94%	94%	96%	92%

La hausse prévue pour le prévisionnel de 2019 du taux d'occupation des emplois enseignants résulte de la hausse du nombre de titulaires enregistrés à la rentrée 2018 (+8 ETP). L'année 2019 est caractérisée par un taux d'occupation des emplois par des titulaires à la hausse pour les emplois d'enseignants chercheurs

Source : RAP 2019

* sur Budget État, et hors budget ressources propres de l'établissement

Emplois BIATSS

ETPT par type de population

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2019
Catégorie A	100,20
Catégorie B	78,50
Catégorie C	136,10
Administrateur	1,00
Agent comptable	1,00
Directeur Général des Services	1,00
Total	317,80

BIATSS contractuels	ETPT déc. 2019
CDD	145,10
CDI	29,70
Apprentis	3,00
Contractuels étudiants	4,90
Total	182,70

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2019
ASI	21,70
IGE	47,40
IGR	8,80
Attaché	11,50
Bibliothécaire	4,80
Conservateur	6,00
TECH RF	59,60
SAENES	9,40
Assistant bibliothécaire	9,50
Adjoint RF	89,20
ADJENES	36,50
Magasinier	10,40
Directeur général des services	1,00
Agent comptable	1,00
Administrateur	1,00
Total général	317,80

Occupation des emplois BIATSS

Taux d'occupation par des titulaires*

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Prévisionnel 2019	Réalisé 2019	Prévisionnel 2020	Cible 2021
Taux d'occupation des emplois BIATSS par des titulaires	97%	97%	98%	97%	97%	95%	97%

En 2017 et 2018, le taux d'occupation a atteint 97% et 98% du fait des recrutements effectués au titre de la loi Sauvadet. En 2019, le taux d'occupation a diminué d'un point. Source RAP 2019

*Sur Budget Etat, et hors budget ressources propres de l'établissement

EFFECTIFS

Enseignants

707 enseignants dont 461 enseignants titulaires (65%) et 246 enseignants contractuels (35%)

Dans l'enseignement supérieur le rapport titulaire/non titulaire pour la population enseignante est passé de 68.9%/31.1% à 68.3%/31.7% de 2012 à 2017.

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition des enseignants titulaires par corps au 1^{er} décembre 2019

Corps	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Professeurs des universités	73	48	121	40
Maîtres de conférences	96	176	272	65
Professeurs agrégés	11	19	30	63
Professeurs certifiés	8	23	31	74
Professeurs d'éducation physique et sportive	2	2	4	50
Professeurs de lycée professionnel	2	1	3	33
Total	192	269	461	58%

393 enseignants-chercheurs, 68 professeurs du second degré

85.65% d'enseignants-chercheurs (86.2% en 2016-2017)

14.75% d'enseignants du second degré (13.8% en 2016-2017)

Dans l'enseignement supérieur chez les enseignants, la filière universitaire est la plus représentée avec 70.1% des effectifs, suivie de la filière enseignante des corps du 2nd degré avec 18,5 %.

Le taux de féminisation chez les enseignants titulaires est de 39% (58% à UBM).

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Répartition des enseignants contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2019

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels Loi LRU	18	40	58	69
ATER à mi-temps	6	4	10	40
ATER à temps plein	2	9	11	82
Doctorants contractuels	22	42	64	66
Formateurs en langues*	2	4	6	67
Lecteurs (dont contractuels Loi LRU sur des fonctions de lecteurs)**	12	29	41	71
Associés à temps plein (dont Contractuels Loi LRU sur des fonctions d'associés)***	4	1	5	20
Associés à mi-temps	29	13	42	31
CDI	6	2	8	25
Contractuel enseignant handicapé	1	0	1	0
Total	102	144	246	59

*les formateurs en langues sont des enseignants contractuels LRU
 **dont 16 enseignants contractuels LRU sur des fonctions de lecteurs
 ***dont 2 enseignants contractuels LRU sur des fonctions d'associés

Le pourcentage de femmes dans la population enseignante titulaire et non titulaire est de 59% en 2019 (en 2016-2017 elle était de 57% chez les enseignants titulaires et de 55% chez les enseignants non titulaires).

Dans l'enseignement supérieur, entre 2016 et 2017 la part des femmes a augmenté chez les personnels enseignants titulaires (de 38.6% à 39.1%). Pour les personnels enseignants non titulaires elle est de 44.8% en 2017 (comme en 2016).

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Tendances :

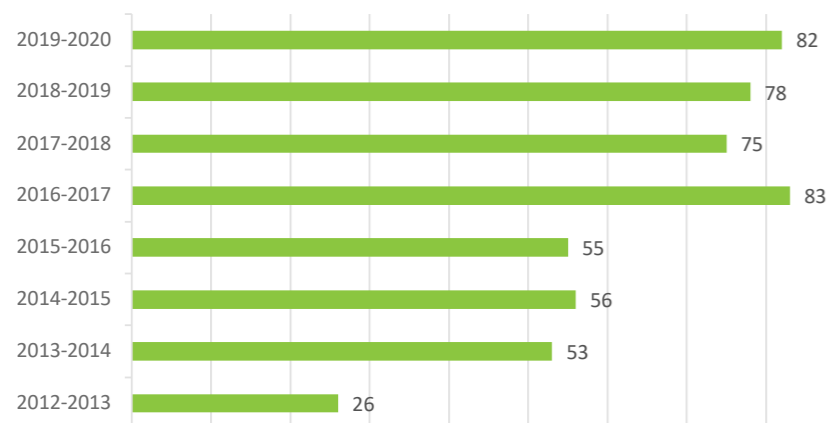
Contractuels LRU

Les contractuels LRU ont été créés par la **Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités**.

Article L.954-3 du code de l'éducation : le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

- 1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Evolution du nombre de contractuels LRU depuis 2012



Les enseignants contractuels LRU représentent la part la plus importante des enseignants non titulaires soit **33%** de la population enseignante non permanente avec un taux de féminisation de **71%**. Dans l'enseignement supérieur la part des enseignants contractuels LRU dans les effectifs est de **4.5%** (avec un taux de féminisation de **43.4%**)

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

BIATSS

551 BIATSS dont **334** BIATSS titulaires (**60%**) et **217** BIATSS non titulaires (**40%**) (En comptant les contractuels étudiants qui sont au nombre de **110** l'effectif des BIATSS non titulaires s'élève à **327**)

Dans l'enseignement supérieur le rapport titulaire/non titulaire pour la population BIATSS a évolué en faveur des agents titulaires en passant de **60.2%/39.8%** à **62.4%/37.6%** de 2012 à 2017

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition des enseignants titulaires par composante

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PLP	PEPS	Total
UFR Humanités	57	105	9	1	0	0	172
UFR Langues et Civilisations	41	94	11	13	0	0	159
UFR STC	19	36	5	0	0	0	60
IJBA	0	3	0	0	0	0	3
IUT	4	31	4	9	1	0	49
DAPS	0	0	0	0	0	4	4
DEFLE		3	1	7	2	0	13
FTLV	0	0	0	1	0	0	1
Total	121	272	30	31	3	4	461

Répartition des enseignants non titulaires par composante

	ATER	Doctorants contractuels	Formateurs en langues	Lecteurs	CDD LRU	CDI	Enseignants associés	Contractuel enseignant handicapé	Total non titulaires
UFR Humanités	12	22	0	0	6	4	9	0	53
UFR Langues et Civilisations	5	14	6	40	25	1	1	0	92
UFR STC	2	8	0	0	2	0	14	0	26
IJBA	1	0	0	0	0	0	5	0	6
IUT	1	0	0	1	8	0	18	1	29
DAPS	0	0	0	0	9	2	0	0	11
DEFLE	0	0	0	0	6	1	0	0	7
FTLV	0	0	0	0	2	0	0	0	2
Unités de recherche	0	19	0	0	0	0	0	0	19
CEMMC	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Total	21	64	6	41	58	8	47	1	246

Répartition des BIATSS titulaires par corps au 1^{er} Décembre 2019

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
ADAENES	4	8	12	67
SAENES	2	8	10	80
ADJENES	5	34	39	87
IGR	6	3	9	33
IGE	19	32	51	63
ASI	12	13	25	52
TECH	21	40	61	66
ATRF	32	60	92	65
Conservateurs	4	2	6	33
Bibliothécaires	1	4	5	80
BIBAS	2	8	10	80
Magasiniers	4	7	11	64
ADMENESR	0	1	1	100
Agent comptable	0	1	1	100
DGS	0	1	1	100
Total	112	222	334	66% de femmes

Parmi les BIATSS titulaires :

- **71%** sont de la filière ITRF
- **18%** de la filière AENES
- **9.5%** de la filière des bibliothèques

Les pourcentages nationaux sont **69.4%** pour la filière ITRF et **21.9%** pour la filière administrative (AENES).

Le taux de féminisation chez les BIATSS titulaires dans l'enseignement supérieur est de **63%** (66% à UBM).

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2019

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels catégorie A	11	22	33	67
Contractuels catégorie B	12	16	28	57
Contractuels catégorie C	25	64	89	72
CDD chercheurs catégorie A	6	8	14	57
CDI catégorie A	2	6	8	75
CDI catégorie B	1	8	9	89
CDI catégorie C	1	15	16	94
Post-doctorants	9	7	16	44
Apprentis	2	2	4	50
Contractuels étudiants	30	80	110	73
Total	99	228	327	69% de femmes

Les agents non titulaires BIATSS sont majoritairement des femmes (69%). Ce taux de féminisation est légèrement supérieur à celui observé pour les agents BIATSS titulaires (66%). Il en est de même dans l'enseignement supérieur où le taux de féminisation chez les BIATSS non titulaires est de 66.2% et de 63.4% chez les BIATSS titulaires.

Source : Bilan social 2017-2018 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition des effectifs BIATSS par composante

	TOTAL BIATSS	BIATSS titulaires	BIATSS Contractuels	CDI	Post-doc-torants	Appren-tis	Contractuels étu-diants	Service civique
DAPS	2	1	0	0	0	0	0	1
Agence comptable	17	15	1	1	0	0	0	0
Associations, partenaires et hébergés	7	5	1	1	0	0	0	0
CFA	1	1	0	0	0	0	0	0
DEFLE	9	2	3	1	0	0	3	0
Direction de la recherche	30	19	10	1	0	0	0	0
Direction de la scolarité	17	15	2	0	0	0	0	0
DAF	11	6	4	1	0	0	0	0
Direction des relations internationales	15	5	8	0	0	0	1	1
DRH	27	22	1	4	0	0	0	0
Direction du patrimoine immobilier et logistique	35	24	10	1	0	0	0	0
Direction du système d'information et du numérique	47	28	16	2	0	1	0	0
Direction générale des services	90	24	9	0	0	0	57	0
Formation tout au long de la vie	8	5	3	0	0	0	0	0
Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine	5	2	2	1	0	0	0	0
Institut Universitaire de Technologie	31	19	10	1	0	0	1	0
LABEX LASCARBX	6	1	2	3	0	0	0	0
Présidence	2	1	1	0	0	0	0	0
Presses universitaires de Bordeaux	12	9	3	0	0	0	0	0
Service commun de documentation	85	50	14	6	0	1	14	0
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire	14	8	5	1	0	0	0	0
UFR HUMANITES	43	17	15	2	0	0	9	0
UFR LANGUES et CIVILISATIONS	54	22	11	3	0	0	18	0
UFR STC Sciences des territoires et de la communication	20	14	5	1	0	0	0	0
Unités de recherche	56	10	23	1	16	2	4	0
Direction de la communication	5	3	2	0	0	0	0	0
Direction orientation stage insertion professionnelle	15	6	3	2	0	0	3	1
TOTAL	664	334	164	33	16	4	110	3

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

RECRUTEMENT

Enseignants-chercheurs

Comités de sélection (3 recrutements en 2019)

Les comités de sélection comprennent une proportion minimale de **40%** de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe - article 9 du décret 84-431 du 6 juin 1984.

Année	Nature du poste	Nombre de COS constitués	Total membres COS	% de femmes présidentes
2016	MCF	14	146	28%
	PR	10	90	60%
2017	MCF	10	100	60%
	PR	5	44	80%
2018	MCF	9	96	44%
	PR	4	38	25%
2019	MCF	2	24	0%
	PR	1	8	0%

La campagne de recrutement des personnels enseignants-chercheurs 2019 est restreinte car l'université a été contrainte de geler des postes. Les **3 postes** suivants ont été mis au recrutement :

- un poste de **professeur des universités en arts (section CNU n°18)**
- un poste de **maître de conférences en langues et cultures japonaises (section CNU n°15)**
- un poste de **maître de conférences en aménagement durable, projet urbain et économie sociale et solidaire (section CNU n°24)**
Recrutement via le dispositif BOE « bénéficiaire de l'obligation d'emploi »

Coût des sessions de recrutement

2016 : **41 500€**
2017 : **29 250€**
2018 : **32 280€**
2019 : **3720€**

Endorecrutement total des enseignants-chercheurs

(recrutement de candidats locaux) :

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018
Effectifs	7/24	7/15	4/11
%	29,2%	46,7%	36,4%
	Prév. 2019	Réalisé 2019	Cible 2021
	1/2	2/3	
	50%	66%	46,4%

Sur 3 postes ouverts, l'endorecrutement concerne 1 professeur des universités et 1 maître de conférences. Le faible nombre de postes ouverts pour 2019 risque de conduire à une variation importante de cet indicateur sans que pour autant il soit significatif.

Le taux d'endorecrutement au niveau de l'établissement, est relativement proche de la moyenne nationale pour les PR (47,5% contre 44,6%) sur la période 2008 à 2013 et sensiblement supérieur à la moyenne nationale pour les MCF (29,9% contre 21,8%). Cet indicateur est difficile à gérer au regard de l'indépendance et de la souveraineté des comités de sélection et des jurys de concours.

Il est de plus très changeant en raison des faibles effectifs.

Source RAP 2019

Origine des maîtres de conférences recrutés

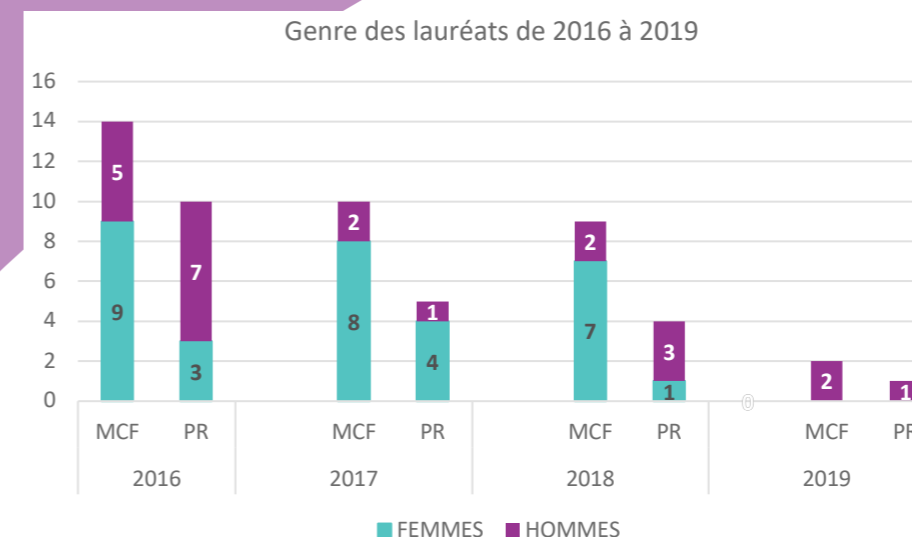
50% assuraient des fonctions d'ATER
50% de contractuels enseignants LRU

Genre des lauréats

En 2018 les postes de professeurs des universités ont très majoritairement été pourvus par des hommes alors que les postes de maîtres de conférences l'ont été par des femmes (en 2017 les postes des 2 types de population avaient été majoritairement pourvus par des femmes, 80% des recrutés).

2018
MCF : **78% F, 22% H**
PR : **25% F, 75% H**

2019
Les 2 postes de maîtres de conférences et le poste de professeur des universités ont tous été pourvus par des hommes.



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

Enseignants du second degré

2015 : **8** recrutements (6 PRAG, 1 PEPS, 1 PRCE) - **62.5% de femmes**

2016 : **6** recrutements (2 PRAG, 4 PRCE) - **66% de femmes**

2017 : **2** recrutements (1 PRAG, 1 PRCE) - **50% de femmes**

2018 : **8** recrutements en anglais, arabe, japonais, histoire et génie électrique (2 PRAG, 3 PRCE, 1 PEPS, 1 PLP) - **71% de femmes**

Le recrutement d'un enseignant du second degré en langue japonaise a été infructueux.

2019 : **4** recrutements en anglais, arts plastiques, économie gestion (2 PRAG, 2 PRCE) - **75% de femmes**

Le nombre de recrutements d'enseignants du second degré a augmenté en 2018 après avoir connu une forte baisse en 2017. Il est de nouveau à la baisse en 2019.

BIATSS

Concours ouverts

(1 concours externe- 6 concours internes)

Nature du poste		2016	2017	2018	2019
Recrutement classique	A	3	2	2	4
	B	3	1	0	3
	C	1	0	0	0
Recrutement Sauvadet Loi du 12 mars 2012	A	1	1	1	
	B	2	1	1	
	C	5	7	4	
Recrutement BOE Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	C	2	1	1	0
	B				1
Recrutement PACTE Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat sans concours	C	1	1	0	0
Recrutement sans concours	C	1	0	1	2
TOTAL		19	14	10	10

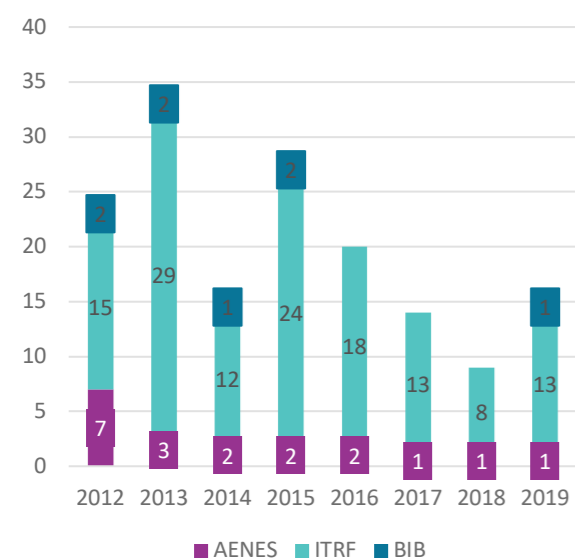
4 postes de la campagne d'emploi BIATSS 2019 (3 postes de catégorie A et 1 poste de catégorie B) ont été pourvus par mutation externe.

L'établissement n'a pas été en capacité de proposer une opportunité de recrutement aux agents concernés par le protocole de résorption de l'emploi précaire (loi dite « Sauvadet » du 12 mars 2012) et avait pris l'engagement d'offrir en 2019 à ces collègues, soit par la voie réservée si une nouvelle prolongation du dispositif était mise en œuvre au niveau national, soit par la voie du concours interne ou du recrutement sans concours dans le cadre d'une politique locale, une dernière possibilité de se présenter.

La parution de la circulaire ministérielle du 3 décembre 2018 a confirmé à tous les établissements la fin du dispositif de titularisation des agents contractuels dans le cadre de la loi du 12 mars 2012. L'établissement maintient son engagement antérieur d'ouverture de six recrutements internes : deux en catégorie A, dans le corps des assistants ingénieurs, deux en catégorie B, dans le corps des techniciens, et deux dans le corps des adjoints techniques.

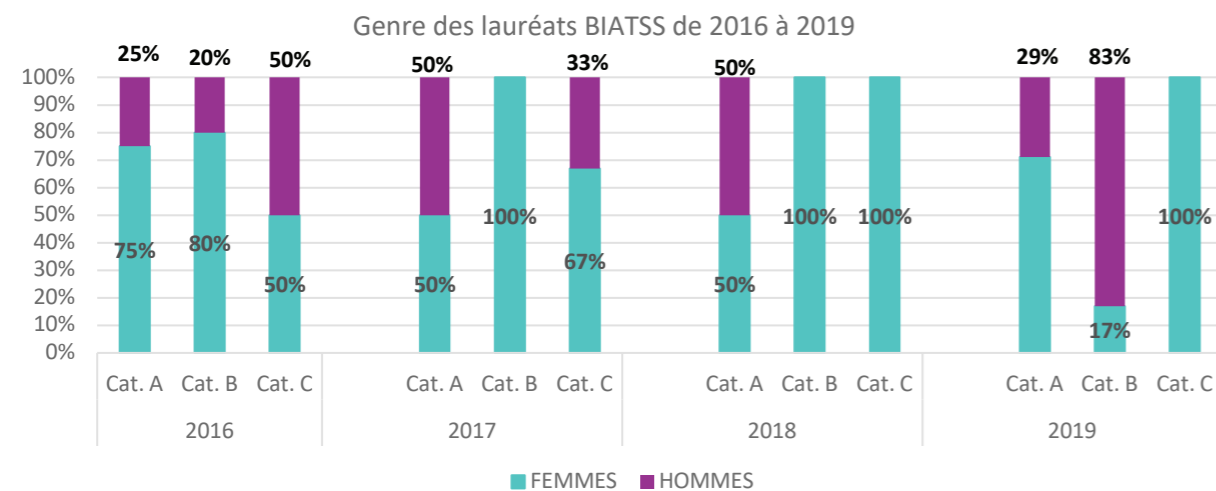
Extrait du PV du CA du 21 décembre 2018

Évolution du nombre de recrutement par filière (concours et mutations externes)



Répartition des lauréats par genre et catégorie fonction publique :

♀ 63% de femmes en 2016
69% de femmes en 2017
90% de femmes en 2018
53% de femmes en 2019



Endorecrutement

Année 2017-2018 : 89% (Effets de la loi Sauvadet)

En 2019, tous les candidats recrutés par concours étaient déjà agents de l'université (titulaires ou contractuels)

Mouvement interne

En 2019, 3 campagnes de mobilité interne ont été organisées en vue de pourvoir 6 postes vacants à la 1ère phase du mouvement, 9 postes vacants à la 2ème phase et enfin 11 postes vacants à la dernière phase.

Ces mouvements internes ont suscité un total de 24 candidatures.

A l'issue de la procédure, 13 personnes ont été retenues et ont fait l'objet d'un changement d'affectation.

Après les 3 phases du mouvement interne 15 postes étaient vacants, ils ont été pourvus par des agents contractuels.

AVANCEMENT DE CARRIÈRE

Enseignants-chercheurs

Evolution des promotions sur 5 ans

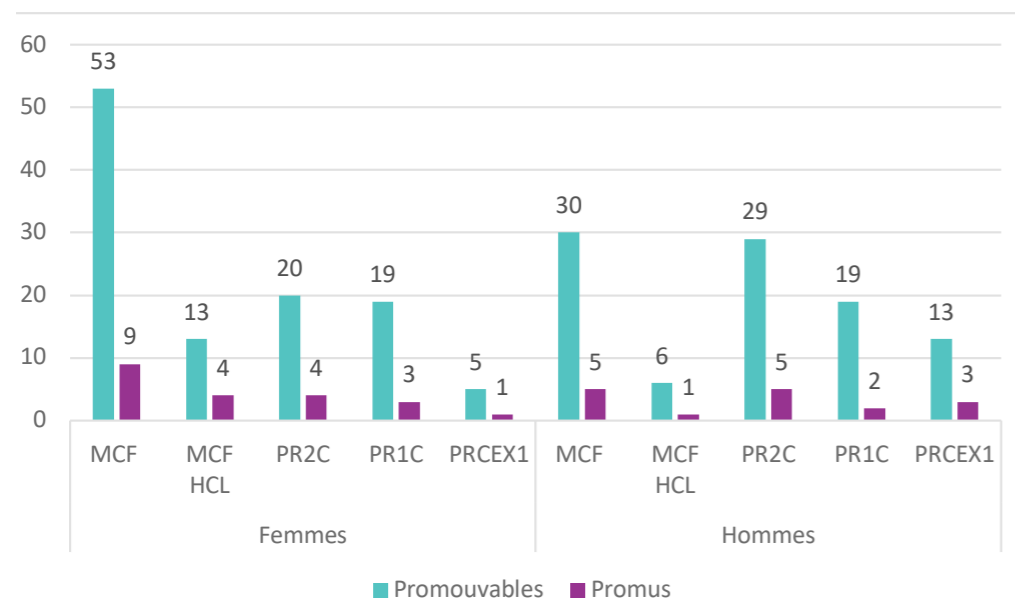
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'enseignants promouvables	176	147	165	159	202	207*
Nombre de candidatures	54	48	45	50	57	68**
Ratio promus/promouvables	15%	20%	11%	14%	15%	18%
Promotion nationale	16	15	6	10	14	20
Promotion établissement	11	13	12	13	16	15
Promotion spécifique	0	1	0	0	0	2
Promotion MCF HCL	10	16	6	12	12	14
Promotion MCF HCL-EX					5	5
Promotion PR 1ère classe	8	6	8	5	5	9
Promotion PR CI ex 1er échelon	8	5	4	5	4	5
Promotion PR CL ex 2ème échelon	1	1	0	1	4	4
TOTAL	27	29	18	23	30	37
% Femmes promues	30%	59%	67%	52%	53%	57%

*dont 53% de femmes

**dont 33 candidatures féminines soit 48,5% des candidatures

En 2019, 18 % des enseignants-chercheurs promouvables ont obtenu une promotion et 54% des candidats inscrits ont obtenu une promotion.

Répartition des promotions 2019 par genre



Enseignants du second degré

Évolution du nombre de promus depuis 2015

	2015	2016	2017	2018	2019
PRAG	0	1	0	2	1
PRCE	1	0	2	5	0
PEPS	0	0	0	0	1
PLP	0	0	0	0	0
TOTAL	1	1	2	7	2
Répartition Femmes/ Hommes	0F/1H	1F/0H	2F/0H	57%	50%

Aucun enseignant n'a accédé au corps des PRAG par liste d'aptitude depuis l'année 2013.

BIATSS

Tableaux d'avancement et listes d'aptitude 2019

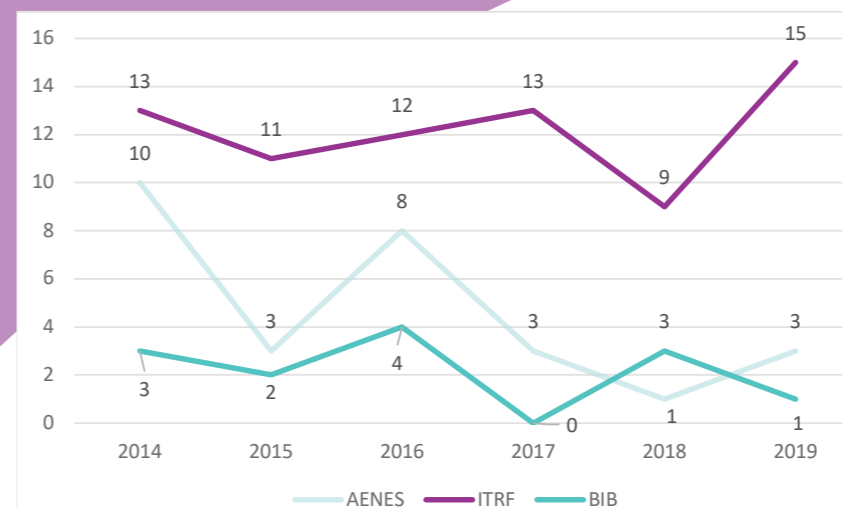
				2018	2019	% de femmes promues en 2019	
ITRF	Cat A	TA IGR Ingénieur de recherche	hors classe	1	0	66%	
			1ère classe	0	0		
		Liste d'aptitude IGR			1		1
		TA IGE Ingénieur d'études	hors classe	0	2		
			Liste d'aptitude IGE				2
	ASI Assistant Ingénieur			0	0		
	Liste d'aptitude ASI			0	1		
	Cat B	TA TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	0		
			classe supérieure	0	2		
	Liste d'aptitude TECH			0	1		
Cat C	TA ADT Adjoint technique	principal 1ère classe	3	3			
		principal 2ème classe	2	4			
AENES	Cat A	TA AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	0	100%	
			Liste d'aptitude AAE				0
	Cat B	TA SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0		
			classe supérieure	0	0		
	Liste d'aptitude SAENES			0	0		
	Cat C	TA ADJAENES Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	principal 1ère classe	1	2		
principal 2ème classe			0	1			
BIB	Liste d'aptitude conservateur général			0	0	100%	
	Cat A	TA CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0		
			Liste d'aptitude conservateur				0
	TA BIB Bibliothécaire			0	0		
	Liste d'aptitude BIB			0	0		
	Cat B	TA BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	0	0		
			classe supérieure	0	0		
Liste d'aptitude BIBAS			1	0			
Cat C	TA MAG Magasinier des bibliothèques	Principal 1ère classe	1	0			
		Principal 2ème classe	1	1			
Total des promotions				13	19		

Examens professionnels 2019

				2018	2019	% de femmes admises en 2019
ITRF	Cat A	IGR Ingénieur de recherche	hors classe	0	0	100%
	Cat B	TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	1	
	Cat C	ADT adjoint technique	classe supérieure	0	1	
AENES	Cat A	AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	0	-
	Cat B	SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0	
	Cat A	CONS Conservateur	classe supérieure	1	0	
BIB	Cat A	BIB Bibliothécaire	Conservateur en chef	0	0	-
	Cat B	BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	hors classe	0	0	
	Cat B	BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	1	0	
Total des réussites à un examen professionnel				2	3	

BIATSS

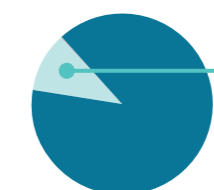
Evolution du nombre des promotions de grade BIATSS depuis 2014 par filière fonction publique



DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Typologie des personnels en formation

52% des personnels BIATSS ont fait au moins une formation en 2019 ;
15% des personnels enseignants et enseignants chercheurs ont fait au moins une formation en 2019.



Sur les **658** personnels formés **20%** sont des personnels extérieurs à UBM

FOCUS sur les BIATSS

% d'agent de chaque catégorie fonction publique faisant au moins une formation

- A - 67%
- B - 62%
- C - 45%

% d'agent par filière fonction publique ou statut faisant au moins une formation

- ITRF - 53%
- AENES - 47%
- BIB - 75%
- Contractuels - 26%



72% des personnes formées sont des femmes et **28%** des hommes.

Nombre d'agents formés et d'heures de formation par catégorie

BIATSS titulaires		
Catégorie A	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	46	739
Hommes	29	552,25
Total catég. A	75	1291,25
Catégorie B	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	39	886,33
Hommes	10	169,75
Total catég. B	49	1056,08
Catégorie C	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	40	652
Hommes	18	276,5
Total catég. C	58	928,5

BIATSS contractuels		
Catégorie A	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	21	322
Hommes	4	58,5
Total catég. A	25	380,5
Catégorie B	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	14	183,5
Hommes	10	357,5
Total catég. B	24	541
Catégorie C	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	43	453,75
Hommes	15	162
Total catég. C	58	615,75
Apprentis	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	1	23
Hommes	0	0
Total apprentis	1	23

FOCUS sur les enseignants et enseignants-chercheurs

% d'enseignants, enseignants-chercheurs faisant au moins une formation

Enseignants-Chercheurs : **16%** ;
 Enseignants du 2nd degré : **20%** ;
 Enseignants contractuels (CDD, ATER, doctorants contractuels, professeurs associés, lecteurs) : **15%** ;

Nombre d'agents formés et d'heures de formation par catégorie

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires		
	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	61	918,25
Hommes	18	185
Total enseignants	79	1103,25
Personnels enseignants contractuels		
ATER	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	2	24
Hommes	0	0
Total ATER	2	24
Doct. Contr	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	8	30,5
Hommes	7	28
Total doct.contr	15	58,5
CDD LRU	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	6	48,5
Hommes	2	18,5
Total CDD LRU	8	67
Enseignants associés	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	2	7
Hommes		
Total ens.ass.	2	7
Lecteurs	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	11	88
Hommes	4	8
Total lecteurs	15	96

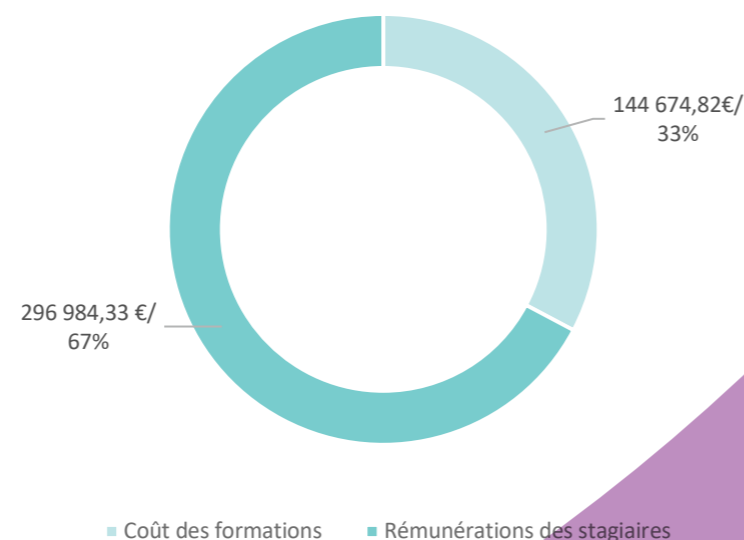
Synthèse des formations par domaine

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût actions de formation	Coût rémunération stagiaires *	Coût total
Formations métiers	354	2356,25	32 177,33 €	66 088,58 €	98 265,91€
Hygiène et sécurité	262	1902,58	27 610,50 €	65 451,04 €	93 061,54€
Langues étrangères	189	2857	34 276,75 €	70 287,50 €	104 564,25€
Management	58	826,5	21 698,73 €	33 795,08 €	55 493,81€
Bureautique	87	371,5	5 418,02 €	11 671,00 €	17 089,02€
Logiciels - Applications de gestion	82	562,75	4 075,45 €	18 458,29 €	22 533,74€
Préparation concours et formations diplômantes	140	1073,5	13 469,00 €	24 275,92 €	37 744,92€
Numérique	37	185,5	5 949,04 €	6 956,92 €	12 905,96€
TOTAL	1209	10 135,58	144 674,82 €	296 984,33 €	441 659,15€

Montant global des dépenses de formation

 **441 659,15€**

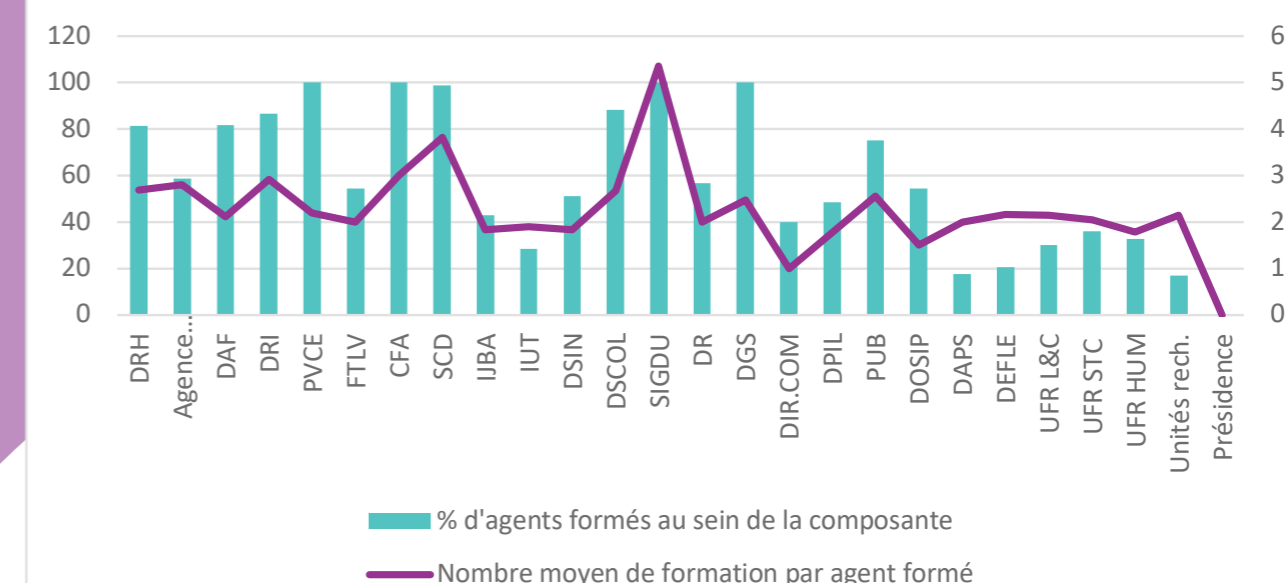
Nature des dépenses relatives à la formation



* La rémunération des stagiaires correspond à la compensation journalière de l'absence des personnels dans leur service

Budget initial formation	Budget définitif formation
121 000€	128 397€

% d'agents formés par composante et nombre moyen de formations



Démarches individuelles

Le congé de formation professionnelle

L'agent de la fonction publique 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.

Sur l'année 2019, 1 congé a été accordé mais n'a pas été matérialisé pour raison de mutation.

Le compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1er janvier 2017, le compte personnel de formation remplace le droit individuel à la formation (DIF).

L'utilisation du CPF porte sur toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Les agents acquièrent **24 heures** de droits par an jusqu'à **120 heures** puis **12 heures** par an jusqu'au plafond des 150 heures.

Sur l'année 2019, 6 agents ont mobilisé des heures CPF.

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, institué par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires sert à définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation. Il permet à ses bénéficiaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et motivations.

Sur l'année 2019, 4 agents ont réalisé un bilan de compétences.

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet aux agents publics de faire reconnaître officiellement leurs compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée et/ou bénévole et/ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle.

Sur l'année 2019, aucun agent n'a réalisé de VAE.

La formation des nouveaux maîtres de conférences

Depuis la rentrée 2018 les maîtres de conférences stagiaires sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement (32h) au cours de leur année de stage. Cette décharge de service a pour objectif de faciliter leur intégration et les aider dans leurs prises de fonction.

Au cours des cinq années suivant leur titularisation, les maîtres de conférences recrutés depuis 2018 bénéficient, sur leur demande, d'une formation complémentaire visant à l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. Une décharge d'activité d'enseignement de 32 h sur 5 ans est possible.

Au cours de l'année 2018-2019, 8 maîtres de conférences stagiaires ont bénéficié de 256 heures de décharges de services pour ces formations.

MOBILITÉS

BIATSS

Mobilités des agents BIATSS titulaires

2018 : 13 entrées / 14 sorties

2019 : 18 entrées / 13 sorties

Parmi les 18 personnes arrivées au 1er septembre 2019, **10** travaillaient déjà à l'université Bordeaux Montaigne et ont obtenu un concours. Elles sont de fait comptabilisées dans les arrivées.

Année 2018								
Corps	Arrivées			Départs				
	Concours	Mutation	Détachement	concours	retraite	Détachement	Disponibilité	Décès
AENES	0	2	0	0	1	0	0	0
ITRF	8	2	1	2	9	1	1	0
BIB	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL « arrivées-départs »	13			14				
Année 2019								
Corps	Arrivées			Départs				
	Concours	Mutation	Détachement	concours	retraite	Détachement	Disponibilité	Mutation
AENES	0	1	1	0	6	1	0	0
ITRF	10	3	1	0	3	1	0	0
BIB	0	1	0	0	0	0	0	0
SGEPES		1						1
ADMENESR				1				
TOTAL « arrivées-départs »	18			13				

Flux des agents BIATSS contractuels

En 2018, **32** agents non titulaires ont été recrutés (12 CDD A, 10 CDD B, 10 CDD C).

5 agents non titulaires ont quitté l'établissement suite à une réussite à un concours (4 CDD C et 1 CDD B)

4 agents contractuels de catégorie C ont quitté l'établissement à l'issue de leur contrat.

1 CDD BOE et un CDD PACTE n'ont pas été titularisés.

2 agents en contrat indéterminé sont partis à la retraite et **1** agent non titulaire de catégorie A a démissionné.

Enseignants

Mobilités des enseignants titulaires

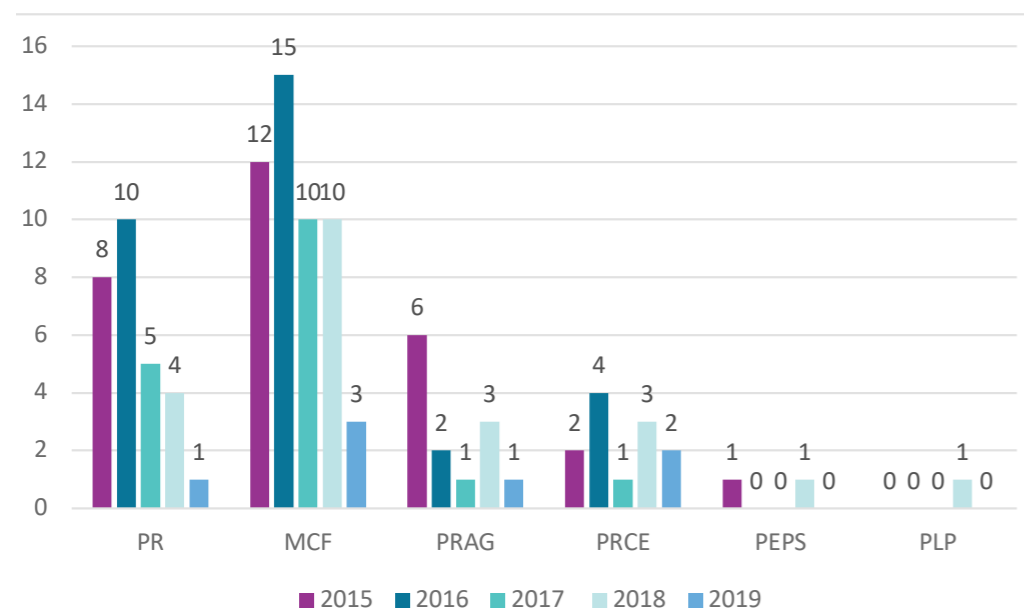
2018 : 22 entrées / 18 sorties Parmi les 7 personnels enseignants arrivés au 1er septembre

2019 : 7 entrées / 15 sorties 2019, 3 travaillaient déjà à l'université Bordeaux Montaigne.

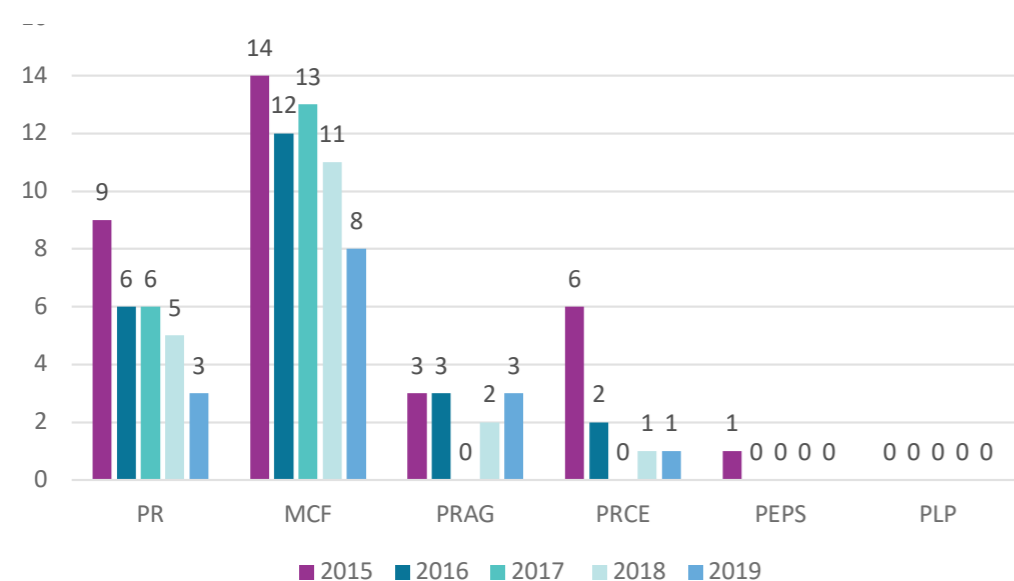
Contrairement à l'année 2018, le solde migratoire est négatif en 2019 (plus de sorties que d'entrées). Ce solde était également négatif en 2017.

2018											
Corps	Arrivées				Départs						
	Recrut.	Mut.	Réintégr. après disp.	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/ Délégation*	Dispo	Total	
PR	3	1		4		5				5	
MCF	9	1		10	2	4	2	1	2	11	
PRAG	3			3		1	1			2	
PRCE	3			3						0	
PEPS	1			1						0	
PLP	1			1						0	
TOTAL	20	2	0	22	2	10	3	1	2	18	
TOTAL Arrivées départs	22				18						
2019											
Corps	Arrivées				Départs						
	Recrut.	Mut.	Réintégr. après disp.	Recrut. BOE	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/ Délégation*	Dispo.	Total
PR	1				1		3			3	
MCF	1		1	1	3	1	3	2	1	8	
PRAG	1				1	2	1			3	
PRCE	2				2			1		1	
PEPS					0					0	
TOTAL	5	0	1	1	7	3	7	3	1	15	
TOTAL Arrivées départs	7				15						

Evolution des arrivées des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2015



Evolution des sorties des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2015



Flux des personnels enseignants contractuels

1er septembre 2018		
	Arrivées	Départs
ATER	15	24
CDD LRU	7	13
Doct.contr	17	20
Ens.associés	6	5
Lecteurs	11	11
TOTAL	56	73

1er septembre 2019		
	Arrivées	Départs
ATER	17	17
CDD LRU	19*	21**
Doct.contr	17	20
Ens.associés	7	8
Lecteurs	17	17
TOTAL	77	83

TEMPS DE TRAVAIL

Notions-clés

Cadre réglementaire dans la fonction publique : l'obligation de service annuel d'un agent à temps complet (**enseignants et BIATSS**) est de **1607h**. Les agents exerçant à temps partiel ou à temps incomplet effectuent ce temps de travail proratisé selon leur quotité de service.

L'établissement a mis en place, par délibération de son conseil d'administration en date du 9 octobre 2015, une procédure de plafonnement des heures supplémentaires et d'encadrement des reports des jours de congés.

- ✓ Plafonnement annualisé des heures supplémentaires (maximum 10 heures par mois et maximum 100 heures par an)
- ✓ Encadrement des droits à report (hors situations de congés maladie ou maternité) avec une limitation des jours « reportables » sur l'année N+1 à 10 jours maximum

Au 1er septembre 2019, un total de **332.03 jours** de congés a été écriété (**72 agents** concernés) pour cause de dépassement de la limite des 10 jours « reportables ».

Obligation de service des enseignants titulaires

• Enseignants-chercheurs

Service d'enseignement annuel : **128h de cours** ou **192h de travaux dirigés**.

Autre moitié du service réservé à l'activité recherche.

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

• Enseignants 2d degré

Obligation de service : **384h annuelles**.

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

Obligation de service des enseignants non titulaires

• Doctorants contractuels

Dans le cas d'un avenant relatif à des activités d'enseignement : **service de 64h TD**.

Aucune heure ni aucun service complémentaire possible.

Source : décret n° 2016-1173 du 29 août 2016.

• ATER

Service annuel :

192h TD (ATER à temps complet)

96h TD (ATER à mi-temps)

Aucune heure ni aucun service complémentaire possible.

Source : décret n° 88-654 du 7 mai 1988

• Lecteurs de langue étrangère

Service de **250h de cours**.

Source : décret n° 87-754 du 14 septembre 1987

• Agents contractuels enseignants dits « contractuels LRU »

Plafond annuel de **480h de cours**.

Condition préalable au recrutement : plancher annuel minimal de **64h de service prévisionnel**.

Source : article L.954-3 du code de l'éducation

Durée et type de contrats des BIATSS non titulaires

• Contrats à durée déterminée BIATSS

0 à 3 mois : **3** contrats

3 à 6 mois : **10** contrats

6 mois à 1 an : **31** contrats

1 contrats BOE

3 apprentis : contrat d'un an

21 post-doctorants avec un contrat d'un an

103 agents contractuels assurent des missions pérennes et bénéficient d'un contrat d'un an.

Sur l'année universitaire 2018-2019, **24** agents contractuels de catégorie A et 1 agent contractuel de catégorie B sont rémunérés sur le budget de la recherche (convention de recherche, projets, crédits du Labex...)

• Contrats étudiants

Contrats de courte durée pouvant se succéder sur une même année.

Pour l'année 2018-2019

37 contrats étudiants dont la durée varie de **1 jour à 10 mois**.

• Contrats à durée indéterminée

En 2019, 31 agents étaient détenteurs d'un CDI. Au 1er septembre 2019, 6 agents en CDI ont été titularisés à la faveur de recrutements sans concours ou de concours (un agent a quitté l'établissement à la suite de la réussite à un concours)

TEMPS PARTIEL

Temps partiel de droit ou soumis à autorisation

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

Répartition des quotités de temps partiel des personnels titulaires (BIATSS et enseignants)

Année 2018-2019

Filière	Catégorie FP	Genre	50%	60%	70%	80%	90%	100%	% Temps partiel	Total TP
AENES	A	H						5	0%	10 agents (9 femmes- 1 homme) 15% des agents de l'AENES
		F						10	0%	
	B	H						2	0%	
		F				2		6	25%	
	C	H				1		4	20%	
		F			1	6		27	20%	
TOTAL AENES		H	0	0	0	1	0	11	8%	
		F	0	0	1	8	0	43	17%	
Bibliothèques	A	H						5	0%	4 agents (3 femmes-1 homme) 12,5% des agents des bibliothèques
		F				1		4	20%	
	B	H						2	0%	
		F	1					7	13%	
	C	H				1		3	25%	
		F				1		7	13%	
TOTAL Bibliothèques		H	0	0	0	1	0	10	9%	
		F	1	0	0	2	0	18	14%	
ITRF	A	H	1			2		33	8%	22 agents (15 femmes-7 hommes) 9% des agents ITRF
		F				2	2	41	9%	
	B	H				1		20	5%	
		F				4	1	36	14%	
	C	H				3		29	9%	
		F				3	3	54	10%	
TOTAL ITRF		H	1	0	0	6	0	82	8%	
		F	0	0	0	9	6	131	10%	
Enseignants chercheurs	MCF	H						96	0%	5 agents (4 femmes-1 homme) 1,3% des enseignants-chercheurs
		F	2		1	1		173	2%	
	PR	H	1					72	1%	
		F						47	0%	
TOTAL Enseignants chercheurs		H	1	0	0	0	0	168	0,60%	
		F	2	0	1	1	0	220	1,80%	
TOTAL Enseignants du 2d degré		H						23	0%	2 agents (2 femmes) 3% des enseignants du 2d degré
		F				1	1	43	4%	

Répartition des temps partiels par motifs : 19% des temps partiel sont accordés de droit

		TP de droit	TP sur autorisation	Total
Personnels BIATSS	AENES	1	9	10
	Bibliothèques	0	4	4
	ITRF	6	16	22
Total		7	29	36
Enseignants, enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs	1	4	5
	Enseignants 2d degré	0	2	2
Total		1	6	7
Agents non titulaires		1	2	3
TOTAL GENERAL		9	37	46

Tendances

- Comme les années précédentes la majorité des agents (63%) optent pour une quotité de travail de 80% (29 agents à 80% sur 46 agents à temps partiel) (Solution financièrement la plus intéressante. Les agents travaillant à 80% sont rémunérés à 85.7% d'un temps plein)

Le nombre d'agents à temps partiel avec une quotité de travail de 80% a légèrement augmenté par rapport à l'année 2017-2018 où il était de 26 (pour 42 agents à temps partiel)

- Plus de temps partiels demandés par les BIATSS (36 agents titulaires) que par les enseignants (7 personnels enseignants). Cela s'explique par la différence de modalités et d'impératifs d'organisation du travail chez les BIATSS (gestion

hebdomadaire, impératifs d'accueil, présence quotidienne régulière) et chez les enseignants (temps de travail annualisé, organisation hebdomadaire plus souple)

Le nombre de personnels enseignants à temps partiel est en baisse par rapport à 2017-2018 (11 personnels enseignants à temps partiel en 2017-2018), les personnels BIATSS à temps partiel sont plus nombreux qu'en 2017-2018 (31).

- Concerne surtout les titulaires (3 contractuels BIATSS à temps partiel)
- Plus la catégorie fonction publique est élevée moins il y a de temps partiel
- Demandé essentiellement par les femmes : 33 femmes, 10 hommes

Le nombre d'hommes et de femmes à temps partiel est sensiblement le même qu'en 2017-2018 où il était de 32 femmes et 10 hommes.

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.

Durant l'année 2019, **8 agents BIATSS et 5 personnels enseignants** (4 hommes et 9 femmes) ont été à temps partiel thérapeutique avec une quotité de travail de **50%** pour 12 agents et de **80%** pour un agent.

CONGÉS ET POSITIONS

Congés des personnels pour raisons de santé et raisons familiales

Répartition des personnels titulaires et contractuels selon le type de congé

		Année 2019				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS titulaires	CMO	134	2805	367	21	8
	CLM	8	2213	13	277	170
	CLD	2	595	5	298	119
	CMAT	6	603	9	101	67
	CPAT	4	44	4	11	11
	Enfant malade	61	175	149	2,9	1
	SOUS-TOTAL	215	6435	547	709	376
Enseignants titulaires	CMO	73	1531	128	21	1,8
	CLM	2	394	3	197	1,5
	CLD	1	343	2	343	2,0
	CMAT	5	393	5	79	1,0
	CPAT	1	11	1	11,0	1,0
	Enfant malade	3	3,5	4	1,2	1,3
	SOUS-TOTAL	85	2675,5	143	651,7	8,6
TOTAL	300	9110,5	690	1361,2	384,6	

Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés

CMO : congé ordinaire de maladie
 CLM : congé longue maladie
 CLD : congé longue durée
 CMAT : congé maternité
 CPAT : congé paternité

		Année 2019				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS contractuels	CMNT	86	1718	230	20,0	7,5
	Congé grave maladie	2	419	3	209,5	139,7
	Congé longue maladie	0	0	0	0	0
	CMAT	5	456	9	91,2	50,7
	CPAT	2	22	2	11,0	11,0
	Enfant malade	26	68	73	2,6	0,9
	SOUS-TOTAL	121	2683	317	334,3	209,7

Enseignants contractuels	CMNT	23	306	32	13,3	9,6
	Congé grave maladie	0	0	0	0	0
	Congé longue maladie	0	0	0	0	0
	CMAT	1	46	1	46,0	46,0
	CPAT	0	0	0	0	0
	Enfant malade	1	0,5	1	0,5	0,5
	SOUS-TOTAL	25	352,5	34	59,8	56,1
TOTAL	146	3035,5	351	394,1	265,8	

CMO : congé ordinaire de maladie
 CLM : congé longue maladie
 CLD : congé longue durée
 CMAT : congé maternité
 CPAT : congé paternité

Dans les jours d'absence pour congé de maternité sont comptabilisés 85 jours de congés dus à un état pathologique résultant de la grossesse (7 agents concernés).

Chez les personnels BIATSS et enseignants titulaires comme contractuels, le congé maladie est le plus représenté. Pour ces populations le nombre de jours d'arrêt de travail a diminué de 12.55% par rapport à l'année 2017-2018. Le nombre d'agents en ayant bénéficié a également diminué de 10.7%

À partir du 1er janvier 2018 un jour de carence a été instauré pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, qui ne bénéficient du maintien de leur rémunération dans le cadre d'un congé maladie **qu'à compter du deuxième jour de ce congé.**

Des exceptions sont prévues, notamment :

- lorsqu'un deuxième arrêt maladie survient, et que la reprise du travail entre deux arrêts accordés au titre de la même maladie n'a pas excédé 48 heures ;
- en situation de congés pour accident de service ou de travail, de maladie professionnelle, de congé longue maladie, longue durée, grave maladie.

Taux d'absentéisme de l'année 2018-2019

	Réalisé 2016-2017	Réalisé 2017-2018	Prévisionnel 2018-2019	Réalisé 2018-2019	Prévisionnel 2019-2020	Cible 2021**
Taux d'absentéisme*	10,50%	11,60%	9,40%	11.6%	10,50%	9%
dont arrêt maladie	8%	8,80%	8,30%	8.6%	8%	7%
dont congé maternité	2%	2,80%	1,20%	1,40%		

* Nombre total de journée d'absence/ effectif mensuel moyen

**cibles revues à partir des données réalisées sur les 3 dernières années

Précisions : périmètre : maladie ordinaire, longue maladie, grave maladie, longue durée- la maternité, la pathologie, le congé paternité, l'absence pour garde d'enfant malade - les accidents de trajet, de service et du travail.

Le suivi de l'évolution de l'absentéisme constitue une porte d'entrée pour se saisir des questions sur la qualité des conditions de vie au travail.

Au sein de l'établissement, les premières années du contrat sont marquées par une légère augmentation du taux d'absentéisme. Il reste stable cette année, par rapport à l'année précédente avec un taux de 11,6%, venant ainsi dépasser les prévisions attendues.

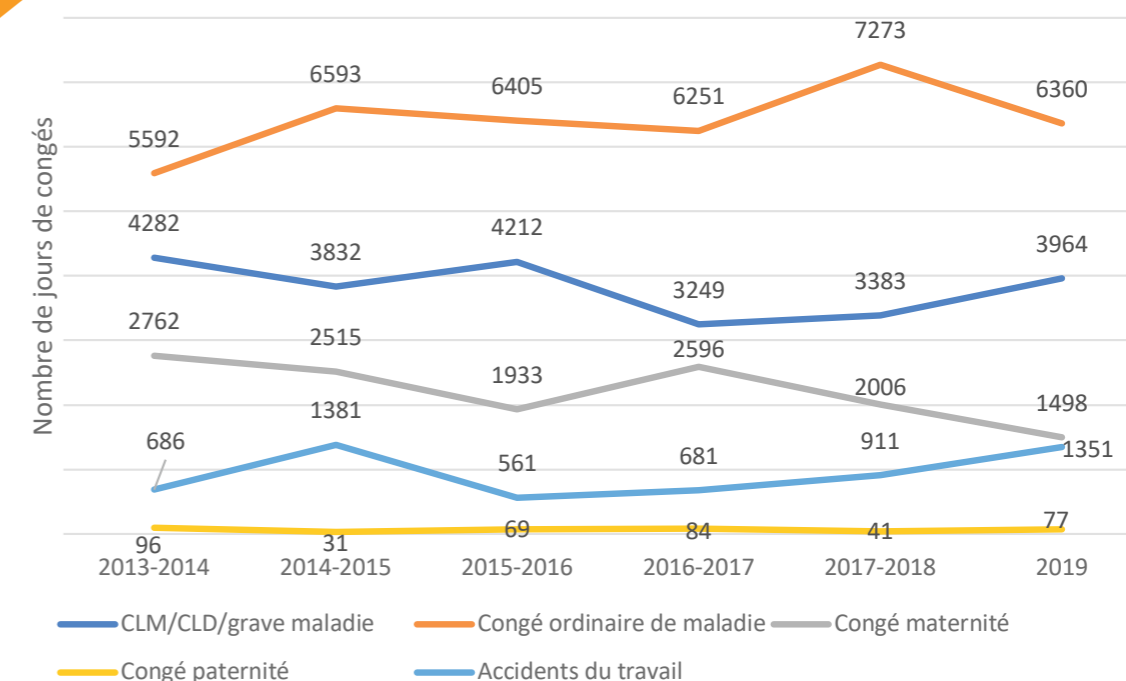
Les arrêts maladie en sont les principaux facteurs. Ils se stabilisent également cette année.

Des actions ont déjà été réalisées :

- élaboration d'un accord-cadre, prévu par la loi, sur la réduction du stress au travail (notamment lié aux mails avec une charte sur la déconnexion).
- dynamisation de la politique d'action sociale afin de gagner en ampleur et de mieux répondre aux attentes concrètes des personnels (création d'un bureau d'action sociale et diversification des aides sociales d'initiatives universitaires).
- mise en place d'une organisation pour traiter les cas de harcèlement sexuel et de lutte contre tous les types de discrimination, et création d'un guide relatif à ces questions.
- développement du nombre d'ateliers des pôles culture et sport réservés aux personnels.

Source rapport annuel de performance (RAP) 2019

Evolution de la répartition du nombre de jours de congés pour raisons de santé (par type) de 2013 à 2019



Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le type de population et l'âge (titulaires)

BIATSS titulaires	Année 2019		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	307	681	988
45 à 54 ans	451	727	1178
35 à 44 ans	95	459	554
moins 35 ans	48	37	85
Total	901	1904	2805

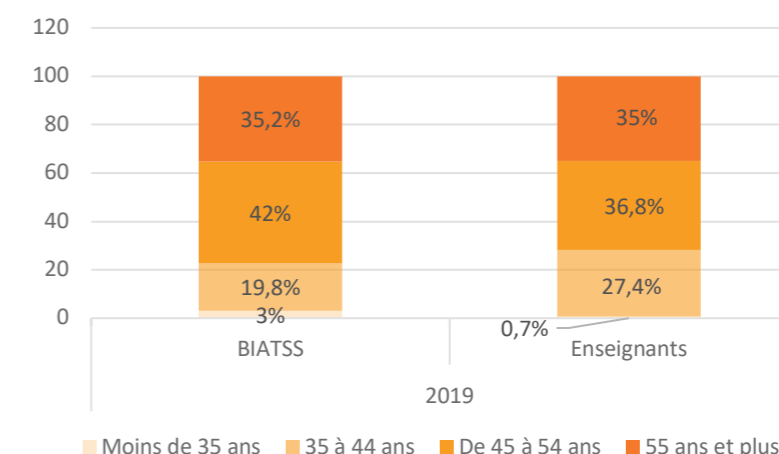
Enseignants titulaires	Année 2019		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	108	428	536
45 à 54 ans	104	460	564
35 à 44 ans	206	214	420
Moins de 35 ans	0	11	11
Total	418	1113	1531

BIATSS contractuels	Année 2019		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	16	93	109
45 à 54 ans	49	447	496
35 à 44 ans	111	373	484
moins 35 ans	174	455	629
Total	350	1368	1718

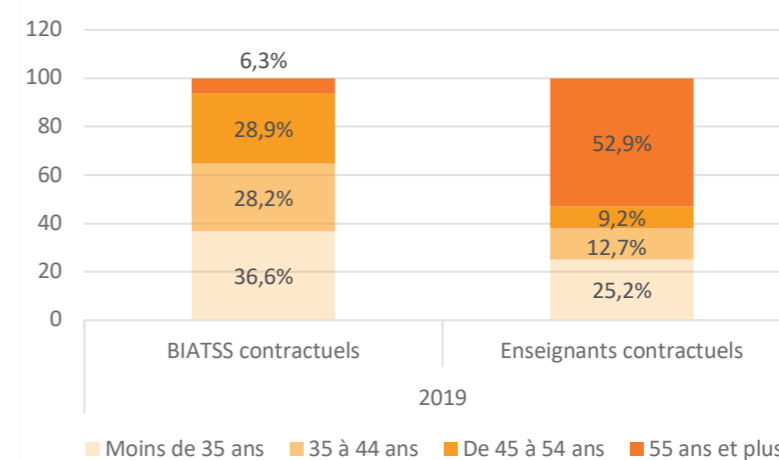
Enseignants contractuels	Année 2019		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	15	147	162
45 à 54 ans	0	28	28
35 à 44 ans	20	19	39
Moins de 35 ans	9	68	77
Total	44	262	306

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon l'âge des agents (BIATSS et enseignants titulaires et contractuels)

Répartition des jours d'arrêt maladie selon l'âge des titulaires (BIATSS et enseignants) 2019

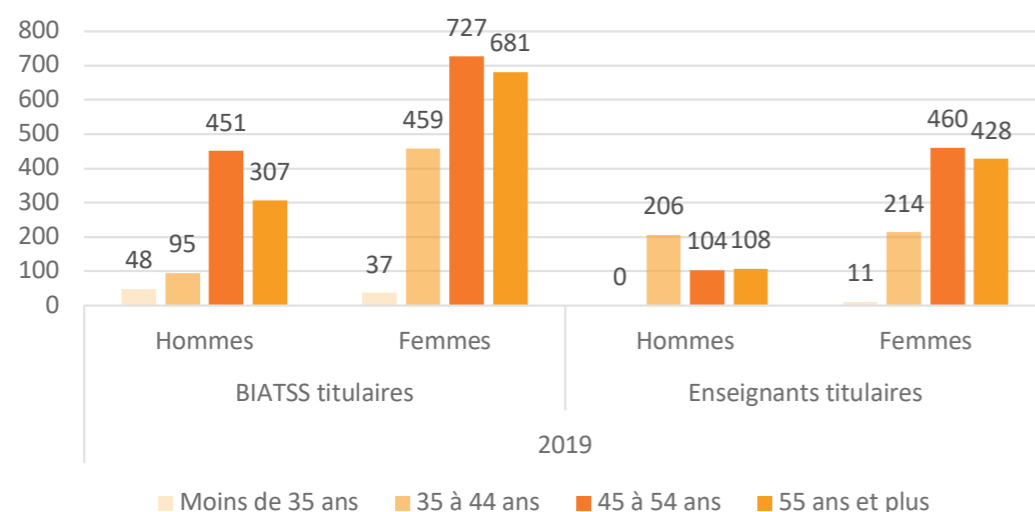


Répartition des jours d'arrêt maladie selon l'âge des contractuels (BIATSS et enseignants) 2019

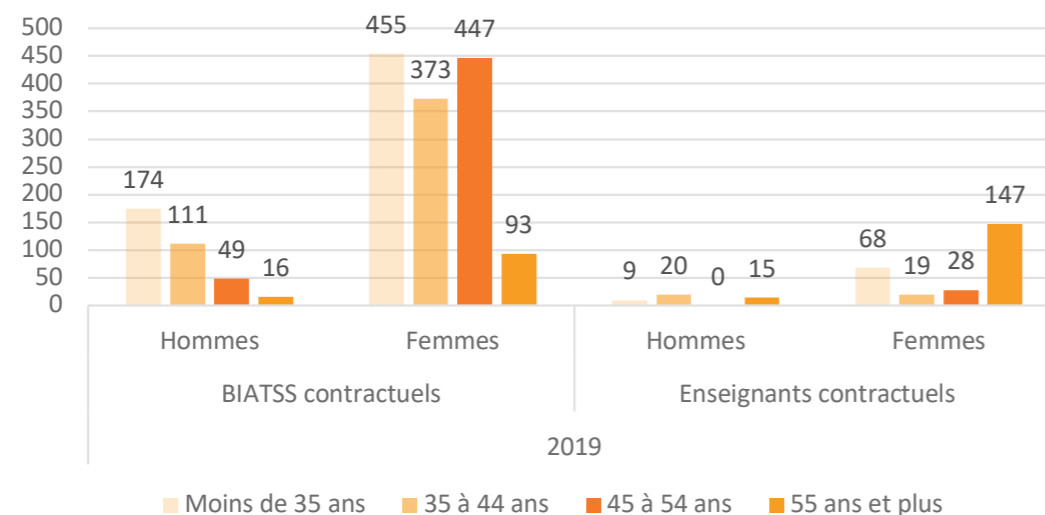


Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge des agents (BIATSS et enseignants titulaires et contractuels)

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge (titulaires)- BIATSS et enseignants 2019



Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge (contractuels)- BIATSS et enseignants 2019



Congés pour motif professionnel

Congé de formation professionnelle

Le congé de formation professionnelle (CFP), dont la durée ne peut excéder trois années sur l'ensemble de la carrière, permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou pour des actions organisées ou agréées par l'administration en vue de la préparation aux concours administratifs.

Un congé de formation professionnelle a été attribué lors de la campagne 2019 mais l'agent bénéficiaire a quitté l'établissement à la rentrée 2019.

Congés spécifiques des enseignants-chercheurs

• Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Les enseignants-chercheurs titulaires en activité et qui ont plus de trois ans d'ancienneté peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) de 6 ou 12 mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Le congé est accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs, au vu d'un projet présenté par le candidat, soit au titre du Conseil des Universités (CNU), soit au titre de leur établissement.

	2017			2018			2019		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	TOTAL
MCF	2	6	8	2	4	6	7	4	11
PR	1	2	3	0	2	2	2	0	2
TOTAL	3	8	11	2	6	8	9	4	13

2018-2019 7 CRCT MCF au titre de l'établissement,
4 CRCT MCF au titre d'une section CNU,
2 CRCT PR au titre de l'établissement.

Tous les CRCT ont été accordés pour une durée de 6 mois (du 01/09/2018 au 28/02/2019, du 01/03/2019 au 31/08/2019, du 01/01/2019 au 30/06/2019).

► Répartition des absences par type

Absences pour raisons de santé

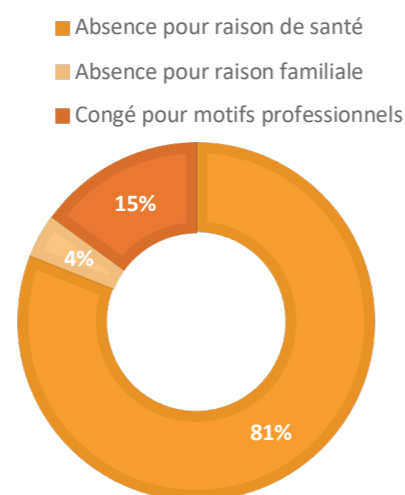
- Congés ordinaires de maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée, congés de grave maladie, congés maternité, congés paternité, accidents du travail
- Le nombre d'absences pour raisons de santé représente 13 250 jours pour 375 agents concernés (contre 13 614 jours et 410 agents concernés en 2017-2018)

Absences pour raisons familiales

- Autorisation d'absence pour garde d'enfant (6 jours fractionnables par année civile et par agent), congé parental
- Le nombre d'absences pour raisons familiales représente 638 jours pour 94 agents concernés (contre 398 jours et 96 agents concernés en 2017-2018)

Congés pour motif professionnel

- Congé de formation professionnelle (CFP), congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)
- Les congés pour motif professionnel en 2019 correspondent à des absences pour CRCT et représentent 2374 jours pour 13 enseignants concernés. Il n'y a pas eu de CPF en 2019 (en 2017-2018, 1466 jours d'absences pour motifs professionnels, 8 agents concernés)



► Positions des personnels

	Année 2019									
	Mobilité				Modalités d'activités spécifiques					
	Détachement (sortant)		Disponibilité		Délégation***		Mise à disposition		CRCT	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants	1	3	0	5	5	2	1	2	9	4
BIATSS	2	5	4	2	0	0	0	1		
TOTAL	3	8	4	7	5	2	1	3	9	4
	11 agents en détachement sortant *		11 agents en disponibilité **		7 enseignants en délégation		4 agents mis à disposition		11 enseignants en CRCT	

* sur les 11 agents en détachement sortant, 9 le sont depuis une date antérieure au 1er janvier 2019

** sur les 11 agents en disponibilité, 8 le sont pour convenances personnelles, 1 pour suivi de conjoint et 1 suite à un congé de longue durée

*** ne sont pas comptabilisées les délégations à l'IUF

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 6 mois à 5 ans renouvelable.

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.**

Mise à disposition

La mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

Délégation

La délégation est une modalité de la position d'activité propre aux enseignants-chercheurs titulaires (articles 11 a 14-3 D84-431) qui peuvent être placés à des fins d'intérêt général, en délégation. Ils continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité. Elle peut être prononcée auprès d'une institution internationale ou d'un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche, d'un établissement français d'enseignement supérieur, de recherche ou d'information scientifique et technique, d'une entreprise ou de tout autre organisme public ou privé, pour créer une entreprise, de l'institut universitaire de France.

La délégation est prononcée pour une durée maximale de cinq ans, renouvelable.

Compte épargne temps et passifs sociaux

Le compte épargne temps (CET), ouvert à la demande de l'agent (titulaire et non titulaire) est alimenté par le versement **des congés 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**.

L'arrêté du 28 novembre 2018 (modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps) a abaissé le seuil de déclenchement de l'exercice du droit d'option pour l'utilisation des jours cumulés sur le **CET de 20 jours à 15 jours**.

Ainsi, lorsque le CET compte plus de **15 jours** en fin d'année, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent.

- Indemnisés
- 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.

Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2019

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	29	44	73	487	1014	1501
Catégorie B	12	22	34	226	414	640
Catégorie C	11	33	44	265	585	850
Total	52	99	151	978	2013	2991

151 agents détenteurs d'un CET pour **2991** jours épargnés.

Le nombre d'agents détenteurs d'un CET a été en constante augmentation pendant 4 ans : 94 détenteurs de CET en 2013, 118 en 2014, 147 en 2016, 149 en 2017, 157 en 2018).

Toutefois l'augmentation semble moindre entre les années 2016 et 2018. En 2019 le nombre d'agents détenteurs de CET est en baisse par rapport à 2018.

Conditions d'indemnisation :

75€ par jour pour les agents de catégorie C

90€ par jour pour les agents de catégorie B

135€ par jour pour les agents de catégorie A

Nombre de jours versés au CET en 2019

2018		Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2018	2019		Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2019
	Catégorie A	53	410		Catégorie A	46	371
Catégorie B	18	107	Catégorie B	17	128		
Catégorie C	21	160	Catégorie C	17	124		
Total	92	677	Total	80	623		

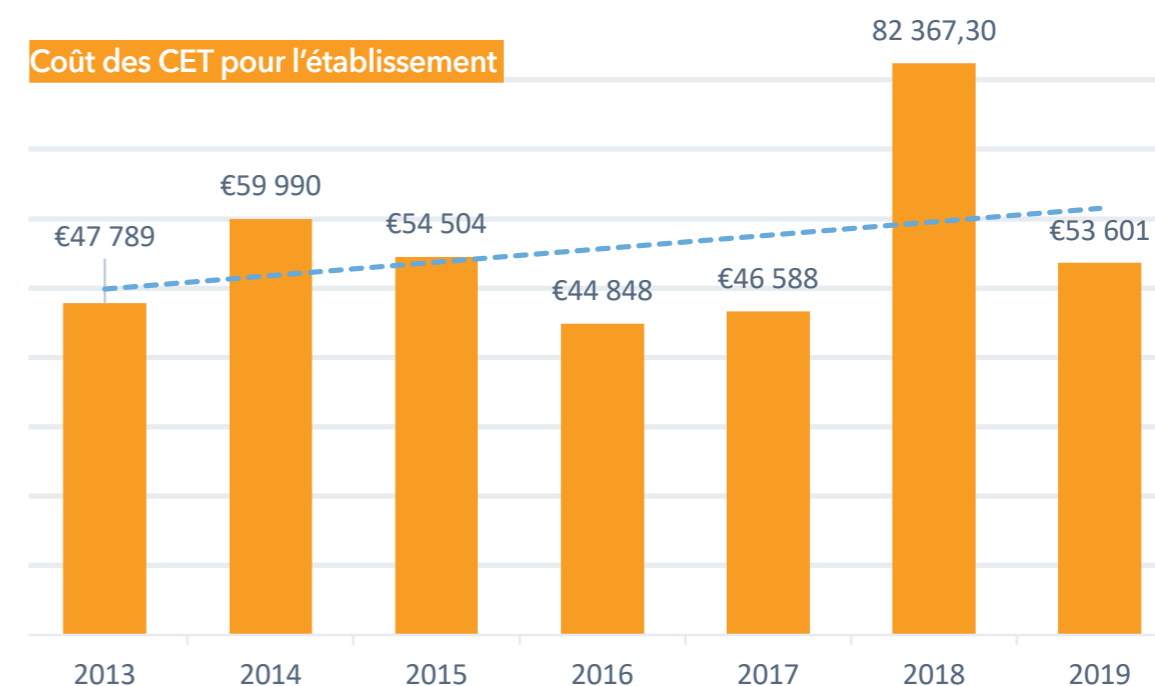
Le nombre de jours versés au titre du CET a diminué en 2019 (- 54 jours). Ce nombre est en baisse depuis 2017.

En 2019, **297** jours ont été indemnisés pour un montant de **35 685** euros (39 agents concernés dont 3 contractuels). Cette indemnisation est en baisse par rapport à 2018 (49 200 euros payés à 44 agents en 2018 au titre des CET).

145 jours ont été pris en compte au sein de la RAFP (**14 agents** concernés). C'est en hausse par rapport à 2018 (97 jours pour 8 agents concernés)

Aucun jour n'a été pris au titre de congés (contre **30 jours** l'année dernière)

Coût des CET pour l'établissement

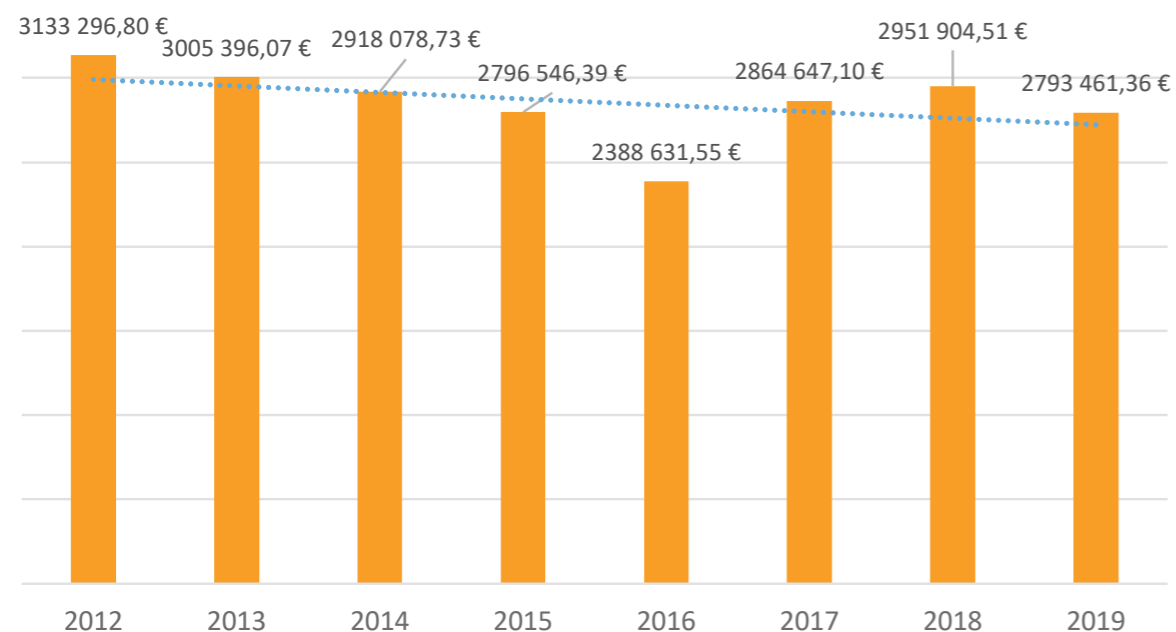


La charge comptabilisée pour les jours à indemniser au titre des congés non pris a été en augmentation entre 2017 et 2018. En 2019 la variation est négative :

↘ **- 34.92% et - 28 766.29€** en 2019 par rapport à 2018

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 (CET, heures complémentaires, RAFP, sommes versées au titre du capital décès, congés des contractuels et titulaires...)

Evolution des passifs sociaux selon les années



Après une évolution à la baisse depuis 2012 les passifs sociaux ont connu une augmentation en 2017 et 2018. Ils sont toutefois de nouveau à la baisse en 2019.

↘ **- 5.37%, - 158 525.54€** en 2019 par rapport à 2018

Source : compte financier 2019

➤ Décharges et modulations de service

Décharges de service pour l'année 2018-2019 : 3767 heures
15 BIATSS, 26 enseignants

Motif	statut	Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de décharge de service
A titre syndical	Enseignants	1	96
	BIATSS	15	1400
Statutaire de plein droit (présidence, vice-présidence, direction institut/école)	Enseignants*	6	1024
Statutaire sur demande (direction d'UFR, présidence de section CNU)	Enseignants	4	448
Enseignants 2d degré (préparation de doctorat, préparation concours d'accès à un corps d'EC, poursuite de travaux de recherche)	Enseignants	3	384
Conversion de l'indemnité de fonction de membre du CNU en décharge de service	Enseignants	3	63
Formation des nouveaux MCF (décharge de service d'enseignement)	Enseignants	8	256
Autre décharge réglementaire	Enseignants	1	96
Total		41	3767

*dont un professeur associé à temps plein

+ 866 heures de décharges de service par rapport à l'année 2017-2018

Modulations de service pour l'année 2018-2019 : 7398 heures
374 modulations de service - 274 enseignants concernés

Motif	statut	Nombre d'agents concernés*	Nombre d'heures de modulation de service
Vice-présidence (VP délégués)	Enseignants	8	752
Chargés de mission		13	588
Directeur (délégué, adjoint, département, section, composante)		39	1574
Responsable pédagogique		17	494
Recherche (directeur ED, UMR, coordination LABEX...)		28	1148
Formation		211	2790
Direction de cabinet de la présidente		1	16
Pluriannualisation		1	36
Total			318

*Un même enseignant peut avoir plusieurs modulations de service au titre de plusieurs responsabilités, il est comptabilisé plusieurs fois dans le tableau

- 22.5 heures de modulations de service par rapport à l'année 2017-2018

Décharges et modulations de service en 2018-2019 : 11 165 heures (+743,5 heures par rapport à l'année 2017-2018) soit l'équivalent de 58 postes d'enseignants-chercheurs

Les heures complémentaires par composante d'enseignement

Le taux de couverture de l'offre de formation par des statutaires (y compris les heures complémentaires) pour l'année 2018-2019 est de **79%** (réalisé 2017-2018 : 80.4%).

Les charges pédagogiques ont évolué de 4,5% en 2018-2019 alors que le potentiel reste stable, donc la part des enseignements fait par des intervenants extérieurs augmente par rapport à l'année précédente. Automatiquement la part des enseignements fait par nos enseignants est en diminution et s'élève à 79%. Source rapport annuel de performance (RAP) 2019

Focus sur les heures complémentaires d'enseignement par population :

73 454.50 heures complémentaires en 2018-2019 (+ 4980 heures par rapport à l'année 2017-2018)

Année universitaire 2018-2019				
Population	HCC Brut	Nombres d'heures	Nombre d'heures exprimées en %	Nombre d'heures exprimées en % (année 2017-2018)
Enseignants titulaires	1 016 947 €	24558	33,4%	36,6%
Enseignants non titulaires	291 671 €	7043,5	9,6%	8,3%
CDI enseignants	23 127 €	558,5	0,8%	0,8%
BIATSS Titulaires	21 471 €	518,5	0,7%	0,9%
BIATSS non titulaires	0 €	0	0,0%	0,0%
Vacataires	1 688 534 €	40776	55,5%	53,4%
TOTAL GENERAL	3 041 751 €	73 454,50	100%	100%

UFR Humanités		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F*	5244,75	4597,5
NF*	1288	8908,5
TOTAL	6532,75	13 506,00
<i>Total composante : 20 038,75 h</i>		
<i>2029,9 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
UFR Langues et Civilisations		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F	9 739,72	2694
NF	2784,5	7276,88
TOTAL	12 524,22	9 970,88
<i>Total composante : 22 495,10 h</i>		
<i>1923,3 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
UFR Sciences des Territoires et de la Communication		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	2674,75	1696,5
NF	649	4819
TOTAL	3323,75	6515,50
<i>Total composante : 9839,25 h</i>		
<i>596 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
DEFLE		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	2109,75	871,75
NF	510	1462,5
TOTAL	2619,75	2334,25
<i>Total composante : 4954 h</i>		
<i>798,14 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
CFA		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	0	0
NF	0	72
TOTAL	0,00	72,00
<i>Total composante : 72 h</i>		
<i>334 heures en moins par rapport à 2017-2018</i>		
DAPS		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	777	68
NF	520	0
TOTAL	1297,00	68,00
<i>Total composante : 1365 h</i>		
<i>61 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		

IUT		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	4220,5	987,5
NF	1412,5	4688,5
TOTAL	5633,00	5676,00
<i>Total composante : 11 309 h</i>		
<i>504 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
IJBA		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	336	18
NF	404	1827
TOTAL	740,00	1845,00
<i>Total composante : 2585 h</i>		
<i>516 heures en moins par rapport à 2017-2018</i>		
FTLV		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F	4	398
NF	0	308
TOTAL	4,00	706,00
<i>Total composante : 710 h</i>		
<i>50 heures en moins par rapport à 2017-2018</i>		
PCVE		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	4	0
NF	0	6
TOTAL	4,00	6,00
<i>Total composante : 10 h</i>		
<i>4 heures en plus par rapport à 2017-2018</i>		
Ecole Doctorale		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	0	29
NF	0	48
TOTAL	0,00	77,00
<i>Total composante : 77 h</i>		
<i>0,5 heures en moins par rapport à 2017-2018</i>		

* F : Fonctionnaire
NF : Non fonctionnaire

SANTÉ AU TRAVAIL

Accidents du travail

Rappel réglementaire :

- Est considéré comme **accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou l'occasion du travail (article L411-1 du code de la Sécurité Sociale)
- 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

Sur les 17 agents ayant subi un accident du travail en 2019 :

- 15 agents sont BIATSS (47% titulaires et 53% contractuels) et 2 sont enseignants (100% titulaires)
- 8 agents sont contractuels et 9 sont titulaires
- 2 agents sont titulaires de la BAP G (patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention)
- 1 agent est titulaire de la BAP E (informatique, statistiques et calcul scientifique) sur un emploi de technicien d'exploitation
- 1 agent titulaire est magasinier
- 1 agent contractuel assure des fonctions d'entretien des locaux, 1 agent contractuel assure ses fonctions au pôle travaux et maintenance immobilière

Année 2019

17 accidents du travail ont eu lieu en 2019 dont 12 accidents de trajet (20 accidents du travail dont 8 accidents de trajet en 2018) ;

12 accidents du travail ont donné lieu à un arrêt de travail.

Ils ont représenté **1351 jours d'arrêt de travail** sur l'année civile 2019 (**1143 en 2018**). Sur ces 1351 jours 1085 jours (soit 80%) sont des absences causées par des accidents du travail des années antérieures.

Un accident du travail a eu lieu en 2019 mais a occasionné des jours d'arrêt de travail sur l'année 2020.

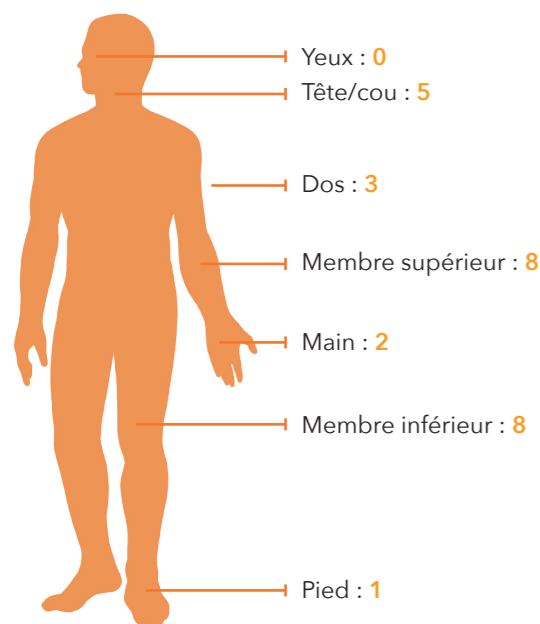
Accidents du travail survenus au cours de l'année 2019

Nature du risque	Nombre de dossiers			Nombre de jours d'arrêt		
	BIATSS	Enseignants	Total	BIATSS	Enseignants	Total
Chute de personne	6	1	7	44	14	58
Chute d'objet			0			0
Glissade	1		1	2		2
Heurt			0			0
Accident de la route	4	1	5	115	4	119
Manutention, manipulation	2		2	87		87
Blessure avec un outil, un objet	1		1	0		0
Gestes et postures	1		1			0
Autres			0			0
TOTAL	15	2	17	248	18	266

Durant l'année 2019, des jours d'absence ont été causés par des accidents du travail ayant eu lieu sur des années antérieures

- 2 accidents de la circulation de 2017 et un accident de la circulation de 2018 ont donné lieu à 523 jours d'absence en 2019 ;
- 2 accidents du travail de 2018 (heurt) ont donné lieu à 338 jours d'absence en 2019 ;
- 1 accident de trajet (chute) de 2018 a donné lieu à 113 jours d'absence en 2019 ;
- 1 rechute d'un accident du travail de 2013 a donné lieu à 84 jours d'absence en 2019.

Répartition des accidents du travail par nature des lésions



Hygiène et sécurité

La cellule prévention, sécurité, environnement (CPSE)

Rôle de conseil et d'expertise pour la mise en place de la politique de prévention des risques professionnels et de la protection de l'environnement.

Actions de :

- **Conseil** du 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
- **Pilotage** de la démarche d'évaluation des risques pour la réalisation du **document unique***
- **Réalisation** de visites de prévention, d'études de postes, d'audits internes, analyse des conditions d'un accident du travail
- **Application** de la législation et de la réglementation dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail
- **Gestion** de l'équipe de sécurité incendie interne composée d'agents de l'université

Les assistants de prévention

9 assistants, répartis sur l'ensemble des bâtiments. Assistance et conseil des chefs de service pour la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Chargés de :

- la mise en oeuvre de 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
- la sensibilisation et la formation des personnels (notamment les nouveaux entrants)
- la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail au sein des services
- la mise en place et le suivi des plans de prévention liés aux interventions d'entreprises extérieures

*Le document unique est la transposition, par écrit, de l'évaluation des risques professionnels. Le DUER est obligatoire pour toutes les entreprises, administrations et associations ayant au moins un agent.

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

Composée de **11 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 SSIAP1 ou 2). Ils interviennent en équipe de premiers secours.

L'infirmier

Bilan de l'année 2018-2019

Il y a eu en 2019, **619** consultations de l'infirmière (**418** étudiants et **201** personnels) dont **79 urgences**, **81 demandes de soutien psychologique** et **20 sollicitations de la cellule de veille contre les violences sexistes et homophobes**.

La proportion des personnels consultant l'infirmière augmente chaque année (consultations en rapport avec des problématiques d'anxiété, conditions de travail, relations entre collègues, cogestion avec les enseignants de problèmes en liens avec les étudiants).

La part des personnels qui saisissent la cellule de veille contre les violences sexistes et homophobes évolue également à la hausse.

Il est à noter que des demandes sont faites auprès de l'infirmière pour « sentiment de harcèlement moral ».

En 2019 l'infirmière a collaboré à l'élaboration d'un livret relatif au harcèlement « les violences sexistes, sexuelles et autres agressions ».

Sur son initiative des formations à l'intention des enseignants ont été organisées (« harcèlement et agression sexuels : comprendre et prévenir »). De même, eu égard aux difficultés rencontrées par certains étudiants, la formation « le mal-être des étudiants : comprendre pour mieux accompagner » a été menée par le docteur Xavier Pommereau, psychiatre.

► 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)**.

Depuis le 1^{er} janvier 2016 la surveillance médicale s'effectue en direction de **700 agents maximum**.

(les agents BIATSS et une partie des personnels enseignants).

À partir du 1^{er} janvier 2020 l'établissement a pris la décision d'effectuer une surveillance médicale complète en direction de l'ensemble de ses personnels.

Le médecin de prévention assurant la surveillance médicale des personnels de l'université a quitté ses fonctions à la rentrée de septembre 2018. Les visites médicales ont été effectuées par un médecin du travail assurant l'intérim jusqu'à l'arrivée du nouveau médecin de prévention de l'établissement à la rentrée de septembre 2019.

108 visites ont été effectuées en 2019 :

30 visites annuelles **3** visites après accidents du travail
44 visites exceptionnelles **18** visites d'embauche
10 visites sur demande de l'agent
77 agents ont été déclarés aptes, des contre-indications ont été émises pour 3 agents.
 Un agent ne s'est pas présenté.

Parmi ces 108 visites :

6 étaient des visites de reprises après congé de maternité
10 reprises à temps partiel thérapeutiques ont été préconisées
14 aménagements de poste ou restrictions ont été formulés
4 études de poste ont été préconisées

► Handicap

Effectifs et 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 handicapés dans son effectif total**.

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

Au 1^{er} janvier 2019

- 35 BOE, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (l'établissement devrait en accueillir 58, nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- Taux d'emploi direct : 3.6%
- Versement au FIPHP : 132 997.80€ (en baisse)

	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019
Taux d'emploi légal	3,42%	3,39%	4,01%	3,53%	3,60%	3,70%
Nombre d'agents	32	36	41	39	36	35

Le taux d'emploi et le nombre d'agents BOE varient de manière conjoncturelle en raison des départs des agents (retraite, mutation), arrivée à échéance des titres de handicap...

Répartition des effectifs BOE par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	5	7
Catégorie B	0	2	2
Catégorie C	5	14	19
Contractuels	3	4	7
TOTAL	10	25	35

Répartition des effectifs BOE par genre :

 71%
  29%

12 enseignants et **23** BIATSS

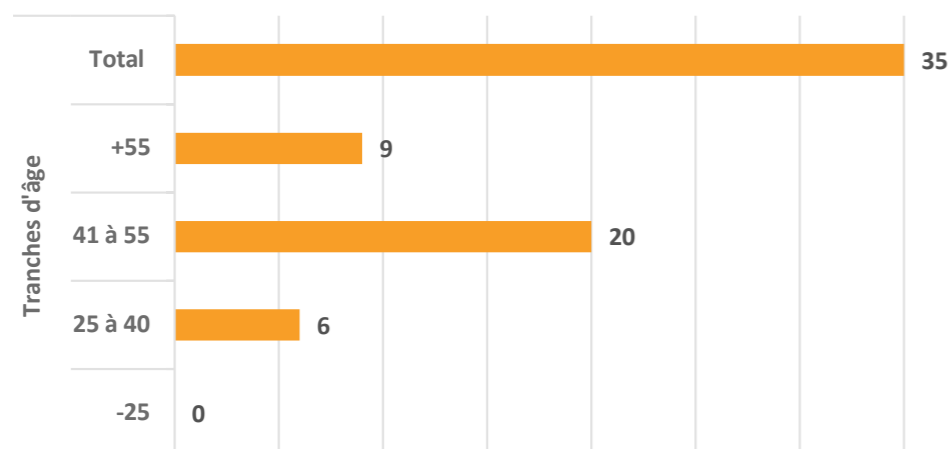
Répartition des effectifs BOE par type de handicap :

Type de handicap	Nombre d'agents concernés
Moteur	17
Visuel	6
Auditif	3
Psychique	0
Maladie chronique invalidante	5
Autre	0
Non communiqué	4
Total	35

Types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- 29 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
- 1 agent victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- 1 bénéficiaires de l'allocation temporaire d'invalidité
- 4 titulaires d'une carte d'invalidité

Répartition des BOE par tranches d'âge



Les agents BOE les plus nombreux se situent dans la tranche d'âge de 41 à 55 ans.

Actions favorisant le maintien dans l'emploi des personnels

L'université Bordeaux Montaigne a signé le 1er septembre 2018 une convention relative au financement des actions menées à destination des personnels en situation de handicap avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Le budget total du programme d'action financé par le FIPHFP s'élève à **199 603€**. La convention est valable jusqu'au 3 janvier 2022 (période d'éligibilité des dépenses jusqu'au 31 août 2021).

MASSE

SALARIALE

CONTEXTE ET PÉRIMÈTRE DE LA MASSE SALARIALE

La masse salariale représente le volume de crédits nécessaires 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.

DÉFINITION 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.

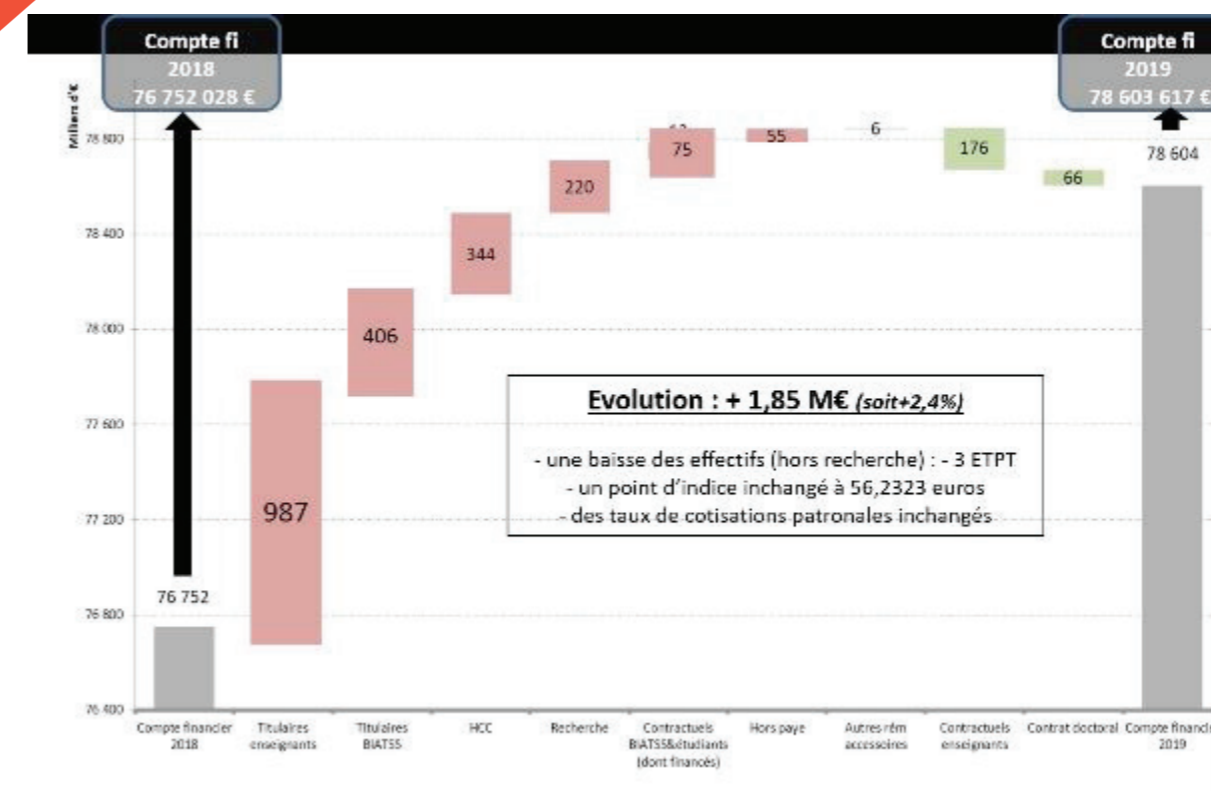
Évolution de la masse salariale 2018-2019

	2018	2019
	76,75 M€	78,60 M€

La masse salariale a progressé de **1,85 millions d'euros en 2019** pour s'établir à 78,6 M€. Cette évolution s'avère nettement supérieure à celles de 2018 (+1,04 M€), 2016 (+1,5 M€), 2015 (+0,7M€) ou encore 2014 (+1,2M€)... Mais inférieure à 2017 (+2,1 M€).

Cette forte hausse s'explique avant tout par une progression significative des indices de rémunération des titulaires enseignants (+ 15 points d'indice en moyenne soit + 743 K€ pour l'établissement) et des titulaires BIATSS (+ 11 points d'indice en moyenne soit + 376 K€ pour UBM).

Ces variations sont le fait du GVT (glissement vieillesse technicité) « traditionnel » résultant des grilles de rémunération mais également de la mise en œuvre du PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) en 2016. Ce dernier a en effet donné un coup d'accélérateur aux grilles de rémunération que nous connaissions. Si son impact peut être relativisé à l'échelle d'un individu, son impact financier reste fort pour l'établissement.



La variation 2018-2019 de la masse salariale peut donc s'analyser sous 2 axes :

- selon le type de population il apparaît que les titulaires représentent **78% de la hausse totale** (+1,4 million d'euros) pour une hausse d'effectifs de **3,6 ETPT**
- selon le type de mesure qui peut être subi ou décidé par l'établissement. Une hausse du point d'indice de la fonction publique (ou encore celle de la cotisation retraite des fonctionnaires, la pension civile) peut fortement impacter la masse salariale et s'imposer à l'établissement. En 2018-2019, ce ne sont pas ces éléments qui ont joué mais un autre élément « subi » par l'établissement : le PPCR

Il est ici intéressant de noter que près de 60% de la hausse relève de mesures décidées par l'état et dont le financement n'est que partiel. En effet, si les nouvelles mesures du PPCR s'avèrent correctement financées à un instant « T » (c'est-à-dire l'année de leur introduction), il n'en va pas de même pour leurs effets à plus long terme qui se confondent alors avec le GVT traditionnel de l'établissement.

LE GVT GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ

Définition

Un autre élément important est l'observation du GVT, Glissement Vieillesse Technicité. Il est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale, les deux autres étant : 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, aux choix, par concours interne, etc.) et de l'acquisition d'une technicité.

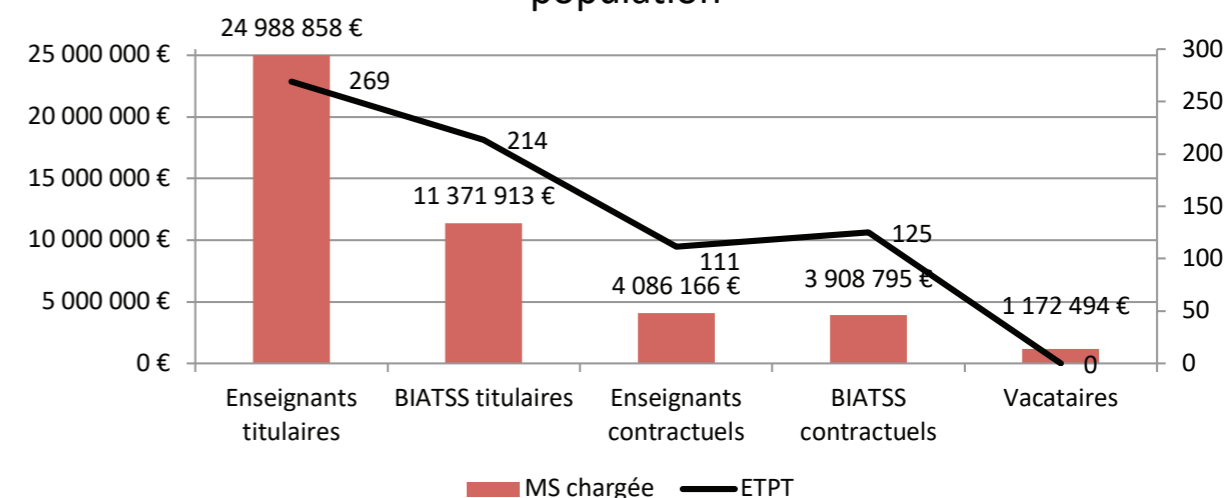
le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires partis à la retraite (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

Le GVT solde est la différence entre les deux.

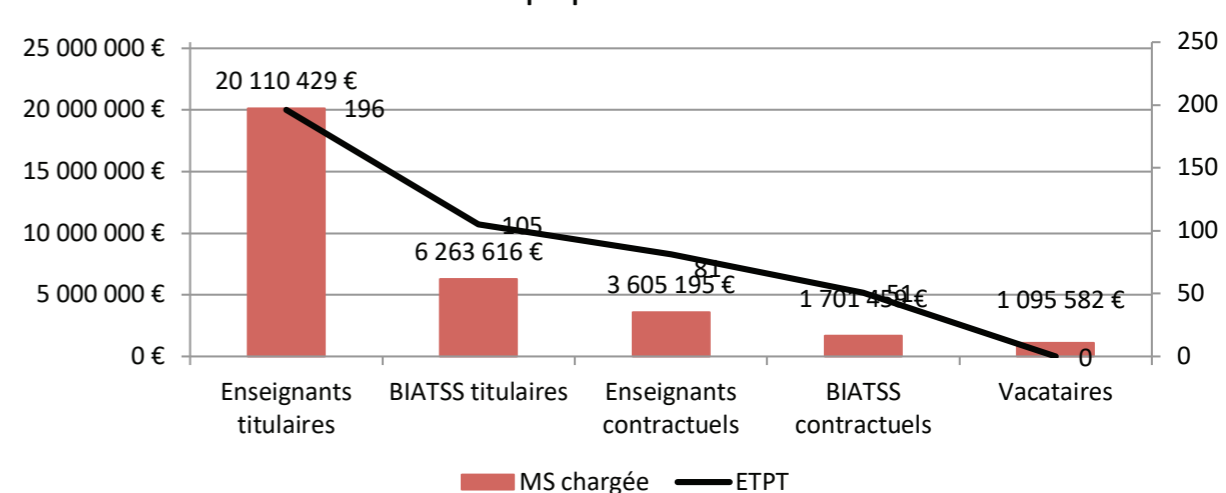
Le GVT de l'établissement est longtemps resté contenu depuis le passage à l'autonomie en 2011. Cependant il faut garder à l'esprit que l'accroissement du nombre de titulaires BIATSS (en proportion de la population), qui a contribué à masquer la progression importante de l'indice moyen de chacune des sous-population, s'est arrêté en 2017. Le GVT d'UBM devient ainsi fortement positif en 2018 et dépasse le million d'euros en 2019.

LA MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION

Masse salariale 2019 des femmes par type de population



Masse salariale 2019 des hommes par type de population



Année 2019	% de la masse salariale par type de population	% d'ETPT par type de population	Part des femmes dans la masse salariale par type de population	Part des femmes en ETPT par type de population
Enseignants titulaires	58%	40%	55%	58%
BIATSS titulaires	23%	28%	64%	67%
Enseignants contractuels	10%	17%	53%	58%
BIATSS contractuels	7%	15%	70%	71%
Vacataires	3%	0%	52%	0%
Total	100%	100%		

>> **Enseignants** = 52,7M€ pour 658 ETPT en 2019, soit en moyenne un coût de 80 000 €

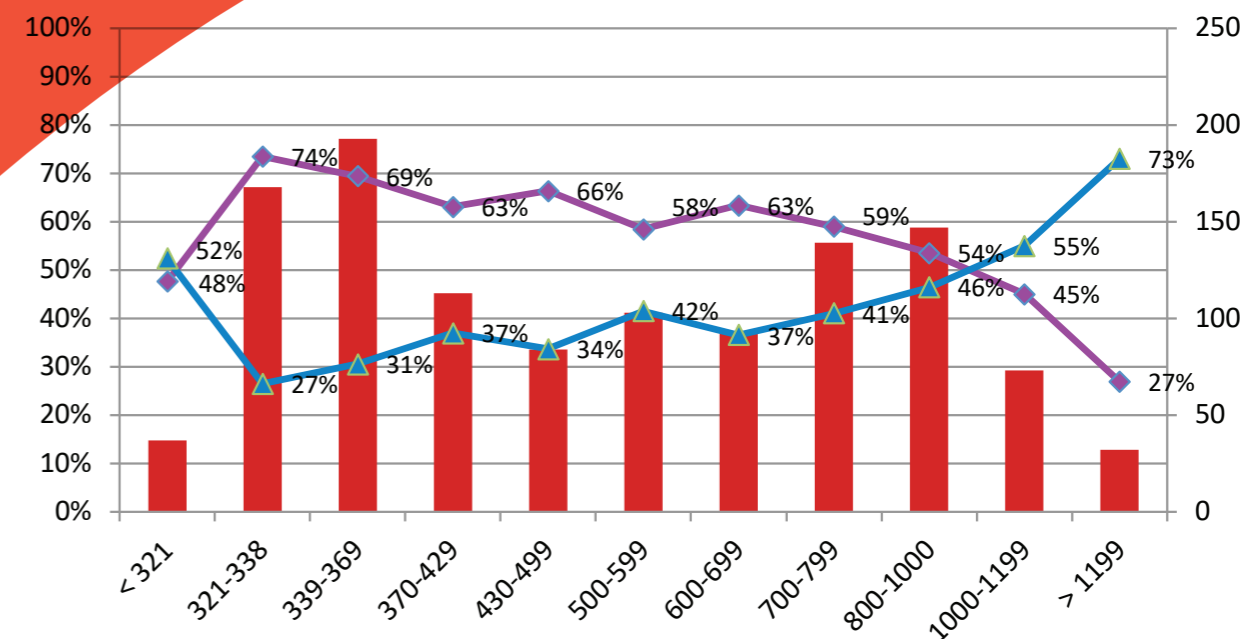
>> **BIATSS** = 23,2 M€ pour 495 ETPT soit 47 000 € par ETPT

Pour la première fois depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, le nombre de BIATSS diminue depuis 2017 (-1 ETPT) alors que celui des enseignants augmente (+1 ETPT). Ceci s'explique, coté BIATSS, par la fin des dispositifs « FIORASO » (financements permettant la création de postes de titulaires) et « SAUVADET » (dé-précarisation des contractuels BIATSS par le biais de concours réservés facilitant la titularisation).



Tout comme en 2015 et 2017, les femmes représentent **62%** des effectifs (en ETPT) mais seulement 58% de la masse salariale. L'explication reste la même : une surreprésentation importante des femmes chez les BIATSS et notamment contractuels.

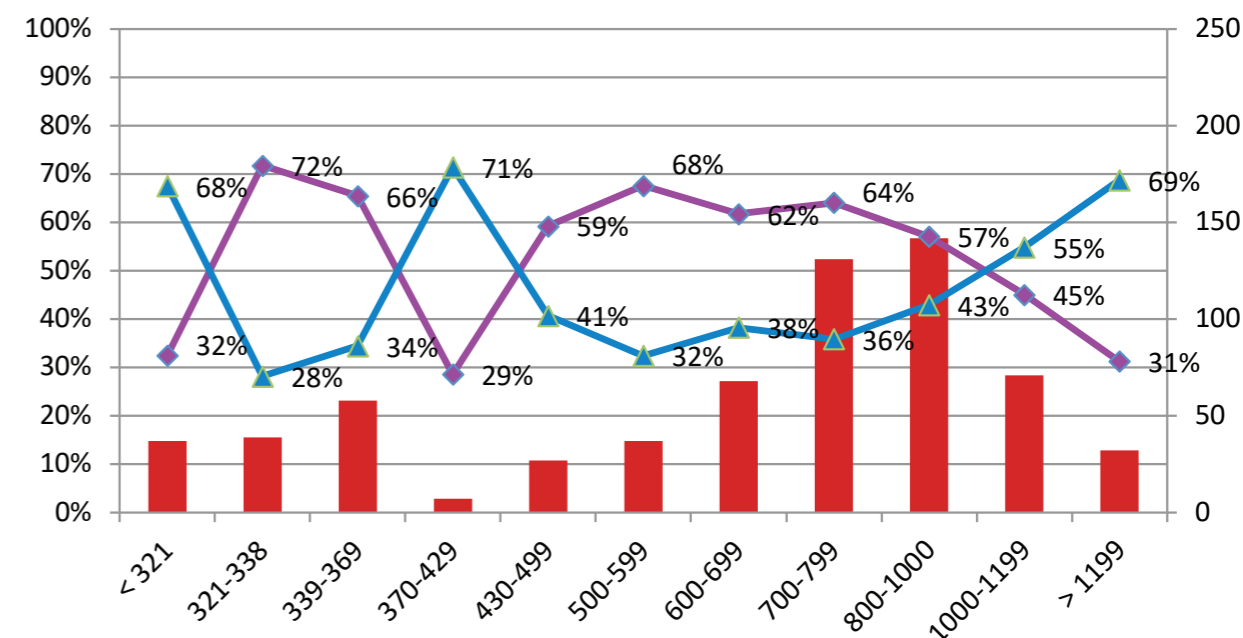
Répartition femme/homme par tranche indiciaire (population globale)



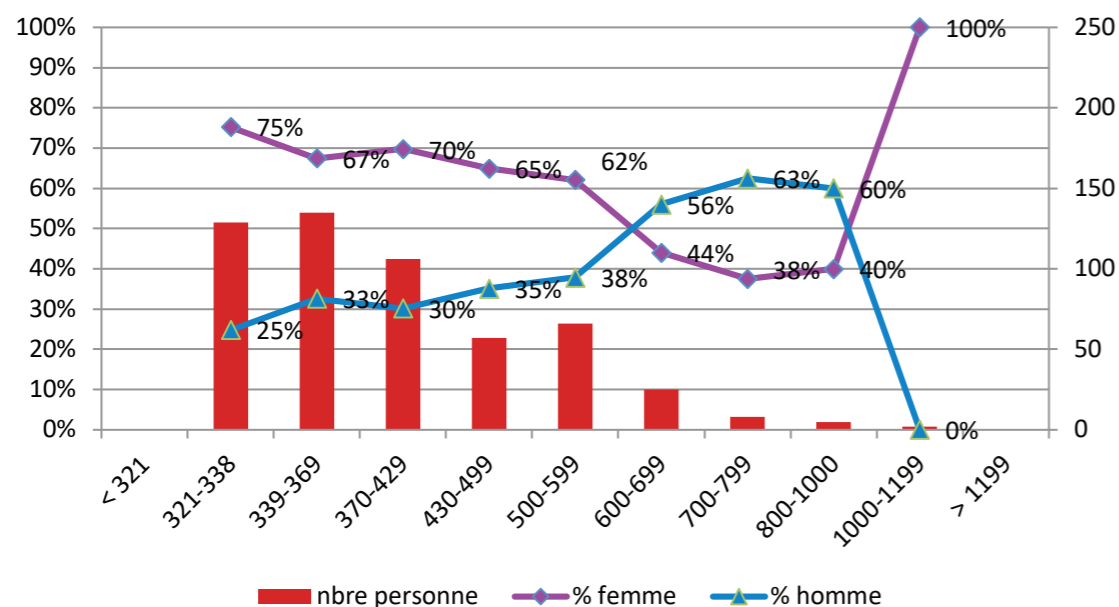
Note de lecture : Les effectifs par tranche indiciaire (colonnes rouges) se lisent avec l'axe de droite du graphique ; la part femme/homme à l'intérieur de chaque tranche correspondant à l'axe de gauche du graphique.

Par exemple, parmi les 168 agents ayant un indice de rémunération compris entre 321 et 338, 74% sont des femmes.

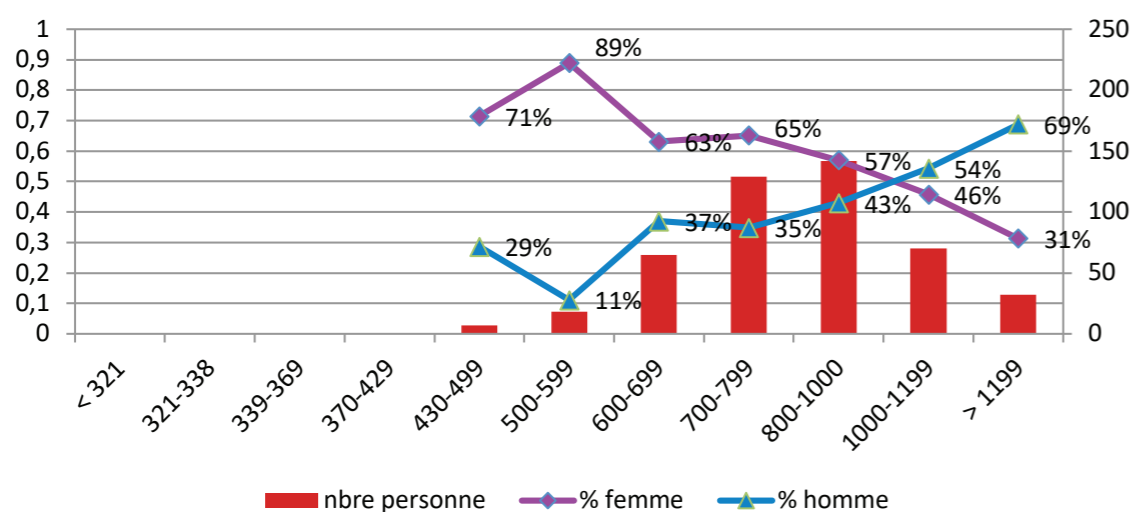
Répartition femme/homme par tranche indiciaire chez les enseignants



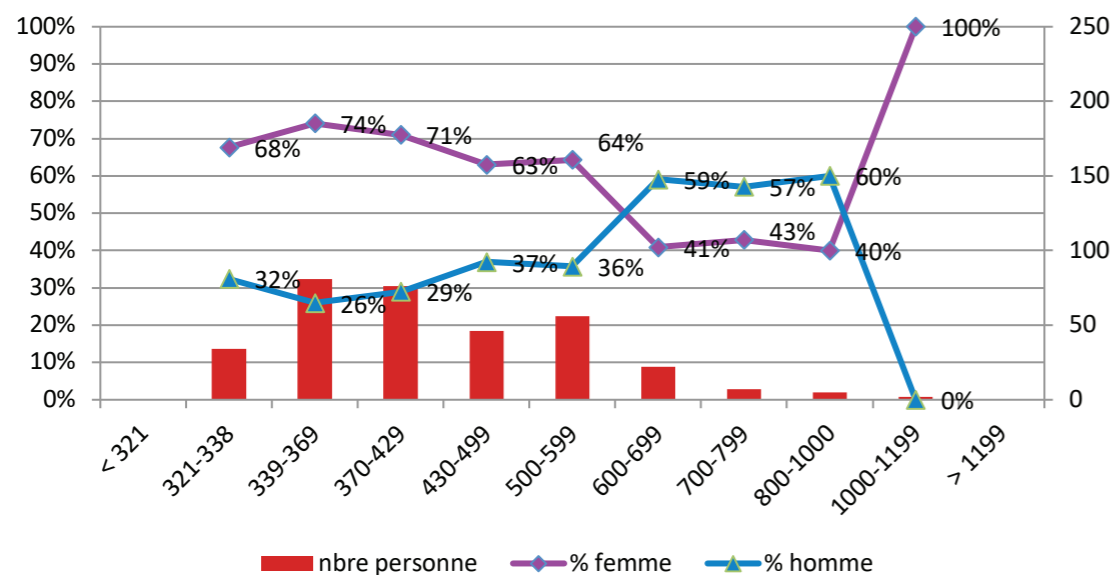
Répartition femme/homme par tranche indiciaire chez les BIATSS



Répartition femme/homme par tranche indiciaire (titulaires enseignants)



Répartition femme/homme par tranche indiciaire (titulaires BIATSS)



ANALYSE DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES (HORS COTISATIONS PATRONALES) PERÇUES

Population des enseignants (en moyenne pour 1 ETPT)

ENSEIGNANTS PAR CORPS	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes & Indemnités	Total brut par ETPT
ALLOC-RECHERCHE				
ASS-PR&MCF	38 464	4 046	2 029	44 540
ATER	28 347		1 736	30 083
CONTRACTUEL CDD	20 496	1 668	738	22 902
CONTRACTUEL CDI	28 678	5 514	907	35 099
DOCTORANT CONTRACTUEL	22 017	1 549	217	23 783
LECTEUR	18 331	2 230	335	20 896
MCF	43 662	2 193	2 440	48 295
POST.DOC/CHERCHEUR CDD	34 714	742	50	35 506
PR	61 387	1 351	4 468	67 206
PR BI-ADM.AG	35 164	7 759	1 577	44 500
PR EPS	37 217	6 448	1 591	45 256
PRAG	42 967	2 921	2 106	47 994
PRCE	36 434	2 934	1 687	41 054
PROF.LYCEE.PROF	36 424	8 882	4 384	49 691
PROFESSEUR INVITE	90 544	0		90 544
Total	41 121	2 104	2 349	45 574

Population des BIATSS (en moyenne pour 1 ETPT)

BATSS PAR CORPS	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes & Indemnités	Total brut par ETPT
ADJENES	21 003		3 568	24 571
ADMINISTRATEUR	44 897		16 595	61 492
ADT RF	20 532		3 533	24 065
AGENT COMPTABLE	51 781		23 582	75 363
APPRENTI	16 281		41	16 322
ASI	27 965		6 457	34 422
ATTACHE	35 013		8 988	44 001
BAS	26 571		4 316	30 887
BIB	32 696		6 437	39 133
CONSERVATEUR	43 402	207	8 747	52 356
CONTRACTUEL CAE/CA	10 431		0	10 431
CONTRACTUEL CDD	21 614	221	554	22 389
CONTRACTUEL CDI	20 088	249	1 569	21 906
CONTRACTUEL ETUDIANT	28 213		16 780	45 196
IGE	32 627	217	7 793	40 638
IGR	42 952	0	12 394	55 346
MAGASINIER	21 445		3 585	25 030
PACTE				
SAENES	25 785		4 640	30 426
SG	55 471		31 826	87 297
TECH RF	23 969	238	5 029	29 235
Total	24 314	130	3 956	28 400

Primes des titulaires BIATSS (décembre 2019)

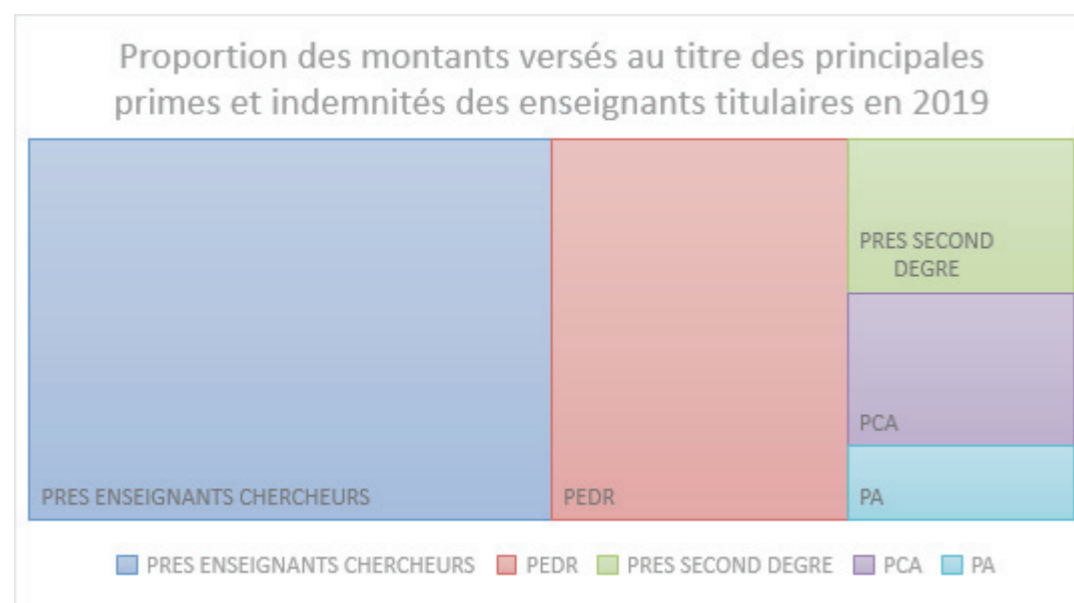
CATEGORIE	GRADES	MONTANT MENSUEL IFSE
1	IGR HC	692,00
	CONSERVATEUR EN CHEF	692,00
	ATTACHE HC	692,00
	IGR 1C	692,00
2	APAENES	625,00
	IGR 2C	625,00
	CONSERVATEUR	625,00
3	IGE HC	524,00
	ADAENES	524,00
	BIBLIOTHECAIRE	524,00
	IGE CN	524,00
4	ASI	416,00
5	TECH CE	361,00
	SAENES 3e GRADE (CE)	361,00
	BIBAS CE	361,00
	TECH CS	361,00
	SAENES 2e GRADE (CS)	361,00
	BIBAS CS	361,00
6	TECH CN	361,00
	SAENES 1er GRADE (CN)	361,00
	BIBAS CN	361,00
7	ATRF P1	263,00
	ATRF P2	263,00
	ATRF	263,00
	ADJENES P1	263,00
	ADJENES P2	263,00
	ADJENES	263,00
	MAGASINIER P1	263,00
	MAGASINIER P2	263,00
	MAGASINIER	263,00

Ces montants d'IFSE constituent le «plancher» de chaque grade. Ils peuvent être majorés (cotation des emplois, prime de fonction informatique, etc.). Ils s'entendent pour un temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel.

En 2011, l'université Bordeaux Montaigne a créé un régime indemnitaire propre aux contractuels BIATSS. Ce régime se traduit par l'octroi d'une prime annuelle. Initialement de 250 € en 2011, puis de 400€ en 2012, **elle est de 500€ depuis 2013**, sans distinction de grade ou de fonction pour les CDD et de **875€ pour les CDI**.

Pour en bénéficier, l'agent doit justifier d'une ancienneté de deux ans au sein de l'établissement, 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).

Primes annuelles et indemnités des enseignants titulaires



- **PEDR** : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
284 208 €
52 bénéficiaires
- **PCA** : Primes de charges administratives
86 750 €
15 bénéficiaires
- **PRES** : Prime de recherche et d'enseignement supérieur
501 026 €
401 bénéficiaires

Le montant de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) est de 629,98 euros pour un temps plein. Elle est versée 2 fois par an, quel que soit le statut (titulaire/contractuel) ou le grade concerné.

- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur des enseignants du second degré**
87 279 €
70 bénéficiaires
- **PA** : prime administrative
42 037 €
3 bénéficiaires

Primes statutaires des enseignants non titulaires

- **PRES ATER**
18 899 €
20 bénéficiaires
- **PRES** enseignants associés à temps plein
2 520 €
4 bénéficiaires

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.

► ATRF, Adjoint technique de recherche et de formation de l'Éducation Nationale

► 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

et définitions

personnels non enseignants de l'université. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels **BIATSS**.

► 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 Adjointes Spécialisées 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 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 droit 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).

► 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.

► ESR, Enseignement Supérieur et Recherche (loi)

La loi sur l'enseignement supérieur et la recherche a été adoptée le 22 juillet 2013.

► 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.

► IATU

Département Aménagement, Tourisme et Urbanisme (rattaché à l'UFR STC)

► 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 CHAUSSURES 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

► ISIC

Département Sciences de l'Information et de la Communication (rattaché à l'UFR STC)

► 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).

► LEA, Langues étrangères appliquées

Département Langues Étrangères Appliquées rattaché à l'UFR Langues et Civilisations.

► 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 rattachée 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'ou-

vrir 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.

► PPCR, protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations

6 grandes mesures se déclinant sur une période de 4 années, de 2016 à 2021 au profit des personnels administratifs et mises en place pour les personnels enseignants à partir du 1er janvier 2017 : transfert primes-points, avancement d'échelon à cadencement unique, suppression de l'attribution des réductions ou majoration d'ancienneté, nouvelles grilles Indiciaires, nouvelles durées de stationnement dans les échelons, fusion de grade pour les corps de la catégorie C

Le décret 2017-1736 porte report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations applicables aux fonctionnaires de l'Etat, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.

► PPRS, Prime de Participation à la Recherche Scientifique

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

► POINT D'INDICE

Le point d'indice sert à calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Son traitement mensuel est ainsi calculé en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré propre à chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté (indice qui apparaît en haut de la fiche de paye).

► 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

► 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.

