



Rapport social unique 2023

**Direction des Ressources Humaines
Cellule d'aide au pilotage**

Période du 1^{er} janvier 2023
au 31 décembre 2023

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**
Lydie Alonso
(Directrice - CAP)
Sarah Israel
(Analyse charges enseignements et heures complémentaire - CAP)
Julien Paris
(Chargé du pilotage de la masse salariale - CAP)
Sylvie Butin
(Responsable - DRH - Pôle BIATSS)
Karine Flavier
(Responsable - DRH - Pôle enseignant)
Véronique Seres-Vilaverde
(Chargée de développement RH - DRH)
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)
Teddy Auly
(Responsable du PHSE)

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

► **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 l'année civile 2023, à savoir du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023. Lorsque c'était pertinent et possible, les années 2021 et 2022 ont été citées en référence.

Pour certaines thématiques, une date d'observation est nécessaire. La date d'observation est le 31 décembre 2023.

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 des logiciels WIN-PAIE, PECHE et GRH-Envoi-Paye. Les données relatives à la formation proviennent du logiciel LAGAF.

Le Rapport social unique (RSU) est élaboré à partir des données de la Base de données sociales (BDS) produite pour l'année civile 2023.

La BDS inclut des données relatives à l'ensemble des personnels de l'Université Bordeaux Montaigne et aux instances représentatives concernées par la consultation de ces données. Conformément à l'arrêté du 7 mai 2021, les indicateurs contenus dans la BDS sont regroupés selon 10 thématiques : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, action sociale, dialogue social et discipline.

La base de données sociales 2023 a été mise à disposition des membres du Comité social d'administration d'établissement (CSAE) lors de la séance du 13 mai 2025.

La charte de mise en œuvre de la BDS et du RSU a été présentée à l'occasion du CSAE du 31 mars 2025.

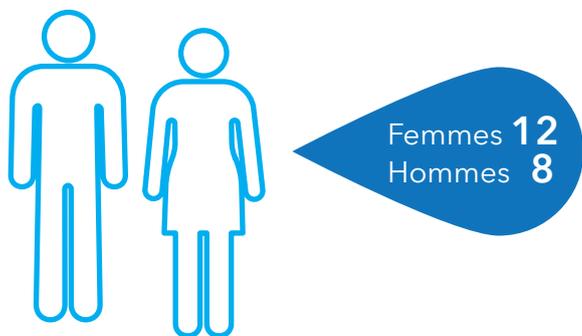
SOMMAIRE

► POLITIQUE SOCIALE	7-14
Instances du dialogue social	8
Instance et acteurs de l'action sociale	9
Droit de grève	10
► PERSONNELS	17-35
Emplois	18
Effectifs	21
Caractéristiques de certaines populations	32
► DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	37-57
Recrutement	38
Avancement de carrière	42
Développement des compétences	48
Entrées et sorties des personnels	53
► CONDITIONS DE TRAVAIL	59-85
Temps de travail	60
Télétravail	61
Temps partiel	63
Congés	67
Compte épargne-temps	72
Décharges et modulations de service	74
Heures complémentaires par composante d'enseignement	76
Santé au travail	79
► MASSE SALARIALE	87-103
Contexte et périmètre de la masse salariale	88
ETPT ou Équivalent Temps Plein Travaillé	88
Glissement Vieillesse Technicité - GVT	92
Masse salariale par type de population	93
Analyse des rémunérations brutes perçues 2023	98
Primes des titulaires BIATSS	100
Primes annuelles et indemnités des enseignants titulaires	101
Primes statutaires des enseignants non titulaires	103
► BOITE À OUTILS	105-115



POLITIQUE
SOCIALE

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION D'ÉTABLISSEMENT (CSAE)



► Nombre de réunions

2019 / 2020	2020 / 2021	2021 / 2022	2023
9*	9	10	11

* Dont une séance commune CT/CHSCT

► Nombre de membres et composition

Élus pour **4 ans**

Élection : **8 décembre 2022**

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, le politique de gestion de ressources humaines et la politique sociale 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. Le premier CSAE a eu lieu le 24 janvier 2023.

► Thématiques

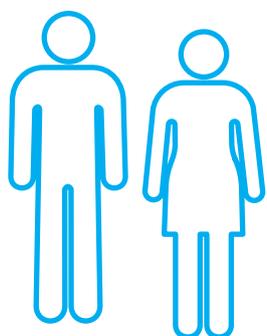
- Organisation et fonctionnement de l'établissement ;
- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- évolutions technologiques et des méthodes de travail, et leur incidence sur les personnels ;
- grandes orientations en matière de politique indemnitaire (objectifs, critères...)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

► Liste non exhaustive des thématiques sociales abordées en 2023 dans le cadre des réunions du CSAE

- Adoption du Règlement intérieur du CSAE ;
- mesures indemnitaires en faveur des BIATSS contractuels ;
- plan de développement des compétences 2023 ;
- évolution organigramme de la DSIN ;
- campagne d'emploi des personnels BIATSS et des enseignants-chercheurs ;
- campagne d'emploi des enseignants du second degré ;
- forfait mobilités durables ;
- politique de CDIisation anticipée des personnels BIATSS contractuels ;
- bilan et perspectives de la mobilité interne ;
- autorisations spéciales d'absence ;
- aides sociales à initiative de l'université ;
- création et statuts de la CLEFF ;
- RIPEC C2 ;
- mise à jour des statuts de l'université ;
- élection des représentants du personnel siégeant au conseil médical départemental ;
- contrat pluriannuel 2022-2027.

FORMATIONS SPÉCIALISÉES EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (F3SCT)

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 sont effectives depuis janvier 2023, à la suite de l'installation du CSA mentionné dans la partie précédente.



Femmes **11**
Hommes **9**

► Nombre de réunions

	2019/ 2020	2020 / 2021	2021 / 2022		2023
CHSCT	5*	9	7	F3SCT	4

* Dont une séance commune CT/CHSCT

► Nombre de membres et composition

Élus pour **4** ans

Élection : 8 décembre 2022

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

10 représentants des personnels (voix
délibératives) + **10** suppléants

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

► 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.

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

.....
Les CPE ne se sont pas réunies en 2023.

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 (+ **4** suppléants)

La CCP-AC ne s'est pas réunie en 2023.

COMMISSION LOCALE D'ACTION SOCIALE (CLAS)

► Bilan pour l'année 2023

Dépense annuelle du budget de la CLAS : **22 641 €** (**10 530 €** en 2021 et **19 900 €** en 2022).

Le nombre d'agents ayant bénéficié du soutien de la CLAS est de **36** (**17** en 2021 et **30** en 2022).

40 aides ont été octroyées en 2023 (sont comptées les avances transformées en aides) (**20** en 2021 et **35** en 2022).

6 prêts ont été octroyés en 2023 (**12** en 2021 et **8** en 2022).

Montant moyen de l'aide : **566,03 €** en 2023 (**554 €** en 2021 et **568 €** en 2022).

Montant moyen de l'avance : **600 €** (**450 €** en 2021 et **495 €** en 2022).

Soutien de la CLAS / Montants et pourcentages des aides accordées par catégorie de personnels

CATÉGORIES DE PERSONNELS	MONTANTS DES AIDES 2021	% 2021	MONTANTS DES AIDES 2022	% 2022	MONTANTS DES AIDES 2023	% 2023
Contractuel C	1 800,00 €	17,09 %	5 000,00 €	25,13 %	6 950,00 €	30,70 %
Contractuel B	1 630,00 €	15,48 %	1 700,00 €	8,54 %	3 200,00 €	14,13 %
Contractuel A	2 200,00 €	20,89 %	4 800,00 €	24,12 %	2 400,00 €	10,60 %
Contractuel étudiant					1 500,00 €	6,63 %
Titulaire catégorie C	3 300,00 €	31,34 %	6 600,00 €	33,17 %	4 900,00 €	21,64 %
Titulaire catégorie B	1 000,00 €	9,50 %	1 800,00 €	9,05 %	1 800,00 €	7,95 %
Titulaire catégorie A	600,00 €	5,70 %	-	0,00 %	1 891,00 €	8,35 %
Total	10 530,00 €	100,00 %	19 900,00 €	100,00 %	22 641,00 €	100,00 %

► Prestations d'action sociale

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

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

Les actions culturelles et sportives sont portées conjointement par le DAPS et par le service universitaire des actions culturelles.

Les dépenses consacrées à l'action sociale pour 2023 s'élèvent à **101 782,03 €**.

Dépenses action sociale	2021	2022	2023	%
Arbre de Noël	4 970,00 €	8 494,99 €	6 705,86 €	6,59 %
Intervention CESF	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 %
Plateforme Avantages Employés	1 200,00 €	4 800,00 €	4 800,00 €	4,72 %
Sorties du personnel	1 475,00 €	1 340,00 €	1 300,00 €	1,28 %
Restauration	7 506,00 €	9 630,80 €	8 263,12 €	8,12 %
APEH/AJAH	13 851,69 €	17 847,08 €	14 016,24 €	13,77 %
Prestations sociales (PIM/ASIU)	16 817,10 €	24 175,39 €	12 613,98 €	12,39 %
CLAS	10 530,00 €	19 900,00 €	22 641,00 €	22,24 %
Ateliers culturels et sportifs des personnels	11 960,16 €	10 036,00 €	15 916,80 €	15,64 %
Crèche	10 133,00 €	14 119,00 €	10 875,03 €	10,68 %
Cadeau départ à la retraite des personnels	3 300,00 €	4 723,29 €	4 650,00 €	4,57 %
Total	81 742,95 €	115 066,55 €	101 782,03 €	100,00 %

Liste des sigles et acronymes utilisés dans le tableau

Allocation aux parents d'enfants handicapés

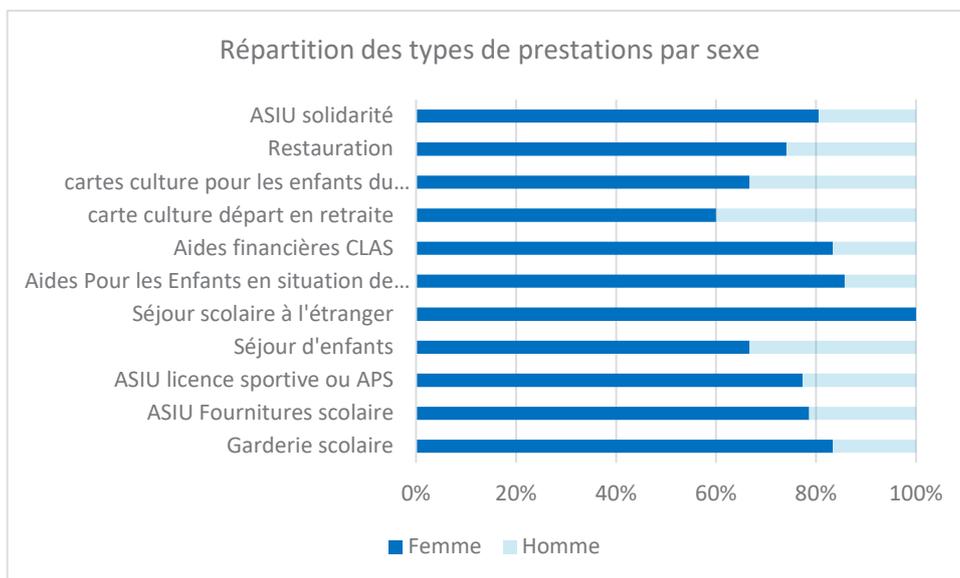
AJAH : allocation spéciale pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap poursuivant des études, en apprentissage ou en stage de formation professionnelle

PIM : Prestations interministérielles

ASIU : Aide sociale d'initiative universitaire

Les prestations interministérielles PIM sont versées chaque année à l'université par le MESR. Elles sont reversées aux bénéficiaires dans le cadre de l'action sociale. Les Aides Sociales 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 « Aide sociale de solidarité ») sont soumises au quotient familial.



Restauration

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

En 2023 le coût supporté par l'université s'élève à **8 263,12 €** pour **3 179** repas pris en charge.

► Droit de grève

Nombre de jours d'absence pour faits de grève en 2023 (correspondant à un mouvement de mobilisation nationale ou locale) par type de population

	Enseignants	BIATSS			Total jours de grève
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Titulaires	2	5	25	3	35
Contractuels		1	4	1	6
Total					41

Nombre d'agents grévistes par catégorie de population

	Enseignants	BIATSS			Total agents grévistes
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Titulaires	1	5	4	3	13
Contractuels		1	4	1	6
Total					19



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 titulaire ou contractuel.

► 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 2023 exprimés en ETPT est de : **996**

Emplois sous plafond État : **947,1 ETPT**

Emplois financés hors SCSP (ressources propres) : **200,2 ETPT**

Total : 1 147,3 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	Titulaires CDI		427,4
				11,4
	Non permanents	CDD	159,9	27,5
S/total EC		598,7	27,5	626,2
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS				-
BIATOSS	Permanents	Titulaires CDI		308,6
				37,9
	Non permanents	CDD	1,9	160,1
S/total Biatoss		348,4	172,7	521,1
Totaux		947,1	200,2	1 147,3
				Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat		996		

◆ Suivi des emplois

Le suivi des emplois s'exprime en ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé). Il correspond à l'ensemble des personnels de l'université rémunérés et en activité en tenant compte de leur quotité de 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.

◆ Par plafond d'emploi et par catégorie de personnels (année 2023)

Ens. /BIATSS		Corps	Janv.	Févr.	Mars.	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Aout	Sept.	Oct.	Nov.	Déc.	Moy.	
Emplois rémunérés sur plafond emploi Etat	Contract. Ens.	ASS-PR&MCF	24	24,5	24,5	24,5	24,5	24,5	24,5	24,5	24	24	24	24	24,3	
		ATER	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	24	24	24	24	23,0
		CDD	15	15	15	15	15	15	15	15	15	10	15	15	14	14,5
		CDI	10,9	10,9	10,9	10,4	10,9	10,9	11,4	11,6	12,2	12,1	12,1	12,1	12,1	11,4
		DOCT. CONTRACT	72	72	72	72	71	70	70	70	79	81	81	81	81	74,3
		LECTEUR	25	25	25	25	25	25	25	25	18	23	23	23	23	23,9
	Total Contract. Ens		169,4	169,9	169,9	169,4	168,9	167,9	168,4	168,6	167,2	179,1	179,1	178,1	171,3	
	Total Contract. BIATSS	CDD	2	2	2	2	2	2,7	2,7	2,7	2,7	1,7			1,9	
		CDI	37,1	35,6	35,7	33,7	33,7	33,8	34,8	35,7	35,9	60,3	39,1	39,1	37,9	
			39,1	37,6	37,7	35,7	35,7	36,5	37,5	38,4	38,6	62	39,1	39,1	39,7	
	Tit. Ens.	MCF	260,3	259	259	251,4	251	250,5	250,6	250	253,8	252,9	253,3	253,3	253,8	
		PR	105,8	105,8	105,8	113,6	113,6	113,6	112,6	112,6	111,6	109,6	109,1	108,6	110,2	
		PR BI-ADM.AG	2	2	2	2	2	2	2	2					1,3	
		PR EPS	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0	
		PRAG	30	30	30	30	30	30	30	29	33	33	33	33	30,9	
PRCE		21,8	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8	20,8	21,8	21,8	21,8	21,8	21,8	21,2	
PLP		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0		
Total Tit. Ens.		429,9	427,6	427,6	427,8	427,4	426,9	426	424,4	430,2	427,3	427,2	426,7	427,4		
Tit. BIATSS	ADIENES	32,4	32	31,9	32	31,9	32,4	32,4	32,4	29,9	29,5	29,5	29,5	31,3		
	ADMINIST.	2	2	2	2	1,7	1	2	2	2	2	2	2	1,9		
	ADT RF	73,5	72,5	72,4	73,4	71,5	71,6	72	72	71,5	71,5	69	70	71,7		
	AGENT COMPT.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0		
	ASI	18,3	20,3	20,3	19,8	19,8	19,3	19,3	19,3	18,3	18,3	18,3	18,3	19,1		
	ATTACHE	9	9	9	8,8	9	9	9	9	8	8	8	8	8,7		
	BAS	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	9,9	
	BIB	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	4,8	4,8	4,8	4,8	4,1		
	CONSERVATEUR	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6,8	6	6	6	6	6,5		
	IGE	60,6	61	61	60,9	61	61	61	61	60	62	62	62	62,2	61,2	
	IGR	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8	8,8	8,8	8,8	9,8	8,1	

Extraction logiciel WIN-PAIE

	MAGASIN.	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	8,4	
	SAENES	10,9	10,9	10,9	10,9	10,9	10,9	10,4	10,4	11,4	11,4	11,4	11,9	11,0	
	DGS	1	1	1	1	1	1	1	1			0,4	1	0,8	
	TECH RF	65,3	63,3	63,3	63,3	63,3	63,2	62,4	62,4	63,5	66,5	70,5	70,5	64,7	
	Total Tit. BIATSS	310,7	309,7	309,5	309,8	307,8	307,1	307,2	306,2	304,5	308,1	310	313,3	308,6	
Total 1		949,1	944,8	944,7	942,7	939,8	938,4	939,1	937,6	940,5	976,5	955,4	957,2	947,0	
Emplois rémunérés sur plafond emploi Ressources propres	Contract. Ens.	ATER	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0,9	
		CDD	20,1	20,7	20,9	20,9	20,9	21,2	21,3	21,4	13,8	21,8	21,8	22	20,6
		DOCT. CONTRACT	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	1	3,5
		POST.DOC/CHERCH. CDD	4	4	3,2	3	2	3	3	3	1	0	2	2	2,5
	Total Contract. Ens	29,1	30,7	30,1	29,9	27,9	29,2	29,3	29,4	18,8	23,8	25,8	26	27,5	
	Contract. BIATSS	APPRENTI	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3,3
		CDD	135,5	148,5	148,8	151,1	151	156,6	151,2	146,1	138,9	121,7	131,8	125,7	142,3
		CDI	8,3	9,3	9,3	9,5	9,5	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	31,5	31,5	12,7
		CONTRACT ETUDIANT	13,2	17,8	18,2	18,6	17	16,6	7,8	0,9	16,6	15,3	16,4	15,6	14,5
	Total Contract. BIATSS	160	178,6	179,3	182,2	180,5	184,8	170,6	158,6	167,1	149,6	183,7	177,8	172,7	
Total 2	189,1	209,3	209,4	212,1	208,4	214	199,9	188	185,9	173,4	209,5	203,8	200,2		
Total général	1 138,2	1 154,1	1 154,1	1 154,8	1 148,2	1 152,4	1 139,0	1 125,6	1 126,4	1 149,9	1 164,9	1 161,0	1 147,3		

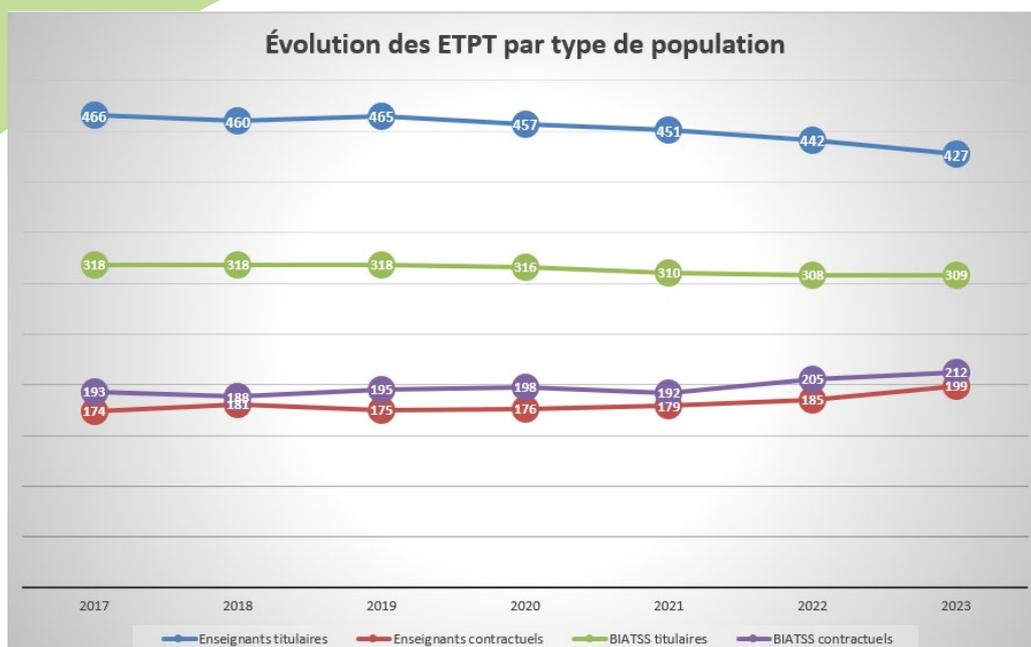
Les sigles et abréviations utilisés dans le tableau sont précisés dans la partie « Boîte à outils »

ETPT 2023 par type de population

	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23	Moyenne
BIATSS	509,8	526,0	526,5	527,6	523,9	528,5	515,3	503,2	510,1	519,7	532,7	530,2	521,1
EEC	628,4	628,2	627,6	627,1	624,2	624,0	623,6	622,4	616,1	630,1	632,1	630,7	626,2
Total	1 138,2	1 154,2	1 154,1	1 154,7	1 148,1	1 152,5	1 139,0	1 125,6	1 126,3	1 149,8	1 164,7	1 160,9	1 147,3

Les enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, représentent **54,6 %** des ETPT globaux constatés sur l'année 2023.

Évolution des ETPT par type de population



Source : Campagne d'emplois 2025 Volumétrie & Besoins exprimés - Réunion conjointe CDUR, CDUFRI et Collège des chefs de service, 15 octobre 2024. Auteurs : CAP/DRH

EFFECTIFS

Répartition des effectifs physiques rémunérés au 31/12/2023 par type de population et genre

	Femmes		Hommes		Total général	
	Effectif	% type pop.	Effectif	% type pop.	Effectif	% type pop.
Enseignants	388	48,68 %	290	62,63 %	678	53,81 %
BIATSS	409	51,32 %	173	37,37 %	582	46,19 %
Total général	797	100,00 %	463	100,00 %	1260	100,00 %

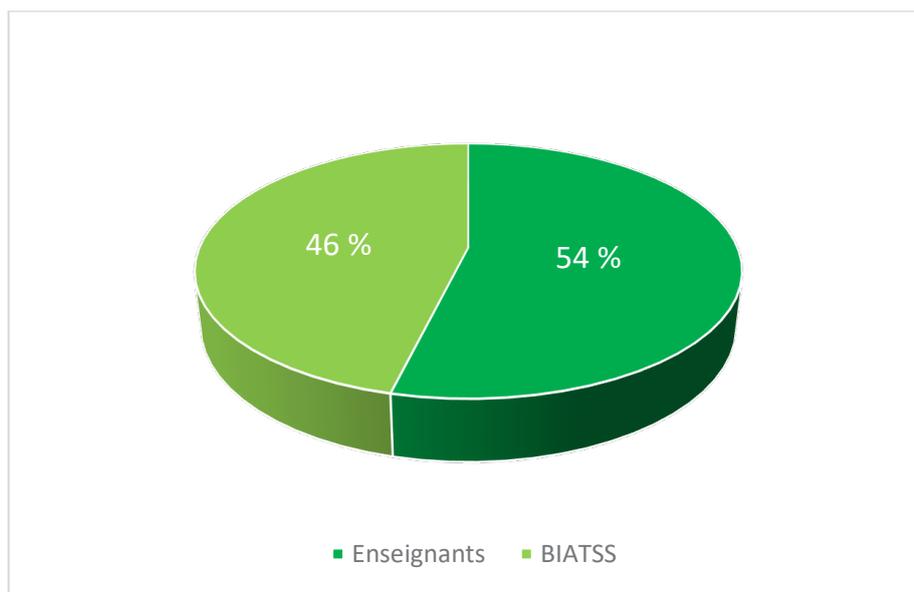
Rappels > Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021 et 31/12/2022 :

- 2021 : 528 BIATSS / 683 enseignants
- 2022 : 532 BIATSS / 683 enseignants

Effectifs non rémunérés

	Enseignant	BIATSS	Total
Congé parental	0	0	0
Détachement sortant	7	8	15
Disponibilité	5	3	8
Congé sans traitement	0	0	0
Total	12	11	23

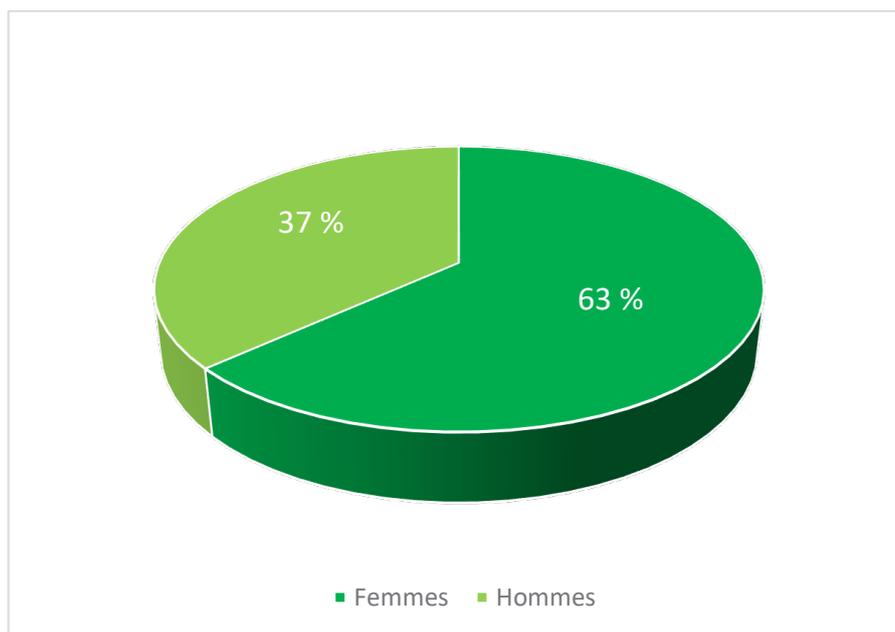
Effectif physique rémunéré au 31/12/2023 par type de population



Rappels > Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2021 et 31/12/2022 par type de population :

- 2021 : 44 % BIATSS / 56 % enseignants
- 2022 : 44 % BIATSS / 56 % enseignants

Effectif physique rémunéré au 31/12/2023 par genre



Rappels > Effectifs physiques rémunérés au 31/12/2022 par genre :

- 2022 : 62 % femmes / 38 % hommes

► Effectif titulaire

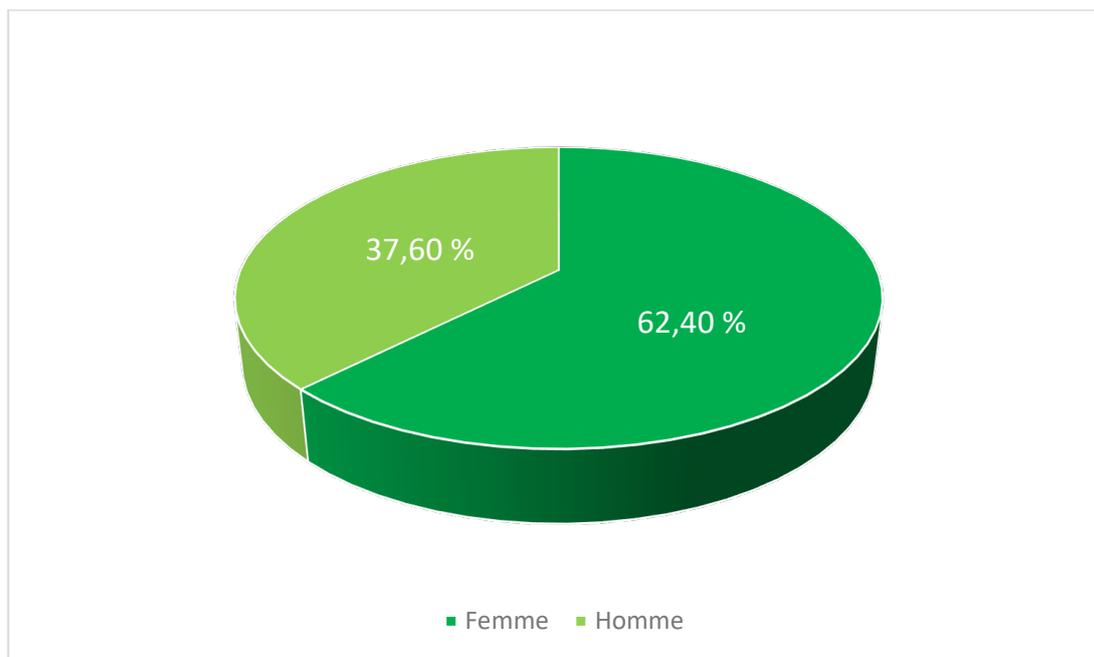
Répartition de l'effectif titulaire rémunéré au 31/12/2023 par corps et catégorie hiérarchique (personnes physiques)

	Catégorie hiérarchique et corps	Femme	Homme	Total
BIATSS	Titulaire BIATSS A+	12	9	21
	ADMINISTRATEUR	2		2
	AGENT COMPTABLE	1		1
	ATTACHE	2	1	3
	CONSERVATEUR	3	1	4
	IGR	3	7	10
	DGS	1		1
	Titulaire BIATSS A	60	35	95
	ASI	11	8	19
	ATTACHE	3	2	5
	BIB	4	1	5
	CONSERVATEUR		2	2
	IGE	42	22	64
	Titulaire BIATSS B	65	28	93
	BAS	7	3	10
	SAENES	10	2	12
	TECH RF	48	23	71
	Titulaire BIATSS C	83	29	112
	ADJENES	28	3	31
	ADT RF	48	24	72
MAGASINIER	7	2	9	
Total effectif Titulaire BIATSS	220	101	321	
Enseignants	PR	44	65	109
	MCF	160	95	255
	PRAG	24	9	33
	PR EPS	2	3	5
	PRCE	15	7	22
	PROF.LYCEE.PROF	3	2	5
	Total effectif Titulaire Enseignant	248	181	429
	Total effectif titulaire	468	282	750

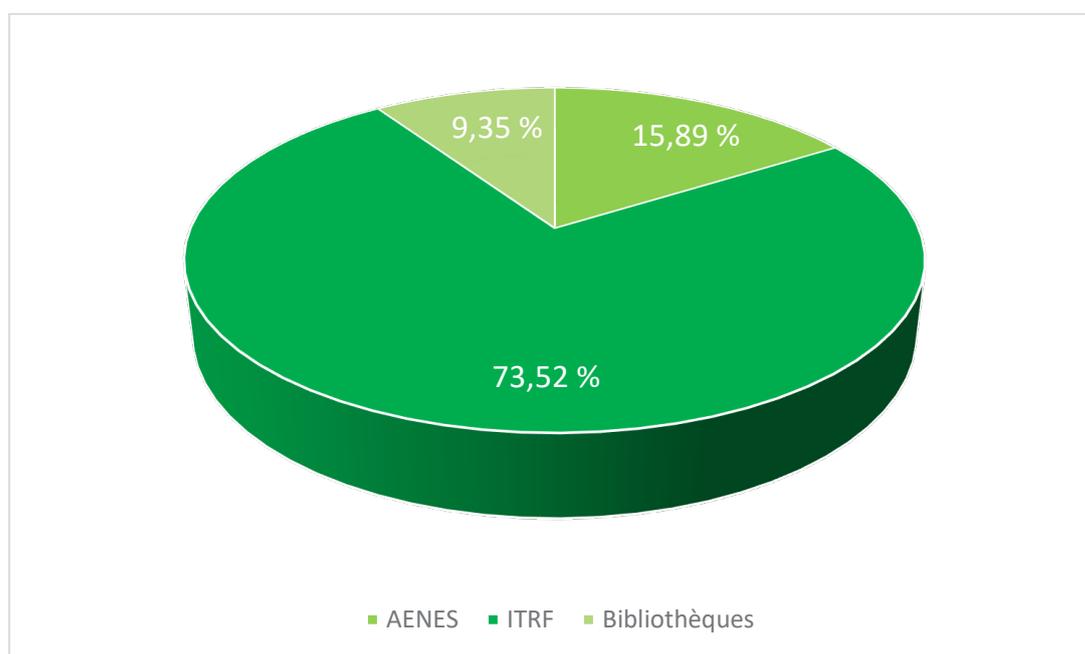
Rappels > Effectifs physiques titulaires rémunérés au 31/12/2021 et 31/12/2022 :

- 2021 : 773 titulaires
- 2022 : 748 titulaires

Répartition de l'effectif physique titulaire rémunéré au 31/12/2023 par genre



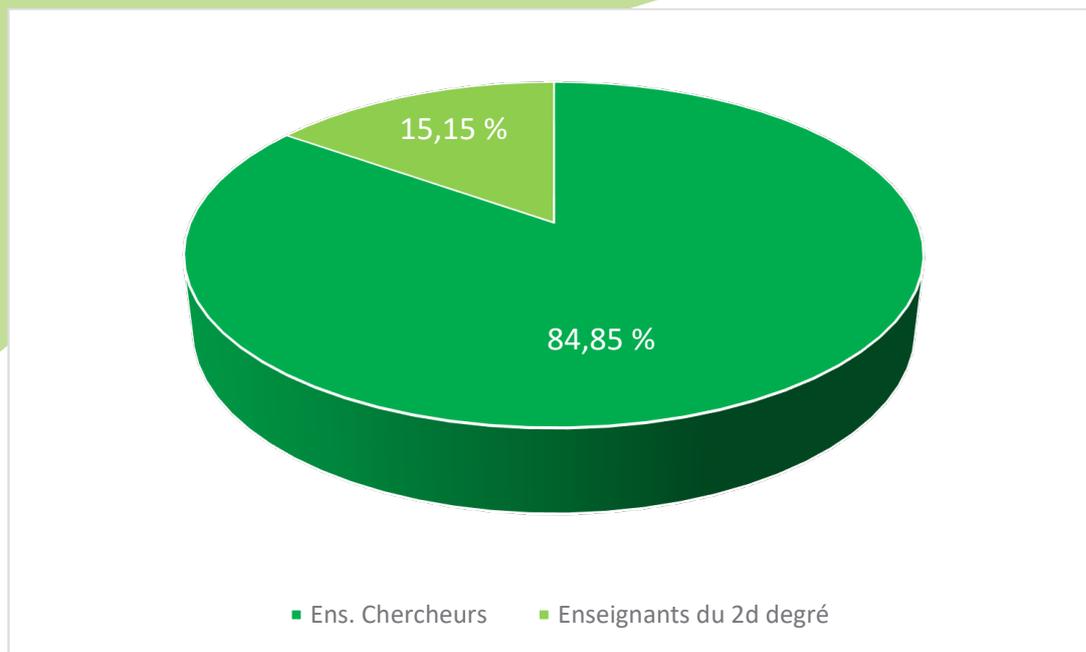
Répartition de l'effectif physique titulaire BIATSS rémunéré au 31/12/2023 par filière



Rappels > Effectif physique titulaire BIATSS rémunéré au 31/12/2022 par filière :

- ITRF : 72,06 %
- AENES : 17,14 %
- Bibliothèque : 9,52 %

Répartition de l'effectif physique titulaire enseignant rémunéré au 31/12/2023 par filière

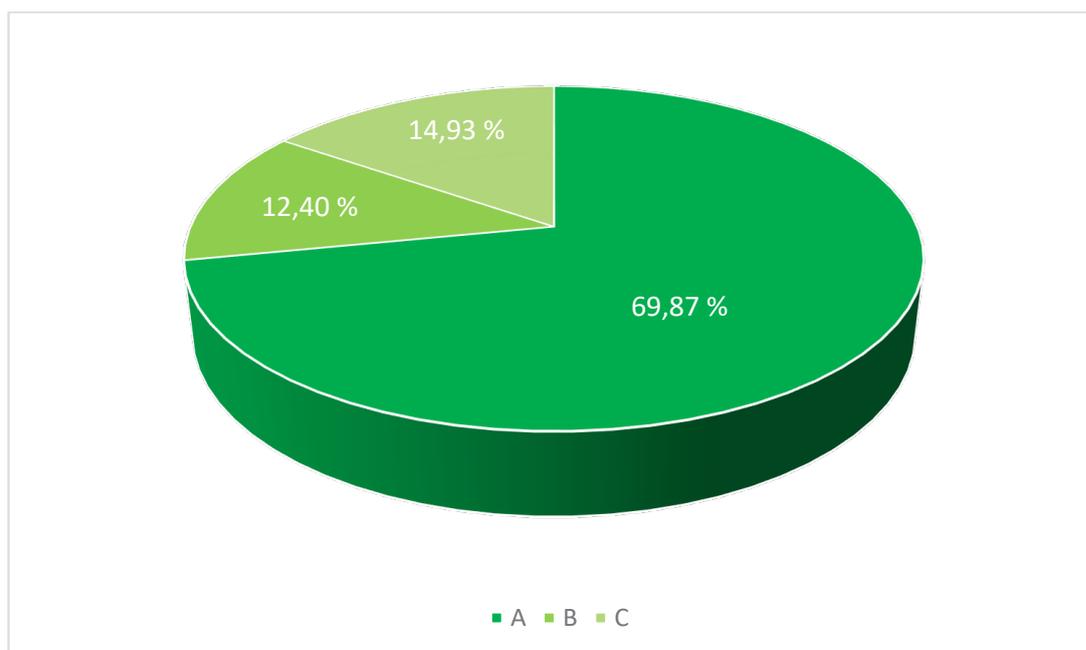


Rappels > Effectif physique titulaire enseignant rémunéré au 31/12/2022 par filière :

- Enseignants-chercheurs : 85,22 %
- Enseignants second degré : 14,78 %

Parmi les enseignants-chercheurs la part des maîtres de conférences (MCF) est de **70 %** et la part des professeurs d'universités (PR) de **30 %**.

Répartition de l'effectif physique titulaire rémunéré au 31/12/2023 par catégorie hiérarchique



Parmi les personnels de catégorie A, les personnels enseignants représentent près de **78 %** des agents.

► Effectif contractuel

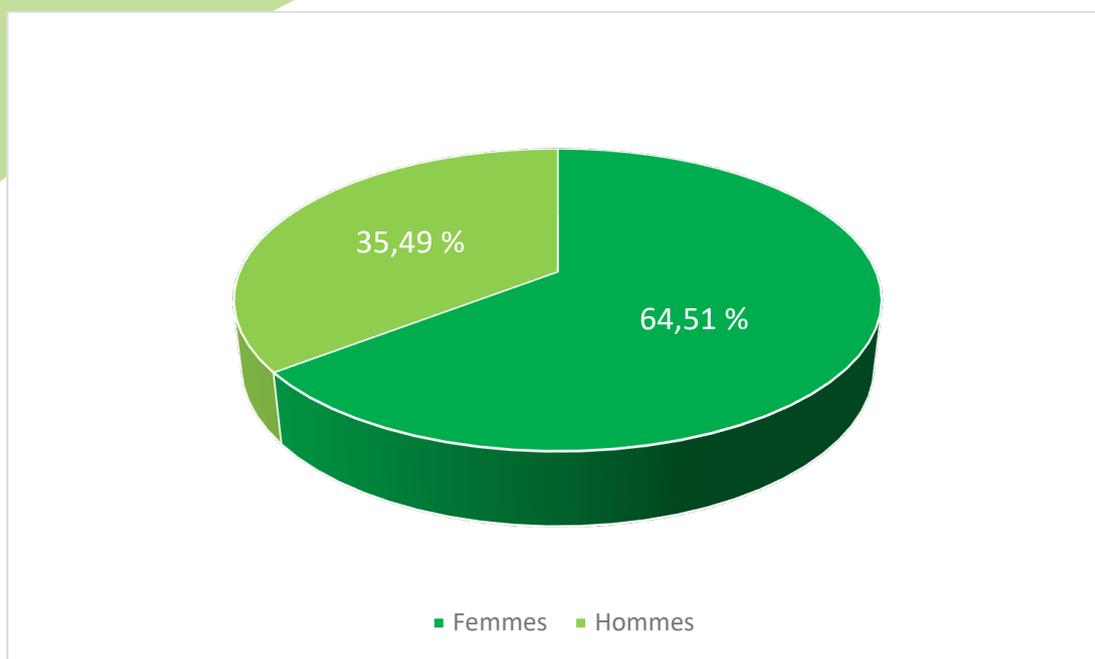
Répartition de l'effectif contractuel rémunéré au 31/12/2023 par type de population et type de contrat (personnes physiques)

	Type de contrat et catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
BIATSS	Contractuel BIATSS A	35	25	60
	CDD	23	22	45
	CDI	12	3	15
	Contractuel BIATSS B	39	10	49
	CDD	23	6	29
	CDI	16	4	20
	Contractuel BIATSS C	115	37	152
	Apprenti	3	2	5
	CDD	49	15	64
	CDI	30	8	38
	CONTRACTUEL ETUDIANT	33	12	45
	Total effectifs contractuels BIATSS	189	72	261
Enseignants	ASS-PR&MCF	13	33	46
	ATER	14	11	25
	CONTRACTUEL CDD	37	18	55
	CONTRACTUEL CDI	7	9	16
	DOCTORANT CONTRACTUEL	49	33	82
	LECTEUR	19	4	23
	POST.DOC/CHERCHEUR CDD	1	1	2
		Total effectifs contractuels Enseignants	140	109
	Total effectif contractuels	329	181	510

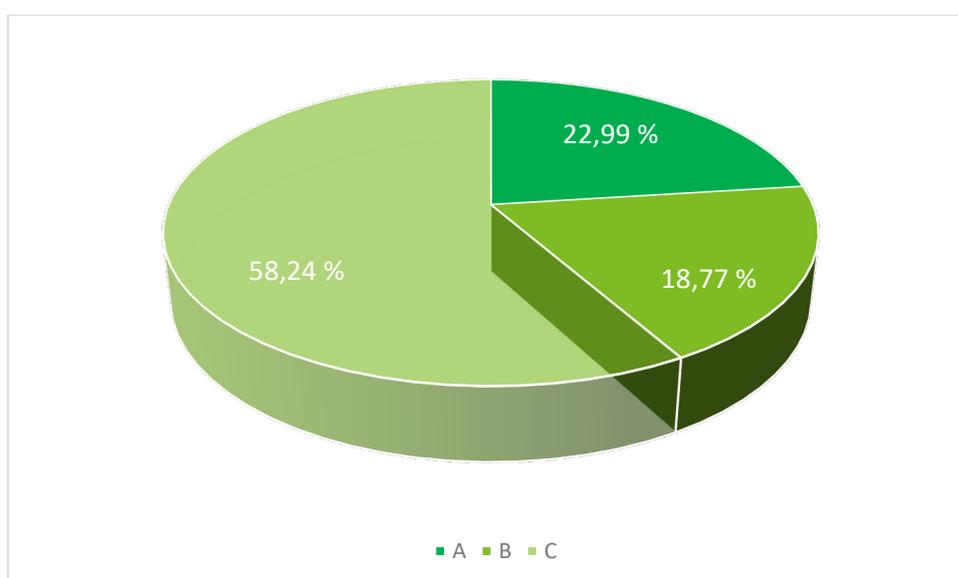
Rappels > Effectifs physiques contractuels rémunérés au 31/12/2021 et 31/12/2022 :

- 2021 : 438 contractuels
- 2022 : 467 contractuels

Répartition de l'effectif physique contractuel rémunéré au 31/12/2023 par genre



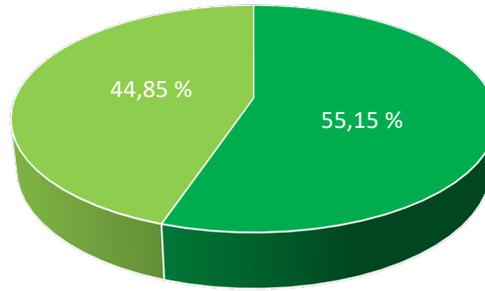
Répartition de l'effectif physique contractuel BIATSS rémunéré au 31/12/2023 par catégorie hiérarchique



► Répartition de l'effectif BIATSS et enseignant par statut (effectif physique rémunéré au 31/12/2023)

Effectif BIATSS par statut

Titulaire	321
Contractuel	261
Total	582



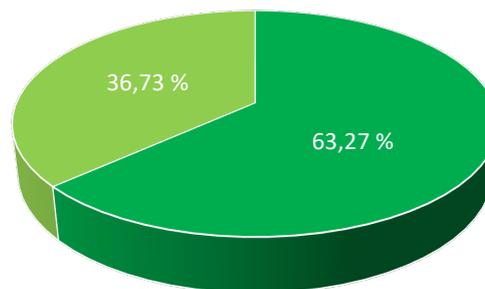
■ Titulaire ■ Contractuel

Rappels > 2021 et 2022 :

- 2021 : 62 % titulaire / 38 % contractuel
- 2022 : 59 % titulaire / 41 % contractuel

Effectif enseignant par statut

Titulaire	429
Contractuel	249
Total	678



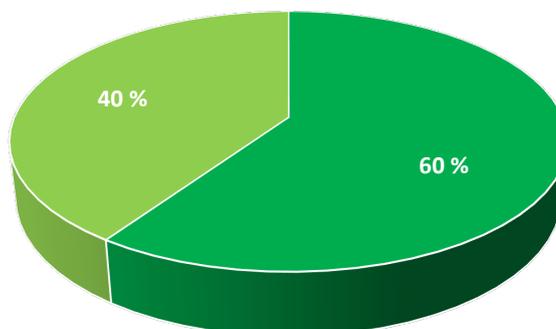
■ Titulaire ■ Contractuel

Rappels > 2021 et 2022 :

- 2021 : 66 % titulaire / 34 % contractuel
- 2022 : 63 % titulaire / 37 % contractuel

Répartition de l'effectif total par statut

Titulaire	750
Contractuel	510
Total	1260



■ Titulaire ■ Contractuel

Rappels > 2021 et 2022 :

- 2021 : 64 % titulaire / 36 % contractuel
- 2022 : 62 % titulaire / 38 % contractuel

► Répartition des effectifs BIATSS (effectif physique et ETP) par affectation au 31/12/2023

	Effectif BIATSS			Total effectif physique	Total en ETP
	Catég. A	Catég. B	Catég. C		
AGENCE COMPTABLE	4	7	9	20	19,60
ARCHEOSCIENCES BORDEAUX	4			4	4,00
AUSONIUS	8	5	3	16	15,60
CABINET PRESIDENCE	1	1	3	5	3,90
CELLULE D'AIDE AU PILOTAGE	8			8	7,80
CELLULE PRÉVENTION, SÉCURITÉ, ENVIRONNEMENT	1	3	2	6	5,40
CFA	1	4	2	7	7,00
CITE DES LANGUES ETRANGERES, DU FRANCAIS ET DES FRANCOPHONIES	1	4	8	13	11,80
DAPS			4	4	2,70
DIRECTION DE LA COMMUNICATION	5	1	1	7	7,00
DIRECTION DE LA FORMATION ET DES ETUDES	3	8	6	17	17,00
DIRECTION DE LA RECHERCHE	13		8	21	18,80
DIRECTION DE LA VIE D'ETABLISSEMENT ET DE CAMPUS	8	4	12	24	18,60
DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES	5	4	1	10	9,80
DIRECTION DES RELATIONS INTERNATIONALES	10	3	6	19	19,00
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	7	7	12	26	25,40
DIRECTION DU PATRIMOINE IMMOBILIER ET LOGISTIQUE	11	2	21	34	34,00
DIRECTION DU SYSTEME D'INFORMATION ET DU NUMERIQUE	23	14	12	49	45,60
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	7		1	8	7,80
DIRECTION ORIENTATION, STAGES, INSERTION PROFESSIONNELLE	9	4	6	19	14,58
ECOLE DOCTORALE BORDEAUX MONTAIGNE	2	1	6	9	8,70
IJBA	3	2	1	6	6,00
IUT BORDEAUX MONTAIGNE	4	7	17	28	26,45
MSH BORDEAUX	3		3	6	6,00
MICA			1	1	0,25
PASSAGES			1	1	1,00
PÔLE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	2	3	2	7	6,90
PRESSES UNIVERSITAIRES DE BORDEAUX	6	3		9	8,50
SCD	16	34	51	101	83,40
SERVICE UNIVERSITAIRE DES ACTIONS CULTURELLES	2		2	4	2,90
SERVICE DE PRODUCTION AUDIOVISUELLE ET MULTIMÉDIA	1	2	1	4	3,50
SIGDU	3	3	4	10	9,80
UFR HUMANITES	1	6	29	36	33,80
UFR LANGUES ET CIVILISATIONS	3	6	20	29	27,75
UFR STC	2	5	11	18	17,50
Total	177	143	266	586*	537,83**

* La répartition de l'effectif physique se fait par affectation, ce qui conduit à une double comptabilisation dans le cas de multi-affectation (agent affecté dans plusieurs services). 4 agents sont concernés par la double affectation. Ils sont comptabilisés en double uniquement pour les effectifs physiques

** Source Winpaie photographie ETP mois de décembre 2023 et tableau de suivi CAP

Sont comptabilisés dans le tableau les effectifs BIATSS titulaires et contractuels, les apprentis et les étudiants contractuels rémunérés au 31/12/2023. Le décompte des ETP est proportionnel à l'activité des agents mesurée par leur quotité de travail.

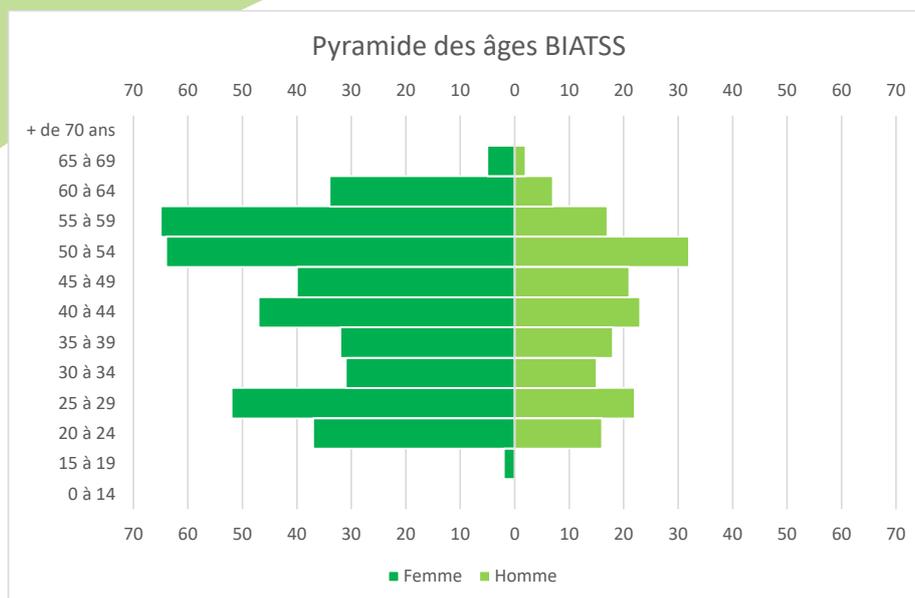
► Répartition des enseignants titulaires par affectation principale au 31/12/2023 (effectif physique rémunéré)

	PR	MCF	PRAG	PRCE	PEPS	PLP	Total
CITE DES LANGUES ETRANGERES, DU FRANCAIS ET DES FRANCOPHONIES	0	4	0	4	0	4	12
DAPS	0	0	0	0	4	0	4
IJBA	0	4	0	0	0	0	4
IUT BORDEAUX MONTAIGNE	5	32	6	6	1	1	51
PÔLE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE	0	0	0	1	0	0	1
UFR HUMANITES	49	94	7	0	0	0	150
UFR LANGUES ET CIVILISATIONS	41	83	16	11	0	0	151
UFR STC	14	38	4	0	0	0	56
Total	109	255	33	22	5	5	429

► Répartition des enseignants non titulaires par affectation principale au 31/12/2023 (effectif physique rémunéré)

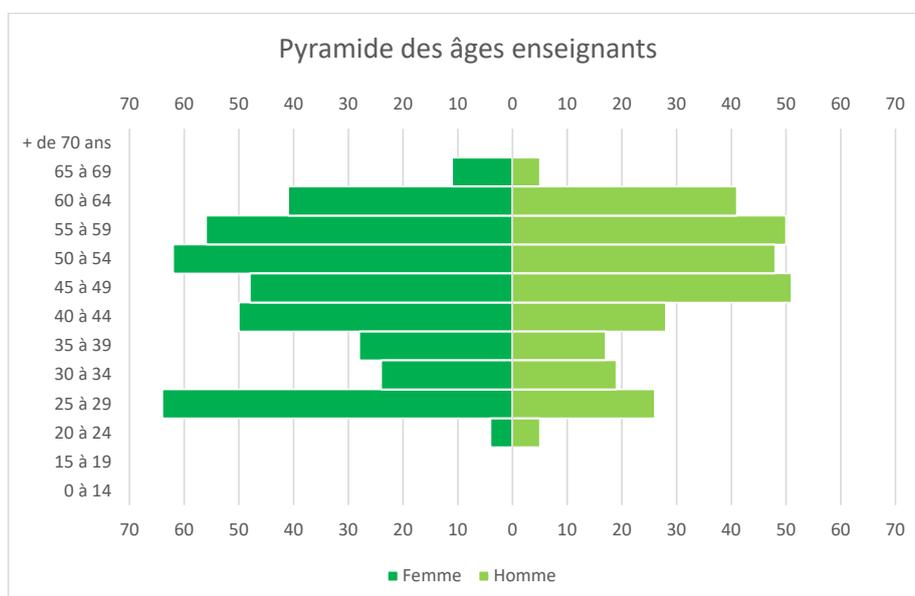
	Enseignants associés	ATER	Lecteurs	CDD LRU	CDI enseignants	Doctorants contractuels	Chercheurs contractuels	Post-doctorants	Total général
AMERIBER						4			4
ARCHEOSCIENCES BORDEAUX						5			5
ARTES						6			6
AUSONIUS						6		1	7
CEMMC						8			8
CITE DES LANGUES ETRANGERES, DU FRANCAIS ET DES FRANCOPHONIES				2	3				5
CLIMAS						11			11
CLLE MONTAIGNE						2			2
CRHA PARISSET						2			2
DZIA						2			2
DAPS					3				3
IJBA	4								4
IKER						1			1
IUT BORDEAUX MONTAIGNE	18	1		4	1				24
LAM						1			1
MICA						4			4
PASSAGES						8	1		9
PLURIELLES						15			15
SPH						7			7
UFR HUMANITES	8	11		10	4				33
UFR LANGUES ET CIVILISATIONS	2	10	23	37	4				76
UFR STC	14	3		2	1				20
Total général	46	25	23	55	16	82	1	1	249

Pyramide des âges



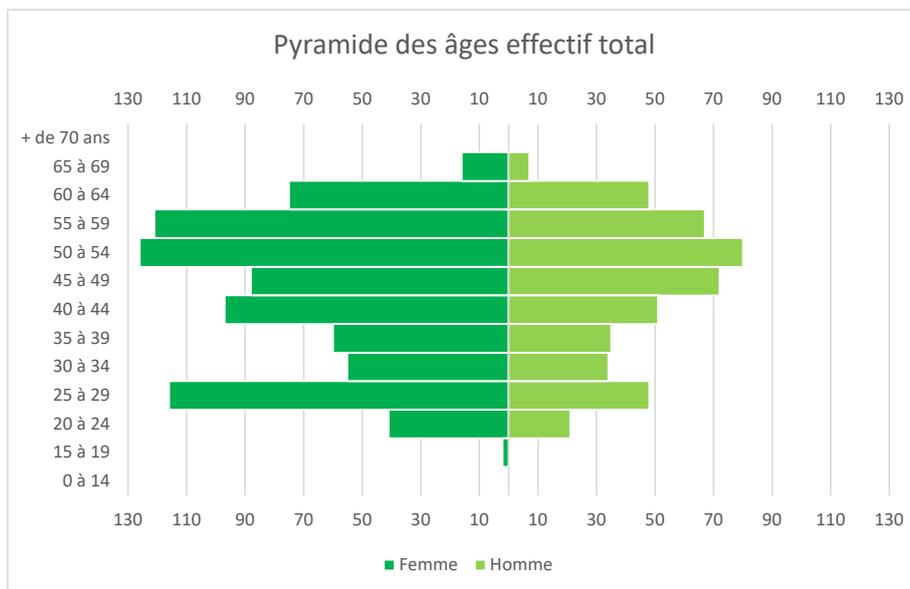
Âge moyen : **43 ans** / Âge médian : **44 ans**

Il est à noter une forte concentration des effectifs dans les tranches 50-54 ans et 55-59 ans. Les femmes sont plus nombreuses dans les tranches supérieures.



Âge moyen : **46 ans** / Âge médian : **48 ans**

La répartition des effectifs est plus équilibrée, bien qu'une majorité se situe entre les tranches d'âge de 45 à 59 ans.



Âge moyen : **45 ans** / Âge médian : **46 ans**

La pyramide globale reflète une concentration des effectifs dans les tranches d'âge de 45 à 59 ans et traduit une forte représentation des tranches d'âge moyennes au sein de l'université.

CARACTÉRISTIQUES DE CERTAINES POPULATIONS

► Doctorants contractuels

Le nombre de doctorants contractuels recrutés sur le fondement de l'article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 a augmenté de **13** doctorants entre 2022 et 2023.

L'âge moyen des doctorants contractuels à l'université Bordeaux Montaigne est d'environ **28 ans**.

Le taux de féminisation est de **60 %**.

Depuis 2021, ils représentent la part la plus importante de la population enseignante non titulaire (**27,9 %** en 2021, **27,6 %** en 2022 et **33 %** en 2023).

79 % des doctorants contractuels ont une mission complémentaire lié à l'enseignement mais qui peut être aussi une mission d'expertise ou une mission dans les domaines de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche.

	Femme	Homme	Total
Doctorants avec mission complémentaire	39	26	65
Doctorants sans mission complémentaire	10	7	17
Total	49	33	82

► Emploi étudiant

Nombre d'étudiants payés dans le cadre d'un contrat étudiant en cours sur l'année 2023

367 étudiants ont été rémunérés au cours de l'année 2023 pour un montant total de **844 707 €** (coût chargé).

	Total
Femmes	283
Hommes	84
Total	367
Montant	844 707,81 €

La masse salariale mensuelle moyenne des étudiants rémunérés en 2023 est de **70 392,32 €**.

Répartition des emplois étudiants par type de structure

La présence des contrats étudiants est particulièrement forte dans les directions telles que la Direction de la Recherche, la Direction de la Vie d'Établissement et de Campus (accompagnement des étudiants en situation de handicap), la Direction de l'Orientation, des Stages et de l'Insertion Professionnelle, la Direction de la Formation et des Études.

Vacataires d'enseignement

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

Sur l'année universitaire **2022-2023** l'université a recruté **1 345** vacataires d'enseignement :

71 attachés temporaires d'enseignement.

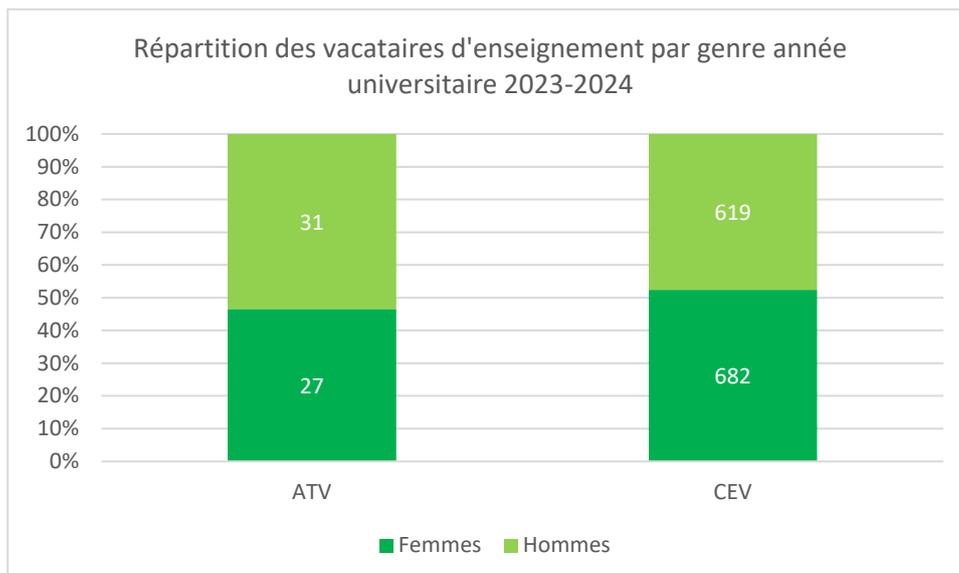
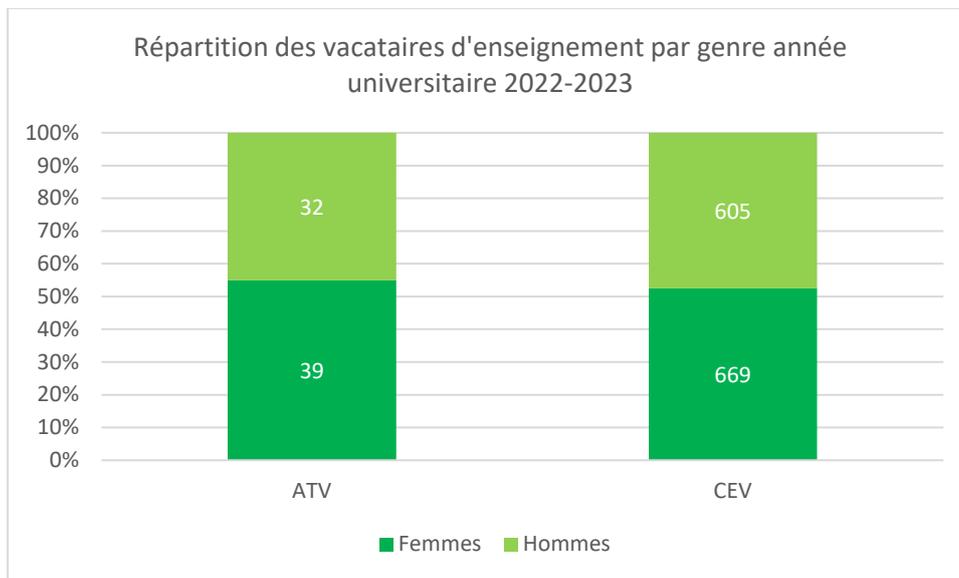
1 274 chargés d'enseignement vacataires.

Sur l'année universitaire **2023-2024** l'université a recruté **1 359** vacataires d'enseignement :

58 attachés temporaires d'enseignement.

1 301 chargés d'enseignement vacataires.

Répartition des vacataires par genre



Source : extraction BO Mangue

Répartition des vacataires par structure

Année universitaire 2022-2023

Affectation	ATV	CEV	Total
UFR Langues & Civilisations	19	247	266
UFR Humanités	30	449	479
UFR STC	9	290	299
IUT	7	234	241
IJBA	3	85	88
Antenne d'Agen	1	6	7
DIVEC	2	4	6
DOSIP	3	11	14
Ecole doctorale	0	4	4
DAPS	0	6	6
CLEEF (département d'étude du français langue étrangère)	1	27	28
FTLV	1	15	16
Direction de la recherche	0	1	1
Total	76	1 379	1 455*

* En cas de multi affectation des vacataires dans les composantes d'enseignement ils sont comptabilisés plusieurs fois dans le tableau

Année universitaire 2023-2024

Affectation	ATV	CEV	Total
UFR Langues & Civilisations	10	224	234
UFR Humanités	34	419	453
UFR STC	7	277	284
IUT	11	347	358
IJBA	2	86	88
Antenne d'Agen	0	7	7
DIVEC	1	6	7
DOSIP	2	4	6
Ecole doctorale	0	1	1
DAPS	0	3	3
CLEEF (département d'étude du français langue étrangère)	1	21	22
FTLV	0	12	12
DIFE	1	12	13
Direction de la recherche	0	0	0
Total	69	1 419	1 488**

** En cas de multi affectation des vacataires dans les composantes d'enseignement ils sont comptabilisés plusieurs fois dans le tableau

Source : extraction BO Mangué

The background is split diagonally from the top-left to the bottom-right. The upper-left portion is a teal color, and the lower-right portion is a purple color. The text is centered horizontally and spans across both colors.

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

RECRUTEMENT

► Enseignants-chercheurs

21 enseignants-chercheurs ont été recrutés en 2023 :

- 14 maîtres de conférences
- 7 professeurs des universités

Genre des lauréats

Année de recrutement	MCF				PR				Total
	Nombre de femmes recrutées	% F	Nombre d'hommes recrutés	% H	Nombre de femmes recrutées	% F	Nombre d'hommes recrutés	% H	
2020	3	33 %	6	67 %	2	67 %	1	33 %	12
2021	2	40 %	3	60 %	0	0 %	2	100 %	7
2022	3	75 %	1	25 %	1	33 %	2	67 %	7
2023	6	43 %	8	57 %	0	0 %	7	100 %	21

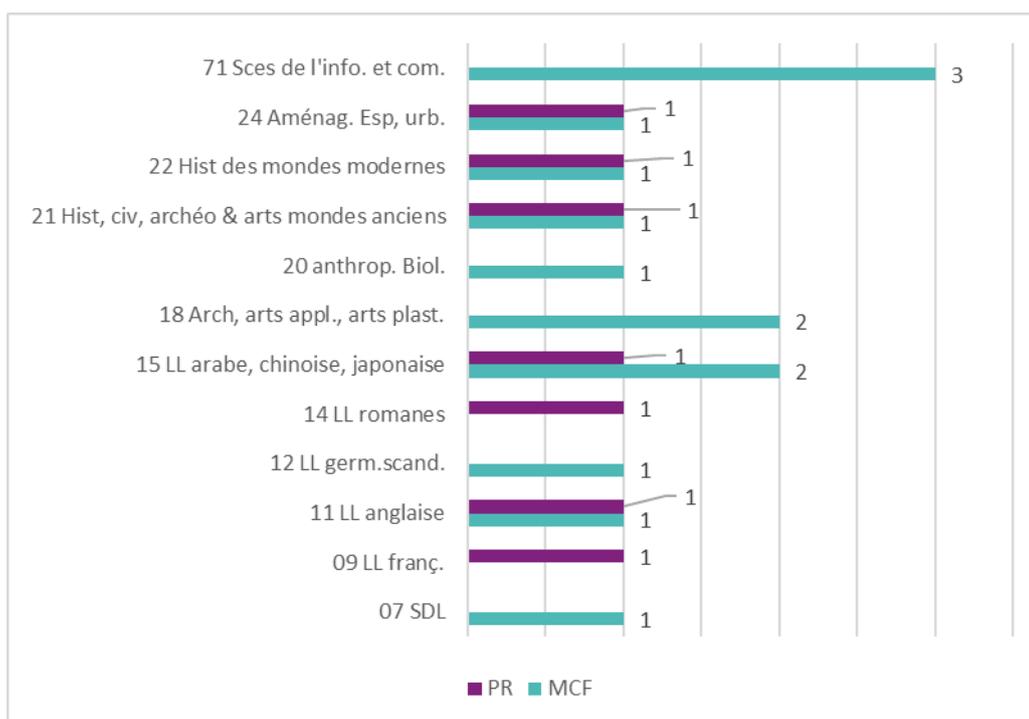
Endorecrutement total des enseignants-chercheurs

(Recrutement de candidats locaux)

	Réalisé 2023
Effectifs	7/21
%	33,33 %

Rappel : les taux d'endorecrutement étaient de 57 % en 2021 et de 71 % en 2022

Nombre de recrutements d'enseignants-chercheurs en 2023 par corps et section CNU



Rappel : 7 recrutements en 2021 et 7 recrutements en 2022

Enseignants du second degré

Recrutements en 2023

Corps	Femmes	Hommes	Total
PRAG	5	1	6

Disciplines de recrutement

- Anglais
- Espagnol
- Arts plastiques
- Langue Basque

Un poste en informatique numérique n'a pas été pourvu.

Les enseignants du second degré recrutés en 2023 appartiennent tous au corps des professeurs agrégés (PRAG).

Rappel : 4 recrutements en 2021 et 4 recrutements en 2022

BIATSS

Recrutements par concours en 2023 et lauréats

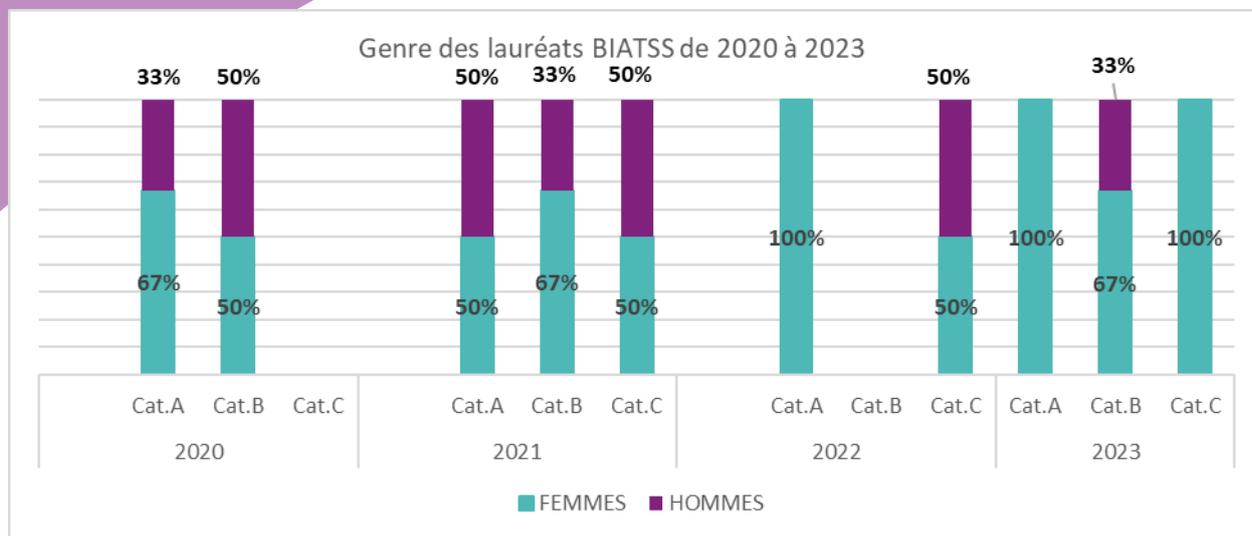
Catégorie du poste	Corps	Nature	Admis		Total
			F	H	
A	IGR	Interne	1	0	1
	IGE	Externe	1	0	1
B	TECH	Interne	3	1	4
		Externe	1	0	1
C	ATRF	Interne	1	0	1
Total			7	1	8

Recrutement par la voie contractuelle ouvert aux personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en application du décret n° 95-979 du 25 août 1995 :

Un poste de **technicien de recherche et formation** (TECH) a été ouvert au titre de l'année 2023 (recrutement : 1 lauréat homme).

Un agent a été titularisé dans le corps des **adjoints techniques de recherche et de formation** en 2023 au titre du recrutement ouvert aux BOE de l'année 2022.

Répartition des lauréats par genre et catégorie fonction publique



Endorecrutement

En 2023 l'endorecrutement BIATSS est de **55,5 %**.

Rappel : l'endorecrutement était de 86 % en 2021 et de 100 % en 2022

Mouvement interne

En 2023, 2 campagnes de mobilité ont été organisées en vue de pourvoir **3** postes vacants à la 1^{re} phase du mouvement et **9** postes vacants à la 2^e phase.

Au premier temps du mouvement, **1** poste a été pourvu.

Au second temps du mouvement, **4** postes ont été pourvus.

AVANCEMENT DE CARRIÈRE

Enseignants-chercheurs

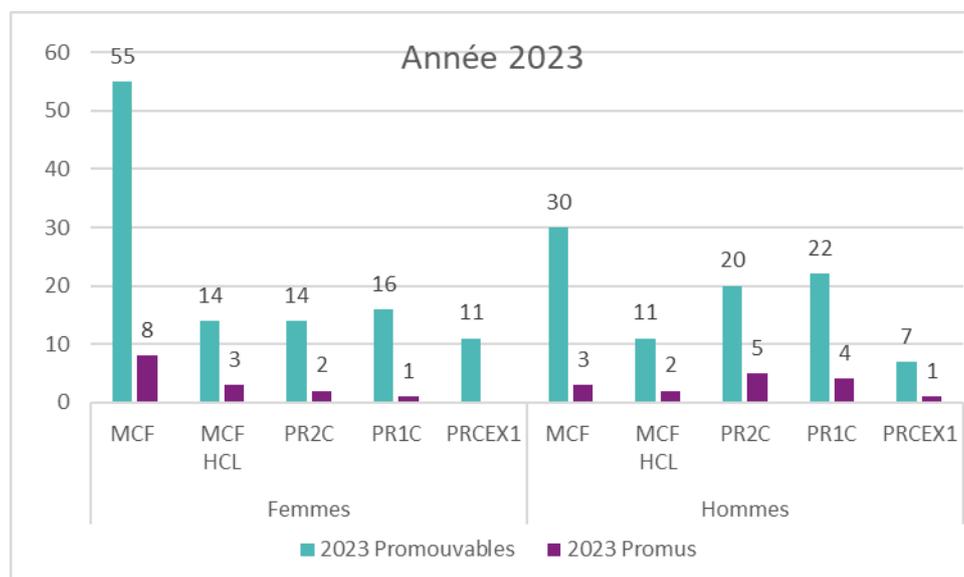
Avancement de grade

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'enseignants promouvables	202	207	194	199	200	200*
Nombre de candidatures	57	68	64	51	65	66**
Ratio promus/promouvables	15 %	18 %	16 %	16 %	15 %	15 %
Promotion nationale	14	20	13	17	9	13
Promotion établissement	16	15	18	14	18	15
Promotion spécifique	0	2	0	0	2	1
Promotion MCF HCL	12	14	11	14	16	11
Promotion MCF HCL-EX	5	5	6	1	3	5
Promotion PR 1 ^{re} classe	5	9	7	10	4	7
Promotion PR Cl ex 1 ^{er} échelon	4	5	4	4	3	5
Promotion PR CL ex 2 ^e échelon	4	4	3	2	3	1
TOTAL	30	37	31	31	29	29
% Femmes promues	53 %	57 %	65 %	55 %	62 %	48 %

* Dont 55 % de femmes

** Dont 47 % de candidatures féminines

Répartition des promotions 2023 par genre



Enseignants du second degré

Avancement de grade

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PRAG	2	1	2	2	2	2
PRCE	5	0	2	3	5	5
PEPS	0	1	1	1	0	3
PLP	0	0	0	0	0	0
TOTAL	7	2	5	6	7	10
% Femmes promues	57 %	50 %	60 %	67 %	86 %	40 %

Liste d'aptitude

Aucun enseignant n'a accédé au corps des professeurs agrégés par liste aptitude en 2023.

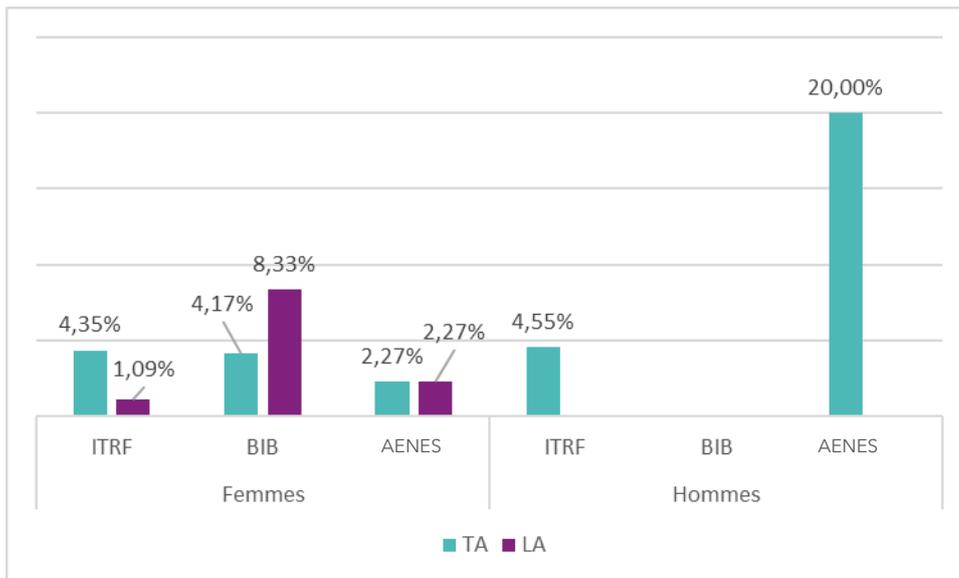
				2021	2022	2023	% de femmes promues en 2023	
ITRF	Cat. A	TA IGR Ingénieur de recherche	Hors classe	0	0	0	58 %	
			1 ^{re} classe	1	1	0		
		Liste d'aptitude IGR			0	0		1
		TA IGE Ingénieur d'études	Hors classe	2	0	3		
			Liste d'aptitude IGE			1		2
		ASI Assistant Ingénieur			0	0		0
	Liste d'aptitude ASI			0	0	1		
	Cat. B	TA TECH Technicien	Classe exceptionnelle	0	2	1		
			Classe supérieure	1	0	3		
		Liste d'aptitude TECH			1	1		1
	Cat. C	TA ADT Adjoint technique	Principal 1 ^{re} classe	2	5	3		
			Principal 2 ^e classe	4	7	5		
AENES	Cat. A	TA AAE Attaché d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	1	0	0	75 %	
	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	1		
			Classe supérieure	0	0	0		
	Liste d'aptitude SAENES			1	0	1		
	Cat. C	TA ADJAENES Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Principal 1 ^{re} classe	1	4	5		
Principal 2 ^e classe			0	1	1			

BIB	Liste d'aptitude conservateur général			1	0	0	100 %	
	Cat. A	TA CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	0	0		
		Liste d'aptitude conservateur			0	0		0
		TA BIB Bibliothécaire	Hors classe	0	1	0		
	Liste d'aptitude BIB			0	0	1		
	Cat. B	TA BIB AS Bibliothécaire assistant spécialisé	Classe exceptionnelle	0	1	0		
			Classe supérieure	0	0	0		
	Liste d'aptitude BIBAS			0	0	1		
Cat. C		Principal 1 ^{re} classe	0	0	1			
	TA MAG Magasinier des bibliothèques	Principal 2 ^e classe	0	0	0			
Total des promotions				16	25	30		

Examens professionnels 2023

				2021	2022	2023	% de femmes admises en 2023
ITRF	Cat. A	IGR Ingénieur de recherche	Hors classe	0	0	0	100 %
	Cat. B	TECH Technicien	Classe exceptionnelle	2	1	2	
			Classe supérieure	0	1	0	
Cat. C	ADT Adjoint technique	Principal 2 ^e classe	0	0	0		
AENES	Cat. A	AAE Attaché principal d'administration de l'Etat	Attaché principal d'administration	2	0	1	100 %
	Cat. B	SAENES Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	Classe exceptionnelle	0	1	0	
Classe supérieure			0	0	0		
BIB	Cat. A	CONS Conservateur	Conservateur en chef	0	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				4	3	3	

Ratio promus/promouvables par genre en 2023



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.

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 8 novembre 2023 fixe pour l'année 2023 la répartition par établissement public d'enseignement supérieur du nombre de promotions internes possibles.

Soit **4** promotions dans le corps des professeurs des universités en 2023 à l'Université Bordeaux Montaigne, réparties comme suit :

- **1** promotion en section CNU 18
- **1** promotion en section CNU 22
- **2** promotions en section CNU 71

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 2023 :

- **3** promotions dans le corps des TECH par liste d'aptitude : BAP F et BAP J ;
- **2** promotions dans le corps des ASI par examen professionnel : BAP F et BAP J.

	Promus 2023	Dont femmes
Liste d'aptitude TECH	3	67 %
Examen professionnel ASI	2	50 %

Politique de CDIisation en 2023

En application de l'article L332-4 du code général de la fonction publique, les agents contractuels recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) dans la fonction publique d'État sur des emplois permanents, peuvent être recrutés pour un CDD de trois ans maximum, renouvelable une fois dans la limite de six ans. Au-delà de ce terme, lorsque l'agent contractuel concerné justifie d'une durée de services publics de six ans (auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public) dans ses fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de l'intéressé ne peut être renouvelé par décision expresse qu'en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le Conseil d'Administration du 23 juin 2023 a approuvé le dispositif de cédésation anticipée pour les agents contractuels BIATSS recrutés en CDD sur des emplois pérennes à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les agents contractuels BIATSS (sur postes pérennes) justifiant d'une ancienneté de services publics à l'Université Bordeaux Montaigne au moins égale à trois ans en CDD sans interruption de plus de quatre mois, sur des fonctions de même catégorie hiérarchique, peuvent prétendre à un CDI.

Leur candidature fera l'objet d'une procédure d'examen et le président prendra une décision à l'issue de cette procédure.

En ce qui concerne les personnels enseignants, en référence à l'article L.954-3 du code de l'éducation, le président peut recruter pour une durée indéterminée, des agents contractuels pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L952-6, des fonctions d'enseignement.

Les agents contractuels à l'issue de cinq années de CDD peuvent formuler une demande de CDI, lorsque la nature des fonctions et les besoins du service le justifient.

Ancienneté des services publics	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	Total général
Total enseignants		1	1		2
Femmes					0
Hommes		1	1		2
Total BIATSS	20	8	0	0	28
Femmes	15	6			21
Hommes	5	2			7
Total général	20	9	1	0	30

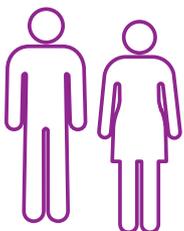
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

► Typologie des personnels en formation

27 % des personnels ont fait au moins une formation en 2023.

Les stagiaires formés en 2023 ont suivi en moyenne **2** formations pendant l'année.

51 % des personnels BIATSS et **6 %** des personnels enseignants ont fait au moins une formation en 2023.



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

► Effectifs formés en 2023

Nombre d'agents formés selon la population et le genre

	Femmes	Hommes	Total général
Enseignants	28	14	42
BIATSS	223	71	294
Total général	251	85	336

Rappels :

- 2021 : 442 agents
- 2022 : 469 agents

Nombre d'agents formés selon le statut, la catégorie et le genre

		A	B	C	Total général
Titulaires	Femmes	67	42	45	154
	Hommes	32	11	13	56
Total titulaires		99	53	58	210
Contractuels	Femmes	23	27	47	97
	Hommes	7	10	12	29
Total contractuels		30	37	59	126
Total général		129	90	117	336

Rappel : tous les enseignants sont comptabilisés dans la catégorie A

37,5 % des personnels formés sont contractuels.

► Nombres de jours de formation

Selon la catégorie hiérarchique et le genre

Catégorie hiérarchique	Femme	Homme	Total
A	112	103	215
B	54	27	81
C	65	28	93
Total établissement	231	159	389

Rappel : tous les enseignants sont comptabilisés dans la catégorie A

► Démarches individuelles

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 2023, aucun congé n'a été accordé.

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.

Il n'y a pas eu de campagne CPF en 2023.

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 2023, 7 agents ont réalisé un bilan de compétences.

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.

Aucune VAE n'a été réalisée en 2023.

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 2023-2024, 7 maîtres de conférences stagiaires ont bénéficié de 32 heures de décharges de services pour ces formations.

Mobilité des enseignants-chercheurs

Afin de permettre aux enseignants-chercheurs de développer leurs activités de recherche, il existe deux dispositifs de mobilité : la délégation et le congé pour recherche et conversions thématiques qui octroient une diminution du service d'enseignement (décret n° 84-431 du 6 juin 1984).

Congés pour recherches 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. Attribution des CRCT au titre de l'année 2023 :

		Au titre du CNU	Au titre de l'établissement	Total
MCF	Femmes		4	4
	Hommes		3	3
PR	Femmes		2	2
	Hommes	1		1
Total		1	9	10

(Il s'agit de la campagne 2023-2024 des CRCT à l'issue de laquelle 10 semestres ont été attribués à 10 agents)

Congés pour projets pédagogiques (CPP)

Le **congé pour projet pédagogique** (CPP) est un dispositif de formation destiné à reconnaître l'investissement pédagogique des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il octroie une diminution du service d'enseignement.

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.

Attribution des CPP au titre de l'année 2023 :

	Femmes	Hommes	Total
PRCE		1	1
MCF	2		2
PR			0
Total	2	1	3

(Il s'agit de la campagne 2023-2024 des CPP à l'issue de laquelle 3 semestres ont été attribués à 3 agents)

Délégation

La délégation est une modalité de la position d'activité propre aux enseignants-chercheurs titulaires (articles 11 à 14-3 du décret n° 84-43) qui peuvent être placés à des fins d'intérêt général, en délégation pour poursuivre des travaux de recherche ou créer une entreprise en vue de la valorisation de travaux de recherche. 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.

Attribution des délégations au titre de l'année 2023 :

		CNRS	IUF	Total
MCF	Femmes	3	1	4
	Hommes	1		1
PR	Femmes	1		1
	Hommes	1		1
Total		6	1	7

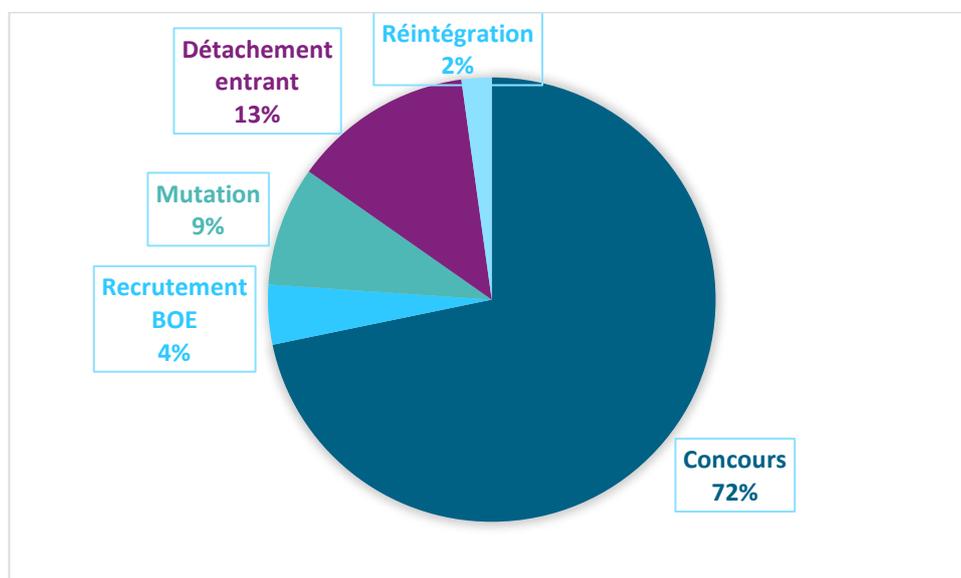
ENTRÉES ET SORTIES DES PERSONNELS

Entrées des personnels

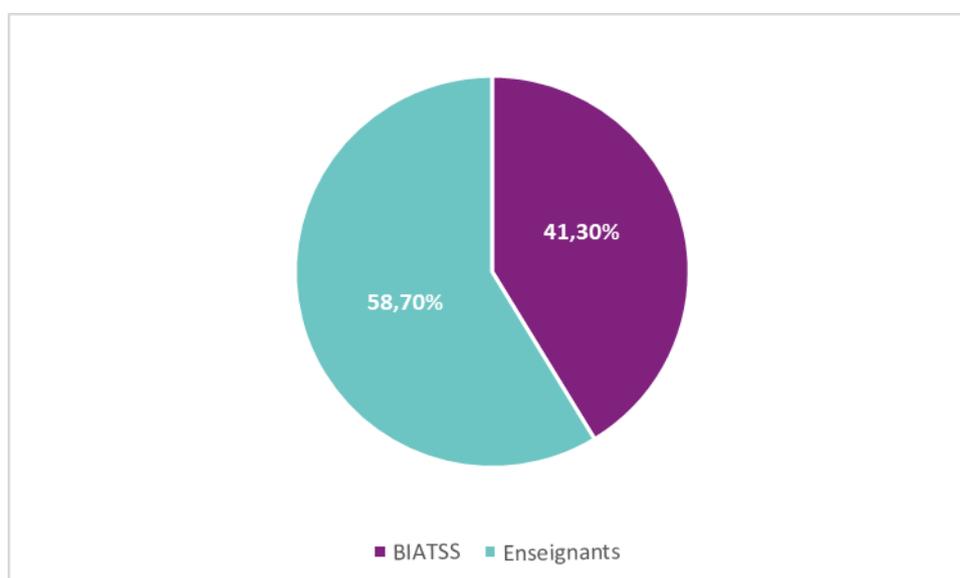
Arrivées des personnels titulaires en 2023

	Concours	Recrutement BOE	Mutation	Détachement entrant	Réintégration	Total
BIATSS	8	1	3	6	1	19
Enseignants	25	1	1			27
Total	33	2	4	6	1	46

Répartition des agents titulaires arrivés en 2023 selon le motif d'arrivée



Répartition des agents titulaires arrivés en 2023 selon le type de population



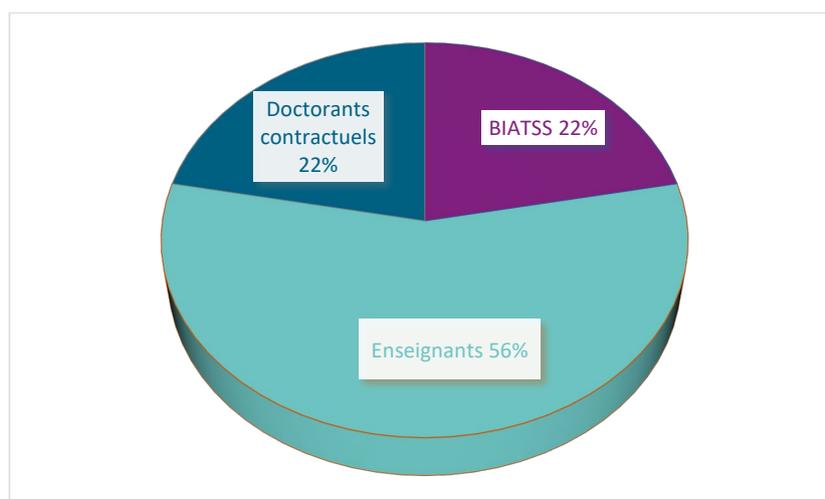
Arrivées des personnels contractuels en 2023

Arrivées de contractuels sur besoins permanents (BIATSS et enseignants)

		Femmes	Hommes	Total
A	Enseignants	45	32	77
	BIATSS	5	3	8
	Doctorants	19	11	30
Total A		69	46	115
B	BIATSS	2	1	3
Total B		2	1	3
C	BIATSS	15	4	19
Total C		15	4	19
Total général		86	51	137

Ces données ne prennent pas en compte les renouvellements de contrats ni les CDIisations. Tous les enseignants contractuels et les doctorants contractuels sont comptabilisés dans les catégories A.

Arrivées de contractuels sur besoins permanents répartis par type de population (BIATSS)

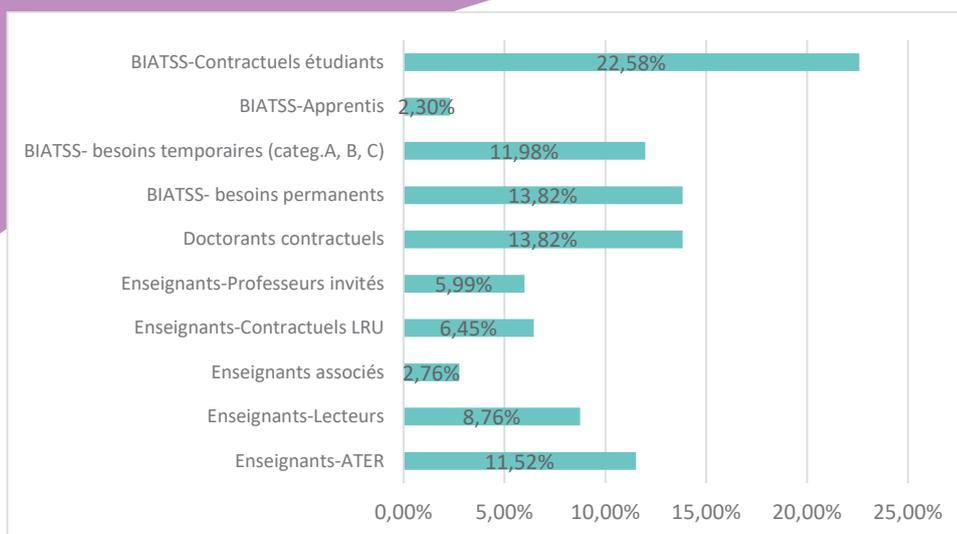


Arrivées de contractuels sur besoins temporaires

	Femmes	Hommes	Total
CDD catégorie A	8	6	14
CDD catégorie B	2	0	2
CDD catégorie C	7	3	10
Apprenti	3	2	5
Contractuel étudiant	34	15	49
Total général	54	26	80

Il s'agit de contrats pour des renforts ou suppléances, des contrats financés par des conventions de recherche ou des crédits de projets...

Arrivées de contractuels (sur besoins permanents et sur besoins temporaires) réparties par type de contrat



► Départs des personnels BIATSS

Départs des personnels BIATSS en fonction de la catégorie (titulaires) et du type de contrat (contractuels) en 2023

Corps	Femme	Homme	Total
Titulaire BIATS A	5	1	6
Titulaire BIATS B	1	0	1
Titulaire BIATS C	5	2	7
Total Titulaire	11	3	14
CONTRACTUEL CDD A	4	4	8
CONTRACTUEL CDI A	1	0	1
CONTRACTUEL CDD B	4	0	4
CONTRACTUEL CDI B	0	0	0
CONTRACTUEL CDD C	6	4	10
CONTRACTUEL CDI C	1	0	1
Total contractuel	16	8	24
Total général	27	11	38

Départs des personnels BIATSS selon le motif

Motif de départ	Femme	Homme	Total
Retraite	7	1	8
Démission	7	3	10
Disponibilité	0	0	0
Licenciement	0	0	0
Concours ou recrutement sortant (dont mutation)	0	0	0
Inaptitude définitive	0	0	0
Fin de contrat	6	6	12
Détachement	4	1	5
Mise à disposition	0	0	0
Rupture conventionnelle	3	0	3
TOTAL BIATSS	27	11	38

► Départs des personnels enseignants

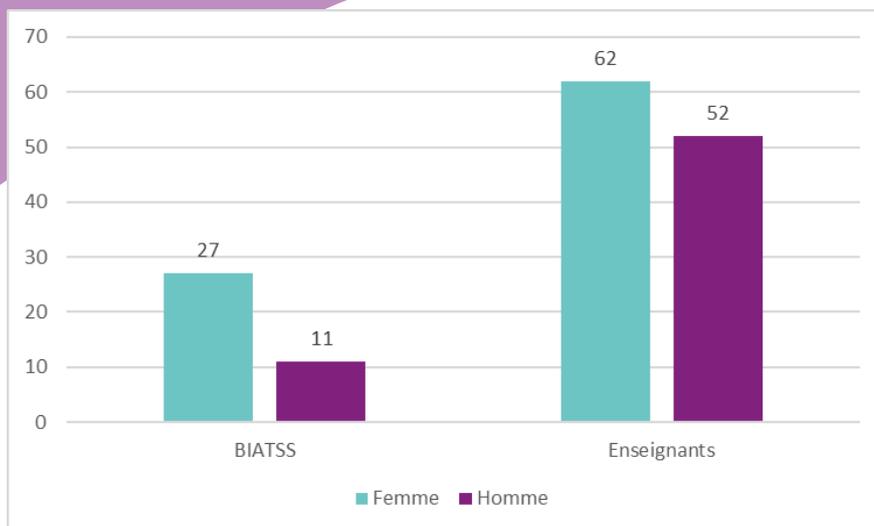
Départs des personnels enseignants en fonction du corps (titulaires) et du type de contrat (contractuels)

Corps	Femme	Homme	Total
PR	8	9	17
MCF	7	1	8
PRAG	2	2	4
PRCE	0	1	1
PEPS	0	0	0
PLP	0	0	0
Total Titulaire	17	13	30
Enseignants associés	0	4	4
ATER	11	12	23
Contractuels LRU	4	3	7
Lecteurs	9	4	13
Professeurs invités	7	6	13
Doctorants contractuels	14	10	24
Total contractuel	45	39	84
Total général	62	52	114

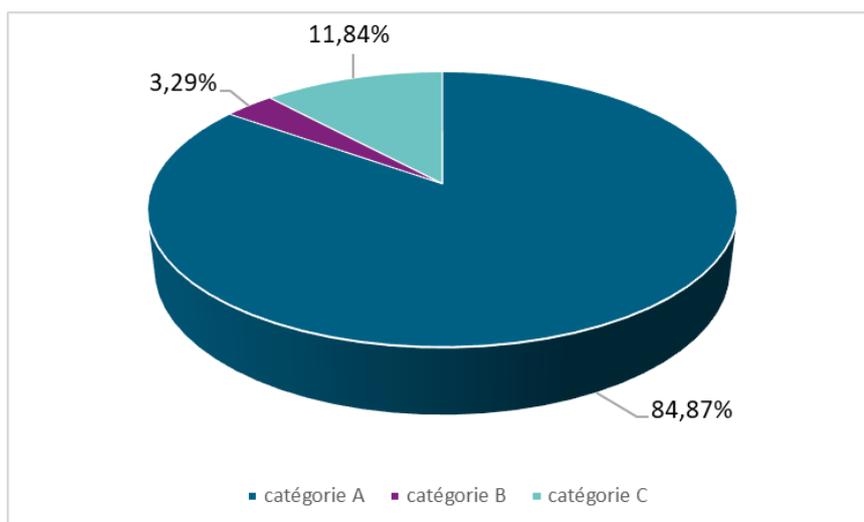
Départs des personnels enseignants selon le motif

Motif de départ	Femme	Homme	Total
Retraite	8	8	16
Démission	0	1	1
Disponibilité	3	3	6
Licenciement	0	0	0
Concours ou recrutement sortant (dont mutation)	1	2	3
Inaptitude définitive	0	0	0
Fin de contrat	45	38	83
Détachement	5	0	5
Mise à disposition	0	0	0
Rupture conventionnelle	0	0	0
TOTAL Enseignants	62	52	114

► Départs des agents BIATSS et enseignants selon le genre et le type de population



Départs des agents selon la catégorie



Rappel : tous les enseignants sont comptabilisés dans la catégorie A

► Départs en retraite des personnels

		Femmes			Total femmes	Hommes			Total hommes	Total général
		A	B	C		A	B	C		
Enseignants	60-64 ans	4			4	2			2	6
	65-69 ans	4			3	6			6	9
Total enseignants		8	0	0	7	8	0	0	8	15
BIATSS	60-64 ans	2		3	5				0	5
	65-69 ans	1		1	2			1	1	3
Total BIATSS		3	0	4	7	0	0	1	1	8
Total général		11	0	4	15	8	0	1	9	24



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 **1 607 heures**. 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 pour raisons de santé ou maternité) avec une limitation des jours « reportables » sur l'année N+1 à 10 jours maximum

Au 1^{er} septembre 2023, un total de **215,02 jours de congés** a été écrié (**95 agents** concernés) pour cause de dépassement de la limite des 10 jours « reportables » (ou de dépassement de 20 jours « reportables » pour les agents en congé de longue maladie ou de longue durée).

Obligation de service des enseignants titulaires

- **Enseignants-chercheurs**

Service d'enseignement annuel : **192 heures équivalent TD**.

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 : **384 heures équivalent TD**.

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 64 heures équivalent TD**.

Aucune heure ni aucun service complémentaire possible.

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

- **ATER**

Service annuel :

192 heures équivalent TD (ATER à temps complet)

96 heures équivalent 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 **200 heures équivalent TD** (depuis la rentrée 2023).

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

- **Agents contractuels enseignants dits « contractuels LRU »**

Service de **384 heures équivalent TD**.

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

Source : article L.954-3 du code de l'éducation - Décret n° 93-461 du 25 mars 1993

TÉLÉTRAVAIL

Conformément au décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La mise en œuvre du télétravail au sein de l'Université Bordeaux Montaigne s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette forme d'organisation du travail concerne exclusivement les personnels BIATSS.

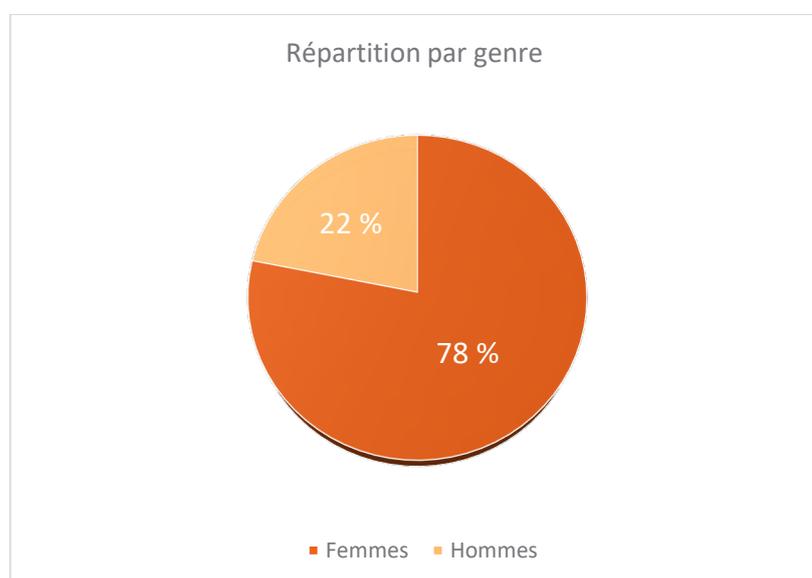
Le télétravail n'est considéré ni comme un droit pour l'agent, ni comme une obligation pour l'agent et l'établissement. Il repose sur le volontariat de l'agent et l'accord du supérieur hiérarchique. Le télétravail ne peut en aucun cas être imposé à l'agent. Il est réversible à tout moment. L'autorisation accordée à l'agent qui en fait la demande a une durée maximale d'un an, renouvelable.

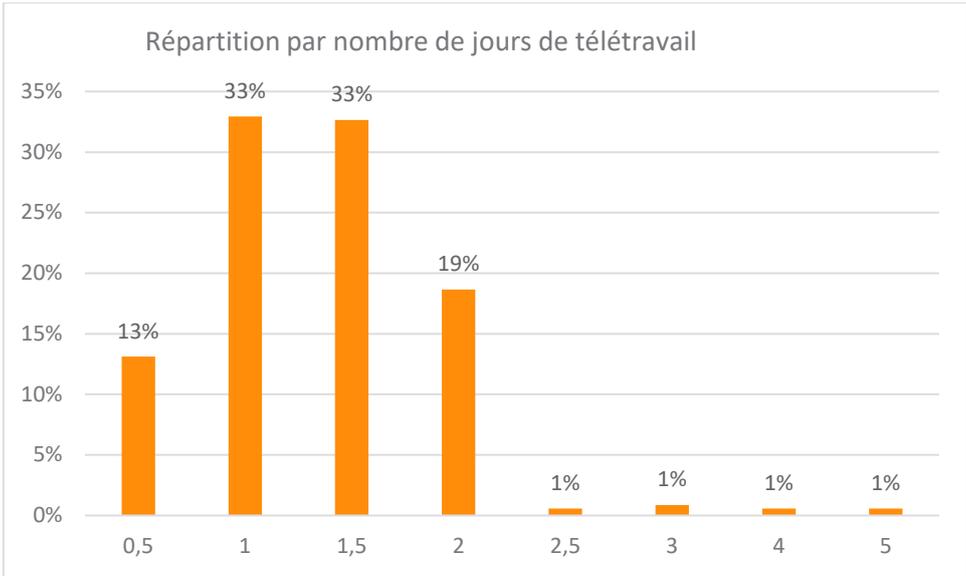
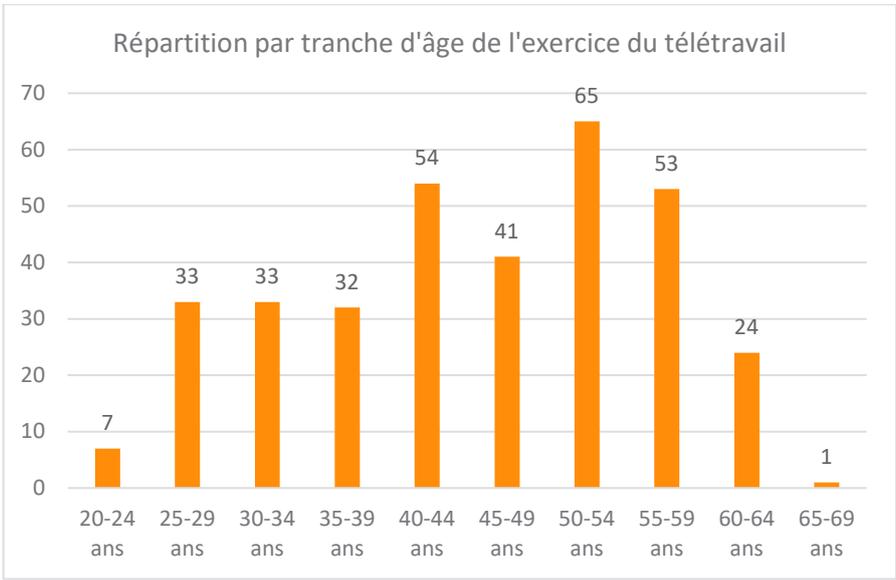
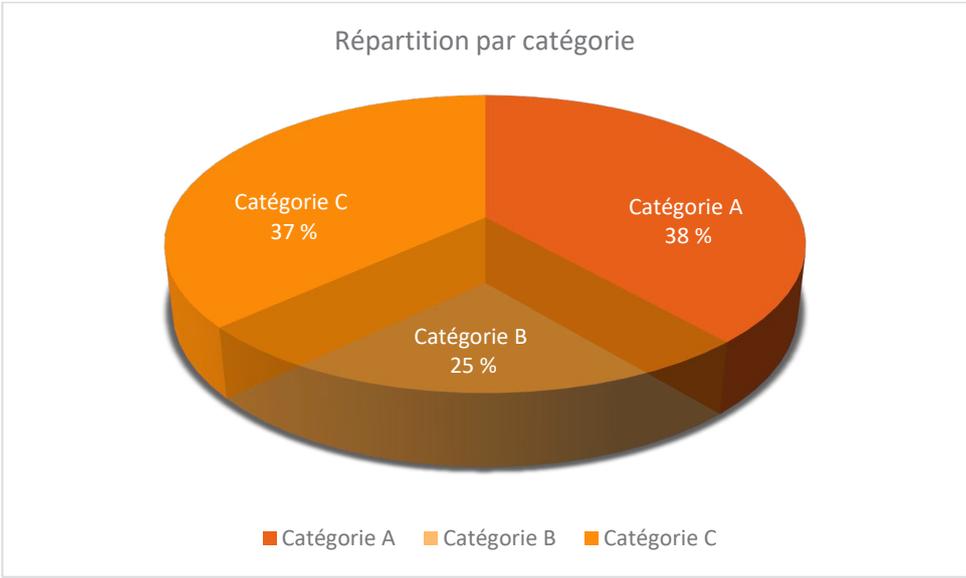
Le nombre maximum de jours de télétravail hebdomadaire est limité à deux, pour un agent exerçant à temps complet. Certaines situations peuvent justifier une dérogation temporaire conduisant à octroyer un nombre de jours supérieurs à ce plafond.

L'ensemble des modalités relatives à la mise en œuvre du télétravail à l'Université Bordeaux Montaigne sont définies au sein d'une charte validée par le CSAE..

L'allocation forfaitaire de télétravail instaurée par le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 et revalorisée au 1^{er} janvier 2023 est de **2,88 €** par jour télétravaillé dans la limite de **253,44 €** par année civile. (Le montant annuel versé en 2023 est de **46 411,13 €** bruts exonérés d'impôts et de cotisations sociales - Source : compte financier 2023).

En 2023, **343** agents BIATSS (**268** femmes et **75** hommes) exercent leur activité en télétravail.





La majorité des agents télétravaille **1 jour** ou **1,5 jours** par semaine en 2023.

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.

L'effectif à temps partiel représente, à l'Université Bordeaux Montaigne, **3,73 %** de la population totale (effectif physique rémunéré au 31/12/2023).

Répartition des quotités de temps partiel des personnels titulaires (BIATSS et enseignants) au 31/12/2023

Le tableau recense les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel au 31/12/2023.

Filière	Catégorie FP	Genre	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total H/F	% de l'effectif à TP
AENES	A	H							
		F							
	B	H							
		F					1	1	
	C	H							
		F			1	4		5	
TOTAL AENES		H							11,5 %
		F			1	4	1	6	
Bibliothèques	A	H						0	
		F				1		1	
	B	H							
		F					1	1	
	C	H							
		F				3		3	
TOTAL Bibliothèques		H				0		0	16,7 %
		F				4	1	5	
ITRF	A	H				3		3	
		F	1			5	1	7	
	B	H						0	
		F				2	1	3	
	C	H				2		2	
		F			1	4		5	
TOTAL ITRF		H				5		5	8,5 %
		F	1		1	11	2	15	
Enseignants-chercheurs	MCF	H							
		F	1			3		4	
	PR	H							
		F				2		2	
TOTAL Enseignants-chercheurs		H							1,6 %
		F	1			5		6	
TOTAL Enseignants du 2 ^d degré		H							1,5 %
		F				1		1	
Total des agents titulaires en TP			2		2	30	4	38	5,1 %

Répartition des quotités de temps partiel des personnels non titulaires (BIATSS et enseignants)
au 31/12/2023

Le tableau recense les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel au 31/12/2023.

Type de contrat	Equivalent grade	Genre	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	Total H/F	% de l'effectif à TP
CDI BIATSS	A	H							
		F					1	1	
	B	H							
		F				4		4	
	C	H							
		F					1	1	
TOTAL CDI BIATSS		H							8,2 %
		F			0	4	2	6	
CDD BIATSS	A	H							
		F				1		1	
	B	H							
		F				1		1	
	C	H							
		F						0	
TOTAL CDD BIATSS		H							1,4 %
		F				2		2	
CDI Enseignants	A	H							
		F				1		1	
TOTAL CDI Enseignants		H							6,3 %
		F				1		1	
Total des agents non titulaires en TP					0	7	2	9	1,8 %

Répartition des temps partiels par motifs

25,5 % des temps partiels sont accordés de droit

		2023		
		TP de droit	TP sur autorisation	Total
Personnels BIATSS	AENES	1	5	6
	Bibliothèques	2	3	5
	ITRF	4	16	20
Total				31
Enseignants, enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs		6	6
	Enseignants 2 ^d degré		1	1
Total				7
Agents non titulaires		5	4	9
TOTAL GENERAL		12	35	47

► Tendances

- **Le temps partiel à 80 %** est la formule privilégiée par les personnels titulaires comme contractuels. Elle est choisie en 2023, chez les titulaires, par **78,7 %** des agents à temps partiel (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 (31 agents titulaires et 8 agents contractuels) que par les enseignants (7 personnels enseignants titulaires et 1 enseignant contractuel).**
- **Concerne surtout les titulaires (5,1 % des agents titulaires travaillent à temps partiel contre 1,8 % des agents contractuels).**
- **La part des femmes** parmi les effectifs à temps partiel est largement majoritaire (**89 %** en 2023).

► Temps partiel thérapeutique

Il peut être accordé soit pour l'amélioration de l'état de santé de l'agent soit parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

L'ouverture du temps partiel thérapeutique est possible sans arrêt préalable.

L'agent adresse une demande de temps partiel thérapeutique (TPT) appuyée d'un certificat médical. Les périodes de TPT sont accordées par périodes d'un à trois mois, renouvelables dans la limite d'un an. Au-delà de trois mois la saisine du médecin agréé est obligatoire.

Durant l'année 2023, **15 agents BIATSS et 6 personnels enseignants (3 hommes et 18 femmes)** ont été autorisés à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, avec une quotité de travail de **50 %** pour **18** agents, de **70 %** pour **2** agents et de **80 %** pour **1** agent.

CONGÉS

► Congés des personnels pour raisons de santé et raisons familiales

Répartition des personnels titulaires et contractuels selon le type de congé

Absence pour raisons de santé

		Congés longs*		Congés maladie		Total	
		Nombre d'agents	Jours d'absence	Nombre d'agents	Jours d'absence	Nombre d'agents	Jours d'absence
BIATSS	Titulaires	11	3 395	137	3 238	148	6 633
	Contractuels	3	908	117	2 347	120	3 255
Total BIATSS		14	4 303	254	5 585	268	9 888
Enseignants	Titulaires	8	2 032	72	1 129	80	3 161
	Contractuels	0	0	20	441	20	441
Total Enseignants		8	2 032	92	1 570	100	3 602
Total général		22	6 335	346	7 155	368	13 490

* Congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), congé grave maladie (CGM)

Le nombre de jours d'absence représente **13 490** jours en 2023 pour **368** agents concernés. Un arrêt de travail pour raisons de santé dure en moyenne **10** jours.

Jours de carence

		Nombre d'agents	Nombre de jours de carence
BIATSS	Titulaires	133	203
	Contractuels	103	168
Total BIATSS		236	371
Enseignants	Titulaires	70	86
	Contractuels	11	13
Total Enseignants		81	99
Total général		317	470

Absence pour raisons familiales

		Congés maternité		Congés paternité		Garde enfant		Congé parental		Total	
		Nb. d'agents	Jours d'abs.	Nb. d'agents	Jours d'abs.	Nb. d'agents	Jours d'abs.	Nb. d'agents	Jours d'abs.	Nb. d'agents	Jours d'abs.
BIATSS	Tit.	3	251	2	33	55	130	0	0	60	414
	Contr.	6	481	3	61	33	91	0	0	42	633
Total BIATSS		9	732	5	94	88	221	0	0	102	1 047
Enseignants	Tit.	7	742	5	97	5	7,5	0	0	17	846,5
	Contr.	2	69	1	15	0	0	0	0	3	84
Total Enseignants		9	811	6	112	5	7,5	0	0	20	930,5
Total général		18	1 543	11	206	93	228,5	0	0	122	1 977,5

- ✓ **78 %** des jours d'absence pour raisons familiales concernent des congés de maternité.
- ✓ **53 %** des jours d'absence sont attribués à des personnels BIATSS.
- ✓ **36 %** des jours d'absence pour raisons familiales concernent des contractuels.

Congés suite à un accident du travail (AT) ou en lien avec une maladie professionnelle (MP)

		AT		MP		Total	
		Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence
BIATSS	Titulaires	8	851	0	0	8	851
	Contractuels	4	413	0	0	4	413
Total BIATSS		12	1 264	0	0	12	1 264
Enseignants	Titulaires	2	37	1	117	3	154
	Contractuels	1	32	0	0	1	32
Total Enseignants		3	69	1	117	4	186
Total général		15	1 333	1	117	16	1 450

Congés pour motifs professionnels

	Congé de formation professionnelle (CFP)		Congé de projet pédagogique		Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)		Total	
	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absence
BIATSS	1	103					1	103
Enseignants	0	0	5	855	20	2 919	25	3 774
Total général	1	103	5	855	20*	2 919	26	3 877

* Nombre total d'agents en CRCT en 2023 au titre d'un semestre attribué pour l'année 2022-2023 ou 2023-2024

Taux d'absentéisme de l'année 2023

	ETP global	Nombre de jours d'absence	Taux d'absentéisme*
BIATSS	537,8	6 849	6,24 %
Enseignants	631,4	1 756	1,36 %
Total général	1 169,3	8 605	3,61 %

* Nombre de jours d'absence (congés de maladie ordinaire, accidents de travail, de trajet, de service, et maladies professionnelles) cumulé sur la période de janvier à décembre 2023 / Nombre d'ETP à la date du 31 décembre 2023 x nombre de jours théoriquement travaillés (204 jours). Le nombre de jours théoriquement travaillés correspondant à 365 jours - 9 jours fériés tombant un jour ouvré - 105 jours correspondant aux week-ends - 47 jours de congés.

En 2023, le taux d'absentéisme global à l'Université Bordeaux Montaigne reflète des disparités entre le taux d'absentéisme des personnels BIATSS (**6,24 %**) supérieur au taux d'absentéisme constaté chez les personnels enseignants (**1,36 %**).

► 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, accidents du travail et maladie professionnelle.

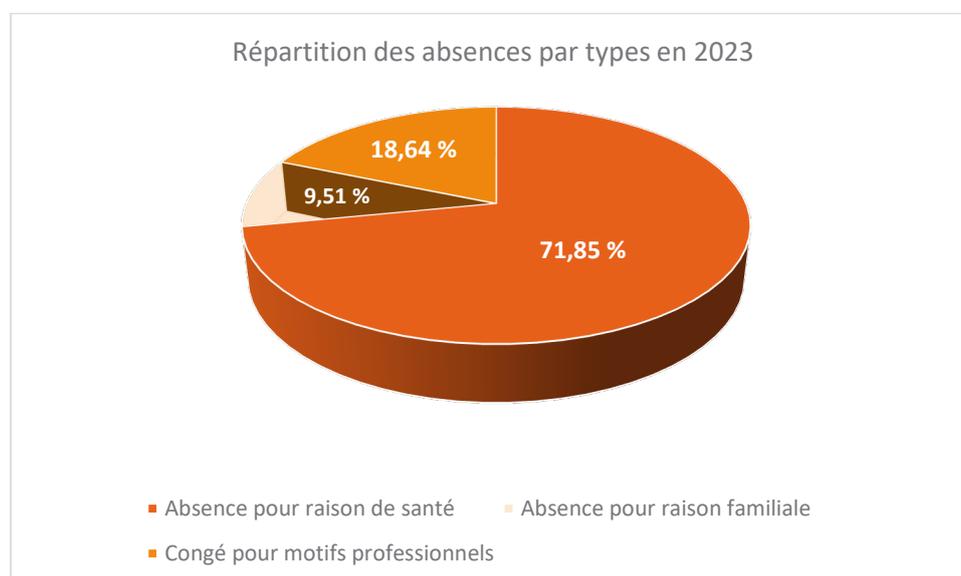
Absences pour raisons familiales

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

Congés pour motif professionnel

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

		2023		Rappels 2022	Rappels 2021
		Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours
Absence pour raison de santé	Congés maladie (7 155 jours)	14 940	384	13 937	9 841
	Congés longs (6 335 jours)				
	AT/MP (1 450 jours)				
Absence pour raison familiale	Congé maternité/congé paternité (1 749 jours)	1 977,5	122	3 060,5	2 913,5
	Garde enfant (228,5 jours)				
Congé pour motifs professionnels	CFP (103 jours)	3 877	26	3 413	1 642
	CPP (855 jours)				
	CRCT (2 919 jours)				
Total		20 795	532	20 411	14 397



COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

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 décembre 2023

	Nombre de CET			Nombre de jours épargnés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	35	58	93	653,6	1 054	1 707,6
Catégorie B	15	48	63	212,45	600	812,45
Catégorie C	20	59	79	265	688,53	953,53
Total	70	165	235	1 131,05	2 342,53	3 473,58

235 agents détenteurs d'un CET pour **3 473,58** jours épargnés en 2023.

Conditions d'indemnisation

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 2023

2023	Agents	Nombre de jours déposés au 31/12/2023
	Catégorie A	43
Catégorie B	27	216
Catégorie C	25	208
Total	95	727

↑ Le nombre de jours versés au titre du CET a augmenté en 2023 (+140 jours par rapport à 2022).

Nombre de jours indemnisés en 2023

	2023		
	Agents	Nombre de jours indemnisés	Montant
Catégorie A	25	186	27 900,00 €
Catégorie B	14	120	12 000,00 €
Catégorie C	7	64	5 312,00 €
Total	46	370	45 212,00 €

Nombre de jours pris en compte au sein de la RAFP en 2023

	2023	
	Agents	Nombre de jours pris en compte au sein de la RAFP
Catégorie A	2	7
Catégorie B	4	29
Catégorie C	3	13
Total	9	49

Nombre de jours pris au titre de congés en 2023

	2023	
	Agents	Nombre de jours de congés pris
Catégorie A	4	69,4
Catégorie B	1	2
Catégorie C	4	99
Total	9	170,4

DÉCHARGES ET MODULATIONS DE SERVICE

Décharges de service pour les années 2022-2023 et 2023-2024

Les enseignants-chercheurs sont de plein droit déchargés de leur service d'enseignement lorsqu'ils exercent les fonctions de président d'établissement supérieur, de vice-président du CA, de président du CAC, de vices présidents désignés par les statuts de l'université dans la limite de deux.

Sont déchargés des 2/3 de leur service d'enseignement de plein droit les enseignants-chercheurs directeurs d'un institut, d'une école ou d'un INSPE, et ceux placés en délégation auprès de l'IUF.

Sont déchargés jusqu'aux 2/3 de leur service d'enseignement sur demande, les directeurs d'UFR.

Les enseignants chercheurs bénéficiant d'une décharge ne peuvent prétendre au paiement d'heures complémentaires.

Référence : article 7 du décret n°84-431

Année 2022-2023

Motif	Nombre d'agents concernés (enseignants)	Nombre d'heures de décharges
Statutaire sur demande (direction d'UFR, présidence de section CNU*)	2	256
Statutaire de plein droit (présidence, vice-présidence)	5	807
Statutaire de plein droit (direction institut/école)	3	256
Enseignants du second degré - Décret n° 2000-552	1	150
Décharge syndicale	4	188
Conversion de la prime PEDR**	2	164
Conversion de l'indemnité de fonction de membre du CNU en décharge de service	2	99
Autre décharge réglementaire	4	128
Total général	23	2 048

* CNU : Conseil National des Universités

** PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

Année 2023-2024

Motif	Nombre d'agents concernés		Nombre d'heures de décharges
	Enseignants	BIATSS	
Statutaire sur demande (direction d'UFR, présidence de section CNU*)	2		232
Statutaire de plein droit (présidence, vice-présidence)	5		830
Statutaire de plein droit (direction institut/école)	1		128
Enseignants du second degré - Décret n° 2000-552			
Décharge syndicale	5	1	219
Conversion de la prime PEDR**			
Conversion de l'indemnité de fonction de membre du CNU en décharge de service	2		84
Autre décharge réglementaire	37		2 117,65
Total général	52	1	3 610,65

* Un même agent peut avoir plusieurs décharges de service, il est comptabilisé plusieurs fois dans le tableau

Modulations de service pour l'année 2023

Motif	Année 2023	
	Nombre d'enseignants concernés	Nombre d'heures de modulation de service
Vice-présidence (VP délégués)		
Chargés de mission	1	12
Directeur (délégué, adjoint, département, section, composante)	44	1 005,64
Responsable pédagogique	26	564
Lauréats Projets de recherche	2	144
Formation	367	3 951
Total général	440	5 676,64

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

HEURES COMPLÉMENTAIRES PAR COMPOSANTE D'ENSEIGNEMENT

Focus sur les HC d'enseignements par population

Année universitaire 2022-2023				Année universitaire 2023-2024			
Population	HCC brut	Nombre d'heures	Nombre d'heures exprimées en %	Population	HCC brut	Nombre d'heures	Nombre d'heures exprimées en %
Enseignants titulaires	1 042 679 €	24 296	33,47 %	Enseignants titulaires	1 048 169 €	24 096	30,52 %
Enseignants non titulaires	220 638 €	5 141	7,08 %	Enseignants non titulaires	340 583 €	7 830	9,92 %
CDI enseignants	32 466 €	757	1,04 %	CDI enseignants	49 938 €	1 148	1,45 %
Biatss titulaires	27 960 €	652	0,90 %	Biatss titulaires	26 296 €	605	0,77 %
Biatss non titulaires	24 119 €	562	0,77 %	Biatss non titulaires	29 928 €	688	0,87 %
Vacataires	1 767 111 €	41 176	56,73 %	Vacataires	1 939 262 €	44 581	56,47 %
Total général	3 114 973 €	7 2582	100,00 %	Total général	3 434 176 €	78 947	100,00 %

Focus sur les heures complémentaires par composante d'enseignement

Comp.	UFR STC	UFR STC	UFR STC	UFR STC	UFR Lang.Civ	UFR Lang.Civ	UFR Lang.Civ	UFR Lang.Civ
Année	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Ens. Univ..	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours
F	2 981	1 544	2 145	1 443	10 097	3 210	9 581	3 513
NF	635	4 306	510	4 366	2 845	6 762	5 336	6 645
Total	3 615	5 850	2 655	5 808	12 941	9 972	14 916	10 157

Source : CAP (extraction PECHE)

Comp.	UFR Hum.	UFR Hum.	UFR Hum.	UFR Hum.	IUT	IUT	IUT	IUT
Année	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours
F	5 321	7 446	4 916	7 413	2 509	722	4 087	1 193
NF	302	8 808	152	9 062	1 136	3 788	1 669	5 618
Total	5 623	16 255	5 068	16 475	3 645	4 510	5 756	6 811

Comp.	IJBA	IJBA	IJBA	IJBA	FTLV	FTLV	FTLV	FTLV
Année	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours
F	215	220	363	201	-	409	-	517
NF	281	2 360	238	2 581		259		161
Total	496	2 580	601	2 782	-	668	-	678

Comp.	DOSIP	DOSIP	DOSIP	DOSIP	DIVEC	DIVEC	DIVEC	DIVEC
Année	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours
F		42		20		1		1
NF		216		161		10		12
Total	-	258	-	181	-	11	-	13

Comp.	DIFE	DIFE	DEFLE	DEFLE	DAPS	DAPS	DAPS	DAPS
Année	2023-2024	2023-2024	2022-2023	2022-2023	2022-2023	2022-2023	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours	HCC Ens. Univ.	HCC Chargés de cours
F		44	2 251	758	922	154	808	130
NF		189	232	1 353	468	22	712	
Total	-	233	2 483	2 110	1 390	176	1 520	130

Comp.	CLEFF/DLM	CLEFF/DLM	CLEFF/DEFLE	CLEFF/DEFLE
Année	2023-2024	2023-2024	2023-2024	2023-2024
TYPE HCC	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours	HCC Enseignants université	HCC Chargés de cours
F			2 196	552
NF		105	362	1 950
Total	-	105	2 558	2 502

* F : Fonctionnaire / NF : Non Fonctionnaire

SANTÉ AU TRAVAIL

Accidents du travail

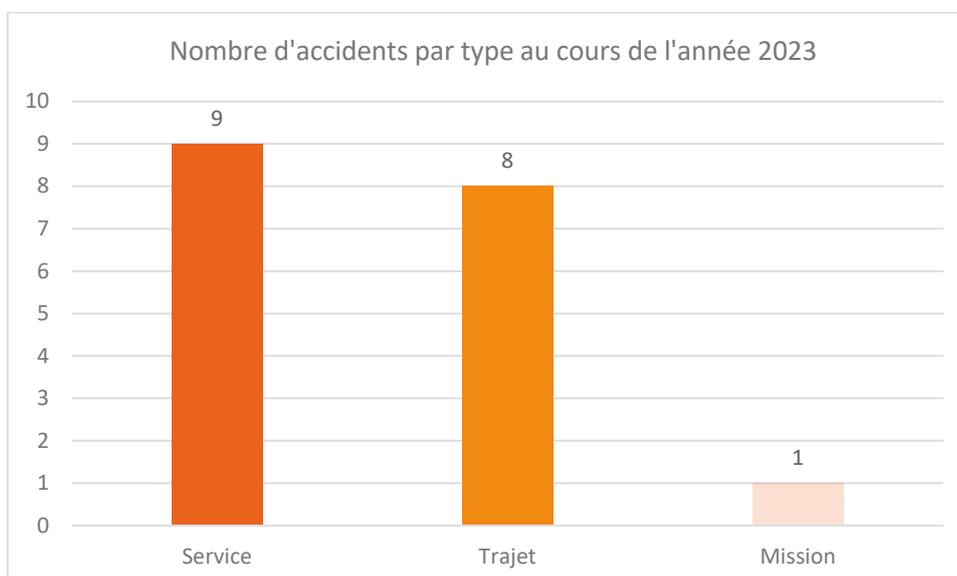
Rappel réglementaire

- 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).

Nombre d'accidents du travail survenus au cours de l'année 2023

Types d'accident par type de population

Types d'accidents de travail	BIATSS titulaires	BIATSS Contractuels	Total BIATSS	Enseignants titulaires	Enseignants contractuels	Total Enseignants	Total général
MISSION	0	0	0		1	1	1
SERVICE	3	3	6	2	1	3	9
TRAJET	5	2	7	1		1	8
Total général	8	5	13	3	2	5	18



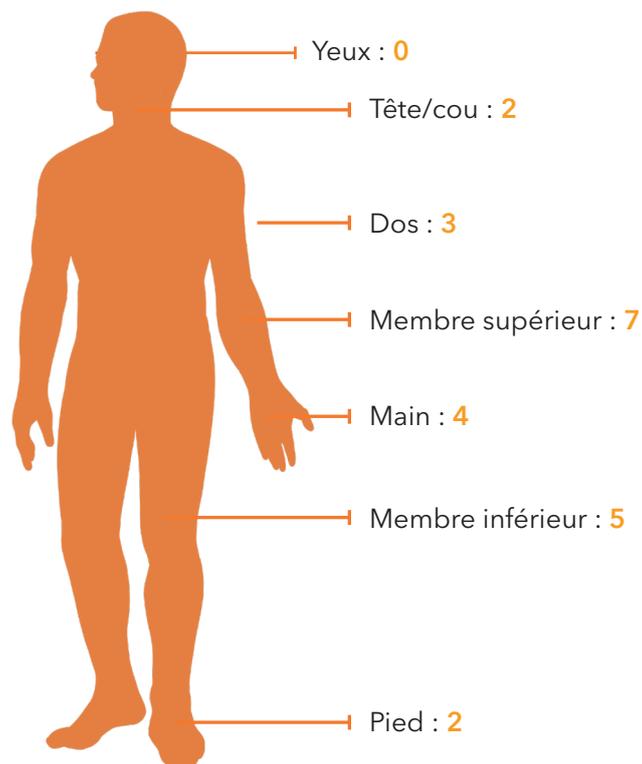
BAP des agents BIATSS ayant subi un accident du travail en 2023	Total général
E	2
F	3
G	2
J	6
Total général	13

Accidents de travail selon la nature du risque

Cause d'accident du travail	BIATSS			Enseignants			Total général
	Femme	Homme	Total BIATSS	Femme	Homme	Total Ens.	
Chute de personne	7	1	8	2	2	4	12
Chute d'objet	1	0	1	0	0	0	1
Manutention	0	0	0	0	0	0	0
Heurt	0	0	0	0	0	0	0
Projection	0	0	0	0	0	0	0
Contact-exposition	0	1	1	0	0	0	1
Explosion	0	0	0	0	0	0	0
Accident de la route	2	0	2	0	0	0	2
Agression	1	0	1	0	0	0	1
Autre	0	0	0	1	0	1	1
TOTAL ETABLISSEMENT	11	2	13	3	2	5	18

18 accidents ont été reconnus imputables au service en 2023 (31 en 2022 et 16 en 2021). Ils ont généré 1 450 jours d'arrêt de travail.

Répartition des accidents du travail par nature des lésions



► Maladies professionnelles

En 2023, 2 dossiers de maladies professionnelles ont été reconnus, suite à l'avis des médecins agréés.

► 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 œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Chargés de la :

- mise en œuvre 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 **13 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.

► Médecine du travail (surveillance médicale des agents)

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.

89 visites ont été effectuées en 2023 en direction de 82 agents (87 visites en 2021 et 38 visites en 2022).

Types visites	Année 2023
Annuelles	28
Bisannuelle	6
Quadriennale	5
Quinquennale	21
Exceptionnelles	5
Sur demande de l'agent	20
Visite d'embauche	3
Visite de reprise après CLM, CLD, CMO, TPT	1
Total	89

Résultats visites	Année 2023
Aptitude	42
Aptitude avec restriction ou contre-indication	14
Préconisation de TPT*	4
Préconisation d'aménagement de poste	11
Visite d'information et de prévention	11
Pas d'information	7
Total	89

* 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 handicapés dans son effectif total.**

La non atteinte de ces 6 % donne lieu au versement d'une contribution volontaire au FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction Publique).

Au 31 décembre 2023 :

- **64 BOE**, bénéficiaires de l'obligation d'emploi (l'établissement devrait en accueillir **69**, nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi).
- Taux d'emploi direct : **5,52 %**.
- Versement au FIPHP : **16 871,02 €**.

	01/01/2018	01/01/2019	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Taux d'emploi direct**	3,19 %	3,57 %	3,90 %	3,80 %	4,54 %	5,52 %
Nombre d'agents	36	35	45	43	50	64

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 2023)

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	4	8	12
Catégorie B	2	5	7
Catégorie C	8	18	26
Contractuels	8	11	19
TOTAL	22	42	64

Répartition des effectifs BOE par genre (année 2023)



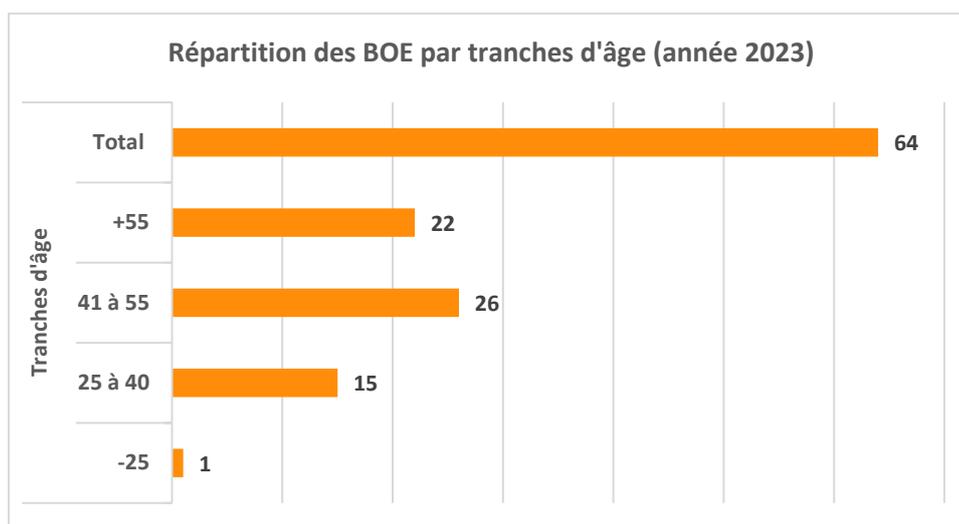
19 enseignants et 45 BIATSS en 2023.

Répartition des effectifs BOE par type de handicap (année 2023)

Type de handicap	Nombre d'agents concernés		
	F	H	Total
Moteur	8	5	13
Visuel	3	2	5
Auditif	9	3	12
Psychique	0	0	0
Maladie chronique invalidante	2	1	3
Autre	0	2	2
Non communiqué	20	9	29
Total	42	22	64

Types de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (année 2023)

- **60** 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** bénéficiaire de l'allocation temporaire d'invalidité
- **1** titulaire d'une carte d'invalidité
- **1** titulaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)



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

Actions favorisant le maintien dans l'emploi des personnels

L'Université Bordeaux Montaigne a signé le 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 dépenses liées au personnel, quel que soit son statut et sa source de financement. 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. 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 été présent 6 mois dans l'année.

Évolution de la masse salariale 2022-2023



	2022	2023
Masse salariale totale	82 076 064 €	85 400 362 €
Variation versus N-1	3 088 351 €	3 324 199 €
Évolution en %	3,91 %	+4,05 %

Poids de chaque population/type de rémunération (en 2023)

Population / Type de dépense	Masse salariale 2023	% du total
Titulaires enseignants	42 921 594 €	50,26 %
Titulaires BIATSS	17 209 990 €	20,15 %
Contractuels BIATSS	6 679 048 €	7,82 %
Contractuels enseignants	5 271 650 €	6,17 %
Heures complémentaires	3 882 537 €	4,55 %
Doctorants contractuels	2 728 938 €	3,20 %
Indemnitaires enseignants (titulaires)	1 874 974 €	2,20 %
Indemnitaires BIATSS (titulaires)	2 110 657 €	2,47 %
Autres rémunérations accessoires	1 079 736 €	1,26 %
Recherche	585 035 €	0,69 %
Contractuels étudiants & apprentis	856 821 €	1,00 %
Dépenses « hors paye » (= hors bulletins de salaire)	199 381 €	0,23 %
Total du compte financier 2023	85 400 362 €	100,00 %

Synthèse de l'évolution 2022-2023

Pour le second exercice consécutif, la variation des crédits de paiement consommés entre 2022 et 2023 s'avère significative avec **+3,32 M€**. La variation 2022-2023 se trouve être la résultante d'une somme de facteurs très divers. Il est à noter que les hausses du point d'indice **+3,5 %** intervenues le 1^{er} juillet 2022 et **+1,5 %** au 1^{er} juillet 2023, ont impacté la masse salariale 2023 à hauteur de **1,8 M€**. Il s'agit du facteur de hausse le plus important de 2023, comme il l'avait été en 2022. Le GVT global est de **+500 K€**.

Focus sur les mesures « GUERINI » dont l'impact total est de **1,12 M€** en 2023 : l'impact (sur 2023) des mesures relatives au pouvoir d'achat mises en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2023 se décline ainsi :

- revalorisation du point d'indice de +1,5 % : **+578 K€** ;
- prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : **+531 K€**. Sous conditions de rémunération et de période de contrat, elle a été versée à 719 agents à l'Université Bordeaux Montaigne ;
- hausse du remboursement transport (prise en charge passant de 50 % à 75 % au 01/09/2023). Impact 2023 : **12 K€** ;
- revalorisation de certains échelons de catégorie B & C : **+8 K€**.

Soit un impact total estimé à **1,12 M€** en 2023 représentant 34 % de l'évolution totale de notre masse salariale en 2023. Nous proposons d'analyser l'évolution de la masse salariale en distinguant les différentes catégories d'emploi, les rémunérations accessoires, la recherche, les heures complémentaires et le hors paye.

Analyse de l'évolution de la masse salariale par type de population hors rémunération accessoire et hors périmètre de la recherche que nous traitons plus bas

La masse salariale des **enseignants titulaires** représente 50 % des dépenses de personnel, elle se contracte de **-64 K€** (soit -0,1 %). Il s'agit d'une stabilité en trompe l'œil car une fois l'impact du point d'indice neutralisé (+1,04 M€) la baisse est de **-1,1 M€**. L'élément explicatif est le fort recul des effectifs de titulaires (-14,1 ETPT). Cette baisse des effectifs, non souhaitée, s'explique par de nombreux départs à la retraite à partir de 2022 et des choix individuels de carrière impliquant des départs de l'établissement, non compensés par la campagne d'emploi 2022. Une progression de l'indice moyen (soit un impact de 283 K€ en MS) est observée sur cette population grâce au PPCR.

La masse salariale des **titulaires BIATSS** est en hausse de **+714 K€**. Dans le détail on retrouve l'impact du point d'indice (+417 K€) auquel s'ajoute l'évolution de l'indice moyen (soit un impact de +284 K€ en MS). L'impact du schéma 2023 (+0,8 ETPT) est faible avec +37 K€. Les ETPT des titulaires BIATSS sont en légère augmentation. La hausse engendrée par la campagne d'emploi a été en partie compensée par un décalage dans les recrutements mais également par des recrutements infructueux. Des départs non prévisibles n'ont pu être remplacés par des titulaires.

Les ETPT et la masse salariale des **contractuels BIATSS (CDD et CDI)** sont en très fortes hausses : **+11 ETPT** et **+1,16 M€** (+21 %). Les principaux facteurs explicatifs pour la masse salariale sont les suivants :

- la forte hausse des effectifs (**+348 K€**). Les principales causes sont : les recrutements en contrats de projet (ACCESS) ou encore le renfort ponctuel de directions, services, composantes en lien avec des surcroits d'activités exceptionnels ou le remplacement d'agents titulaires en arrêt long (congé longue durée, longue maladie...) par des agents contractuels. De plus, le départ en mobilité de certains titulaires a donné lieu à du recrutement de contractuels. L'année 2023 a également été marquée par des situations particulières comme le recrutement d'agents pour renforcer l'entretien des locaux du fait des difficultés rencontrées avec le prestataire (2 ETP sur 2 mois), des recrutements sur fonds propres (notamment à la DRI) ;
- l'indice moyen progresse sensiblement (impact **+186 K€**). La progression de l'indice moyen est essentiellement liée à la revalorisation des grilles des titulaires C et B qui a automatiquement rebasé les contrats sur ces nouveaux INM. Elle est également due à la mise en place de la politique de CDIisation anticipée à compter de septembre 2023 ;
- la hausse du point d'indice : **+162 K€** ;
- la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat : **+169 K€** dont ont bénéficiés 190 agents ;
- les nouvelles mesures indemnitaires pour les contractuels BIATSS, à savoir un versement mensualisé sans condition d'ancienneté et revalorisé. Pour rappel, en 2023, chaque agent en **CDD** percevait **50 €** brut par mois (soit 600 €/an) en lieu et place de 341 € et chaque **CDI** percevait **100 €** bruts par mois (soit 1 200 € par an) en lieu et place de 600 € avant 2023.

La masse salariale des **contrats étudiants** progresse de **159 K€**. L'établissement poursuit sa politique d'emploi d'étudiants avec notamment une augmentation des contrats pour l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, pour l'accueil et l'animation de la vie de l'établissement (DIVEC, DOSIP et composantes) et un maintien important du nombre de tuteurs au SCD.

Les **enseignants contractuels** voient leur masse salariale augmenter de **+658 K€** (pour **+8 ETPT**) dont +127 K€ par le point d'indice. Dans le détail :

- pour les ATER une hausse de **+338 K€** et de **+6 ETPT** est constatée. À noter qu'à la rentrée 2023 l'établissement a uniquement recruté des ATER à temps plein, dont le coût pour 1 ETPT est moindre que celui de 2 ATER mi-temps ;
- concernant les PAST, la masse salariale évolue de **+67 K€** due à l'impact du point d'indice et à une légère hausse de l'indice moyen. Les ETPT sur cette population sont stables ;
- pour finir, concernant les enseignants en CDD/CDI & lecteurs le volume des ETPT évolue de **+1,5 ETPT**. À cela s'ajoute, l'impact du point d'indice pour une hausse totale de **253 K€**.

La masse salariale des **doctorants contractuels** (financement MESRI) augmente de **+582 K€**, ce qui s'explique en premier lieu par une hausse des effectifs (**+9 ETPT** dont les « co-financés Région »). Et en second lieu, par l'application de la loi de programmation pour la recherche, entraînant une revalorisation de leur rémunération brute au cours des rentrées 2021, 2022 et 2023 (pour les nouveaux contrats). Enfin, les hausses du point ont également impacté cette population (**+66 K€**).

Analyse de l'évolution de la masse salariale pour la rémunération accessoire

L'indemnitare BIATSS évolue de **+319 K€** : 2 mesures expliquent cette hausse, la revalorisation de l'IFSE pour l'ensemble des agents en janvier 2023 de 23€/mois et par agent et ce avec effet rétroactif en date du 1^{er} janvier 2022. Soit un impact de **+206 K€** en 2023. À l'IFSE est venue s'ajouter la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dont ont bénéficié 233 titulaires BIATSS pour un montant total de **123 K€**.

L'indemnitare enseignant est stable : l'indemnité de fonction (volet C1 du RIPEC), entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022 en remplacement de la PRES des enseignants chercheurs, s'est accompagnée d'une forte revalorisation. La partie statutaire du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs repose sur une mensualisation du versement. Le montant annuel 2023 passe de **2 800 €** à **3 500 €**. Il est à noter qu'en raison de la transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire (en 2022), les enseignants chercheurs ont également touché les 4 mois de prime d'enseignement supérieur et de recherche correspondant à la période septembre/décembre 2021 au début de l'exercice 2022. En conséquence, et malgré la forte revalorisation opérée en 2023, l'indemnitaire fonctionnel perçu par les EC est stable relativement à 2022. Sur le principe, l'indemnitaire des enseignants titulaires est bien en hausse mais cette dernière se trouve donc masquée par l'effet d'aubaine de l'exercice 2022 (12 mois de RIPEC C1 +4 mois de PRES perçus).

Analyse de l'évolution de la masse salariale rattachée à l'activité de recherche

La masse salariale rattachée à la recherche diminue de **-317K€** et de **-8 ETPT** toutes populations confondues à savoir les contractuels CDD, les doctorants contractuels et les contrats post doctorants/chercheurs CDD. Et ce, malgré de nouveaux projets (chaire CHESSE Diasporas africaines, chaire RESET, Bic Box...) et la reprise de 2 contrats doctoraux à la suite de la liquidation de la MSHA.

Heures de cours complémentaires

Les heures de cours complémentaires s'élèvent à **3,88 M€**, elles sont stables entre 2022 et 2023 (**-21 K€**). Le volume d'heures payées a diminué de 2 615 heures.

Dépenses de masse salariale « hors paye » (= hors bulletins de salaires)

La hausse des dépenses de **84 K€** sur le « hors paye » s'explique principalement par l'augmentation de la contribution forfaitaire à la médecine du travail (128 800 € payés en 2023 au lieu de 39 200 € payés en 2022) soit **89 600 €** supplémentaires.

GLISSEMENT VIEILLESSE TECHNICITÉ - GVT

Définition

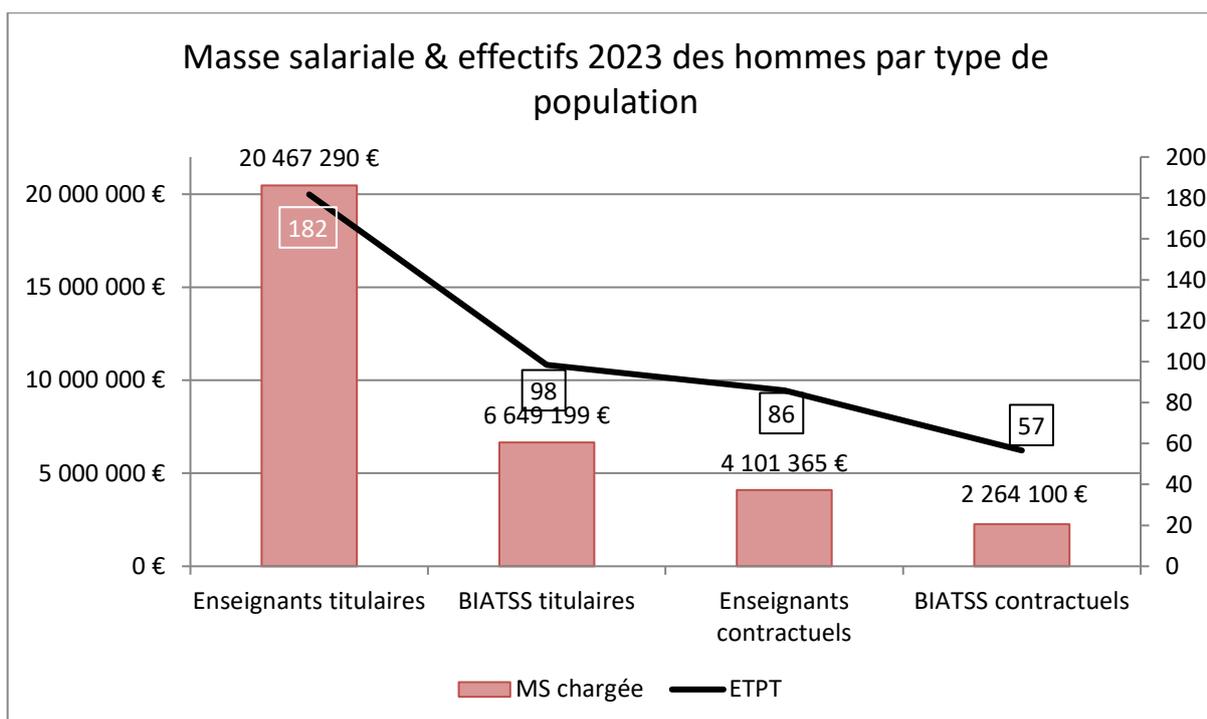
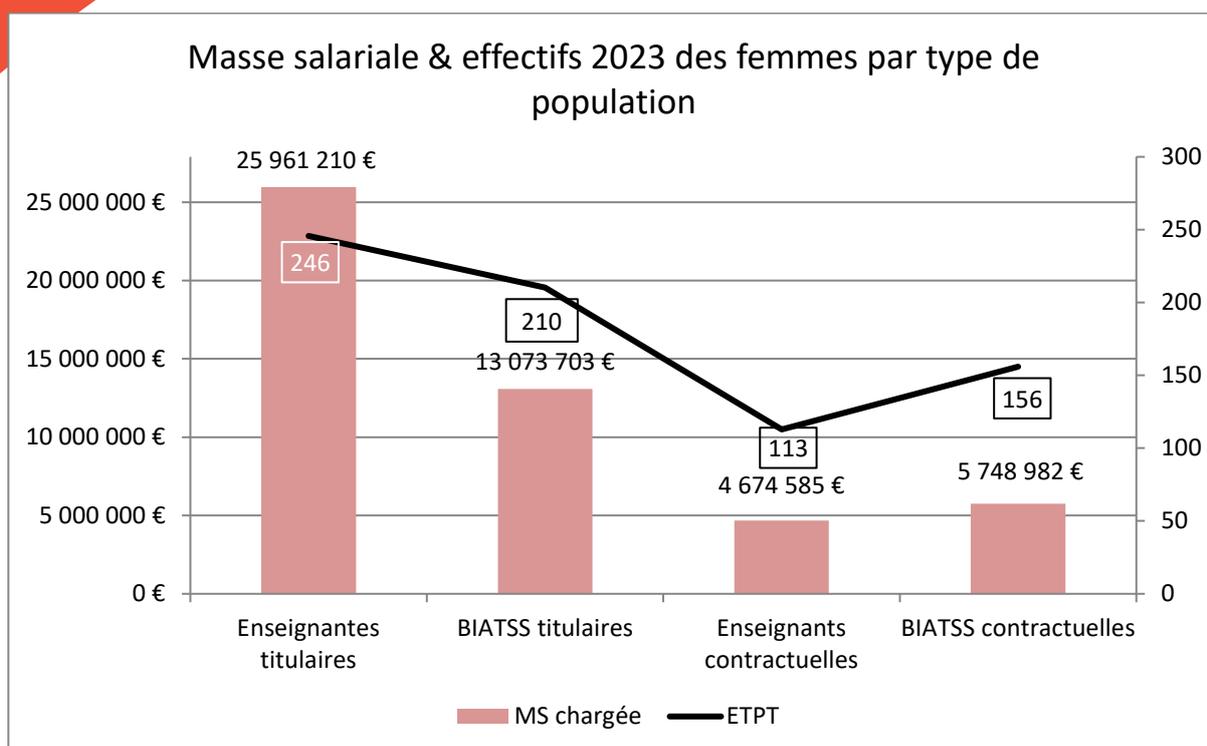
Un autre élément important est l'observation du **GVT (Glissement Vieillesse Technicité)**. Il est l'une des trois composantes de l'évolution de la masse salariale, les deux autres étant : la valeur et l'évolution du nombre total de fonctionnaires.

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, 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 ;
- ✓ **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) ;
- ✓ **solde** est la différence entre les deux ;
- ✓ **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 de l'Université Bordeaux Montaigne devient ainsi fortement positif en 2018 et dépasse le million d'euros en 2019.

MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION



Années 2022 / 2023	% de la masse salariale par type de population (2022/2023)	% des ETPT par type de population (2022/2023)	Part des femmes dans la masse salariale par type de population (2022/2023)	Part des femmes en ETPT par type de population (2022/2023)
Enseignants titulaires	56 % / 55 %	38 % / 37 %	56 % / 56 %	57 % / 57 %
BIATSS titulaires	23 % / 23 %	27 % / 27 %	65 % / 66 %	67 % / 68 %
Enseignants contractuels	10 % / 10 %	17 % / 17 %	53 % / 53 %	57 % / 57 %
BIATSS contractuels	8 % / 89 %	18 % / 19 %	74 % / 72 %	75 % / 73 %
Vacataires	3 % / 3 %	0 %	55 % / 54 %	
Total	100 %	100 %		

✓ **Enseignants (titulaires & contractuels) = 55,2 M€** en 2023 (54,1 en 2022) pour 626 ETPT (630 en 2022), soit en moyenne un coût de 88 156 € par ETPT (85 884 € en 2022)

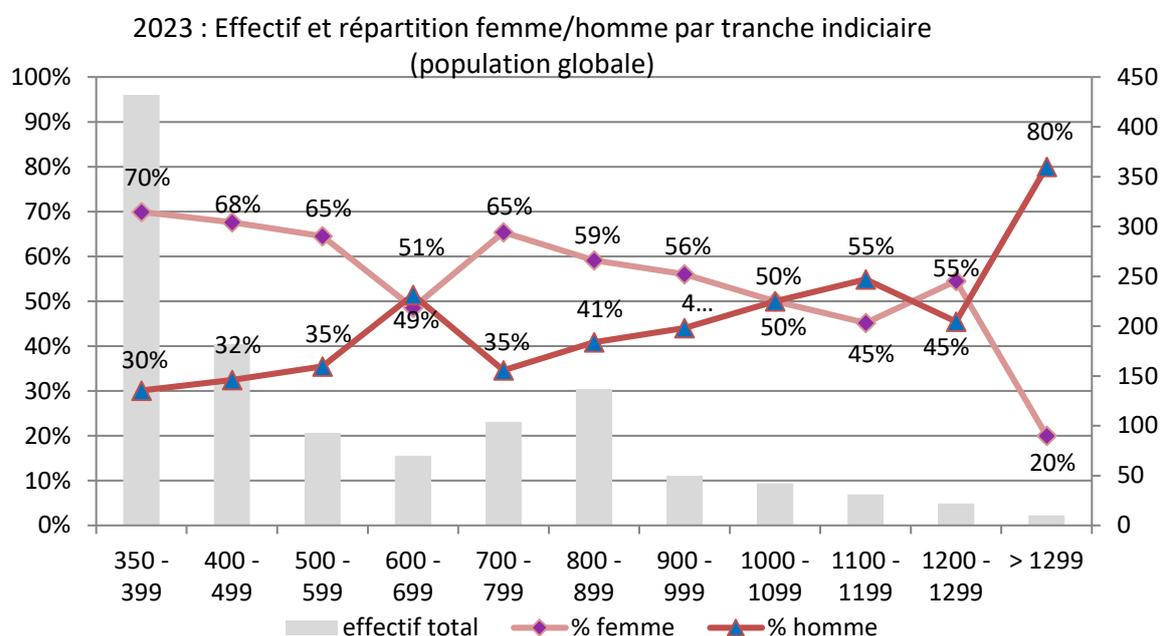
✓ **BIATSS (titulaires & contractuels) = 27,57 M€** (25,5 en 2022) pour 521 ETPT (509 en 2022), soit 53 223 € par ETPT (50 119 € en 2022)

✓ **Évolution 2023/2022** : le nombre total de BIATSS augmente significativement (+12 ETPT). Côté enseignants, la variation s'avère négative : -4 ETPT en 2023.



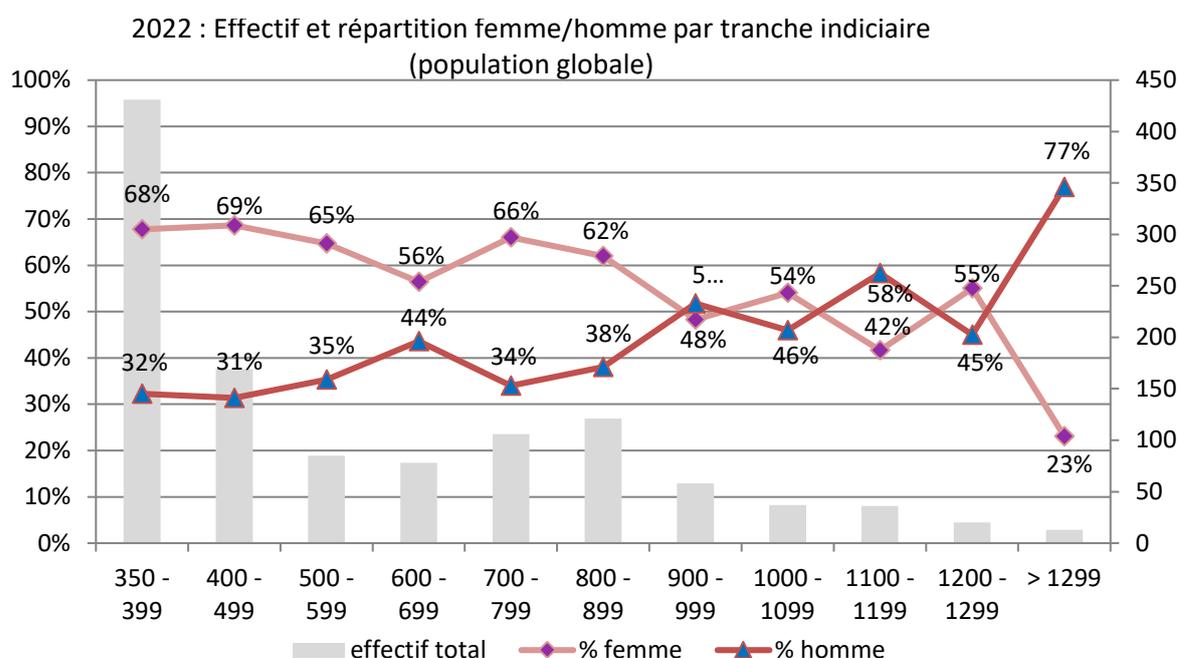
En 2023 tout comme en 2022, les femmes représentent **63%** des effectifs (en ETPT) mais seulement **59 %** de la masse salariale.

L'explication reste la même : une surreprésentation importante des femmes chez les BIATSS, notamment contractuelles.

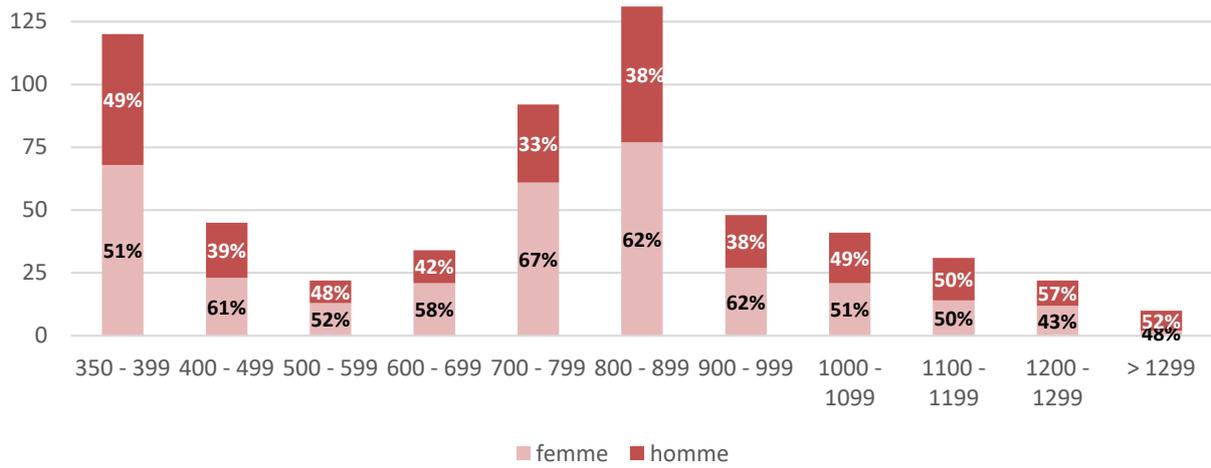


Note de lecture : Les effectifs par tranche indiciaire (colonnes grises) se lisent avec l'axe de droite du graphique ; la part femme/homme à l'intérieur de chaque tranche correspondant à l'axe de gauche du graphique.

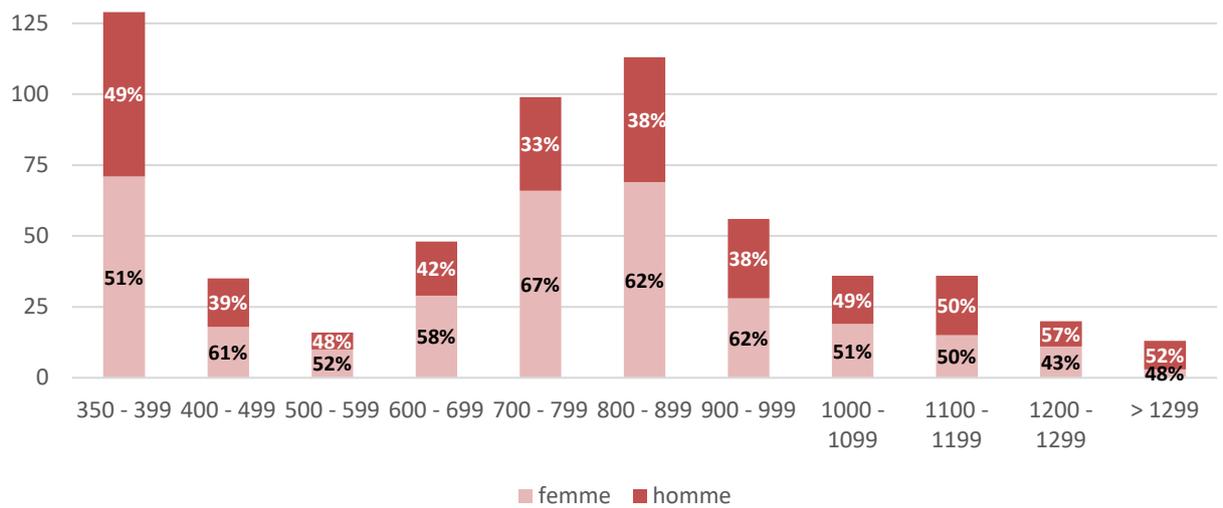
Exemple : en 2023, parmi les 432 agents ayant un indice de rémunération compris entre 350 et 399, 70 % sont des femmes.



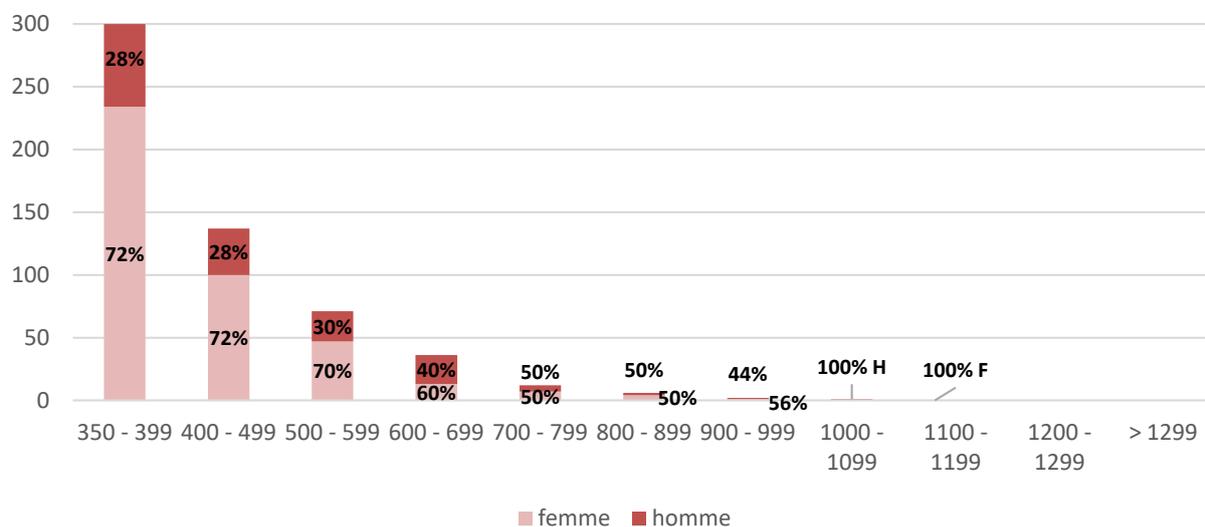
2023 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire (enseignants)



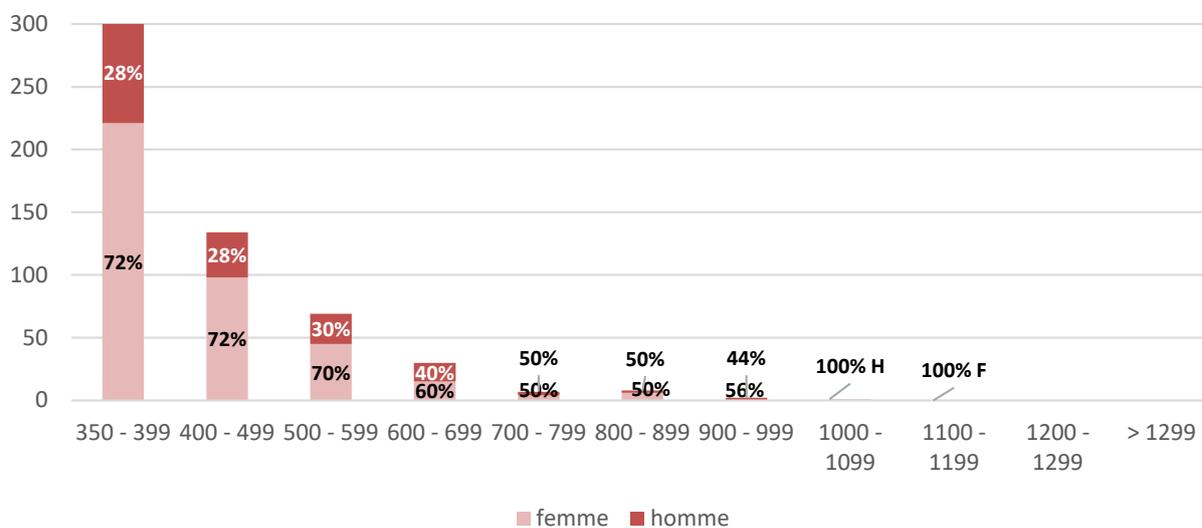
2022 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire (enseignants)



2023 : Effectif et répartition femme/homme par tranche indiciaire (BIATSS)



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



ANALYSE DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2023 (hors cotisations patronales) PERÇUES

Population des enseignants (en moyenne pour 1 ETPT)

ENSEIGNANTS PAR CORPS en 2023	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par ETPT
ASS-PR&MCF	42 637 €	3 832 €	2 515 €	48 984 €
ATER	28 381 €	0 €	2 900 €	31 281 €
CONTRACTUEL CDD	23 725 €	2 431 €	1 670 €	27 826 €
CONTRACTUEL CDI	29 645 €	2 854 €	1 699 €	34 198 €
DOCTORANT CONTRACTUEL	24 992 €	1 904 €	608 €	27 504 €
LECTEUR	21 260 €	2 074 €	980 €	24 314 €
MCF	47 976 €	2 328 €	5 555 €	55 860 €
POST.DOC/CHERCHEUR CDD	39 801 €	460 €	3 173 €	43 434 €
PR	66 184 €	1 662 €	7 580 €	75 426 €
PR BI-ADM.AG	37 966 €	14 644 €	4 760 €	57 371 €
PR EPS	41 171 €	8 255 €	3 400 €	52 826 €
PRAG	46 336 €	2 996 €	3 021 €	52 352 €
PRCE	41 145 €	3 114 €	3 149 €	47 408 €
PROF.LYCEE.PROF	39 305 €	9 664 €	4 836 €	53 805 €
PROFESSEUR INVITÉ				
Total	44 170 €	2 317 €	4 437 €	50 925 €

ENSEIGNANTS PAR CORPS en 2022	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par 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 CONTRACTUEL	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 2023	Rémunérations principales	Heures complémentaires	Primes et Indemnités	Total brut par ETPT
ADJENES	23 335 €	96 €	5 442 €	28 873 €
ADMINISTRATEUR	49 435 €	0 €	24 228 €	73 663 €
ADT RF	23 111 €	0 €	5 492 €	28 603 €
AGENT COMPTABLE	51 042 €	0 €	27 566 €	78 607 €
APPRENTI	17 553 €	0 €	125 €	17 678 €
ASI	30 448 €	7 €	8 415 €	38 869 €
ATTACHE	35 407 €	54 €	8 720 €	44 182 €
BAS	27 791 €	0 €	6 178 €	33 969 €
BIB	36 199 €	0 €	8 097 €	44 296 €
CONSERVATEUR	46 826 €	0 €	10 155 €	56 981 €
CONTRACTUEL CDD	23 947 €	113 €	1 631 €	25 690 €
CONTRACTUEL CDI	24 135 €	120 €	2 652 €	26 907 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	28 293 €	0 €	13 094 €	41 388 €
IGE	35 608 €	55 €	9 838 €	45 501 €
IGR	46 578 €	190 €	16 989 €	63 757 €
MAGASINIER	23 971 €	0 €	5 520 €	29 491 €
SAENES	27 341 €	0 €	6 363 €	33 704 €
DGS	62 573 €	0 €	38 356 €	100 929 €
TECH RF	25 796 €	295 €	6 947 €	33 038 €
Total	27 007 €	96 €	5 626 €	37 729 €

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 2022 et 2023)

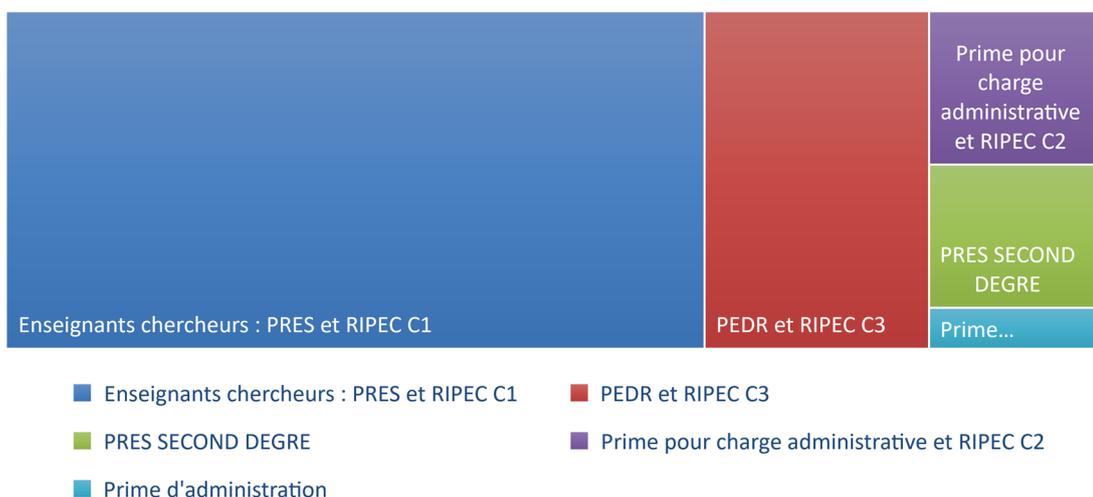
Montant mensuel IFSE socle (en euros)

CATEGORIE	GRADES	2022	2023	Effectifs 2023 en ETPT
1	IGR HC	697	720	(non applicable)
	CONSERVATEUR EN CHEF	697	720	(non applicable)
	ATTACHE HC	697	720	(non applicable)
	IGR 1C	697	720	(non applicable)
2	APAENES	697	720	2,83
	IGR 2C	697	720	2,00
	CONSERVATEUR	697	720	1,87
3	IGE HC	586	609	21,5
	ADAENES	586	609	5,5
	BIBLIOTHECAIRE	586	609	4,13
	IGE CN	586	609	39,74
4	ASI	467	490	19,13
5	TECH CE	406	429	16,21
	SAENES 3e GRADE (CE)	406	429	2,90
	BIBAS CE	406	429	5,57
	TECH CS	406	429	12,30
	SAENES 2e GRADE (CS)	406	429	1,00
	BIBAS CS	406	429	2,00
6	TECH CN	406	429	36,29
	SAENES 1er GRADE (CN)	406	429	7,12
	BIBAS CN	406	429	2,33
7	ATRF P1	296	319	16,86
	ATRF P2	296	319	32,73
	ATRF	296	319	22,14
	ADJENES P1	296	319	12,25
	ADJENES P2	296	319	15,56
	ADJENES	296	319	3,50
	MAGASINIER P1	296	319	3,60
	MAGASINIER P2	296	319	4,47
	MAGASINIER	296	319	0,33

Ces montants d'IFSE constituent le « plancher » de chaque grade. Ils peuvent être majorés par une part spécifique (prime informatique...) et/ou une part complémentaire (responsabilités financières, astreintes...). Ils s'entendent pour un temps complet et sont proratisés en cas de temps partiel. Ils sont **revalorisés au minimum tous les 3 ans**.

PRIMES ANNUELLES ET INDEMNITÉS DES ENSEIGNANTS TITULAIRES

Proportion des montants versés au titre des principales primes et indemnités des enseignants titulaires en 2023



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

En 2023, le montant du volet C1 passe de 2 800 € à **3 500 €** par an et par enseignant chercheur alors que la PRES des enseignants du second degré voit son montant revalorisé à **2 785 €** par an.

Pour rappel : en 2022, la mise en œuvre du RIPEC, pour les enseignants chercheurs, s'est accompagnée d'une importante revalorisation de la composante fonctionnelle (C1), anciennement PRES

✓ **PCA (Primes de charges administratives) et RIPEC C2 à compter de 2022**

145 073 € en 2023

58 bénéficiaires (**137 403 €** en 2022)

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

408 959 € en 2023

84 bénéficiaires (**387 437 €** en 2022)

✓ **PA (Prime d'administration)**

38 541 € en 2023 contre **37 889 €** en 2022

2 bénéficiaires

En moyenne, chaque enseignant titulaire a perçu **4 475 €** de rémunérations accessoires (parmi les primes et indemnités ci-dessus) en 2023 contre seulement **2 887 €** en 2021, soit une hausse de **55 %**.

PRIMES STATUTAIRES DES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

✓ **PRES ATER**

30 636 € en 2023 et **19 003 €** en 2022

29 et **18 bénéficiaires**

Le montant individuel n'a pas évolué en 2023, en dehors de l'impact des hausses du point d'indice de 2022 et 2023.

✓ **PRES Enseignants associés à temps plein**

5 216 € en 2023

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.

► 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 ».

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

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

et définitions

► BIB > Bibliothécaire

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

► BIBAS > BIBliothécaire Assistant Spécialisé

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

► BOE > Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

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

► CA > Conseil d'Administration

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

► 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.

► 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.

► **MESR** > Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la recherche

► 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 technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières. Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent. Son intérêt est notamment d'ouvrir un droit à un « supplément de pension ». Autrement dit, la NBI améliore le montant de la retraite de l'agent.

► **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** > TECHnicien

Corps de catégorie B de la filière ITRF.

► **TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE**

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

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

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

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

► **VACATAIRE**

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

Enseignants /BIATSS		Corps
Contractuels enseignants	ASS-PR&MCF	Enseignants associés (maîtres de conférences associés, professeurs associés)
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CDI	Contrat à durée indéterminée
	DOCT. CONTRACT	Doctorant contractuel
	LECTEUR	Lecteur
	POST.DOC/CHERCH. CDD	Contractuel Post doctorant/ Chercheur contractuel
	PROF. INVITE	Professeurs invités
Contractuels BIATSS	APPRENTI	Apprenti
	CONTRACT ETUDIANT	Contractuel étudiant
Titulaires Enseignants	MCF	Maîtres de conférences
	PR	Professeurs d'université
	PR BI-ADM.AG	Professeurs bi admissibles à l'agrégation
	PR EPS	Professeur d'Education Physique et Sportive
	PRAG	Professeur Agrégé
	PRCE	Professeur certifié
	PLP	Professeur de Lycée Professionnel
Titulaires BIATSS	ADJENES	Adjoints administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	ADMINIST.	Administrateur
	ADT RF	Adjoint technique de recherche et de formation
	AGENT COMPT.	Agent comptable
	ASI	Assistant ingénieur
	ATTACHE	Attaché d'Administration de l'Etat
	BAS	Bibliothécaire assistant
	BIB	Bibliothécaire
	CONSERVATEUR	Conservateur d'Etat des bibliothèques
	IGE	Ingénieur d'Etudes
	IGR	Ingénieur de Recherche
	MAGASIN.	Magasinier
	SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	DGS	Directeur général des services
	TECH RF	Technicien de recherche et formation

