



Bilan social édition 2020

période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020

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

Président
Lionel Larré

Vice-présidente déléguée Qualité de vie au travail et Politique de l'emploi
Isabelle Bouchiba-Fochesato

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 Lesnaud

(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.



ÉDITO

Le bilan social 2020 est un bilan social particulier à l'image de l'année dont il offre une vision à la fois panoramique et détaillée. Les échos et les ondes de choc de la crise mondiale ouverte par l'irruption de la COVID-19 en 2020 et les périodes de confinement total ou partiel de cette même année, crise non encore achevée à ce jour, se matérialisent dans un certain nombre de rubriques de ce bilan et en particulier celles concernant la politique sociale de l'établissement, les personnels ou, bien sûr, les conditions de travail. Ce bilan social 2020 témoigne donc d'une première année historique de pandémie mondiale à travers les répercussions qu'elle a eu et continue d'avoir dans la vie et l'évolution d'un établissement tel que l'Université Bordeaux Montaigne. C'est la raison pour laquelle le choix a été fait de réserver une rubrique spécifique à cette période.

La rubrique de ce bilan social 2020 dénommée « l'Université en bref » offre une photographie de l'établissement en grands chiffres clefs et constitue une introduction extrêmement éclairante aux rubriques qui suivent.

Les faits étant têtus, le bilan social 2020 met en évidence, comme celui de 2019, les difficultés structurelles auxquelles est confrontée notre université : sous dotation en personnels administratifs de la fonction publique, recours en augmentation aux heures complémentaires et aux enseignants contractuels (LRU) pour assurer notre offre de formation, pour ne citer que les plus flagrantes.

Cependant, ce bilan social met également en évidence des atouts tout aussi structurels : des instances de dialogue social (comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail notamment) sachant se saisir des grandes problématiques qui leur incombent, une prise à bras le corps des problématiques sociétales telles que l'égalité professionnelle femme-homme, la lutte contre les harcèlements et les discriminations, une politique de formation volontariste, un accompagnement social au plus près des personnels, la volonté de maintenir un taux d'occupation des emplois le plus élevé possible, entre autres.

Certes, de nombreux progrès restent à faire, là encore pointés par ce bilan social. Tous ne dépendent pas directement de l'établissement. Il est ainsi inquiétant de constater que la part des catégories A et des agents à temps plein a marqué une augmentation sensible en 2020 parmi les personnels pris en charge par l'assistante sociale de l'établissement avec des problématiques de logement également en augmentation alors même que, du fait du confinement, les demandes d'accompagnements financiers ont diminué par rapport à 2019. Il est de notre ressort en revanche de mieux faire connaître les possibilités de promotions et d'avancements de carrière quand un tiers seulement des personnels promouvables font acte de candidature en 2020, d'étendre encore les possibilités de formation, où les catégories C restent sous-représentées (malgré une amélioration par rapport à 2019) et de les faire connaître des enseignants-chercheurs, d'améliorer notre taux d'emplois de collègues en situation de handicap (taux également en légère augmentation mais sujet à des variations très conjoncturelles et parfois difficiles à anticiper).

Il ne s'agit là que de l'évocation non exhaustive de quelques points saillants de ce bilan social dont la lecture, grâce à une conception extrêmement claire, organisée et précise, est facile, plaisante et particulièrement éclairante pour celles et ceux qui souhaitent accéder aux informations clefs concernant notre université.

Je ne saurais clore cet édit sans remercier sincèrement les collègues qui ont élaboré ce bilan social depuis le recueil et le traitement des données jusqu'à sa mise en page et son impression.

Comme l'an dernier, enfin, la parution de ce document est l'occasion de saluer le travail des collègues de cet établissement mais aussi de leur rendre un hommage tout particulier en cette année où nos missions de service public, de formation et de recherche ont été singulièrement éprouvées par la pandémie et ses conséquences sur nos vies à toutes et à tous.

Lionel LARRE

Président de l'université Bordeaux-Montaigne

Isabelle BOUCHIBA FOCHEATO

Vice-présidente déléguée Qualité de vie au travail et Politique de l'emploi

POINT MÉTHODOLOGIQUE

Période prise en compte

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2020 à savoir du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Lorsque c'était pertinent, l'année universitaire 2019-2020 a été citée en référence.

Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. La date d'observation choisie est le 1^{er} décembre 2020. Les données financières sont présentées sur l'année civile 2020.

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 2018-2019.

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.

Le pictogramme  indique que les chiffres et les indicateurs ont été particulièrement impactés par la crise sanitaire de 2020

SOMMAIRE

► FOCUS SUR LA CRISE SANITAIRE	6-11
► L'UNIVERSITÉ EN BREF	12-19
La formation	14
L'insertion professionnelle des étudiant(e)s	14
La recherche en 2020	15
Le personnel	16
Les moyens financiers	18
► LA POLITIQUE SOCIALE	20-29
Instances du dialogue social	22
Instance et acteurs de l'action sociale	25
► PERSONNELS	30-43
Emplois	32
Effectifs	35
► DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	44-63
Recrutements titulaires	46
Avancement de carrière	50
Développement des compétences	54
Mobilités	59
► CONDITIONS DE TRAVAIL	64-93
Temps de travail	66
Congés et positions	70
Compte épargne-temps et passifs sociaux	80
Décharges et modulations de service.....	83
Focus heures complémentaires	85
Santé au travail	87
► MASSE SALARIALE	94-107
Définition de la masse salariale	96
Définition ETPT	96
GVT	98
Masse salariale par type de population	99
Analyse des rémunérations brutes perçues	103
Primes des BIATSS.....	105
Primes des enseignants	106
► ANNEXE : QUESTIONNAIRE QVT	108-125
► BOITE À OUTILS	126

A large, solid green shape that curves from the left side of the frame towards the right, set against a light grey background. The text is positioned within the green area.

FOCUS
SUR LA
CRISE
SANITAIRE

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire de la covid-19. La situation a nécessité des prises de décisions rapides et une adaptation continue pour assurer les missions indispensables de l'université. Elle a provoqué de profonds changements dans l'organisation du travail et nécessité la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnements des personnels.

► Dates-clés



► Une vie institutionnelle qui se poursuit malgré la pandémie

11-12-13 février 2020 : élections aux trois conseils centraux

Mars-avril-mai 2020 : mise en place d'une Administration provisoire

20 mai 2020 : élection du Président

Mai-juin 2020 : élections des vice-présidents/présidentes et nomination des chargés/chargées de mission.

► Des mesures spécifiques en matière sanitaire

- Achat de matériel et de fournitures : masques (chirurgicaux, FFP2, masques inclusifs), gel hydroalcoolique, plexiglass pour les services recevant du public.
- Adaptation au travail à distance ou aux réunions hybrides : caméras, micros, protections pour les micros (bonnettes)
- Ces achats progressent de **162 000€** en 2020

► Une communication renforcée

Divers documents concernant les conditions d'exercice ont été mis à disposition des personnels durant les confinements successifs :

- Un **FAQ Covid-19** a été mise en place
- Des fiches et protocoles sanitaires ont été diffusées en interne
- Des adresses mail génériques ont été créées : referent.covid@u-bordeaux-montaigne.fr et signalement.covid@u-bordeaux-montaigne.fr.
- Un **référént Covid** est nommé à compter du 1^{er} septembre 2020

► Adaptation des modalités d'exercice et d'organisation des activités

Lors du premier confinement, une bascule des enseignements à distance a été opérée très brutalement. Les enseignants et enseignants chercheurs ont dû s'adapter du jour au lendemain.

Le pôle innovation numérique de la direction du système d'information et du numérique s'est engagé de façon très intense dans l'accompagnement des enseignants et enseignants chercheurs de l'Université, en les formant à l'utilisation de la plate-forme E-Campus, ou aux différents systèmes de visioconférence (Webex, Zoom) choisis par l'établissement. Des cours sont massivement mis à disposition des étudiants et étudiantes en synchrone et asynchrone.

Lors du premier confinement, de manière subite, et à plein temps, le télétravail ou travail à distance a été mis en place de façon massive. Les personnels Biatss de l'Université se sont brutalement retrouvés en situation de travailler à domicile, sans y avoir été préparés, et sans que les conditions techniques ne soient réunies.

La situation de crise sanitaire a précipité la généralisation du télétravail.

Dans la note de cadrage relative au télétravail présentée devant les élus/élues du comité technique et du comité hygiène, sécurité et conditions de travail le 17 juillet 2020, l'établissement considère désormais le télétravail comme une modalité ordinaire de travail et en allège les formalités, tout en garantissant un cadre d'exercice aux agents.

Focus sur le télétravail

Au 1er septembre 2019

L'université compte **20** agents en télétravail.

Au 1er septembre 2020

L'université compte **162** agents en télétravail, dont **78,4%** pour une durée hebdomadaire de 1 à 2 jours par semaine.

Par catégorie



Par statut

Personnels titulaires : **121 (74,7%)**

Personnels contractuels : **41 (25,3%)**

L'adaptation de la fonction RH à la crise sanitaire

Les recrutements

Les recrutements se sont poursuivis durant les confinements successifs, avec une difficulté particulière à accueillir et équiper les personnels recrutés durant ces périodes.

Par ailleurs, la crise sanitaire a eu un impact sur l'organisation des recrutements de titulaires de l'année 2020.

Les concours de recrutement d'enseignants chercheurs et enseignantes chercheuses se sont tenus au printemps 2020, l'établissement a fait le choix de maintenir une session de recrutement permettant l'affectation des nouveaux personnels titulaires dès le 1^{er} septembre 2020.

Les auditions ont donc été conduites par visioconférences.

De même, les épreuves des concours de recrutement des personnels Biatss ont été adaptées.

La continuité des opérations de paie

Les opérations de paie ont été assurées durant les confinements.

Cependant, durant le premier confinement, durant les mois d'avril et mai 2020, la paie a été reconduite à l'identique, l'ajout de mouvement ne pouvant s'effectuer que sous forme d'acomptes. Ces acomptes ne pouvant être insérés de façon pérenne dans la paie, doivent faire l'objet d'une saisie à chaque nouvelle paie.

La prime exceptionnelle, dite prime Covid

En application du décret 2020-570 du 14 mai 2020, l'Université a choisi :

- De verser un montant unique de **330** euros par bénéficiaire ;
- De n'attribuer cette prime qu'aux personnels Biatss ;
- D'attribuer d'office la prime aux personnels d'entretien, à l'exception de ceux placés en autorisation spéciale d'absence durant l'état d'urgence ;
- De mettre en œuvre le versement de la prime sur le mois de novembre 2020.

Nombre de demandes reçues : **110**

Nombre de demandes retenues : **100**

Typologie des bénéficiaires

	CAT A	CAT B	CAT C
Services	24	18	22
UFR ou Instituts	10	9	17
Total	34	27	39

Enquête conduite en septembre 2020

Suite au premier confinement une enquête a été conduite en septembre 2020 afin de faire un bilan de la manière dont cette situation inédite a été vécue par les personnels, de tenter d'en mesurer les effets et de procéder à un retour d'expérience. 427 personnes ont souhaité répondre.

Les résultats de l'enquête sont contrastés : de façon globale, les personnels Biatss ont mieux vécu cette période que les personnels enseignants et enseignants chercheurs.

Pour les enseignants et les enseignants chercheurs, l'accompagnement le plus présent durant cette période se situe à l'échelle du département.

L'enquête fait également ressortir l'isolement et le manque de liens pour certains : si 64% des personnes ayant répondu ont bien vécu le changement de mode de travail induit par cette crise, 30 % ont rencontré des difficultés et 6% se sont sentis abandonnés.

Enfin, durant cette période, les personnels de l'établissement mettent en avant une complexification du travail, une charge de travail alourdie, et une difficulté plus grande à concilier vie de famille et vie professionnelle.

Les résultats complets de l'enquête, tels que présentés en séance du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 octobre 2020, sont annexés au présent bilan social.



L'UNIVERSITÉ EN BREF

La formation



2018/2019 : **18 113** étudiants

2019/2020 : **18 342** 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 229 étudiants (+ 1,3 %)



68% d'étudiantes

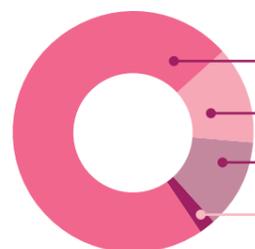


- Une université au **44^e rang** en nombre d'étudiants sur les 68 universités françaises
- **280** diplômes en formation continue
- **Plus de 140** diplômes nationaux, 1 DAEU "A", 7 options de DUT, 14 mentions de licence, 10 licences professionnelles, 33 mentions de masters, 33 doctorats, 23 langues enseignées, 11 préparations au CAPES (DU), 14 préparations à l'Agrégation (4 internes et 10 externes) 20 diplômes concernés par l'apprentissage.

L'insertion professionnelle des étudiant(e)s

Insertion pro : 30 mois après l'obtention de leur master (promotion 2017) :

Taux d'insertion (nombre de diplômés en emploi / nombre de diplômés en emploi ou en recherche d'emploi) : **86%**



75% en emploi

12% en recherche d'emploi

10% en poursuite d'études

3% inactifs

Secteurs d'activité

38% travaillent dans l'enseignement

10% dans l'information et la communication

10% en activités spécialisées, scientifiques et techniques.

Salaire moyen



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

1770€



Stabilité et niveau d'emploi

67% en emploi stable

71% cadres ou catégorie A de la fonction publique

La recherche en 2020 :

Les équipes de recherche :

6 Unités Mixtes de Recherche

9 Equipes d'Accueil

1 Unité Mixte de Service

Budget et contrats recherche *

• **69%** du budget recherche issue de financements sur projets

• **173** contrats recherche dont :



*Source RAP 2020

1 Ecole doctorale

• **585** doctorants

• **33** mentions de doctorat

• **75** soutenances de thèses et HDR

• **407** heures de formations proposées

• **18.8%** de doctorants financés (salariés directement par l'établissement)

Au 1er septembre 2021

- **68** doctorants contractuels dont **39** ont une activité complémentaire d'enseignement

- **10** contrats Région

- **2** contrats IDEX

- **52** contrats financement établissement dont 14 contrats fléchés ENS

- **22** contrats CIFRE

- **3** contrats financés dans le cadre d'un contrat 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.

8 membres en 2020 dont **1 nouveau membre** au 1er octobre 2020.

CNRS Centre National de la Recherche Scientifique

6 candidats ont été retenus en 2020/21 pour une délégation au CNRS.

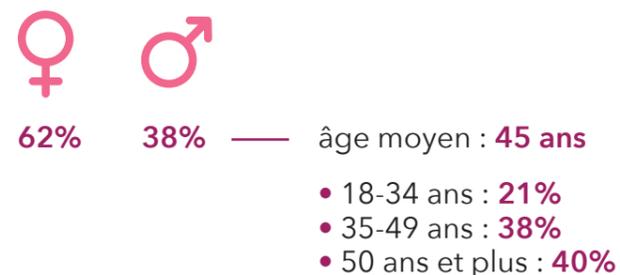
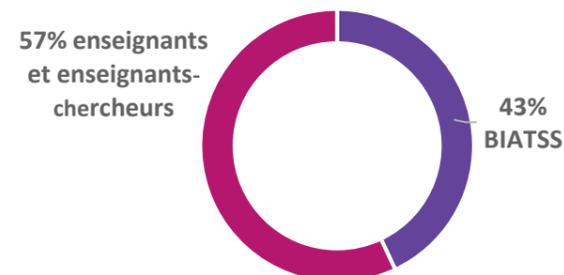
Le personnel

En 2020 :

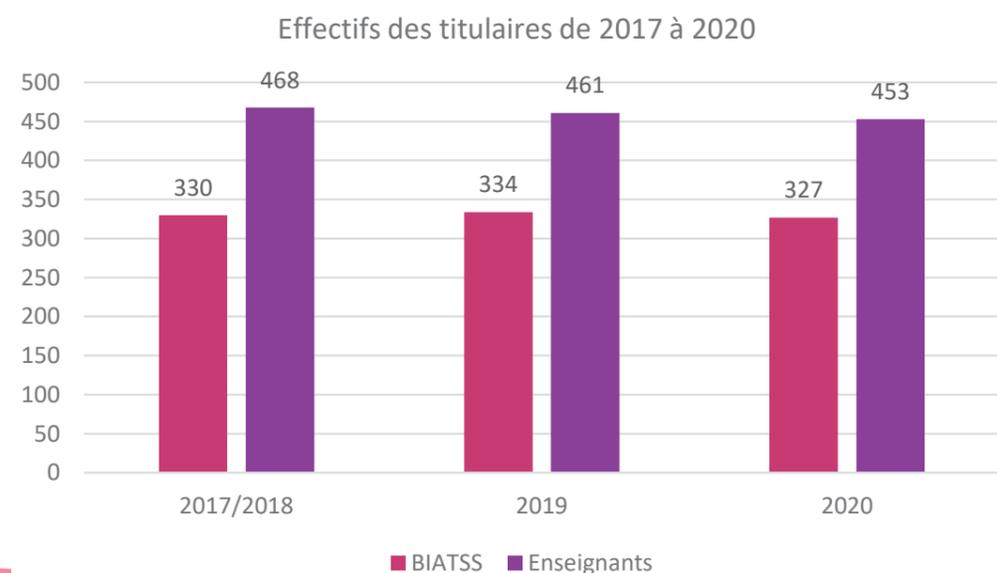


À l'université Bordeaux Montaigne, **71%** des personnels sont de la catégorie A, **10%** de la catégorie B et **19%** de la catégorie C.

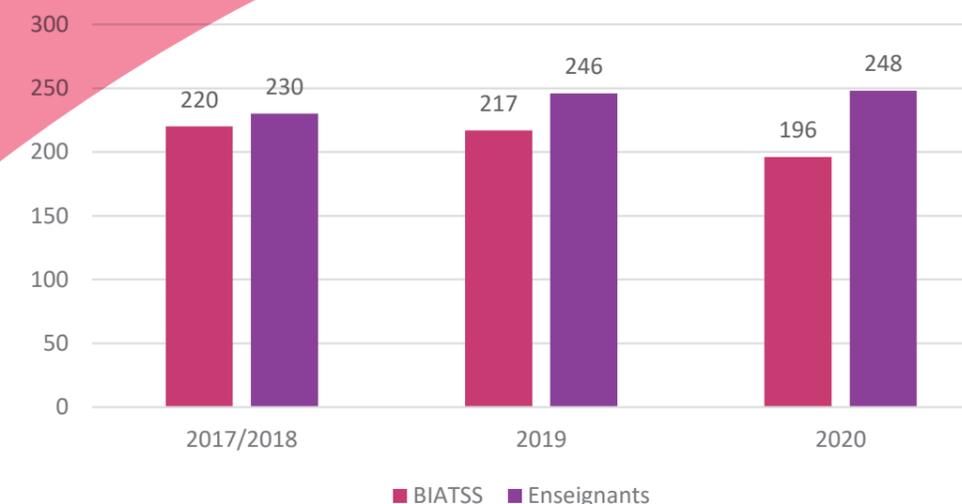
Parmi les personnels de catégorie A, les personnels enseignants représentent près de **80%** des agents.



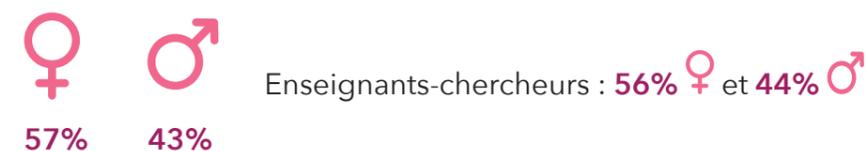
Effectifs enseignants et BIATSS



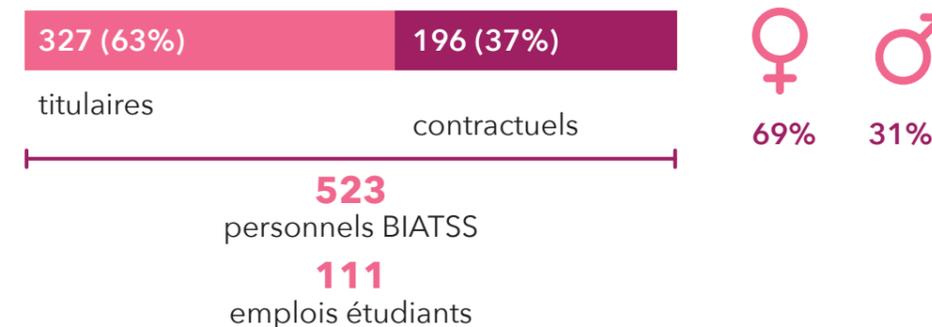
Effectifs des contractuels de 2017 à 2020

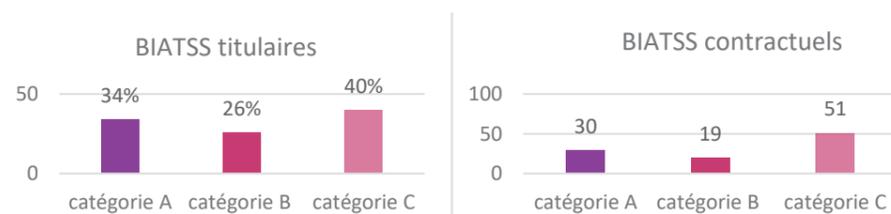
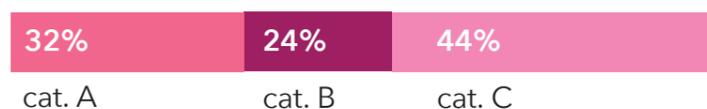


Focus sur les personnels enseignants et enseignants chercheurs



Focus sur les personnels BIATSS





Les moyens financiers*



Fonctionnement

Les produits de fonctionnement progressent de **1.77%** par rapport à 2019.

La subvention pour charge de service public finance **93%** de la masse salariale et **8%** du fonctionnement.

↗ Son montant augmente de **3.1%** par rapport à 2019.

Cette augmentation est liée à des actions spécifiques accordées pour la COVID (Primes et tutorat étudiant), pour le transfert des personnels issus de la **COMUE** et l'accompagnement de la trajectoire de la masse salariale.

Les autres subventions représentent **3.90%** des recettes de fonctionnement et restent stables par rapport à 2019.

75.93% des Subventions de fonctionnement en provenance de l'Etat et des autres entités publiques sont notifiées pour le secteur de la recherche.

Les charges sont en légère augmentation de **+ 0.25 %** par rapport à celles de l'année dernière. Mais plusieurs postes de dépenses affichent une évolution très importante liée à la pandémie de la covid-19.

82.22% des dépenses = masse salariale (contre **84.33%** en 2019, ce ratio connaît une amélioration, le seuil d'alerte fixé par le Ministère est 83%)

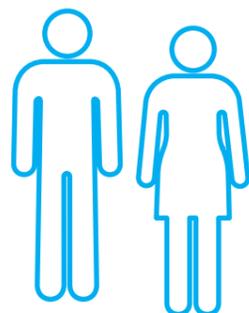
Investissement

Le montant des dépenses d'investissement enregistrées en 2020 est de **2 854 160.67€** soit **82.58%** des crédits votés.

* Source Compte financier 2020

POLITIQUE SOCIALE

LE COMITÉ TECHNIQUE CT



Femmes **12**
Hommes **8**

Réunions

2017/2018	2018/2019	2019/2020
16	13	9*

*dont une séance commune CT/CHSCT

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

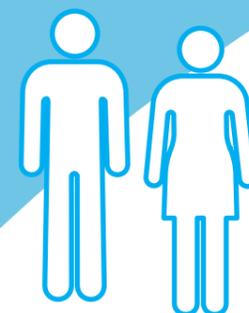
Il est compétent pour rendre un avis sur toutes les questions intéressant le fonctionnement des services, la politique de gestion de ressources humaines et la politique sociale de l'établissement.

Thématiques

2019/2020 :

- Arbitrages sur les campagnes d'emplois 2020 : BIATSS et enseignants ;
- Point sur les campagnes de recrutement (enseignants-chercheurs, BIATSS, ATER, associés...);
- Politique indemnitaire ;
- Organisation et fonctionnement des composantes et des services ;
- Plan de formation des personnels pour l'année 2020 ;
- Prise de congé sur Hamac ;
- Action sociale (ASIU Solidarité, bilan et rehaussement) ;
- Dissolution de la COMUE ;
- Mise en place du Comité Social d'Administration ;
- Mise en place du congé pour projet pédagogique (CPP) ;
- Modification des statuts de l'université (ajout de la mission d'apprentissage) ;
- Loi de Transformation de la Fonction Publique et Lignes de Gestion (LDG) mobilité du ministère (constitution d'un groupe de travail sur les LDG mobilité) ;
- Travaux préparatoires à la Loi de Programmation Pluriannuelle de la Recherche ;
- Formalisation d'un régime d'astreintes à l'université ;
- Primes de charges administratives ;
- Calendrier de fermeture 2020-2021 ;
- Liberté d'expression à l'université ;
- Fonctionnement de l'établissement durant la période de confinement (nomination d'une administratrice provisoire et mise en place des différents plans de continuité) ;
- Congés, RTT, ARTT durant la période de confinement ;
- Accompagnement des personnels durant la période de confinement ;
- Note de cadrage du télétravail ;
- Prime COVID.

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL CHSCT



Femmes **14**
Hommes **11**

Réunions

2017/2018	2018/2019	2019/2020
7	5	5*

*dont une séance commune CT/CHSCT

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)

2 représentants étudiants + **2** suppléants

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

2019/2020 :

- Planning des travaux prévus dans l'année 2019-2020 ;
- Nouvelle signalétique (notamment la signalétique relative au handicap) ;
- Accessibilité des locaux ;
- Nettoyage et propreté des locaux ;
- Occupation des abords directs de l'université par les gens du voyage ;
- Nuisances sonores ;
- Eclairage du campus ;
- Suivi des signalements des registres santé sécurité au travail (SST) ;
- Acquisition de trousse de secours et organisation dans l'établissement ;
- Présentation du rapport de la commission interne et du rapport final d'inspection ;
- Situation de l'université en fin d'année 2019 (mobilisation étudiante et déroulement des activités) ;
- Saisine dans les services ;
- Conditions de travail des responsables des pôles études des UFR ;
- Conflits au sujet de l'attribution des cours dans les UFR ;
- Situation du service d'accueil de l'université à la rentrée 2019 ;
- Plan de reprise d'activité ;
- Plan de reprise pour la pédagogie et la recherche- rentrée 2020 ;
- Plan de prévention sanitaire ;
- Résultats de l'enquête interne « Qualité de vie au travail pendant la période de confinement » ;
- Plan de prévention pour les entreprises extérieures ;
- Liste des unités de travail et des assistants de prévention associés ;
- 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.

Avec l'entrée en vigueur de la **loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019** les attributions de la CPE évoluent et se restreignent avec la perte de ses compétences en matière de mobilité (1^{er} janvier 2020) et de promotion (1^{er} janvier 2021) dont les décisions sont désormais guidées par les **lignes directrices de gestion**. La CPE demeure désormais compétente pour tout ce qui relève des décisions individuelles défavorables aux agents.

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 2019-2020

Les CPE se sont réunies à **6** reprises pendant l'année 2019-2020

Pas de séance en formation plénière.

Formations restreintes :

2 séances personnels ITRF

2 séances personnels AENES

2 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 (+ 2 suppléants)
Nombre de réunions 2019-2020 : **1** réunion

COMMISSION LOCALE D'ACTION SOCIALE (CLAS)

Bilan pour l'année 2020

Dépense annuelle du budget de la CLAS : **18 030€**

Le nombre d'agents (35) ayant bénéficié du soutien de la CLAS a diminué de **16%**.

39 aides ont été octroyées en 2020 (sont comptées les avances transformées en aides) contre **30** en 2019

13 prêts ont été octroyés en 2020 contre **26** en 2019.

Montant moyen de l'aide : **426€**

Montant moyen de l'avance : **635€**

Soutien de la CLAS

Montants et pourcentages des aides accordées par catégories de personnels :

CATEGORIES DE PERSONNELS	MONTANTS DES AIDES 2020	% 2019	% 2020	Variation
Contractuel C	6 850,00 €	32,77%	37,99%	5%
Contractuel B	600,00 €	0,00%	3,33%	3%
Contractuel A	2 780,00 €	19,43%	15,42%	-4%
Titulaire catégorie C	6000,00 €	21,86%	33,28%	11%
Titulaire catégorie B	1200,00 €	18,64%	6,66%	-12%
Titulaire catégorie A	600,00 €	7,29%	3,33%	-4%
Total	18 030,00 €	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.

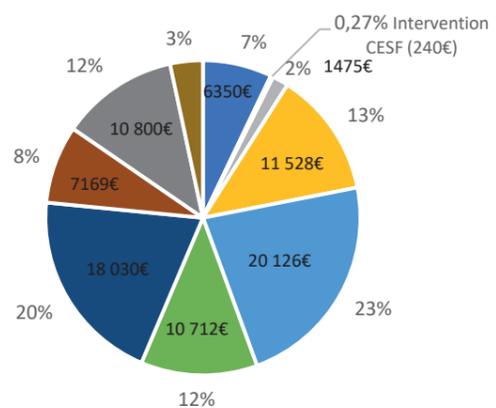
La politique est essentiellement portée par la Direction des ressources humaines.

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 2020 s'élèvent à **89 432.47€** (baisse de **30%** par rapport à l'année 2019).

Le montant des dépenses dédiées à l'action sociale a été impacté à la baisse en raison de la situation sanitaire de l'année 2020 (confinement).

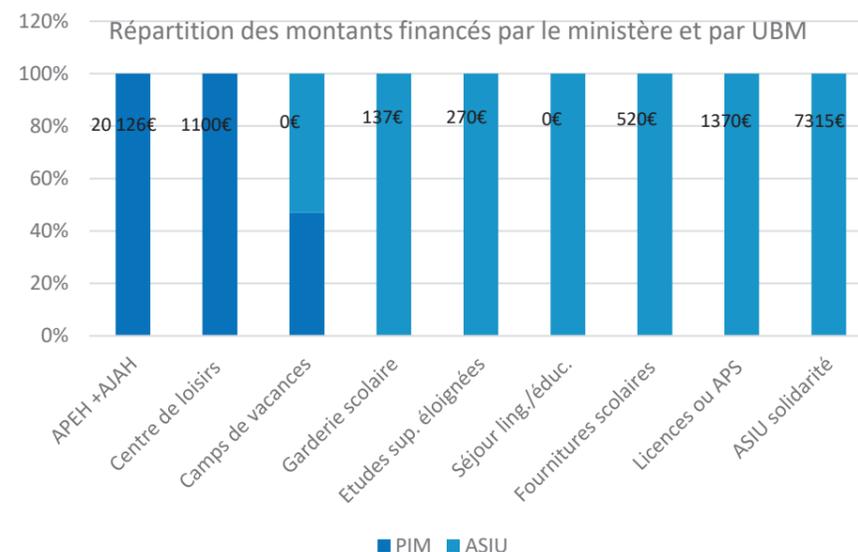
Répartition des montants par type de dépenses :



- Arbre de Noël
- Sorties ateliers
- APEH+AJAH
- CLAS
- Crèche
- Intervention CESF
- Restauration
- Prestations sociales (PIM et ASIU)
- Ateliers culturels et sportifs des personnels
- Cadeau départ retraite

*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.

La restauration



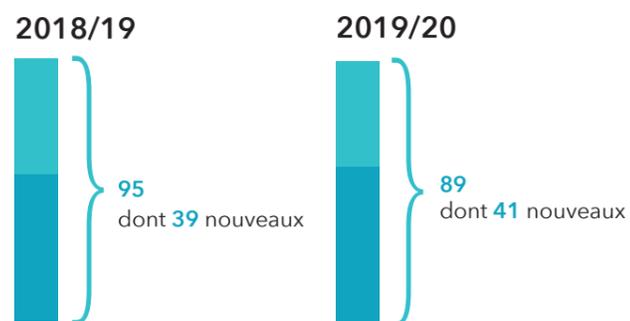
La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de la rémunération de l'agent.

En 2020 le coût supporté par l'université s'élève à **11 528€** (baisse de **63%** par rapport à l'année 2019) pour 4040 repas pris en charge (baisse de la fréquentation de **65%** sur les repas pris dans les prestataires de restauration du CROUS). Les chiffres à la baisse s'expliquent par la pandémie de covid 19 et les différents confinements (les restaurants universitaires n'ont pas fonctionné entre le 13 mars et le 27 août 2020 et ont proposé de la restauration à emporter pendant les mois de novembre et décembre 2020).

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



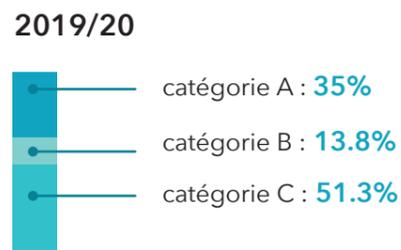
Nombre de personnes rencontrées :



En moyenne **2 rencontres par agent** stable par rapport à l'année précédente

La baisse du nombre de rencontres par agent est due aux 2 confinements vécus en 2020 qui ont empêché les rendez-vous physiques. En revanche les échanges de mails ont doublé passant de 800 en 2018-2019 à 1500 en 2019-2020.

Catégorie fonction publique :



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

Age :

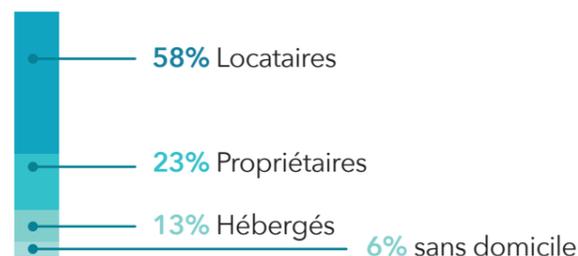
44 ans en moyenne

Situation familiale :



Nombre d'enfant moyen par famille : **1.17**

Logement :



Salaire moyen :



Statut :



83.5% des agents sont à temps plein contre **77%** en 2018-2019

NATURE DES DEMANDES

Motifs principaux des demandes



Financière pour **59.6%** contre **70%** sur l'année universitaire 2018/2019



Logement pour **55.1%** contre **49%** sur l'année universitaire 2018/2019



Problématiques liées à la famille et aux relations intra familiales (divorce, séparation) pour **34.8%** (même % que pour l'année universitaire 2018/2019)



Santé pour **27%** contre **28.4%** sur l'année universitaire 2018/2019



Difficultés psychologiques **23.6%**



Difficultés sur le poste de travail **22.5%**



Questions juridiques **12.4%**



Démarches suite à un décès **9%**

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

OBSERVATIONS

L'année 2019-2020, marquée par la crise sanitaire n'est pas un reflet très fidèle de la réalité (notamment du bilan chiffré).

Pendant cette année les actions se sont multipliées et diversifiées. Une nouvelle mission sociale a été créée en direction des étudiants migrants et des stagiaires du DAEU. L'assistante sociale assure sur un mi-temps l'accompagnement social des personnels, l'autre mi-temps est dédié au suivi des étudiants migrants et des stagiaires du DAEU.

PERSONNELS

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 fixé par l'Etat pour 2020 exprimés en ETPT est de : **988**

Emplois sous plafond Etat : **941 ETPT**

Emplois financés hors SCSP (ressources propres) : **205**

Total : 1146 ETPT

Catégories d'emplois		Nature des emplois		(A) Emplois sous plafond Etat	(B) Emplois financés hors SCSP	(C) = (A) + (B) Global
				En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		457	(1)	457
		CDI		7		8
	Non permanents	CDD		134		168
S/total EC				597		633
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS						-
BIATOSS	Permanents	Titulaires		316	(2)	316
		CDI		26		32
	Non permanents	CDD		2		166
S/total Biatoss				344		513
Totaux				941	(3)	1 146
						Plafond global des emplois voté par le CA 1159
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat				988	(5)	

Source :

Tableau n° 1 - Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du Compte financier 2020

Dans le contexte de la dissolution de la COMUE Aquitaine le 31 mars 2020, l'université s'est vue octroyer au 1er avril 2020 six emplois provenant de cet établissement ainsi que la masse salariale afférente à hauteur de **60 016€** par emploi.

Le plafond d'emploi délégué à l'université Bordeaux Montaigne a donc été relevé de **6 ETPT** en année pleine (et de **4.5 ETP** pour l'année 2020).

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 2020, l'université Bordeaux Montaigne décompte **1142.1 ETPT**.

Emplois enseignants

ETPT par type de population

Enseignants titulaires	ETPT déc. 2020
Maîtres de conférences	268,3
Professeurs des universités	118
PRAG	29
PRCE	28,8
PLP	3
PEPS	5
Total	452,1

Enseignants contractuels et recherche	ETPT déc. 2020
Contractuels*	46,8
Lecteurs	25
ATER	18
Associés	25
Doctorants contractuels	64,0
Chercheurs contractuels/Post doctorants	9,46
Professeurs invités	0
Total	188,28

*dont 10.52 ETPT de CDI enseignants, 36.29 ETP de CDD enseignants

Occupation des emplois enseignants

Taux d'occupation par des titulaires* :

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

Le taux d'occupation des emplois d'enseignants, comme celui des BIATSS, ont atteint leur cible.

Source : RAP 2020

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

Emplois BIATSS

ETPT par type de population

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2020
ASI	21,05
IGE	51,50
IGR	7,80
Attaché	11,00
Bibliothécaire	4,80
Conservateur	5,90
TECH RF	60,90
SAENES	10,70
Assistant bibliothécaire	10,50
Adjoint RF	80,69
ADJENES	34,40
Magasinier	9,00
Directeur général des services	1,00
Agent comptable	1,00
Administrateur	2,00
Total général	312,24

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2020
Catégorie A	102,05
Catégorie B	82,10
Catégorie C	124,09
Administrateur	2,00
Agent comptable	1,00
Directeur Général des Services	1,00
Total	312,24

BIATSS contractuels	ETPT déc. 2020
Contractuels catégorie A	37,80
Contractuels catégorie B	29,40
Contractuels catégorie C	70,05
CDI catégorie A	9,00
CDI catégorie B	9,46
CDI catégorie C	16,41
Apprentis	1,00
Contractuels étudiants	8,83
Total	181,95

Occupation des emplois BIATSS

Taux d'occupation par des titulaires*

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

Le taux d'occupation des emplois de titulaires BIATSS reste très élevé, par rapport aux prévisions attendues. En effet, peu d'emplois de titulaires sont dévolus à l'Université ; ce qui conduit à un ratio titulaires/contractuels très important : 60 % de titulaires et 40 % de contractuels. Ce pourcentage est très élevé par rapport aux autres universités. L'établissement n'a pas gelé de postes de BIATSS dans la campagne d'emplois 2020 afin d'assurer un taux de titulaires stable. On constate également un faible nombre de départs en retraite. Carrières incomplètes, faiblesse du montant de la pension sont les principales raisons qui conduisent les agents à poursuivre leur activité souvent jusqu'à la limite d'âge de 67 ans, voire au-delà.

Source RAP 2020

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

EFFECTIFS

Enseignants

701 enseignants dont 453 enseignants titulaires (65%) et 248 enseignants contractuels (35%)

Dans l'enseignement supérieur le rapport titulaire/non titulaire pour la population enseignante est passé de 68.9%/31.1% à 67.9%/32.1% de 2012 à 2018.

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition des enseignants titulaires par corps au 1^{er} décembre 2020

Corps	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Professeurs des universités	71	47	118	40
Maîtres de conférences	100	170	270	63
Professeurs agrégés	11	19	30	63
Professeurs certifiés	8	19	27	70
Professeurs d'éducation physique et sportive	3	2	5	40
Professeurs de lycée professionnel	2	1	3	33
Total	195	258	453	57%

388 enseignants-chercheurs, 65 professeurs du second degré.

85.65% d'enseignants-chercheurs (même pourcentage de **85.65%** en 2018-2019)

14.35% d'enseignants du second degré (**14.75%** en 2018-2019)

Dans l'enseignement supérieur chez les enseignants, la filière universitaire est la plus représentée avec **69.7%** des effectifs, suivie de la filière enseignante des corps du 2nd degré avec **18,9 %**.

Le taux de féminisation chez les enseignants titulaires est de **39.9%** (**57%** à UBM).

Source : Bilan social 2018-2019 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 2020

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels Loi LRU	21	33	54	61
ATER à mi-temps	2	8	10	80
ATER à temps plein	5	8	13	62
Doctorants contractuels	26	41	68	61
Formateurs en langues*	1	4	5	80
Lecteurs (dont contractuels Loi LRU sur des fonctions de lecteurs) **	10	29	39	74
Associés à temps plein	3	1	4	25
Associés à mi-temps (dont Contractuels Loi LRU sur des fonctions d'associés) ***	31	12	43	28
CDI	6	6	12	50
Contractuel enseignant handicapé	1	0	1	0
Total	106	142	248	57%

*les formateurs en langues sont 4 enseignants contractuels LRU et un CDI enseignant

**dont 14 enseignants contractuels LRU sur des fonctions de lecteurs

***dont 1 enseignant contractuel LRU sur des fonctions d'associés

Le pourcentage de femmes dans la population enseignante titulaire et non titulaire est de **57%** en 2020 (en 2019 elle était de **58%** pour les enseignants titulaires et de **59%** pour les 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%**). Elle a encore progressé entre 2017 et 2018 passant de **39.1%** à **39.9%**. Pour les personnels enseignants non titulaires elle est passée de **44.8%** en 2017 à **45.2%** en 2018.

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Tendances :

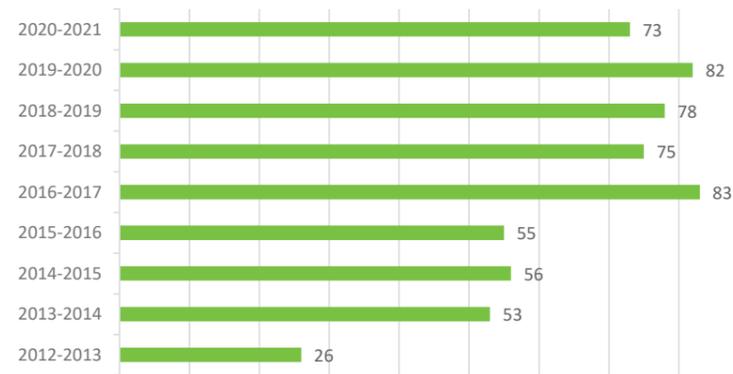
Contractuels LRU

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



A l'université Bordeaux Montaigne, les enseignants contractuels LRU représentent la part la plus importante des enseignants non titulaires soit **29.4%** de la population enseignante non permanente (suivis de près par les doctorants contractuels **27%**) avec un taux de féminisation de **66%**.

Dans l'enseignement supérieur la part des enseignants contractuels LRU dans les effectifs est de **5.3%** (avec un taux de féminisation de **50.7%**).

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Répartition des enseignants titulaires par composante au 1er décembre 2020

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PLP	PEPS	Total
UFR Humanités	57	105	8	0	0	0	170
UFR Langues et Civilisations	39	91	12	14	0	0	156
UFR STC	18	36	4	0	0	0	58
IJBA	0	4	0	0	0	0	4
IUT	4	31	5	7	1	1	49
DAPS	0	0	0	0	0	4	4
DEFLE	0	3	1	5	2	0	11
FTLV	0	0	0	1	0	0	1
Total	118	270	30	27	3	5	453

Répartition des enseignants non titulaires par composante au 1er décembre 2020

	ATER	Doctorants contractuels	Formateurs en langues	Lecteurs	CDD LRU	CDI enseignants	Enseignants associés	Contractuel enseignant handicapé	Total non titulaires
UFR Humanités	13	27	0	0	6	4	9	1	60
UFR Langues et Civilisations	6	15	5	38	25	3	1	0	93
UFR STC	2	5	0	0	2	0	14	0	23
IJBA	0	0	0	0	0	0	5	0	5
IUT	2	0	0	1	10	0	18	0	31
DAPS	0	0	0	0	10	2	0	0	12
DEFLE	0	0	0	0	1	3	0	0	4
FTLV	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Unités de recherche	0	20	0	0	0	0	0	0	20
Total	23	67	5	39	54	12	47	1	248

BIATSS

523 BIATSS dont **327** BIATSS titulaires (**63%**) et **196** BIATSS non titulaires (**37%**) (En comptant les contractuels étudiants qui sont au nombre de **111** l'effectif des BIATSS non titulaires s'élève à **307**)

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 **61.9%/38.1%** de 2012 à 2018. Toutefois, le poids des effectifs titulaires et non titulaires BIATSS est très variable selon la filière (depuis 2012 le poids des agents contractuels BIATSS est plus élevé dans la filière ITRF et la filière sociale et de santé).

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Répartition des BIATSS titulaires par corps au 1er Décembre 2020

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
ADAENES	4	7	11	64
SAENES	2	9	11	82
ADJENES	5	32	37	86
IGR	6	2	8	25
IGE	21	34	55	62
ASI	11	11	22	50
TECH	23	40	63	63
ATRF	28	56	84	67
Conservateurs	4	2	6	33
Bibliothécaires	1	4	5	80
BIBAS	3	8	11	73
Magasiniers	3	7	10	70
ADMENESR	0	2	2	100
Agent comptable	0	1	1	100
DGS	0	1	1	100
Total	111	216	327	66% de femmes

Le pourcentage de femmes parmi les BIATSS titulaires était également de **66%** en 2019.

Parmi les BIATSS titulaires :

- **71%** sont de la filière ITRF
- **18%** de la filière AENES
- **9.8%** de la filière des bibliothèques

Les pourcentages nationaux sont **70.4%** pour la filière ITRF et **21.1%** pour la filière administrative (AENES).

Dans l'enseignement supérieur la part des femmes chez les BIATSS titulaires est passée de **63.4%** à **63.3%** entre 2017 et 2018.

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2020

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels catégorie A	9	24	33	73
Contractuels catégorie B	8	20	28	71
Contractuels catégorie C	24	58	82	71
CDD chercheurs catégorie A	2	9	11	82
CDI catégorie A	1	8	9	89
CDI catégorie B	2	8	10	80
CDI catégorie C	1	16	17	94
Post-doctorants	3	2	5	40
Apprentis	0	1	1	100
Contractuels étudiants	25	86	111	77
Total	75	232	307	76% de femmes

Les agents non titulaires BIATSS sont majoritairement des femmes (76%). Ce taux de féminisation est 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 65.8% et de 63.3% chez les BIATSS titulaires.

Source : Bilan social 2018-2019 du Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

	TOTAL BIATSS	BIATSS titulaires	BIATSS Contractuels	CDI	Post-doctorants	Apprentis	Contractuels étudiants	Service civique
DAPS	6	1	2				1	2
Agence comptable	17	14		3				
Associations, partenaires et hébergés	6	5		1				
CFA	2	1	1					
DEFLE	8	3	4	1				
Direction de la recherche	36	17	14		1		4	
Direction de la scolarité	17	15	2					
DAF	11	5	5	1				
Direction des relations internationales	17	6	8				3	
DRH	30	20	0	4			6	
Direction du patrimoine immobilier et logistique	30	20	8				2	
Direction du système d'information et du numérique	46	30	14	2				
Direction générale des services	88	23	12				53	
Formation tout au long de la vie	8	5	3					
Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine	5	2	1	2				
Institut Universitaire de Technologie	30	19	10	1				
LABEX LASCARBX	4	1	2	1				
Présidence	4	2	1	1				
Presses universitaires de Bordeaux	9	8	1					
Service commun de documentation	86	52	12	7			15	
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire	13	8	5					
UFR HUMANITES	47	17	16	2			12	
UFR LANGUES et CIVILISATIONS	47	22	8	3			14	
UFR STC Sciences des territoires et de la communication	18	12	5	1				
Unités de recherche	32	10	14	3	4	1		
Direction de la communication	5	3	2					
Direction orientation stage insertion professionnelle	14	6	4	3			1	
TOTAL	636	327	154	36	5	1	111	2

Répartition des effectifs BIATSS par composante au 1^{er} décembre 2020

Tableau de répartition des BIATSS par catégorie et par service

	Année 2018				Année 2019				Année 2020			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administration DAPS	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	3	3
Agence Comptable	5	4	9	18	4	4	9	17	4	4	9	17
Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine	1	0	5	6	2	0	5	7	1	0	5	6
CFA	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	2
DEFLE	1	0	7	8	1	0	5	6	2	0	6	8
Direction de la Recherche	16	2	13	31	14	2	14	30	16	2	14	32
Direction de la Sclolarité	4	4	9	17	4	4	9	17	4	4	9	17
DAF	5	3	1	9	5	4	2	11	5	5	1	11
DRI	6	1	7	14	5	2	6	13	6	2	6	14
DRH	9	7	11	27	9	8	10	27	7	7	10	24
DPIL	7	5	24	36	7	3	25	35	6	3	19	28
DSIN	19	11	13	43	21	12	14	47	21	13	12	46
DGS	19	7	4	30	19	7	7	33	19	8	8	35
FTLV	4	2	3	9	3	3	2	8	3	3	2	8
IJBA	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5
IUT	4	6	18	28	5	5	20	30	5	6	19	30
LABEX LAS-CARBX	5	1	0	6	6	0	0	6	4	0	0	4
Présidence	0	0	1	1	0	0	2	2	1	1	2	4
PUB	6	5	1	12	6	5	1	12	7	1	1	9
SCD	14	29	28	71	12	32	27	71	13	36	22	71
SIGDU	4	2	9	15	4	3	7	14	4	4	5	13
UFR Humanités	3	6	28	37	2	5	27	34	2	6	27	35
UFR Langues et Civilisations	3	6	29	38	2	5	29	36	2	6	25	33
UFR STC	2	4	13	19	2	3	15	20	1	3	14	18
Unités de recherche	41	5	7	53	37	6	9	52	21	5	6	32
Direction de la Communication	3	1	0	4	3	1	1	5	3	1	1	5
DOSIP	7	2	2	11	7	2	2	11	9	2	2	13
Total	190	115	245	550	182	118	251	551	169	123	231	523

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

RECRUTEMENT

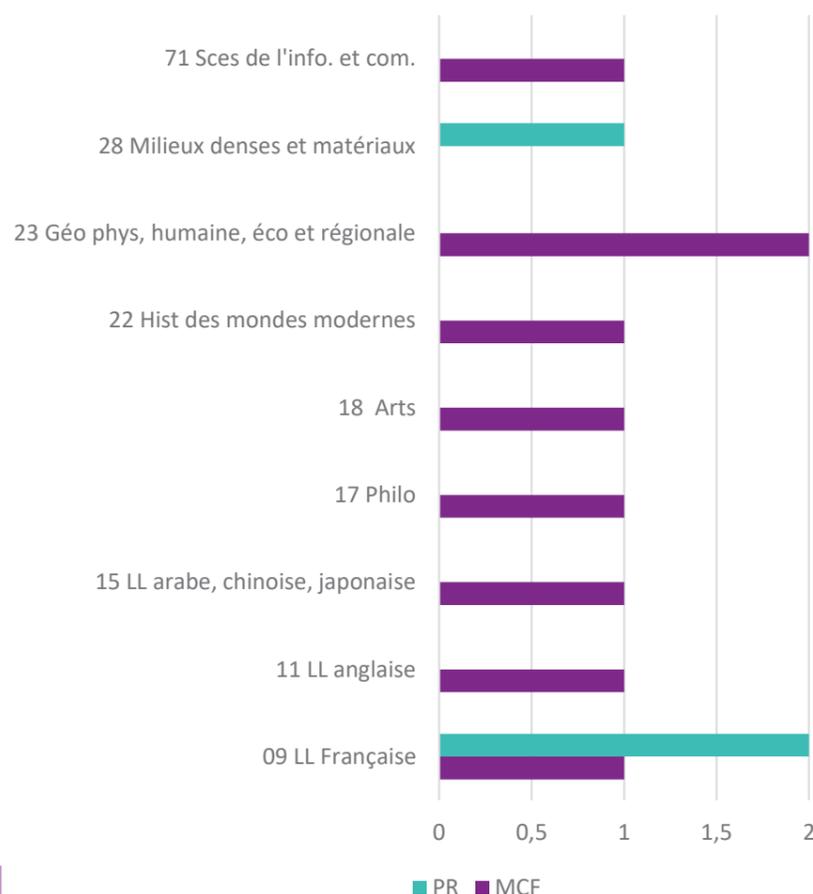
Enseignants-chercheurs

Comités de sélection (12 recrutements en 2020)

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
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%
2020	MCF	9	96	44%
	PR	3	30	66%

Nombre de Recrutements d'enseignants-chercheurs en 2020 par corps et section CNU



Coût des sessions de recrutement

2017 : **29 250€**
 2018 : **32 280€**
 2019 : **3720€**
 2020 : **2757€**

Du fait de la pandémie de covid-19 les recrutements des enseignants-chercheurs ont eu lieu en distanciel (mis à part le recrutement d'un maître de conférences qui s'est tenu en présentiel).

Endorecrutement total des enseignants-chercheurs

(recrutement de candidats locaux) :

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Prév. 2020	Réalisé 2020	Prév.2021	Cible 2021
Effectifs	7/24	7/15	4/11	2/3	ND	3/12	2/7	
%	29,2%	46,7%	36,4%	66%	ND	25%	29%	46,4%

En 2020, sur 12 postes d'enseignants-chercheurs, 3 ont été pourvus par un individu diplômé au sein de l'université.

La part d'endorecrutement diminue en 2020 pour l'université, qui a ouvert plus de recrutements cette année par rapport à 2019. Sur les 12 postes ouverts, 3 ont conduit à un endorecrutement, dont 2 postes étaient prévus dans le cadre de parcours de carrière.

Le taux d'endorecrutement au niveau de l'établissement, est relativement en deçà 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%). L'objectif d'augmentation de l'exo-recrutement n'est pas toujours pertinent compte tenu 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 2020

Origine des maîtres de conférences recrutés

- 11%** assuraient des fonctions d'ATER
- 22%** assuraient des fonctions de post-doctorants
- 22%** étaient PRAG
- 33%** étaient maîtres de conférences dans une autre université et ont été recrutés par voie de mutation
- 11%** étaient sans profession.

Genre des lauréats

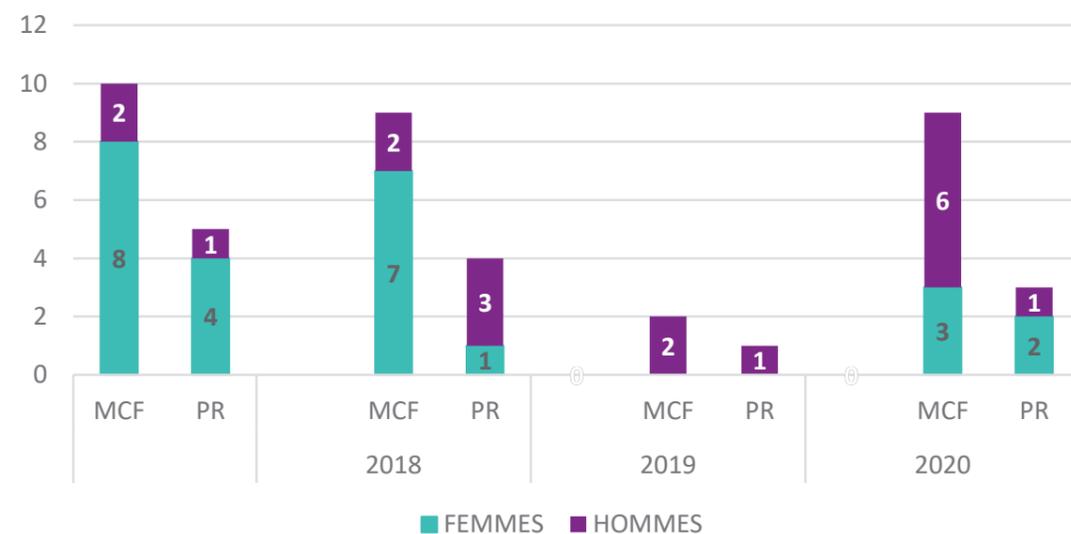
2020

MCF : **33% F, 67% H**

PR : **67% F, 33% H**

En 2020, les postes de maîtres de conférences ont très majoritairement été pourvus par des hommes. Les postes de professeurs des universités ont quant à eux été majoritairement pourvus par des femmes.

Genre des lauréats de 2017 à 2020



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

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



Répartition des lauréats par genre et catégorie fonction publique :

♀ **69%** de femmes en 2017
90% de femmes en 2018
53% de femmes en 2019
60% de femmes en 2020

Enseignants du second degré

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

2020 : **2** recrutements en anglais et lettres modernes- 50% de femmes

BIATSS

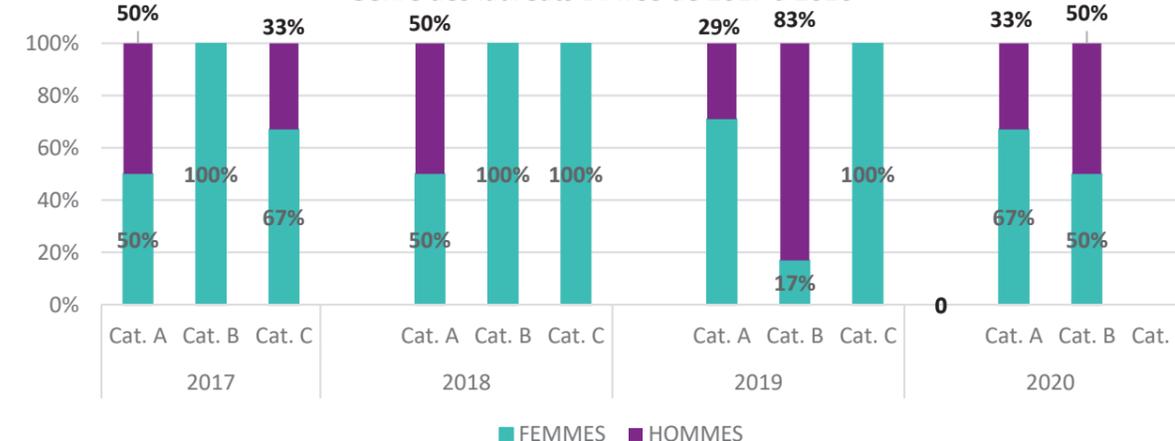
Concours ouverts

(2 concours externes- 2 concours internes- 1 recrutement par la voie contractuelle ouvert aux personnels BOE)

Nature du poste		2017	2018	2019	2020
Recrutement classique	A	2	2	4	2
	B	1	0	3	2
	C	0	0	0	0
Recrutement Sauvadet Loi du 12 mars 2012	A	1	1		
	B	1	1		
	C	7	4		
Recrutement BOE Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	A				0
	B			1	
	C	1	1	0	
Recrutement PACTE Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat sans concours	C	1	0	0	
Recrutement sans concours	C	0	1	2	
TOTAL		14	10	10	4

1 poste de la campagne d'emploi BIATSS 2020 de conservateur des bibliothèques a été pourvu par mutation externe.

Genre des lauréats BIATSS de 2017 à 2020



Endorecrutement

En 2020, tous les candidats recrutés par concours étaient déjà agents de l'université (titulaires ou contractuels)

Mouvement interne

En 2020, 2 campagnes de mobilité interne ont été organisées en vue de pourvoir 4 postes vacants à la 1ère phase du mouvement et 7 postes vacants à la 2ème phase.

Ces mouvements internes ont suscité un total de **12 candidatures**.

A l'issue de la procédure, **4 personnes** ont été retenues et ont fait l'objet d'un changement d'affectation.

Après les 2 phases du mouvement interne 5 postes étaient vacants, ils ont été pourvus par des agents contractuels ou des agents titulaires en mutation ou détachement.

AVANCEMENT DE CARRIÈRE

Enseignants-chercheurs

Evolution des promotions sur 5 ans

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'enseignants promouvables	147	165	159	202	207*	194***
Nombre de candidatures	48	45	50	57	68**	64****
Ratio promus/promouvables	20%	11%	14%	15%	18%	16%
Promotion nationale	15	6	10	14	20	13
Promotion établissement	13	12	13	16	15	18
Promotion spécifique	1	0	0	0	2	0
Promotion MCF HCL	16	6	12	12	14	11
Promotion MCF HCL-EX				5	5	6
Promotion PR 1ère classe	6	8	5	5	9	7
Promotion PR Cl ex 1er échelon	5	4	5	4	5	4
Promotion PR CL ex 2ème échelon	1	0	1	4	4	3
TOTAL	29	18	23	30	37	31
% Femmes promues	59%	67%	52%	53%	57%	65%

*dont 53% de femmes

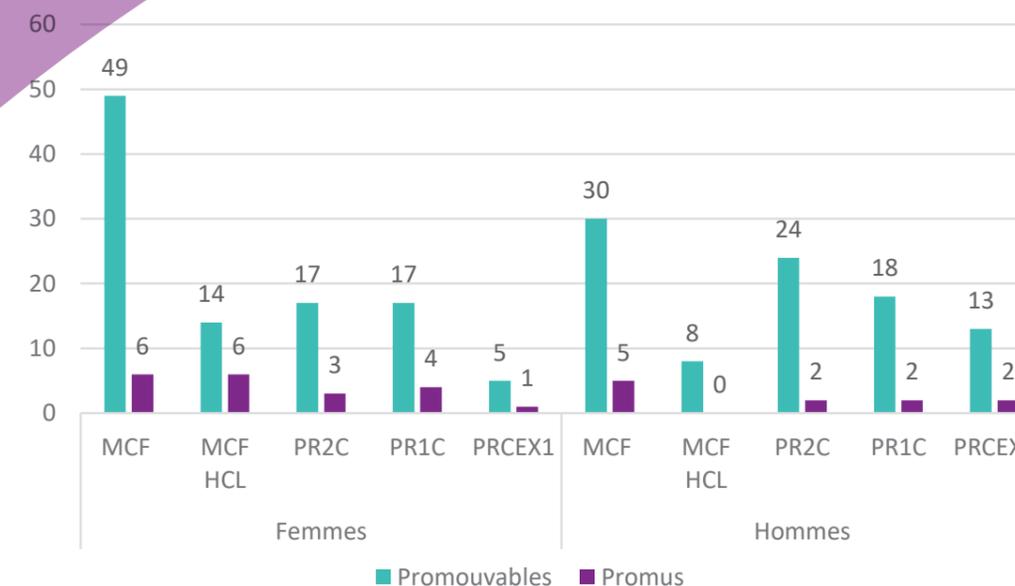
**dont 33 candidatures féminines soit 48,5% des candidatures

***dont 52,5% de femmes en 2020

****dont 57,81% candidatures féminines en 2020

En 2020, 16 % des enseignants-chercheurs promouvables ont obtenu une promotion et 48% des candidats inscrits ont obtenu une promotion.

Répartition des promotions 2020 par genre



Enseignants du second degré

Évolution du nombre de promus depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020
PRAG	1	0	2	1	2
PRCE	0	2	5	0	2
PEPS	0	0	0	1	1
PLP	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	7	2	5
% Femmes promues	100%	100%	57%	50%	60%

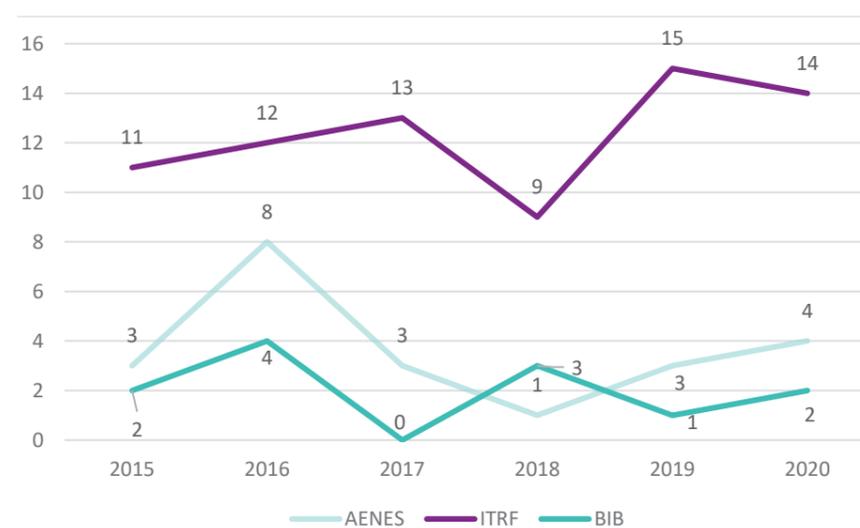
Aucun enseignant n'a accédé au corps des PRAG par liste d'aptitude depuis l'année 2013.

				2019	2020	% de femmes promues en 2020	
ITRF	Cat A	TA IGR Ingénieur de recherche	hors classe	0	0	64%	
			1ère classe	0	1		
		Liste d'aptitude IGR			1		0
		TA IGE Ingénieur d'études	hors classe	2	2		
			Liste d'aptitude IGE				1
	ASI Assistant Ingénieur			0	0		
	Liste d'aptitude ASI			1	1		
	Cat B	TA TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	1		
			classe supérieure	2	1		
	Liste d'aptitude TECH			1	1		
Cat C	TA ADT Adjoint technique	principal 1ère classe	3	2			
		principal 2ème classe	4	3			
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	1		
	Cat C	TA ADJAENES Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	principal 1ère classe	2	2		
principal 2ème classe			1	1			
BIB	Liste d'aptitude conservateur général			0	0	50%	
	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		Classe exceptionnelle	0	0		
	Cat C	TA BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	classe supérieure	0	0		
Liste d'aptitude BIBAS			0	1			
Cat C	TA MAG Magasinier des bibliothèques	Principal 1ère classe	0	0			
		Principal 2ème classe	1	1			
Total des promotions				19	20		

Examens professionnels 2020

				2019	2020	% de femmes admises en 2020
ITRF	Cat A	IGR Ingénieur de recherche	hors classe	0	0	100%
			Classe exceptionnelle	1	0	
	classe supérieure	1	0			
Cat B	TECH Technicien				1	0
					1	1
AENES	Cat A	AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	0	100%
			Liste d'aptitude AAE			
	Cat B	SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0	
			classe supérieure	0	1	
BIB	Cat A	CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0	-
			Liste d'aptitude conservateur			
	Cat B	BIB Bibliothécaire	hors classe	0	0	
			Liste d'aptitude BIB			
Total des réussites à un examen professionnel				3	2	

Evolution du nombre des promotions de grade BIATSS depuis 2015 par filière fonction publique



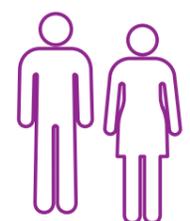
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Typologie des personnels en formation

65% des personnels BIATSS ont fait au moins une formation en 2020 ;
16% des personnels enseignants et enseignants chercheurs ont fait au moins une formation en 2020.



Sur les **536** personnels formés
16% sont des personnels extérieurs à UBM



67% des personnes formées sont des femmes et **33%** des hommes.

FOCUS sur les BIATSS

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

A - 60%
B - 77%
C - 61%

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

ITRF - 59%
AENES - 68%
BIB - 97%
Contractuels - 67%

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	51	859
Hommes	39	617
Total catég. A	90	1476
Catégorie B	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	43	747,75
Hommes	14	249
Total catég. B	57	996,75
Catégorie C	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	38	523
Hommes	19	354
Total catég. C	57	877

BIATSS contractuels		
Catégorie A	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	22	317,75
Hommes	8	36
Total catég. A	30	353,75
Catégorie B	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	13	121,5
Hommes	11	164,5
Total catég. B	24	286
Catégorie C	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	58	778
Hommes	15	135,5
Total catég. C	73	913,5
Apprentis	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes		
Hommes		
Total apprentis		

FOCUS sur les enseignants et enseignants-chercheurs

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

Enseignants-Chercheurs : **14.7%** ;
Enseignants du 2nd degré : **23%** ;
Enseignants contractuels (CDD, ATER, doctorants contractuels, professeurs associés, lecteurs) : **16.5%** ;

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	46	331,5
Hommes	26	278,25
Total enseignants	72	609,75
Personnels enseignants contractuels		
ATER	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	4	52,5
Hommes	2	4
Total ATER	6	56,5
Doct. Contr	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	16	150,5
Hommes	6	55
Total doct.contr	22	205,5
CDD LRU	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	6	46
Hommes	1	7
Total CDD LRU	7	53
Enseignants associés	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes	2	3
Hommes	1	1,5
Total ens.ass.	3	4,5
Lecteurs	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation
Femmes		
Hommes	2	13
Total lecteurs	2	13

Synthèse des formations par domaine

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût actions de formation	Coût rémunération stagiaires *	Coût total
Formations métiers	174	1429,5	24345	47475,75	71 820,75€
Hygiène et sécurité	152	1093,50	15111,00	33972,00	49 083€
Langues étrangères	224	1893	14005,56	25639,50	39 645,06€
Management	53	608	14325,00	24519,00	38 844€
Bureautique	105	350,00	2754,00	10351,25	13 105,25€
Logiciels - Applications de gestion	298	895,75	8240,99	31411,125	39 652,115€
Préparation concours et formations diplômantes	34	1143,00	26231,62	18583,50	44 815,12€
Numérique	208	377,50	6165,00	12053,25	18 218,25€
TOTAL	1248	7790,25	111178,17	204005,375	315 183,545€

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

Montant global des dépenses de formation

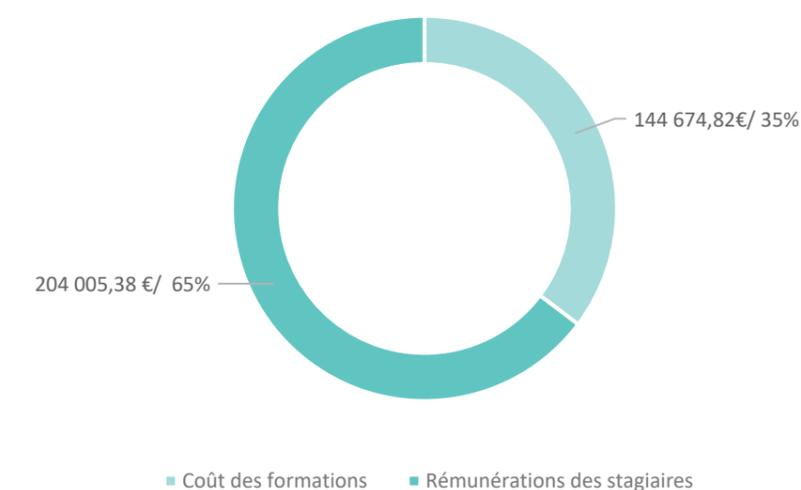


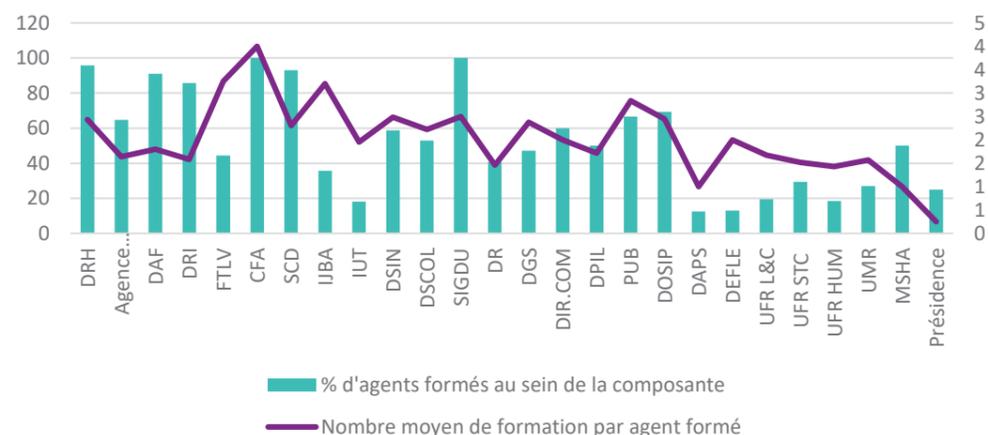
315 183,55 €

Budget initial formation	Budget définitif formation
121 000€	100 202 €



Nature des dépenses relatives à la formation



% 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, ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire pendant 12 mois.

Sur l'année 2020, 1 congé a été accordé.

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 **25 heures** maximum au titre de chaque année civile, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

Sur l'année 2020, 9 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 2020, 6 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 2020, 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 2019-2020, 2 maîtres de conférences stagiaires ont bénéficié de 64 heures de décharges de services pour ces formations.

MOBILITÉS**► BIATSS****Mobilités des agents BIATSS titulaires**

2020 : 13 entrées / 15 sorties

Parmi les **13** personnes arrivées en 2020, **7** travaillaient déjà à l'université Bordeaux Montaigne et ont obtenu un concours ou ont réintégré l'établissement à la fin de leur détachement (ou ont renouvelé leur détachement). Elles sont de fait comptabilisées dans les arrivées.

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				

Année 2020								
Corps	Arrivées			Départs				
	Concours	Mutation	Détachement	retraite	Détachement	Mutation	Disponibilité	Rupture conventionnelle
AENES				2	1			
ITRF	4	3	3	7	1	1		1
BIB		1		1				
AC			1			1		
ADMENESR			1					
TOTAL « arrivées-départs »	13			15				

Flux des agents BIATSS contractuels

Année 2020											
	Arrivées					Départs					
	Poste vacant	Renfort	Création poste	Remplacement fonctionnaire/suppléance	Convention recherche	Réussite concours	Fin de contrat	Démission/départ anticipé	Retraite	Rupture conventionnelle	Licenciement
CDD Catég. A	3		1	1	1	1		8			
CDD Catég. B	2	2	1	1			3	1			
CDD Catég. C	9	1		7			6				
CDI			1			2		2	1		1
TOTAL « arrivées-départs »	30					25					

Enseignants

Mobilités des enseignants titulaires

2020 : **15** entrées / **23** sorties

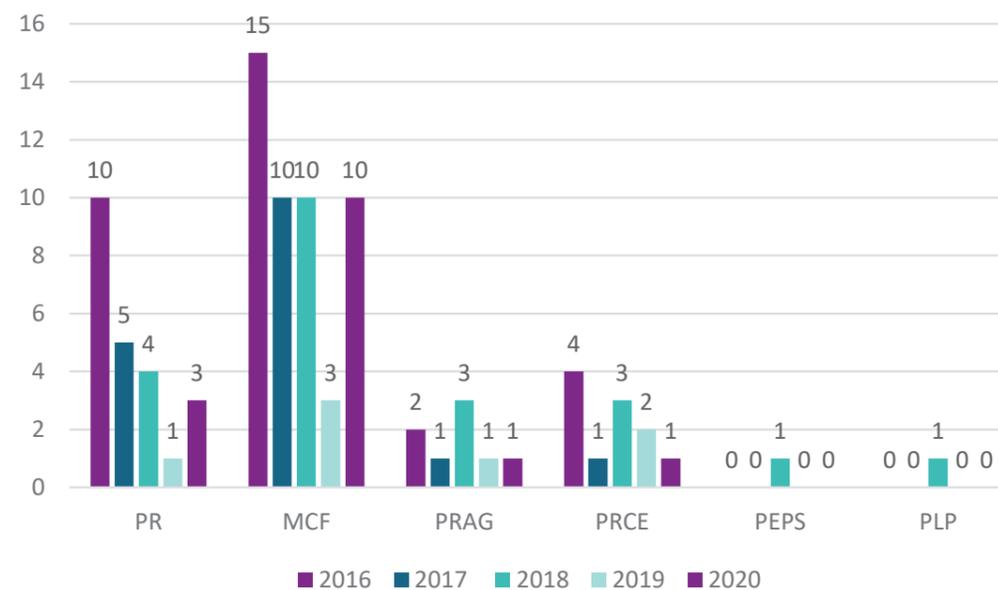
Parmi les **15** personnels enseignants arrivés au 1er septembre 2020, **4** travaillaient déjà à l'université Bordeaux Montaigne.

En 2020, le solde migratoire est négatif (plus de sorties que d'entrées). Ce solde était également négatif en 2019

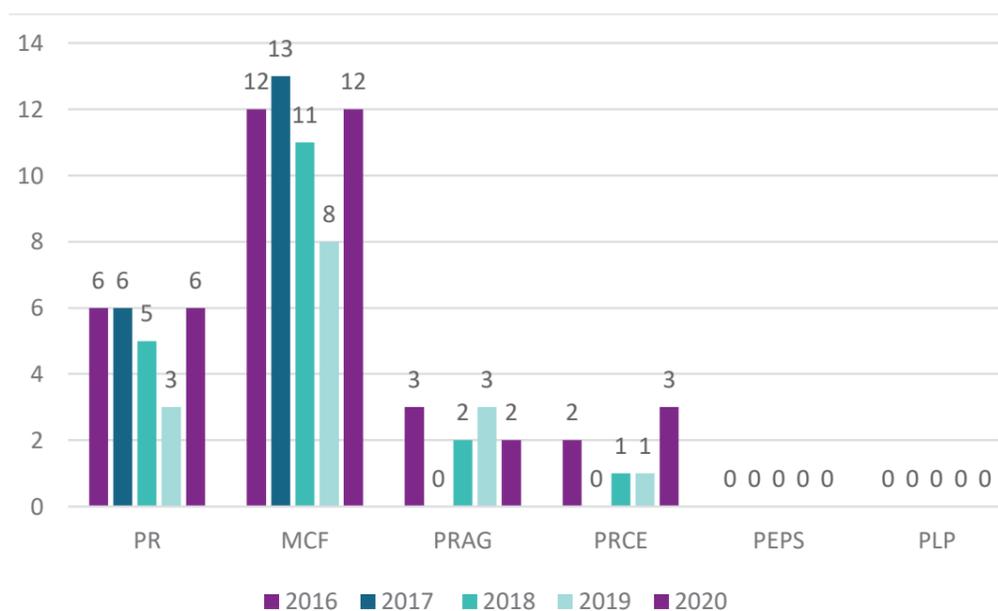
2019											
Corps	Arrivées					Départs					
	Recrut.	Mut.	Réintégré. après disp	Recrut. BOE	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/Délégation*	Dispo.	Total
PR	1				1		3				3
MCF	1		1	1	3	1	3	2	1	1	8
PRAG	1				1	2	1				3
PRCE	2				2			1			1
PEPS					0						0
TOTAL	5	0	1	1	7	3	7	3	1	1	15
TOTAL Arrivées-départs	7					15					

2020											
Corps	Arrivées					Départs					
	Recrut.	Mut.	Réintégré. après détach.	Recrut. BOE	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/Délégation*	Dispo.	Total
PR	3				3		4		1	1	6
MCF	5	3	1	1	10	5	7				12
PRAG	1				1			2			2
PRCE	1				1	2	1				3
PEPS					0						0
TOTAL	10	3	1	1	15	7	12	2	1	1	23
TOTAL Arrivées-départs	15					23					

Evolution des arrivées des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2016



Evolution des sorties des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2016



Flux des personnels enseignants contractuels

1er septembre 2020		
	Arrivées	Départs
ATER	19	15
CDD LRU	23	20
Doct.contr	20	19
Ens.associés	4	18
Lecteurs	17	39
TOTAL	166	111

CONDITIONS DE TRAVAIL

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 2020, un total de **478 jours** de congés a été écrié (**122 agents** concernés) pour cause de dépassement de la limite des 10 jours « reportables » (ou de dépassement de 20 jours « reportables » pour les agents en congé de longue maladie ou de longue durée).

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 : 10 contrats

3 à 6 mois : 12 contrats

6 mois à 1 an : 6 contrats

1 contrat BOE

1 apprenti : contrat de 2 ans

5 post-doctorants (3 contrats d'un an, 1 contrat de 2 ans et 1 contrat de 3 ans)

2 services civiques en 2020

126 agents contractuels de catégorie A 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 2020

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

• Contrats à durée indéterminée

En 2020, **41 agents** étaient détenteurs d'un CDI. Deux agents en CDI ont été titularisés au 1er septembre 2020 et 1er décembre 2020 à la faveur d'une réussite à un concours. Trois agents ont quitté l'établissement pendant l'année 2020 pour cause de retraite, rupture conventionnelle de contrat et licenciement.

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 2020

Filière	Catégorie FP	Genre	50%	60%	70%	80%	90%	100%	% Temps partiel	Total TP
AENES	A	H						4	0%	9 agents (9 femmes) 14% des agents de l'AENES
		F						10	0%	
	B	H						2	0%	
		F				1	1	7	22%	
	C	H						5	0%	
		F			1	6		25	22%	
TOTAL AENES		H	0	0	0	0	0	11	0%	
		F	0	0	1	7	1	42	17%	
Bibliothèques	A	H						5	0%	7 agents (6 femmes-1 homme) 22% des agents des bibliothèques
		F				1	1	4	33%	
	B	H						3	0%	
		F	1					7	13%	
	C	H		1				2	33%	
		F				3		4	43%	
TOTAL Bibliothèques		H	0	1	0	0	0	10	9%	
		F	1	0	0	4	1	15	28%	
ITRF	A	H	1			3		34	10%	26 agents (16 femmes-10 hommes) 10% des agents ITRF
		F		1		4	1	42	12%	
	B	H				3		21	8%	
		F				3	1	36	10%	
	C	H				3		25	10%	
		F			1	4	1	50	100%	
TOTAL ITRF		H	1	0	0	9	0	80	10%	
		F	0	1	1	11	3	128	11%	
Enseignants chercheurs	MCF	H						100	0%	5 agents (5 femmes) 2% des enseignants-chercheurs
		F	2		1	1		165	3%	
	PR	H						72	0%	
		F						47	0%	
TOTAL Enseignants chercheurs		H	0	0	0	0	0	172	0,00%	
		F	2	0	2	1	0	212	2,00%	
TOTAL Enseignants du 2d degré		H						24	0%	1 agent (1 femme) 2% des enseignants du 2d degré
		F				1	1	41	2%	
TOTAL										48 agents

Répartition des temps partiels par motifs : 30% des temps partiel sont accordés de droit

		TP de droit	TP sur autorisation	Total
Personnels BIATSS	AENES	3	6	9
	Bibliothèques	2	5	7
	ITRF	8	18	26
Enseignants, enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs	1	4	5
	Enseignants 2d degré	0	1	1
		1	6	7
Agents non titulaires		2	3	5
TOTAL GENERAL		16	37	53

Tendances

- Comme les années précédentes la majorité des agents (72%) optent pour une quotité de travail de 80% (38 agents à 80% sur 53 agents à temps partiel, titulaires et contractuels) (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 augmenté par rapport à l'année 2018-2019 où il était de 29 (pour 46 agents à temps partiel)

- Plus de temps partiels demandés par les BIATSS (42 agents titulaires) que par les enseignants (6 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 légèrement en baisse par rapport à 2018-2019 (7 personnels enseignants à temps partiel en 2018-2019), les personnels BIATSS à temps partiel sont plus nombreux qu'en 2018-2019 (47 en 2020 contre 39 en 2018-2019).

- Concerne surtout les titulaires (5 contractuels BIATSS à temps partiel)
- Plus la catégorie fonction publique est élevée moins il y a de temps partiel.
- Demandé essentiellement par les femmes : 42 femmes, 11 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 2020, **12 agents BIATSS et 6 personnels enseignants** (3 hommes et 15 femmes) ont été à temps partiel thérapeutique avec une quotité de travail de **50%** pour 14 agents, de **60%** pour 2 agents, **70%** pour 1 agent et **80%** pour 1 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 2020				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS titulaires	CMO	104	2723	235	26,2	11,6
	CLM	6	1496	12	249,3	124,7
	CLD	3	1076	4	358,7	269,0
	CMAT	4	434	4	108,5	108,5
	CPAT	4	44	4	11,0	11,0
	Enfant malade	45	101	87	2,2	1,2
	SOUS-TOTAL	166	5874	346	755,9	525,9
Enseignants titulaires	CMO	40	755	59	18,9	12,8
	CLM	4	753	5	188,3	150,6
	CLD	1	204	2	204,0	102,0
	CMAT	8	715	8	89,4	89,4
	CPAT	2	22	3	11,0	7,3
	Enfant malade	3	5,5	6	1,8	0,9
	SOUS-TOTAL	58	2454,5	83	513,3	363,0
TOTAL	224	8328,5	429	1269,3	888,9	

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



		Année 2020				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS contractuels	CMNT	76	1326	146	17,4	9,1
	Congé grave maladie	2	607	4	303,5	151,8
	Congé longue maladie	0	0	0	0,0	0,0
	CMAT	7	590	10	84,3	59,0
	CPAT	0	0	0	0,0	0,0
	Enfant malade	21	52,5	43	2,5	1,2
	SOUS-TOTAL	106	2575,5	203	407,7	221,1

Enseignants contractuels	CMNT	13	230	18	17,7	12,8
	Congé grave maladie	0	0	0	0,0	0,0
	Congé longue maladie	0	0	0	0,0	0,0
	CMAT	3	281	4	93,7	70,3
	CPAT	0	0	0	0,0	0,0
	Enfant malade	1	0,5	1	0,5	0,5
	SOUS-TOTAL	17	511,5	23	111,9	83,5
TOTAL	123	3087	226	519,6	304,6	

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 56 jours de congés dus à un état pathologique résultant de la grossesse (4 agents concernés).

Chez les personnels BIATSS et enseignants titulaires ainsi que chez les personnels BIATSS contractuels le congé maladie est le plus représenté. Pour les BIATSS titulaires, le nombre de jours d'arrêt de travail pour maladie a diminué de 2,9% par rapport à l'année 2019. Il a diminué de 50,7% pour les enseignants titulaires et de 22,8% pour les BIATSS contractuels par rapport à l'année 2019. Le nombre d'agents en ayant bénéficié a également diminué de 25%.

En revanche pour la population des enseignants contractuels le congé maternité est le plus représenté. Le nombre de jours d'arrêt pour congé maternité a été multiplié par 6 par rapport à l'année 2019. Le nombre de jours d'arrêt pour congé maladie a quant à lui diminué de 24,8% par rapport à 2019 pour cette population (le nombre d'agent en ayant bénéficié a diminué de 43,4%).

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 2019-2020

	Réalisé 2016-2017	Réalisé 2017-2018	Réalisé 2018-2019	Prévisionnel 2019-2020	Réalisé 2019-2020	Prévisionnel 2020-2021	Cible 2020-2021
Absences au travail (%) *	10,50%	11,60%	11.6%	10.5%	10,6%	9%	9%
dont arrêt maladie	8%	8,80%	8.6%	8%	9%	7%	7%
dont congé maternité	2%	2,80%	1,40%		1.6%		

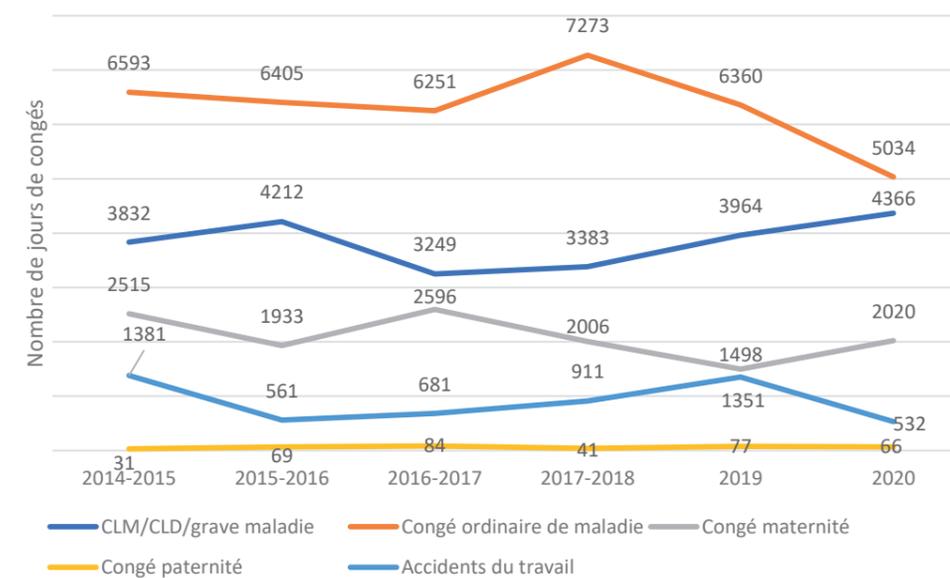
* Nombre total de journée d'absence/ effectif mensuel moyen*100

L'année 2019-2020 a été profondément perturbée par la crise sanitaire au second semestre. Les cours ont eu lieu très majoritairement en visioconférence et le télétravail a été généralisé pour la quasi-totalité des personnels BIATSS. La gestion de la crise a été prioritaire, entraînant un report de mise en œuvre des actions en cours ou en projet.

L'établissement a mis en place un retour progressif sur site dès la mi-mai 2020 et a fait un effort considérable pour que les personnels soient équipés au mieux afin d'anticiper le 2e confinement qui s'annonçait. Une enquête a été menée auprès de tous les personnels afin d'évaluer les effets du confinement, du télétravail, de l'isolement, etc. Les résultats ont montré que globalement les personnels ont été plutôt à l'aise avec le télétravail imposé brutalement, souvent en mode dégradé au début faute d'équipements suffisants pour tous, et ont plutôt bien vécu le premier confinement. La plupart des missions de l'Université ont pu néanmoins être réalisées et l'absentéisme est resté stable, un peu en baisse chez les BIATSS mais un peu plus élevé chez les enseignants.

Source : rapport annuel de performance (RAP) 2020

Evolution de la répartition du nombre de jours de congés pour raisons de santé (par type) de 2014 à 2020



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

BIATSS titulaires	Année 2020		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	492	409	901
45 à 54 ans	235	889	1124
35 à 44 ans	96	276	372
Moins 35 ans	106	220	326
Total	929	1794	2723

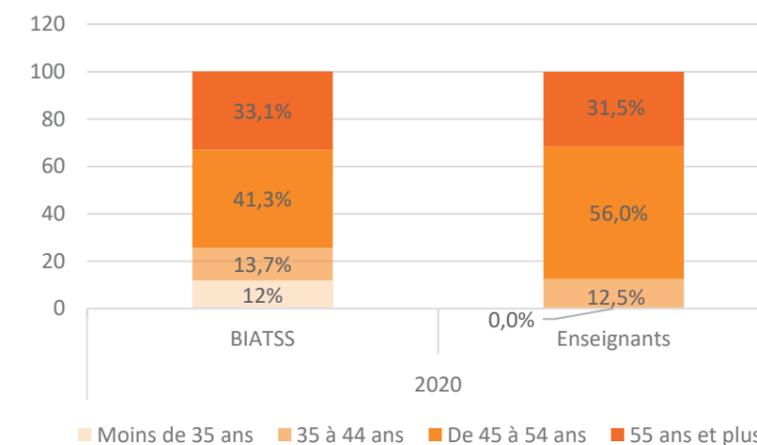
Enseignants titulaires	Année 2020		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	112	126	238
45 à 54 ans	79	344	423
35 à 44 ans	31	63	94
Moins de 35 ans	0	0	0
Total	222	533	755

BIATSS contractuels	Année 2020		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	0	37	37
45 à 54 ans	207	173	380
35 à 44 ans	24	245	269
Moins 35 ans	119	521	640
Total	350	976	1326

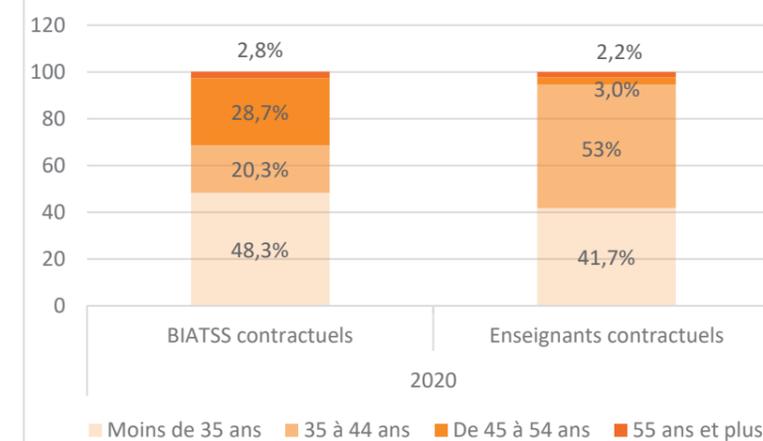
Enseignants contractuels	Année 2020		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	5	0	5
45 à 54 ans	0	7	7
35 à 44 ans	19	103	122
Moins de 35 ans	0	96	96
Total	24	206	230

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) 2020

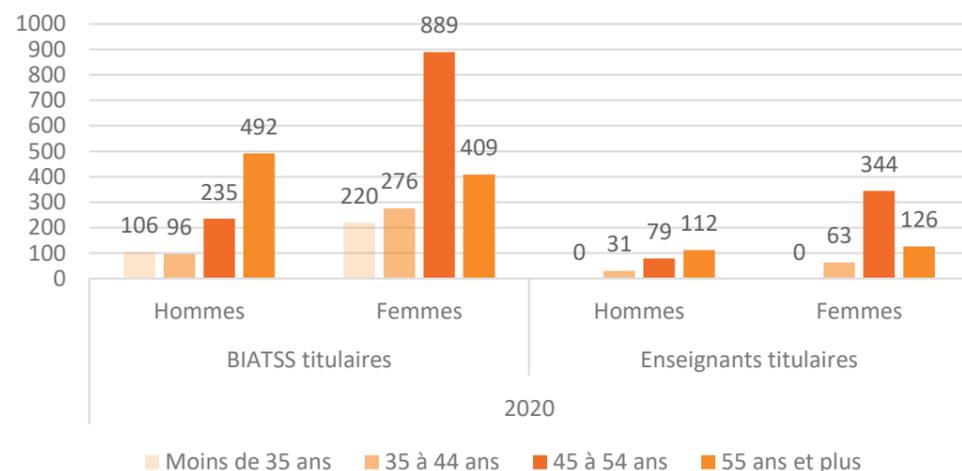


Répartition des jours d'arrêt maladie selon l'âge des contractuels (BIATSS et enseignants) 2020

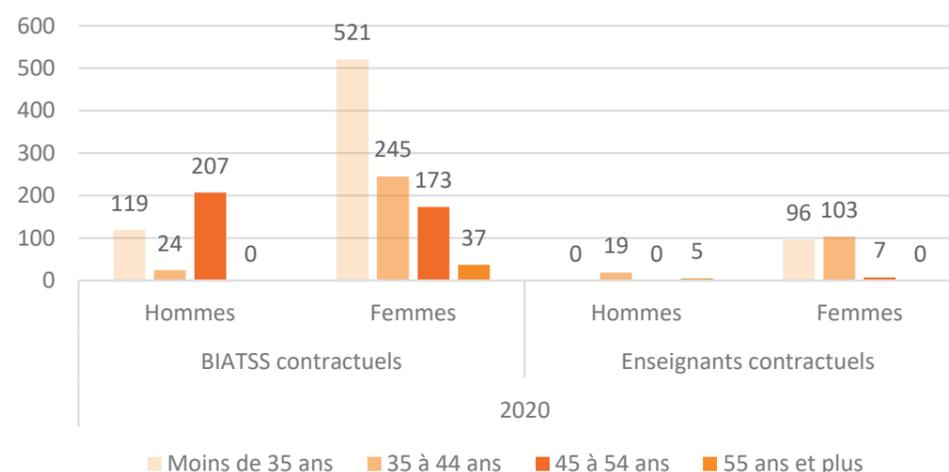


Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge des agents (BIATSS et enseignants titulaires et contractuels)

Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge (titulaires)- BIATSS et enseignants 2020



Répartition des jours d'arrêt pour congés ordinaires de maladie selon le genre et l'âge (contractuels)- BIATSS et enseignants 2020



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.

Aucun agent n'a bénéficié de congé de formation professionnelle en 2020.

Congés spécifiques des enseignants

- **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.

	2018			2019			2020		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCF	2	4	6	7	4	11	2	6	8
PR	0	2	2	2	0	2	2	3	5
TOTAL	2	6	8	9	4	13	4	9	13

2019-2020 5 CRCT MCF au titre de l'établissement, 2 CRCT PR au titre de l'établissement.

2020-2021 3 CRCT MCF au titre de l'établissement, 3 CRCT PR au titre de l'établissement.

Tous les CRCT ont été accordés pour une durée de 6 mois (du 01/09/2019 au 28/02/2020, du 01/03/2020 au 31/08/2020), du 01/09/2020 au 28/02/2021).

• Congés pour projets pédagogiques (CPP)

Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un nouveau dispositif de formation destiné aux enseignants-chercheurs et assimilés. Il entre dans le cadre du décret n°2007-1470 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, plus précisément de son 1-2°b qui vise à « maintenir ou parfaire la compétence des fonctionnaires en vue d'assurer leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ».

Ce dispositif est destiné aux professeurs titulaires des premier et second degrés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur (PRAG ou PRCE), ainsi que les enseignants-chercheurs et personnels assimilés.

Le congé pour projet pédagogique dure six mois par période de trois ans en position d'activité ou de détachement, ou douze mois par période de six ans. Et douze mois d'office pour les personnels nommés depuis au moins trois ans dans un établissement.

L'établissement a fixé ses critères d'éligibilité, adaptation du cadre général donné par l'arrêté du 30 septembre 2019 et du 16 novembre 2019.

Un agent (professeur des universités) a bénéficié de ce dispositif sur l'année 2020 pour une durée de 6 mois.

► 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 11 788 jours pour 292 agents concernés (contre 13 250 jours et 375 agents concernés en 2019)

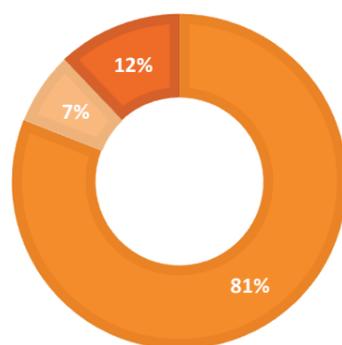
Absences pour raisons familiales

- 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 1006.5 jours pour 73 agents concernés (contre 638 jours et 94 agents concernés en 2019)

Congés pour motif professionnel

- Congé de formation professionnelle (CFP), congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), congés pour projets pédagogiques (CPP).
- Les congés pour motif professionnel en 2020 représentent 1767 jours d'absence pour 14 agents concernés (en 2019, 2374 jours d'absences pour motifs professionnels, 13 agents concernés)

- Absence pour raison de santé
- Absence pour raison familiale
- Congé pour motifs professionnels



► Positions des personnels

	Année 2020									
	Mobilité				Modalités d'activités spécifiques					
	Détachement (sortant)		Disponibilité		Délégation***		Mise à disposition		CRCT	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants	3	4	1	3	8	5	1	2	4	9
BIATSS	2	5	1	2			0	0		
TOTAL	5	9	2	5	8	5	1	2		
	14 agents en détachement sortant *		7 agents en disponibilité **		13 enseignants en délégation		3 agents mis à disposition		13 enseignants en CRCT	

* sur les 14 agents en détachement sortant, 9 le sont depuis une date antérieure au 1er janvier 2020

** sur les 7 agents en disponibilité, 4 le sont pour convenances personnelles, 2 pour suivi de conjoint et 1 suite à un congé longue durée

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

Un même agent peut occuper plusieurs positions sur l'année 2020.

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 31/12/2020

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	33	45	78	553	1084	1637
Catégorie B	14	27	41	189	500	689
Catégorie C	13	37	50	267	648	915
Total	60	109	169	1009	2232	3241

169 agents détenteurs d'un CET pour 3241 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).

L'augmentation a néanmoins été moindre entre les années 2016 et 2018 et en 2019 le nombre d'agents détenteurs de CET était en baisse par rapport à 2018. Ce nombre repart à la hausse en 2020 (169 agents détenteurs d'un CET en 2020 contre 151 en 2019).

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 2020

	2019		2020	
	Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2019	Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2020
Catégorie A	46	371	50	459
Catégorie B	17	128	28	225
Catégorie C	17	124	26	180
Total	80	623	104	864

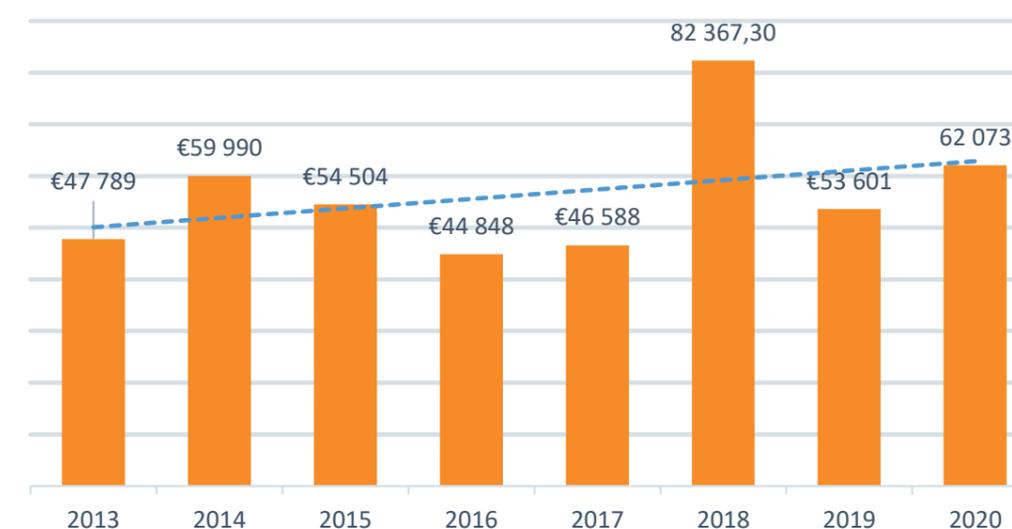
Le nombre de jours versés au titre du CET a augmenté en 2020 (+ 241 jours). Ce nombre était en baisse entre 2017 et 2019.

En 2020, **420** jours ont été indemnisés pour un montant de **49 740 euros** (48 agents concernés dont 5 contractuels). Cette indemnisation est en hausse par rapport à 2019 (35 685 euros payés à 39 agents en 2019 au titre des CET).

104 jours ont été pris en compte au sein de la RAFP (13 agents concernés). C'est en baisse par rapport à 2019 (145 jours pour 14 agents concernés).

50 jours ont été pris au titre de congés (par 2 agents).

Coût des CET pour l'établissement

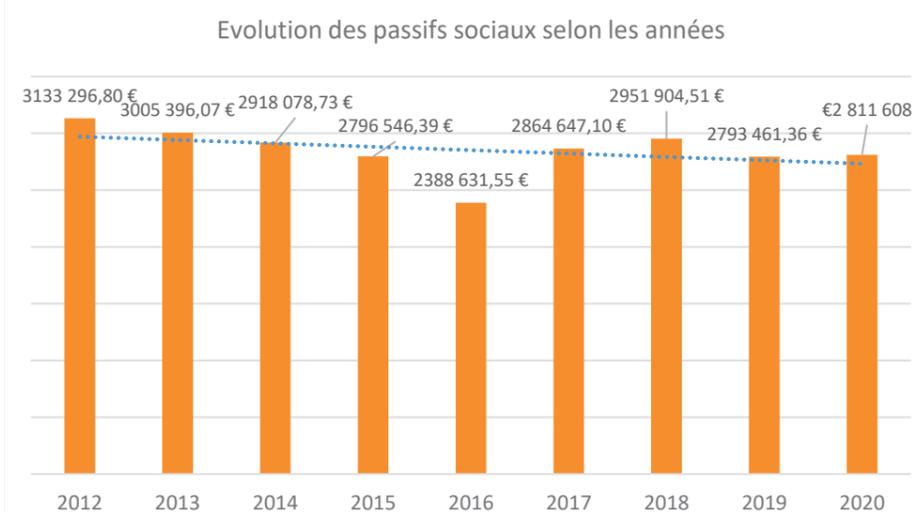


La charge comptabilisée pour les jours à indemniser au titre des congés non pris est en hausse par rapport à 2019.

↑ + 15.81% et + 8472€ en 2020 par rapport à 2019.

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 de nouveau à la baisse en 2019. En 2020 le montant total est pratiquement stable par rapport à 2019.

↗ Variation en % : + 0.65% • Variation en montant : + 19 388 € en 2020.

Source : compte financier 2020

➤ Décharges et modulations de service

Décharges de service pour l'année 2019-2020 :
2850.21 heures -10 BIATSS, 18 enseignants

Motif	statut	Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de décharge de service
A titre syndical	Enseignants	2	122
	BIATSS	10	680,21
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	0	0
Formation des nouveaux MCF (décharge de service d'enseignement)	Enseignants	2	64
Autre décharge réglementaire	Enseignants	1	128
Total		28	2850,21

*dont un professeur associé à temps plein

- 916.79 heures de décharges de service par rapport à l'année 2018-2019

Modulations de service pour l'année 2019-2020 : 6708 heures

Motif	Statut	Nombre d'agents concernés*	Nombre d'heures de modulation de service
Vice-présidence (VP délégués)	Enseignants	8	608
Chargés de mission		11	388
Directeur (délégué, adjoint, département, section, composante)		35	1497
Responsable pédagogique		16	478
Recherche (directeur ED, UMR, coordination LABEX...)		21	870
Formation		223	2835
Direction de cabinet de la présidente/ du président		1	32
Pluriannualisation		0	0
Total			315

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

- 812.5 heures de modulations de service par rapport à l'année 2018-2019

Décharges et modulations de service en 2019-2020 : 9558.21 heures (- 1607 heures par rapport à l'année 2018-2019)

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 2019-2020 est de **78%** (réalisé 2018-2019 : 79%).

Les charges pédagogiques restent stables depuis 2018-2019. En revanche, la faible baisse du potentiel enseignant (moins de 1%) entraîne ainsi une légère diminution de la part des enseignements réalisés par les enseignants statutaires (78% vs. 79% en 2018-19) au profit de ceux réalisés par des intervenants extérieurs.

Il est à noter que ce taux de couverture comprend les heures complémentaires très nombreuses dans l'établissement, et que le taux de couverture se référant aux services des enseignants statutaires est très nettement en deçà de ce chiffre.

Source : rapport annuel de performance (RAP) 2020

Focus sur les heures complémentaires d'enseignement par population :

73 855 heures complémentaires en 2019-2020 (+ 400.50 heures par rapport à l'année 2018-2019)

Année universitaire 2019-2020				
Population	HCC Brut	Nombres d'heures	Nombre d'heures exprimées en %	Nombre d'heures exprimées en % (année 2018-2019)
Enseignants titulaires	1 005 476,00 €	24281	0,9%	33,4%
Enseignants non titulaires	312 976,00 €	7558	0,3%	9,6%
CDI enseignants	26 295,00 €	635	0,0%	0,8%
BIATSS Titulaires	23 810,00 €	575	0,0%	0,7%
BIATSS non titulaires	1 159,00 €	28	0,0%	0,0%
Vacataires	1 688 782,00 €	40778	1,4%	55,5%
TOTAL GENERAL	3 058 498 €	73 855,00	3%	100%

UFR Humanités		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F*	5512	5383
NF*	1563	8097
TOTAL	7075,00	13 480,00
<i>Total composante : 20 555 h 516,25 heures en plus par rapport à 2018-2019</i>		
UFR Langues et Civilisations		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F	10 351,00	2732
NF	2998	7919
TOTAL	13 349,00	10651,00
<i>Total composante : 24 000h 1504,9 heures en plus par rapport à 2018-2019</i>		
UFR Sciences des Territoires et de la Communication		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	2586	1381
NF	611	4793
TOTAL	3197,00	6174,00
<i>Total composante : 9371 h 468,25h en moins par rapport à 2018-2019</i>		
DEFLE		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	1790	617
NF	645	1445
TOTAL	2435,00	2062,00
<i>Total composante : 4497 h 457h en moins par rapport à 2018-2019</i>		
CFA		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	0	0
NF	0	0
TOTAL	0,00	0,00
<i>Total composante : 0 h 72h en moins par rapport à 2018-2019</i>		
DAPS		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	878	113
NF	530	0
TOTAL	1408,00	113,00
<i>Total composante : 1521 h 156h en plus par rapport à 2018-2019</i>		

IUT		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	3578	778
NF	1407	4572
TOTAL	4985,00	5350,00
<i>Total composante : 10 335 h 974h en moins par rapport à 2018-2019</i>		
IJBA		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	319	0
NF	307	2071
TOTAL	626,00	2071,00
<i>Total composante : 2697 h 112h en plus par rapport à 2018-2019</i>		
FTLV		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F	0	353
NF	0	496
TOTAL	0,00	849,00
<i>Total composante : 849 h 139h en plus par rapport à 2018-2019</i>		
PCVE		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	0	0
NF	0	7
TOTAL	0,00	7,00
<i>Total composante : 7 h 3h en moins par rapport à 2018-2019</i>		
Ecole Doctorale		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	0	6
NF	0	17,5
TOTAL	0,00	23,50
<i>Total composante : 23,5 h 53,5h en moins par rapport à 2018-2019</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 13 agents ayant subi un accident du travail en 2020 :

- 11 agents sont BIATSS (55% titulaires et 45% contractuels) et 2 sont enseignants (1 titulaire et 1 contractuel)
- 6 agents sont contractuels et 7 sont titulaires
- 3 agents sont titulaires de la BAP G (patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention)
- 2 agents appartiennent au Service Commun de Documentation (SCD)
- 1 agent assure des fonctions d'entretien des locaux, 1 agent assure ses fonctions au pôle travaux et maintenance et 1 agent au pôle maintenance et entretien des structures.

Année 2020

13 accidents du travail ont eu lieu en 2020 dont 6 accidents de trajet (17 accidents du travail dont 12 accidents de trajet en 2019) ;

10 accidents du travail ont donné lieu à un arrêt de travail et ont représenté 127 jours d'arrêt de travail.

Sur l'année civile 2020, les jours d'absence pour accident de travail sont au nombre de 532 (1351 en 2019). Sur ces 532 jours, 405 jours (soit 76%) sont des absences causées par des accidents du travail des années antérieures.

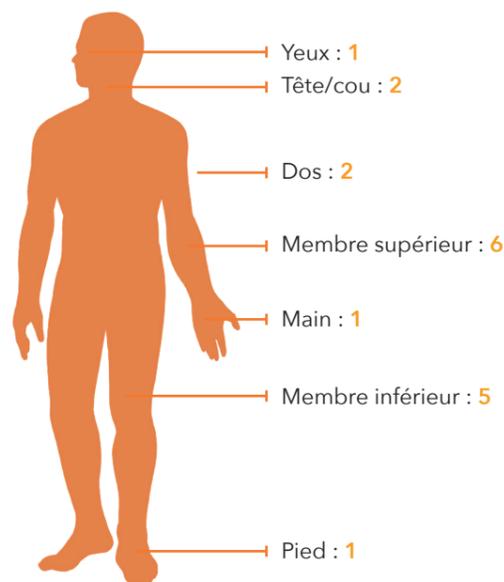
Accidents du travail survenus au cours de l'année 2020

Nature du risque	Nombre de dossiers			Nombre de jours d'arrêt		
	BIATSS	Enseignants	Total	BIATSS	Enseignants	Total
Chute de personne	5	1	6	55	7	62
Chute d'objet			0			0
Glissade	1	0	1	0		0
Heurt			0			0
Accident de la route	2	1	3	34	11	45
Manutention, manipulation			0			0
Blessure avec un outil, un objet			0			0
Gestes et postures			0			0
Autres	3	0	3	20		20
TOTAL	11	2	13	109	18	127

Durant l'année 2020, des jours d'absence ont été causés par des accidents du travail ayant eu lieu sur des années antérieures

- 1 accident de la circulation de 2018 et un accident de la circulation de 2019 ont donné lieu à 160 jours d'absence en 2020 ;
- 1 rechute d'un accident du travail de 2017 (accident de la route) a donné lieu à 33 jours d'absence en 2020 ;
- 2 accidents du travail de 2019 (gestes et postures et chute de personne) ont donné lieu à 212 jours d'absence en 2020.

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

6 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 **12 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'infirmierie

Bilan de l'année 2020

Il y a eu en 2019, **160** consultations de l'infirmière dont **dont 5 urgences, 25 consultations pour mal-être au travail, 92 demandes pour un accompagnement spécifique en lien avec l'enseignement, 38 consultations pour soins médicaux.**

► 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 2022 l'établissement a pris la décision d'effectuer une surveillance médicale complète en direction de l'ensemble de ses personnels.

74 visites ont été effectuées en 2020 :

- 14 visites annuelles (3 visites annuelles prévues n'ont pas pu être effectuées en raison de la pandémie de covid 19)
- 29 visites exceptionnelles
- 12 visites sur demande de l'agent (une visite a été annulée en raison de la pandémie de covid 19)
- 2 visites après accidents du travail
- 17 visites d'embauche

58 agents ont été déclarés aptes à la suite de visites annuelles, exceptionnelles, à leur demande ou d'embauche, une contre-indication a été émise pour 1 agent.

Parmi ces 74 visites :

- 8 étaient des visites de reprises après congé de maternité
- 14 étaient des visites de reprises après CLM, CLD, CMO ou temps partiel thérapeutique
- 4 reprises à temps partiel thérapeutiques ont été préconisées (ou renouvellement de temps partiel thérapeutique)
- 11 aménagements de poste, restrictions ou préconisations ont été formulées
- 4 études de poste ont été préconisées, renouvelées ou actualisées

► 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 31 décembre 2020*

- 45 BOE, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (l'établissement devrait en accueillir 67, nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- Taux d'emploi direct : 3.9%
- Versement au FIPHP : 133 716.14€

	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016	01.01.2017	01.01.2018	01.01.2019	31.12.2020
Taux d'emploi direct**	3.08%	3.36%	3.76%	3,53%	3.19%	3.57%	3.90%
Nombre d'agents	32	36	41	39	36	35	45

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...

*Le recensement des effectifs BOE se fait désormais au 31 décembre de l'année N-1.

**Selon les nouvelles dispositions du FIPHP le taux d'emploi dit « légal » disparaît. Désormais le taux d'emploi ne prend en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présents dans l'organisme. Cette évolution permet de mieux apprécier l'engagement des employeurs publics au profit des l'emploi « direct » des BOE.

Répartition des effectifs BOE par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	2	7	9
Catégorie B	1	4	5
Catégorie C	6	16	22
Contractuels	5	4	9
TOTAL	14	31	45

Répartition des effectifs BOE par genre :



11 enseignants et 34 BIATSS

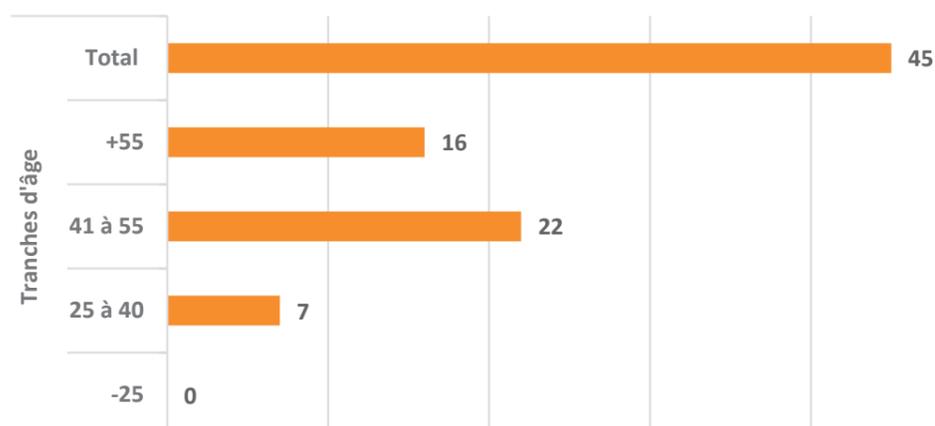
Répartition des effectifs BOE par type de handicap :

Type de handicap	Nombre d'agents concernés
Moteur	16
Visuel	6
Auditif	7
Psychique	0
Maladie chronique invalidante	3
Autre	1
Non communiqué	12
Total	45

Types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- **41** 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
- **2** 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). Un avenant a été signé pour une quatrième année de convention jusqu'au 31 août 2022.

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.

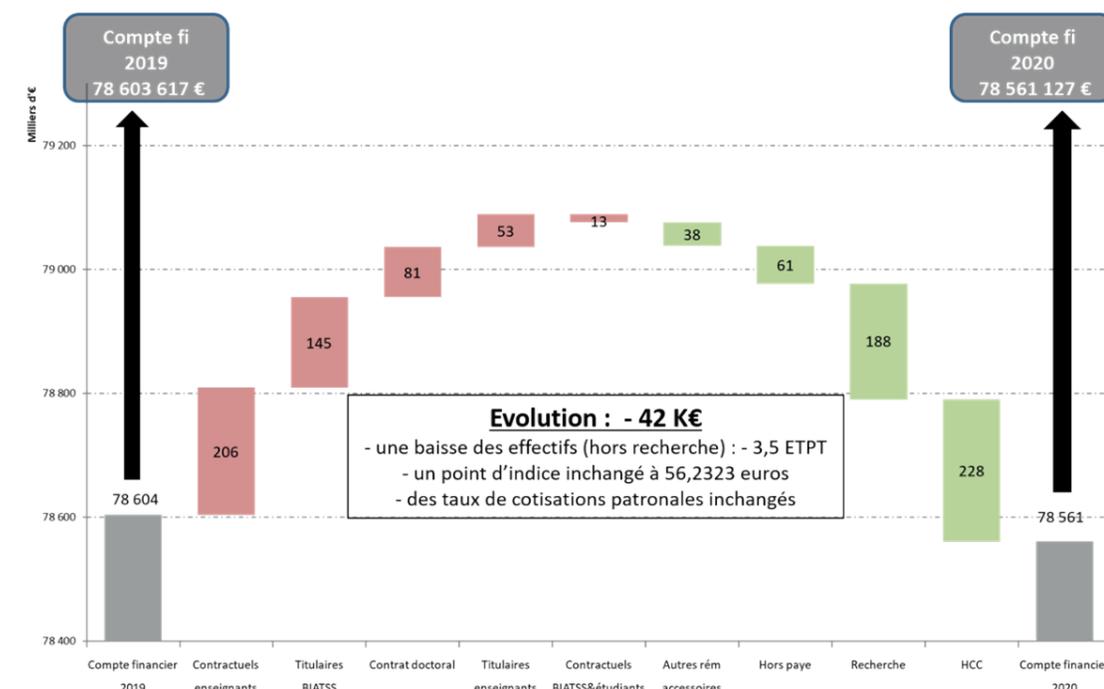
Un autre agent à temps partiel à 80% présent sur toute l'année représente 0,8ETP, mais seulement 0,4 ETPT s'il a un CDD de 6 mois.

Évolution de la masse salariale 2019-2020

	2019	2020
	78,603 M€	78,561 M€

En 2020 la variation de la masse salariale est de **- 42 000 euros**, ce qui correspond à une grande stabilité. La masse salariale s'établit désormais à **78 561 127€**. Pour mémoire cette stabilité fait suite aux importantes variations enregistrées en 2019 (+1,85 M€), 2018 (+1,04 M€), 2017 (+2,1 M€), 2016 (+1,5 M€), 2015 (+0,7M€) et 2014 (+1,2M€).

Derrière cette stabilité se cachent des facteurs d'évolution variés mais qui, pris dans leur ensemble, se compensent presque intégralement. On retrouve ce phénomène au sein même de plusieurs populations. Ainsi la hausse contenue de la masse salariale des titulaires est la conséquence d'une forte progression des indices de rémunération (+ 14 points d'indice en moyenne pour les enseignants et + 6 points pour les BIATS) compensée par une baisse des effectifs avec, respectivement - 8 et - 3 ETPT. Ces variations d'indice sont le fait du GVT « traditionnel » résultant des grilles de rémunération mais également de la mise en œuvre du PPCR en 2016. Ce dernier a en effet donné un coup d'accélérateur aux grilles de rémunération que nous connaissions. Si son impact reste limité à l'échelle d'un individu, il s'avère important pour l'établissement.



La variation 2019-2020 de la masse salariale peut donc s'analyser sous 2 axes.

- Selon le type de population : il apparaît que les contractuels enseignants, les titulaires BIATS ainsi que les doctorants contractuels représentent l'essentiel des facteurs haussiers avec + 432 K€ tandis que les heures complémentaires d'enseignement ainsi que les agents sur contrats de recherche diminuent de - 416 K€
- 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. A l'image de l'exercice précédent, en 2019-2020, 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 l'essentiel 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.

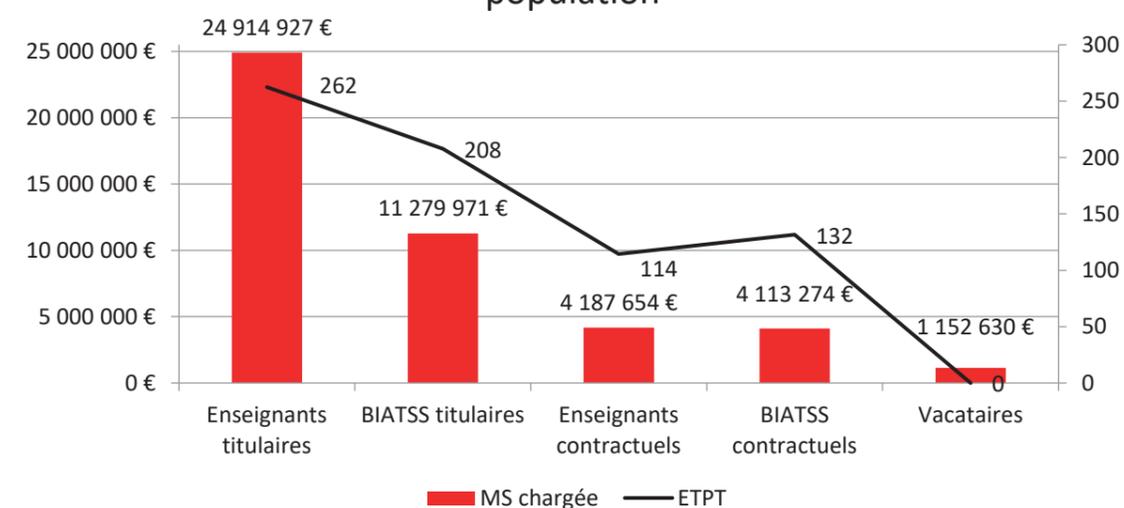
le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires partis à la retraite (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

Le GVT solde est la différence entre les deux.

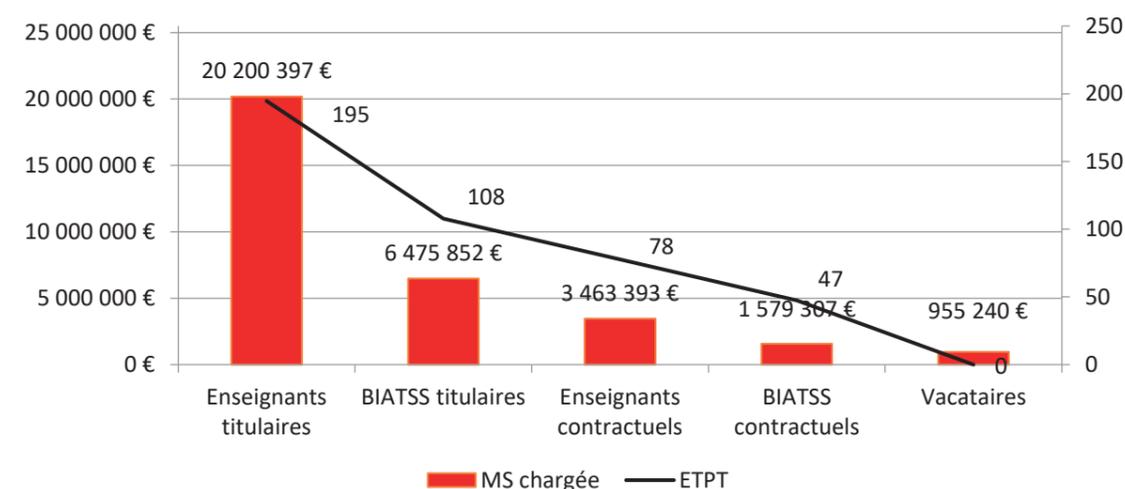
Le GVT de l'établissement est longtemps resté contenu depuis le passage à l'autonomie en 2011. Cependant il faut garder à l'esprit que l'accroissement du nombre de titulaires BIATSS (en proportion de la population), qui a contribué à masquer la progression importante de l'indice moyen de chacune des 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 2020 des femmes par type de population



Masse salariale 2020 des hommes par type de population



Année 2020	% 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%	57%
BIATSS titulaires	23%	28%	64%	66%
Enseignants contractuels	10%	17%	55%	60%
BIATSS contractuels	7%	16%	72%	73%
Vacataires	3%	0%	55%	0%
Total	100%	100%		

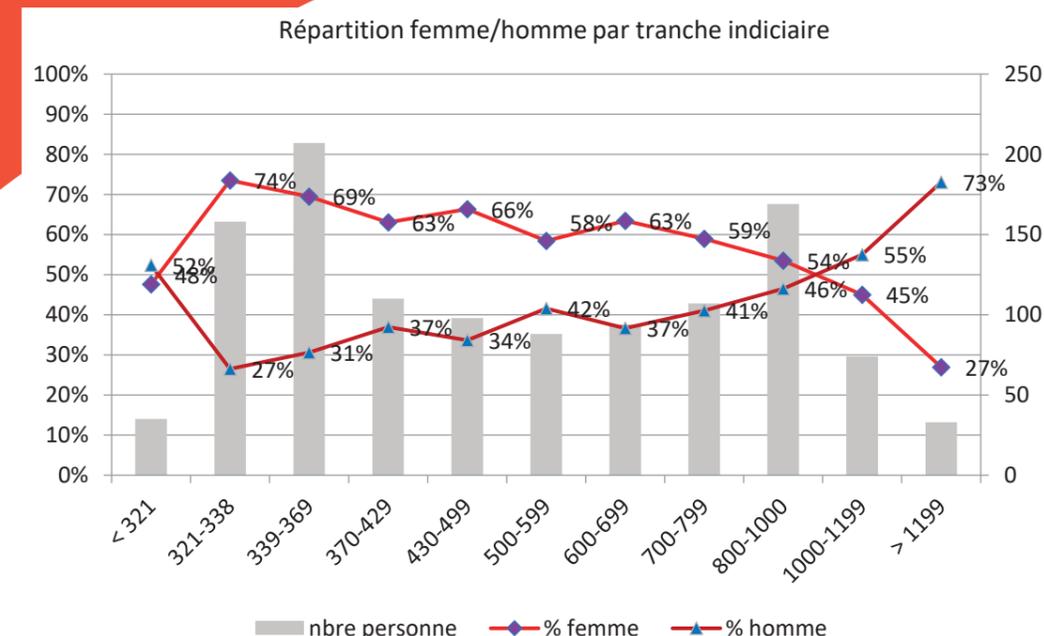
>> **Enseignants** = 52,8M€ pour 649 ETPT en 2020, soit en moyenne un coût de 81 256 €

>> **BIATSS** = 23,5 M€ pour 495 ETPT soit 47 410 € par ETPT

Pour la seconde fois depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies, le nombre de BIATSS diminue (-3 ETPT). Ceci s'explique majoritairement 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). Nous observons une trajectoire similaire chez les enseignants (-8 ETPT).

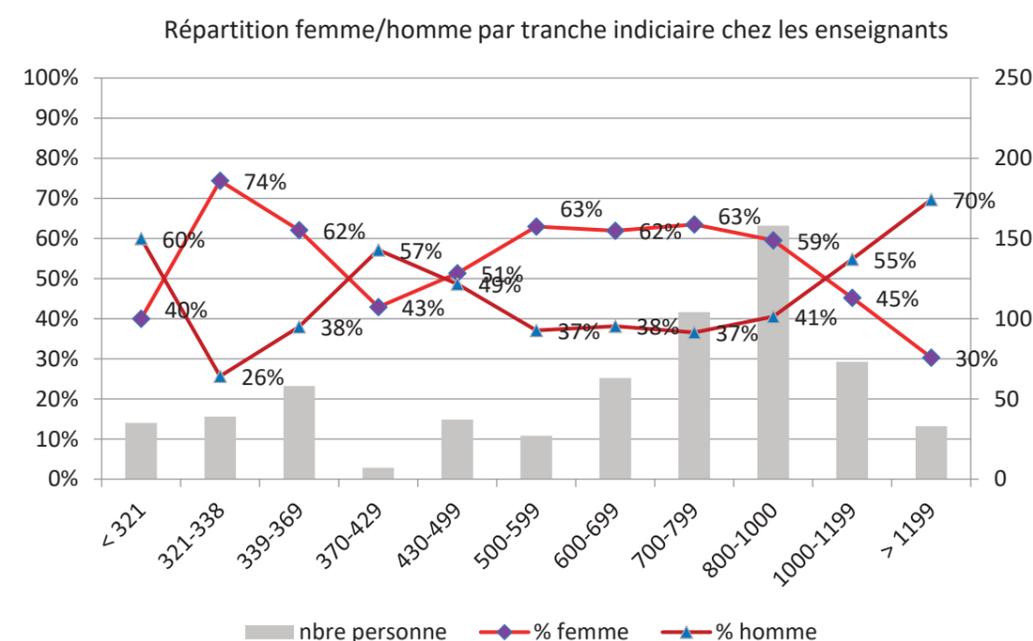


Tout comme en 2015 et 2017, les femmes représentent **62 à 63%** des effectifs (en ETPT) mais seulement 58% de la masse salariale. L'explication reste la même : une surreprésentation importante des femmes chez les BIATSS et notamment contractuels.

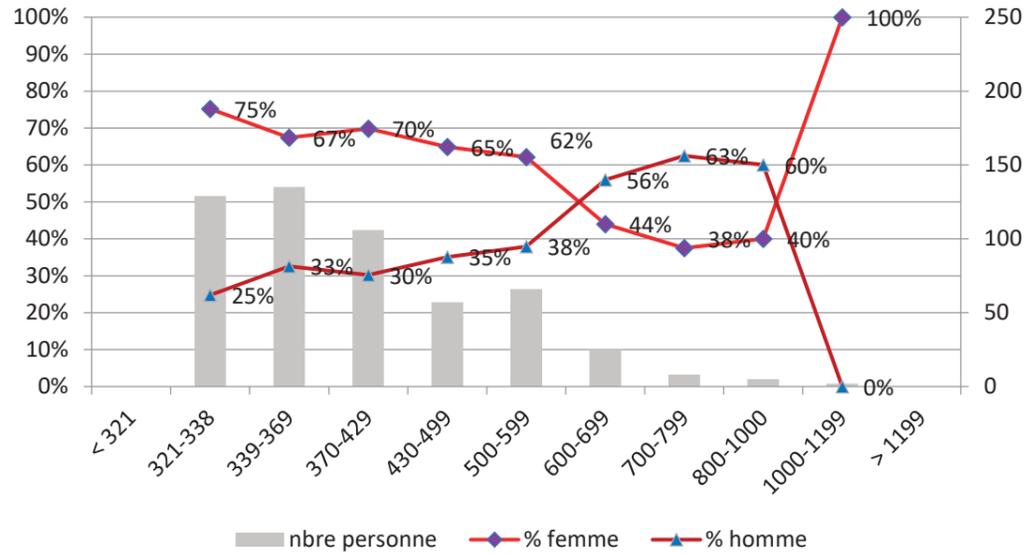


Note de lecture : Les effectifs par tranche indiciaire (colonnes rouges) se lisent avec l'axe de droite du graphique ; la part femme/homme à l'intérieur de chaque tranche correspondant à l'axe de gauche du graphique.

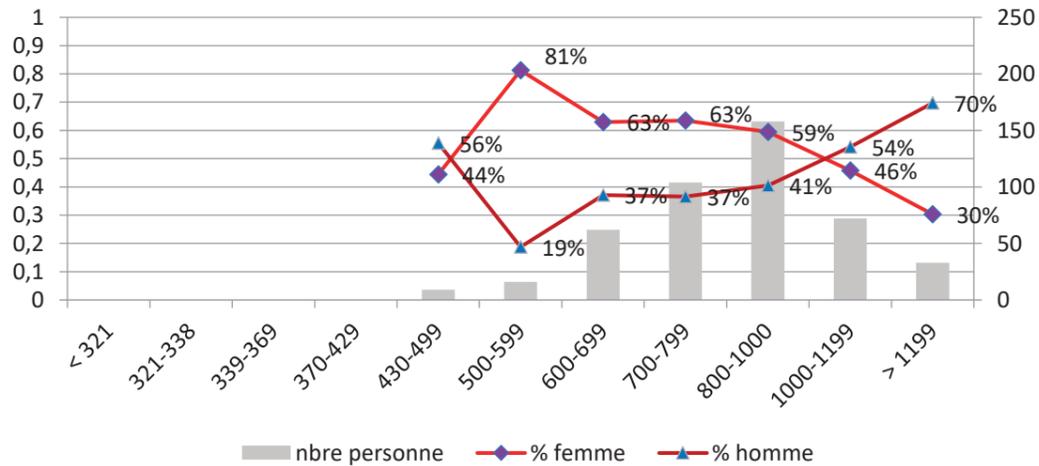
Par exemple, parmi les 168 agents ayant un indice de rémunération compris entre 321 et 338, 74% sont des femmes.



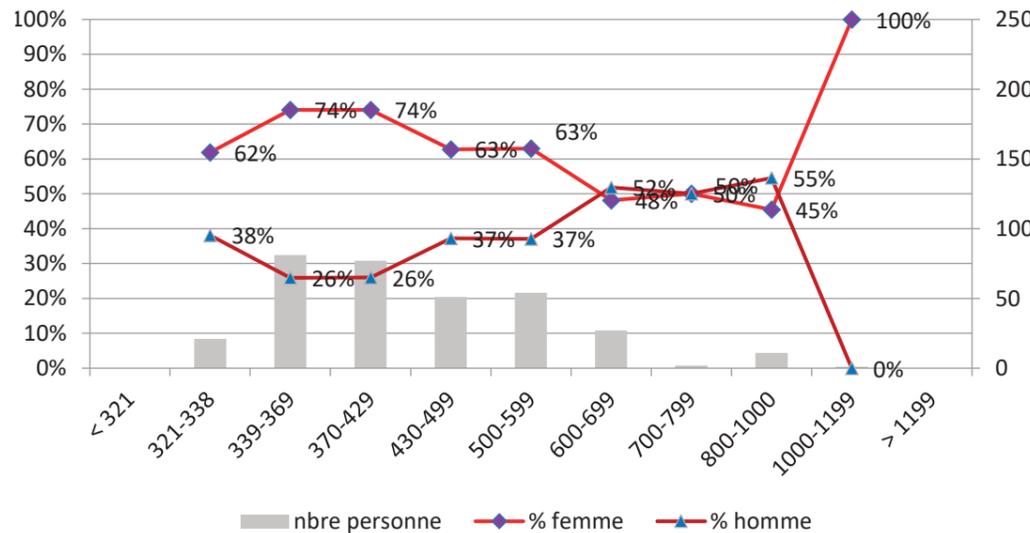
Répartition femme/homme par tranche indiciaire chez les BIATSS



Répartition femme/homme par tranche indiciaire chez les enseignants titulaires



Répartition femme/homme par tranche indiciaire chez les BIATS titulaires



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	38 499	3 766	1 994	44 260
ATER	28 262		1 808	30 070
CONTRACTUEL CDD	21 502	2 148	781	24 431
CONTRACTUEL CDI	29 792	3 753	1 250	34 795
DOCTORANT CONTRACTUEL	21 949	1 581	187	23 717
LECTEUR	18 040	1 606	740	20 386
MCF	44 508	2 227	2 617	49 352
POST.DOC/CHERCHEUR CDD	32 337	420	89	32 846
PR	62 331	1 354	4 587	68 272
PR BI-ADM.AG	35 894	4 791	1 730	42 416
PR EPS	38 281	7 333	1 655	47 269
PRAG	43 253	2 724	2 007	47 983
PRCE	37 003	3 175	1 690	41 869
PROF.LYCEE.PROF	37 540	6 635	3 330	47 505
PROFESSEUR INVITE				
Total	41 585	2 083	2 473	46 141

Population des BIATSS (en moyenne pour 1 ETPT)

BATSS PAR CORPS	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes & Indemnités	Total brut par ETPT
ADJENES	21 318		3 403	24 733
ADMINISTRATEUR	46 611		16 480	63 091
ADT RF	20 586		3 600	24 186
AGENT COMPTABLE	49 521		29 119	78 640
APPRENTI	14 925		58	14 983
ASI	28 403		6 728	35 131
ATTACHE	35 969		8 313	44 283
BAS	25 969		4 521	30 489
BIB	33 521		6 320	39 841
CONSERVATEUR	40 766	234	8 861	49 862
CONTRACTUEL CAE/CA				
CONTRACTUEL CDD	21 549	83	639	22 271
CONTRACTUEL CDI	21 486	276	1 333	23 095
CONTRACTUEL ETUDIANT	25 347		10 900	36 613
IGE	33 368	142	8 551	42 062
IGR	45 184	234	12 473	57 890
MAGASINIER	21 857		3 547	25 404
PACTE				
SAENES	24 756		4 728	29 484
SG	62 811		30 212	93 024
TECH RF	24 224	217	5 050	29 492
Total	24 593	93	4 023	28 710

Primes des titulaires BIATSS (décembre 2020)

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

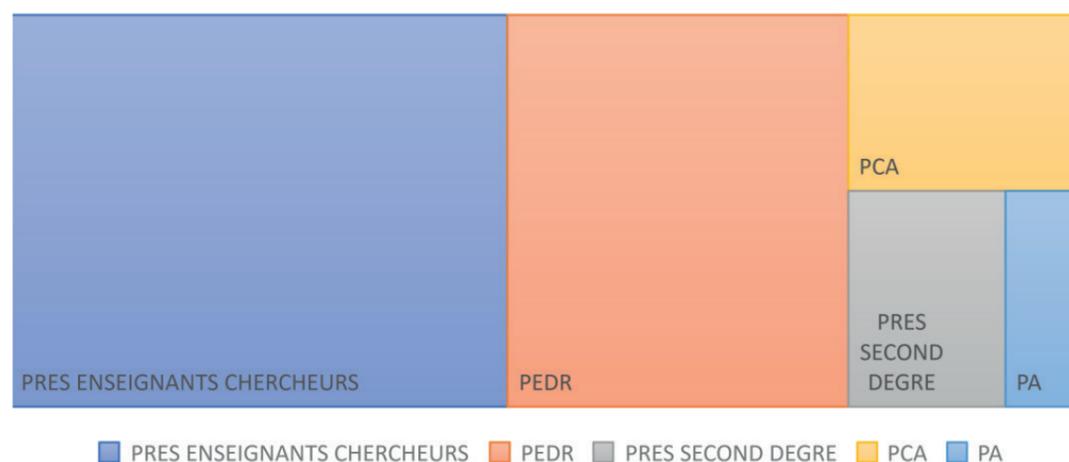
Ces montants d'IFSE constituent le «plancher» de chaque grade. Ils peuvent être majorés (cotation des emplois, prime de fonction informatique, etc.). Ils s'entendent pour un temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel.

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

Proportion des montants versés au titre des principales primes et indemnités des enseignants titulaires en 2020



- **PEDR** : Prime d'encadrement doctoral et de recherche
335 472 €
62 bénéficiaires
 - **PCA** : Primes de charges administratives
103 846€
43 bénéficiaires (changement d'équipe politique en 2020 : anciens et nouveaux membres)
 - **PRES** : Prime de recherche et d'enseignement supérieur
490 959 €
395 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**
85 136 €
69 bénéficiaires
 - **PA** : prime administrative
41 959 €
4 bénéficiaires

Primes statutaires des enseignants non titulaires

- **PRES ATER**
20 145 €
21 bénéficiaires
- **PRES enseignants associés à temps plein**
3 780 €
3 bénéficiaires

QUESTIONNAIRE QVT

Retour d'expérience
sur la période du
confinement

SOMMAIRE

1. Contexte
2. Objectifs
3. Profil
4. Relation avec le hiérarchique de proximité
5. Relations/interactions avec les collègues
6. Relations des enseignants avec les étudiants
7. Conditions de travail à distance
8. Travail
9. Confinement et conduite des activités
10. Bilan

1. Contexte

La période de confinement en réponse à la crise sanitaire : mise en place, de manière précipitée, et à plein temps, du télétravail pour de nombreux agents de l'université, qui se sont retrouvés en situation de travailler à domicile sans que les conditions techniques ne soient réunies et sans y avoir été préparés

2. POURQUOI un questionnaire ?

- Faire un bilan de la manière dont cette situation inédite a été vécue par les personnels, et si nécessaire apporter un accompagnement collectif des personnels ;
- Avoir un retour d'expérience afin de pouvoir capitaliser les bonnes pratiques et améliorer les moins bonnes.

2. Profil

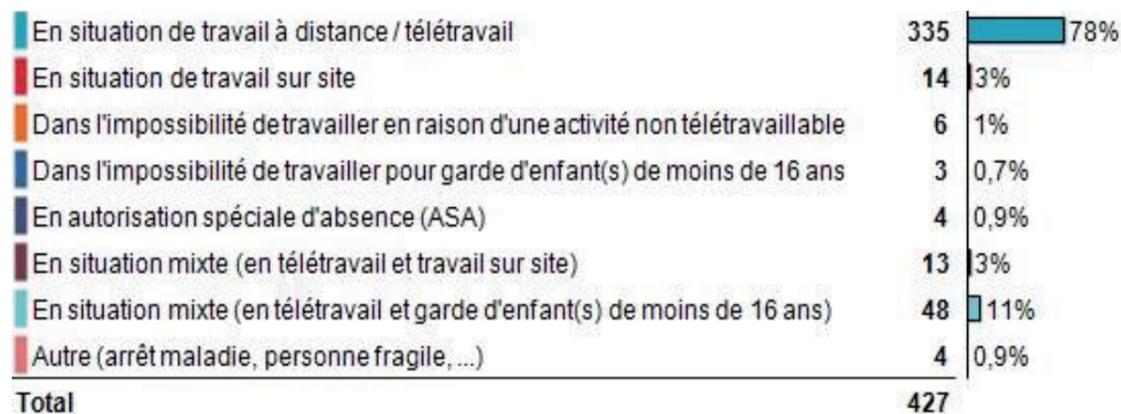
1. Participation à l'enquête

	Nb	
BIATSS	238	56%
Enseignant.e, EC	189	44%
Total	427	

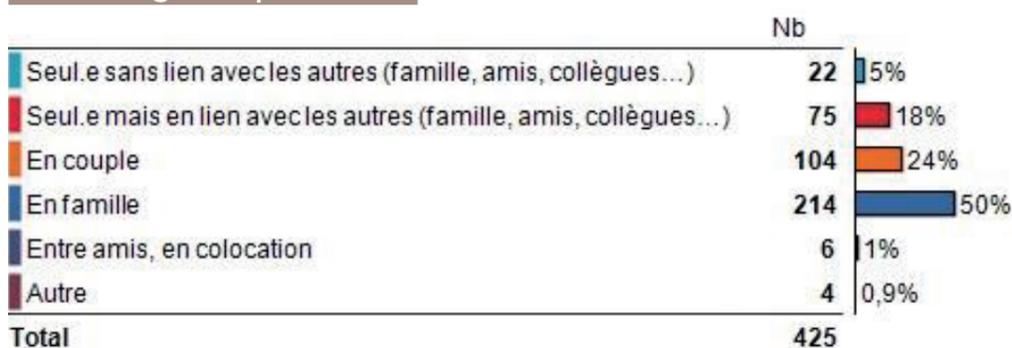
2. Répartition en fonction des affectations (BIATSS et enseignants confondus)

- Une direction ou un service central ou commun (y compris Service Commun de la Documentation, SIGDU, PUB...)
- UFR, institut ou département
- Unité de recherche (EA, UMR...)

3. Position administrative des personnels



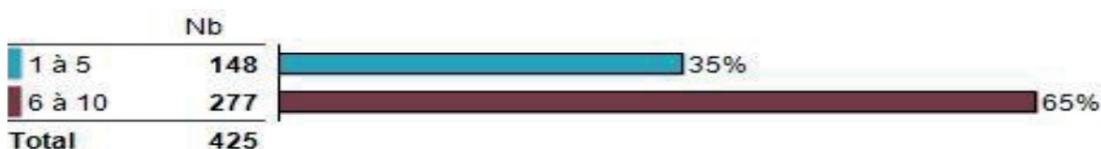
3. Entourage des personnels



» **23%** des personnels étaient seuls
74% des personnels étaient en couple ou en famille

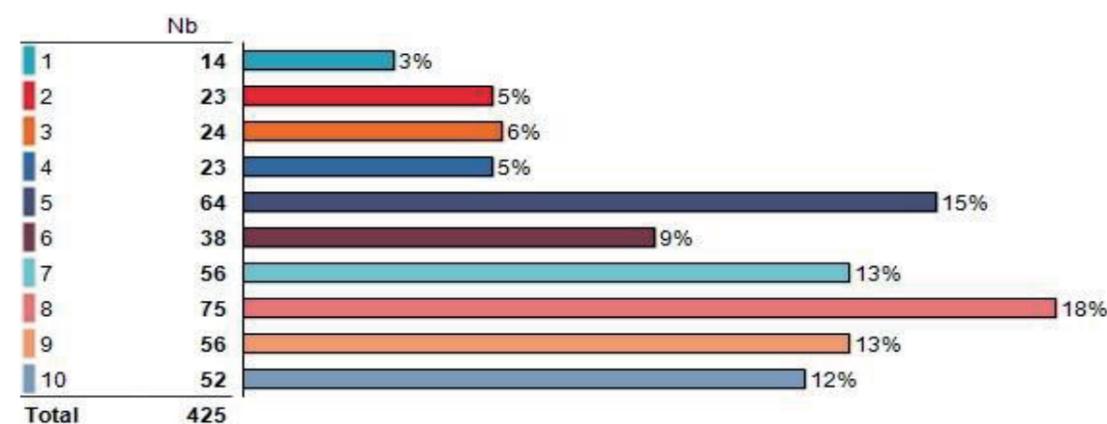
4. Appréciation globale

• Bien être pendant le confinement



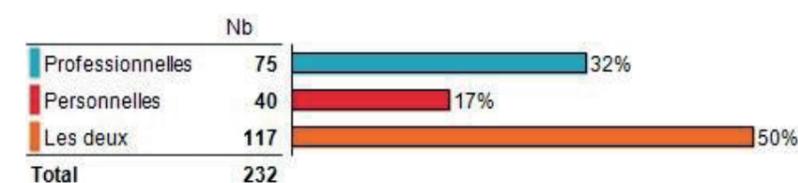
» **65%** des personnels ont plutôt bien vécu le confinement

1 : je n'avais pas le moral
10 : je me suis senti très bien



» **56%** des personnels ont attribué une note entre 7 et 10
1/4 des personnels a attribué une note entre 9 et 10

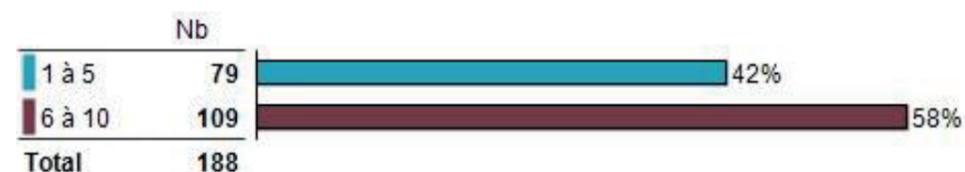
• Nature des difficultés rencontrées



5. Bien être des BIATSS pendant le confinement

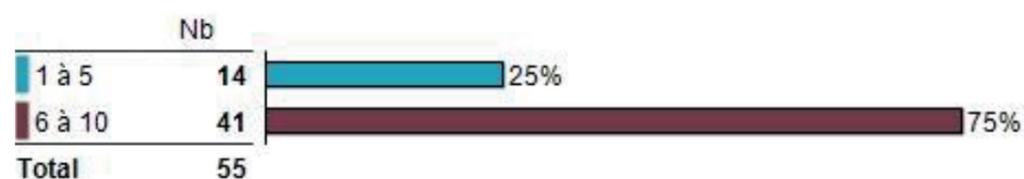


6. Bien être des enseignants pendant le confinement

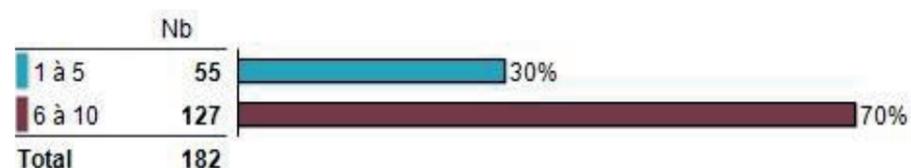


» Globalement, le confinement a été mieux vécu par les BIATSS que par les enseignants.

7. Bien être des encadrants BIATSS pendant le confinement

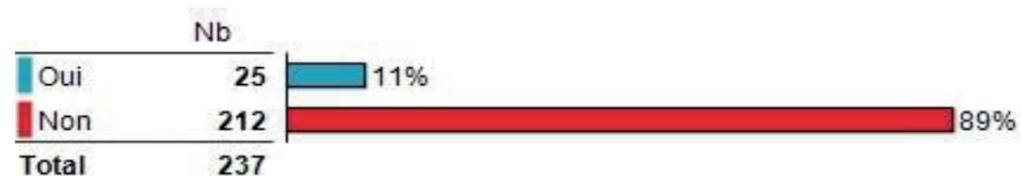


8. Bien être des non encadrants BIATSS pendant le confinement

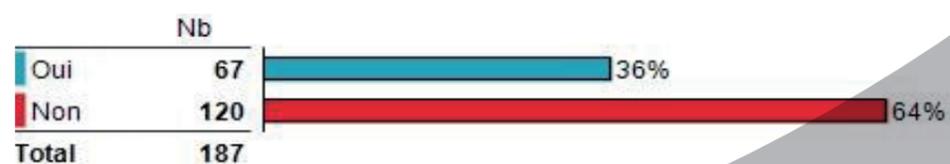


» Globalement, le confinement a été aussi bien vécu par les personnels encadrants que par les personnels n'ayant pas de missions d'encadrement

9. BIATSS faisant du télétravail avant le confinement



10. Enseignants faisant du télétravail avant le confinement

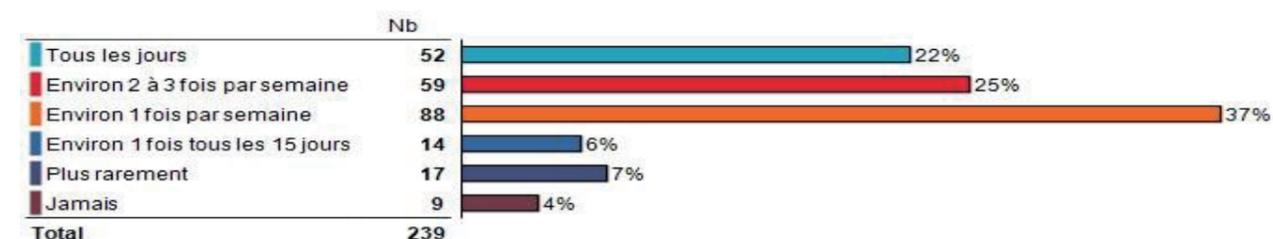


» Globalement, **78%** des personnels ont découvert le télétravail lors du confinement

4. Relations avec la hiérarchie
1/2 de proximité

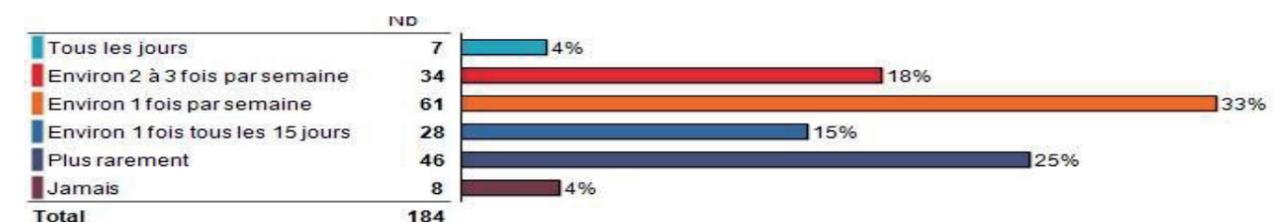
1. Fréquence des échanges mis en place

• Les BIATSS



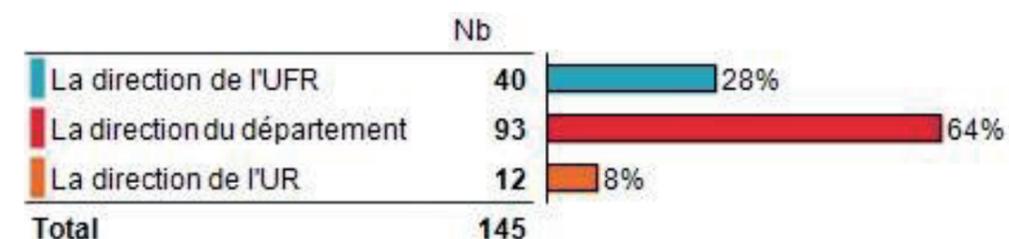
» **83%** : une fois par semaine et plus
17% : moins d'une fois par semaine

• Les enseignants

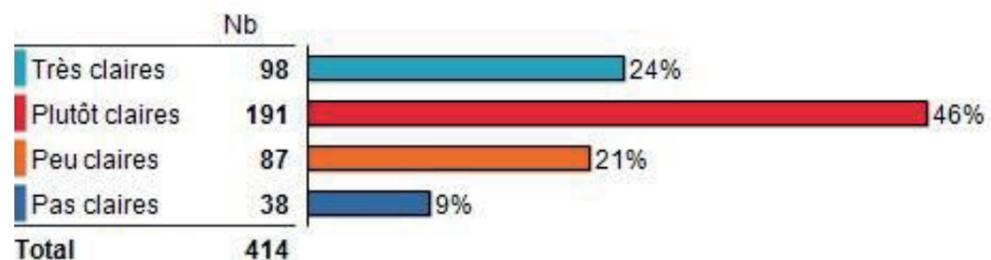


» **55%** : une fois par semaine et plus
45% : moins d'une fois par semaine

2. Par quel interlocuteur les enseignants se sont sentis le mieux accompagnés

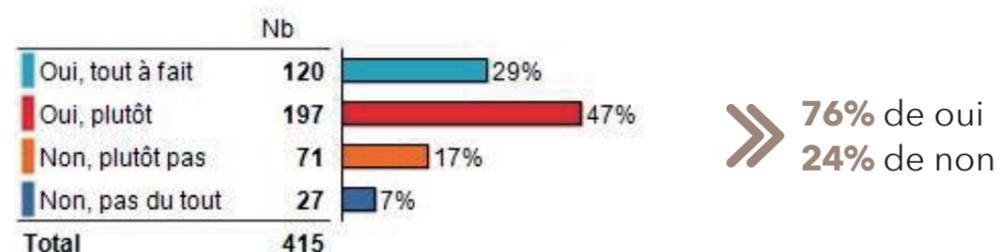


3. Appréciation des directives reçues



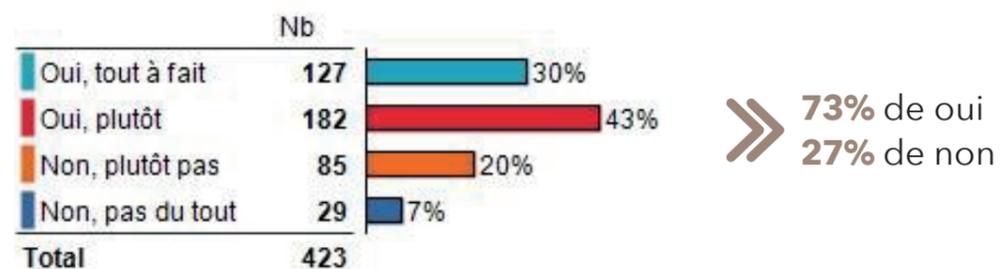
» 70% de directives très claires et plutôt claires
30% de directives peu claires et pas claires

4. Sentiment de soutien et d'écoute



5. Relations et interactions avec les collègues

1. Continuité du travail collectif avec les collègues

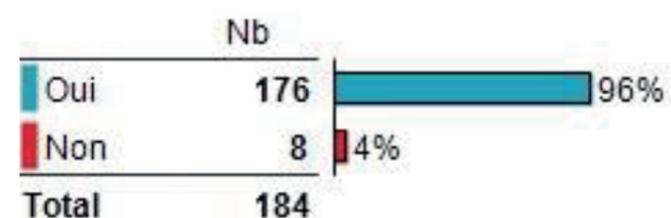


2. Continuité du lien social avec les collègues du service

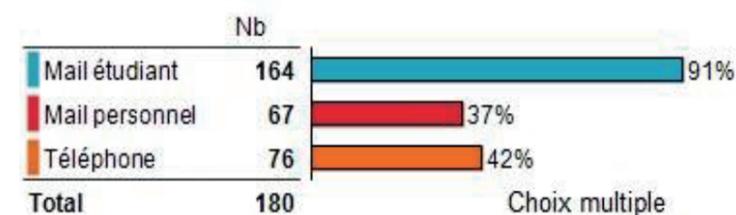


6. Relations enseignants/étudiants

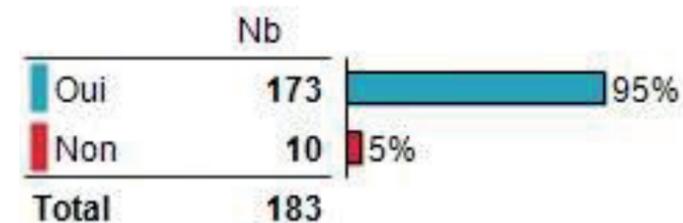
Continuité du lien direct avec les étudiants



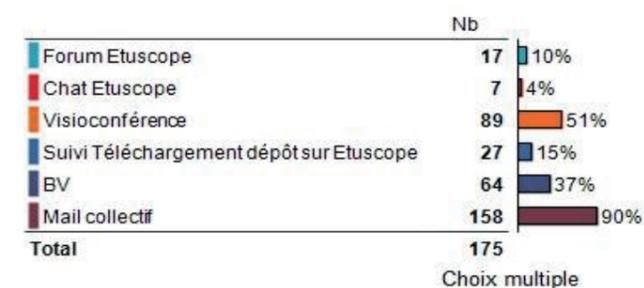
Moyens utilisés



Continuité du lien direct avec les groupes d'étudiants

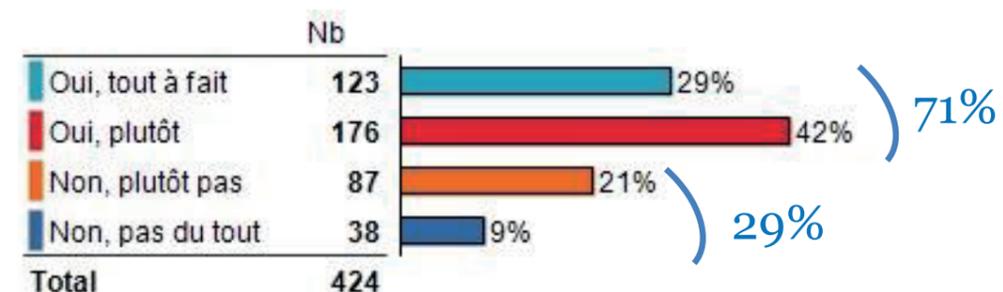


Moyens utilisés

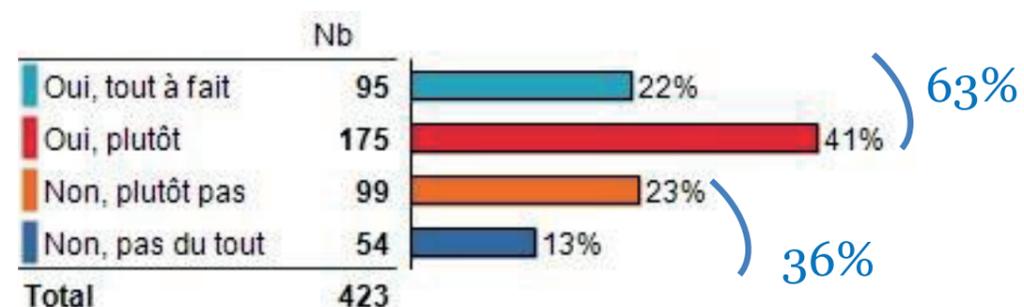


6. Conditions de travail à distance

1. Espace de travail adapté (lieu dédié, luminosité, connexion, matériel adapté)

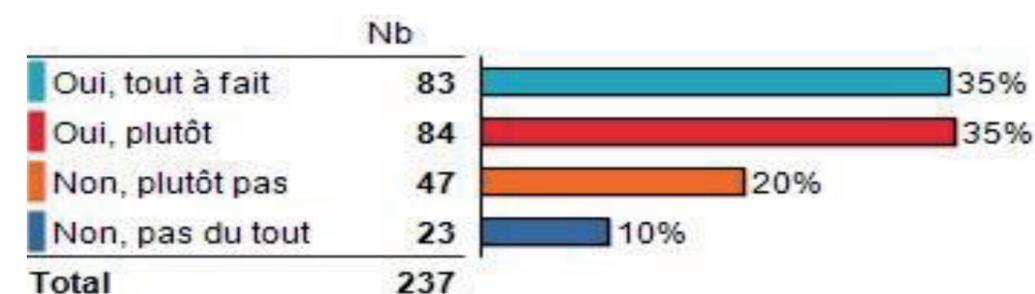


2. Poste de travail adapté (matériel adapté ergonomique : chaise, ordinateur, lumière...)

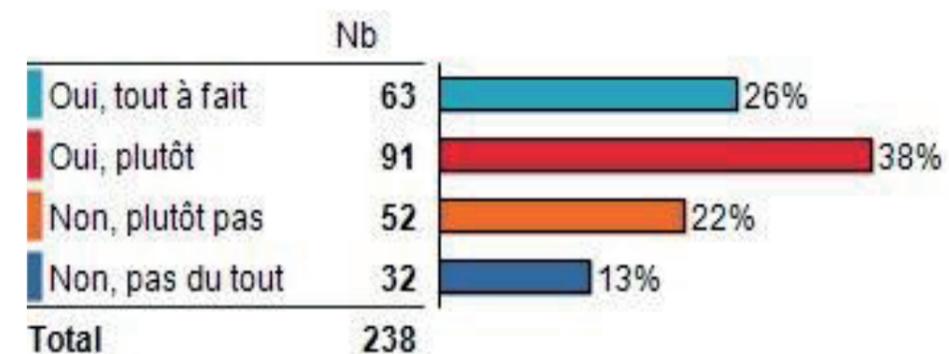


- » 59% des personnels considèrent avoir un espace de travail et un poste de travail adapté à leur domicile
- » 25% des personnels considèrent ne pas avoir un espace de travail et un poste de travail adapté à leur domicile

3. BIATSS : Espace de travail adapté (lieu dédié, luminosité, connexion, matériel adapté)

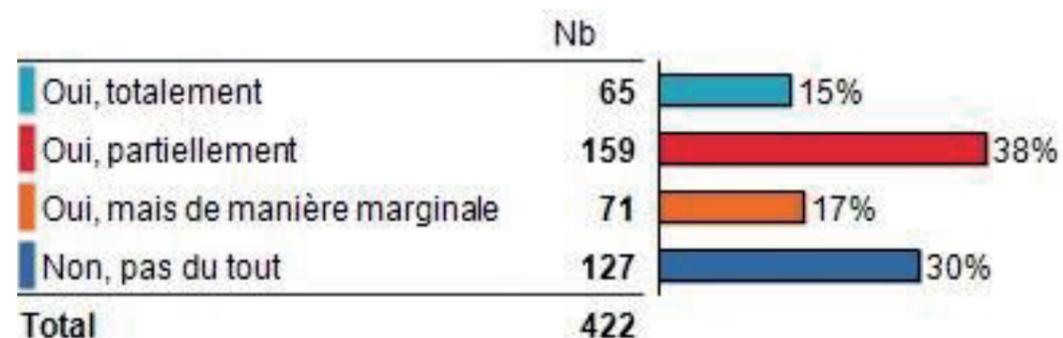


4. BIATSS : Poste de travail adapté (matériel adapté ergonomique : chaise, ordinateur, lumière...)



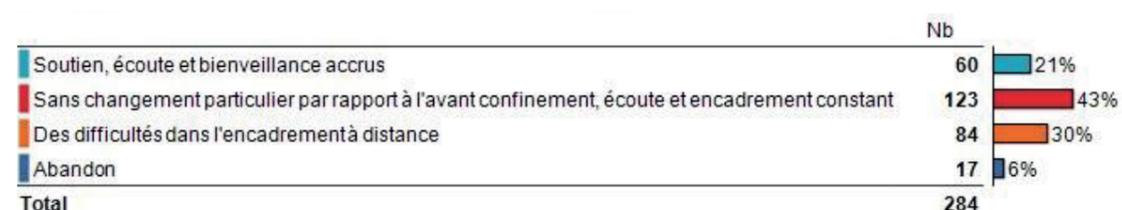
8. Travail

1. Redéfinition des activités



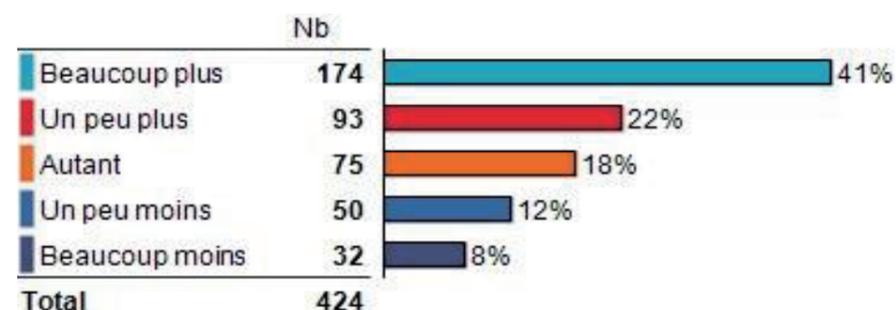
» Seuls **30%** des personnels ont conservé les mêmes activités

2. Sentiment quant à la redéfinition et au suivi des 70% ayant répondu oui



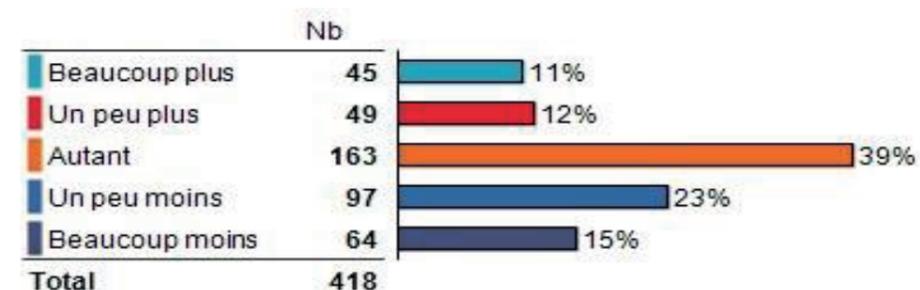
» **64%** des personnels ont bien vécu ces changements
30% ont rencontré des difficultés
6% se sont sentis abandonnés

3. Quantité de travail



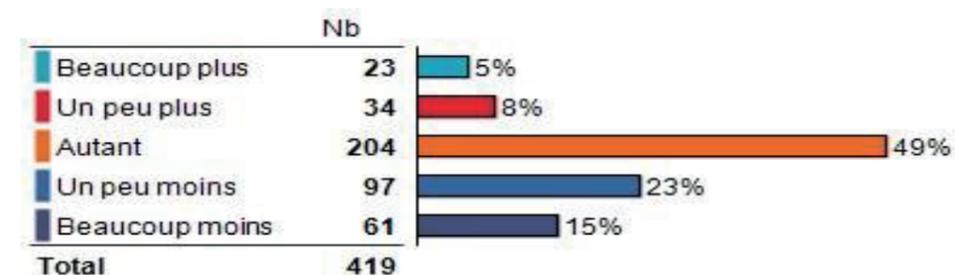
» **63%** des personnels ont le sentiment d'avoir plus travaillé
20% des personnels ont le sentiment d'avoir moins travaillé

4. Sentiment d'efficacité



» **23%** des personnels ont eu le sentiment d'être plus efficace
38% des personnels ont eu le sentiment d'être moins efficace

5. Motivation



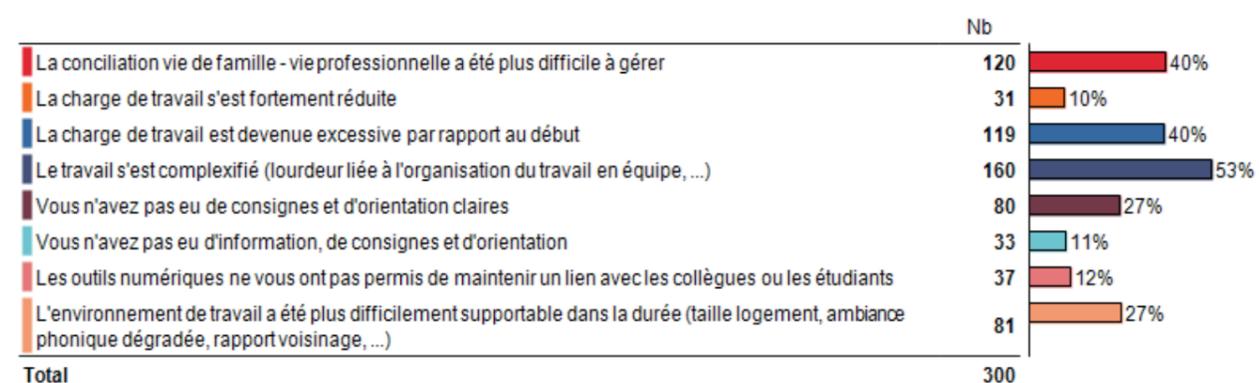
» **13%** des personnels ont eu le sentiment d'être plus motivé
38% des personnels ont eu le sentiment d'être moins motivés

9. Confinement et conduite des activités

1. Evolution des conditions de travail pendant le confinement

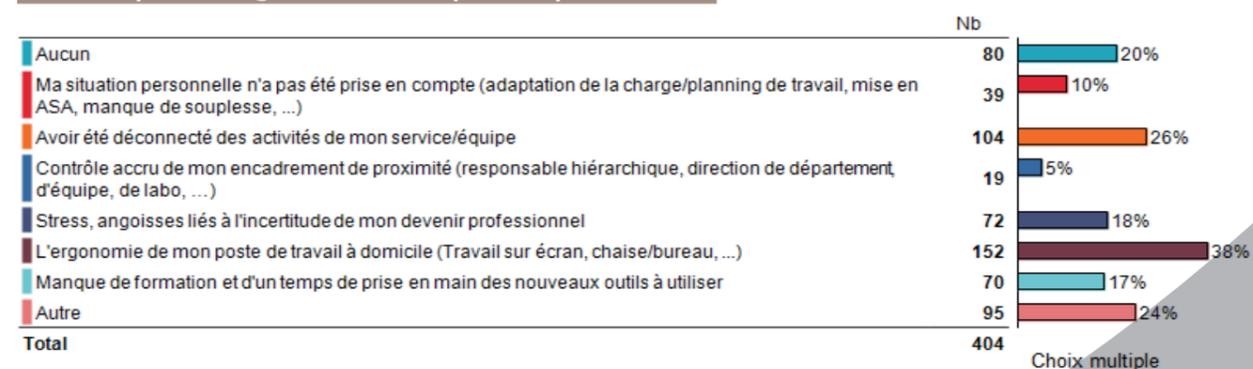


2. Sources des difficultés

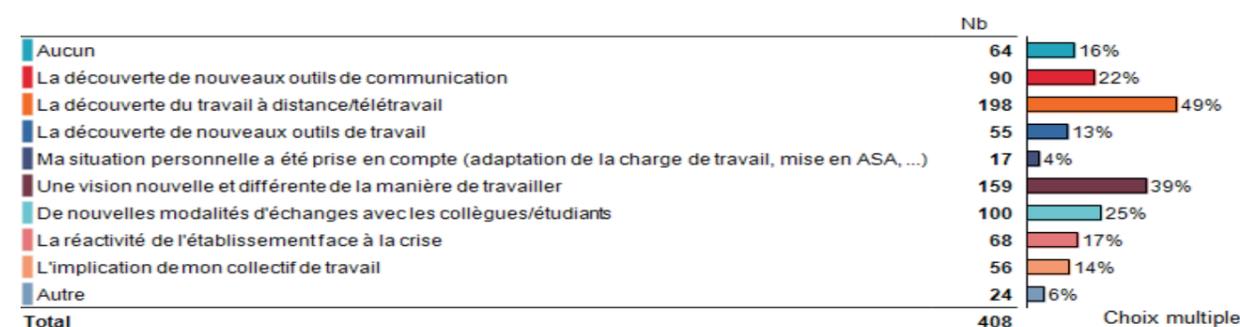


10. Bilan

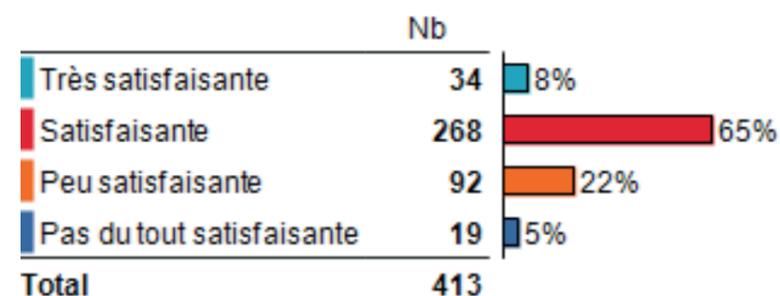
1. Les aspects négatifs retenus par les personnels



2. Les aspects positifs retenus par le personnels

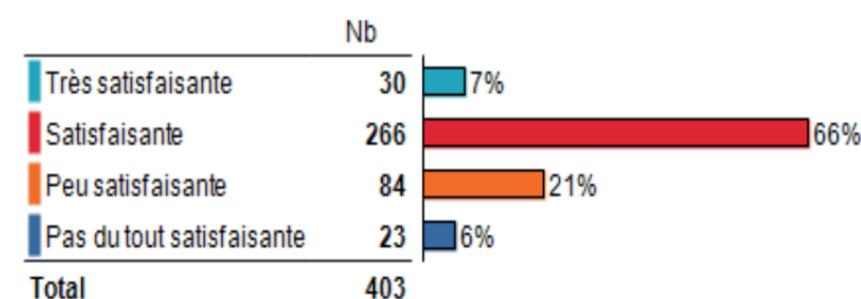


3. Appréciation de la gestion de la crise par l'université



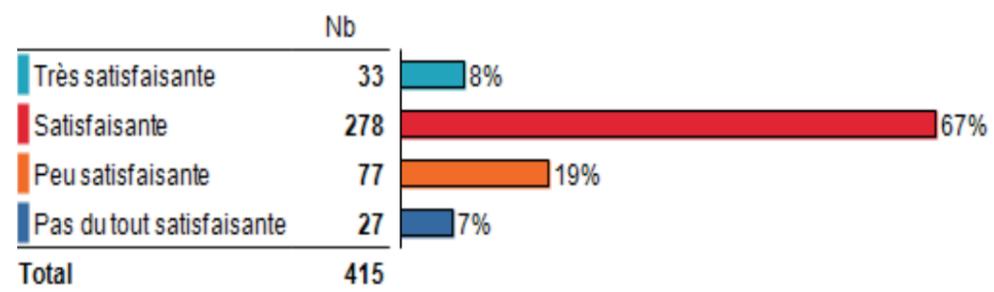
» 73% des personnels satisfaits
27% des personnels non satisfaits

4. Appréciation de la continuité pédagogique et administrative mise en place par l'université



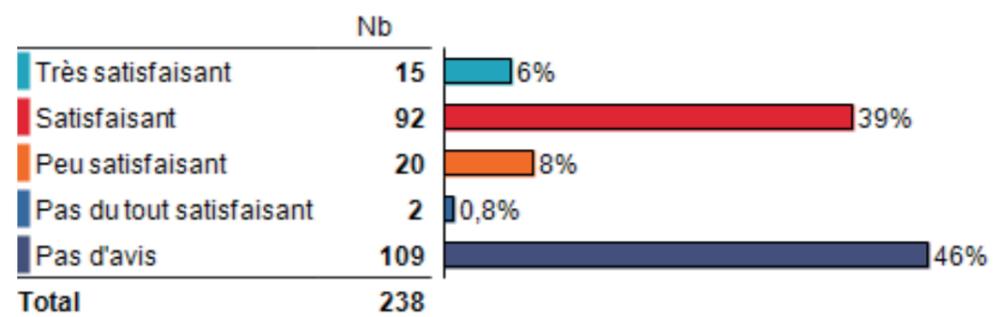
» 73% des personnels satisfaits
27% des personnels non satisfaits

5. Appréciation de la communication de l'université sur la crise



» **74%** des personnels satisfaits
26% des personnels non satisfaits

6. Connaissance des dispositifs mis en place par l'université



Ressenti

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 d'admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des

3^e concours et des concours réservés.

► CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

► CONGÉ PARENTAL

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

► CONSEIL ACADÉMIQUE

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

► CONSERVATEUR DE BIBLIOTHÈQUES

Corps de catégorie A de la filière Bibliothèques.

► CONTRACTUEL

En France, un agent contractuel de la fonction publique est un agent non fonctionnaire de l'administration, dont la situation est régie par un contrat qui détermine ses droits et obligations. On distingue les contractuels de 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.

