



Bilan social édition 2022

Période du 1^{er} janvier 2021
au 31 décembre 2022



Université
**BORDEAUX
MONTAIGNE**

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

Président
Alexandre Péraud

Vice-Présidente du Conseil d'Administration
Karin Sion-Jenkis

Vice-présidente déléguée Relations et Ressources Humaines
Cécilia Gonzalez-Scavino

Directrice Générale des Services
Morgane Leroux

Directrice Générale Adjointe des Services
Krystel Le Coz-Thouvais

Directrice des Ressources Humaines
Aude Zimmer

► Coordination, sélection, traitement et reformulation
des données
Fabienne Enjalbal

► Contributeurs
Julien Paris
(Chargé du pilotage de la masse salariale - CAP)
Sylvie Butin
(Responsable - DRH - Pôle BIATSS)
Karine Flavier
(Responsable - DRH - Pôle enseignant)
Anique Posthumus
(Responsable - DRH - Pôle Accompagnement RH)
Hamid Mammar
(Responsable - DRH - Pôle Pilotage RH)
Nathalie Martinez
(Responsable du bureau Action sociale - DRH)
Magali Dorin
(Gestionnaire - DRH - Action sociale)
Violaine Lafourcade
(Responsable du Pôle Handicap)
Corinne Vrignaud
(Chargée de Prévention des risques professionnels - PHSE)
Anne Strazielle
(Infirmière)
Julie Lesuaud
(Assistante de service social)

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

► Communication - PAO
Christine Jouin
(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)
Lionel Cazaux
(Infographiste - DSI - Pôle Production Imprimée)
Isabelle Froustey
(Responsable Direction de la Communication)

► Impression
Pôle Production Imprimée (PPI)

Ce travail est le fruit d'une étroite
collaboration avec **Christine Jouin** du
Pôle Production Imprimée.
Qu'elle en soit tout particulièrement
remerciée.



POINT MÉTHODOLOGIQUE

Période prise en compte

L'ensemble des données est exprimé pour les années civiles 2021 et 2022, à savoir du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022. Lorsque c'était pertinent, l'année 2020 a été citée en référence.

Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. Les dates d'observation choisies sont le 1^{er} décembre 2021 et le 1^{er} décembre 2022. Les données financières sont présentées sur les années civiles 2021 et 2022.

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 2019-2020.

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.

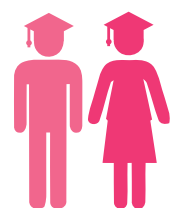
SOMMAIRE

► L'UNIVERSITÉ EN BREF	7-13
La formation	8
La recherche en 2021 et 2022	9
Le personnel	10
Les moyens financiers	13
► POLITIQUE SOCIALE	15-25
Instances du dialogue social	16
Instance et acteurs de l'action sociale	19
► PERSONNELS	27-45
Emplois	28
Effectifs	32
► DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	47-70
Recrutements des titulaires	48
Avancement de carrière	53
Développement des compétences	58
Mobilités	64
► CONDITIONS DE TRAVAIL	73-106
Temps de travail	74
Congés et positions	79
Compte épargne-temps et passifs sociaux	92
Décharges et modulations de service	95
Heures complémentaires par composante d'enseignement	97
Santé au travail	100
► MASSE SALARIALE	109-127
Définition de la masse salariale	110
Définition ETPT	110
GVT	115
Masse salariale par type de population	116
Analyse des rémunérations brutes perçues	122
Primes des BIATSS	124
Primes des enseignants	125
► BOITE À OUTILS	129

The background is a solid pink color. A large, smooth, white curved line starts from the left edge, arches upwards, and then curves downwards towards the bottom right corner, creating a dynamic, abstract shape.

L'UNIVERSITÉ EN BREF

La formation



2020/2021 : **16 418** étudiants

dont 12 436 (77,7 %) en premier cycle (10 833 inscrits en licence, 220 en licence professionnelle) ; 2 981 (18,6 %) en deuxième cycle (2 686 en master) et 586 en 3^e cycle (3,7 %).



- **280** diplômés 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, 32 doctorats, 23 langues enseignées, 10 préparations au CAPES (DU), 19 préparations à l'Agrégation, 23 diplômes concernés par l'apprentissage.

La recherche en 2021 et 2022 :

Les unités de recherche :

- 9 Unités de recherche
- 6 Unités mixtes de recherche
- 1 Unité mixte de service

Budget et contrats recherche*

- **70 %** du budget recherche issu de financements sur projets
- **140** contrats recherche dont :



* Source RAP 2022

1 École doctorale

- Environ **600** chercheurs doctorants
- **33** mentions de doctorat
- **80** doctorants financés dont 40 salariés directement par l'établissement (données 2021)

76 doctorants contractuels en 2021-2022 et 80 en 2022-2023

48 ont une activité complémentaire d'enseignement en 2021 et **53** en 2022

Répartition des doctorants selon leur financement (données 2021) :

- **40** salariés UBM
- **14** contrats fléchés ENS
- **1** contrat IDEX et LABEX
- **8** contrats Région
- **12** contrats CIFRE
- **1** contrat financé par le Ministère de la Culture
- **4** financements autres (ANR, Europe, mécénat...)

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.

13 membres en 2021 dont **4 nouveaux membres** au 1^{er} octobre 2021.

13 membres en 2022 dont **2 nouveaux membres** au 1^{er} octobre 2022.

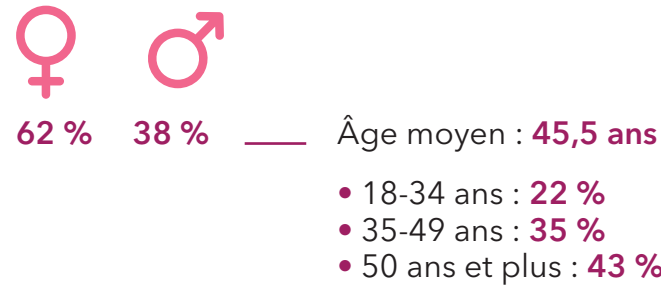
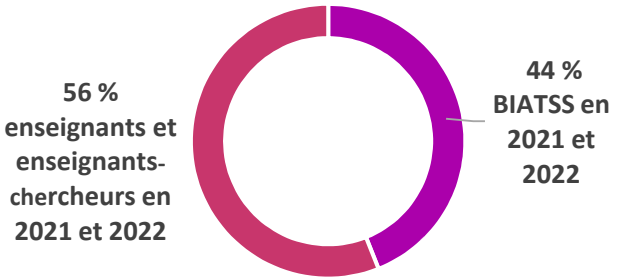
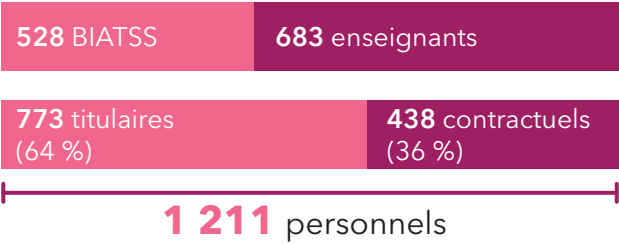
CNRS Centre National de la Recherche Scientifique

6 candidats ont été retenus en 2021-2022 pour une délégation au CNRS.

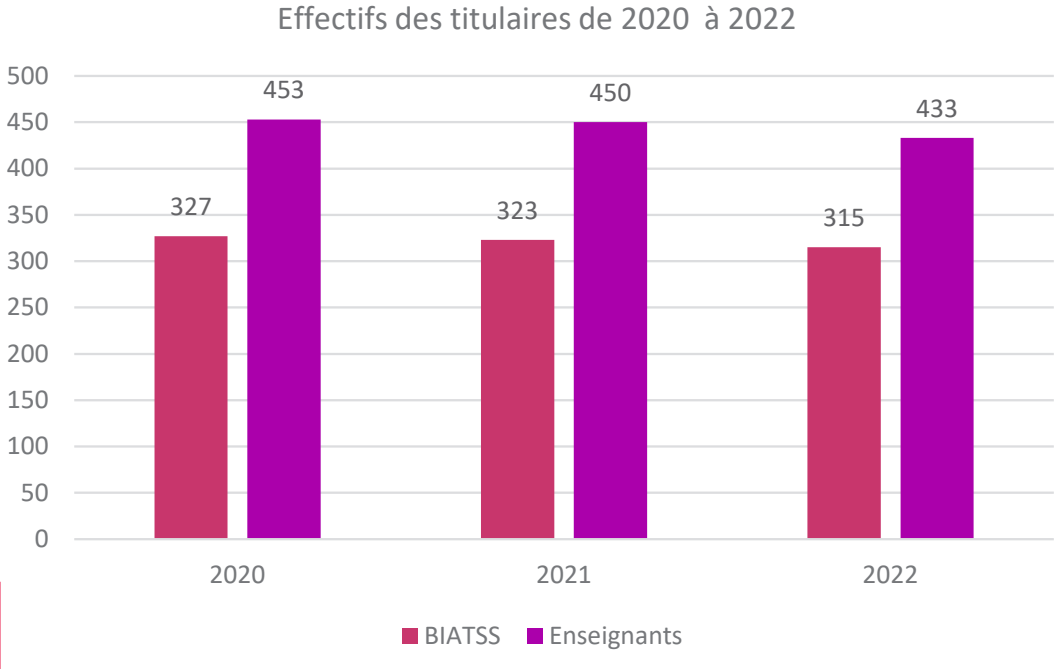
6 candidats ont été retenus en 2022-2023 pour une délégation au CNRS.

Le personnel

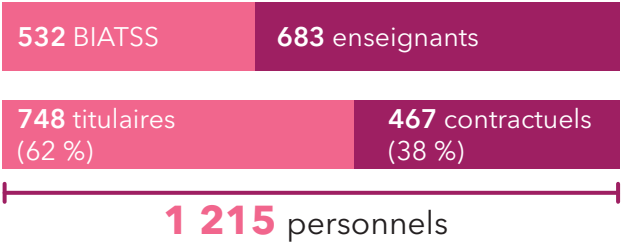
En 2021 :



Effectifs enseignants et BIATSS

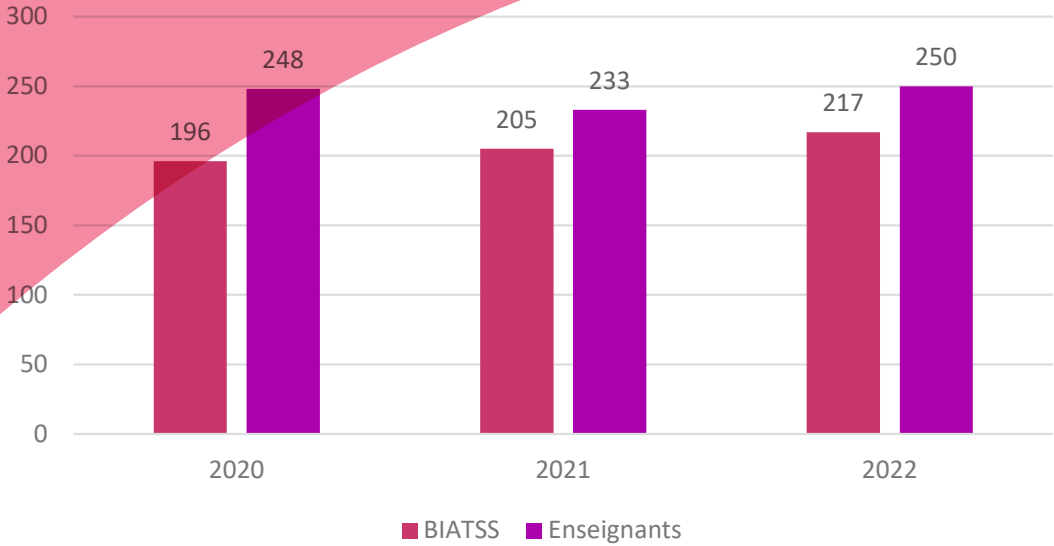


En 2022 :



À l'université Bordeaux Montaigne, 70 % des personnels sont de la catégorie A, 11 % de la catégorie B et 19 % de la catégorie C. Parmi les personnels de catégorie A, les personnels enseignants représentent près de 79 % des agents.

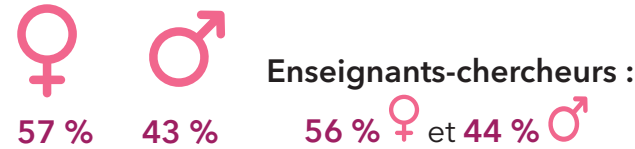
Effectifs des contractuels de 2020 à 2022



Focus sur les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

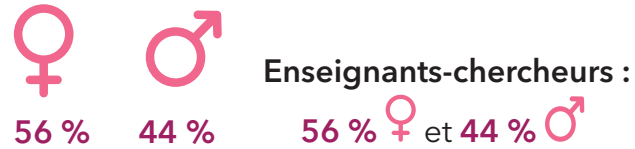
En 2021 :

683 enseignants et enseignants-chercheurs :



En 2022 :

683 enseignants et enseignants-chercheurs :



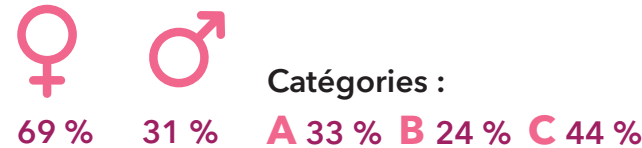
Focus sur les personnels BIATSS

En 2021 :

528 personnels BIATSS :



91 emplois étudiants et 3 apprentis (date d'observation : 01/12/2021)

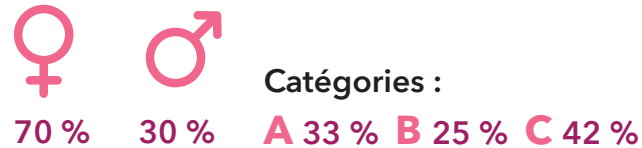


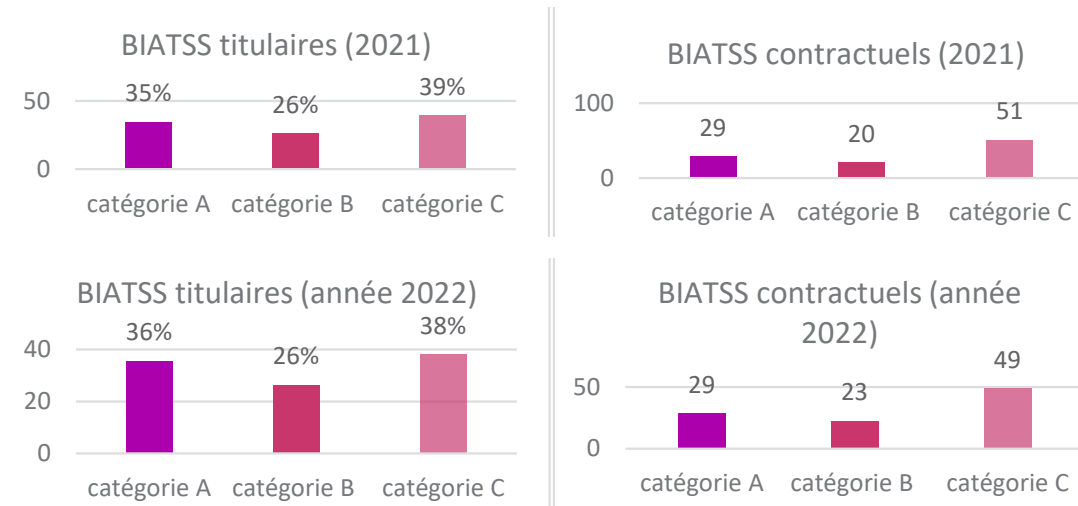
En 2022 :

532 personnels BIATSS :

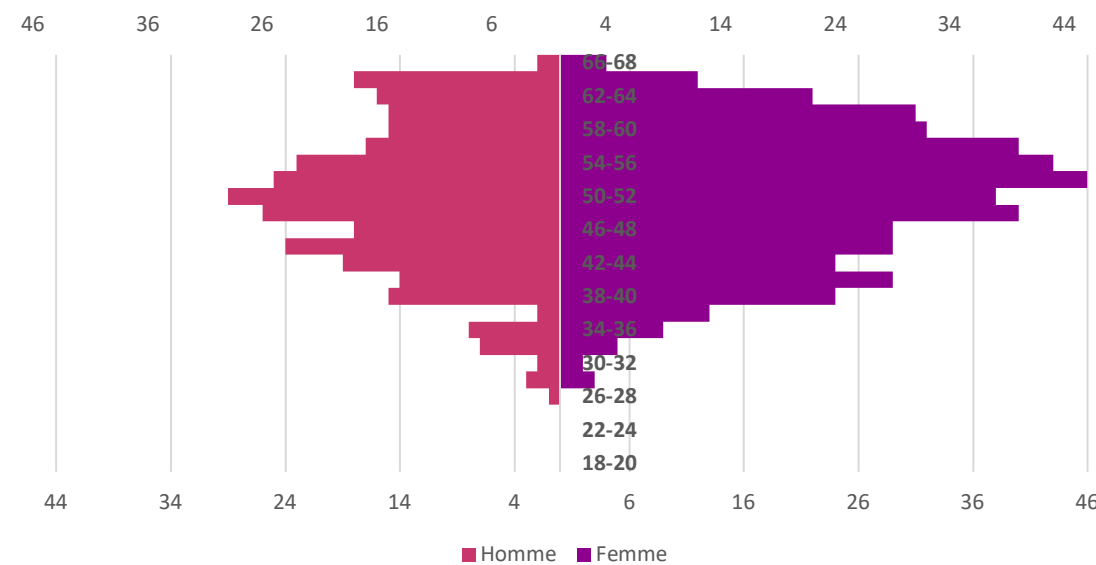


181 emplois étudiants et 3 apprentis (date d'observation : 01/12/2022)



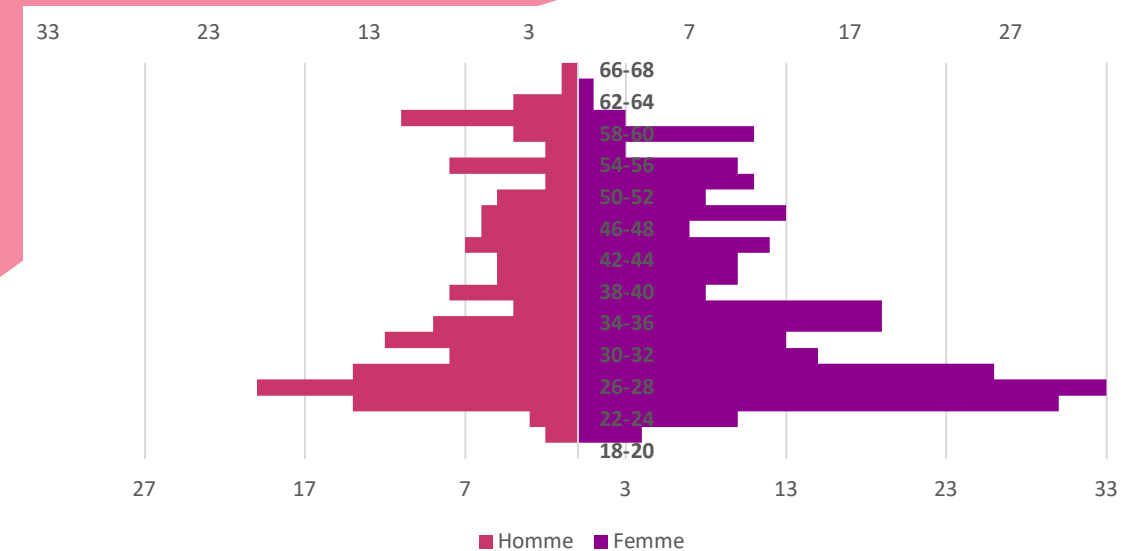


Pyramide des âges de l'université



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

Âge moyen des agents titulaires : 50,7 ans.



La pyramide des âges des agents contractuels montre que la population est plutôt jeune et majoritairement féminine (tranche d'âge de 22 à 32 ans majoritaire). Les doctorants contractuels, lecteurs et ATER, jeunes et nombreux renforcent la forme de la pyramide. Âge moyen des agents contractuels : 38 ans.

Les moyens financiers*

Fonctionnement

Les produits de fonctionnement diminuent de **1,93 %** en 2022 par rapport à 2021. La subvention pour charge de service public s'élève à **84 794 892 €**, soit **+1,3 M €** par rapport à 2021.

Cette augmentation est liée aux dotations :

- de la masse salariale pour **792 K€** (qui se décompose notamment par le transfert de trois emplois de la FMSH, la participation à la protection sociale complémentaire, la participation à l'indemnité inflation, la revalorisation indemnitaire et indiciaire, la participation à l'accueil des étudiants ukrainiens - places supplémentaires en FLE, la participation aux mesures LPR 2021 et 2022) ;
- du fonctionnement pour **552 K€** (qui se répartit notamment par des aides spécifiques pour les étudiants en situation de handicap, un soutien au surcoût énergétique, une dotation de mise en sécurité, des crédits scientifiques - IUF).

Les autres subventions représentent **2,65 %** des recettes de fonctionnement et diminuent légèrement par rapport à 2021.

En 2022, **87,01 %** de ces subventions sont comptabilisées pour le secteur de la recherche contre **84,79 %** en 2021.

L'augmentation des charges en 2022 par rapport à l'année 2021 est de **+2,01 %**.

80,88 % des dépenses = masse salariale (contre **79,94 %** en 2021, ce ratio se détériore légèrement, le seuil d'alerte fixé par le Ministère est **83 %**).

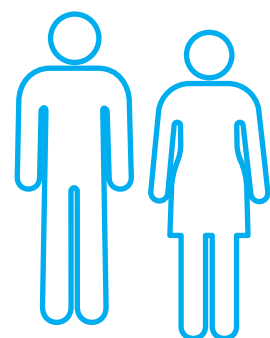
Investissement

Le montant des dépenses d'investissement enregistrées en 2022 est de **7 737 584,15 €**, soit **79 %** des crédits votés.

* Source Compte financier 2022

POLITIQUE SOCIALE

COMITÉ TECHNIQUE CT



Femmes 12
Hommes 8

Nombre de réunions

2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022
13	9*	9	10

* Dont une séance commune CT/CHSCT

Nombre de membres et composition

Élus pour 4 ans

Élection : 6 décembre 2018

2 représentants de l'administration :

Président de l'université et Directrice générale des services

10 représentants du personnel

10 suppléants

Rôle et missions

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

Thématiques

- Organisation et fonctionnement de l'établissement ;
- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- évolutions technologiques et des méthodes de travail, et leur incidence sur les personnels ;
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire (objectifs, critères...) ;
- formation, développement des compétences et qualifications professionnelles, insertion professionnelle ;
- égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- rapport social unique de l'établissement.

La Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la création d'une instance unique, le **comité social d'administration (CSA)**, 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). Le premier CSAE aura lieu en janvier 2023.

COMITÉ HYGIÈNE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL CHSCT



Femmes 13
Hommes 13

Nombre de réunions

	2018 / 2019	2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022
CHSCT	5	5*	9	7

* Dont une séance commune CT/CHSCT

Nombre de membres et composition

Élus pour 4 ans

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

Rôle et 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

- Politique globale de prévention de l'établissement ;
- analyse des risques et proposition d'actions de prévention ;
- suivi et analyse des incidents, des accidents du travail et des maladies professionnelles, afin de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des personnels et des usagers face aux risques professionnels (physiques ou psychosociaux) auxquels ils sont exposés.

Dans le prolongement de la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, l'article 9 du décret du 20 novembre 2020 institue des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein d'un comité social d'administration en lieu et place des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'université. Ces formations spécialisées seront effectives en janvier 2023, à la suite de l'installation du CSA mentionné dans la partie précédente.

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 2020-2022

Dans l'attente des lignes directrices de gestion relatives à l'avancement des personnels, l'établissement a mis en place de manière transitoire des commissions d'avancement.

Les CPE se sont réunies à **8** reprises pendant la période 2020-2022

Pas de séance en formation plénière.

Formations restreintes :

4 séances personnels ITRF

4 séances personnels BIB

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS CONTRACTUELS - CCP-AC

► Rôle

La CCP-AC 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)

4 représentants titulaires des personnels contractuels (+ **2** suppléants)

COMMISSION LOCALE D'ACTION SOCIALE (CLAS)

► Bilan pour les années 2021 et 2022

Dépense annuelle du budget de la CLAS : **10 530 €** (2021) et **19 900 €** (2022)

Le nombre d'agents ayant bénéficié du soutien de la CLAS est de **17** en 2021 et de **30** en 2022.

20 aides ont été octroyées en 2021 (sont comptées les avances transformées en aides) et **35** en 2022.

12 prêts ont été octroyés en 2021 et **8** en 2022.

Montant moyen de l'aide : **554 €** (2021) et **568 €** (2022)

Montant moyen de l'avance : **450 €** (2021) et **495 €** (2022)

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 2021 s'élèvent à **81 742,95 €** (baisse de **8 %** par rapport à l'année 2020).

Les dépenses consacrées à l'action sociale pour 2022 s'élèvent à **115 066,55 €** (hausse de **29 %** par rapport à l'année 2021).

Répartition des montants par type de dépenses (2021-2022)

Dépenses action sociale	2021	2022
Arbre de Noël	4 970,00 €	8 494,99 €
Intervention CESF	0,00 €	0,00 €
Plate forme Avantages Employés	1 200,00 €	4 800,00 €
Sorties du personnel	1 475,00 €	1 340,00 €
Restauration	7 506,00 €	9 630,80 €
APEH/AJAH	13 851,69 €	17 847,08 €
Prestations sociales (PIM/ASIU)	16 817,10 €	24 175,39 €
CLAS	10 530,00 €	19 900,00 €
Ateliers culturels et sportifs des personnels	11 960,16 €	10 036,00 €
Crèche	10 133,00 €	14 119,00 €
Cadeau départ à la retraite des personnels	3 300,00 €	4 723,29 €
Total	81 742,95 €	115 066,55 €

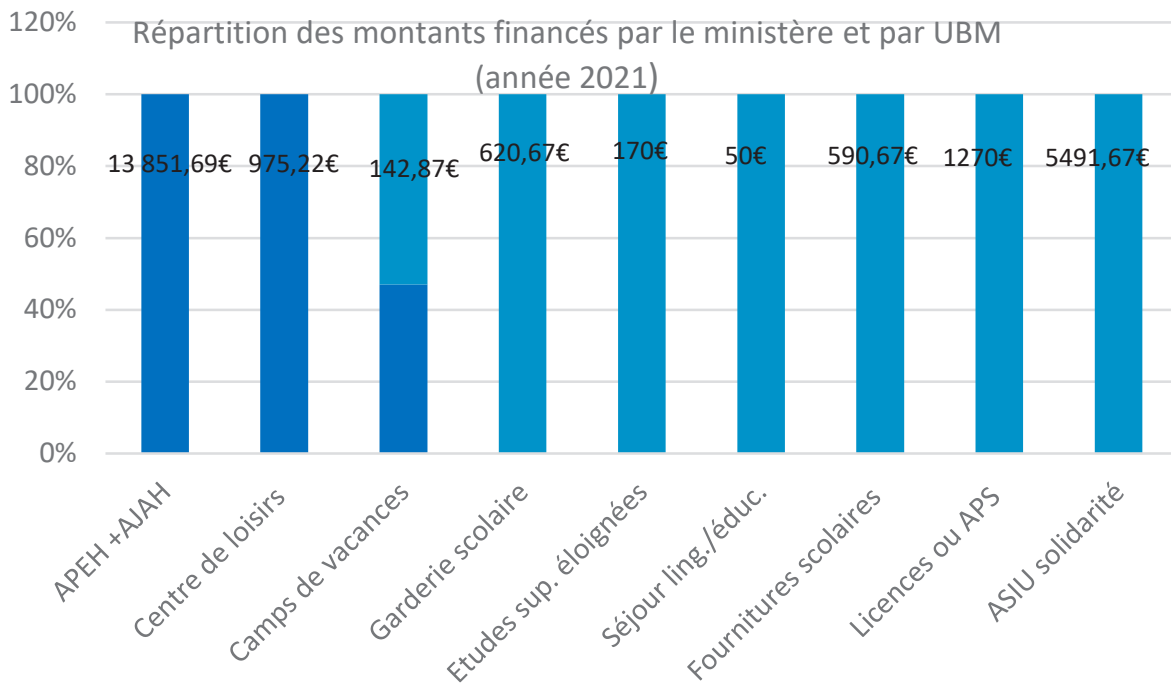
* APEH : Allocation aux parents d'enfants handicapés

* 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

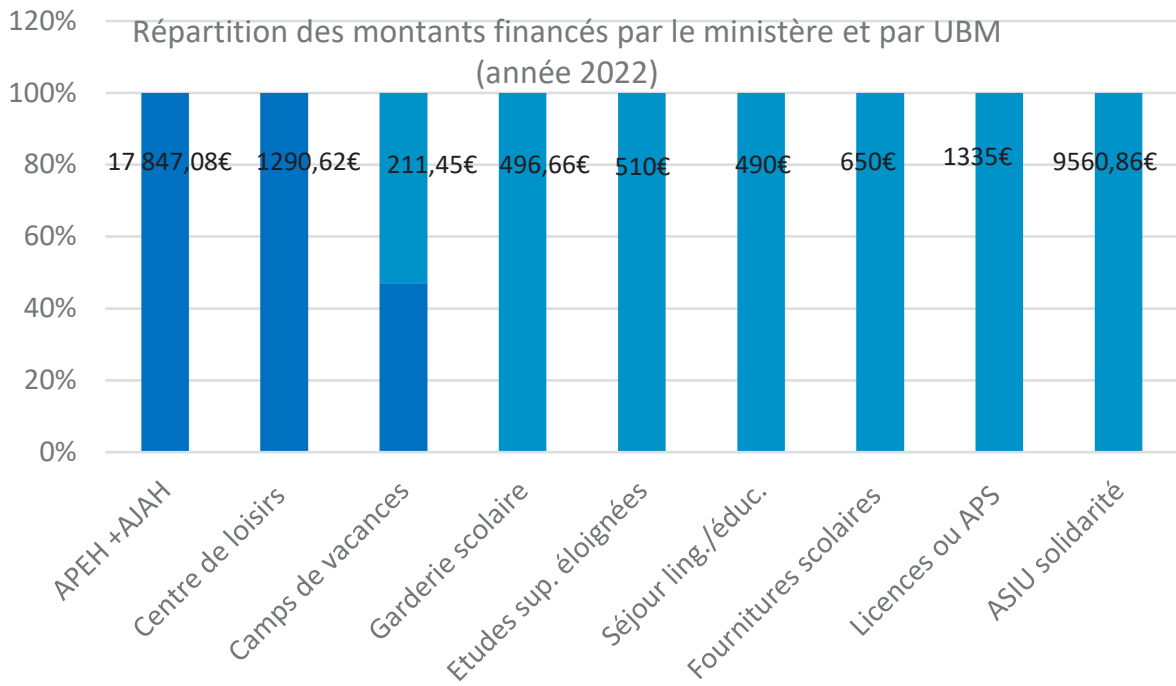
* PIM : Prestations interministérielles

* ASIU : Aide sociale d'initiative universitaire

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



APS : activités périscolaires et sportives



APS : activités périscolaires et sportives

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 ») sont soumises au quotient familial.

La restauration

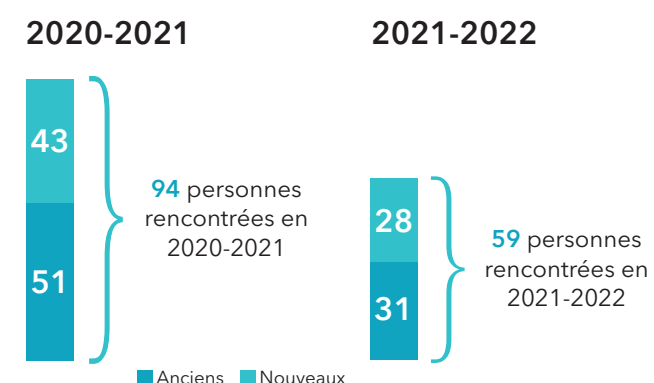
La participation de l'université au prix du repas est calculée en fonction de la rémunération de l'agent.

En 2021 le coût supporté par l'université s'élève à **7 506 €** (baisse de **65 %** par rapport à l'année 2020) pour **2 588** repas pris en charge (baisse de la fréquentation de **64 %** sur les repas pris dans les prestataires de restauration du CROUS). En 2022, le coût supporté par l'université est de **9 630 €** pour **2 688** repas pris.

Les chiffres à la baisse en 2021 s'expliquent par les différents confinements dus à la pandémie de covid 19, ainsi que la diminution de points de restauration disponibles pour les personnels.

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

Nombre de personnes rencontrées



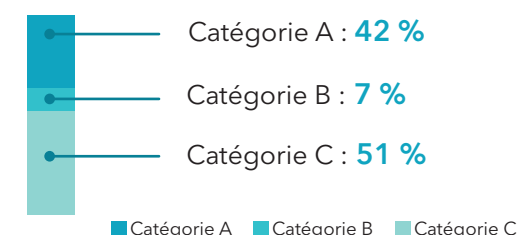
En moyenne **3** rencontres par agent

Les échanges de mails ont été de **1 700** en 2020-2021 et de **1 015** en 2021-2022. À partir du mois de novembre 2020, les rendez-vous se sont essentiellement déroulés en distanciel et ont permis une nouvelle approche de l'accompagnement social. En développant ces nouvelles modalités d'intervention complémentaires, la parole s'est parfois libérée plus aisément.

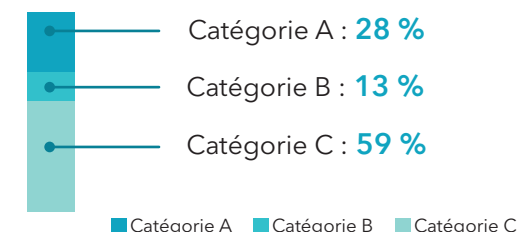
De fait, les rendez-vous en visioconférence sont devenus un mode d'intervention à part entière qui complète les actions faites en présentiel et permet de proposer des rendez-vous plus rapidement que ce soit sur le temps de présence ou en télétravail.

Catégorie fonction publique

Année 2020-2021



Année 2021-2022

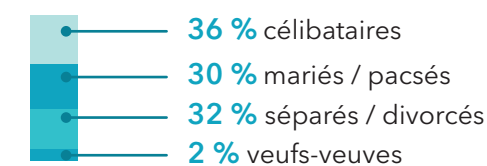


Âge moyen

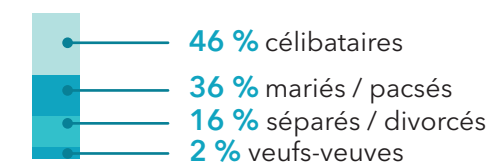
46 ans en 2020-2021
44 ans en 2021-2022

Situation familiale

Année 2020-2021



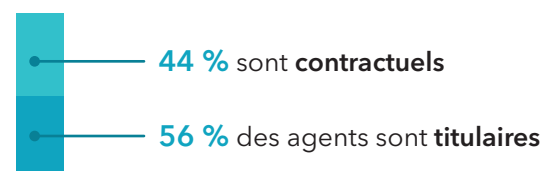
Année 2021-2022



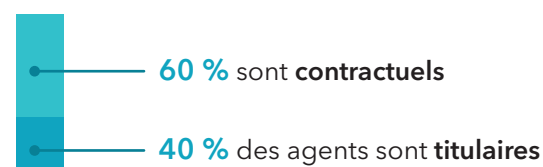
Nombre d'enfant moyen par famille :
1,33 (2020-2021) et **1,2** (2021-2022)

Statut

Année 2020-2021



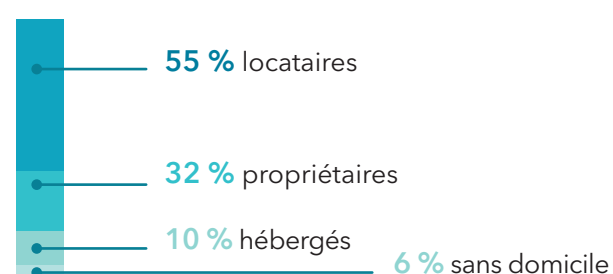
Année 2021-2022



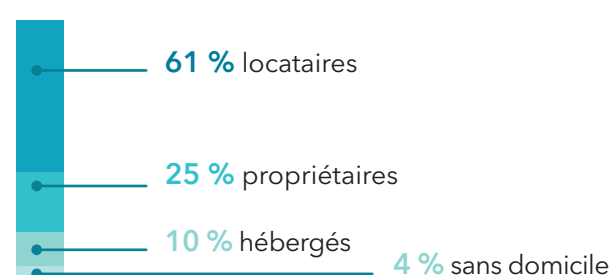
88 % des agents occupent leur fonction à temps plein en 2020-2021 et 85 % en 2021-2022.

Logement

Année 2020-2021



Année 2021-2022



NATURE DES DEMANDES

Motifs principaux des demandes



Financière pour **52 %** en 2020-2021 et **60 %** sur l'année universitaire 2021-2022



Logement pour **67 %** en 2020-2021 et **61 %** sur l'année universitaire 2021-2022



Problématiques liées à la famille et aux relations intra familiales (divorce, séparation) pour **47 %** en 2020-2021 et **47 %** en 2021-2022 (même pourcentage pour les deux années universitaires)



Santé pour **22 %** en 2020-2021 et **20 %** sur l'année universitaire 2021-2022



Difficultés psychologiques **33 %** en 2020-2021 et **25 %** sur l'année universitaire 2021-2022 (baisse suite à la sortie de la pandémie de covid-19)



Difficultés sur le poste de travail **13 %** en 2020-2021 et **14 %** sur l'année universitaire 2021-2022



Questions juridiques **17 %** en 2020-2021 et **13 %** sur l'année universitaire 2021-2022



Démarches suite à un décès **1 %** en 2020-2021, même pourcentage en 2021-2022

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 2020-2021 a été de nouveau marquée par la crise sanitaire et la situation de certains personnels s'est fortement dégradée. Si la précarisation est souvent liée à la sphère financière, les difficultés liées à la famille, à la situation psychologique et au logement deviennent de plus en plus courantes.

Une hausse des problématiques financières est constatée en 2021-2022 ainsi qu'une baisse des autres problématiques bien que les difficultés liées au logement restent prégnantes.

Les accompagnements soutenus sont prépondérants (de plus en plus d'agents rencontrent l'assistante sociale pour des problématiques concomitantes).



PERSONNELS

EMPLOIS

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.

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'État relatif aux emplois financés par l'État (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'État pour 2021 exprimés en ETPT est de : 988

Emplois sous plafond État : 942 ETPT

Emplois financés hors SCSP (ressources propres) : 189

Total : 1 131 ETPT

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	451		451
	Titulaires CDI	11		11
	Non permanents CDD	137	31	168
S/total EC		598	31	629

Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-
--	--	--	---

BIATOSS	Permanents	310		310
	Titulaires CDI	31	5	36
	Non permanents CDD	4	153	156
S/total Biatoss		344	158	502
Totaux		942	189	1131

Plafond global des emplois voté par le CA

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat	988
---	-----

Le plafond d'emploi fixé par l'État pour 2022 exprimés en ETPT est de : 993

Emplois sous plafond État : 943,20 ETPT

Emplois financés hors SCSP (ressources propres) : 196,40

Total : 1 139,60 ETPT

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés hors SCSP	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	441,50		441,50
	Titulaires CDI	10,90		10,90
	Non permanents CDD	146,50	27,60	174,10
S/total EC		598,90	27,60	626,50

Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			-
--	--	--	---

BIATOSS	Permanents	307,80		307,80
	Titulaires CDI	32,50	6,70	39,20
	Non permanents CDD	4,00	162,10	166,10
S/total Biatoss		344,30	168,80	513,10
Totaux		943,20	196,40	1 139,60

Plafond global des emplois voté par le CA

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat	993
---	-----

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 2021, l'Université Bordeaux Montaigne décompte 1 131 ETPT et 1 139,60 ETPT au 31 décembre 2022.

Source :
Tableau n° 1 - Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui des Comptes financiers 2021 et 2022

Emplois enseignants

ETPT par type de population

Source Winpaie photographie ETPT mois de décembre 2021 et décembre 2022

Enseignants titulaires	ETPT déc. 2020	ETPT déc. 2021	ETPT déc. 2022
Maîtres de conférences	268,3	266,68	260,3
Professeurs des universités	118	114	105,8
PRAG	29	30	29,27
PRCE	28,8	26,5	24,8
PLP	3	4	5
PEPS	5	5	5
Total	452,1	446,18	430,17

Enseignants contractuels et recherche	ETPT déc. 2020	ETPT déc. 2021	ETPT déc. 2022
Contractuels	46,8	46,6	45,6
Lecteurs	25	26	25
ATER	18	18	29
Associés	25	46	44
Doctorants contractuels	64,0	64,0	72,0
Chercheurs contractuels/Post doctorants	9,46	7	4
Total	188,28	207,64	219,62

Occupation des emplois enseignants

Taux d'occupation par des titulaires* :

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prévision 2021	Réalisé 2021	Prévision 2022	Cible 2021
Taux d'occupation des emplois d'enseignants et d'enseignants-chercheurs par des titulaires	93 %	92 %	92 %	94 %	92 %	92 %	92 %	91 %	92 %

Concernant les enseignants chercheurs, le taux d'occupation reste stable malgré les départs à la retraite et le faible taux de recrutement.

Source : RAP 2021 et 2022

* Sur budget État et hors budget ressources propres de l'établissement

Emplois BIATSS

ETPT par type de population

Source Winpaie photographie ETPT mois de décembre 2021 et décembre 2022

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2020	ETPT déc. 2021	ETPT déc. 2022
Catégorie A	102,05	104,37	101,30
Catégorie B	82,10	83,00	82,90
Catégorie C	124,09	121,67	118,72
Administrateur	2,00	2,00	2,00
Agent comptable	1,00	1,00	1,00
Directeur Général des Services	1,00	1,00	1,00
Total	312,24	313,04	306,92

BIATSS titulaires	ETPT déc. 2020	ETPT déc. 2021	ETPT déc. 2022
ASI	21,05	19,30	17,80
IGE	51,50	58,80	58,10
IGR	7,80	6,80	7,80
Attaché	11,00	8,97	7,00
Bibliothécaire	4,80	4,80	3,80
Conservateur	5,90	5,70	6,80
TECH RF	60,90	62,10	62,10
SAENES	10,70	10,90	10,90
Assistant bibliothécaire	10,50	10,00	9,90
Adjoint RF	80,69	80,97	76,99
ADJENES	34,40	32,30	33,33
Magasinier	9,00	8,40	8,40
Directeur général des services	1,00	1,00	1,00
Agent comptable	1,00	1,00	1,00
Administrateur	2,00	2,00	2,00
Total général	312,24	313,04	306,92

BIATSS contractuels	ETPT déc. 2020	ETPT déc. 2021	ETPT déc. 2022
Contractuels catégorie A	37,80	38,54	40,60
Contractuels catégorie B	29,40	29,10	33,73
Contractuels catégorie C	70,05	73,76	71,91
CDI catégorie A	9,00	11,00	11,80
CDI catégorie B	9,46	9,40	9,10
CDI catégorie C	16,41	16,95	21,10
Apprentis	1,00	3,00	3,00
Contractuels étudiants	8,83	13,14	13,64
Total	181,95	194,89	204,88

Occupation des emplois BIATSS*

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prévisi on 2021	Prévisi on actuali sée 2021	Prévisi on 2022	Cible 2021
Taux d'occupa tion des emplois BIATSS par des titulaires	97 %	97 %	98 %	97 %	97 %	97 %	97 %	96 %	97 %

Le nombre réduit de départs en retraite en 2021 a généré une campagne d’emplois faible dans laquelle la part d’endo-recrutement (par le biais des concours au titre de la résorption de la précarité et du parcours de carrière) a été de l’ordre de **70 %**. Trois postes de BIATSS ont été gelés pour compenser la cédésation de trois personnels recherche qui avaient été recrutés dans le cadre du Labex.

Source RAP 2021 et 2022

* Sur Budget État, et hors budget ressources propres de l’établissement

EFFECTIFS

Enseignants

683 enseignants en 2021 dont **450** enseignants titulaires (**66 %**) et **233** enseignants contractuels (**34 %**).

683 enseignants en 2022 dont **433** enseignants titulaires (**63 %**) et **250** enseignants contractuels (**37 %**).

Dans l’enseignement supérieur le rapport titulaire/non titulaire pour la population enseignante est passé de 68,9 % / 31,1% à **68,11 % / 31,9 %** de 2012 à 2019.

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l’Éducation nationale, de l’Enseignement supérieur et de la Recherche et de l’Innovation.

Répartition des enseignants titulaires par corps au 1^{er} décembre 2021

Corps	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Professeurs des universités	68	46	114	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	2	4	50 %
Total	192	258	450	57 %

Répartition des enseignants titulaires par corps au 1^{er} décembre 2022

Corps	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Professeurs des universités	66	48	114	42 %
Maîtres de conférences	95	160	255	63 %
Professeurs agrégés	10	21	31	68 %
Professeurs certifiés	8	15	23	65 %
Professeurs d'éducation physique et sportive	3	2	5	40 %
Professeurs de lycée professionnel	2	3	5	60 %
Total	184	249	433	58 %

En 2021, **384 enseignants-chercheurs, 66 professeurs du second degré. 85,33 %** d'enseignants-chercheurs.
14,67 % d'enseignants du second degré.

En 2022, **369 enseignants-chercheurs, 64 professeurs du second degré. 85,22%** d'enseignants-chercheurs.
14,78 % d'enseignants du second degré.

Dans l'enseignement supérieur, chez les enseignants, la filière universitaire est la plus représentée avec **69,8 %** 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 **58 %** à UBM (au niveau national, le taux de féminisation des enseignants titulaires est de **40,1 %**).

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation

Répartition des enseignants contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2021

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels Loi LRU	17	34	51	67 %
ATER à mi-temps	2	4	6	67 %
ATER à temps plein	4	8	12	67 %
Doctorants contractuels	25	40	65	62 %
Lecteurs (dont contractuels Loi LRU sur des fonctions de lecteurs)*	13	27	40	68 %
Associés à temps plein	3	0	3	0 %
Associés à mi-temps	31	11	42	26 %
CDI	8	6	14	43 %
Contractuel enseignant handicapé	0	0	0	0 %
Total	103	130	233	56 %

* Dont 15 enseignants contractuels LRU sur des fonctions de lecteurs

Répartition des enseignants contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2022

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels Loi LRU	22	26	48	54 %
ATER à mi-temps	6	5	11	45 %
ATER à temps plein	9	9	18	50 %
Doctorants contractuels	30	39	69	57 %
Lecteurs (dont contractuels Loi LRU sur des fonctions de lecteurs)**	8	33	41	80%
Associés à temps plein	3	1	4	25%
Associés à mi-temps	30	11	41	27%
CDI	7	7	14	50%
Professeurs invités à temps plein	1	3	4	75%
Total	116	134	250	54%

** Dont 16 enseignants contractuels LRU sur des fonctions de lecteurs

Au niveau national la part des femmes est passée entre 2014 et 2019 de **39,5 %** à **41,8 %** chez les enseignants.

Chez les enseignants titulaires, les effectifs féminins ont évolué de **+3,4 points** passant de **36,7 %** des effectifs en 2012 à **40,1 %** en 2019.

Chez les contractuels, l'évolution de la part des femmes chez les enseignants (**45,3 %**) est de **+1,6 point** depuis 2014.

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation.

Tendances :

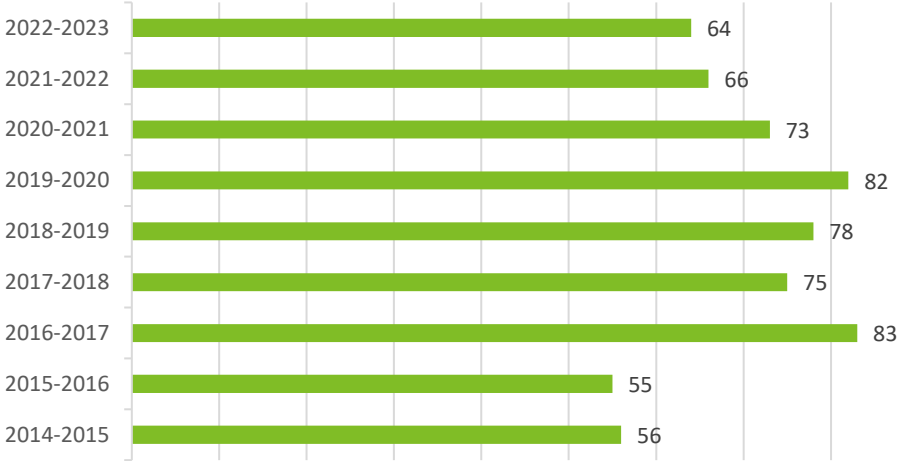
Contractuels LRU

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 :

- pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 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.

Évolution du nombre de contractuels LRU depuis 2014



À l'Université Bordeaux Montaigne, les enseignants contractuels LRU représentaient la part la plus importante des enseignants non titulaires. Depuis 2021, la part la plus importante de la population enseignante non permanente est représentée par les doctorants contractuels (**27,9 %** en 2021 et **27,6 %** en 2022) avec un taux moyen de féminisation de **60 %**.

Dans l'enseignement supérieur la part des doctorants contractuels dans les effectifs est de **56,6 %** (avec un taux de féminisation de **43,7 %**).

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation

Répartition des enseignants titulaires par composante au 1^{er} décembre 2021

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PLP	PEPS	Total
UFR Humanités	54	102	8	1	0	0	165
UFR Langues et Civilisations	39	92	13	14	0	0	158
UFR STC	17	37	4	0	0	0	58
IJBA	0	4	0	0	0	0	4
IUT	4	32	5	7	1	1	50
DAPS	0	0	0	0	0	4	4
DEFLE	0	3	0	4	3	0	10
FTLV	0	0	0	1	0	0	1
Total	114	270	30	27	4	5	450

Répartition des enseignants titulaires par composante au 1^{er} décembre 2022

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PLP	PEPS	Total
UFR Humanités	51	98	8	0	0	0	157
UFR Langues et Civilisations	41	84	13	12	0	0	150
UFR STC	16	36	4	0	0	0	56
IJBA	0	4	0	0	0	0	4
IUT	6	30	6	5	1	1	49
DAPS	0	0	0	0	0	4	4
DEFLE	0	3	0	5	4	0	12
FTLV	0	0	0	1	0	0	1
Total	114	255	31	23	5	5	433

Répartition des enseignants non titulaires par composante au 1^{er} décembre 2021

	ATER	Doctorants contractuels	Lecteurs	CDD LRU	CDI enseignants	Enseignants associés	Professeurs invités à temps plein	Total non titulaires
UFR Humanités	7	31	0	11	4	8	0	61
UFR Langues et Civilisations	8	12	40	27	5	1	0	93
UFR STC	1	4		3	0	14		22
IJBA					0	4		4
IUT	2	1		3	1	18		25
DAPS				7	2			9
DEFLE					2			2
FTLV					0			0
Unités de recherche		17			0			17
Total	18	65	40	51	14	45	0	233

Répartition des enseignants non titulaires par composante au 1^{er} décembre 2022

	ATER	Doctorants contractuels	Lecteurs	CDD LRU	CDI enseignants	Enseignants associés	Professeurs invités à temps plein	Total non titulaires
UFR Humanités	14	34		7	3	8	1	67
UFR Langues et Civilisations	9	11	40	23	5	1	2	91
UFR STC	4	2		3	1	14	1	25
IJBA					0	5		5
IUT	1	1	1	4	1	17		25
DAPS				10	2			12
DEFLE				1	2			3
FTLV					0			0
Unités de recherche	1	21			0			22
Total	29	69	41	48	14	45	4	250

BIATSS

En 2021, **528** BIATSS dont **323** BIATSS titulaires (**62 %**) et **205** BIATSS non titulaires (**38 %**) (En comptant les contractuels étudiants qui sont au nombre de **91**, à la date du 01/12/2021, l'effectif des BIATSS non titulaires s'élève à **339**).

En 2022, **532** BIATSS dont **315** BIATSS titulaires (**59 %**) et **217** BIATSS non titulaires (**41 %**) (En comptant les contractuels étudiants qui sont au nombre de **181**, à la date du 01/12/2022, l'effectif des BIATSS non titulaires s'élève à **398**).

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.

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la Recherche et de l'Innovation

Répartition des BIATSS titulaires par corps au 1^{er} décembre 2021

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
ADAENES	3	6	9	67 %
SAENES	2	9	11	82 %
ADJENES	5	30	35	86 %
IGR	6	2	8	25 %
IGE	21	39	60	65 %
ASI	10	10	20	50 %
TECH	22	41	63	65 %
ATRF	28	55	83	66 %
Conservateurs	4	2	6	33 %
Bibliothécaires	1	4	5	80 %
BIBAS	3	7	10	70 %
Magasiniers	2	7	9	78 %
ADMENESR	0	2	2	100 %
Agent comptable	0	1	1	100 %
DGS	0	1	1	100 %
Total	107	216	323	67 %

Répartition des BIATSS titulaires par corps au 1^{er} décembre 2022

	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
ADAENES	2	6	8	75 %
SAENES	2	9	11	82 %
ADJENES	5	30	35	86 %
IGR	6	2	8	25 %
IGE	21	39	60	65 %
ASI	9	12	21	57 %
TECH	23	39	62	63 %
ATRF	26	50	76	66 %
Conservateurs	4	3	7	43 %
Bibliothécaires	1	3	4	75 %
BIBAS	3	7	10	70 %
Magasiniers	2	7	9	78 %
ADMENESR	0	2	2	100 %
Agent comptable	0	1	1	100 %
DGS	0	1	1	100 %
Total	104	211	315	67 %

Le pourcentage de femmes parmi les BIATSS titulaires est de **67 %** en 2021 et 2022.

Parmi les BIATSS titulaires :

- **72,45 %** sont de la filière ITRF en 2021 et **72,06 %** en 2022 ;
- **17,03 %** de la filière AENES en 2021 et **17,14 %** en 2022 ;
- **9,28 %** de la filière des bibliothèques en 2021 et **9,52 %** en 2022 ;

Les pourcentages nationaux pour les personnels BIATSS sont de **71,6 %** pour la filière ITRF et **20 %** 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. Elle atteint un taux de **63,2 %** en 2019-2020.

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l’Éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la Recherche et de l’Innovation

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2021

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels catégorie A	15	27	42	64 %
Contractuels catégorie B	9	21	30	70 %
Contractuels catégorie C	25	57	82	70 %
CDD chercheurs catégorie A	2	2	4	50 %
CDI catégorie A	1	9	10	90 %
CDI catégorie B	2	10	12	83 %
CDI catégorie C	2	16	18	89 %
Post-doctorants	2	1	3	33 %
Apprentis	0	3	3	100 %
Contractuel BOE	0	1	1	100 %
Total	58	147	205	72 %

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrats au 1^{er} décembre 2022

Type de contrat	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	% de femmes
Contractuels catégorie A	15	30	45	67 %
Contractuels catégorie B	8	27	35	77 %
Contractuels catégorie C	23	57	80	71 %
CDD chercheurs catégorie A	2	1	3	33 %
CDI catégorie A	2	10	12	83 %
CDI catégorie B	4	10	14	71 %
CDI catégorie C	2	20	22	91 %
Post-doctorants	1	1	2	50 %
Apprentis	0	3	3	100 %
Contractuel BOE	1	0	1	0 %
Contractuels étudiants	35	146	181	81 %
Total	93	305	398	77 %

Les agents non titulaires BIATSS sont majoritairement des femmes (**70 %** en 2021 et **76 %** en 2022). Ce taux de féminisation est supérieur à celui observé pour les agents BIATSS titulaires (**67 %**). Il en est de même dans l’enseignement supérieur où le taux de féminisation chez les BIATSS non titulaires est de **65,2 %** et de **63,2 %** chez les BIATSS titulaires.

Source : Bilan social 2019-2020 du Ministère de l’Éducation nationale, de l’enseignement supérieur et de la Recherche et de l’Innovation

Répartition des effectifs BIATSS par composante au 1^{er} décembre 2021

	TOTAL	BIATSS titulaires	BIATSS contractuels	CDI	Post- doctorants	Apprentis
DAPS	2	1		1		
Agence comptable	19	14	2	3		
Antenne d'Agen	1		1			
Associations, partenaires et hébergés	6	5		1		
CFA	4	1	2	1		
DEFLE	8	2	5	1		
Direction de la communication	7	3	4			
Direction de la recherche	23	11	11			1
Direction de la scolarité	17	15	2			
DAF	9	5	3	1		
Direction des relations internationales	14	7	5	2		
DRH	22	19	1	2		
Direction du patrimoine immobilier et logistique	31	22	9			
Direction du système d'information et du numérique	48	30	16	2		
Direction générale des services	22	17	5			
DiVEC	16	6	8	2		
Direction orientation stage insertion professionnelle	12	6	3	3		
Ecole doctorale	9	6	3			
Formation tout au long de la vie	7	5	2			
Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine	5	2	2	1		
Institut Universitaire de Technologie	28	18	9	1		
Présidence	5	2	2	1		
Presses universitaires de Bordeaux	10	5	5			

Service commun de documentation	74	48	16	9		1
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire	12	8	4			
SUAC	3	1	2			
UFR HUMANITES	34	17	13	4		
UFR LANGUES et CIVILISATIONS	32	23	8	1		
UFR STC Sciences des territoires et de la communication	19	14	4	1		
Unités de recherche	29	10	12	3	3	1
TOTAL	528	323	159	40	3	3

Répartition des effectifs BIATSS par composante au 1^{er} décembre 2022

	TOTAL BIATSS	BIATSS titulaires	BIATSS Contractuels	CDI	Post- doctorants	Apprentis
DAPS	2		2			
Agence comptable	22	14	3	5		
Associations, partenaires et hébergés	0					
CFA	5	2	3			
DEFLE	8	2	6			
Direction de la recherche	22	9	13			
Direction de la scolarité	18	16	1	1		
DAF	9	3	5	1		
Direction des relations internationales	16	6	9	1		
DRH	21	16	3	2		
Direction du patrimoine immobilier et logistique	32	20	11	1		
Direction du système d'information et du numérique	48	31	14	3		
Direction générale des services	23	17	5	1		
Direction de la vie étudiante et de campus (DIVEC)	16	8	6	2		
Ecole doctorale	10	6	4			

Formation tout au long de la vie	7	5	2			
Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine	5	2	2	1		
Institut Universitaire de Technologie	30	18	8	4		
LABEX LASCARBX	0					
Présidence	4	2	1	1		
Presses universitaires de Bordeaux	11	6	4	1		
Service commun de documentation	73	48	15	10		
Service interuniversitaire de gestion du domaine universitaire	10	8	2			
Service universitaire des actions culturelles (SUAC)	3	1	2			
UFR HUMANITES	36	16	14	6		
UFR LANGUES et CIVILISATIONS	34	21	13			
UFR STC						
Sciences des territoires et de la communication	18	13	4	1		
Unités de recherche	28	15	7	4		2
Direction de la communication	6	3	3			
Direction orientation stage insertion professionnelle	15	7	4	3	1	
TOTAL	532	315	166	48	1	2

Répartition des agents BIATSS (titulaires et contractuels) par catégorie et par service

	Année 2020				Année 2021				Année 2022			
	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	3	3	0	0	2	2	0	0	2	2
Agence Comptable	4	4	9	17	4	5	10	19	4	7	11	22
Antenne d'Agen					0	0	1	1				
Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine	1	0	5	6	1	0	5	6	2	0	5	7
CFA	1	0	1	2	1	2	1	4	1	4	0	5
DEFLE	2	0	6	8	2	0	6	8	2	2	4	8
Direction de la Recherche	16	2	14	32	14	1	8	23	14	1	7	22
Direction de la Scolarité	4	4	9	17	4	5	8	17	4	6	8	18
DIVeC				3	7	4	5	16	7	4	5	16
DAF	5	5	1	11	5	3	1	9	4	4	1	9
DRI	6	2	6	14	7	1	6	14	8	2	6	16
DRH	7	7	10	24	5	7	10	22	5	5	11	21
DPIL	6	3	19	28	5	7	19	31	10	3	19	32
DSIN	21	13	12	46	20	13	15	48	22	14	12	48
DGS	19	8	8	35	17	3	2	22	18	3	2	23
École doctorale					2	0	7	9	2	2	6	10
FTLV	3	3	2	8	2	3	2	7	2	3	2	7
IJBA	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	5
IUT	5	6	19	30	5	7	16	28	5	7	18	30
LABEX LAS-CARBX	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Présidence	1	1	2	4	2	1	2	5	2	1	1	4
PUB	7	1	1	9	7	2	1	10	8	2	1	11
SCD	13	36	22	71	14	35	25	74	15	33	25	73
SIGDU	4	4	5	13	4	4	4	12	4	2	4	10
SUAC					1	1	1	3	1	1	1	3
UFR Humanités	2	6	27	35	2	6	26	34	1	6	29	36
UFR Langues et Civilisations	2	6	25	33	2	6	24	32	2	6	26	34
UFR STC	1	3	14	18	2	4	13	19	2	4	12	18
Unités de recherche	21	5	6	32	18	5	6	29	13	4	4	21
Direction de la Communi-cation	3	1	1	5	4	2	1	7	3	3	0	6
DOSIP	9	2	2	13	8	2	2	12	11	2	2	15
Total	169	123	231	526	167	130	231	528	174	132	226	532

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

RECRUTEMENT

Enseignants-chercheurs

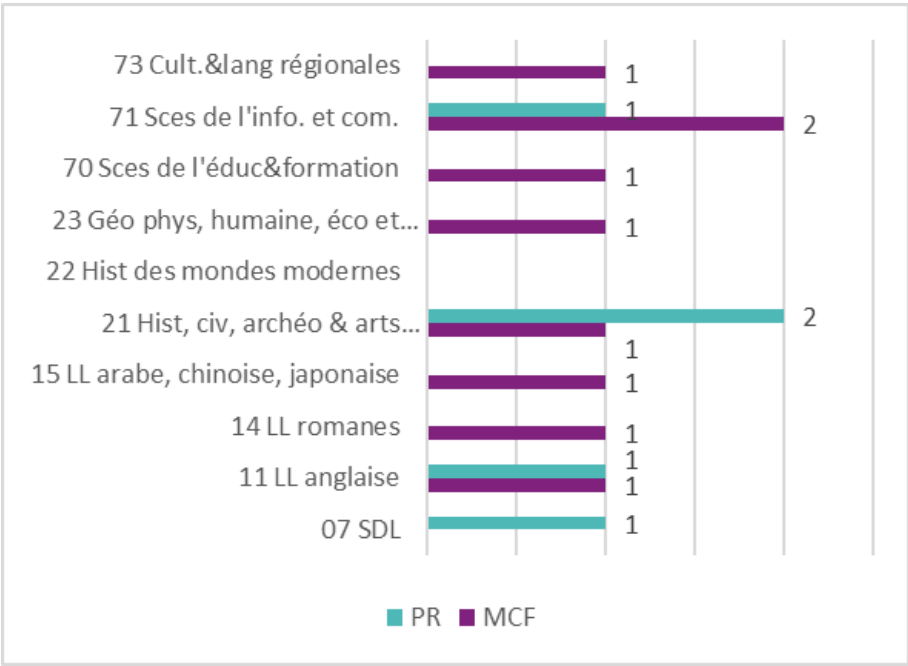
Comité de sélection

7 recrutements en 2021 et 7 recrutements en 2022.

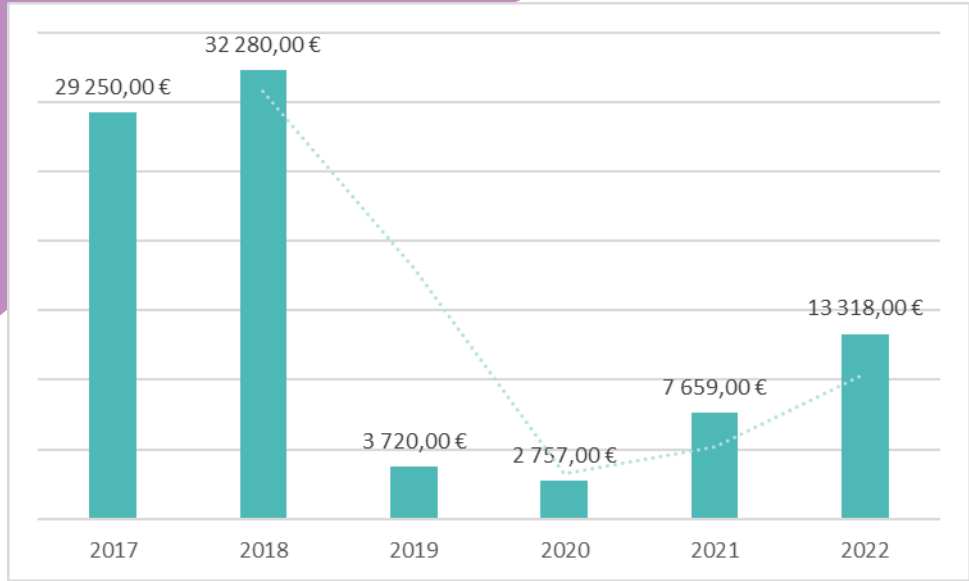
Les comités de sélection comprennent une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe et au moins deux personnes de chaque sexe - article 9 du décret 84-431 du 6 juin 1984.

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 2021 et 2022 par corps et section CNU



Coût des sessions de recrutement



Endorecrutement total des enseignants-chercheurs

(Recrutement de candidats locaux)

	Réalisé 2016	Réalisé 2017	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Prév. actualisée 2021	Prévision 2022
Effectifs	7/24	7/15	4/11	2/3	3/12	4/7	5/7
%	29,2 %	46,7 %	36,4 %	66 %	25 %	57 %	71 %

Tableau inséré par l'UBM. En 2021, sur 7 postes d'enseignants-chercheurs, 4 ont été pourvus par un individu diplômé au sein de l'université

Selon les données de la DGRH, en 2020, 17 % des maîtres de conférences et 44 % des professeurs d'université ont été endo-recrutés au niveau national. 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 volatil en raison des faibles effectifs des postes mis au concours.

Source : RAP 2022

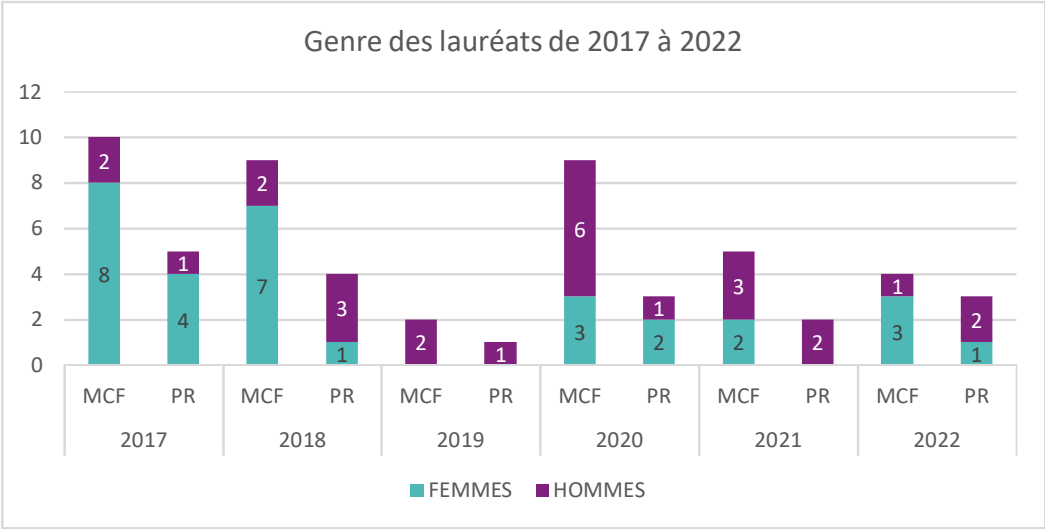
Origine des maîtres de conférences recrutés

Origine des MCF recrutés en 2021 et 2022	Pourcentage
Post-doctorants	33 %
ATER	33 %
Professeurs agrégés	22 %
Professeurs certifiés	11 %

Genre des lauréats

PR	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes	76 %	70 %	60 %	75 %	100 %	33 %	100 %	67 %
Femmes	25 %	30 %	40 %	25 %	0 %	67 %	0 %	33 %

MCF	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes	18 %	33 %	20 %	11 %	100 %	67 %	60 %	25 %
Femmes	82 %	67 %	80 %	89 %	0 %	33 %	40 %	75 %



Enseignants du second degré

Recrutement en 2021 et 2022

Corps	2021	2022	Total général
PLP	1	1	2
F	1	1	2
PRAG	2	2	4
F	1	1	2
H	1	1	2
PRCE	1	1	2
F	1	1	2
Total général	4	4	8

Disciplines de recrutement

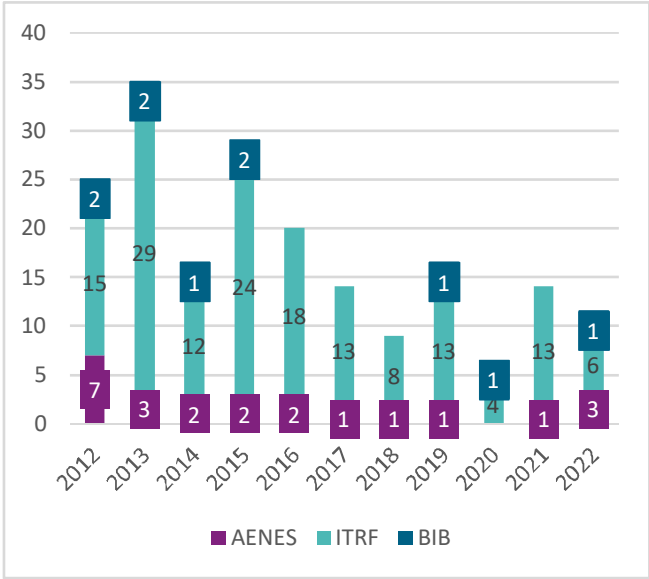
- Histoire-géographie
- Lettres modernes
- Anglais
- Espagnol
- Arts plastiques

BIATSS

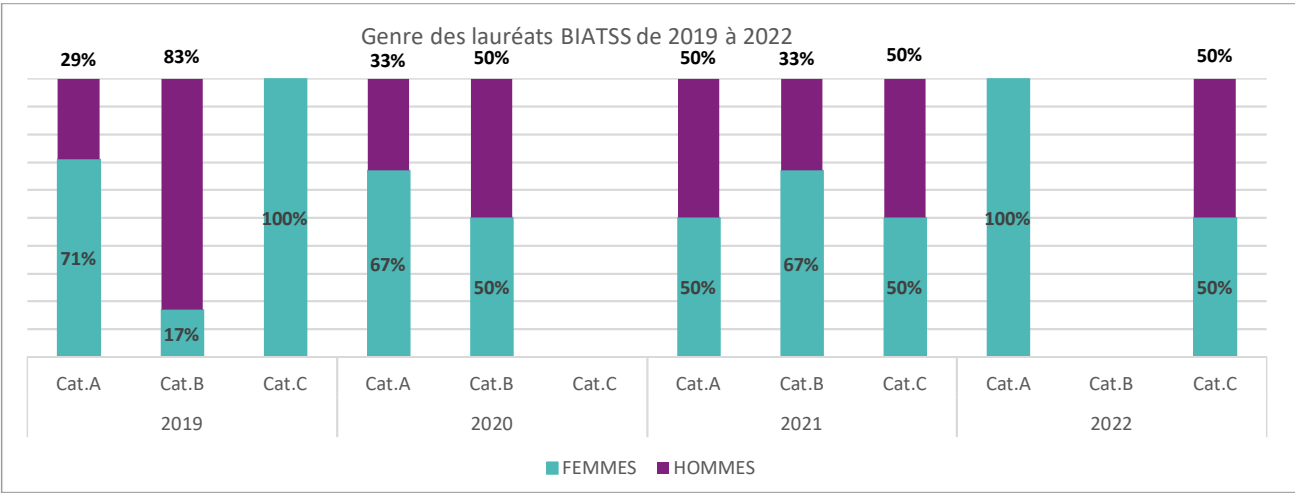
Concours ouvert

Nature du poste		2018	2019	2020	2021	2022
Recrutement classique	A	2	4	2	2	4
	B	0	3	2	3	0
	C	0	0	0	1	1
Recrutement Sauvadet Loi du 12 mars 2012	A	1				
	B	1				
	C	4				
Recrutement BOE Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	A			0		
	B		1			
	C	1	0		1	1
Recrutement sans concours	C	1	2			
TOTAL		10	10	4	6	6

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



Répartition des lauréats par genre et catégorie fonction publique



Endorecrutement

Année 2021 : **86 %**
Année 2022 : **100%**. En 2022, tous les candidats recrutés par concours étaient déjà agents de l'université (titulaires ou contractuels).

Mouvement interne

	Nombre de campagne de mobilité interne	Nombre de postes vacants	Total des candidatures suscitées	Nombre d'agents recrutés	Nombre de postes restés vacants à l'issue des mouvements internes
2021	2	14	Données non disponibles	7	7
2022	2	21	26	15	6

AVANCEMENT DE CARRIÈRE

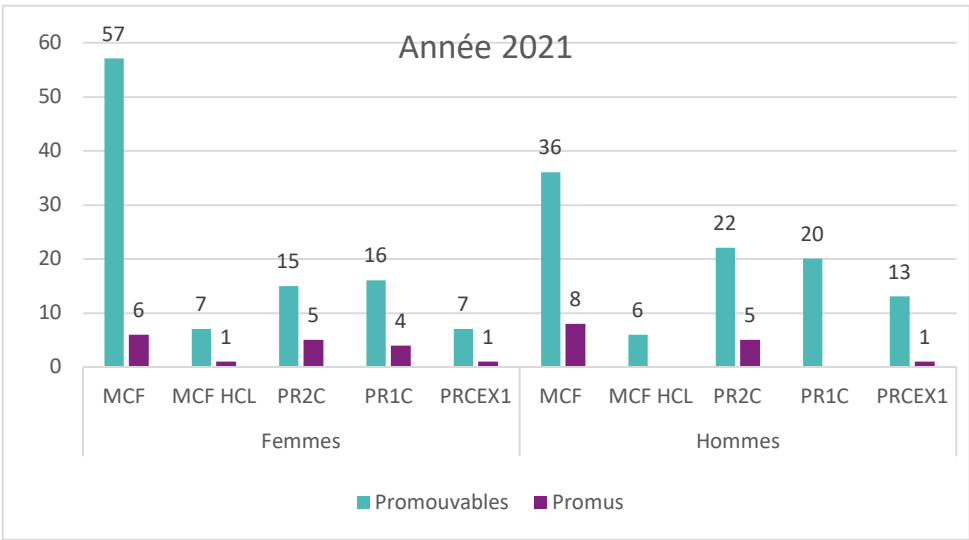
Enseignants-chercheurs

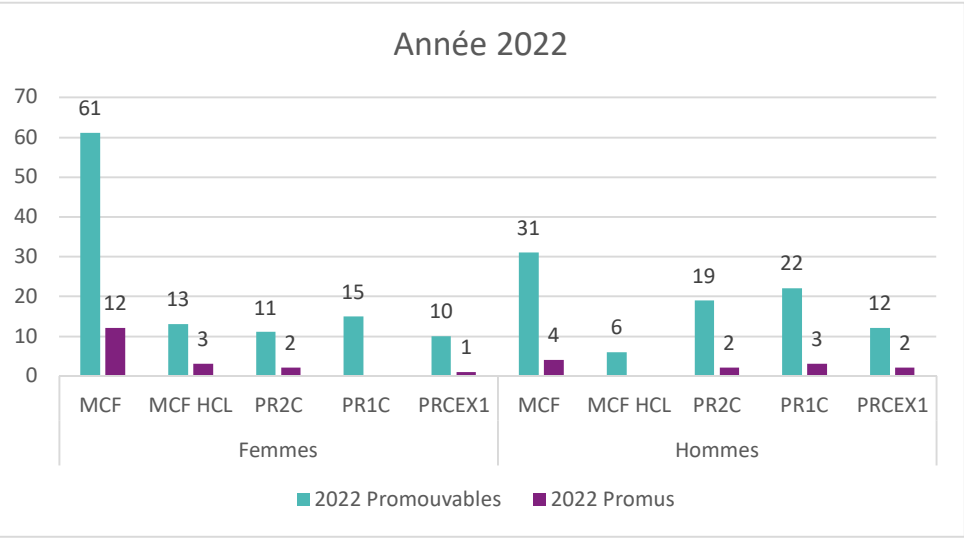
Évolution des promotions sur 4 ans

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'enseignants promouvables	159	202	207	194	199*	200***
Nombre de candidatures	50	57	68	64	51**	65****
Ratio promus/promouvables	14 %	15 %	18 %	16 %	16 %	15 %
Promotion nationale	10	14	20	13	17	9
Promotion établissement	13	16	15	18	14	18
Promotion spécifique	0	0	2	0	0	2
Promotion MCF HCL	12	12	14	11	14	16
Promotion MCF HCL-EX		5	5	6	1	3
Promotion PR 1 ^{re} classe	5	5	9	7	10	4
Promotion PR Cl ex 1 ^{er} échelon	5	4	5	4	4	3
Promotion PR CL ex 2 ^e échelon	1	4	4	3	2	3
TOTAL	23	30	37	31	31	29
% Femmes promues	52 %	53 %	57 %	65 %	55 %	62 %

* Dont 51,25 % de femmes en 2021
** Dont 45 % de candidatures féminines en 2021
*** Dont 55 % de femmes en 2022
**** Dont 52,3 % de candidatures féminines en 2022

Répartition des promotions 2021 et 2022 par genre





Enseignants du second degré

Évolution du nombre de promus depuis 2016

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
PRAG	1	0	2	1	2	2	2
PRCE	0	2	5	0	2	3	5
PEPS	0	0	0	1	1	1	0
PLP	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	7	2	5	6	7
% Femmes promues	100 %	100 %	57 %	50 %	60 %	67 %	86 %

Une enseignante a accédé au corps des professeurs agrégés par liste d’aptitude en 2022.

BIATSS

Tableaux d’avancement et listes d’aptitude 2021 et 2022

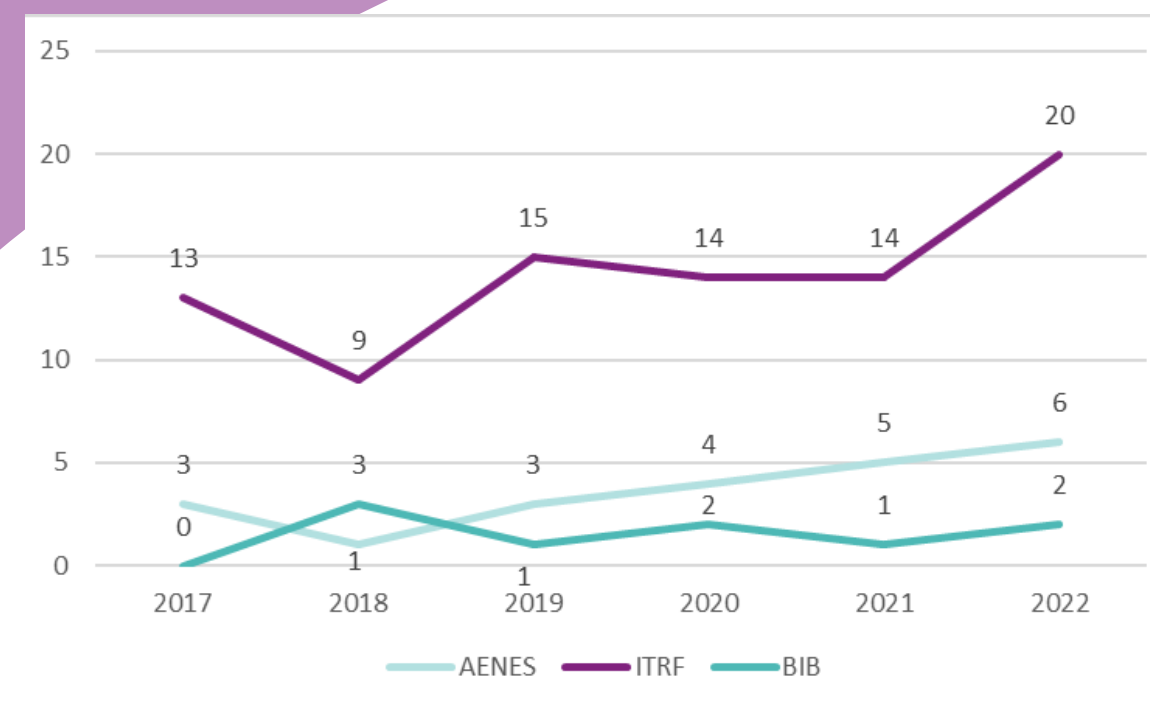
				2020	2021	2022	% de femmes promues en 2021 et 2022	
ITRF	Cat A	TA IGR Ingénieur de recherche	Hors classe	0	0	0	53 %	
			1 ^{re} classe	1	1	1		
		Liste d'aptitude IGR			0	0		0
		TA IGE Ingénieur d'études	Hors classe	2	2	0		
			Liste d'aptitude IGE			2		1
		ASI Assistant Ingénieur		0	0	0		
	Liste d'aptitude ASI			1	0	0		
	Cat B	TA TECH Technicien	Classe exceptionnelle	1	0	2		
			Classe supérieure	1	1	0		
	Liste d'aptitude TECH			1	1	1		
Cat C	TA ADT Adjoint technique	Principal 1 ^{re} classe	2	2	5			
		Principal 2 ^e classe	3	4	7			
AENES	Cat A	TA AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	1	0	100 %	
	Liste d'aptitude AAE			0	0	0		
	Cat B	TA SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0	0		
			Classe supérieure	0	0	0		
	Liste d'aptitude SAENES			1	1	0		
	Cat C	TA ADJAENES Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Principal 1 ^{re} classe	2	1	4		
Principal 2 ^e classe			1	0	1			
BIB	Liste d'aptitude conservateur général			0	1	0	0 %	
	Cat A	TA CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0	0		
		Liste d'aptitude conservateur			0	0		0
		TA BIB Bibliothécaire	Hors classe	0	0	1		
	Liste d'aptitude BIB			0	0	0		

	Cat B	TA BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	0	0	1
			Classe supérieure	0	0	0
	Liste d'aptitude BIBAS			1	0	0
	Cat C	TA MAG Magasinier des bibliothèques	Principal 1 ^{re} classe	0	0	0
			Principal 2 ^e classe	1	0	0
Total des promotions				20	16	25

Examens professionnels 2021 et 2022

				2020	2021	2022	% de femmes admises en 2021 et 2022
ITRF	Cat A	IGR Ingénieur de recherche	Hors classe	0	0	0	75 %
	Cat B	TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	2	1	
			Classe supérieure	0	0	1	
	Cat C	ADT adjoint technique	Pprincipal 2 ^e classe	1	0	0	
AENES	Cat A	AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	0	2	0	67 %
	Cat B	SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	0	1	
			Classe supérieure	1	0	0	
	BIB	Cat A	CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0	
BIB Bibliothécaire			Hors classe	0	0	0	
Cat B		BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	0	0	0	
			Classe supérieure	0	0	0	
Total des réussites à un examen professionnel				2	4	3	

Évolution des promotions BIATSS depuis 2017 par filière fonction publique



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

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

Le repyramidage des personnels enseignants-chercheurs

En application du décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 créant une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités, l'arrêté du 20 décembre 2021 fixe pour l'année 2021 et l'année 2022 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.

Soit **4** en 2021 et **4** en 2022 à l'Université Bordeaux Montaigne, réparties comme suit :

- pour l'année 2021 : section CNU 14, 15, 18 et 71 ;
- pour l'année 2022 : section CNU 13, 14, 21 et 71.

		Promouvables	Promus	Dont F
2021	MCF	10	1	0 %
	MCF HCL	25	3	100 %
2022	MCF	11	0	0 %
	MCF HCL	25	4	75 %
	Total	71	8	75 %

Le repyramidage des personnels BIATSS

En application du décret n° 2022-703 du 26 avril 2022, une liste d'aptitude exceptionnelle est créée pour l'accès au corps des techniciens de recherche et formation, ainsi qu'un examen professionnel exceptionnel pour l'accès au corps des assistants ingénieurs.

Soit 5 promotions internes en 2022 :

- 3 promotions au corps des TECH par liste d'aptitude : BAP F, BAP E et BAP J ;
- 2 promotions au corps des ASI par examen professionnel : BAP B et BAP F.

	Promus 2022	Dont F
Liste d'aptitude TECH	3	66 %
Examen professionnel ASI	2	100 %

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Typologie des personnels en formation

62,5 % des personnels BIATSS ont fait au moins une formation en 2021 (70 % en 2022) ;
16 % des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ont fait au moins une formation en 2021 (15 % en 2022).

Sur les 981 personnels formés en 2021, 8 % sont des personnels extérieurs à UBM.
Sur les 1 041 personnels formés en 2022, 6% sont des personnels extérieurs à UBM.



75 % des personnes formées sont des femmes ;
25 % des hommes.

Effectifs formés en 2021 et 2022

Année 2021

	Population	Catégorie			TOTAL	% d'agents de chaque catégorie fonction publique faisant au moins une formation
		A	B	C		
Personnels BIATSS UBM	ITRF	62	37	43	142	33,00 %
	AENES	11	7	21	39	66,00 %
	Personnels bibliothèque	12	5	4	21	70,00 %
	Contractuels	34	25	69	128	62,00 %
	TOTAL	119	74	137	330	62,50 %

Population			TOTAL	% d'agents de chaque catégorie fonction publique faisant au moins une formation
Personnels enseignants UBM	PR	11	11	9,65 %
	MCF	34	34	12,59 %
	PRAG/PRCE/PLP	13	13	19,70 %
	ATER/Doctorants/CDD	38	38	25,68 %
	Lecteurs	14	14	35,00 %
	PAST	2	2	4,44 %
TOTAL		112	112	16,40 %

	Population	Catégorie			TOTAL	% d'agents de chaque catégorie fonction publique faisant au moins une formation
		A	B	C		
Personnels BIATSS UBM	ITRF	53	44	48	145	63,88 %
	AENES	7	8	15	30	51,72 %
	Personnels bibliothèque	9	7	10	26	86,67 %
	Contractuels	53	31	89	173	79,72 %
	TOTAL	122	90	162	374	70,30 %
Personnels enseignants UBM	PR	5			5	4,39 %
	MCF	48			48	18,82 %
	PRAG/PRCE/PLP	23			23	38,98 %
	ATER/Doctorants/CDD	11			11	6,96 %
	Lecteurs	7			7	17,07 %
	PAST	1			1	2,22 %
	TOTAL	95			95	14.89 %

Synthèse des formations par domaine (année 2021)

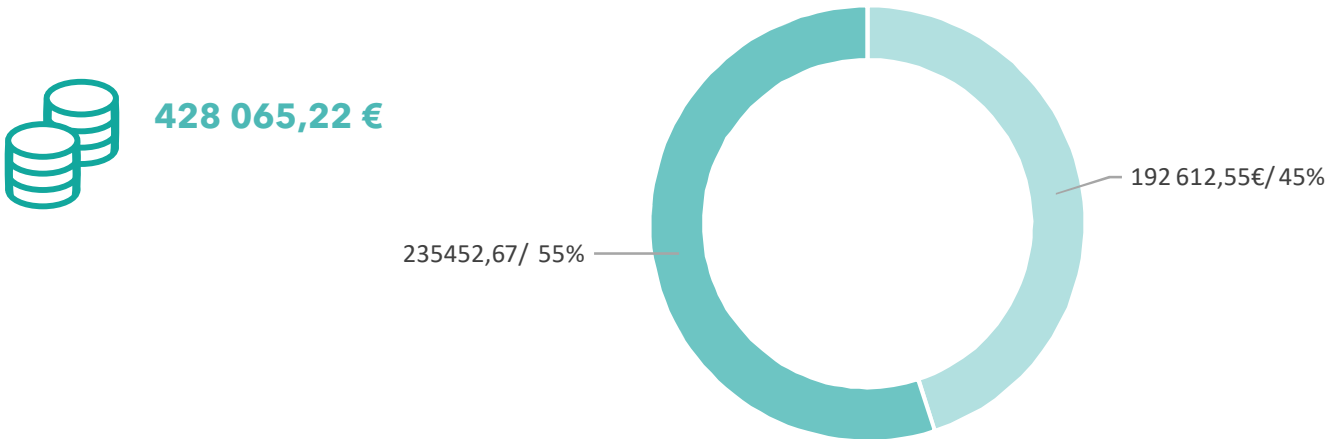
	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût actions de formation	Coût rémunération stagiaires *	Coût total
Formations métiers	538	3264	81 324,40 €	101 646,70 €	18 2971,10 €
Hygiène et sécurité	30	326	9 266,00 €	11 214,78 €	20 480,78 €
Langues étrangères	94	2030	24 354,85 €	49 941,76 €	74 296,61 €
Management	46	649	14 738,00 €	26 537,15 €	41 275,15 €
Bureautique	56	261	3 806,47 €	8 199,55 €	12 006,02 €
Logiciels - Applications de gestion	145	631	48 633,90 €	20 696,57 €	69 330,47 €
Préparation concours et formations diplômantes	32	287	3 600,93 €	6 490,16 €	10 091,09 €
Numérique	40	286	6 888,00 €	10 726,00 €	17 614,00 €
TOTAL	981	7734	192 612,55 €	235 452,67 €	428 065,22 €

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

Les coûts de formation et les coûts de rémunération des stagiaires ont été calculés par estimation en fonction des coûts de l'année 2020.

Montant global des dépenses de formation (année 2021)

Nature des dépenses relatives à la formation



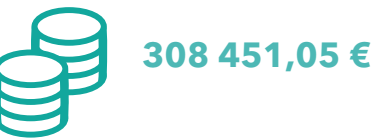
Synthèse des formations par domaine (année 2022)

	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût actions de formation	Coût rémunération stagiaires *	Coût total
Formations métiers	417	2447	48 831,94 €	68 633,95 €	117 465,89 €
Hygiène et sécurité	168	1067,5	14 862,00 €	36 723,28 €	51 585,28 €
Langues étrangères	91	838	10 053,87 €	20 616,35 €	30 670,22 €
Management	36	404,5	10 730,00 €	16 539,75 €	27 269,75 €
Bureautique	85	419	6 260,00 €	13 163,25 €	19 423,25 €
Logiciels - Applications de gestion	112	399,5	2 980,00 €	13 103,66 €	16 083,66 €
Préparation concours et formations diplômantes	25	780,5	13 449,00 €	17 650,00 €	31 099,00 €
Numérique	107	213,5	6 847,00 €	8 007,00 €	14 854,00 €
TOTAL	1041	6569,5	114 013,81 €	194 437,24 €	308 451,05 €

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

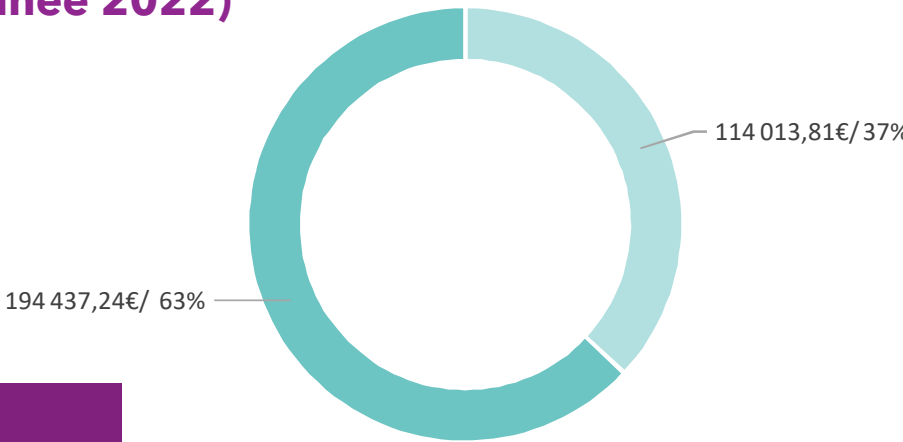
Les coûts de formation et les coûts de rémunération des stagiaires ont été calculés par estimation en fonction des coûts de l'année 2020.

Montant global des dépenses de formation (année 2022)



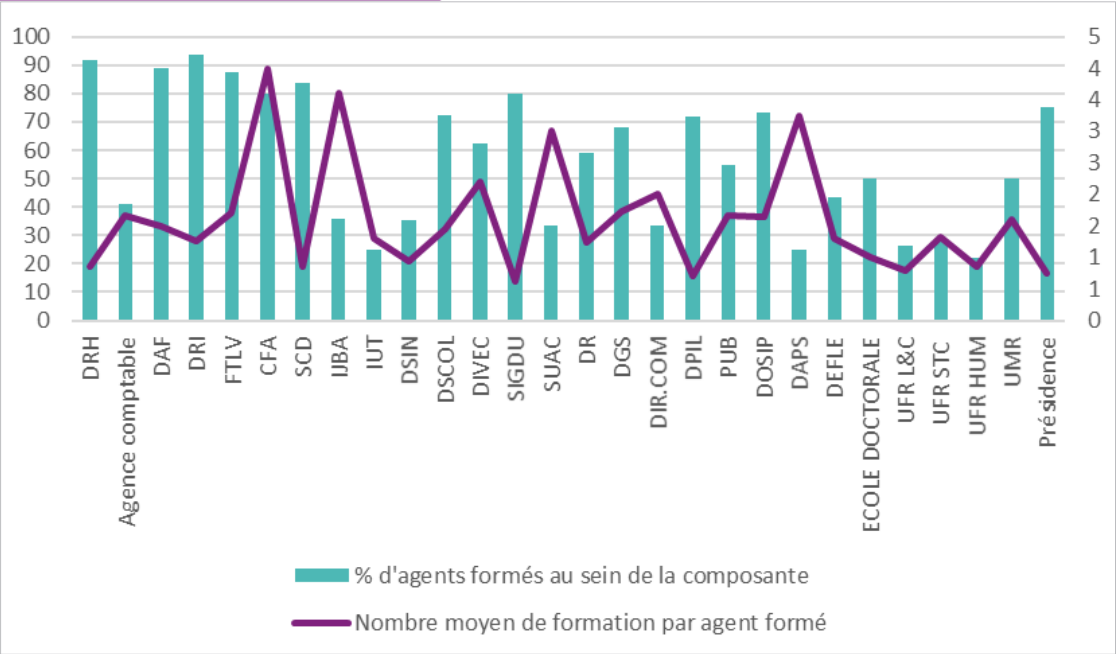
308 451,05 €

Nature des dépenses relatives à la formation



Année 2021	
Budget initial formation	Budget définitif formation
121 000 €	128 951,29 €
Année 2022	
Budget initial formation	Budget définitif formation
130 000 €	144 389,42 €

% d'agents formés par composante et nombre moyen de formations (année 2022)



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 2022, 1 congé a été accordé.

Le compte personnel de formation (CPF)

Depuis le 1^{er} 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 2021, 7 agents ont mobilisé des heures CPF. Ils sont au nombre de 6 en 2022.

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 2021, 5 agents ont réalisé un bilan de compétences. Ils sont au nombre de 2 en 2022.

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 2021, 3 agents ont réalisé des VAE. Un agent a réalisé une VAE en 2022.

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 2021-2022, 5 maîtres de conférences stagiaires ont bénéficié de 64 heures de décharges de services pour ces formations. Ils sont au nombre de 4 en 2022-2023.

MOBILITÉS



Mobilités des agents BIATSS titulaires

2021 : 12 entrées / 18 sorties
2022 : 14 entrées / 16 sorties

Parmi les 12 personnels arrivés en 2021, 6 travaillaient déjà à l'Université Bordeaux Montaigne et ont obtenu un concours ou réintégré l'établissement. Ils sont de fait comptabilisés dans les arrivées. Quant aux 14 arrivés en 2022, 6 concernent des personnels travaillant déjà à l'université.

Année 2020													
Corps	Arrivées					Départs							
	Concours	Mutation	Détach.	Recrut BOE	Total	Concours	Retraite	Détach.	Mutation	Dispo	Fin de détach./fonction dans le sup	Rupt. Convent.	Total
AENES					0		2	1					3
ITRF	4	3	3		10		7	1	1			1	10
BIB		1			1		1						1
AC			1		1				1				1
ADMENE SR			1		1								0
Total	4	4	5	0	13	0	10	2	2	0	0	1	15
TOTAL « arrivées-départs »	13					15							

Année 2021													
Corps	Arrivées					Départs							
	Concours	Mutation	Détach.	Recrut BOE	Total	Concours	Retraite	Détach.	Mutation	Dispo	Fin de détach./fonction dans le sup	Rupt. Convent.	Total
AENES				1	1	1		1	2		1		5
ITRF	5	4	2		11	1	5		1	1	2	1	11
BIB					0	1						1	2
AC					0								0
ADMENE SR					0								0
Total	5	4	2	1	12	3	5	1	3	1	3	2	18
TOTAL « arrivées-départs »	12					18							

2022													
Corps	Arrivées					Départs							
	Concours	Mutation	Détach.	Recrut BOE	Total	Concours	Retraite	Détach.	Mutation	Dispo	Fin de détach./fonction dans le sup	Rupt. Convent.	Total
AENES	1	2			3		1		2		1		4
ITRF	4	4	1	1	10		4	2	3	1		1	11
BIB		1			1		1						1
AC					0								0
ADMENE SR					0								0
Total	5	7	1	1	14	0	6	2	5	1	1	1	16
TOTAL « arrivées-départs »	14					16							

Année 2020													
	Arrivées						Départs						
	Poste vacant	Renfort	Création poste	Remplacement fonctionnaire/ suppléance	Convention recherche	Total	Réussite concours	Fin de contrat	Démission/ départ anticipé	Retraite	Rupture conventionnelle	Licenciement	Total
CDD Catég. A	3		1	1	1	6	1		8				9
CDD Catég. B	2	2	1	1		6		3	1				4
CDD Catég. C	9	1		7		17		6					6
CDI			1			1	2			2	1	1	6
Total	14	3	3	9	1	30	3	9	9	2	1	1	25
TOTAL « arrivées-départs »	30						25						
Année 2021													
	Arrivées						Départs						
	Poste vacant	Renfort	Création poste	Remplacement fonctionnaire/ suppléance	Convention recherche/Projet	Total	Réussite concours	Fin de contrat	Démission/ départ anticipé	Retraite	Rupture conventionnelle	Licenciement	Total
CDD Catég. A	2		3	7	4	16	1		3				4
CDD Catég. B	1		4	1		6	1		2				3
CDD Catég. C	1	1	1	18		21	2	2	3				7
CDI						0	1		1				2
Total	4	1	8	26	4	43	5	2	9	0	0	0	16
TOTAL « arrivées-départs »	43						16						
Année 2022													
	Arrivées						Départs						
	Poste vacant	Renfort	Création poste	Remplacement fonctionnaire/ suppléance	Convention recherche/Projet	Total	Réussite concours	Fin de contrat	Démission/ départ anticipé	Retraite	Rupture conventionnelle	Licenciement	Total
CDD Catég. A	2		2	3	6	13	3		4				7
CDD Catég. B	2	1	3	6	1	13	2	1	5				8
CDD Catég. C	4	3	1	25		33	3	2	8				13
CDI						0			1		2		3
Total	8	4	6	34	7	59	8	3	18	0	2	0	31
TOTAL « arrivées-départs »	59						31						

Enseignants

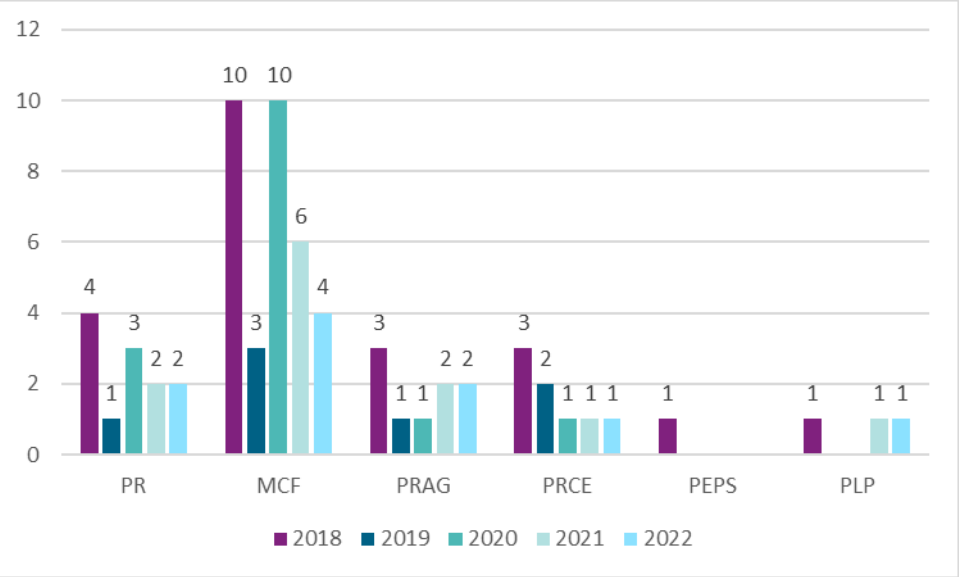
Mobilités des enseignants titulaires

2021 : 12 entrées / 18 sorties
2022 : 10 entrées / 29 sorties

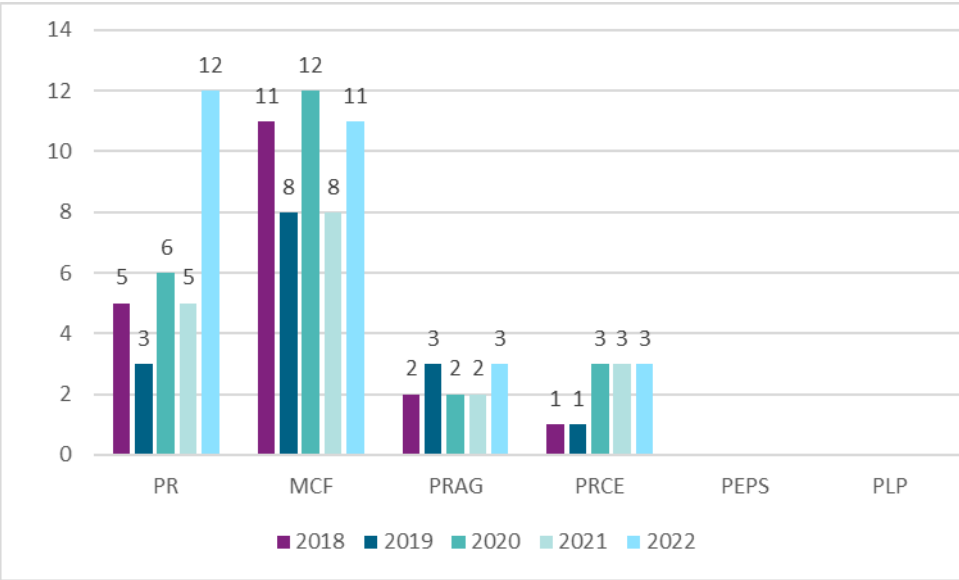
Parmi les 12 personnels enseignants arrivés en 2021, 3 travaillaient déjà à l’Université Bordeaux Montaigne et ont obtenu un concours ou réintégré l’établissement à la fin de leur détachement. Ils sont de fait comptabilisés dans les arrivées. Quant aux 10 arrivés en 2022, 4 concernent des personnels enseignants travaillant déjà à l’université.

2020											
Corps	Arrivées					Départs					
	Recrut.	Mut.	Réintégr. 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					
2021											
Corps	Arrivées					Départs					
	Recrut.	Mut.	Réintégr. après détach.	Recrut. BOE	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/ Délégation*	Dispo.	Total
PR	2				2	1	4				5
MCF	5		1		6	2	4	2			8
PRAG	2				2			1		1	2
PRCE	1				1	1	2				3
PEPS					0						0
PLP	1				1						0
TOTAL	11	0	1	0	12	4	10	3	0	1	18
TOTAL Arrivées-départs	12					18					
2022											
Corps	Arrivées					Départs					
	Recrut.	Mut.	Réintégr. après détach.	Recrut. BOE	Total	Mut.	Retraite	Promo. par conc.	Détachement/ Délégation*	Dispo.	Total
PR	2					1	10		1		12
MCF	4					2	3	4		2	11
PRAG	2						1	1		1	3
PRCE	1						1	1		1	3
PEPS											0
PLP	1										0
TOTAL	10	0	0	0	10	3	15	6	1	4	29
TOTAL Arrivées-départs	10					29					

Évolution des arrivées des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2018



Évolution des sorties des personnels enseignants et enseignants-chercheurs depuis 2018



1 ^{er} septembre 2020		
	Arrivées	Départs
ATER	19	15
CDD LRU	23	20
Doct.contr	20	19
Ens.associés	4	18
Lecteurs	17	39
TOTAL	83	111
1 ^{er} septembre 2021		
	Arrivées	Départs
ATER	17	18
CDD LRU	44	24
Doct.contr	20	23
Ens.associés	6	6
Lecteurs	13	13
TOTAL	100	84
1 ^{er} septembre 2022		
	Arrivées	Départs
ATER	26	15
CDD LRU	11	10
Doct.contr	27	27
Ens.associés	5	5
Lecteurs	13	13
TOTAL	82	70

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 **1 607h**. 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 1^{er} septembre 2021, un total de **153,49 jours** de congés a été écarté (**76 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). Le nombre de jours de congés écartés est de **176,04** au 1^{er} septembre 2022 (**55 agents** concernés).

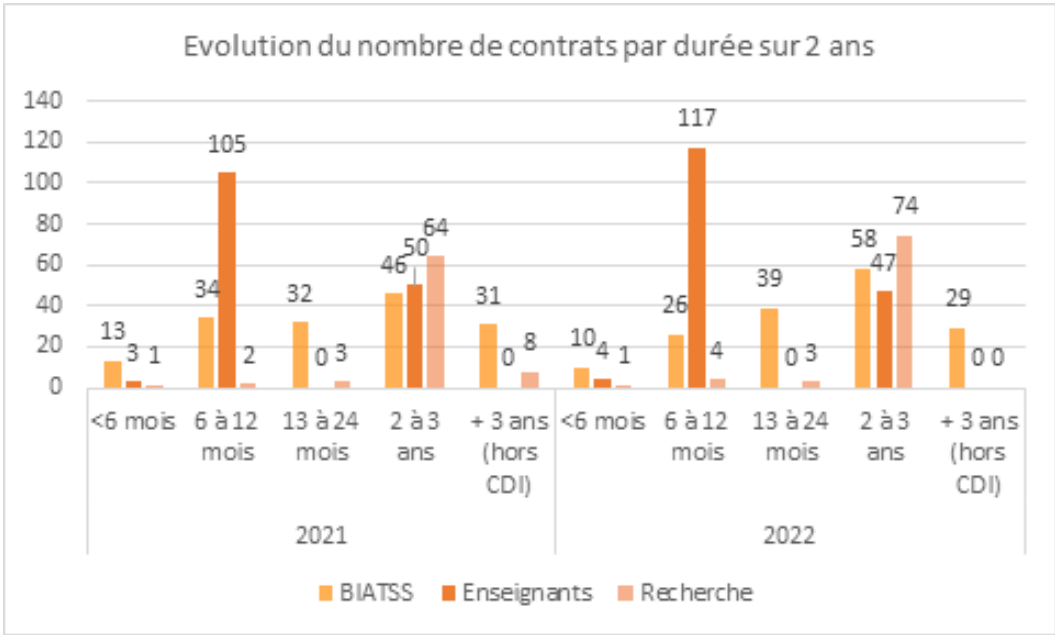
Obligation de service des enseignants titulaires

- **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 2nd degré**
Obligation de service : **384h annuelles**.
Source : décret modifié n° 93-461 du 25 mars 1993

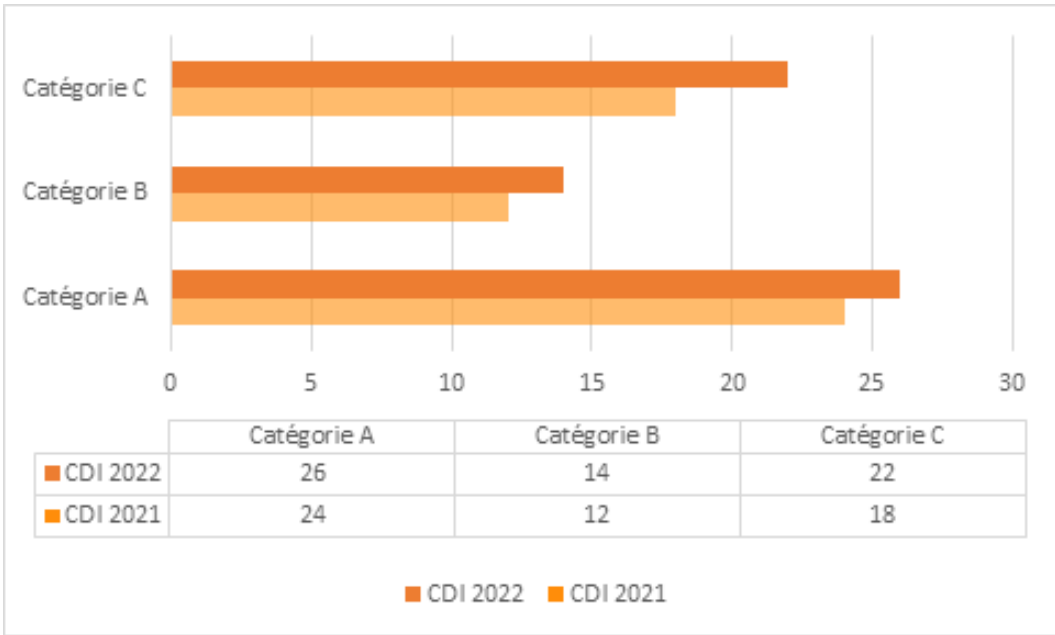
Obligation de service des enseignants non titulaires

- **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 **200h TD** (depuis la rentrée 2023).
Source : décret n° 87-754 du 14 septembre 1987
- **Agents contractuels enseignants dits « contractuels LRU »**
Service de **384h TD**.
Condition préalable au recrutement : plancher annuel minimal de **64h de service prévisionnel**.
Source : article L.954-3 du code de l'éducation - Décret n° 93-461 du 25 mars 1993

Durée et type de contrats



Contrats à durée indéterminée



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 2021

Filière	Catégorie FP	Genre	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total H/F	Total agents
AENES	A	H							
		F							
	B	H							
		F				1	1		
	C	H							
		F			1	6			
TOTAL AENES		H	0	0	0	0	0	0	9
		F	0	0	1	7	1	9	
Bibliothèques	A	H							
		F				1	1		
	B	H							
		F	1						
	C	H		1					
		F				3			
TOTAL Bibliothèques		H	0	0	0	0	0	0	7
		F	1	1	0	4	1	7	
ITRF	A	H	1			2			
		F		1		5	1		
	B	H				2			
		F				3	1		
	C	H				5			
		F			1	5	1		
TOTAL ITRF		H	1	0	0	9	0	10	28
		F	0	1	1	13	3	18	
Enseignants chercheurs	MCF	H							
		F	2		2	1			
	PR	H							
		F							
TOTAL Enseignants chercheurs		H	0	0	0	0	0	0	5
		F	2	0	2	1	0	5	
TOTAL Enseignants du 2 nd degré		H						0	4
		F				4		4	
TOTAL des agents titulaires en TP			4	2	4	38	5		53

Répartition des quotités de temps partiel des personnels titulaires (BIATSS et enseignants)
Année 2022

Filière	Catégorie FP	Genre	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total H/F	Total agents
AENES	a	H							
		F							
	B	H							
		F				1	1		
	C	H							
		F			1	5			
TOTAL AENES		H	0	0	0	0	0	0	8
		F	0	0	1	6	1	8	
Bibliothèques	A	H				2			
		F				1	1		
	B	H							
		F							
	C	H							
		F				3			
TOTAL Bibliothèques		H	0	0	0	2	0	2	7
		F	0	0	0	4	1	5	
ITRF	A	H	1			4			
		F	1			7	1		
	B	H				1			
		F				3	1		
	C	H				3			
		F			1	5	1		
TOTAL ITRF		H	1	0	0	8	0	9	29
		F	1	0	1	15	3	20	
Enseignants chercheurs	MCF	H							
		F	2		1				
	PR	H							
		F							
TOTAL Enseignants chercheurs		H	0	0	0	0	0	0	3
		F	2	0	1	0	0	3	
TOTAL Enseignants du 2 nd degré		H						0	2
		F			1	1		2	
TOTAL des agents titulaires en TP			4	0	4	36	5		49

Répartition des temps partiels par motifs

27 % des temps partiel sont accordés de droit

		2021			2022		
		TP de droit	TP sur autorisation	Total	TP de droit	TP sur autorisation	Total
Personnels BIATSS	AENES	3	6	9	1	7	8
	Bibliothèques	2	6	8	1	6	7
	ITRF	10	19	29	10	19	29
		46			44		
Enseignants, enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs	1	4	5	1	2	3
	Enseignants 2 nd degré		4	4		2	2
		9			5		
Agents non titulaires		1	5	5	4	5	9
TOTAL GÉNÉRAL		17	44	60	17	41	58

En 2021, 2 agents ont bénéficié d'un TP de droit sur une partie de l'année, suivi d'un TP sur autorisation sur l'autre partie de l'année. Ils sont comptabilisés deux fois.

Tendances

- Le temps partiel à 80 % est la formule privilégiée par les personnels titulaires comme contractuels Elle est choisie, chez les titulaires, par 72 % des agents en 2021 et 73 % des agents en 2022 et chez les contractuels par 100 % des agents en 2021 et 78 % des agents en 2022. (Solution financièrement la plus intéressante. Les agents travaillant à 80 % sont rémunérés à 85,7 % d'un temps plein)
- Plus de temps partiels demandés par les BIATSS que par les 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).
- Concerne surtout les titulaires (5 agents contractuels BIATSS à temps partiel en 2021 et 9 agents en 2022).
- Plus la catégorie fonction publique est élevée moins il y a de temps partiel.
- La part des femmes parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (81 % en 2021 et 77 % en 2022 pour les titulaires et 100 % pour les contractuels en 2021 et 2022).

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 2021, 9 agents BIATSS et 5 personnels enseignants (1 homme et 13 femmes) ont été autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique avec une quotité de travail de 50 % pour 12 agents, de 60 % pour 1 agent et de 80 % pour 1 agent.

En 2022, 8 agents BIATSS et 4 personnels enseignants (3 hommes et 9 femmes) ont travaillé à temps partiel pour raison thérapeutique avec une quotité de travail de 50 % pour 11 agents et de 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 2021				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS titulaires	CMO	125	3146	291	25,2	10,8
	CLM	3	576	4	192,0	144,0
	CLD	4	1432	8	358,0	179,0
	CMAT	2	209	3	104,5	69,7
	CPAT	6	90	9	15,0	10,0
	Enfant malade	46	141,5	112	3,1	1,3
	SOUS-TOTAL	186	5594,5	427		
Enseignants titulaires	CMO	70	1361	106	19,4	12,8
	CLM	2	434	2	217,0	217,0
	CLD	0	0	0	0,0	0,0
	CMAT	4	218	5	54,5	43,6
	CPAT	2	36	3	18,0	12,0
	Enfant malade	1	2	2	2,0	1,0
	SOUS-TOTAL	79	2051	118		
TOTAL		265	7645,5	545		

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

En 2021, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de 28,9 pour les titulaires.

		Année 2021				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS contractuels	CMNT	83	1311	155	15,8	8,5
	Congé grave maladie	1	331	2	331,0	165,5
	CMAT	8	739	10	92,4	73,9
	CPAT	4	82	6	20,5	13,7
	Enfant malade	32	102	69	3,2	1,5
	SOUS-TOTAL	128	2565	242		

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

Enseignants contractuels	CMNT	22	333	37	15,1	9,0
	Congé grave maladie	0	0	0	0,0	0,0
	CMAT	2	224	2	112,0	112,0
	CPAT	1	25	3	25,0	8,3
	Enfant malade	0	0	0	0,0	0,0
	SOUS-TOTAL	25	582	42		
TOTAL		153	3147	284		

En 2021, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de 20,6 pour les contractuels.

Dans les jours d'absence pour congé de maternité sont comptabilisés 69 jours de congés pathologiques concernant 4 agents (année 2021).

		Année 2022				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS titulaires	CMO	185	3957	422	21,4	9,4
	CLM	4	578	5	144,5	115,6
	CLD	5	1660	11	332,0	150,9
	CMAT	1	29	1	29,0	29,0
	CPAT	2	42	3	21,0	14,0
	Enfant malade	54	189,5	149	3,5	1,3
	SOUS-TOTAL	251	6455,5	591		
Enseignants titulaires	CMO	120	2014	201	16,8	10,0
	CLM	2	261	2	130,5	130,5
	CLD	4	499	6	124,8	83,2
	CMAT	7	774	8	110,6	96,8
	CPAT	2	33	4	16,5	8,3
	Enfant malade	4	10,5	6	2,6	1,8
	SOUS-TOTAL	139	3591,5	227		
TOTAL		390	10047	818		

En 2022, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de 25,8 pour les titulaires.

		Année 2022				
		Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'arrêts	Nombre de jours moyens par agent	Nombre de jours moyens par arrêt
BIATSS contractuels	CMNT	140	2410	311	17,2	7,7
	Congé grave maladie	3	907	8	302,3	113,4
	CMAT	5	565	8	113,0	70,6
	CPAT	3	73	3	24,3	24,3
	Enfant malade	41	115	86	2,8	1,3
	SOUS-TOTAL	192	4070	416		
Enseignants contractuels	CMNT	39	493	59	12,6	8,4
	Congé grave maladie	0	0	0	0,0	0,0
	CMAT	3	381	4	127,0	95,3
	CPAT	2	35	3	17,5	11,7
	Enfant malade	1	0,5	1	0,5	0,5
	SOUS-TOTAL	45	909,5	67		
TOTAL		237	4979,5	483		

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

En 2022, le nombre moyen de jours d'absence par agent est de 21 pour les contractuels.

Dans les jours d'absence pour congé maternité sont comptabilisés 77 jours de congés pathologiques concernant 4 agents (année 2022).

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

Chez toutes les catégories de population le congé maladie est le plus représenté. Les jours d'arrêt de travail pour maladie sont en constante augmentation en 2021 et 2022 (augmentation de 22,19 % en 2021 et de 44,27 % en 2022).

Taux d'absentéisme des années 2021-2022

	Réalisé 2016- 2017	Réalisé 2017- 2018	Réalisé 2018- 2019	Réalisé 2019- 2020	Prévisionnel 2020-2021	Réalisé 2020-2021	Prévisionnel 2021-2022	Cible 2021- 2022
Absences au travail (%) *	10,50 %	11,60 %	11,6 %	10,6 %	9 %	10,5 %	9 %	9 %
dont arrêt maladie	8 %	8,80 %	8,6 %	9 %	7 %	9 %	7,5 %	7 %
dont congé maternité	2 %	2,80 %	1,40 %	1,6 %		1,5 %		

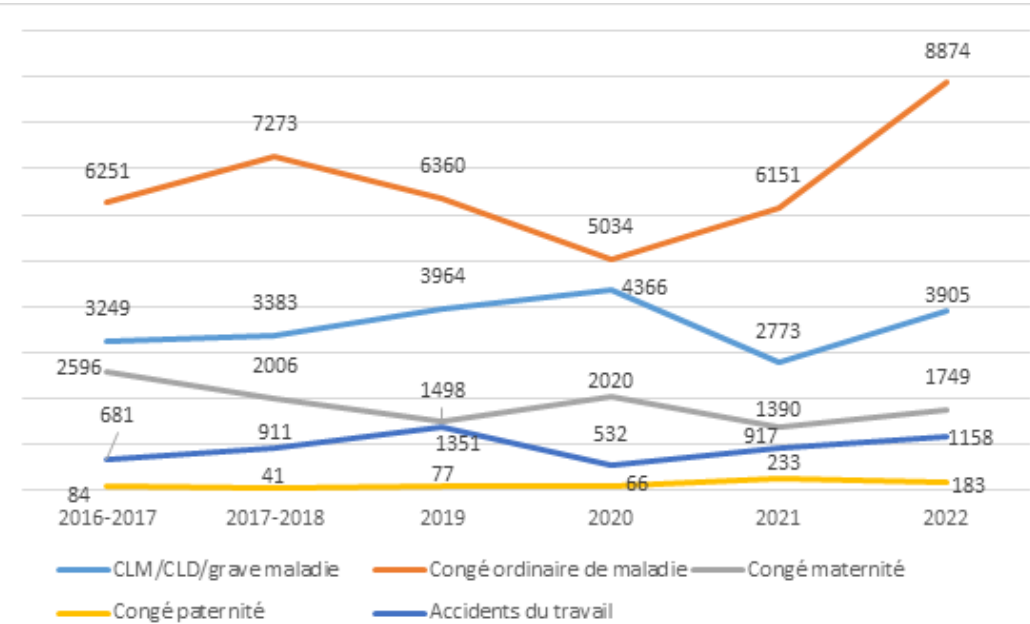
* Nombre total de journée d'absence / effectif mensuel
moyen*100

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

En 2021 avec le retour partiel en présentiel l'absentéisme est revenu au taux des années
précédentes (hormis en 2020 où le taux avait été plus bas du fait des confinements successifs
et du déploiement massif du télétravail).

Source rapports annuels de performance (RAP) 2021 et 2022

Évolution de la répartition du nombre de jours de congés pour raisons de santé (par type)
de 2016 à 2022



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

Année 2021

BIATSS titulaires	Année 2021		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	97	952	1 049
45 à 54 ans	616	838	1 454
35 à 44 ans	202	385	587
Moins de 35 ans	30	26	56
Total	945	2 201	3 146

Enseignants titulaires	Année 2021		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	85	520	605
45 à 54 ans	52	282	334
35 à 44 ans	51	356	407
Moins de 35 ans	14	1	15
Total	202	1 159	1 361

BIATSS contractuels	Année 2021		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	0	182	182
45 à 54 ans	13	305	318
35 à 44 ans	0	316	316
Moins de 35 ans	132	363	495
Total	145	1 166	1 311

Enseignants contractuels	Année 2021		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	12	0	12
45 à 54 ans	13	64	77
35 à 44 ans	22	2	24
Moins de 35 ans	49	171	220
Total	96	237	333

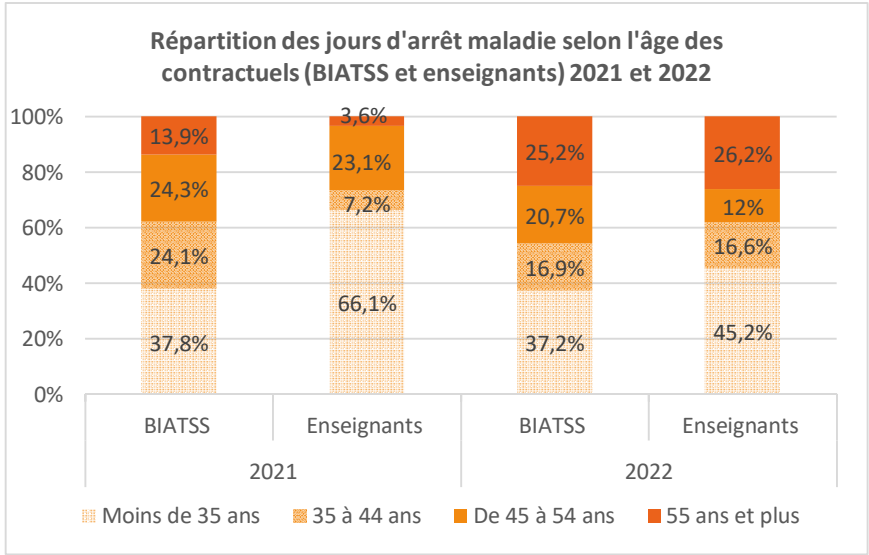
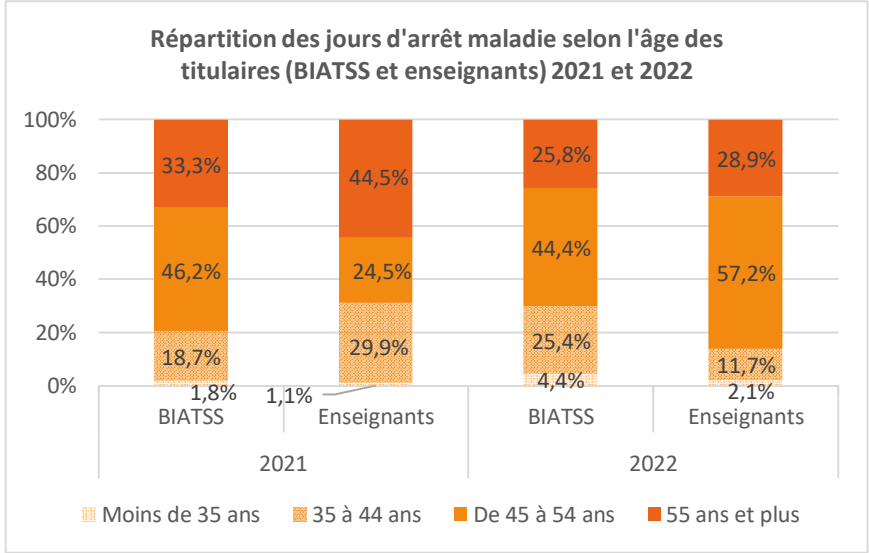
BIATSS titulaires	Année 2022		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	106	916	1022
45 à 54 ans	495	1261	1756
35 à 44 ans	265	739	1004
Moins de 35 ans	59	116	175
Total	925	3032	3957

Enseignants titulaires	Année 2022		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	252	331	583
45 à 54 ans	255	898	1153
35 à 44 ans	72	163	235
Moins de 35 ans	10	33	43
Total	589	1425	2014

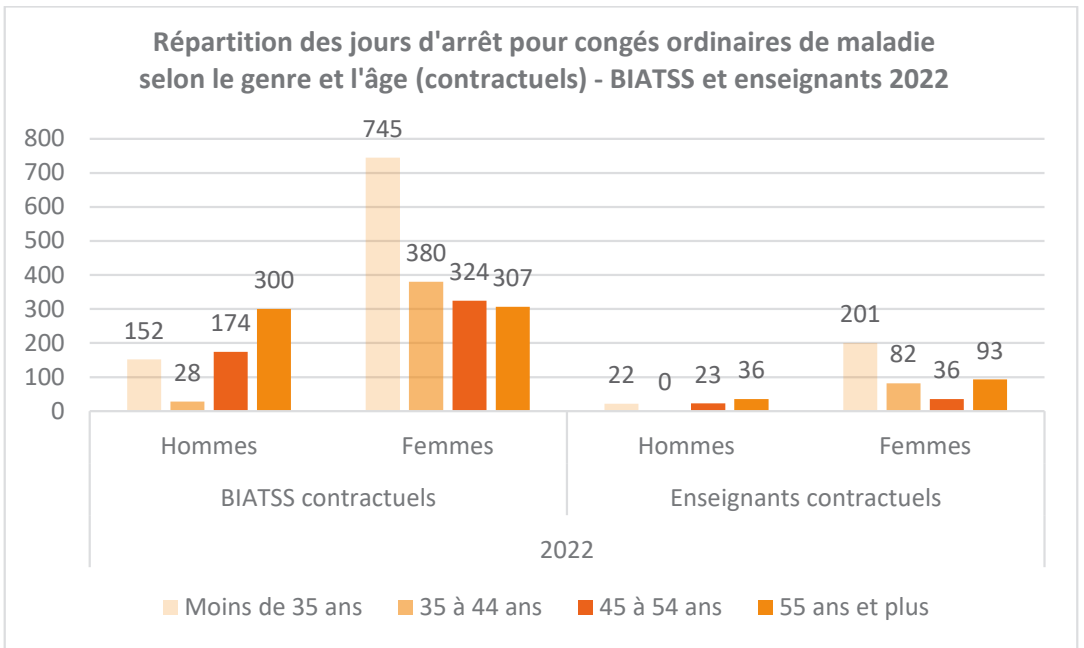
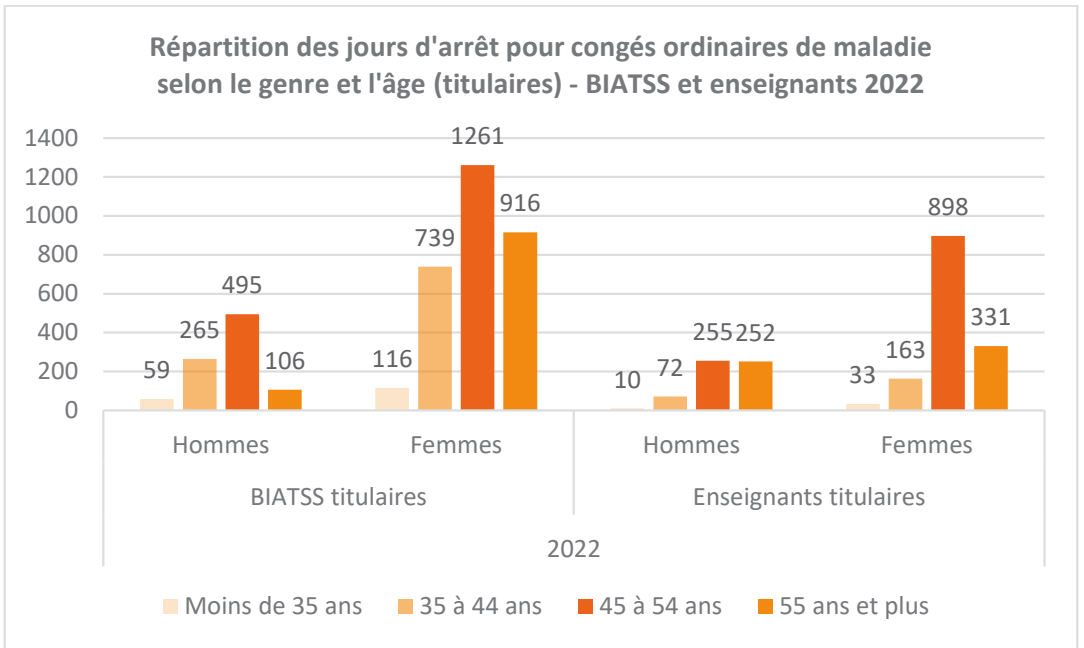
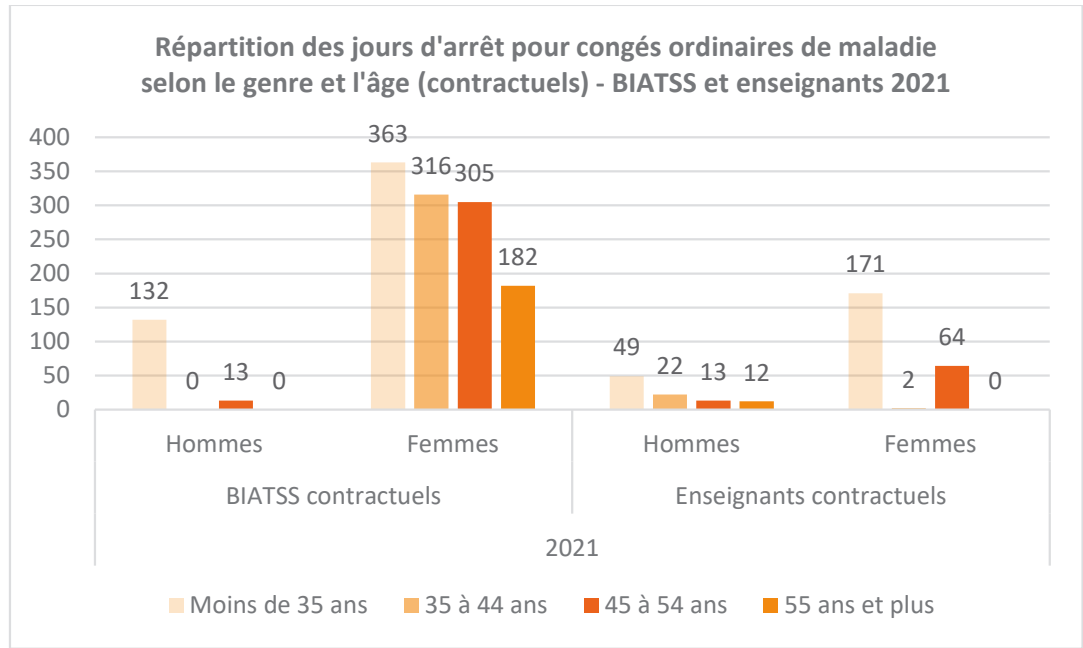
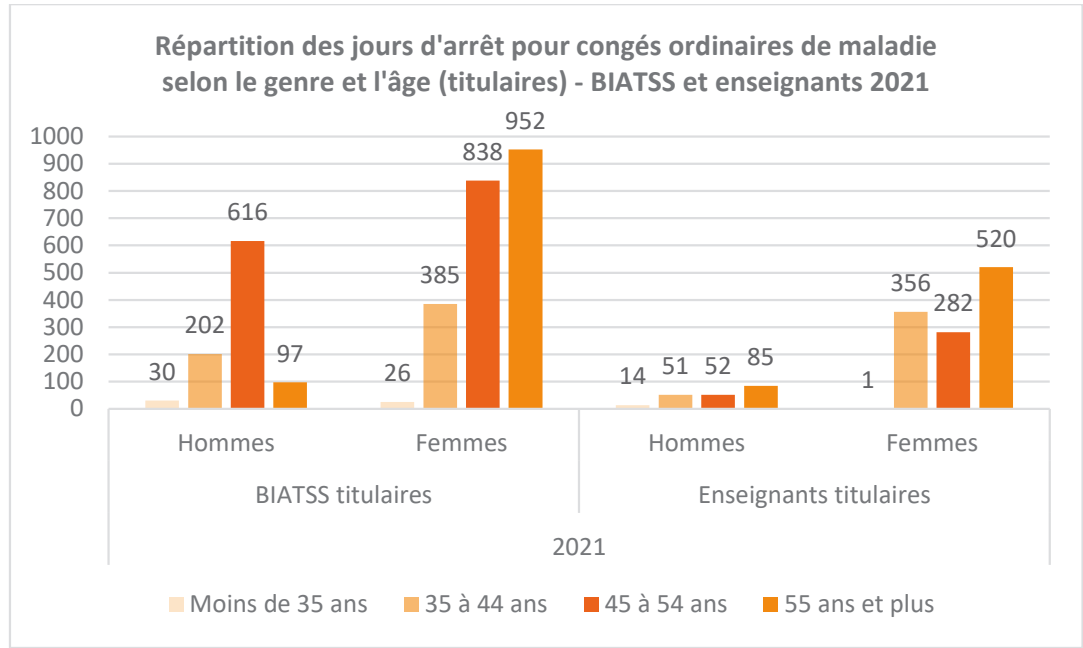
BIATSS contractuels	Année 2022		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	300	307	607
45 à 54 ans	174	324	498
35 à 44 ans	28	380	408
Moins de 35 ans	152	745	897
Total	654	1756	2410

Enseignants contractuels	Année 2022		
	Hommes (jours)	Femmes (jours)	Total
55 ans et plus	36	93	129
45 à 54 ans	23	36	59
35 à 44 ans	0	82	82
Moins de 35 ans	22	201	223
Total	81	412	493

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



Congés pour motif professionnel

Congé de formation professionnelle

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

Un agent a bénéficié d'un congé de formation professionnelle en 2021, un agent également en 2022.

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.

	2020			2021			2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCF	2	6	8	3	4	7	4	7	11
PR	2	3	5	1	2	3	3	2	5
TOTAL	4	9	13	4	6	10	7	9	16

2020-2021 5 CRCT MCF au titre de l'établissement,
3 CRCT PR au titre de l'établissement,
2 CRCT MCF au titre du CNU.

2021-2022 9 CRCT MCF au titre de l'établissement,
4 CRCT PR au titre de l'établissement,
2 CRCT MCF au titre du CNU,
1 CRCT PR au titre du CNU.

Tous les CRCT ont été accordés pour une durée de 6 mois.

Congés pour projets pédagogiques (CPP)

Le congé pour projet pédagogique (CPP) est un 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.

3 agents (2 professeurs des universités et 1 maître de conférences) en 2021 et 6 agents en 2022 (2 professeurs des universités et 4 maîtres de conférences) ont bénéficié de ce dispositif 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.

Absences pour raisons familiales

- Autorisation d'absence pour garde d'enfant (6 jours fractionnables par année civile et par agent), congé parental.

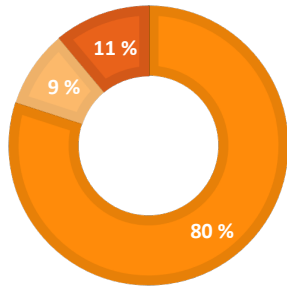
Congés pour motif professionnel

- Congé de formation professionnelle (CFP), congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), congés pour projets pédagogiques (CPP).

	2019		2020		2021		2022	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Absences pour raisons de santé	13 250	375	11 788	292	11 464	351	15 869	551
Absences pour raisons familiales	638	94	1 006,5	73	1 290,5	85	1 128,5	106
Congé pour motifs professionnels	2 374	13	1 767	13	1 642	13	3 413	22
Total	16 262	482	14 562	378	14 397	449	20 411	679

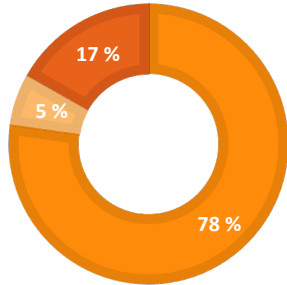
RÉPARTITION ABSENCES 2021

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



RÉPARTITION ABSENCES 2022

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



► Positions des personnels

Année 2021										
	Mobilité				Modalités d'activités spécifiques					
	Détachement (sortant)		Disponibilité		Délégation***		Mise à disposition		CRCT	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants	1	5	2	2	4	8	0	1	4	6
BIATSS	1	5	0	3						
TOTAL	2	10	2	5	4	8	0	1	4	6
	12 agents en détachement sortant *		7 agents en disponibilité **		12 enseignants en délégation		1 agent mis à disposition		10 enseignants en CRCT	

* Sur les 12 agents en détachement sortant, 8 le sont depuis une date antérieure au 1^{er} janvier 2021
** Sur les 7 agents en disponibilité, 5 le sont pour convenances personnelles et 2 pour suivi de conjoint
*** Ne sont pas comptabilisées les délégations à l'IUF

	Année 2022									
	Mobilité				Modalités d'activités spécifiques					
	Détachement (sortant)		Disponibilité		Délégation***		Mise à disposition		CRCT	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Enseignants	0	5	2	4	5	10	0	1	7	9
BIATSS	2	7	0	4						
TOTAL	2	12	2	8	5	10	0	1	7	9
	14 agents en détachement sortant *		10 agents en disponibilité **		15 enseignants en délégation		1 agent mis à disposition		16 enseignants en CRCT	

* Sur les 14 agents en détachement sortant, 10 le sont depuis une date antérieure au 1^{er} janvier 2022
** Sur les 10 agents en disponibilité, 8 le sont pour convenances personnelles et 2 pour suivi de conjoint
*** Ne sont pas comptabilisées les délégations à l'IUF

Un même agent peut occuper plusieurs positions sur les années 2021 et 2022.

Détachement Art. 45, loi 84-16 / L.513-1 CGFP

Le détachement répond aux situations de mobilité dans lesquelles le fonctionnaire est placé dans un corps différent 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 à la retraite et à la rémunération.**

Mise à disposition Art. 41, loi 84-16 / L.512-6 CGFP

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 tout ou partie de son service dans une autre administration que la sienne. Elle est également ouverte aux agents non titulaires en CDI (art. 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).
Sa durée se compte par période de 3 ans renouvelables pour les titulaires et 3 ans maximum renouvelables 1 fois dans la limite de 6 ans pour les non titulaires.

Délégation

La délégation est une modalité de la position d'activité propre aux enseignants-chercheurs titulaires (articles 11a 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.

(Déplafonnement temporaire du CET pour l'année 2020, afin de faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire : 20 jours/70 jours (arrêté du 11 mai 2020 pour la Fonction publique d'État)

Nombre de CET et de jours épargnés au 31/12/2021 et 31/12/2022

2021						2022					
Nombre de CET			Nombre de jours épargnés			Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
30	46	76	545	1 178	1 723	29	46	75	517	1 083	1 600
15	31	46	222	537	759	15	31	46	225	543	768
13	41	54	260	729	989	12	47	59	254	801	1 055
58	118	176	1 027	2 444	3 471	56	124	180	996	2 427	3 423

176 agents détenteurs d'un CET pour 3471 jours épargnés en 2021 et 180 agents détenteurs d'un CET pour 3423 jours épargnés en 2022.

Conditions d'indemnisation

Le montant forfaitaire de l'indemnisation des jours épargnés sur un CET a été revalorisé de **10 euros** pour chacune des 3 catégories par l'arrêté du 28 novembre 2018 :

- 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**

À partir du 1^{er} janvier 2024 les montants indemnisés sont les suivants (arrêté du 29 novembre 2023) :

- 83 €** par jour pour les agents de catégorie **C**
- 100 €** par jour pour les agents de catégorie **B**
- 150 €** par jour pour les agents de catégorie **A**

Nombre de jours versés au CET en 2021 et 2022

2021		Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2021	2022		Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2022
	Catégorie A	44	369		Catégorie A	48	342
	Catégorie B	28	179		Catégorie B	22	140
	Catégorie C	27	195		Catégorie C	18	105
	Total	99	743		Total	88	587

Le nombre de jours versés au titre du CET a diminué en 2022 (-156 jours).

Nombre de jours indemnisés en 2021 et 2022

	2021			2022		
	Agents	Nombre de jours indemnisés	Montant	Agents	Nombre de jours indemnisés	Montant
Catégorie A	29	213	28 755,00 €	28	218	29 430,00 €
Catégorie B	12	70	6 300,00 €	11	90	8 100,00 €
Catégorie C	6	67	5 025,00 €	6	63	4 725,00 €
Total	47	350	40 080,00 €	45	371	42 255,00 €

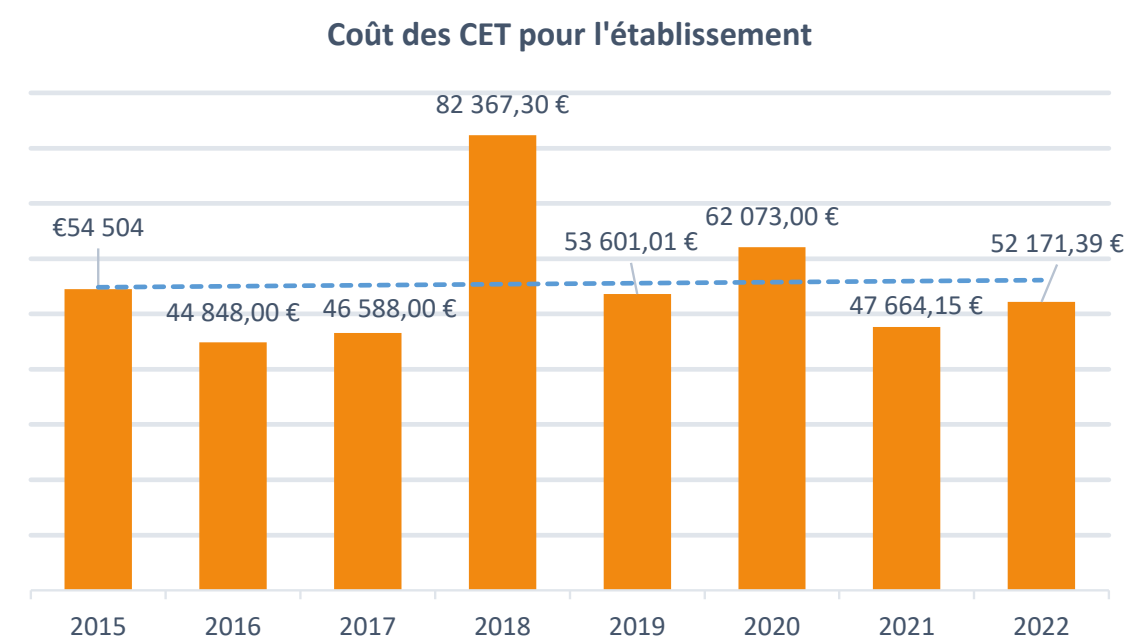
Nombre de jours pris en compte au sein de la RAFP en 2021 et 2022

	2021		2022	
	Agents	Nombre de jours pris en compte au sein de la RAFP	Agents	Nombre de jours pris en compte au sein de la RAFP
Catégorie A	4	18	6	46
Catégorie B	4	31	3	21
Catégorie C	1	5	3	26
Total	9	54	12	93

Nombre de jours pris au titre de congés en 2021 et 2022

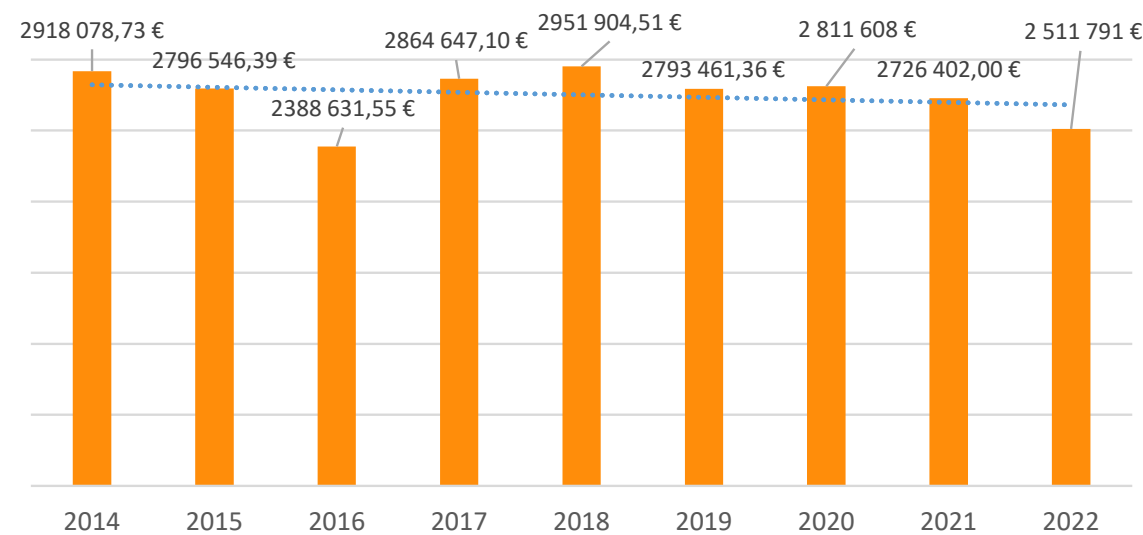
	2021		2022	
	Agents	Nombre de jours de congés pris	Agents	Nombre de jours de congés pris
Catégorie A	1	6	4	89
Catégorie B				
Catégorie C	1	21	2	20
Total	2	27	6	109

Coût des CET pour l'établissement



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...).

Évolution des passifs sociaux selon les années



↘ **Variation en % : -7,87 % • Variation en montant : -214 611 € en 2021 et 2022.**
Source : comptes financiers 2021 et 2022

➤ **Décharges et modulations de service**

Décharges de service pour les années 2020-2021 et 2021-2022

Décharges de service 2020-2021				Décharges de service 2021-2022			
Motif	Statut	Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de décharge de service	Motif	Statut	Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de décharge de service
A titre syndical	Enseignants	2	94	A titre syndical	Enseignants	3	159
	BIATSS	7	480,21		BIATSS	1	80,21
Statutaire de plein droit (présidence, vice-présidence, direction institut/école)	Enseignants*	8	1 009	Statutaire de plein droit (présidence, vice-présidence, direction institut/école)	Enseignants	6	899
Statutaire sur demande (direction d'UFR, présidence de section CNU)	Enseignants	4	340	Statutaire sur demande (direction d'UFR, présidence de section CNU)	Enseignants	2	256
Enseignants 2d degré (préparation de doctorat, préparation concours d'accès à un corps d'EC, poursuite de travaux de recherche)	Enseignants	2	256	Enseignants 2d degré (préparation de doctorat, préparation concours d'accès à un corps d'EC, poursuite de travaux de recherche)	Enseignants	2	264
Conversion de l'indemnité de fonction de membre du CNU en décharge de service	Enseignants	2	57	Conversion de l'indemnité de fonction de membre du CNU en décharge de service	Enseignants	2	99
Formation des nouveaux MCF (décharge de service d'enseignement)	Enseignants	6	192	Formation des nouveaux MCF (décharge de service d'enseignement)	Enseignants	5	160
Autre décharge réglementaire	Enseignants	8	320	Autre décharge réglementaire	Enseignants	5	160
Total		39	2 748,21	Total		26	2 077,21

* Dont un professeur associé à temps plein

Motif	statut	Année 2020-2021		Année 2021-2022	
		Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de modulation de service	Nombre d'agents concernés	Nombre d'heures de modulation de service
Vice-présidence (VP délégués)	Enseignants*	7	588	8	652
Chargés de mission		10	556	8	560
Directeur (délégué, adjoint, département, section, composante)		47	1 752	47	1 781
Responsable pédagogique		25	516	28	519
Recherche (directeur ED, UMR, coordination LABEX...)		24	1 062	31	1 001
Formation		343	3 923	359	3 999
Total		456	8 397	481	8 512

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

Source : extraction logiciel PECHE

► Heures complémentaires par composante d'enseignement

Le taux de couverture de l'offre de formation par des statutaires (PR, MCF, PAST, CDI enseignant, lecteur, ATER) y compris les heures complémentaires pour l'année 2020-2021 est de **78 %**.

En 2021 les charges pédagogiques ont légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Une diminution plus importante du potentiel enseignant statutaire (un peu plus de 1,2 %) est observée, entraînant une hausse des charges pédagogiques réalisées par des intervenants extérieurs. Ainsi, compte tenu de ces 2 variations, le taux de couverture reste stable par rapport à l'année 2019-2020 et en deçà de la cible à l'issue du contrat (cible 2021-2022 : 85 %).

Ce taux de couverture comprend les heures complémentaires réalisées par les enseignants statutaires. À noter qu'un taux de couverture calculé uniquement sur la base du service statutaire des enseignants serait très nettement en deçà de 78 %.

Source : rapport annuel de performance (RAP) 2021 et 2022

Focus sur les heures complémentaires d'enseignement par population

Population	Année universitaire 2020-2021			Année universitaire 2021-2022		
	HCC Brut	Nombres d'heures	Nombre d'heures exprimées en %	HCC Brut	Nombres d'heures	Nombre d'heures exprimées en %
Enseignants titulaires	962 123,00 €	23 234	30,91 %	879 663,00 €	21 242,76	28,29 %
Enseignants non titulaires	330 793,30 €	7 988	10,63 %	338 202,40 €	8 167,16	10,88 %
CDI enseignants	40 116,00 €	968,75	1,29 %	34 618,76 €	836	1,11 %
BIATSS Titulaires	30 933,30 €	747	0,99 %	29 380,39 €	709,5	0,94 %
BIATSS non titulaires	42 031,10 €	1 015	1,35 %	37 082,65 €	895,5	1,19 %
Vacataires	1 706 628,60 €	41 213	54,83 %	1 790 725,43 €	43 243,79	57,59 %
TOTAL GENERAL	3 112 625 €	75 165,75	100,00 %	3 109 673 €	75 094,71	100 %

Source : extraction logiciel WIN-PAIE

Focus sur les heures complémentaires par composante d'enseignement

UFR Humanités					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F*	5 758,4	2 652,4	F*	5 233	5 473,75
NF*	2 227,5	11 616,24	NF*	2 551	8 817,5
TOTAL	7 985,9	14 268,64	TOTAL	7 784	14 291,25
Total composante 22 254,54			Total composante 22 075,25		
UFR Langues et Civilisations					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F	9 909,44	1 131,75	F	10 317,00	3 033,74
NF	3 489	9 674	NF	3 305	8 933,24
TOTAL	13 398,44	10 805,75	TOTAL	13 622	11 966,98
Total composante 24 204,19			Total composante 25 588,98		

UFR Sciences des Territoires et de la Communication					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	2 800,75	999,5	F	2 757,5	1 196,75
NF	999	4 993,26	NF	799,5	4 388,25
TOTAL	3 799,75	5 992,76	TOTAL	3 557	5 585
Total composante 9 792,51			Total composante 9 142,00		
DEFLE					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	776,5	190	F	31	633
NF	154	803	NF		1 513
TOTAL	930,5	993	TOTAL	31	2 146
Total composante 1 923,50			Total composante 2 177,00		

IUT			IUT		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	2 809,75	601	F	2 036,22	1 023,8
NF	1 053,5	5 303,55	NF	1 582	5 497
TOTAL	3 863,25	5 904,55	TOTAL	3 618,22	6 520,8
Total composante		9 767,80	Total composante		10 139,02
IJBA			IJBA		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	350	3	F	22	
NF	515	2 571	NF	28	1 931
TOTAL	865	2 574	TOTAL	50	1 931
Total composante		3 439,00	Total composante		1 981,00

FTLV			FTLV		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC. Chargés de cours
F		228,7	F		284
NF		185,8	NF		153
TOTAL	0	414,5	TOTAL	0	437
Total composante		414,50	Total composante		437,00
PCVE			SUAC		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F			F		
NF		4	NF		
TOTAL	0	4	TOTAL	0	0
Total composante		4,00	Total composante		0,00

CFA					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F		32	F		
NF		231,5	NF		
TOTAL	0	263,5	TOTAL	0	0
Total composante 263,50			Total composante 0,00		
DAPS					
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F	755	24	F	864	216
NF	552	80	NF	638	
TOTAL	1 307	104	TOTAL	1 502	216
Total composante 1 411,00			Total composante 1 718,00		

Ecole Doctorale			Ecole Doctorale		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés De cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F		6	F		6
NF		6	NF	95	4
TOTAL	0	12	TOTAL	95	10
Total composante		12,00	Total composante		105,00
DOSIP			DOSIP		
2020-2021			2021-2022		
Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	Statut	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F			F		
NF			NF		55
TOTAL	0	0	TOTAL	0	55
Total composante		0,00	Total composante		55,00

* F : Fonctionnaire / NF : Non fonctionnaire

Accidents du travail

Rappel réglementaire

- Est considéré comme **accident du travail/de service**, 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 - Art. L822-18 du Code Général de la Fonction Publique).
- 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.
- Est considéré comme **accident de mission**, l'accident survenu lorsqu'un agent public est en mission et qui doit être regardé comme un accident de service, alors même qu'il serait survenu à l'occasion d'un acte de la vie courante, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels (CE 3 décembre 2004, n° 260786).

Accidents du travail survenus au cours des années 2021 et 2022

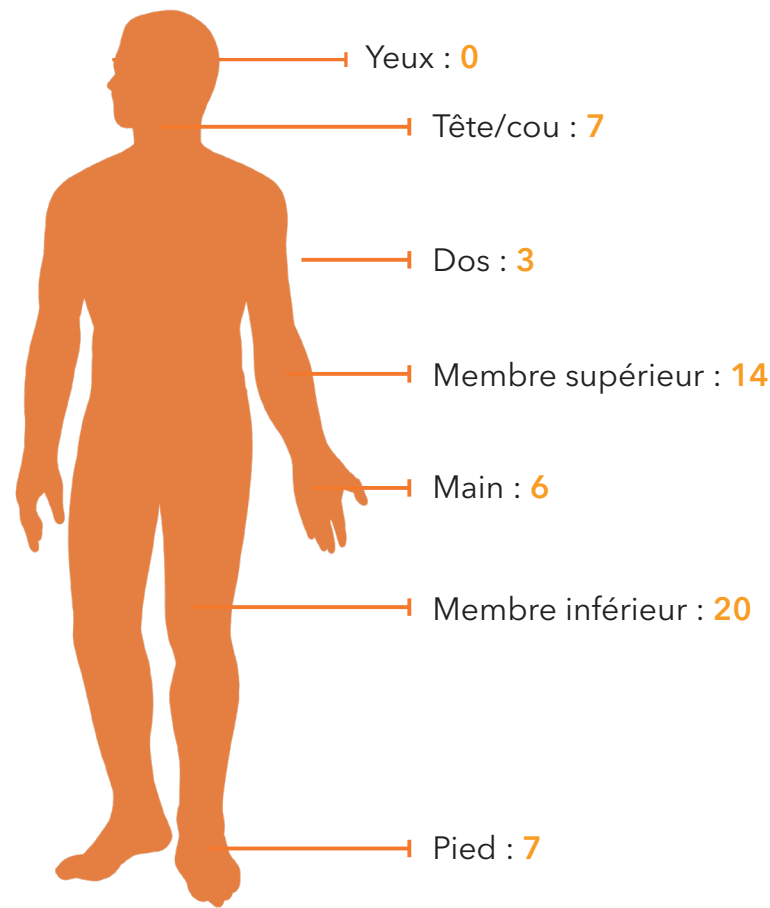
Types d'accidents de travail	BIATSS Contractuels	BIATSS titulaires	Total BIATSS	Enseignants contractuels	Enseignants titulaires	Total Enseignants	Total général
MISSION	1		1		1	1	2
SERVICE	6	13	19	2	3	5	24
TRAJET	4	15	19	2		2	21
Total général	11	28	39	4	4	8	47

BAP des agents BIATSS ayant subi un accident du travail en 2021 et 2022	Total général
E	2
F	6
G	12
J	19
Total général	39

Nature du risque	Nombre de jours d'arrêt		
	BIATSS	ENSEIGNANTS	Total général
ACCIDENT DE LA ROUTE	176	0	176
AUTRES	62	242	304
CHUTE DE PERSONNE	170	8	178
CHUTE D'OBJET	24	0	24
GESTE ET POSTURE	8	0	8
GLISSADE	542	0	542
HEURT	0	0	0
Total général	982	250	1 232

Durant les années 2021 et 2022, 843 jours d'absence ont été causés par des accidents du travail ayant eu lieu sur des années antérieures.

Répartition des accidents du travail par nature des lésions



Hygiène et sécurité

Le pôle Prévention, Hygiène, Santé, Sécurité, Environnement (PHSE)

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,
- sensibilisation et la formation des personnels (notamment les nouveaux entrants),
- bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail au sein des services,
- 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 2021*

Il y a eu en 2021, **463** sollicitations de l'infirmière par divers canaux. **90** personnels ont consulté l'infirmière dont **69** pour des alertes concernant des étudiants en difficulté, **9** pour mal-être au travail et **12** pour soins médicaux. Les sollicitations en lien avec des cas de covid-19 ne sont pas comptabilisées.

* Données 2022 non disponibles

Médecine du travail (surveillance médicale des agents)

Le Centre Hospitalier Universitaire de Bordeaux (CHU) a assuré la **surveillance médicale du travail des personnels de l'université (fonctionnaires et contractuels)** jusqu'au 31 décembre 2022.

Le médecin de prévention assurant la surveillance médicale des personnels de l'université a quitté ses fonctions à la rentrée de septembre 2021.

En janvier 2023 l'université a adhéré à l'offre de service prévention et santé au travail du Centre de Gestion de la Gironde. pour bénéficier d'un service de santé au travail destiné à l'ensemble de ses agents.

87 visites ont été effectuées en **2021 (en téléconsultation)** en direction de 83 agents et **38** visites en **2022** en direction de 37 agents.

Types visites	Année 2021	Année 2022
Annuelles	14	4
Exceptionnelles	24	10
Sur demande de l'agent	23	8
Visite d'embauche	23	16
Visite après accident du travail	3	

En 2021, 20 visites étaient des visites de reprise après congé maternité, CLM, CLD, CMO et TPT (2 visites de reprises en 2022).

Résultats visites	Année 2021	Année 2022
Aptitude	55	34
Aptitude avec réserve ou restriction ou contre-indication	11	1
Préconisation de TPT	6	
Préconisation d'aménagement de poste, préconisations ou restrictions	18	10
Préconisation d'étude de poste (actualisation, renouvellement)	9	

* TPT : temps partiel thérapeutique

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 handicapées 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 2021*

- **43 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 : **3,8 %**.
- Versement au FIPHP : **148 963,56 €**.

Au 31 décembre 2022*

- **50 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 : **4,54 %**.
- Versement au FIPHP : **85 478,53 €**.

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022
Taux d'emploi direct**	3,76 %	3,53 %	3,19 %	3,57 %	3,90 %	3,80 %	4,54 %
Nombre d'agents	41	39	36	35	45	43	50

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 (année 2021)

	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

11 enseignants et **32** BIATSS en 2021.

Répartition des effectifs BOE par genre (année 2021)



Répartition des effectifs BOE par catégorie (année 2022)

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	3	7	10
Catégorie B	1	5	6
Catégorie C	7	18	25
Contractuels	7	2	9
TOTAL	18	32	50

14 enseignants et **36** BIATSS en 2022.

Répartition des effectifs BOE par type de handicap (année 2021)

Type de handicap	Nombre d'agents concernés
Moteur	15
Visuel	6
Auditif	9
Psychique	0
Maladie chronique invalidante	3
Autre	1
Non communiqué	9
Total	43

Répartition des effectifs BOE par type de handicap (année 2022)

Type de handicap	Nombre d'agents concernés
Moteur	14
Visuel	5
Auditif	10
Psychique	0
Maladie chronique invalidante	3
Autre	2
Non communiqué	1
Total	50

Répartition des effectifs BOE par genre (année 2022)

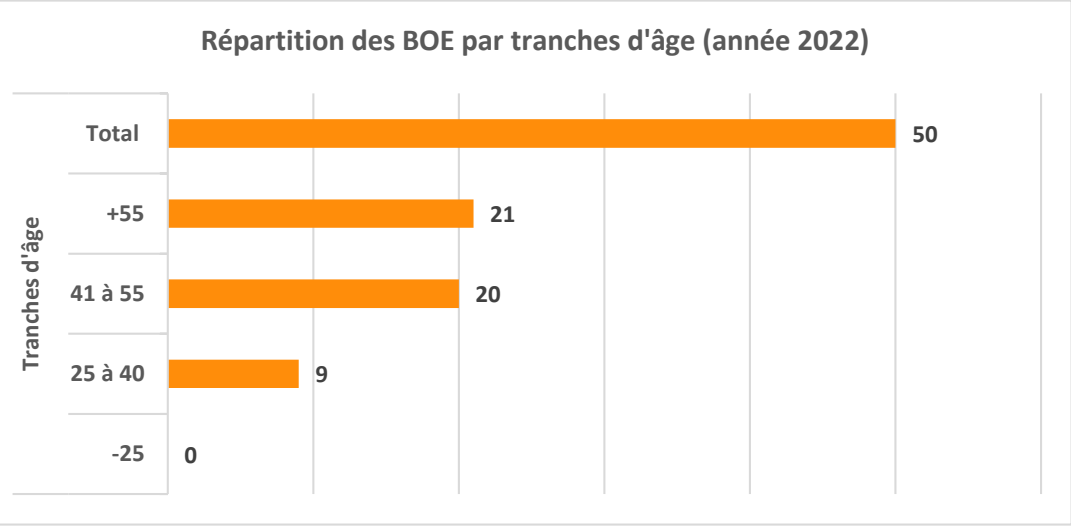
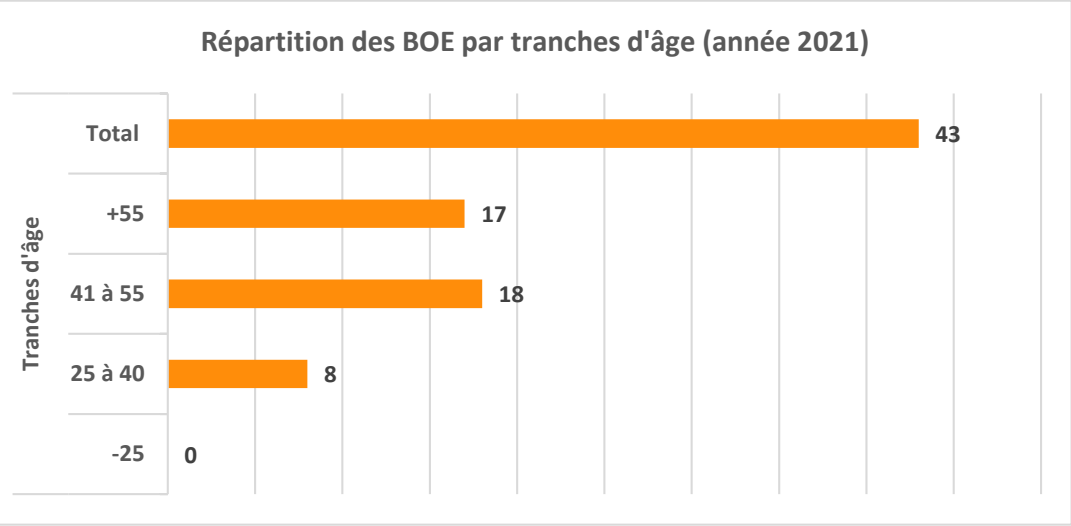


Types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (année 2021)

- **38** 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
- **1** titulaire d'une carte d'invalidité
- **2** titulaires de l'allocation adulte handicapé (AAH)

Types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (année 2022)

- **46** 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
- **1** titulaire d'une carte d'invalidité
- **1** titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH)



Actions favorisant le maintien dans l'emploi des personnels

L'université Bordeaux Montaigne a signé le 1^{er} 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. Une nouvelle convention a été signée le 1^{er} septembre 2022, la période de réalisation du plan d'action s'étend jusqu'au 31 août 2025. Le montant pluriannuel attribué par le FIPHFP en contrepartie de la réalisation du plan d'action s'élève à un montant maximum de **149 499 €** (le montant total du programme d'action est de **379 726 €**).

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.

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 0,8 ETP, mais seulement 0,4 ETPT s'il a un CDD de 6 mois.

Évolution de la masse salariale 2020-2021-2022



	2020	2021	2022
Masse salariale totale	78 582 747 €	78 987 713 €	82 076 064 €
Variation versus N-1	-20 870 €	404 966 €	3 088 351 €
en %	-0,03 %	0,52 %	3,91 %

Poids de chaque population/type de rémunération (en 2022)

Population/type de dépense	Masse salariale 2022	% du total
Titulaires enseignants	42 985 691 €	52,4 %
Titulaires BIATSS	16 496 284 €	20,1 %
Contractuels BIATSS	5 520 442 €	6,7 %
Contractuels enseignants	4 613 644 €	5,6 %
Heures complémentaires	3 903 717 €	4,8 %
Doctorants contractuels	2 146 176 €	2,6 %
Indemnitare enseignants (titulaires)	1 876 092 €	2,3 %
Indemnitare BIATSS (titulaires)	1 791 316 €	2,2 %
Autres rémunérations accessoires	1 024 558 €	1,2 %
Recherche	902 052 €	1,1 %
Contractuels étudiants & apprentis	700 535 €	0,9 %
Dépenses «hors paye» (= hors bulletins de salaire)	115 558 €	0,1 %
Total du compte financier 2022	82 076 064 €	100,0 %

Synthèse de l'évolution 2020-2021

En 2021 nous constatons une hausse modérée, mais en trompe-l'œil, de notre masse salariale globale de +405 K€ (+0,5 %) comparativement à l'exercice 2020 qui affichait, lui, une grande stabilité avec -42 K€. Ceci après de fortes hausses en 2019 (+1,85 M€), 2018 (+1,04 M€), 2017 (+2,1 M€) ou encore 2016 (+1,5 M€). Pour autant, il faut noter deux points distincts :

- la forte chute de nos contrats de recherche tant en termes de montant (près d'1 million d'euros de baisse) qu'en proportion (-45 %) masque une progression importante du reste de la masse salariale dont l'évolution s'élève au final à +1,37 M€ (+1,7 %) ;
- la baisse notable du volume des titulaires enseignants (-7 ETPT) et BIATSS (-5 ETPT) vient compenser un GVT qui reste relativement fort. L'indice moyen de ces deux populations continuant de progresser sensiblement.

Les principaux facteurs de la variation par ordre décroissant :

★ Détails de l'évolution des contractuels BIATSS : +430 000 €

On note une progression, sans précédent dans notre établissement, du nombre des contractuels BIATSS (+10 ETPT) qui se traduit par une dépense en hausse de +430 K€ (soit +10 %). Cette forte hausse est la résultante de multiples facteurs. Il convient de distinguer ce qui relève de projets spécifiques (avec financement), telle la mise en place du projet ACCES, des recrutements opérés sur ressources propres, tels ceux induits par la création de la Direction de la Vie d'Établissement et de Campus. Citons également des éléments qui font la réalité de la vie d'une université : des remplacements plus nombreux de personnels absents sur de longues durées, le nécessaire renforcement des services (exemple : Direction de la Recherche) ou encore la prise en charge par l'établissement de contrats auparavant financés par le LABEX. À cette hausse d'effectif vient s'ajouter l'évolution de l'indice moyen (le GVT). Ce dernier, tiré par les revalorisations des grilles ministérielles des personnels de catégorie C (+7 points en moyenne) et l'accroissement du nombre de catégorie A (+7 ETPT), progresse de 8 points pour atteindre 367 points. Dans le détail, l'indice moyen des catégories A s'avère stable avec 454 points tout comme celui des B (+0,5 %) avec 351 points. Il est à noter que cette variation s'opère exclusivement sur le service général et non sur les composantes IUT, CFA et SIGDU qui demeurent stables.

★ Détails de l'évolution des contractuels étudiants : +320 000 €

Les contractuels étudiants ont presque doublé, tant en volume (passant ainsi de 7 à 12 ETPT en 2021) qu'en masse salariale (+90 % soit +320 K€). Ces recrutements massifs sont la conséquence de besoins par ailleurs financés par des ressources nouvelles. Ainsi les tuteurs mis en place au printemps 2021 au titre de la crise sanitaire représentent + de 200 K€ ; les (nouveaux) tuteurs recrutés dans le cadre de la loi ORE +120 K€.

★ Détails des heures complémentaires : +309 000 €

Trois facteurs expliquent la hausse des heures complémentaires entre 2020 et 2021. En premier lieu la baisse du potentiel enseignant titulaire théorique (PR, MCF, PRAG, PRCE, PLP, PEPS). Cela représente 1 634 HETD pour 2021, compensé par le recrutement de chargés de cours payés en heures complémentaires. Ensuite une importante hausse des effectifs

étudiants à l'UFR humanités (+274 inscriptions) qui a conduit à la création de groupes de TD supplémentaires et par conséquent une hausse des charges d'enseignement de l'UFR. Enfin, le 3^e facteur, corrélé au précédent, est la refonte structurelle de l'offre de formation pour les UFR Langues et Humanités : création de nouveau master, démutualisation, complexification de l'offre de formation ce qui a généré une importante hausse des charges de formation dans ces 2 UFR (+10 140 HETD).

★ Détails de l'évolution des doctorants contractuels : +284 000 €

Sur le périmètre restreint au financement ministériel, la hausse des effectifs est sensible (+7 ETPT). Ceci est la conséquence des prolongations de contrats allouées en 2020/2021 suite aux effets de la crise sanitaire. Des moyens supplémentaires ayant été accordés par le ministère, qui a fait le constat d'un empêchement pour ces doctorants d'accéder à leurs lieux de recherche. Les prolongations de contrat ont eu pour effet d'élever le nombre d'ETP dans l'établissement. Par ailleurs, en application de la loi de programmation pour la recherche, une revalorisation de la rémunération brute a été mise en œuvre à la rentrée 2021 pour les nouveaux contrats.

★ Détails de l'évolution de l'indemnitaire enseignant : +250 000 €

Il s'agit surtout du dispositif indemnitaire unique des enseignants chercheurs et des chercheurs qui a vocation à remplacer les anciennes primes et indemnités à compter du 1^{er} janvier 2022 : le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs). Anticipé dès 2021 avec l'augmentation de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) représentant un coût de +250 K€. Cette hausse se poursuivra en 2022 avec la mise en place de la part statutaire du RIPEC, versée mensuellement. Son montant est fixe et précisé par arrêté (2 800 €/an en 2022, cible 6 400 €/an en 2027).

★ Détails de l'évolution des BIATSS titulaires : +119 000 €

Après un premier recul en 2020 (-3 ETPT), le volume de ces titulaires marque à nouveau le pas en 2021 (-5 ETPT). C'est la conséquence de départs intervenus dans le courant de l'année 2020 qui débute avec 320 ETPT en janvier mais n'en compte plus que 315 en juillet et enfin 312 en décembre. L'année 2021 s'avère au contraire très constante dans sa balance d'entrée/sorties. L'impact financier de cette baisse d'effectif, estimé à -270 K€, se trouve annulé par la forte hausse de l'indice moyen : +10 points (soit un impact de 329 K€), conséquence de l'accélération donnée aux grilles de rémunération par le PPCR. Mentionnons enfin le coût des congés longue maladie et longue durée plus important en 2021.

★ Détails de l'évolution des enseignants titulaires : -79 000 €

A l'image des BIATSS titulaires, les effectifs enseignants ont décliné en 2020 comme en 2021 avec respectivement -8 et -7 ETPT. Ici, toutefois, aucune variation d'effectif significative n'a eu lieu en dehors des périodes de rentrée. Seules ces dernières, largement négatives, ont contribué à faire baisser le nombre de titulaires. L'impact financier de cette baisse d'effectif, estimé à -637 K€, se trouve là aussi partiellement annulé par la forte hausse de l'indice moyen : +10 points (soit un impact de 475 K€), l'effet des mesures PPCR sur le long terme continuant à nous impacter.

Synthèse de l'évolution 2021-2022

La variation globale s'élève à +3,08 M€, soit +3,9 %. Pour rappel l'évolution 2020-2021 n'était que de +405 K€. Cette évolution se trouve être la résultante d'une somme de facteurs très divers. Ainsi, en dehors des contrats de recherche (en diminution de près de 300 K€) et des dépenses « hors paye » (+18 K€), l'évolution s'élève à +3,36 M€ (+4,3 %), contre +1,5 M€ en 2021 sur ce même périmètre. Il est à noter que la hausse du point d'indice (+3,5 %) intervenue le 1^{er} juillet 2022 a impacté la masse salariale à hauteur d'1,2 M€. Il s'agit du facteur de hausse le plus important de 2022. Le GVT global est de +702 559 € soit une hausse de 1,2 %.

Les principaux facteurs de la variation par ordre décroissant :

★ Détails de l'évolution des contractuels BIATSS : +861 000 €

Il s'agit du facteur d'évolution le plus important (en valeur). Après 2021, le volume et la masse salariale des contractuels BIATSS connaissent à nouveau une très forte progression : +18 ETPT (soit +11 %) et +861 K€ (+18 %). L'indice moyen progresse sensiblement (+12 pts) soit +170 K€. Pour autant, c'est bel et bien la forte hausse des effectifs qui, avec +535 K€, explique la majeure partie de la variation totale.

La forte hausse des effectifs de contractuels BIATSS durant l'année 2022 s'explique par de multiples facteurs et notamment la vitalité de l'établissement : les multiples projets portés tels les projets PIA 3, ACCES, REACT EU ou encore ceux en lien avec le Dialogue Stratégique de Gestion (DSG) ont entraîné de nouveaux besoins (souvent financés). À cela s'ajoute, sur certains métiers en tension, des recrutements qui étaient à l'arrêt depuis de longs mois, et qui ont néanmoins fini par trouver un aboutissement dans le courant de l'année 2022.

★ Détails de l'évolution de l'indemnitaire des enseignants titulaires : +685 000 €

Second facteur d'évolution en termes d'impact, l'indemnitaire des enseignants titulaires a fait l'objet d'une importante refonte avec le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC). En particulier, l'indemnité de fonction (volet C1 du RIPEC) qui est entrée en vigueur 1^{er} janvier 2022 en remplacement de la PRES et qui s'est accompagnée d'une forte revalorisation. La partie statutaire du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs repose désormais sur une mensualisation du versement. Le montant annuel passe ainsi à 2 800 € pour un enseignant-chercheur. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire implique qu'à côté du versement du nouvel indemnitaire revalorisé, les enseignants chercheurs ont également touché les 4 mois de prime d'enseignement supérieur et de recherche correspondant à la période septembre/décembre 2021. Cet indemnitaire fonctionnel a donc augmenté de 621 K€ (+75 %) en 2022.

★ Détails de l'évolution BIATSS titulaires : +514 000 €

Les titulaires BIATSS (toujours hors rémunérations accessoires) sont en hausse de 514 K€. Dans le détail on retrouve l'impact du point d'indice (+284 K€) auquel s'ajoute celui de l'indice moyen en nette hausse (+10 pts) pour +333 K€. Ces éléments sont minorés par l'impact de schémas d'emploi légèrement négatifs en 2021 et 2022 (-2,3 ETPT) pour -120 K€. Cette baisse (relative) trouve sa source dans les difficultés de recrutement que l'établissement

rencontre, et qui l'ont amené à laisser des postes de titulaires dégarnis durant de longs mois ou à recruter des agents contractuels. Les difficultés de recrutement rencontrées par l'établissement lui sont propres pour partie, et sont également liées à la situation nationale (taux de chômage historiquement bas) et internationale.

★ Détails de l'évolution des enseignants contractuels : +340 000 €

Les enseignants contractuels voient leur masse salariale augmenter de +341 K€ dont 79 K€ par le point d'indice. Dans le détail : les ATER enregistrent une hausse de 82 K€ (+1 ETPT et un INM minimal passant de 315 à 352) ; les PAST sont en hausse de 60 K€ et enfin les enseignants en CDD/CDI et lecteurs sont stables en volume mais la hausse du point d'indice et surtout la revalorisation indiciaire des CDD et lecteurs opérée à la rentrée 2021 expliquent une hausse totale de 163 K€.

★ Détails de l'évolution des doctorants contractuels : +291 000 €

On observe en premier lieu une hausse sensible des effectifs (+8 ETPT) dont certains cofinancés avec la région. En second lieu, et en application de la loi de programmation pour la recherche, une revalorisation de leur rémunération brute au cours des rentrées 2021 & 2022 (pour les nouveaux contrats). Enfin, la hausse du point a également impacté cette population.

★ Détails de l'évolution enseignants titulaires : +286 000 €

La masse salariale des enseignants titulaires hors rémunérations accessoires (52 % des dépenses de personnel) progresse de +285 K€ (soit +0,7 %) mais une fois l'impact du point d'indice neutralisé (+739 K€) la tendance s'inverse avec une baisse de -454 K€. L'effectif moyen est en forte baisse (-9 ETPT), conséquence des rentrées 2021 et 2022 qui enregistrent respectivement -6 et -14 ETPT. Cette baisse de l'effectif s'explique par des départs massifs à la retraite, et par des choix individuels de carrière impliquant en fin de compte un départ de l'établissement, départ non anticipé donc non remplacé. Ces départs contrebalancent largement la progression de l'indice moyen de ces titulaires (+11 pts) soit +540 K€. Le protocole parcours professionnel-carrières-rémunérations (PPCR) ayant accéléré les carrières, le GVT positif reste fort.

★ Détails de l'évolution de l'indemnitaire BIATSS titulaires : +196 000 €

L'indemnitaire BIATSS : porté par la revalorisation de leur IFSE, le montant total versé au titre du RIFSEEP a progressé de 218 K€. Rappelons qu'individuellement, chaque agent a vu sa prime augmenter de 11 à 13 % et que le financement reçu au titre de la LPR est de 182 682 € (32 642 en 2021 et 150 040 en 2022).

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.

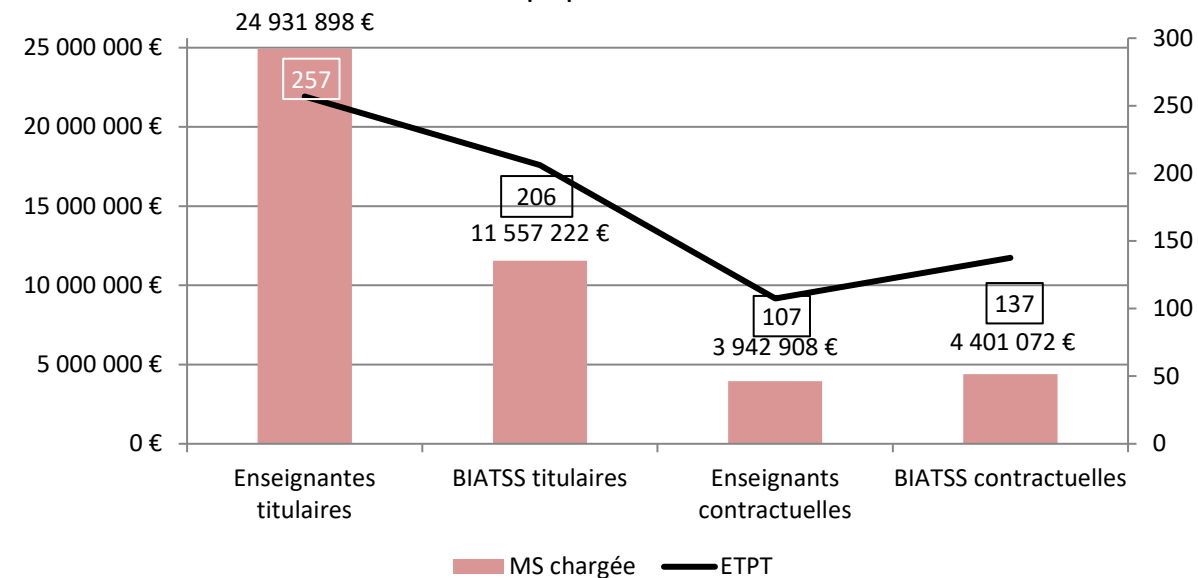
le GVT négatif qui traduit l'incidence négative sur la masse salariale du remplacement des fonctionnaires partis à la retraite (en haut de la grille salariale) par des nouveaux (en bas de cette même grille, donc moins bien payés).

Le GVT solde est la différence entre les deux.

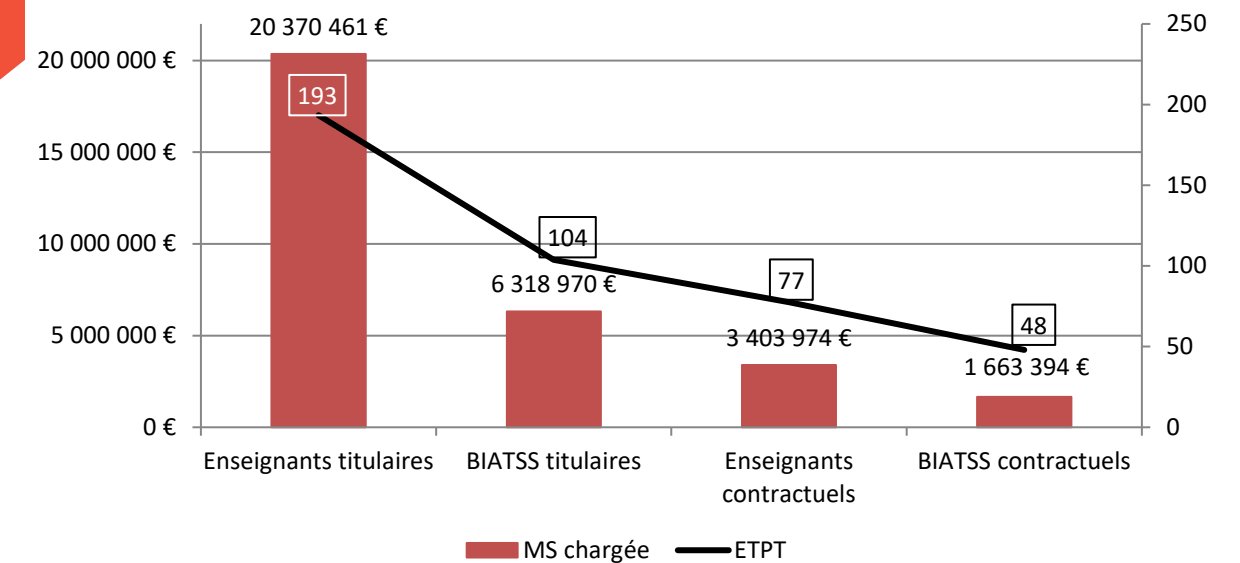
Le GVT de l'établissement est longtemps resté contenu depuis le passage à l'autonomie en 2011. Cependant il faut garder à l'esprit que l'accroissement du nombre de titulaires BIATSS (en proportion de la population), qui a contribué à masquer la progression importante de l'indice moyen de chacune des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

MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION (données 2021 et 2022)

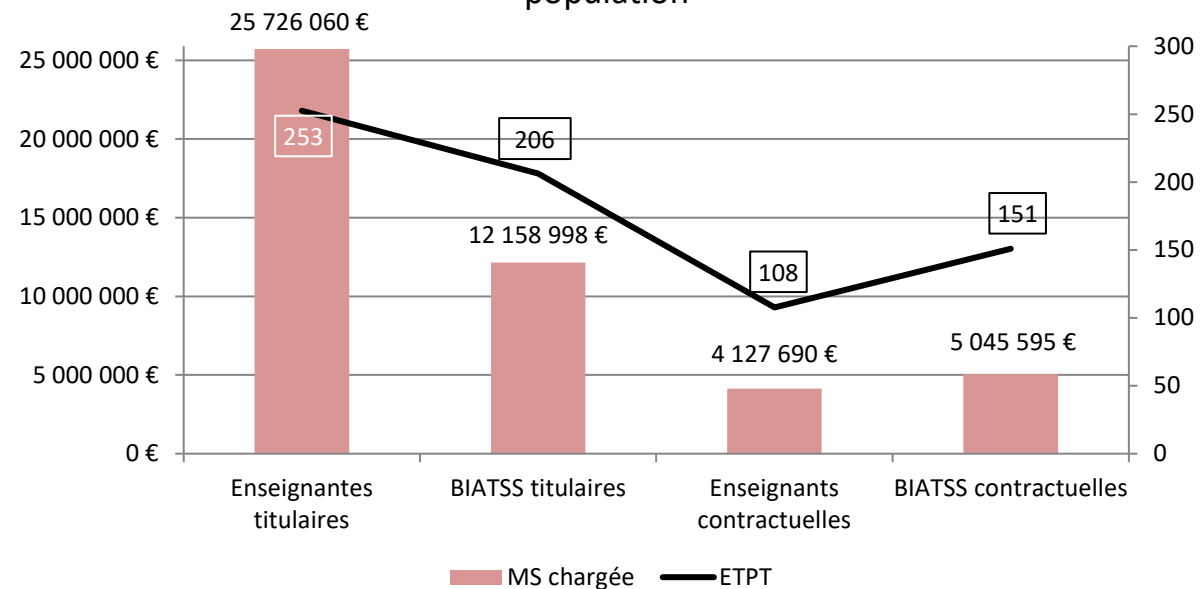
Masse salariale & effectifs 2021 des femmes par type de population



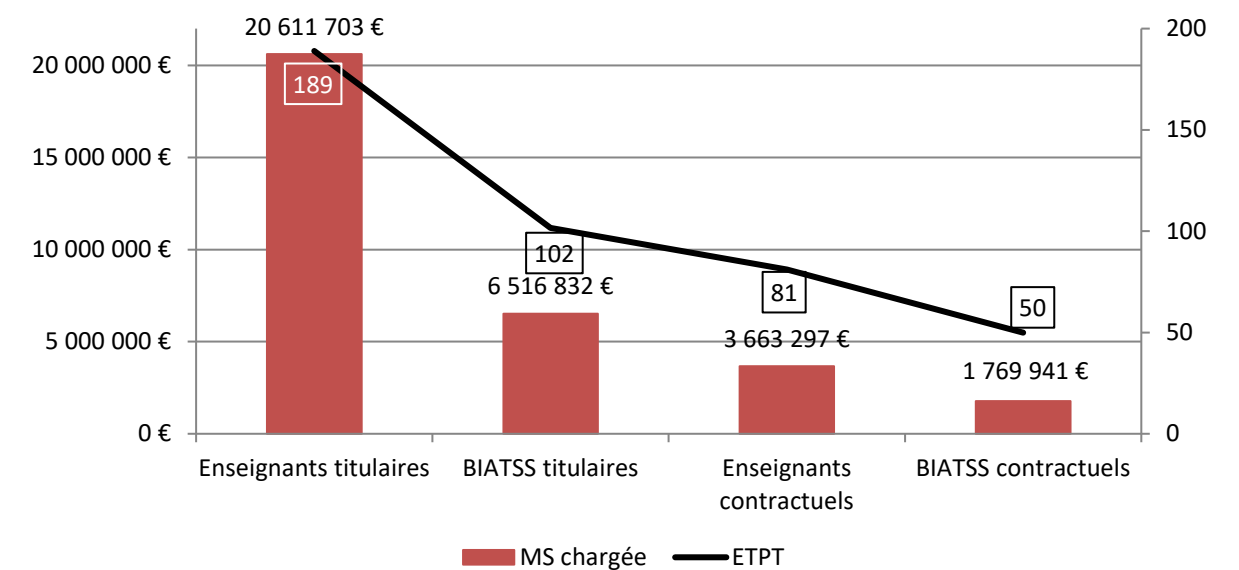
Masse salariale & effectifs 2021 des hommes par type de population



Masse salariale & effectifs 2022 des femmes par type de population



Masse salariale & effectifs 2022 des hommes par type de population



Années 2021 / 2022	% de la masse salariale par type de population (2021/2022)	% des ETPT par type de population (2021/2022)	Part des femmes dans la masse salariale par type de population (2021/2022)	Part des femmes en ETPT par type de population (2021/2022)
Enseignants titulaires	57 % / 57 %	40 % / 39 %	55 % / 56 %	57 % / 57 %
BIATSS titulaires	23 % / 23 %	27 % / 27 %	65 % / 65 %	67 % / 67 %
Enseignants contractuels	9 % / 10 %	16 % / 17 %	54 % / 53 %	58 % / 57 %
BIATSS contractuels	8 % / 8 %	16 % / 18 %	73 % / 74 %	74 % / 75 %
Vacataires	3 % / 3 %	0 %	53 % / 55 %	0 %
Total	100 %	100 %		

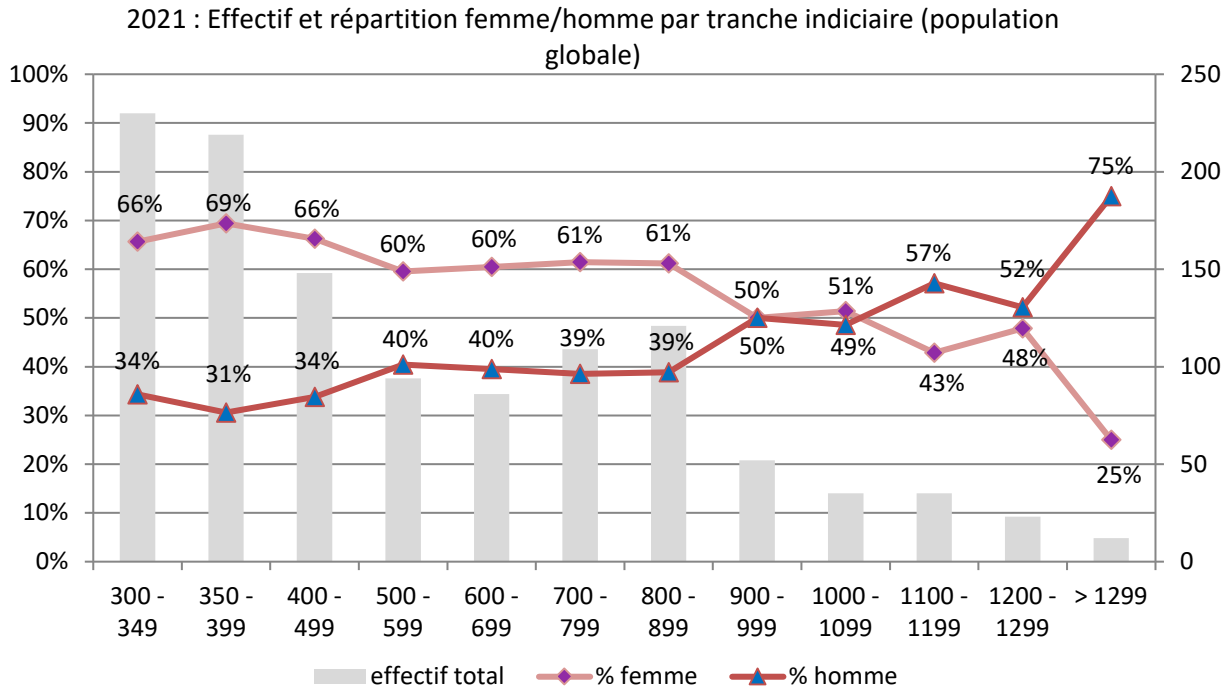
>> **Enseignants** = **54,1 M€** en 2022 (52,6 en 2021) pour 630 ETPT (635 en 2021), soit en moyenne un coût de 85 884 € par ETPT (82 883 € en 2021)

>> **BIATSS** = **25,5 M€** (23,9 en 2021) pour 509 ETPT soit 50 119 € par ETPT (48 323€ en 2021)

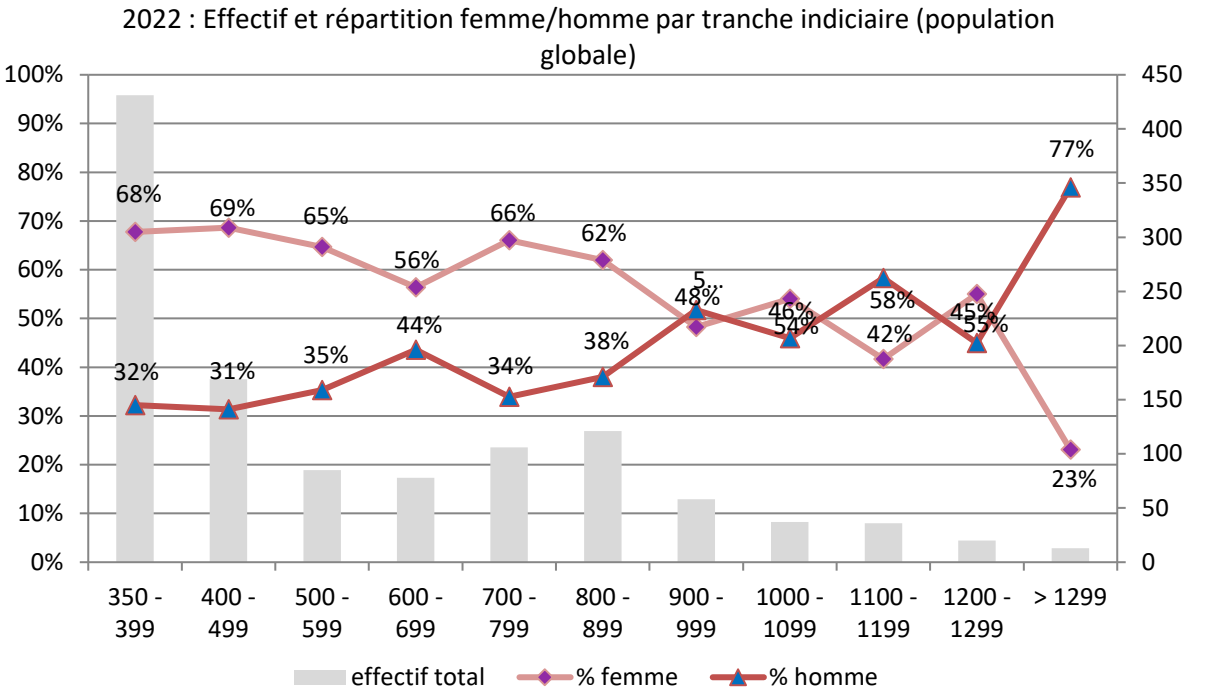
>> **Évolution 2021/2022** : le nombre total de BIATSS (titulaires et contractuels) augmente significativement (+9 ETPT) alors que 2021 marquait une stagnation. Tout comme en 2021, le volume des contractuels augmente en 2022 alors que les titulaires diminuent. Côté enseignants, la variation s'avère négative : -5 ETPT en 2022 avec le même découpage (hausse des contractuels et baisse des titulaires).



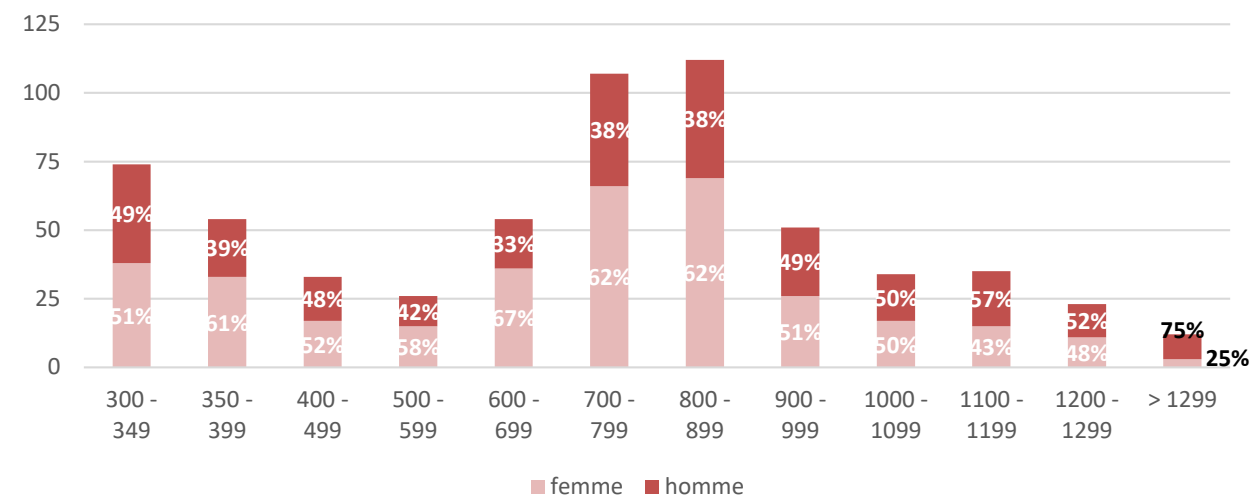
En 2022, les femmes représentent **63%** des effectifs (en ETPT) mais seulement 59 % de la masse salariale.
L'explication reste la même : une surreprésentation importante des femmes chez les BIATSS et notamment contractuels.



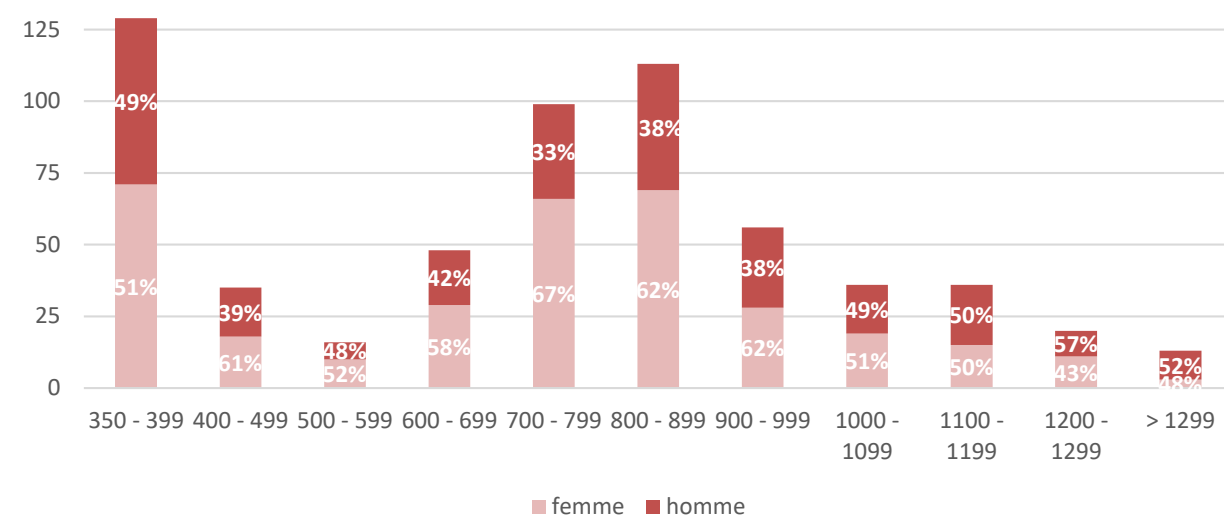
Note de lecture : Les effectifs par tranche indiciaire (colonnes rouges) se lisent avec l'axe de droite du graphique ; la part femme/homme à l'intérieur de chaque tranche correspondant à l'axe de gauche du graphique.
Par exemple, parmi les 230 agents ayant un indice de rémunération compris entre 300 et 349, 66 % sont des femmes.



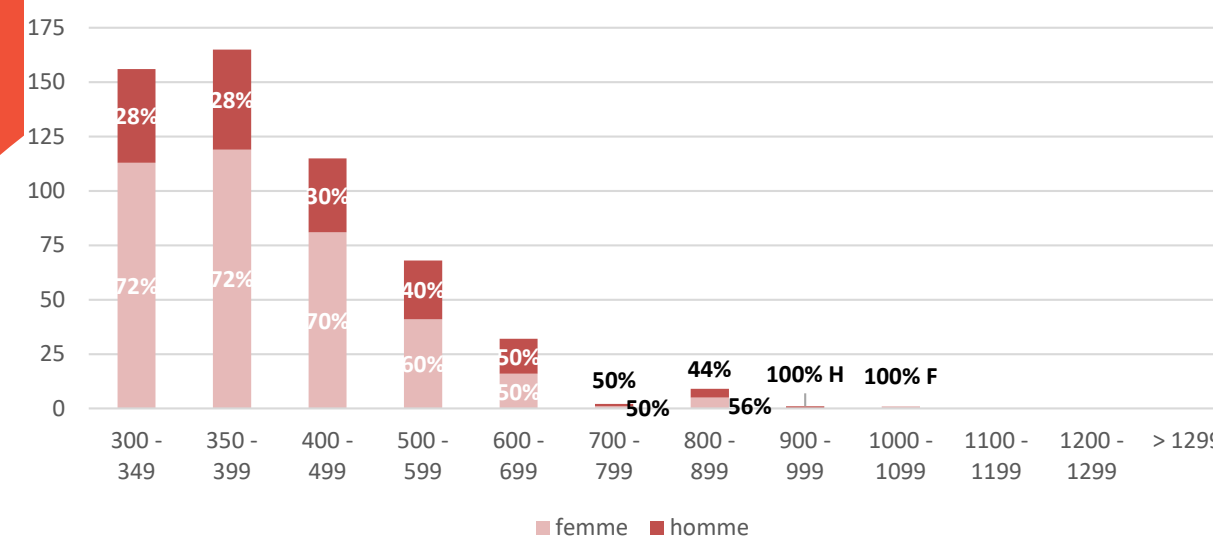
2021 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire
(enseignants)



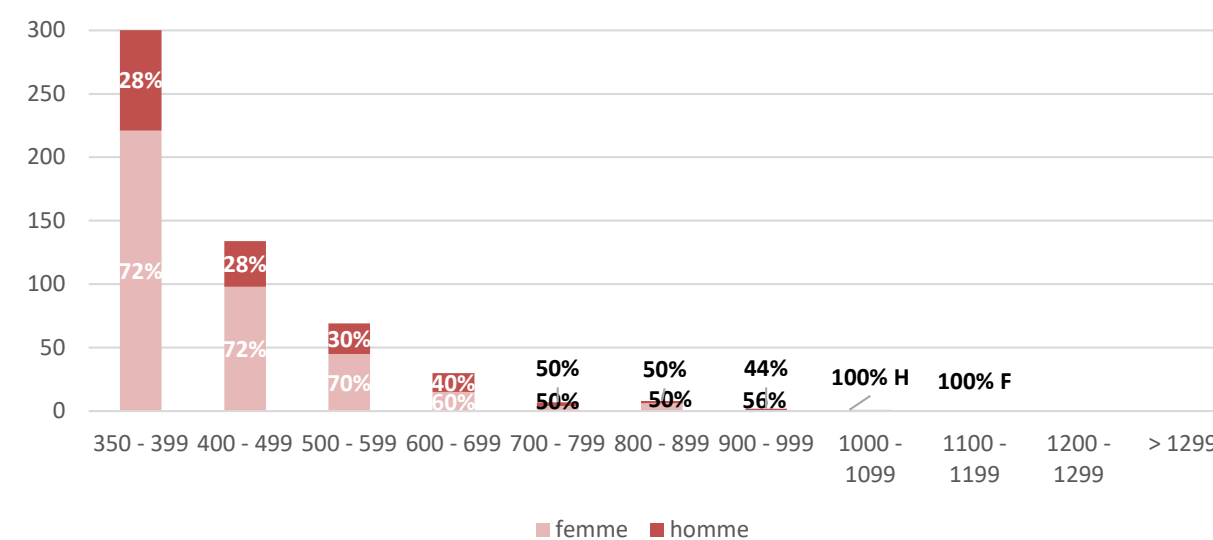
2022 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire
(enseignants)



2021 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire (BIATSS)



2022 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire (BIATSS)



ANALYSE DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES PERÇUES (hors cotisations patronales)

Population des enseignants (en moyenne pour 1 ETPT)

ENSEIGNANTS PAR CORPS en 2021	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par ETPT
ASS-PR&MCF	38 191 €	4 028 €	2 237 €	44 455 €
ATER	27 601 €	118 €	1 930 €	29 650 €
CONTRACTUEL CDD	21 693 €	2 037 €	1 135 €	24 865 €
CONTRACTUEL CDI	27 119 €	3 330 €	1 715 €	32 164 €
DOCTORANT CONTRAC- TUEL	22 499 €	1 975 €	300 €	24 775 €
LECTEUR	18 587 €	1 331 €	827 €	20 745 €
MCF	45 109 €	2 441 €	3 451 €	51 001 €
POST.DOC/CHERCHEUR CDD	31 662 €	697 €	1 635 €	33 994 €
PR	63 067 €	1 460 €	4 998 €	69 525 €
PR BI-ADM.AG	35 870 €	5 665 €	2 689 €	44 224 €
PR EPS	38 447 €	6 025 €	1 715 €	46 187 €
PRAG	44 477 €	2 416 €	2 072 €	48 966 €
PRCE	38 010 €	1 998 €	1 950 €	41 959 €
PROF.LYCEE.PROF	37 158 €	2 969 €	4 175 €	44 302 €
PROFESSEUR INVITE				
Total	42 109 €	2 178 €	2 910 €	47 197 €

ENSEIGNANTS PAR CORPS en 2022	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brutpar ETPT
ASS-PR&MCF	41 240 €	3 986 €	1 282 €	46 508 €
ATER	28 814 €	0 €	1 747 €	30 561 €
CONTRACTUEL CDD	23 203 €	2 358 €	711 €	26 272 €
CONTRACTUEL CDI	28 387 €	4 650 €	1 127 €	34 164 €
DOCTORANT CONTRAC- TUEL	22 662 €	1 963 €	239 €	24 864 €
LECTEUR	20 248 €	1 743 €	252 €	22 243 €
MCF	46 348 €	2 192 €	5 360 €	53 901 €
POST.DOC/CHERCHEUR CDD	34 263 €	0 €	2 663 €	36 925 €
PR	64 809 €	1 448 €	6 968 €	73 225 €
PR BI-ADM.AG	38 245 €	7 545 €	2 797 €	48 587 €
PR EPS	39 370 €	8 415 €	2 554 €	50 339 €
PRAG	45 551 €	2 817 €	2 633 €	51 000 €
PRCE	39 675 €	2 066 €	2 409 €	44 150 €
PROF.LYCEE.PROF	37 930 €	8 878 €	4 712 €	51 520 €
PROFESSEUR INVITE				
Total	43 106 €	2 211 €	4 042 €	49 358 €

Population des BIATSS (en moyenne pour 1 ETPT)

BIATSS PAR CORPS en 2021	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par ETPT
ADJENES	21 699 €	38 €	3 447 €	25 184 €
ADMINISTRATEUR	46 537 €	0 €	16 491 €	63 028 €
ADT RF	21 542 €	16 €	3 493 €	25 052 €
AGENT COMPTABLE	47 656 €	0 €	21 742 €	69 398 €
APPRENTI	13 778 €	0 €	26 €	13 804 €
ASI	28 479 €	0 €	6 588 €	35 066 €
ATTACHE	35 268 €	0 €	8 035 €	43 303 €
BAS	25 958 €	0 €	5 794 €	31 752 €
BIB	34 279 €	0 €	6 338 €	40 617 €
CONSERVATEUR	41 997 €	511 €	8 919 €	51 427 €
CONTRACTUEL CDD	21 391 €	198 €	727 €	22 317 €
CONTRACTUEL CDI	20 130 €	224 €	2 188 €	22 542 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	25 663 €	510 €	14 661 €	40 834 €
IGE	33 886 €	157 €	8 231 €	42 273 €
IGR	44 213 €	270 €	14 025 €	58 508 €
MAGASINIER	22 567 €	0 €	3 601 €	26 167 €
SAENES	25 228 €	0 €	4 576 €	29 803 €
DGS	62 811 €	0 €	30 325 €	93 136 €
TECH RF	24 349 €	281 €	5 426 €	30 055 €
Total	24 850 €	150 €	4 327 €	29 326 €

BIATSS PAR CORPS en 2022	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par ETPT
ADJENES	22 533 €	78 €	4 317 €	26 928 €
ADMINISTRATEUR	48 890 €	0 €	16 705 €	65 595 €
ADT RF	22 021 €	4 €	4 469 €	26 494 €
AGENT COMPTABLE	48 602 €	0 €	22 103 €	70 705 €
APPRENTI	16 636 €	0 €	175 €	16 811 €
ASI	29 548 €	9 €	7 155 €	36 712 €
ATTACHE	34 024 €	0 €	8 740 €	42 764 €
BAS	26 815 €	0 €	5 316 €	32 131 €
BIB	34 867 €	0 €	7 466 €	42 333 €
CONSERVATEUR	44 727 €	442 €	9 714 €	54 883 €
CONTRACTUEL CDD	22 434 €	126 €	768 €	23 328 €
CONTRACTUEL CDI	21 383 €	179 €	1 482 €	23 044 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	26 800 €	372 €	12 756 €	39 928 €
IGE	34 743 €	89 €	9 597 €	44 430 €
IGR	44 324 €	239 €	14 172 €	58 734 €
MAGASINIER	23 499 €	0 €	4 314 €	27 813 €
SAENES	26 129 €	0 €	5 590 €	31 719 €
DGS	63 562 €	0 €	30 306 €	93 867 €
TECH RF	24 855 €	240 €	5 992 €	31 086 €
Total	25 642 €	113 €	4 689 €	30 444 €

PRIMES DES TITULAIRES BIATSS (décembre 2021 et 2022)

Montant mensuel IFSE planche

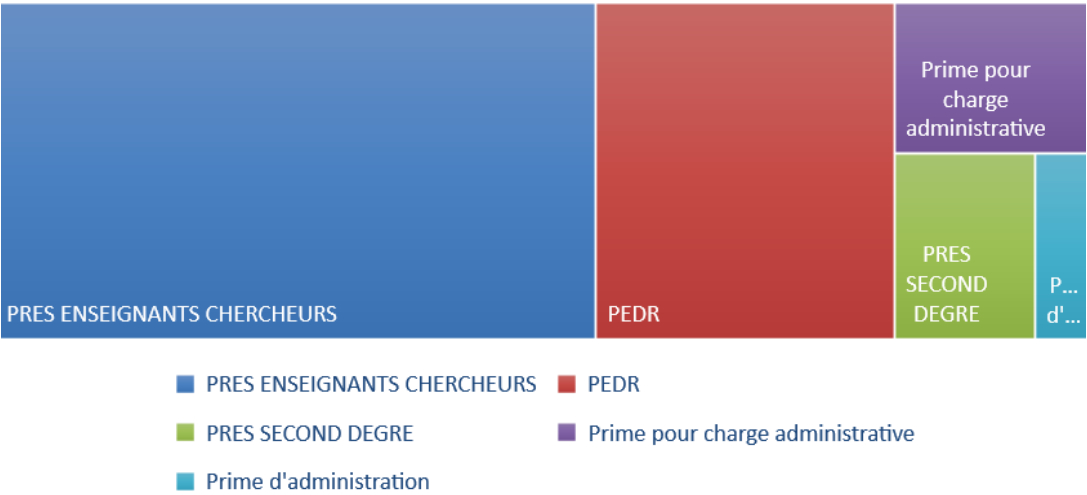
CATEGORIE	GRADES	2021	2022
1	IGR HC	692,00	697,00
	CONSERVATEUR EN CHEF	692,00	697,00
	ATTACHE HC	692,00	697,00
	IGR 1C	692,00	697,00
2	APAENES	625,00	697,00
	IGR 2C	625,00	697,00
	CONSERVATEUR	625,00	697,00
3	IGE HC	524,00	586,00
	ADAENES	524,00	586,00
	BIBLIOTHECAIRE	524,00	586,00
	IGE CN	524,00	586,00
4	ASI	416,00	467,00
5	TECH CE	361,00	406,00
	SAENES 3° GRADE (CE)	361,00	406,00
	BIBAS CE	361,00	406,00
	TECH CS	361,00	406,00
	SAENES 2° GRADE (CS)	361,00	406,00
	BIBAS CS	361,00	406,00
6	TECH CN	361,00	406,00
	SAENES 1 ^{er} GRADE (CN)	361,00	406,00
	BIBAS CN	361,00	406,00
7	ATRF P1	263,00	296,00
	ATRF P2	263,00	296,00
	ATRF	263,00	296,00
	ADJENES P1	263,00	296,00
	ADJENES P2	263,00	296,00
	ADJENES	263,00	296,00
	MAGASINIER P1	263,00	296,00
	MAGASINIER P2	263,00	296,00
	MAGASINIER	263,00	296,00

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.
Ils sont revalorisés au minimum tous les 3 ans.

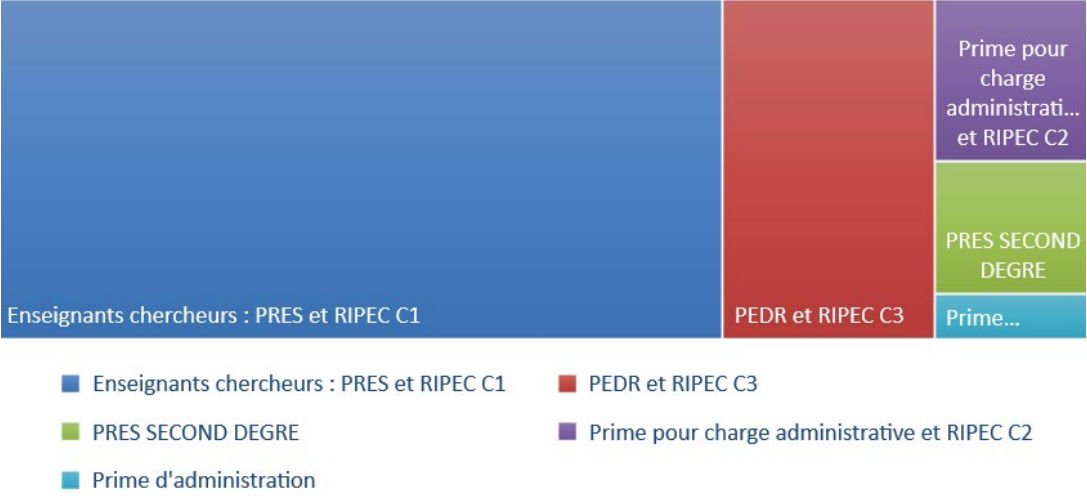
En 2011, l'université Bordeaux Montaigne a créé un régime indemnitaire propre aux contractuels BIATSS. Ce régime s'est traduit par l'octroi d'une prime annuelle, initialement d'un montant de 250 €. Elle est, en 2022, de 341 € pour les CDD et 816 € pour les CDI, sans distinction de grade ou de fonction.
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 2021



Proportion des montants versés au titre des principales primes et indemnités des enseignants titulaires en 2022



★ PRES et RIPEC C1 à compter de 2022 (composante fonctionnelle)

En 2021, le montant de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) a été revalorisé pour passer de 629,98 € pour un temps plein à **1 175 €** pour un MCF, **920 €** pour un PR et **773 €** pour un PRAG/PRCE. En 2021, elle est toujours versée 2 fois par an, quel que soit le statut (titulaire/contractuel) ou le grade concerné.

En 2022, la mise à œuvre du RIPEC, pour les enseignants chercheurs, s'est accompagnée d'une importante revalorisation de la composante fonctionnelle (C1), anciennement PRES (cf synthèse de l'évolution 2021-2022). Ainsi, d'un montant total de **823 000 €** en 2021, cet indemnitaire fonctionnel a représenté une dépense de **1 445 000 €** en 2022 pour un nombre de bénéficiaires en légère baisse (454 contre 460 en 2021). Il est à noter que les enseignants du second degré ont conservé la PRES qui a été revalorisée.

★ PEDR (Prime d'encadrement doctoral et de recherche) et RIPEC C3 à compter de 2022

360 847 € en 2021 et **387 437 €** en 2022
67 bénéficiaires dont 36 femmes en 2021

★ PCA (Primes de charges administratives) et RIPEC C3 à compter de 2022

106 500 € en 2021 et **137 403 €** en 2022
27 bénéficiaires dont 13 femmes en 2021

★ PA (Primes d'administration)

37 238 € en 2021 et **37 889 €** en 2022
2 bénéficiaires

PRIMES STATUTAIRES DES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

★ PRES ATER

22 678 € en 2021 et **19 003 €** en 2022
23 bénéficiaires et **18 bénéficiaires**

Le montant individuel n'a pas évolué en 2022, contrairement celui des titulaires du second degré, se maintenant à **1 260 €** annuel.

★ PRES enseignants associés à temps plein

5 040 € en 2021 et en 2022
4 bénéficiaires

BOÎTE À OUTILS

Développement des sigles

► ACCIDENT DE SERVICE

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

► ACCIDENT DE TRAVAIL

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

► **AAE** > Attaché d'Administration de l'État (ex ADAENES)
Corps de catégorie A de la filière AENES.

► **ADJAENES** > Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
Corps de catégorie C de la filière AENES.

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

► AGENT

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

► **AMUE** > Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

► **ARTT** > Aménagement et Réduction du Temps de Travail

► **ASI** > Assistant Ingénieur
Corps de catégorie A de la filière ITRF au même titre que IGE et IGR.

► ASSOCIÉ

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

► **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 ».

et définitions

► **BIATSS** > Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
Ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants de l'université. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels **BIATSS**.

► **BIB** > Bibliothécaire
Corps de catégorie A de la filière Bibliothèques avec les Conservateurs et Conservateurs généraux.

► **BIBAS** > BIBliothécaire Assistant Spécialisé
Corps de catégorie B de la filière Bibliothèques. Regroupe les anciens BAS, Bibliothécaires Adjoints Spécialisés et les AB, Assistants de bibliothèques.

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

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

► **CAP** > Commission Administrative Paritaire

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

► CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE

Il en existe 3 : A, B et C.

► **CCPANT** > Commission Consultative Paritaire des Agents non Titulaires

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

► **CET** > Compte Épargne Temps

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

► **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).

► 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.

► 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.

► IATU

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

► IE voir IGE

► 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.

► 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 réglementairement, 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 technique particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant

à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent. Son intérêt est notamment d'ouvrir un droit à un « supplément de pension ». Autrement dit, la NBI améliore le montant de la retraite de l'agent.

► **PEPS** > Professeur d'Éducation Physique et Sportive

► **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.

► **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.

► **PLP** > Professeur de Lycée Professionnel

► **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 1^{er} 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'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers.

► 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**.

► 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** > **TECH**nicien
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.

