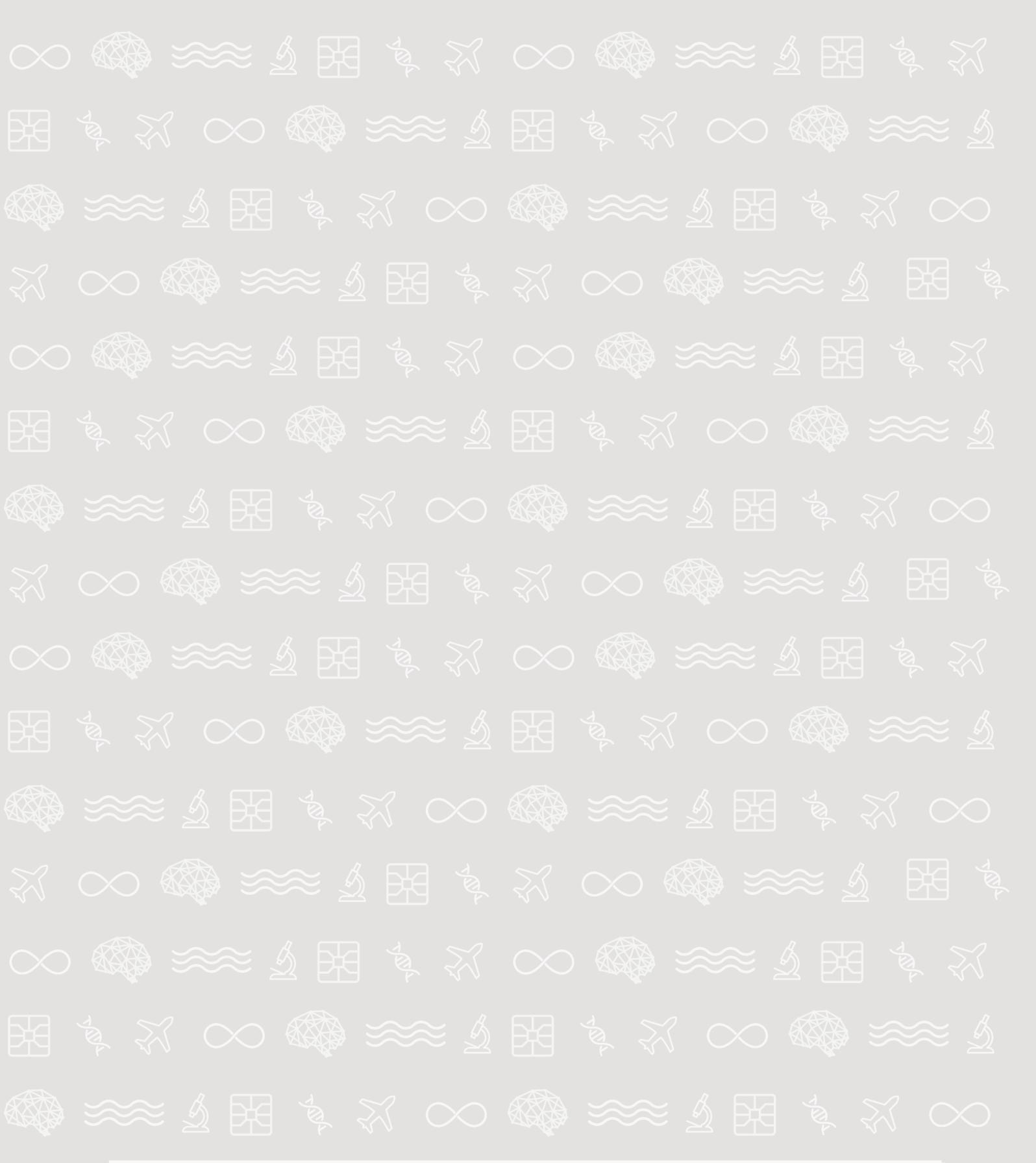


# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**



Support réalisé par la direction des Ressources Humaines, en collaboration avec la contrôleur de gestion, le service Communication, le conseiller de prévention, le service juridique.

# Edito

Chères et chers collègues,

J'ai le plaisir de vous présenter l'édition 2024 du Rapport Social Unique de Bordeaux INP. Cette édition a été complètement renouvelée dans sa présentation, afin d'en offrir une lecture facilitée, plus dynamique et de permettre une meilleure mise en valeur des indicateurs présentés.

Il s'agissait également de mieux transcrire la politique conduite en matière de stratégie d'établissement et de pilotage des ressources humaines.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue un outil fondamental de connaissance, d'analyse et de pilotage de notre politique de ressources humaines. Il traduit, à travers des données objectives, les dynamiques à l'œuvre au sein de notre établissement : évolution des effectifs, conditions de travail, formation, égalité professionnelle, santé et sécurité, dialogue social.

Au-delà de sa dimension réglementaire, ce rapport est avant tout un outil de dialogue social structurant. Il offre à l'ensemble des parties prenantes – directions, représentants du personnel, agents – une vision claire et partagée de la situation sociale de l'établissement. Il alimente ainsi les échanges au sein des instances représentatives, en les fondant sur des éléments factuels, comparables d'une année sur l'autre.

Le RSU est également le reflet de notre stratégie en matière de ressources humaines. À travers lui se dessinent les priorités que nous nous fixons collectivement : attirer et fidéliser les talents, accompagner les parcours professionnels, garantir un cadre de travail respectueux et inclusif, favoriser la qualité de vie au travail et répondre aux transformations profondes du service public d'enseignement supérieur. Ce rapport, fruit d'un travail rigoureux de collecte et d'analyse, permet de prendre du recul, de mesurer les effets de nos actions, mais aussi d'identifier les leviers d'amélioration continue.

*“C'est en nous appuyant sur une vision partagée de notre réalité sociale que nous pourrions construire ensemble un environnement de travail à la hauteur des ambitions de notre établissement.”*



Tout particulièrement cette année, je souhaite remercier très chaleureusement tous les personnels qui s'investissent au quotidien afin de soutenir la bonne marche et de favoriser le rayonnement de notre établissement.

Cette édition 2024 renouvelée est la vôtre : je vous invite à vous en emparer, puis à la partager.

Bien cordialement,

Marc Phalippou

*Directeur Général de Bordeaux INP*

# Sommaire

## 01

### Les emplois et effectifs

1.1 Les emplois	<u>08</u>
1.2 Les effectifs	<u>11</u>
1.3 Les effectifs physiques par composante	<u>18</u>
1.4 Les effectifs par spécialité	<u>25</u>
1.5 La démographie	<u>32</u>
1.6 La domiciliation géographique	<u>35</u>

## 03

### La masse salariale

3.1 La rémunération des personnels	<u>53</u>
3.2 Les dépenses de personnel	<u>55</u>
3.3 Les primes et indemnités	<u>58</u>
3.4 Index égalité homme - femme	<u>62</u>

## 05

### La formation

5.1 Catalogue	<u>77</u>
5.2 Les personnels de Bordeaux INP Formés	<u>78</u>
5.3 Les dépenses formation	<u>79</u>
5.4 L'accompagnement aux concours	<u>80</u>
5.5 Santé et sécurité au travail	<u>80</u>
5.6 Webinaires et ateliers Bordeaux INP	<u>81</u>

## 07

### L'action et l'animation sociale

5.1 L'action sociale	<u>93</u>
5.2 L'animation sociale	<u>98</u>

## 02

### La carrière des personnels

2.1 Mouvements des personnels	<u>39</u>
2.2 Promotions	<u>47</u>

## 04

### L'organisation du travail

4.1 Servies des enseignants	<u>65</u>
4.2 Temps de travail des personnels BIATSS	<u>68</u>
4.3 Absences	<u>70</u>
4.4 Modalités de travail	<u>74</u>

## 06

### Les conditions de travail

6.1 La nature des risques professionnels	<u>83</u>
6.2 Les maladies professionnelles	<u>83</u>
6.3 Acteurs de la prévention	<u>85</u>
6.4 Documents de prévention	<u>87</u>
6.5 Les instances du dialogue social	<u>88</u>
6.6 Actions de prévention des risques	<u>89</u>
6.7 La médecine du travail	<u>90</u>

## 08

### Les élections et les instances

8.1 Instances centrales	<u>101</u>
8.2 Dialogue social	<u>101</u>
8.3 Les moyens accordés aux syndicats	<u>102</u>
8.4 Élections des représentants du personnel	<u>103</u>
8.5 Absences pour faits de grèves	<u>104</u>

## 09

### Glossaire

106

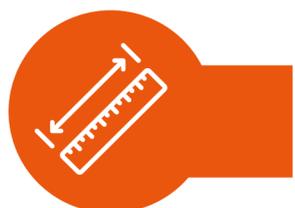
# LES ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES



## La date d'observation et la période de référence

Selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

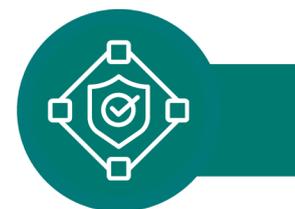
- Soit à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant T. La date retenue est le **31 décembre 2024**, sauf mention contraire ;
- Soit entre deux dates, pour mesurer des flux ou mouvements sur une période. La période retenue est l'**année civile**, sauf dans certains cas explicites où c'est l'**année universitaire 2023/2024** qui est retenue.



## Les différentes unités de comptabilisation des personnels

Sans autre précision, les effectifs décomptés sont les effectifs physiques au prorata de la quotité d'affectation, quelle que soit la quotité de travail et la période d'activité sur l'année.

L'**Equivalent Temps Plein (ETP)** est parfois renseigné : il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail. Par exemple un agent travaillant à 60% sera comptabilisé pour 0,6 ETP.



## Les périmètres choisis

Concernant les personnels titulaires (cette dénomination inclut les fonctionnaires stagiaires dans le document), **seuls les agents en position** d'activité au sein de Bordeaux INP **sont comptabilisés** dans les effectifs.

Concernant les personnels contractuels, les vacataires, les agents sur contrat étudiant ou sur contrat d'apprentissage **sont exclus des effectifs étudiés**, sauf mention contraire. Les personnels BIATSS contractuels rémunérés sur ressources spécifiques sont quant à eux, comptabilisés dans les effectifs.



## Les outils et les sources des données

Les principales sources utilisées pour établir le rapport social sont les données saisies par la direction des ressources humaines et issues des logiciels de gestion **MANGUE** (Ressources Humaines), **GRH Envoi paie** (Paye), ainsi que de **SGSE** (services d'enseignement). D'autres informations sont renseignées directement via des tableaux de bord tenus par les différents services de l'établissement.

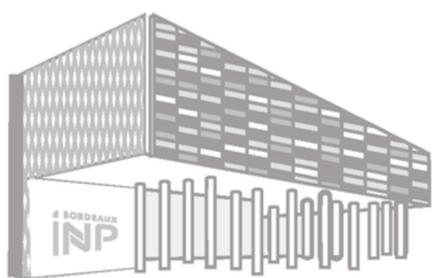
Le renseignement de nombreux indicateurs issus du logiciel MANGUE est automatisé au moyen du logiciel **Business Object**. L'ensemble des données collectées auprès des différents services est agrégé à l'aide du **tableur Excel**.



## Les acteurs du projet

Ce rapport a été réalisé en collaboration par les différents services généraux de Bordeaux INP : la direction des **ressources humaines**, la **contrôleuse de gestion**, le **conseiller de prévention** et la direction de la **communication**, et avec la participation de la **chargée de mission « Egalité femmes/hommes »**.

## FÉDÉRATEUR DES ÉCOLES D'INGÉNIEURS EN NOUVELLE-AQUITAINE



### 12 BÂTIMENTS

- 51 181 m<sup>2</sup> (sub)
- 6 408 m<sup>2</sup> > Recherche
- 5 103 m<sup>2</sup> > Transfert

### RECHERCHE

#### 11 laboratoires de recherche en co-tutelle

- CBMN
- EPOC
- I2M
- ICMCB
- IMB
- IMS
- ISM
- LABRI
- LCPO
- NUTRINEURO
- OENOLOGIE

**478**  
personnels



222 BIATSS

256 ENSEIGNANTS ET  
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

### FORMATION

- 6 écoles internes
- Une prépa intégrée «La Prépa des INP»
- 1 incubateur étudiant



15 laboratoires internationaux associés /  
International Research Projects/IRN/IRRI  
9 équipes projets communes avec Inria



1 ERC PROOF OF CONCEPT

### TRANSFERT DE TECHNOLOGIE

6

plateaux  
techniques

7

groupements  
d'intérêt  
scientifique

4

instituts  
carnot

7 chaires

- Biotech Sanofi
- Chimie et auto-assemblage
- Développement durable (UNESCO)
- Mobilité et transports Intelligents
- Cyber résilience des infrastructures numériques
- E2WP (Eco Engineering Wood Products)
- IA digne de confiance

**12,78M€**

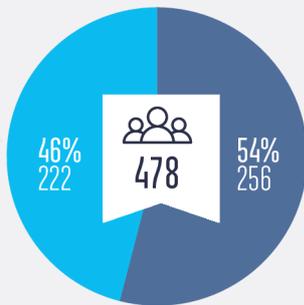
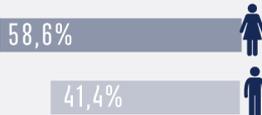
consacrés à la  
recherche et au transfert (hors conventions)





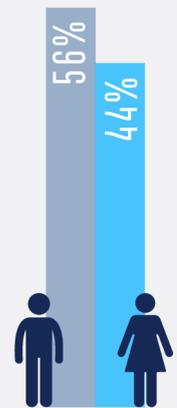
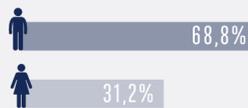
# Les emplois et effectifs

## BIATSS titulaires et contractuels

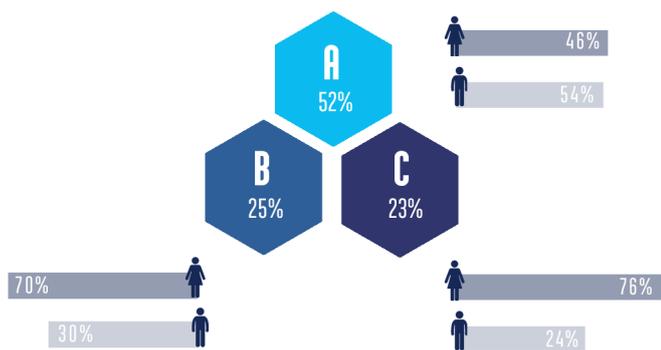


## ENSEIGNANTS CHERCHEURS & ENSEIGNANTS

titulaires et contractuels



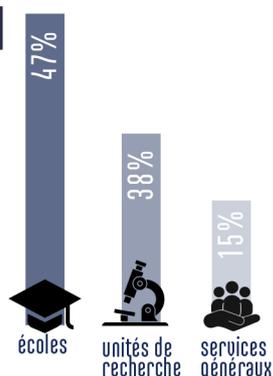
## BIATSS par catégorie



## BIATSS par statut



## AFFECTATION DES PERSONNELS



## AGE MOYEN

45,1 ans



# 1.1 Les emplois

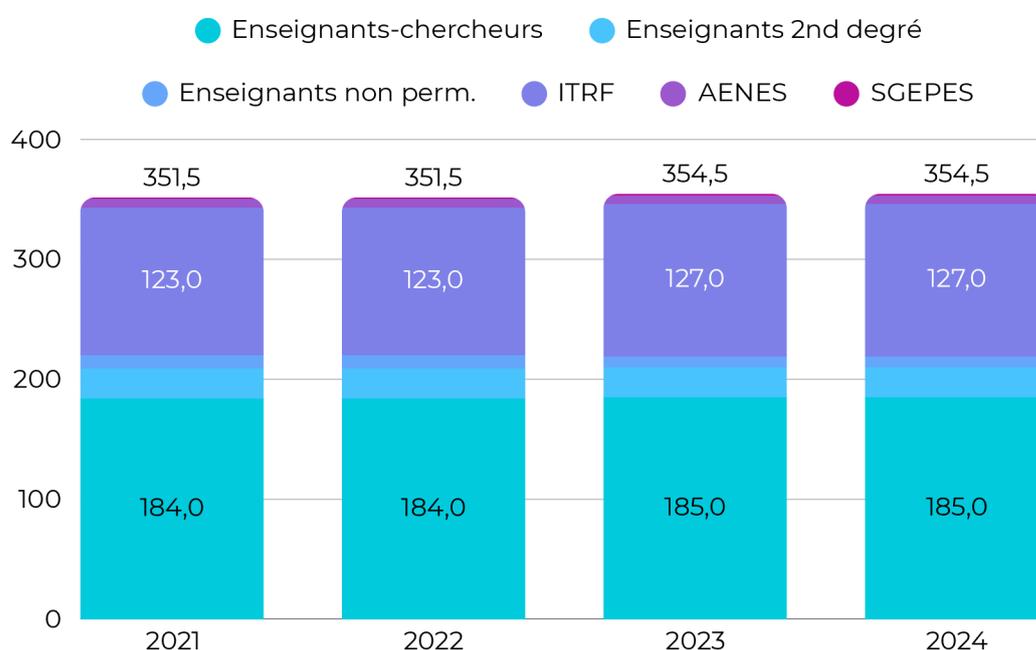
## 1.1.1 Le plafond d'emplois au 31 décembre 2024

### a) Le plafond d'emplois État

Le plafond Etat correspond au nombre maximal d'emplois alloués à l'établissement (autorisations d'engagement) par le ministère. Ce plafond se décompose en :

- un plafond correspondant aux emplois rémunérés sur budget Etat (titre 2) : personnels fonctionnaires (enseignants 2nd degré, enseignants-chercheurs et BIATSS) ;
- un plafond correspondant aux emplois rémunérés sur la dotation (SCSP) attribuée par l'Etat (titre 3) : personnels contractuels (enseignants non permanents, BIATSS contractuels).

**Le plafond Etat est stable entre 2023 et 2024.**

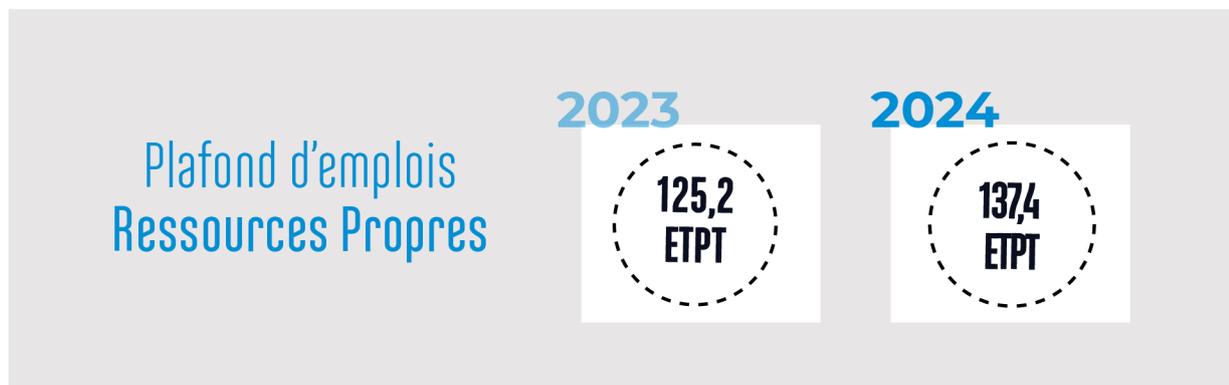


PLAFOND D'EMPLOIS ÉTAT	RÉMUNÉRÉS SUR TITRE 2	RÉMUNÉRÉS SUR TITRE 3	TOTAL
ITRF	110	17	127
SGEPES	1		1
AENES	7		7
<b>Total BIATSS</b>	<b>118</b>	<b>17</b>	<b>135</b>
Enseignants-chercheurs	185		185
Enseignants 2nd degré	25		25
Enseignants non permanents	3,50	6	9,50
<b>Total Enseignants</b>	<b>213,50</b>	<b>6</b>	<b>219,50</b>
<b>Total Bordeaux INP</b>	<b>331,50</b>	<b>23</b>	<b>354,50</b>

## b) Le plafond d'emplois sur Ressources Propres

Ce plafond correspond aux emplois rémunérés sur les ressources propres de Bordeaux INP : personnels contractuels (ATER, doctorants contractuels, BIATSS contractuels).

Il est voté annuellement par le conseil d'administration et fluctue notamment en fonction de l'activité de recherche et de formation.



Ce plafond inclut :

- le plafond des emplois rémunérés par la subvention pour charge de services public (attribuée par l'État, il s'agit des emplois "sous plafond État")
- le plafond des emplois rémunérés sur les ressources propres de l'établissement.

Le plafond d'emplois voté au CA est le plafond global (la somme de ces 2 plafonds).

**Celui-ci a augmenté de 12,2 ETPT entre 2023 et 2024 ( contre une hausse de 1,9 ETPT entre 2022 et 2023).**

### 1.1.2 La liste détaillée des emplois Etat délégués au 31 décembre

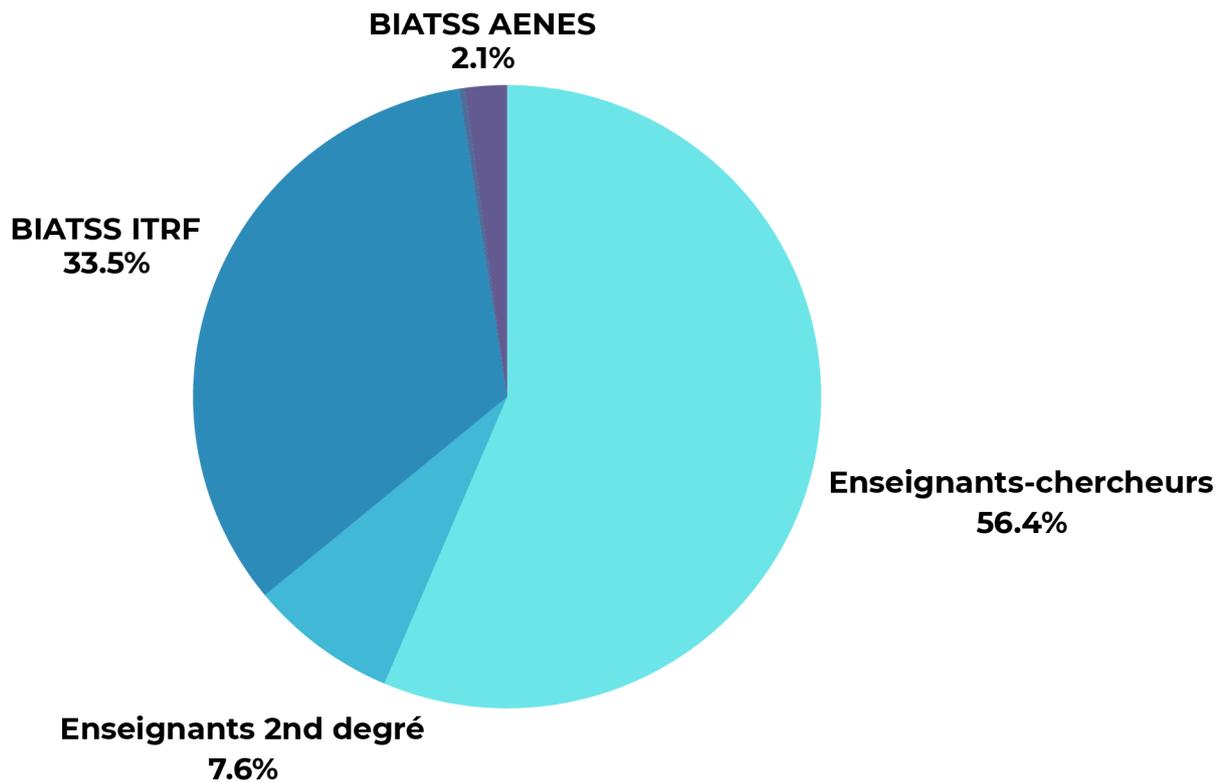
#### Les emplois enseignants

	2023	2024	Variation
Enseignants-Chercheurs			
PR	74	74	0
MCF	111	111	0
<b>Sous-total</b>	<b>185</b>	<b>185</b>	<b>0</b>
Enseignants du 2nd degré			
PRAG	16	16	0
PRCE	9	9	0
<b>Sous-total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>210</b>	<b>0</b>

#### Les emplois BIATSS

	2023	2024	Variation
ITRF			
IGR	9	9	0
IGE	27	27	0
ASI	17	18	1
TCH	29	31	2
ADT	28	25	-3
<b>Sous-total</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>0</b>
SGEPES			
SGEPES	1	1	0
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
AENES			
SAENES	4	4	0
ADJENES	3	3	0
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>0</b>

La poursuite de la mise en œuvre du repyramidage en lien avec la LPR a permis la transformation d'un emploi d'adjoint technique en technicien et d'un emploi de technicien en assistant ingénieur. L'établissement a conduit par ailleurs une politique volontariste de requalification via sa campagne d'emplois, en transformant deux emplois d'adjoints techniques en emplois de techniciens.



*Certains de ces emplois peuvent être temporairement vacants (c'est-à-dire ne pas être occupés par un personnel titulaire) : les effectifs physiques peuvent donc être inférieurs au nombre d'emplois Etat délégués.*

## 1.2 Les effectifs

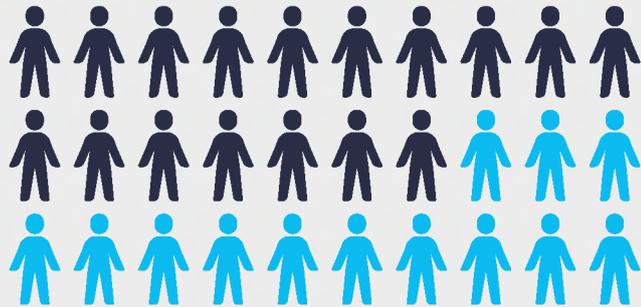
### 1.2.1 Les effectifs des personnels titulaires en position extérieure

Au 31 décembre 2024, l'établissement compte 24 fonctionnaires en position extérieure soit 4 de plus que l'année précédente (deux hommes deux femmes) :

Position	Motif ou lieu	Corps	2023		2024	
			F	H	F	H
<b>DÉTACHEMENT</b>	Université de Zurich	PR		1		1
	Sophia Genetics	PR		1		1
	Bureau de Recherches Géologiques et ministères	PR				1
	Ministère des armées	MCF		1		1
	Université de Porto Rico	MCF		1		1
	Conseil départemental de la Gironde	IGR	1		1	
	Communauté d'agglomération du Libournais	IGE				1
	Conseil général de la Dordogne	TCH	1		1	
	Agence Erasmus	ASI		1		1
	Ministère de la justice	TCH	1		1	
	École Nationale de la Magistrature	ADT			1	
	<b>DISPONNIBILITÉ</b>	Convenances personnelles	PR		1	
Convenances personnelles		MCF		4		4
Convenances personnelles		ADT		1		1
Pour raisons personnelles		ADT			1	
Convenances personnelles		TCH	1	1	1	1
Pour soins		IGE	1		1	
Convenances personnelles		IGE	1	1	1	1
Pour suivre son conjoint		MCF	1		1	
			<b>7</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

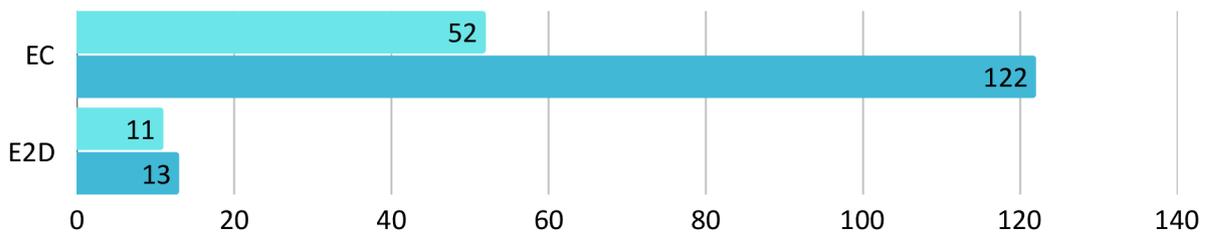
## 1.2.2 Les effectifs des personnels titulaires

L'établissement compte un effectif total de **300 agents titulaires**, répartis entre **130 femmes** et **170 hommes**, reflétant une répartition relativement équilibrée entre les deux sexes

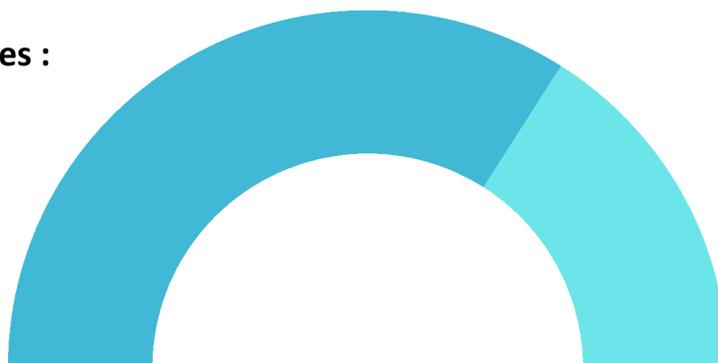


### a) Les enseignants

	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>Enseignants</b>	<b>63</b>	<b>135</b>	<b>198</b>	<b>62,8</b>	<b>134,47</b>	<b>197,27</b>
Enseignants-Chercheurs	52	122	174	52	121,67	173,70
Enseignants 2nd degré	11	13	24	10,80	12,80	23,60



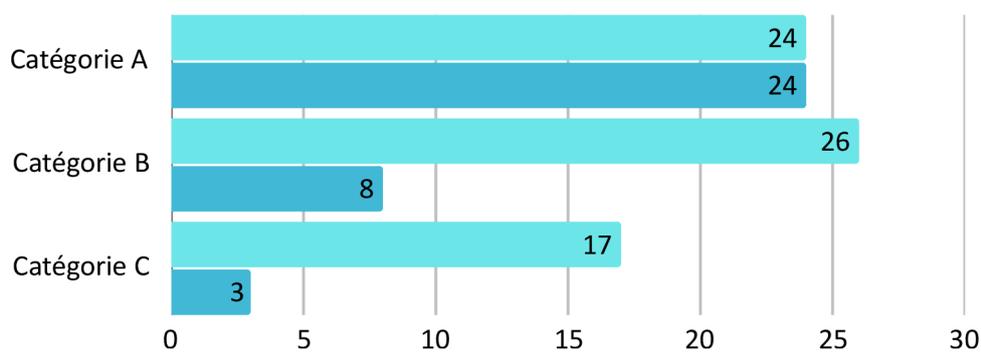
**Hommes :**  
**68 %**



**Femmes :**  
**32 %**

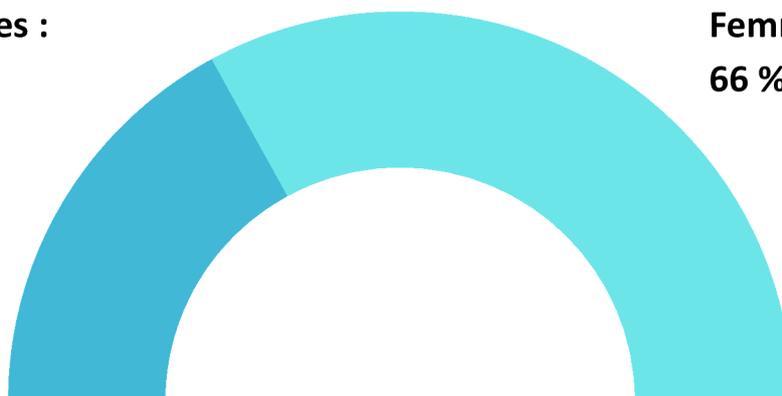
## b) Les BIATSS

	Effectifs physiques			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
<b>BIATSS</b>	<b>67</b>	<b>35</b>	<b>102</b>	<b>66,10</b>	<b>35</b>	<b>101,10</b>
Catégorie A	24	24	48	23,80	24	47,80
Catégorie B	26	8	34	25,90	8	33,90
Catégorie C	17	3	20	16,40	3	19,40



**Hommes :**  
**34 %**

**Femmes :**  
**66 %**

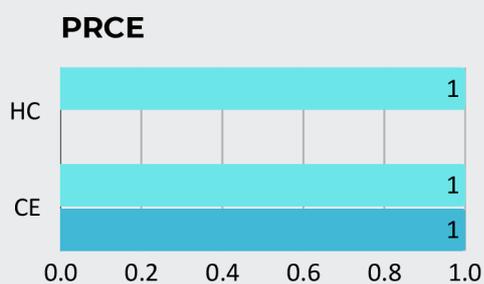
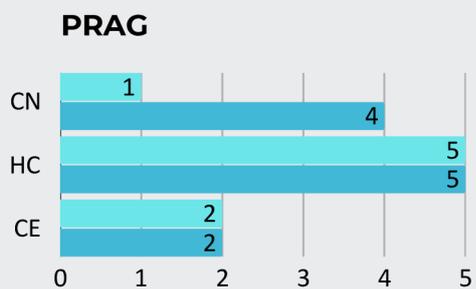
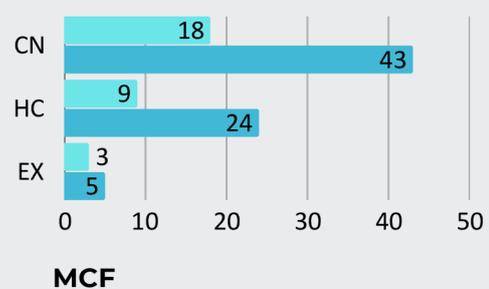
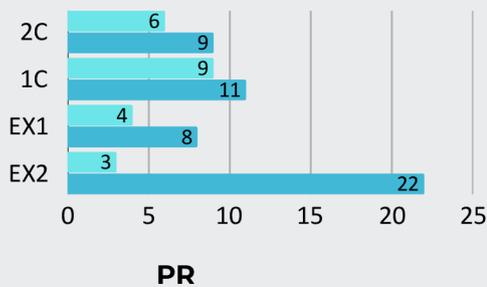


## 1.2.3 La répartition par grade des personnels titulaires

### a) Les enseignants

		F	H	Total
<b>MCF</b>	MCF CN	18	43	61
	MCF HC	9	24	33
	MCF EX	3	5	8
<b>PR</b>	PR 2C	6	9	15
	PR 1C	9	11	20
	PR EX1	4	8	12
	PR EX2	3	22	25

ZOOM

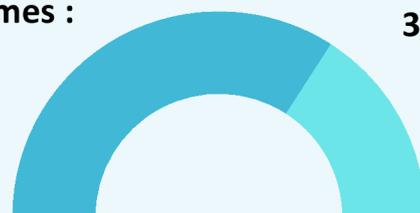


		F	H	Total
<b>Prof EPS</b>	CE		1	1
<b>PLP</b>	HC	1		1
<b>PRAG</b>	CN	1	4	5
	HC	5	5	10
	CE	2	2	4
<b>PRCE</b>	CN			0
	HC	1		1
	CE	1	1	2

### TOTAL

Hommes :  
68 %

Femmes :  
32 %



## b) Les BIATSS

ITRF		F	H	Total
ADT	ADT	2		2
	P2C	10	1	11
	P1C	2	2	4
TCH	CN	8	5	13
	CS	9	1	10
	CE	6	2	8
ASI	ASI	8	5	13
	CN	6	6	12
IGE	HC	8	7	15
IGR	CN		4	4
	HC	1	2	3
<b>Total</b>		60	35	95

AENES		F	H	Total
ADJENES	P2C	2		2
	P1C	1		1
SAENES	CN	2		2
	CS	1		1
	CE			
<b>Total</b>		6		6
SGEPES		F	H	Total
SGEPES		1		1
<b>Total</b>		1		1

**TOTAL**

Hommes :  
34 %



Femmes :  
66 %



## 1.2.4 Les effectifs des personnels contractuels

Bordeaux INP compte 178 personnels contractuels répartis comme suit :



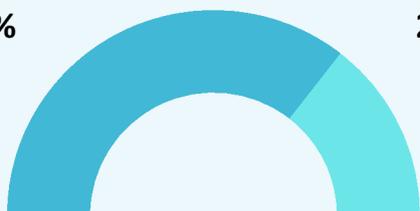
### a) Les enseignants

	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>58</b>	<b>15,50</b>	<b>38</b>	<b>53,50</b>
ATER	4	11	15	4	11	15
Doctorants contractuels (sur convention de recherche)	10	24	34	10	24	34
Enseignants associés	3	6	9	1,5	3	4,5

### TOTAL

Hommes :  
71 %

Femmes :  
29 %

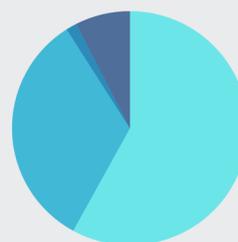


### ZOOM

SUR LES 825 ENSEIGNANTS  
VACATAIRES

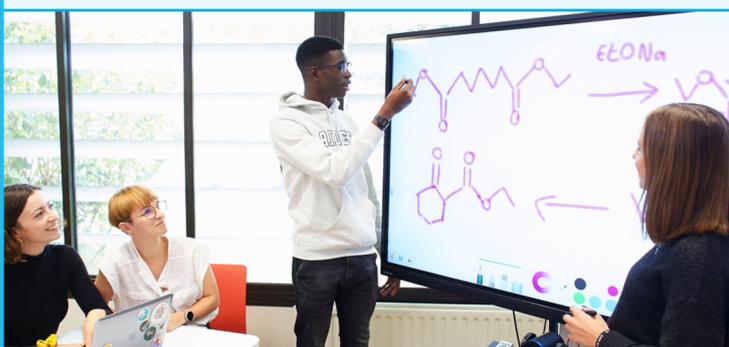
(46 ETP sur la base d'un service  
de 192 h sur 2023-2024)

Étudiants :  
7,5%



Personnels  
de la fonction  
publique :  
58%

Salariés du  
secteur privé : 33%



**b) Les BIATSS (hors convention de recherche ou de formation et hors contrats étudiants)**

	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>85</b>	<b>55</b>	<b>29,50</b>	<b>84,50</b>
Catégorie A	21	12	33	21	11,5	32,5
Catégorie B	13	9	22	13	9	22,0
Catégorie C	21	9	30	21	9	30,0

Hommes : 25 %  
Femmes : 65 %

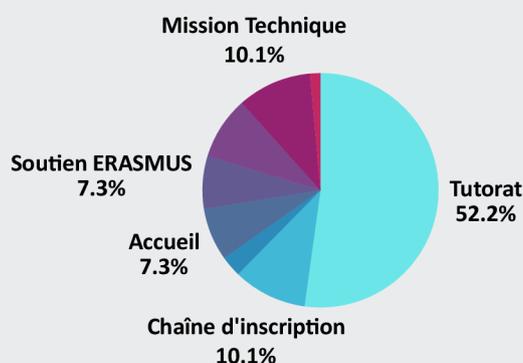


Hommes : 63,77 %  
Femmes : 36,23 %

41 %

les femmes ont assuré 41% de la durée totale des contrats étudiants

**ZOOM**  
SUR LES CONTRATS ÉTUDIANTS



**c) Les BIATSS sur contrats de recherche ou de formation**

	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>7,8</b>	<b>24,9</b>	<b>32,7</b>
Post-Doctorants	2	3	5	2,0	3,0	5
Catégorie A	6	24	30	5,8	21,9	27,7

	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
Sur convention de formation	3	5	8	3,0	4,2	7,2
Sur convention de recherche	5	22	27	5,0	20,7	25,7

Hommes : 77 %  
Femmes : 23 %



## 1.3 Les effectifs physiques par composante

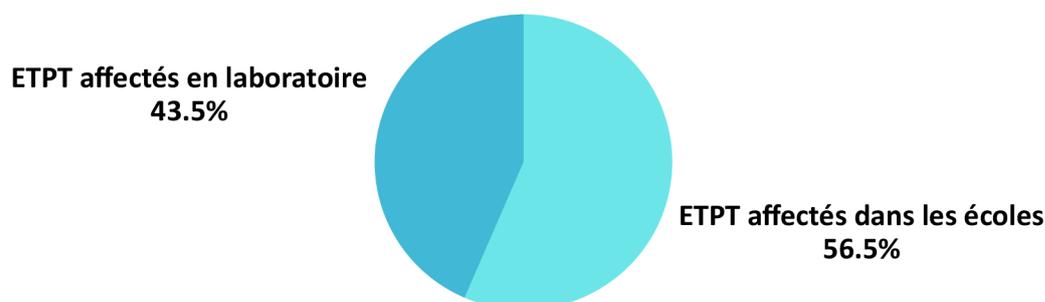
Bordeaux INP est constitué sous la forme d'un grand établissement et regroupe une classe préparatoire, six écoles d'ingénieurs, et 11 laboratoires de recherche.

### 1.3.1 L'affectation des enseignants titulaires (en ETP)

Parmi les enseignants titulaires 110,9 ETP sont affectés dans les écoles et la Prépa des INP (56,2 % des effectifs) et 86,3 ETP dans les unités de recherche (soit 43,8 % des effectifs).

#### Répartition des enseignants titulaires par affectation :

<b>197,30</b>	
ETPT affectés dans les écoles	111,4
ETPT affectés en laboratoire	85,8



#### a) Dans les écoles et La Prépa des INP

##### Répartition F/H par composante

	ENSC	ENSEGID	ENSEIRB-MATMECA	ENSTBB	ENSPIMA	La Prépa des INP	ENSMAC	Total
<b>Total</b>	<b>7,50</b>	<b>10</b>	<b>44,10</b>	<b>10,30</b>	<b>1,50</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>114,40</b>
F	2,50	4,50	6,80	4	1	2	16,50	37,30
H	5	5,50	37,30	6,30	0,5	5	14,50	74,10

##### Répartition par composante et par corps

		ENSC	ENSEGID	ENSEIRB-MATMECA	ENSTBB	ENSPIMA	La Prépa des INP	ENSMAC	Total
	<b>Total</b>	<b>7,50</b>	<b>10</b>	<b>44,10</b>	<b>10,30</b>	<b>1,50</b>	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>111,40</b>
EC	PR	3	3	15,30	2,50			12	35,80
	MCF	1,50	7	23	5	0,50		15	52
	PRAG	3		4,80	1		7	3	18,80
ENS	PRCE				1,80			1	2,80
2nd degré	PROF			1					1
	EPS								
	P.L.P.					1			1

## b) Dans les unités de recherche

	TOTAL	PR		MCF		Total
		F	H	F	H	
	<b>11,00</b>	<b>24,83</b>	<b>14,50</b>	<b>35,50</b>	<b>85,83</b>	
<b>Laboratoires en co-tutelle</b>						
CBMN	1,50	2,50	3	2	9	
EPOC	1	1,50	2	4	8,50	
ICMCB	0,50	1,20	0,50	2	4,20	
I2M	1	2,80	2	3,50	9,30	
IMB	1	2,50	0,50	2,50	6,50	
IMS	2,50	7,50	2	9	21	
ISM	1	1	1,50	1	4,50	
LABRI		4,33	0,50	7	11,83	
LCPO		1	0,50	1	2,50	
NUTRINEURO	0,50		1,50		2	
OENO	1,50			0,50	2	
<b>Laboratoires d'accueil</b>		0,50	0,50	0,50	3,00	4,50

95 %

Des enseignants-chercheurs titulaires sont rattachés à un laboratoire en co-tutelle

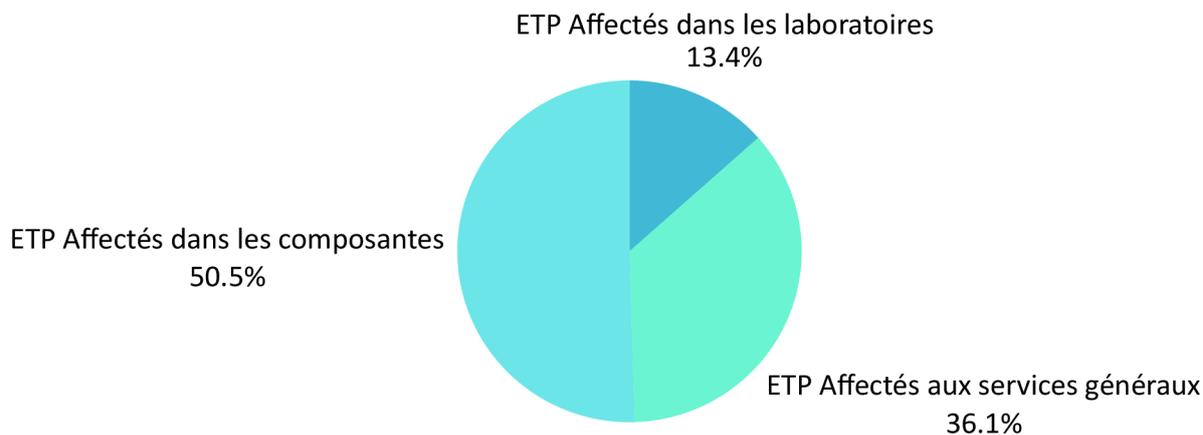
Deux enseignants-chercheurs n'ont pas de rattachement à une unité de recherche.

### 1.3.2 L'affectation des BIATSS titulaires (en ETP)

#### Répartition par composante et par sexe

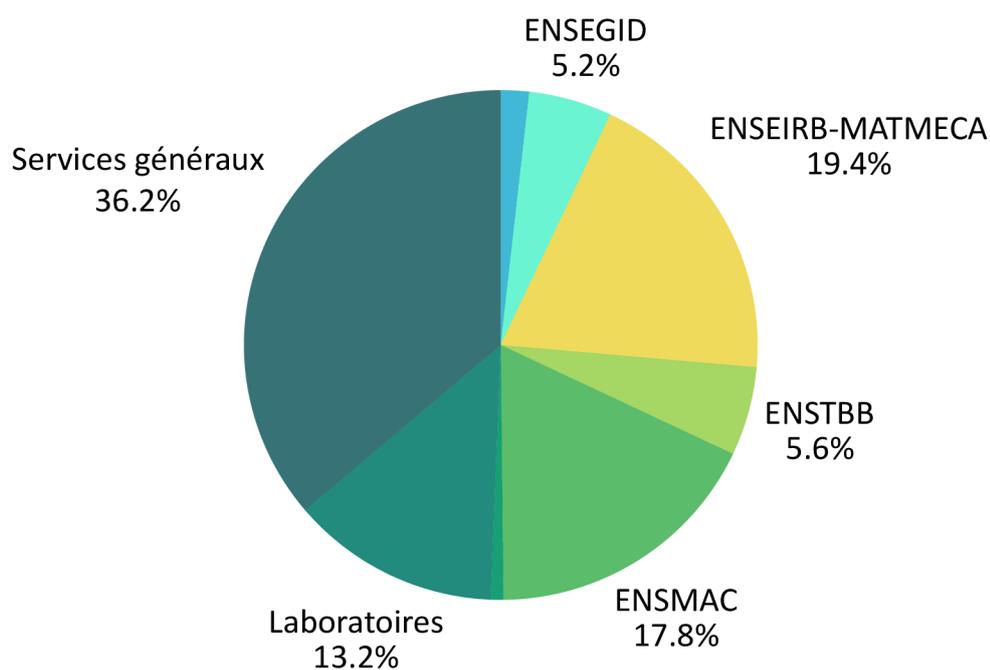
	ENSC	ENSEGID	ENSEIRB-MATMECA	ENSTBB	ENSMAC	La Prépa des INP	Labo	Services Généraux	Total
<b>Total</b>	<b>1,80</b>	<b>5,30</b>	<b>19,58</b>	<b>5,70</b>	<b>18,00</b>	<b>0,80</b>	<b>13,30</b>	<b>36,62</b>	<b>101,10</b>
F	1,80	4,60	13,78	4,00	14,00	0,80	5,00	22,12	66,1
H		0,70	5,80	1,70	4,00		8,30	14,50	35,0





**Répartition par composante et par sexe**

	ENSC	ENSEGID	EM	ENSTBB	ENSMAC	La Prépa des INP	Labo	SG	Total
<b>TOTAL</b>	<b>1,80</b>	<b>5,30</b>	<b>19,58</b>	<b>5,70</b>	<b>18</b>	<b>0,80</b>	<b>13,30</b>	<b>36,60</b>	<b>101,10</b>
AENES			1		1			1	3
ADJENES					1,0			2	3
ITRF		0,70	0,40		0,40		3,50	2	7
IGE			3,10		3,10		4,20	16,60	27
ASI		1,60	0,20	1,70	3,50		2,80	3	12,80
TCH	1,80	3	9,9	1	3	0,80	2	9,40	30,90
ADT			5	3	6		0,80	1,60	16,40
SGEPES								1	1



### 1.3.3 L'affectation des personnels enseignants contractuels (en ETP)

#### a) Dans les écoles

##### Répartition par composante et par sexe

		ENSC	ENSEGID	ENSEIRB-MATMECA	ENSMAC	ENSPIMA	Total
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5,60</b>	<b>3,25</b>	<b>1</b>	<b>11,85</b>
ATER	F	0,50		1	0,50		2
	H		0,50	3,50	0,50	1	5,5
Doctorant Contractuel *	F						0,0
	H			0,10			0,10
MCF associés	F				1		1
	H	0,50			0,50		1
PR associés	F				0,50		0,50
	H		0,50	1	0,25		1,75

\*Ayant une mission d'enseignement dans leur service

Certains doctorants contractuels, outre leur mission de recherche, effectuent des enseignements dans les écoles (comptabilisés ci-dessus).



#### b) Dans les unités de recherche

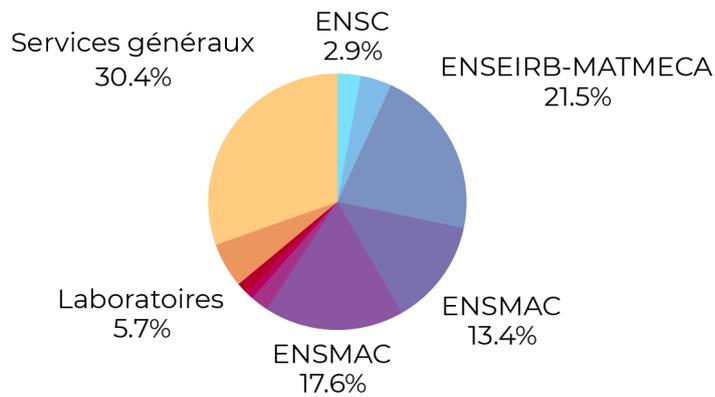
##### Répartition par composante et par sexe

		CBMN	EPOC	I2M	ICMCB	IMB	IMS	ISM	LaBRI	LCPO	Oeno	Total
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4,50</b>	<b>3,50</b>	<b>1,40</b>	<b>0,50</b>	<b>21,25</b>	<b>1,50</b>	<b>5,50</b>	<b>1</b>	<b>1,50</b>	<b>41,65</b>
ATER	F						0,50	0,50	1			2
	H		0,50	0,50		0,50	2		1,50		0,50	5,50
Doctorant Contractuel	F	1	1		1,40		3,60		1	1	1	10,00
	H		3	3			14,90	1	2			23,90
PR associés	F											0
	H						0,25					0,25

## 1.3.4 L'affectation des personnels BIATSS contractuels (en ETP)

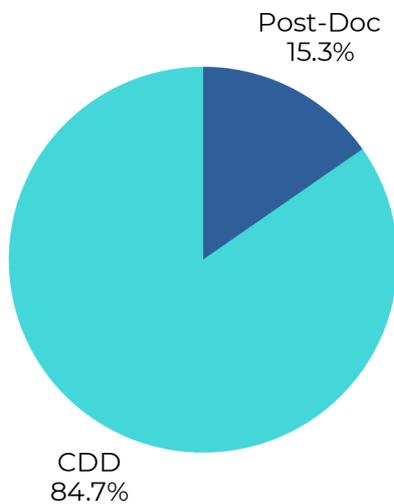
### a) Hors contrats de recherche et de formation

	CDD		CDI		TOTAL
	F	H	F	H	
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>22,50</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>84,50</b>
ENSC	2			1	3
ENSEIRB-MATMECA	13	4	2	3	22
ENSMAC	8,50	3,20	1	1	13,70
ENSEGID	2	2			4
ENSPIMA	1	0,50	0,80		2,30
ENSTBB	1				1
La Prépa des INP	1,50				1,50
Laboratoires	4	1,80			5,80
Services généraux	14	11	4,20	2	31,20



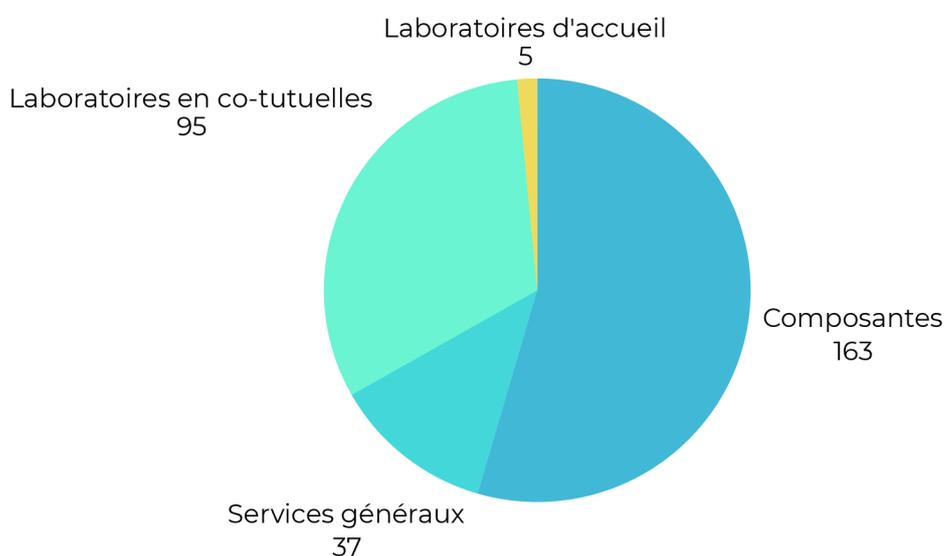
### b) Sur contrats de recherche et de formation

	Post-Doc		CDD		TOTAL
	F	H	F	H	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5,80</b>	<b>21,90</b>	<b>32,70</b>
ENSC				0,20	0,20
ENSEIRB-MATMECA			1,80	3,20	5
ENSMAC			0,80		0,80
ENSTBB			1		1
Services Généraux				2	2
EPOC		1		3	4
I2M	1				1
IMS	1	1		11,50	13,50
ISM			0,20		0,20
LaBRI				1	1
NutriNeuro			2	1	3
ICMCB		1			1



### 1.3.5 L'affectation des personnels (en ETP)

	Personnels Titulaires									
	PR		MCF		E2D		BIATSS		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>49,80</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>10,80</b>	<b>12,80</b>	<b>66,10</b>	<b>35</b>	<b>129,90</b>	<b>169,60</b>
ENSC	0,50	2,50	1	0,50	1	2	1,80		4,30	5
ENSEGID	1,50	1,50	3	4			4,60	0,70	9,10	6,20
EM	2,50	12,80	2,50	20,50	1,80	4	13,80	5,80	20,60	43,10
ENSMAC	6	6	7,50	7,50	3	1	14	4	30,50	18,50
ENSPIMA			0,50	0,50	1				1	0,50
ENSTBB	0,50	2,0	1,50	3,50	2,0	0,8	4	1,70	8	8
La Prépa des INP					2,0	5,0	0,80		2,80	5
Services généraux							22,10	14,50	22,10	14,50
CBMN	2	3	3	2			1	1,10	5,50	5,60
EPOC	1	1,50	2	4			0,40	0,30	3,40	5,80
ICMCB	0,50	1,20	0,50	2				0,50	1	3,70
I2M	1	2,80	2	3,50				0,80	3	7,10
IMB	1	2,50	0,50	2,50					1,50	5
IMS	2,50	7,50	2	9			3,60	2,40	8,10	18,90
ISM	1	1	1,50	1				0,80	2,50	2,80
LaBRI		4	0,50	7				0,80	0,50	12,10
LCPO		1	0,50	1				0,80	0,50	2,80
NutriNeuro	0,50		1,50					0,80	2,02	0,80
OENO	2			0,50					1,50	0,50
Laboratoires d'accueil	0,50	0,50	0,50	3						



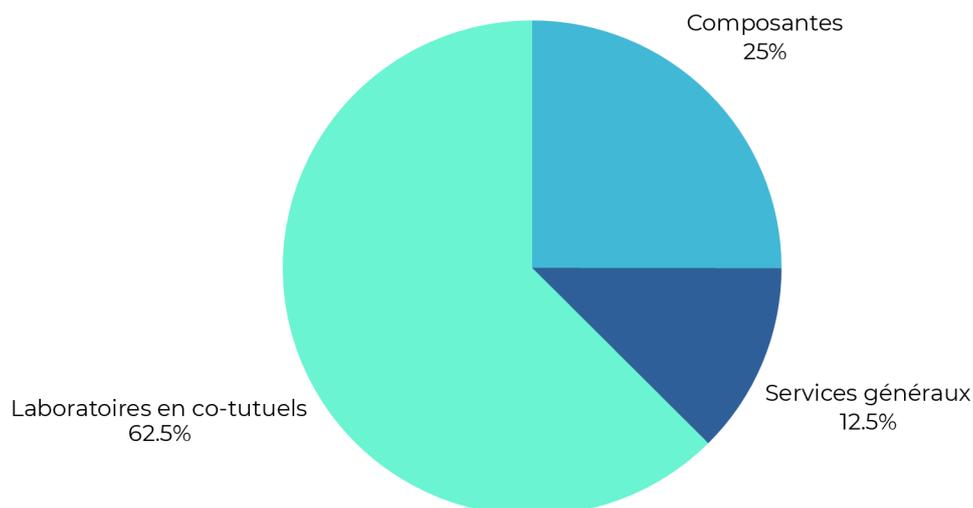
## Personnels contractuels

### Doctorants contractuels PAST / ATER BIATSS / Post Doc Total

	Doctorants contractuels		PAST / ATER		BIATSS / Post Doc		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>5,50</b>	<b>14</b>	<b>62,80</b>	<b>54,40</b>	<b>78,30</b>	<b>92,40</b>

ENSC			0,50	0,50	2	1,20	2,50	1,70
ENSEGID				1	2	2	2	3
ENSEIRB-MATMECA		0,10	1	4,50	16,80	10,20	17,80	14,80
ENSMAC			2	1,25	10,30	4,20	12,30	5,45
ENSPIMA				1	1,80	0,50	1,80	1,50
ENSTBB					2		2	
La Prépa des INP					1,50		1,50	
Services généraux					18,20	15	18,20	15

CBMN	1						1	
EPOC	1	3		0,50		4	1	7,50
ICMCB	1,40					1	1,4	1
I2M		3		0,50	1		1	3,50
IMB				0,50				0,50
IMS	3,60	14,90	0,50	2,25	4	12,50	8,10	29,70
ISM		1	0,50		0,20	0,50	0,70	1,50
LaBRI	1	2	1	1,50	1	1	3	4,50
LCPO						1,30		1,30
NutriNeuro	1				2	1	3,0	1
OENO	1			0,50			1	0,50



## 1.4 Les effectifs par spécialité

### 1.4.1 La répartition des enseignants-chercheurs par section CNU et par corps

Les enseignants-chercheurs sont recrutés dans des disciplines d'enseignement et/ou de recherche, qui relèvent d'une nomenclature nationale (les sections CNU).

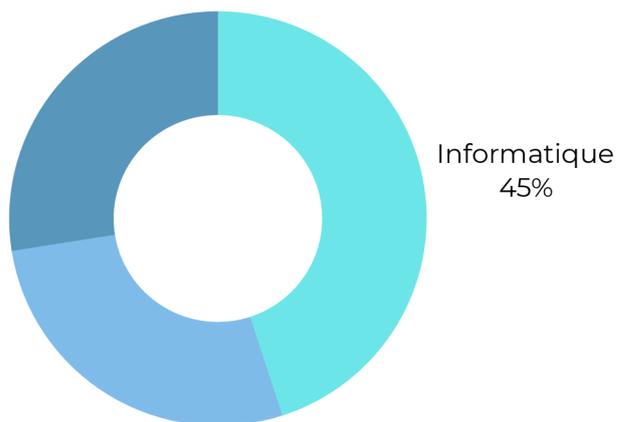
		PR			MCF			Total	
		F	H	Total	F	H	Total	F	H
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>72</b>	<b>30</b>	<b>72</b>	<b>102</b>	<b>52</b>	<b>122</b>
16	Psychologie et ergonomie	1		1	3	1	4	4	1
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	1	6	7	1	6	7	2	12
27	Informatique	1	11	12	2	17	19	3	28
31	Chimie théorique, physique, analytique	2	3	5	2		2	4	3
32	Chimie organique, minérale, industrielle	1		1	1	1	2	2	1
33	Chimie des matériaux	1	4	5	2	6	8	3	10
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	2	2	4	2	4	6	4	6
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère		1	1		1	1		2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	2	4	6	4	6	10	6	10
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal		5	5		10	10		15
62	Énergétique, génie des procédés	1	2	3	1	4	5	2	6
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	5	6	11	1	7	8	6	13
64	Biochimie et biologie moléculaire	3	4	7	6	6	12	9	10
65	Biologie cellulaire	2	1	3	2	2	4	4	3
67	Biologie des populations et écologie				2	1	3	2	1
68	Biologie des organismes		1	1					1
69	Neurosciences				1		1	1	



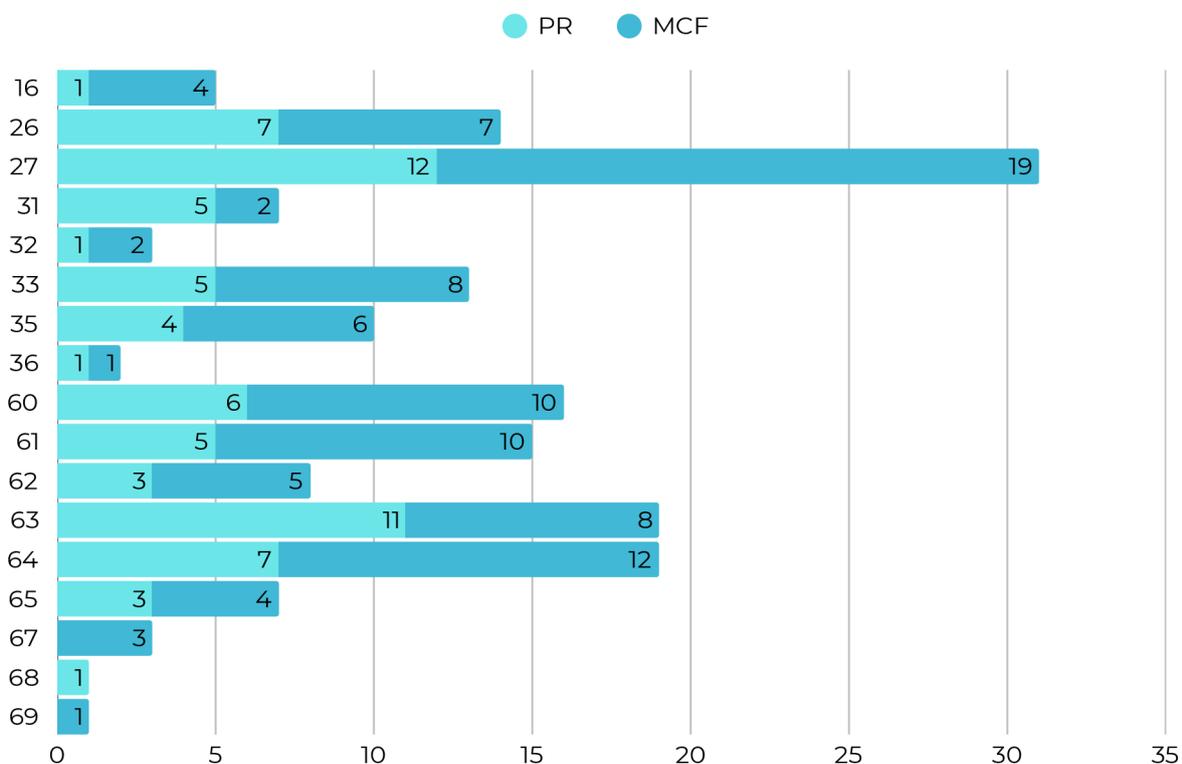
Biologie et biologie moléculaire  
27.5%

**40 %**

des enseignants-chercheurs titulaires de Bordeaux INP sont affectés dans 3 principales sections CNU



Génie électronique, électronique, photonique et systèmes  
27.5%



## 1.4.2 La répartition des enseignants du 2nd degré par discipline et par corps

		PRAG			PRCE			Prof EPS		P.L.P.		Total	
		F	H	Total	F	H	Total	H	Total	F	Total	F	H
	<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
0422	Anglais	6		6	1		1			1	1	8	
1300	Mathématiques	1	4	5	1		1					2	4
1500	Physique - Chimie	1	1	2								1	1
1510	Sciences Physiques - Physique Appliquée		3	3									3
1900	Éducation Physique et Sportive							1	1				1
5100	Génie Electrique		1	1									1
8030	Informatique et Gestion		1	1									1
8051	Economie - Gestion Option Comptabilité et Finance		1	1									1
8703	Physique				1	1							1



## 1.4.3 La répartition des personnels BIATSS par BAP et par catégorie

La cartographie des métiers se structure en 8 Branches d'Activités Professionnelles (BAP), organisées en familles d'activités et en emplois types. Les emplois types servent à asseoir le recrutement, via le référentiel métier Réferens :

BAP A	Sciences du vivant
BAP B	Sciences chimiques, Sciences des matériaux
BAP C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
BAP D	Sciences humaines et sociales
BAP E	Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
BAP F	Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
BAP G	Patrimoine, Logistique, Prévention et Restauration
BAP J	Gestion et Pilotage

## a) Personnels BIATSS titulaires par BAP et par catégorie

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>67</b>	<b>35</b>
BAP A	2	3	5	1		1	1		1	4	3
BAP B	2	4	6		1	1				2	5
BAP C		2	2	1	2	3				1	4
BAP D	1									1	
BAP E	2	9	11		1	1				2	10
BAP F	3		3	1	1	2				4	1
BAP G	2	5	7		2	2	5	3		7	10
BAP J	12	1	13	23	1	24	11			46	2

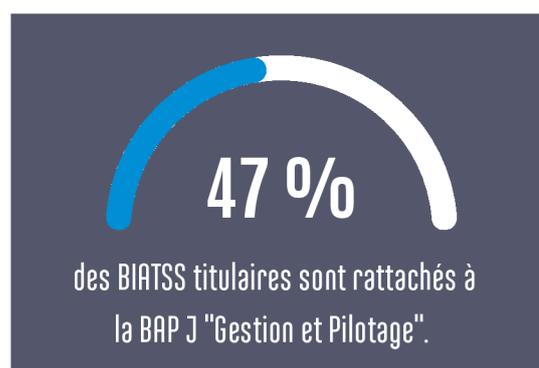


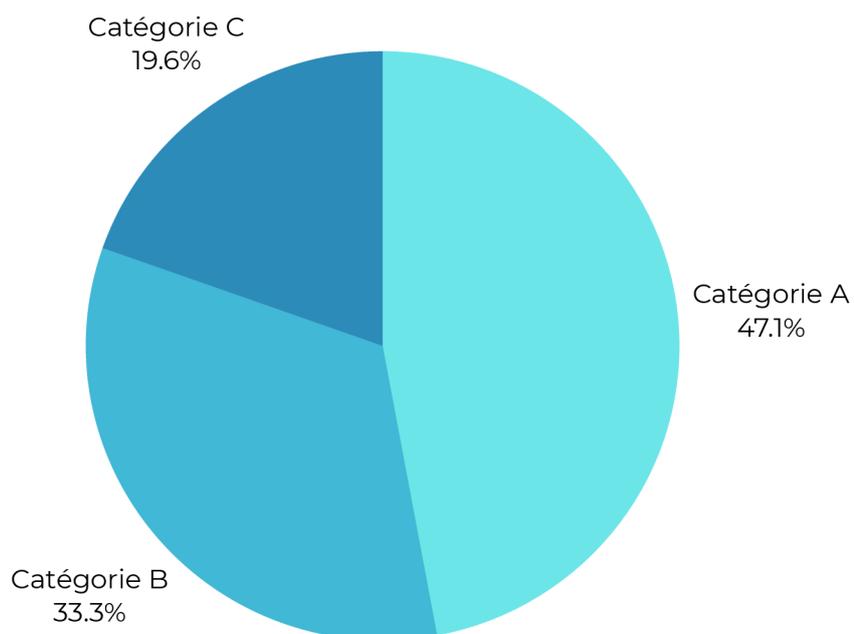
Près de la moitié des personnels BIATSS titulaires relèvent de la catégorie A (47 %), 33 % de la catégorie B et 20 % de la catégorie C.

On note une légère progression du pourcentage des agents de catégories B par rapport au 31 décembre 2023 (en hausse de 3,2 points) et une légère baisse du pourcentage des agents de catégorie C (en baisse de 2,7 points), en lien avec la politique d'amélioration des carrières conduite par l'établissement.

### Dominique Salles

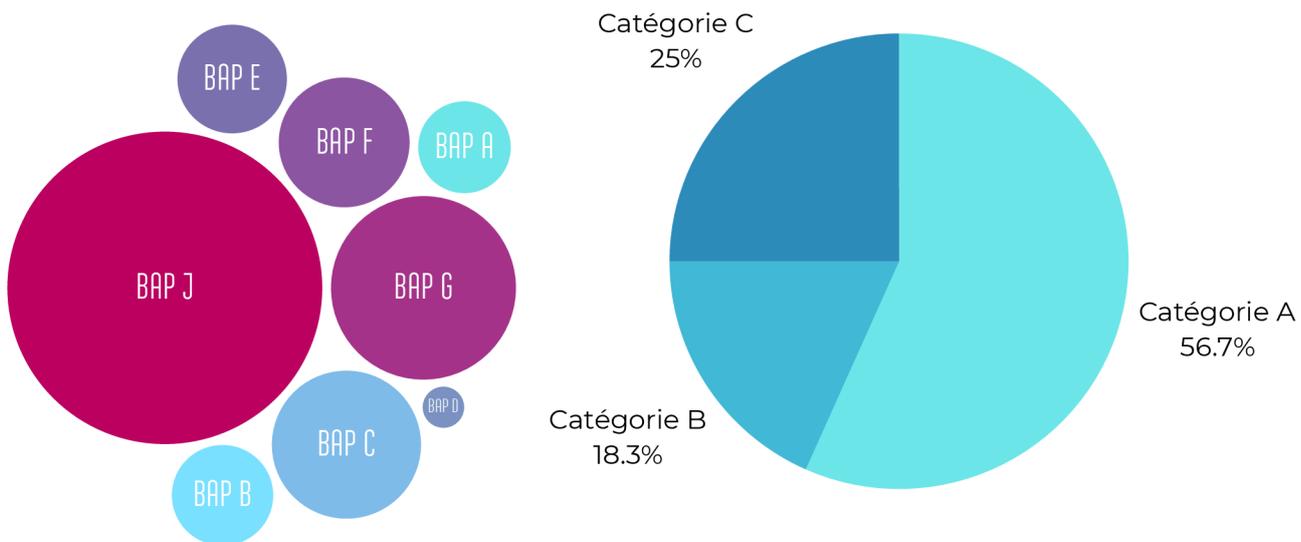
Directrice générale des services



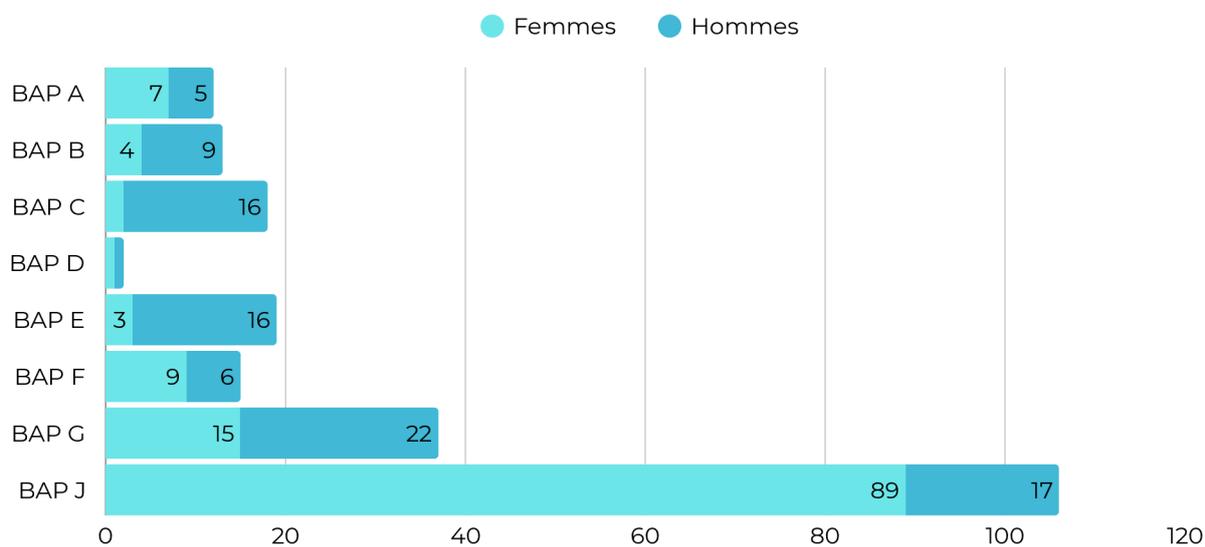
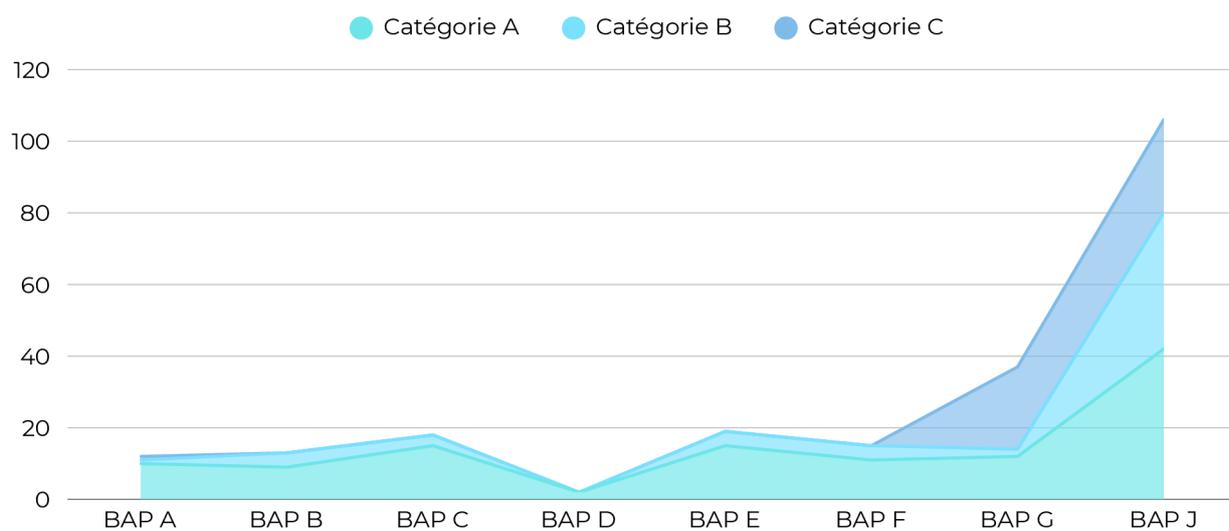


### b) Personnels BIATSS contractuels par BAP et par catégorie

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>39</b>		<b>13</b>	<b>9</b>		<b>21</b>	<b>9</b>		<b>63</b>	<b>57</b>
BAP A	3	2	5							3	2
BAP B	1	2	3	1	2	3				2	4
BAP C	1	12	13							1	12
BAP D		1	1								1
BAP E	1	3	4		3	3				1	6
BAP F	5	3	8		2	2				5	5
BAP G	2	3	5				6	9	15	8	12
BAP J	16	13	29	12	2	2	15		15	43	15

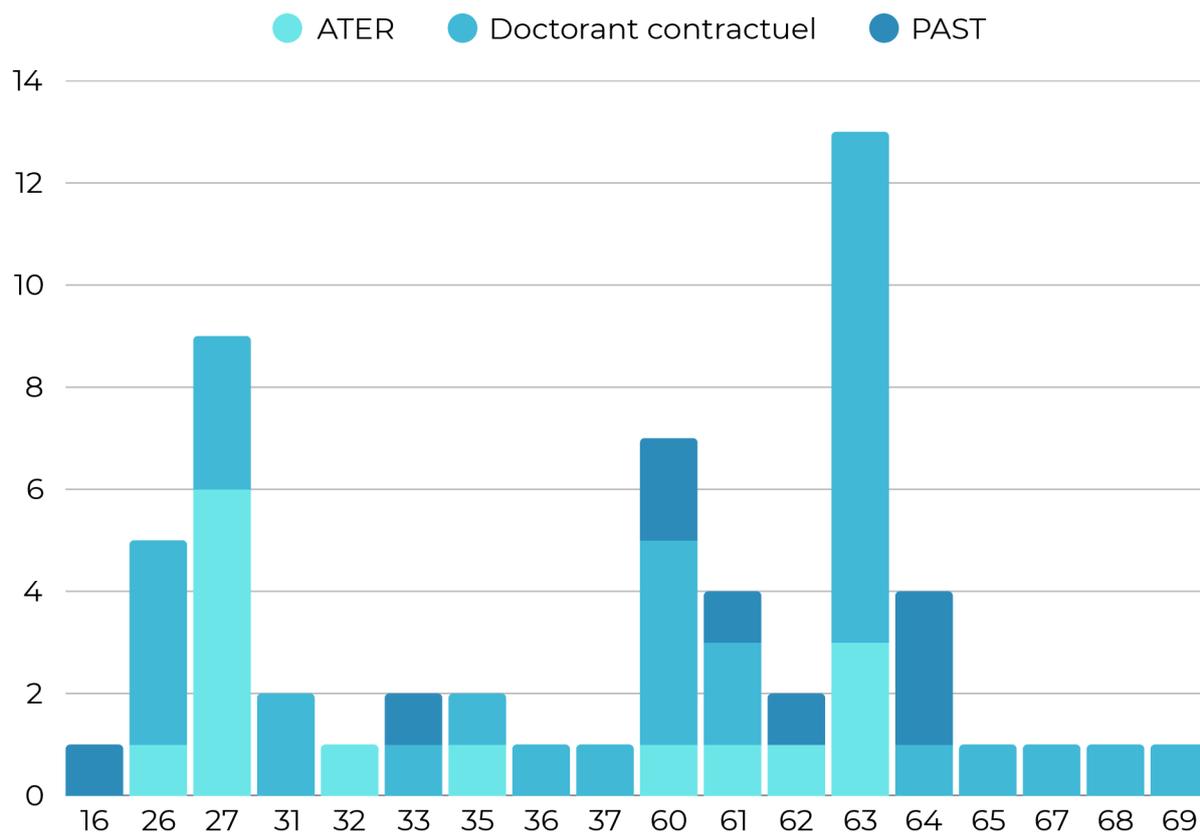


### c) Répartition des personnels BIATSS par BAP et par sexe



## 1.4.4 La répartition des personnels enseignants contractuels par section CNU

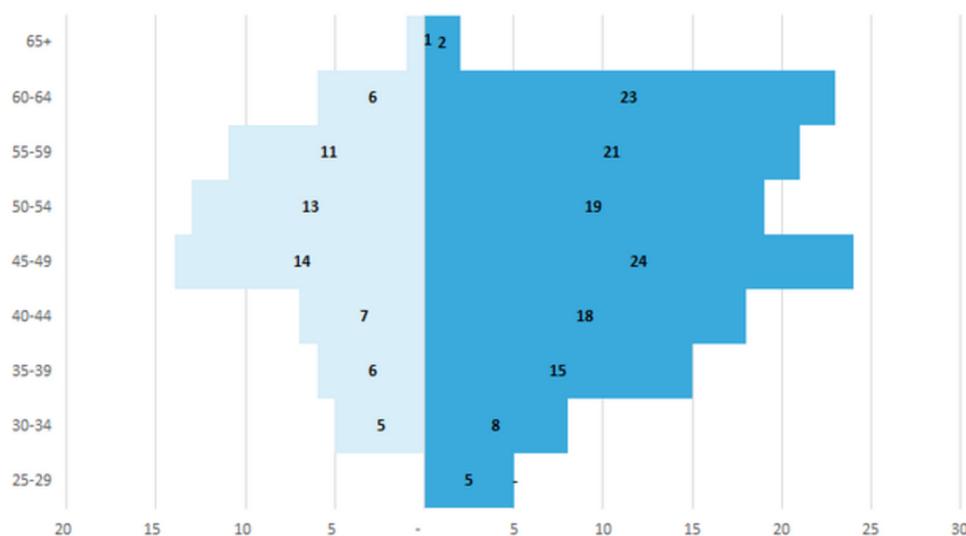
		ATER		Doctorant Contractuel		PAST		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H
	<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
16	Psychologie et ergonomie					1		1	
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1	3	1			3	2
27	Informatique	3	3		3			3	6
31	Chimie théorique, physique, analytique				2				2
32	Chimie organique, minérale, industrielle	1						1	
33	Chimie des matériaux			1		1		2	
35	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes		1		1				2
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère			1				1	
37	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement				1				1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil		1		4		2		7
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal		1	1	1		1	1	3
62	Énergétique, génie des procédés		1				1		2
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes		3	1	9			1	12
64	Biochimie et biologie moléculaire			1		1	2	2	2
65	Biologie cellulaire				1				1
67	Biologie des populations et écologie				1				1
68	Biologie des organismes			1				1	
69	Neurosciences			1				1	



## 1.5 La démographie

### 1.5.1 La pyramide des âges des personnels titulaires

#### a) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs



**48,90 ans**

ÂGE MOYEN  
F : 48,7 ans et H : 49 ans

ÂGE MÉDIAN : 49 ANS  
F : 49 ans et H : 49 ans

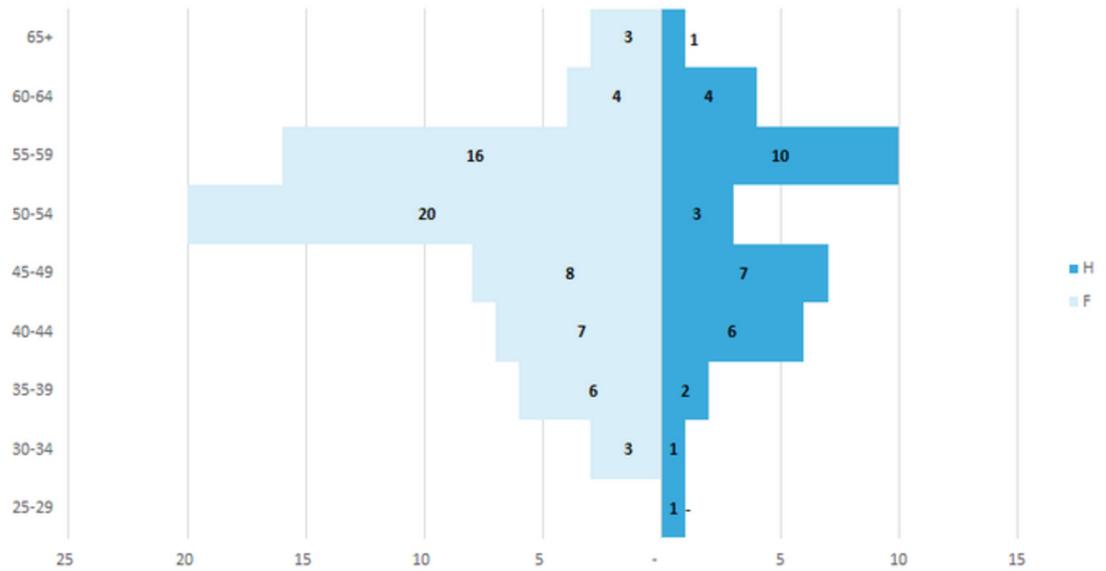
■ H  
■ F

## b) Les personnels BIATSS

**50,10 ans**

ÂGE MOYEN  
F : 50,3 ans et H : 49,9 ans

ÂGE MÉDIAN : 51 ANS  
F : 51 ans et H : 51 ans

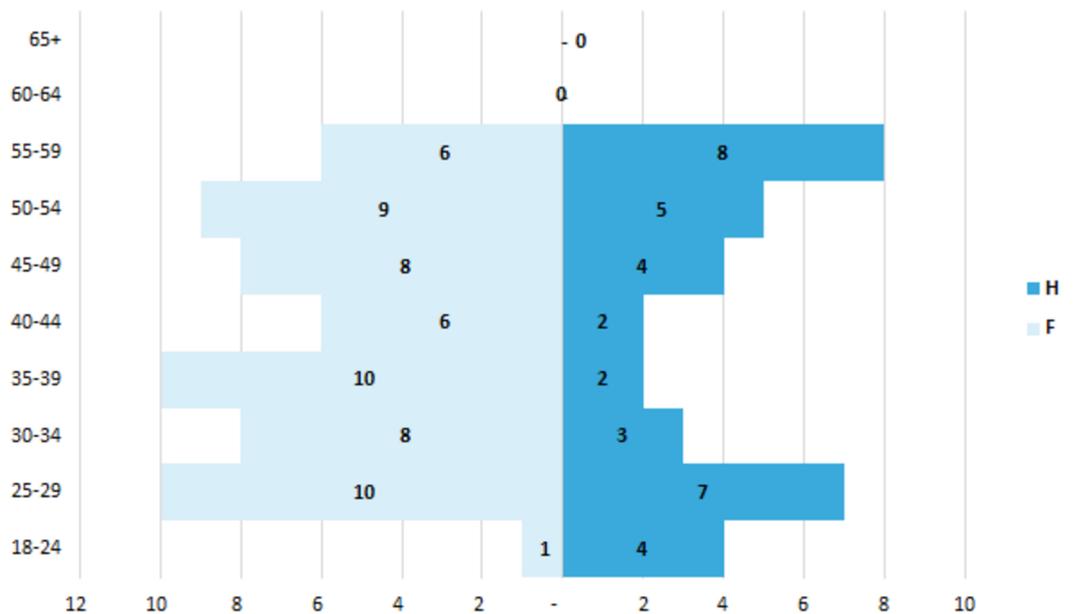


### 1.5.2 La pyramide des âges des personnels BIATSS contractuels

**41,30 ans**

ÂGE MOYEN  
F : 41,1 ans et H : 41,6 ans

ÂGE MÉDIAN : 42 ANS  
F : 39,9 ans et H : 42,5 ans

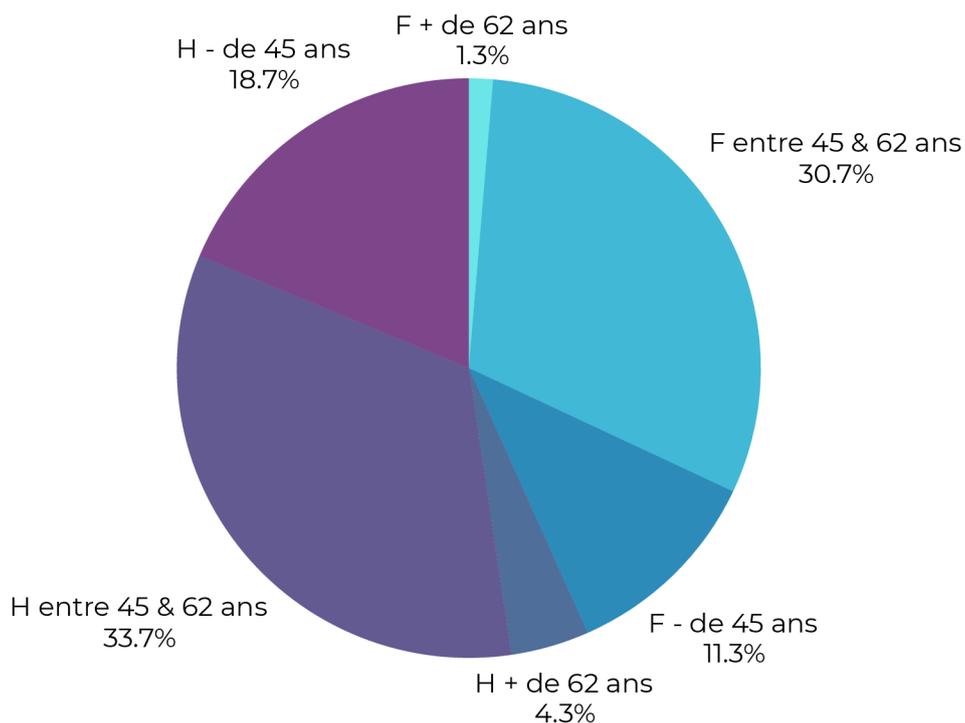


- i** **Age moyen** : moyenne des âges d'une population donnée  
**Age médian** : âge qui divise une population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune que la médiane et l'autre moitié est plus âgée que la médiane.

### 1.5.3 Les prévisions de départ à la retraite des personnels titulaires

#### a) La répartition des personnels par tranche d'âge

Tranche d'âge	Population	Effectif		
		F	H	Total
<b>TOTAL</b>		<b>130</b>	<b>170</b>	<b>300</b>
+ de 62 ans	Enseignants	1	12	13
	BIATSS	3	1	4
	Sous total	4	13	17
entre 45 & 62 ans	Enseignants	44	77	121
	BIATSS	48	24	72
	Sous total	92	101	193
- de 45 ans	Enseignants	18	46	64
	BIATSS	16	10	26
	Sous total	34	56	90



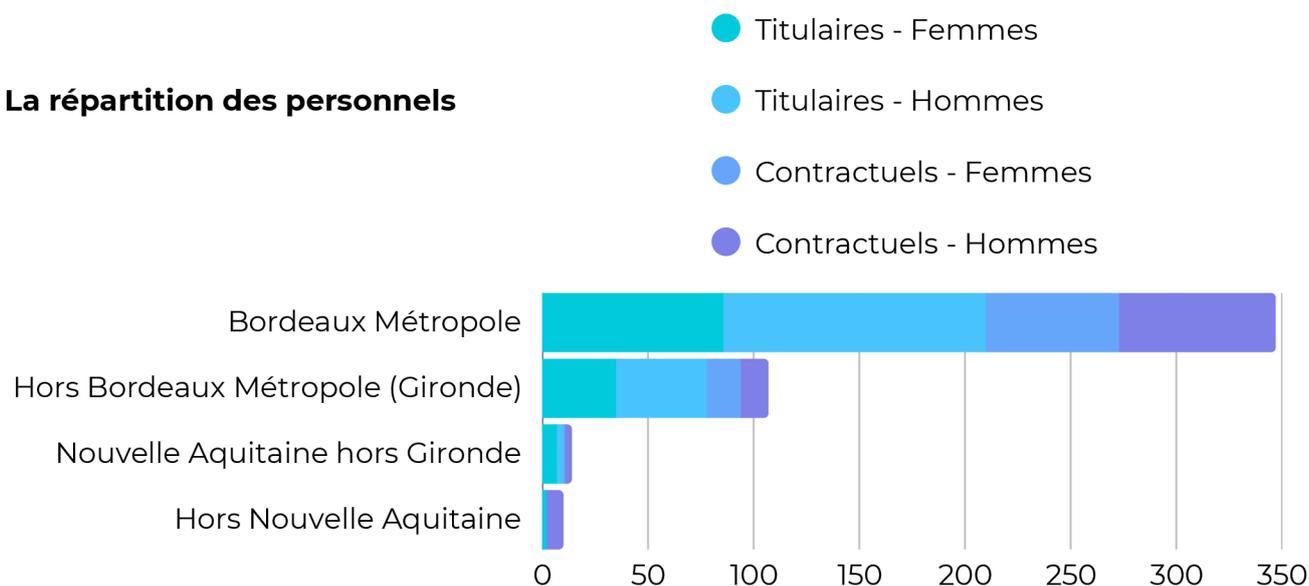
## b) Les prévisions de départ à la retraite

Sur la base d'un départ à la retraite à 64 ans pour les EC & E2D et à 63 ans pour les BIATSS.

	2025	2026	2027	2028	2029	2030-2034	Après 2034
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>56</b>	<b>194</b>
PR	5	4	1	4	6	17	35
MCF	3	0	1	1	2	12	83
E2D	0	1	1	3	0	3	16
BIATSS	4	2	4	2	6	24	60

## 1.6 La domiciliation géographique

### La répartition des personnels



95 %

Des personnels habitent en Gironde

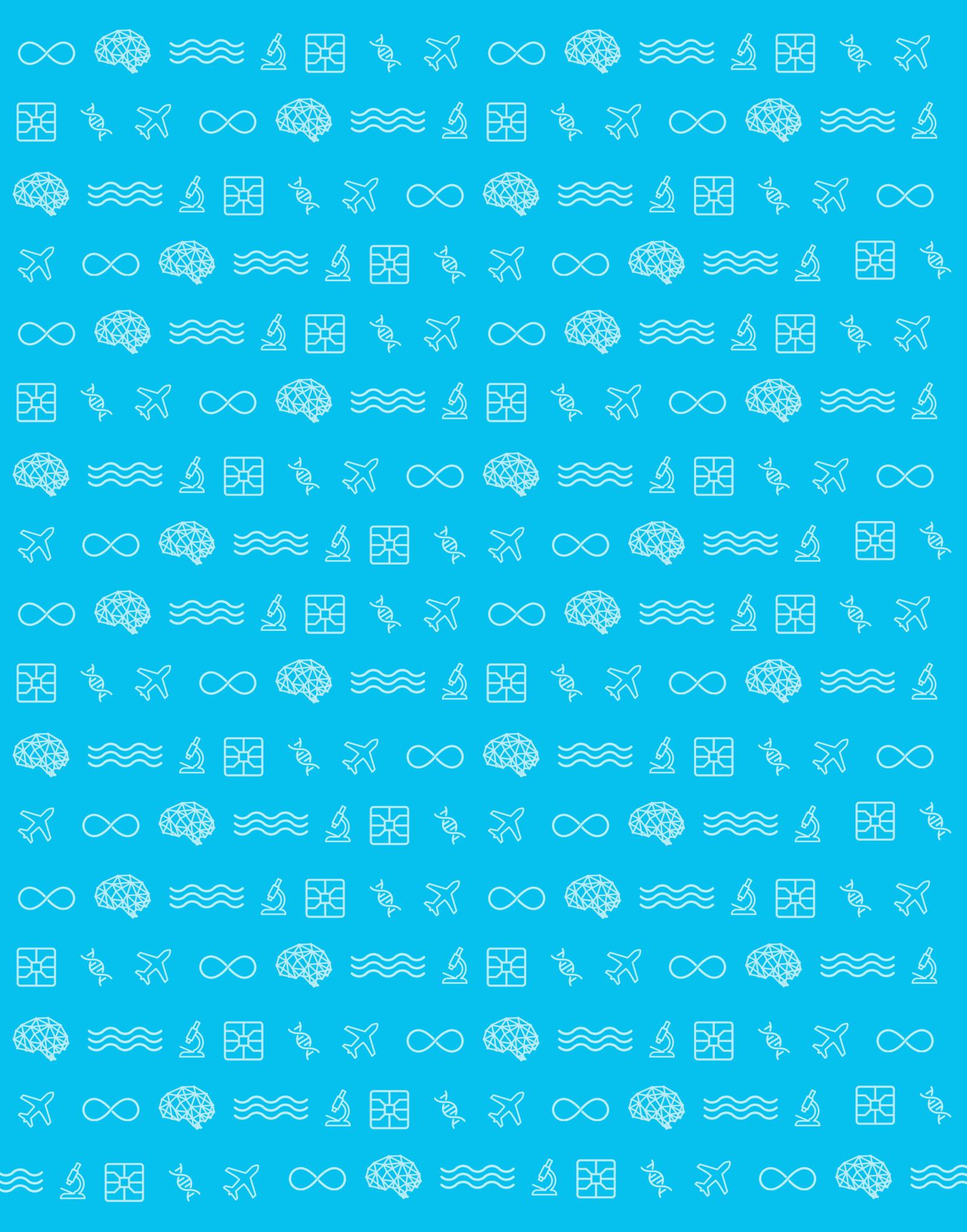
73 %

Des personnels habitent sur Bordeaux Métropole

## Top 8 des communes métropolitaines choisies par les personnels de Bordeaux INP pour se domicilier

	F	H	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>142</b>	<b>182</b>	<b>324</b>
BORDEAUX	38	56	94
PESSAC	33	41	74
TALENCE	21	33	54
GRADIGNAN	11	18	29
VILLENAVE-D'ORNON	17	10	27
BEGLES	12	14	26
MERIGNAC	8	7	15
SAINT-MEDARD-EN-JALLES	2	3	5





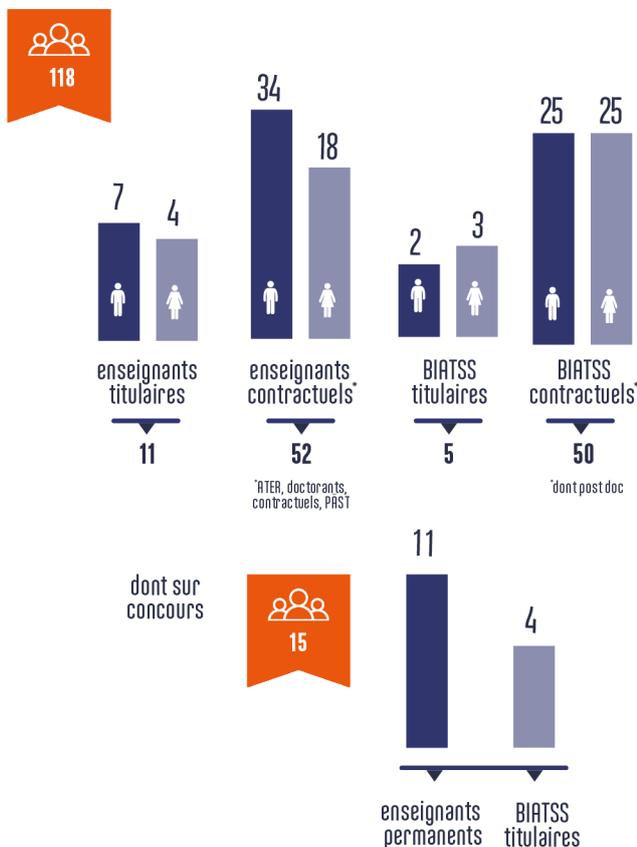


# CARRIÈRE DES PERSONNELS

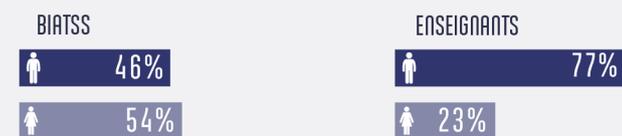


# La carrière des personnels

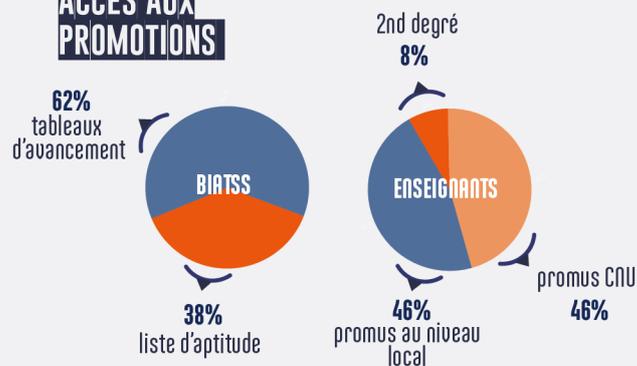
## TYPLOGIE DES RECRUTEMENTS



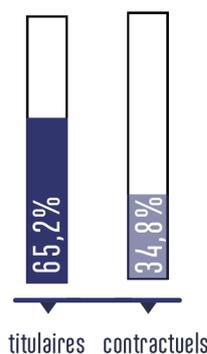
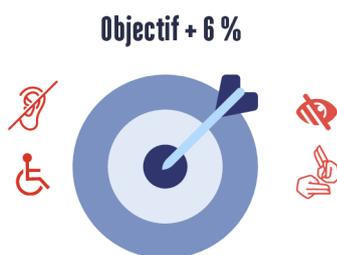
## PROMOTION DES TITULAIRES



## ACCÈS AUX PROMOTIONS



## PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



## 2.1 Les mouvements des personnels

La période de référence pour les mouvements du personnel est l'année civile (1er janvier au 31 décembre).

### 2.1.1 Les entrées et sorties des enseignants titulaires et enseignants associés

#### a) Les entrées

Voie d'accès Corps / Genre	Concours / Recrutement		TOTAL	
	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>13</b>		<b>13</b>	
PR	1	3	1	3
MCF	3	4	3	4
PRAG / PRCE				
MCF / PR associés	1	1	1	1



# ZOOM

#### SUR LES RECRUTEMENTS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ORGANISÉS

	Nbre de postes publiés	Nbre de candidats		Nbre de classés (dont exogènes)		Nbre de recrutés (dont exogènes)	
		F	H	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>69</b>	<b>172</b>	<b>13 (6)</b>	<b>18 (14)</b>	<b>4 (3)</b>	<b>7 (5)</b>
PR	4	8	23	4	6	1	3
MCF	8	61	149	9	12	3	4

# 5

#### COMITÉS DE SÉLECTION SUR 12, PRÉSIDENTS PAR DES FEMMES

Taux de féminisation des membres de 41,66 %



Est considéré comme exogène un candidat extérieur au site bordelais (c'est-à-dire ayant soutenu sa thèse -pour un MCF- ou son HDR -pour un PR- dans un établissement extérieur à Bordeaux).

Est considéré comme exogène un PRAG ou PRCE venant d'une académie autre que Bordeaux.

## b) Les sorties

### Les départs :

Motif	Retraite / Démission / Décès / Fin de contrat			Détachement / Mutation		Concours		TOTAL	
	F	H		F	H	F	H	F	H
<b>Corps / Genre</b>									
<b>Total</b>			<b>6</b>		<b>0</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	
PR			1					0	1
MCF			2			2		2	2
PRAG / PRCE	1							1	0
MCF / PR Associés	1		1					1	1

### Les mobilités spécifiques :

Mobilités spécifiques	PR		MCF		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
CPP	CPP				0	0
CRCT	CRCT			1	0	1
	CNRS	1			0	1
Délégation	INRIA	1		2	0	3
	IUF			1	0	1

### Les recrutements ATER et les doctorants contractuels sur l'année universitaire :

Laboratoires	ATER		Doctorants contractuels		Total
	F	H	F	H	
CBMN	1		2		3
EPOC			1	1	2
I2M		2		2	4
ICMCB		1	1		2
IMB		1		1	2
IMS	3	3	3	17	26
ISM	2	1			3
LaBRI	3	1	1	3	8
LCPO					0
NutriNeuro	1		1		2
Enologie					0

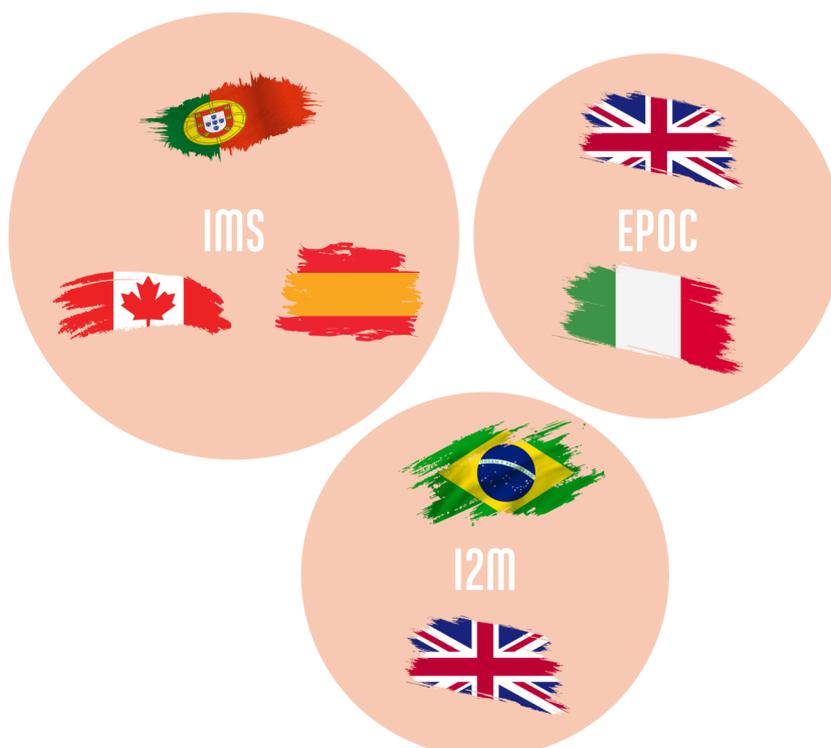
En 2023/2024, **14 ATER** ont été recrutés pour pourvoir des postes vacants suite à des départs en disponibilité, à la retraite, en congé parental, en mise à disposition, après réussite à un concours... pour des périodes de 1 an. En parallèle, **5 ATER** recrutés sur ressources propres sont venus renforcer les équipes enseignantes (3 à l'ENSEIRB-MATMECA, 1 à l'ENSC et 1 à l'ENSMAC pour des contrats de 6 à 12 mois).

### Les enseignants invités :

Niveau	Nombre		Pays	Unité d'affectation	Durée (mois)
	F	H			
<b>TOTAL</b>		<b>7</b>			<b>10</b>
MCF		1	Portugal	IMS	1
PR		1	Royaume Uni	EPOC	1
PR		1	Royaume Uni	I2M	1
PR		1	Brésil	I2M	1
PR		1	Italie	EPOC	1
PR		1	Canada	IMS	1
PR		1	Espagne	IMS	4

**+ 2**

Enseignants invités par rapport à l'année 2023



## 2.1.2 Les entrées et sorties des personnels BIATSS titulaires

### a) Les entrées

Voie d'accès Corps / Genre	Réintégration *		Détachement / Mutation **		Concours		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	
<b>ITRF</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Catégorie A			1				1
Catégorie B					2	2	4
Catégorie C							0

**i** \* suite à détachement, disponibilité ou congé parental  
 \*\* concours interne, concours externe, recrutement sans concours

# 6

#### JURYS

de recrutement par la voie du concours, tous présidés par une femme, ont été constitués à Bordeaux INP, pour le recrutement de personnels titulaires ITRF, avec un taux de féminisation des membres de 41,67%



# 1

#### JURY

de recrutement a été organisé dans le cadre d'une mobilité

### b) Les sorties

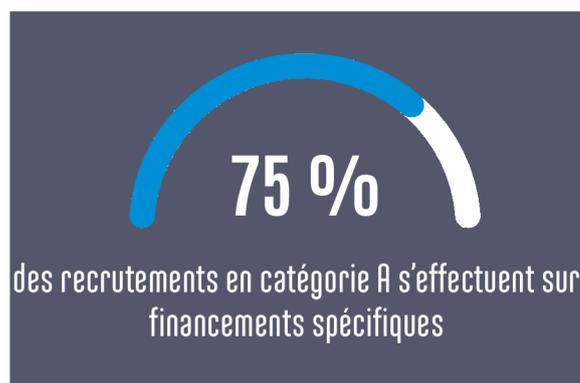
Motif Corps / Genre	Retraite / Démission / Radiation		Détachement sortant /Mutation *		Disponibilité / Congés parental		Concours		Fin de détachement entrant		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>ITRF</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
Catégorie A	2			2							4
Catégorie B		1	1								2
Catégorie C			1		1		2				4

**i** \* intégration suite à détachement

## 2.1.3 Les entrées et sorties des personnels BIATSS contractuels

### a) Les entrées

	F	H	Total
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>
Catégorie A	12	20	32
Catégorie B	4	4	8
Catégorie C	9	1	10



“Pour un recrutement BOE, il est requis de détenir un diplôme équivalent à celui exigé pour un candidat ou une candidate qui passe le concours externe.

La durée du contrat est égale à la durée du stage à laquelle est soumis un ou une fonctionnaire et la rémunération est équivalente à celle d'un ou une stagiaire issu du concours externe.”

#### **Cecile Méoule-Darriet**

Directrice des ressources humaines

1

#### **RECRUTEMENT BOE**

recrutement en catégorie B s'est effectué par voie contractuelle BOE (bénéficiaire de l'obligation d'emploi). Cet agent a pour vocation d'être titularisé à la fin de de son contrat (d'une durée de un an).

1

#### **PROMOTION**

1 contractuelle catégorie C a été promue en catégorie B et 1 autre est passée d'un emploi temporaire (remplacement fonctionnaire temporairement absent) à un emploi permanent.



Les recrutements sur financements spécifiques représentent 75% des recrutements en 2024 en catégorie A.

70,83% des recrutements sur financements spécifiques (financement recherche ou formation) ont conduit au recrutement de personnels de sexe masculin.

Pour les recrutements effectués hors financements spécifiques, on observe un équilibre femme/homme (50/50). Toutefois, on note des déséquilibres femme / homme en catégorie A (37,5% de femmes, 62.5 % d'hommes) et en catégorie C (90% de femmes, 10% d'hommes).

## b) Les sorties

### Les sorties hors ressources spécifiques

Motif	Démission		Rupture période d'essai par employeur		Réussite à un concours		Fin de contrat		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>Corps / Genre</b>											
<b>Total</b>	<b>6</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
Catégorie A	3							1	3	1	4
Catégorie B	3					1	3	2	6	3	9
Catégorie C			1		1		7		9	0	9

### Les sorties sur ressources spécifiques

Motif	Démission		Fin de contrat		Total		Total
	F	H	F	H	F	H	
<b>Corps / Genre</b>							
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Catégorie A	2		5	10	7	10	17
Catégorie B				1		1	1
Catégorie C							



Ne sont pas comptabilisés les agents dont le contrat s'arrête le 31/12/2024. Sont comptabilisés les agents dont le contrat s'est terminé le 31/12/2023.

Sur les contrats sur financement spécifique, les sorties correspondent essentiellement à des contrats qui arrivent à leur terme, liés à la durée de financement de ces derniers ou à un besoin non pérenne.

Sur les contrats plus permanents, les femmes démissionnent plus que les hommes (100% des démissions sont féminines). Beaucoup de contrats de renforts sont des contrats relevant de la catégorie C et arrivent à leur terme.

Les contrats les plus précaires (renforts, contrats courts...), requérant le moins de qualifications requises, sont essentiellement des contrats féminins.

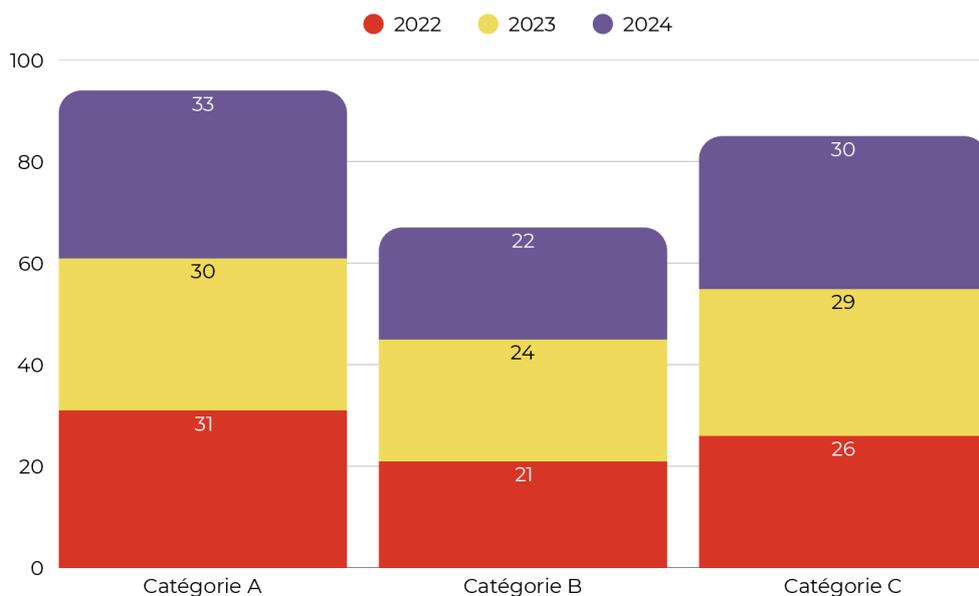
2 agents ont vu leur contrat se terminer suite à la réussite d'un concours en interne (1 homme, 1 femme).

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>55</b>	<b>30</b>
Catégorie A	17	14	20	10	21	12
Catégorie B	13	8	15	9	13	9
Catégorie C	19	7	21	8	21	9

# ZOOM

SUR L'ÉVOLUTION  
DES EFFECTIFS BIATSS  
HORS CONVENTION

au 31 décembre  
de chaque année



## ZOOM

SUR L'ÉVOLUTION DES CDI  
(campagnes de CDSisation)

	2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Catégorie A		1			1	
Catégorie B					1	
Catégorie C		2	1			2



“Depuis plusieurs années, Bordeaux INP cherche à améliorer les parcours de ses personnels contractuels au travers de campagne de CDSisation. En 2024, 4 personnels recrutés en CDD ont pu bénéficier d'un CDI au 01/01/2024.”

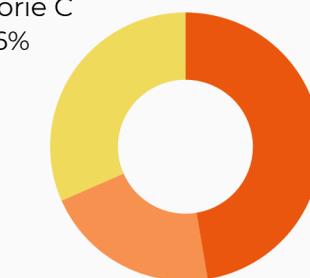
**Marc PHALIPPOU**  
Directeur Général

## AU TOTAL

Femmes : 10      Hommes : 9



Catégorie C  
31.6%



Catégorie A  
47.4%

Catégorie B  
21.1%

## 2.1.4 Les entrées et sorties des personnels en situation de handicap

L'établissement a l'obligation de réserver 6% des recrutements aux personnes en situation de handicap. A ce titre, deux recensements sont effectués en parallèle :

§ le premier concerne les agents titulaires, pour lesquels une enquête est à renseigner auprès du Ministère.

§ le deuxième concerne les agents contractuels rémunérés par l'établissement, qui doit saisir ses données sur la plate forme du FIPHFP (fond d'insertion pour les personnes en situation de handicap dans la fonction publique).

Si le taux n'est pas atteint, c'est à l'établissement de s'acquitter des pénalités sur ses ressources propres :

En 2024, Bordeaux INP a versé 1219,42€ au titre de 2023.

**Au total, 15 personnels titulaires  
en situation de handicap**



**Au total, 8 personnels contractuels  
en situation de handicap**



	2023	2024	
<b>Tous les personnels</b>	Taux F	6,80 %	7,40 %
	ETP F manquants	-1,60	-2,90
	Taux H	3,90 %	3,30 %
	ETP H manquants	5,00	6,50
	<b>Taux global</b>	<b>5,20 %</b>	<b>5,20 %</b>
	ETP manquants	3,40	3,60
<b>Personnels Titulaires</b>	Taux F	9,20 %	9,20 %
	ETP F manquants	-4,20	-4,20
	Taux H	2,40 %	1,80 %
	ETP H manquants	6,10	7,20
	Taux global	5,40 %	5,00 %
	ETP manquants	1,90	3,00
<b>Personnels Contractuels</b>	Taux F	2,60 %	4,20 %
	ETP F manquants	2,60	1,30
	Taux H	7,70 %	7,00 %
	ETP H manquants	-1,10	-0,70
	Taux global	4,90 %	5,60 %
	ETP manquants	1,50	0,60

## 2.2 Les promotions



Une promotion correspond à un changement de corps hors réussite sur concours, ou à un changement de grade (à l'intérieur d'un même corps).

### 2.2.1 Les promotions des enseignants

#### a) Les promotions de grade des enseignants-chercheurs

Le contingent des promotions est partagé pour moitié au niveau national, par section CNU, et pour moitié au niveau des établissements, chaque établissement se voyant attribuer un contingent local.

PR	2023				2024			
	PR 1C	PR EX1	PR EX2	Total	PR 1C	PR EX1	PR EX2	Total
<b>Promouvables</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>47</b>
F	3	7	3	<b>13</b>	5	8	3	<b>16</b>
H	7	11	13	<b>31</b>	8	11	12	<b>31</b>
<b>Promus CNU</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
F	1			<b>1</b>			<b>1</b>	
H				<b>0</b>		1	3	<b>4</b>
<b>Promus Bdx INP</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
F	1			<b>1</b>		1		<b>1</b>
H		1	1	<b>2</b>	1		2	<b>3</b>

MCF	2023			2024		
	MCF HC	MCF EX	Total	MCF HC	MCF EX	Total
<b>Promouvables</b>	<b>29</b>		<b>29</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>32</b>
F	10		<b>10</b>	7	1	<b>8</b>
H	19		<b>19</b>	22	2	<b>24</b>
<b>Promus CNU</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
F	2		<b>2</b>	1		<b>1</b>
H			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Promus Bdx INP</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
F	1		<b>1</b>			<b>0</b>
H	1		<b>1</b>	2		<b>2</b>

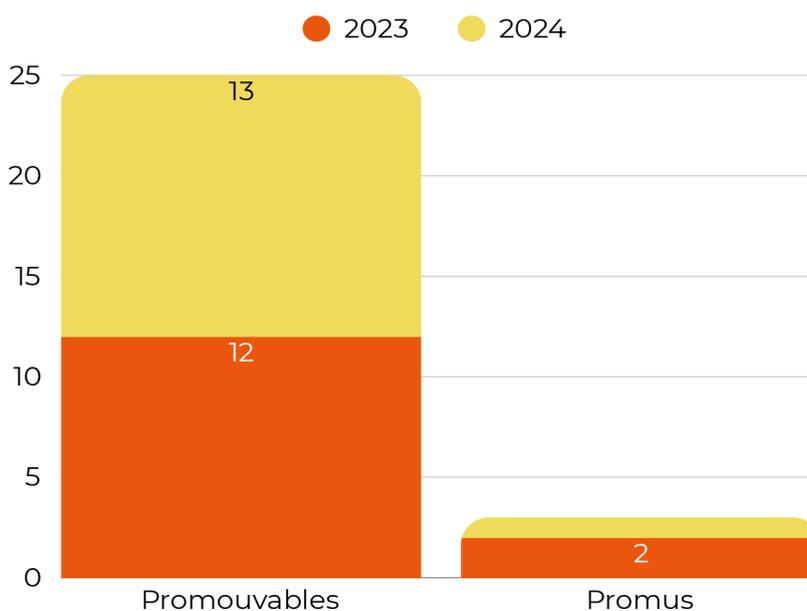
2024

**Zoom sur le ratio annuel entre promouvables et promus**

		MCF HC	MCF EX	PR 1C	PR EX1	PR EX2	Total
Contingent national		13%	10%	18%	15%	15%	
% promus parmi les promouvables à Bordeaux INP	Promus CNU	3%	-	0%	5%	27%	15 %
	Promus Bdx INP	7%	-	8%	6%	18%	

**b) Les promotions de grade et de corps des enseignants du 2nd degré**

	2023					2024				
	PRCE HC	PRCE EX	PRAG HC	PRAG EX	Total	PRCE HC	PRCE EX	PRAG HC	PRAG HC EX	Total
<b>Promouvables</b>			<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
F			4	1	5			5		5
H			4	3	7			6	2	8
<b>Promus</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
F			1	1	2					0
H					0			1		1



PRAG

**Promu en 2024 sur les 13 PRAG promouvables.**

## 2.2.2 Les promotions des personnels BIATSS

### a) Les promotions de corps par liste d'aptitude

ITRF	2023					2024				
	IGR	IGE	ASI	TCH	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	Total
<b>Corps de promotion</b>										
<b>Promouvables</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>77</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>17</b>	<b>72</b>
F	8	4	18	16	<b>46</b>	10	4	17	14	<b>45</b>
H	14	5	7	5	<b>31</b>	13	5	6	3	<b>27</b>
<b>Promus</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
F		1			<b>1</b>				1	<b>1</b>
H					<b>0</b>	1	1			<b>2</b>

AENES	2023			2024		
	AAE	SAENES	Total	AAE	SAENES	Total
<b>Corps de promotion</b>						
<b>Promouvables</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
F	2	2	<b>4</b>	2	2	<b>4</b>
H			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
<b>Promus</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
F			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
H			<b>0</b>	0	0	<b>0</b>

#### Zoom sur le ratio annuel entre promouvables et promus

	TCH	ASI	IGE	IGR	Total
Contingent national	402	158	227	67	
% promus parmi les promouvables à Bdx INP	6 %	0 %	11 %	4 %	<b>4 %</b>

### b) Les promotions de corps par liste d'aptitude exceptionnelle ou examen professionnel exceptionnel (procédure dite de "repyramidage LPR")

En application de la loi de programmation de la recherche, le décret n° 2022-703 du 26 avril 2022 crée une voie temporaire d'accès aux corps d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation :

- Par liste d'aptitude exceptionnelle pour le passage d'ADT en TCH ;
- Par liste d'aptitude exceptionnelle, précédée d'une sélection professionnelle après avis d'un comité de sélection pour le passage d'IGE à IGR et de ASI à IGE ;
- Par examen professionnel, organisé par branche d'activité professionnelle et emploi type pour l'accès au corps des ASI.

ITRF	2023					2024				
	IGR	IGE	ASI*	TCH	Total	IGR	IGE**	ASI	TCH	Total
<b>Corps de promotion</b>										
<b>Promouvables</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>59</b>
F	7	5	18	15	<b>45</b>	7	3	15	13	<b>38</b>
H	11	2	7	6	<b>26</b>	11	1	6	3	<b>21</b>
<b>Promus</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
F			1						1	<b>1</b>
H								1		<b>1</b>

<sup>i</sup> En 2024, deux personnels titulaires ont bénéficié de ce dispositif : 1 ADT est devenu TECH, et 1 TECH est devenu ASI (1 femme 1 homme).

### c) Les promotions de grade (tableau d'avancement ou examen professionnel)

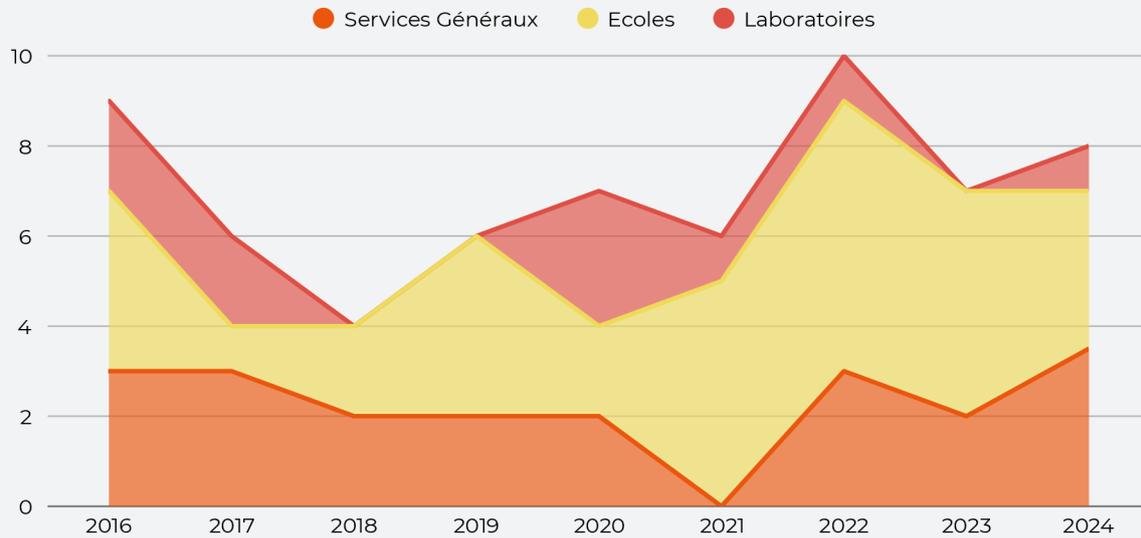
ITRF	2023								2024							
	IGR HC	IGR EX	IGE HC	TCH CE	TCH CS	ADT PIC	ADT P2C	Total	IGR EX	IGR HC	IGE HC	TCH CE	TCH CS	ADT PIC	ADT P2C	Total
<b>Promouvables</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>40</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>33</b>
F	1	2	3	6	3	2	5	<b>22</b>	0	1	2	6	3	4	0	<b>16</b>
H	2	3	4	3	3	3	0	<b>18</b>	2	3	5	3	2	2	0	<b>17</b>
<b>Promus</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
F			1				4	<b>5</b>				2	3			<b>5</b>
H					1			<b>1</b>			1	1		1		<b>3</b>

#### Zoom sur le ratio annuel entre promouvables et promus

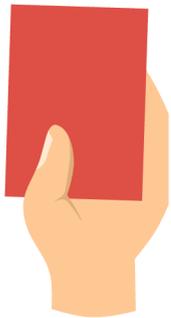
	ADT P2C	ADT PIC	TCH CS	TCH CE	IGE HC	IGR HC	IGR HC EX	Total
Contingent national	557	1092	623	255	491	36	56	3 110
% promus parmi les promouvables à Bdx INP	0 %	17 %	60 %	33 %	14%	0%	0%	24 %

# ZOOM

## SUR LES PROMOTIONS BIATSS DEPUIS 2016

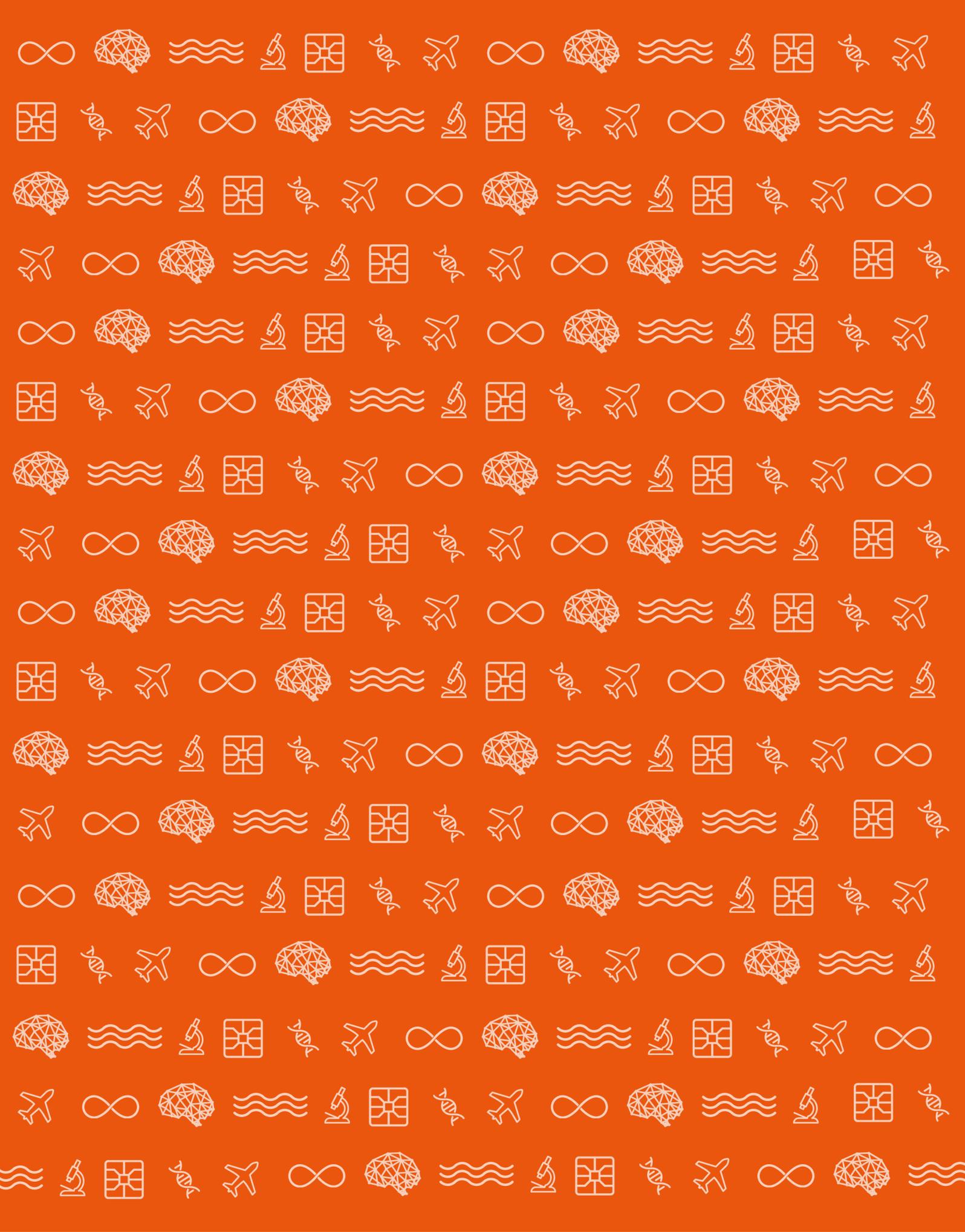


### 2.2.3 Les sanctions disciplinaires



**FOIS**

En 2024, aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée à Bordeaux INP





# LA MASSE SALARIALE



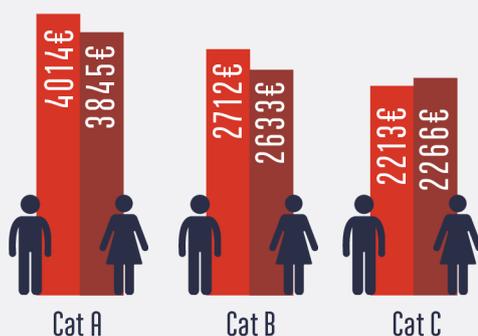
# La masse salariale

## RÉMUNÉRATION BRUTE PRINCIPALE MOYENNE

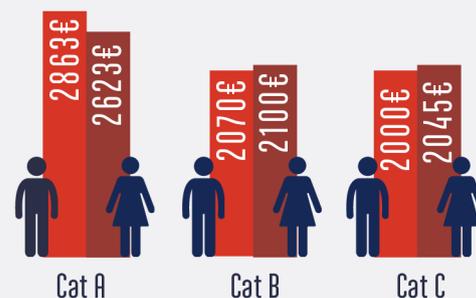
### ENSEIGNANTS



### BIATSS TITULAIRES

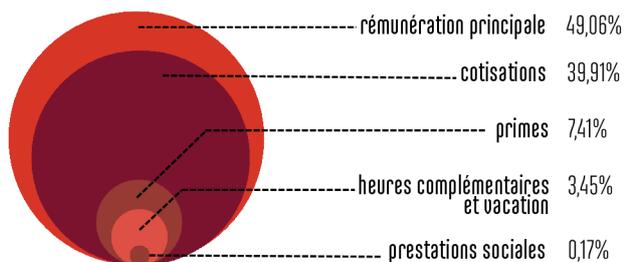


### BIATSS CONTRACTUELS

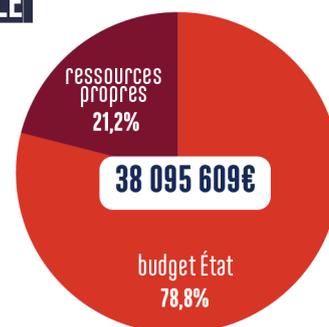


## RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

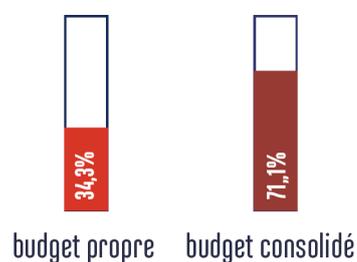
38 095 609€ dont :



## MASSE SALARIALE TOTALE



## POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE



## 3.1 La rémunération des personnels

Les informations présentes dans les tableaux suivants nécessitent de prendre connaissance des explications suivantes, afin d'en faciliter la lecture :

- Les salaires minimum peuvent dans certains cas être inférieurs au SMIC, cela s'explique par des situations individuelles de temps partiel ou incomplet.
- Les montants des salaires maximum peuvent s'expliquer également par des versements qui ont un caractère exceptionnel : primes exceptionnelles, contrats négociés sur des ressources spécifiques (primes ERC, primes au brevet, primes d'intéressement...).

### 3.1.1 La rémunération brute des personnels par catégorie

Le tableau ci-dessous indique la répartition des rémunérations des personnels titulaires et contractuels en fonction de leurs qualités (EC&E ou BIATSS), et de leurs catégories pour les BIATSS. Ces rémunérations sont la somme de l'intégralité des rémunérations brutes (principales et accessoires) des agents.

<b>Personnels titulaires</b>					
	F / H	Effectifs	Salaire moyen brut mensuel	Salaire min	Salaire max
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b>					
EC - E2D	F	65	5 266 €	3 508 €	8 066 €
	H	138	5 730 €	3 217 €	9 165 € **
<b>BIATSS</b>					
Catégorie A	F	23	3 845 €	2 226 €	6 344 €
	H	27	4 014 €	2 250 €	6 058 €
Catégorie B	F	27	2 633 €	2 234 €	3 086 €
	H	8	2 712 €	2 250 €	3 411 €
Catégorie C	F	21	2 266 €	1 361 € ***	2 646 €
	H	3	2 213 €	1 918 €	2 411 €



### Personnels contractuels

	F / H	Effectifs	Salaire moyen brut mensuel	Salaire min	Salaire max
<b>Enseignants-chercheurs et enseignants</b>					
ATER - PAST - Doctorants contractuels	F	25	2 284 €	1 912 €	2 545 €
	H	57	2 271 €	1 994 €	2 702 €
<b>BIATSS *</b>					
Catégorie A	F	38	2 623 €	2 097 €	3 351 €
	H	43	2 863 €	2 123 €	4 387 €
Catégorie B	F	18	2 100 €	1 963 €	2 389 €
	H	11	2 070 €	1 576 €	2 317 €
Catégorie C	F	27	2 045 €	1 914 €	2 313 €
	H	9	2 000 €	1 688 €	2 226 €



\* Les post-doctorants sont inclus dans les effectifs BIATSS contractuels

\*\* Déduction faite des revenus exceptionnels, le salaire maximum des EC et E2D hommes est ramené à 8 186 €

\*\*\* Salaire minimum correspondant à un titulaire travaillant à temps partiel

### 3.1.2 La rémunération des personnels titulaires par corps

Les agents perçoivent une rémunération principale déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. Les rémunérations présentées dans le tableau sont la somme de l'intégralité des rémunérations brutes (principales et accessoires).

Corps	F/H	Effectifs	BRUT MENSUEL	
			Salaire moyen	Salaire médian
<b>Enseignants-chercheurs</b>				
Professeur des universités	F	22	6 329 €	6 447 €
	H	51	7 184 €	7 334 €
Maître de conférences	F	31	4 796 €	4 734 €
	H	74	4 857 €	4 778 €
<b>Enseignants du 2nd degré</b>				
Professeur agrégé	F	8	4 557 €	4 531 €
	H	11	5 077 €	4 997 €
Professeur certifié / Professeur d'EPS /PLP	F	4	4 474 €	4 444 €
	H	2	4 543 €	4 543 €

Corps	F/H	Effectifs	BRUT MENSUEL	
			Salaire moyen	Salaire médian
<b>ITRF</b>				
Ingénieur de recherche	F	3	5 812 €	5 722 €
	H	6	5 354 €	5 182 €
Ingénieur d'études	F	13	3 886 €	3 964 €
	H	15	3 861 €	3 847 €
Assistant ingénieur	F	7	2 981 €	2 953 €
	H	6	3 056 €	3 029 €
Technicien de recherche	F	23	2 630 €	2 577 €
	H	8	2 712 €	2 681 €
Adjoint technique	F	18	2 249 €	2 264 €
	H	3	2 213 €	2 310 €
<b>AENES</b>				
Secrétaire d'administration	F	4	2 650 €	2 714 €
	H			
Adjoint d'administration	F	3	2 245 €	2 226 €
	H			

## 3.2 Les dépenses de personnel

Personnels pris en compte : personnels titulaires, personnels contractuels y compris vacataires, contrats étudiants et personnels BIATSS rémunérés sur convention.

- Les rémunérations principales = traitement brut + supplément familial de traitement (SFT) + indemnité CSG
- Les rémunérations accessoires et les primes = le remboursement domicile-travail, les forfaits mobilité durable et télétravail, les indemnités diverses (congrés payés non pris, fins de contrats...), la contribution à la complémentaire santé et les primes (détaillées dans la partie 3.3.1).
- Les charges sociales et impôts sur le revenu = toutes les cotisations et contributions employeurs
- Les prestations sociales = le traitement brut CLD (sur budget Etat) + Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) (sur budget Etat)

### 3.2.1 Les dépenses de personnel sur Budget Etat

Sont prises en charge sur Budget État : les rémunérations relatives aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels rémunérés sur emplois vacants du budget de l'État.

	2023		2024		N/N-1 En €
	En €	En %	En €	En %	
<b>Total</b>	<b>29 667 214 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>30 023 379 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>356 166 €</b>
Rémunérations principales	14 804 098 €	49,90%	15 009 704 €	49,99%	205 606 €
Primes et rémunérations accessoires	1 586 239 €	5,35%	1 664 153 €	5,54%	77 914 €
Charges sociales et impôts sur rémunération	13 164 274 €	44,37%	13 285 026 €	44,25%	120 752 €
Prestations sociales	112 603 €	0,38%	64 496 €	0,21%	-48 107 €

L'augmentation de la masse salariale entre 2023 et 2024 sur le budget État s'explique par :

- la hausse de 5 points des grilles indiciaires au 1er janvier 2024 toutes catégories
- les mesures catégorielles impactant les primes ; voir détail en partie 3.3 "primes et indemnités". Les montants de la primes IFSE perçue par les titulaires BIATSS ont augmentés en 2024. Le montant de la prime RIPEC C1 perçue par les enseignants chercheurs a également augmenté en 2024 (de 20%)

De plus, la PPA (prime de pouvoir d'achat) et la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) payés en 2023 (d'un montant de 87 391 euros au total), mesures exceptionnelles et non reconduites en 2024, diminuent de fait le volume des primes perçus en 2024.

- le Glissement Vieillessement Technicité (GVT) lié à l'évolution de carrière.

Au niveau des prestations sociales, on comptabilise en 2024 moins d'agents en CLD (2 contre 3 en 2023) et moins d'agents ayant perçus des ARE (4 contre 5 en 2023).

### 3.2.2 Les dépenses de personnel sur ressources propres

Sont prises en charge sur ressources propres : les rémunérations des personnels contractuels (y compris les contrats étudiants et les apprentis), les heures complémentaires et les vacations d'enseignement ainsi que différentes primes dont le détail est donné au sous-chapitre 3.3. La ligne « correction induite par les écritures comptables » permet d'assurer la correspondance avec les masses figurant au compte financier.

	2023		2024		N/N-1
	En €	En %	En €	En %	En €
<b>Total</b>	<b>7 323 573 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>8 072 228 €</b>	<b>100,0%</b>	<b>748 656 €</b>
Rémunérations principales	3 245 246 €	44,3%	3 679 373 €	45,6%	434 127 €
Primes et rémunérations accessoires	1 104 336 €	15,1%	1 160 153 €	14,4%	55 817 €
Heures complémentaires	716 176 €	9,8%	714 639 €	8,9%	-1 536 €
Vacations	562 639 €	7,7%	600 234 €	7,4%	37 595 €
Charges sociales et impôts sur rémunération	1 695 176 €	23,1%	1 917 829 €	23,8%	222 653 €



“Depuis plusieurs années, l'établissement s'est engagé dans une politique de revalorisation des grilles des agents contractuels (hors ressources spécifiques) dont la dernière mise à jour date du 1er janvier 2024”.

**Dominique Salles**

Directrice générale des services de Bordeaux

L'augmentation de la masse salariale entre 2023 et 2024 sur le budget propre s'explique par :

- l'augmentation des effectifs sur le budget propre (119,5 ETPT annuels consommés en 2023, 135,1 ETPT annuels consommés en 2024)
- la hausse de 5 points des grilles indiciaires au 1er janvier 2024
- la revalorisation des grilles des personnels contractuels

Les dépenses relatives aux heures complémentaires sont stables entre 2023 et 2024. On constate une hausse des dépenses de vacances.



## 3.3 Les primes et indemnités

### 3.3.1 Le volume des primes et indemnités des enseignants-chercheurs

RIPEC + PES	2023			2024			N/N-1 En €
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Total</b>	<b>357 699 €</b> 30 %	<b>832 863 €</b> 70 %	<b>1 190 562 €</b> 100 %	<b>403 497 €</b> 29 %	<b>970 658 €</b> 71 %	<b>1 374 155 €</b> 100 %	<b>183 593 €</b>
PRES (BE et BP) /RIPEC C1 (BE)	185 716 €	425 111 €	610 827 €	214 578 €	511 487 €	726 065 €	115 238 €
PES (BE)	28 475 €	29 111 €	57 585 €	33 327 €	38 312 €	71 639 €	14 054 €
PEDR / RIPEC C3 (BP)	127 500 €	293 751 €	421 252 €	139 584 €	331 465 €	471 049 €	49 797 €
PCA / RIPEC C2 et PA (BP et BE)	16 008 €	84 890 €	100 898 €	16 008 €	89 394 €	105 402 €	4 504 €

Autres	2023			2024			N/N-1 En €
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Total</b>	<b>24 271 €</b> 14 %	<b>150 491 €</b> 86 %	<b>174 762 €</b> 100 %	<b>27 240 €</b> 17 %	<b>137 287 €</b> 83 %	<b>164 526 €</b> 100 %	<b>-10 235 €</b>

La PES (prime d'enseignement supérieur) versée aux enseignants du second degré a été mensualisée au cours de l'année 2024. Ce changement est survenu dès la paie du mois de mars 2024.

Auparavant, cette prime était versée de manière semestrielle.

Son montant annuel a été également réévalué : il est désormais de 3142,79 € bruts pour un agent à temps plein à compter du 1er janvier 2024.

Les montants de l'indemnité RIPEC C2 ont légèrement augmenté car certaines heures de décharge ont été converties en indemnité à verser.

# 5 000 €

#### RIPEC C3

Taux unique brut annuel attribué aux enseignants-chercheurs classés quel que soit leur grade (PR ou MCF)



Du fait des évolutions réglementaires, le versement de la PEDR devient plus résiduel. La prime individuelle (RIPEC C3) a vocation à reconnaître toutes les missions des enseignants chercheurs, tant sur la partie formation que sur la partie recherche.

		Effectif Bordeaux INP	Bénéficiaires restants PEDR	Candidats RIPEC C3 2024	Bénéficiaires 2024	Bénéficiaires RIPEC C3 (Total cumulé)	Ration RIPEC + PEDR Bordeaux INP
<b>Total</b>		<b>174</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>80</b>	<b>57%</b>
MCF	F	30	0	4	2	13	43%
	H	72	7	13	9	28	49%
PR	F	22	5	5	4	10	68%
	H	50	8	14	10	29	74%

## ZOOM SUR L'INDEMNITÉ DE FONCTION DES MEMBRES DU CNU

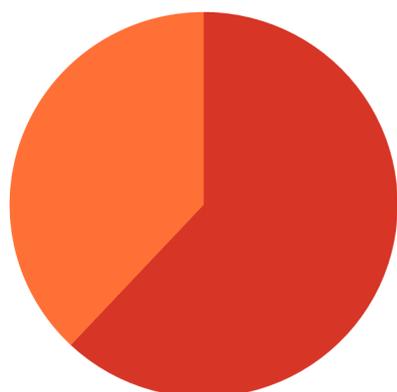
**5 enseignants-chercheurs** de Bordeaux INP siègent au CNU, pour l'année 2024 : 4 titulaires (31ème, 64ème (2), 65ème sections) et 1 suppléant (60ème section). Ils ou elles perçoivent à ce titre une indemnité de 1 000 € par an pour les titulaires ainsi qu'une indemnité d'activité variable (200 € par journée de session plénière - dans la limite de 5 jours et 27 € pour l'évaluation par dossier de suivi de carrière, de qualification et de candidature au RIPEC C3).

### 3.3.2 Le volume des primes et indemnités BIATSS

#### a) Les BIATSS titulaires

	2023			2024			N/N-1 En €
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Total</b>	<b>415 597 €</b> 60 %	<b>274 864 €</b> 40 %	<b>690 462 €</b> 100 %	<b>447 687 €</b> 62 %	<b>277 840 €</b> 38 %	<b>725 527 €</b> 100 %	<b>35 066 €</b>

- Femmes - 2024
- Hommes - 2024



## Taux IFSE par groupe de fonctions en 2024

Cat.	Filière	Corps	Grade	Groupe de fonctions	Taux brut annuel	Taux brut mensuel
A	ITRF	IGR	CN	Groupe 1	13 162,00 €	1 096,83 €
				Groupe 2	11 752,00 €	979,33 €
				Groupe 3	10 983,00 €	915,25 €
			HC	Groupe 1	14 009,00 €	1 167,42 €
				Groupe 2	12 508,00 €	1 042,33 €
				Groupe 3	11 690,00 €	974,17 €
		IGE	CN	Groupe 1	8 626,00 €	718,83 €
				Groupe 2	7 914,00 €	659,50 €
				Groupe 3	7 227,00 €	602,25 €
			HC	Groupe 1	9 650,00 €	804,17 €
				Groupe 2	8 853,00 €	737,75 €
				Groupe 3	8 085,00 €	673,75 €
		ASI	Groupe 1	6 666,00 €	555,50 €	
			Groupe 2	6 006,00 €	500,50 €	
			Groupe 3	5 455,00 €	454,58 €	
B	ITRF / AENES	TCH / SAENES	CN	Groupe 1	5 455,00 €	454,58 €
				Groupe 2	5 145,96 €	428,83 €
				Groupe 3	4 854,96 €	404,58 €
			CS	Groupe 1	5 661,00 €	471,75 €
				Groupe 2	5 340,00 €	445,00 €
				Groupe 3	5 037,96 €	419,83 €
		CE	Groupe 1	5 712,96 €	476,08 €	
			Groupe 2	5 388,96 €	449,08 €	
			Groupe 3	5 084,04 €	423,67 €	
C	ITRF / AENES	ADT / ASJENES	ATRF / AENES	Groupe 1	3 932,04 €	327,67 €
				Groupe 2	3 762,96 €	313,58 €
			P2C	Groupe 1	3 932,04 €	327,67 €
				Groupe 2	3 762,96 €	313,58 €
			P1C	Groupe 1	3 932,04 €	327,67 €
				Groupe 2	3 762,96 €	313,58 €

## b) Les BIATSS contractuels

	2023			2024			N/N-1 En €
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Prime sur décision du CA (BP)</b>	106 415 €	53 808 €	<b>160 223 €</b>	121 898 €	62 628 €	<b>184 527 €</b>	<b>24 304 €</b>
<b>Répartition</b>	66%	34%	<b>100%</b>	66%	34%	<b>100%</b>	

## ZOOM

### SUR LES PRIMES DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS (HORS PERSONNELS RÉMUNÉRÉS SUR CONVENTION) SUR DÉCISION DU CA

Le montant des primes versées aux personnels BIATSS contractuels (hors personnels rémunérés sur convention) est fixé par décision du CA, en fonction du niveau de fonctions exercées. Elles sont versées mensuellement depuis le 1er juillet 2023 (dernier versement semestriel : juin 2023). Pour l'année 2024, le montant de ces primes est fixé à :

Catégorie	Contrat	Groupe de fonctions	Taux brut annuel	Taux brut mensuel
A1 (IGE)	CDD	Groupe 1	3 044,00 €	253,67 €
		Groupe 2	2 780,00 €	231,67 €
	CDI	Groupe 1	3 805,00 €	317,08 €
		Groupe 2	3 475,00 €	289,58 €
A2 (ASI)	CDD	Groupe 1	2 552,00 €	212,67 €
		Groupe 2	2 299,00 €	191,58 €
	CDI	Groupe 1	3 190,00 €	265,83 €
		Groupe 2	2 874,00 €	239,50 €
B	CDD	Groupe 1	1 924,00 €	160,33 €
		Groupe 2	1 815,00 €	151,25 €
	CDI	Groupe 1	2 405,00 €	200,42 €
		Groupe 2	2 269,00 €	189,08 €
C	CDD	Groupe 1	1 552,00 €	129,33 €
		Groupe 2	1 622,00 €	135,17 €
	CDI	Groupe 1	1 909,00 €	159,08 €
		Groupe 2	1 827,00 €	152,25 €



Il n'y a pas eu de revalorisation de l'indemnitaire en 2024, ce sont les grilles de rémunération qui ont été retravaillées.

## 3.4 Index égalité professionnelle hommes-femmes

### Cadre général :

La publication d'un index égalité professionnelle est obligatoire (décret n°2023-1136 et n°2023-1137 du 5 décembre 2023).

Bordeaux INP est concerné par 3 indicateurs (cas des établissements publics de l'État gérant au moins 50 agents) :



- Indicateur 1 : écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes et des hommes à corps, grade et échelon équivalents)
- Indicateur 2 : écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels (calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes et des hommes à catégorie hiérarchique équivalente)
- Indicateur 3 : nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Pour chaque indicateur, un résultat est calculé, permettant une notation assise sur un barème global.

### Résultats :

- Indicateur 1 - écart de rémunération pour les personnels fonctionnaires  
Le score est de 46,25 points sur 50. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 2,16 % (en faveur des hommes).
- Indicateur 2 - écart de rémunération pour les personnels contractuels  
Le score est de 29,25 points sur 30. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est de 0,42 % (en faveur des hommes). L'écart est décomposé ainsi :
  - -1,5 % pour les catégories A en faveur des hommes (qui représente 69% des effectifs)
  - 1.5 % pour les catégories B en faveur des femmes (qui représente 14 % des effectifs)
  - 2.2 % pour les catégories C en faveur des femmes (qui représente 17% des effectifs)

En pondérant ces 3 écarts au prorata du poids des effectifs dans chaque catégorie, on obtient l'écart global pondéré de 0,42 %.

Pour précision, les contractuels pris en compte incluent les doctorants contractuels, les ATER et les PAST.

- Indicateur 3 – Les dix plus hautes rémunérations.

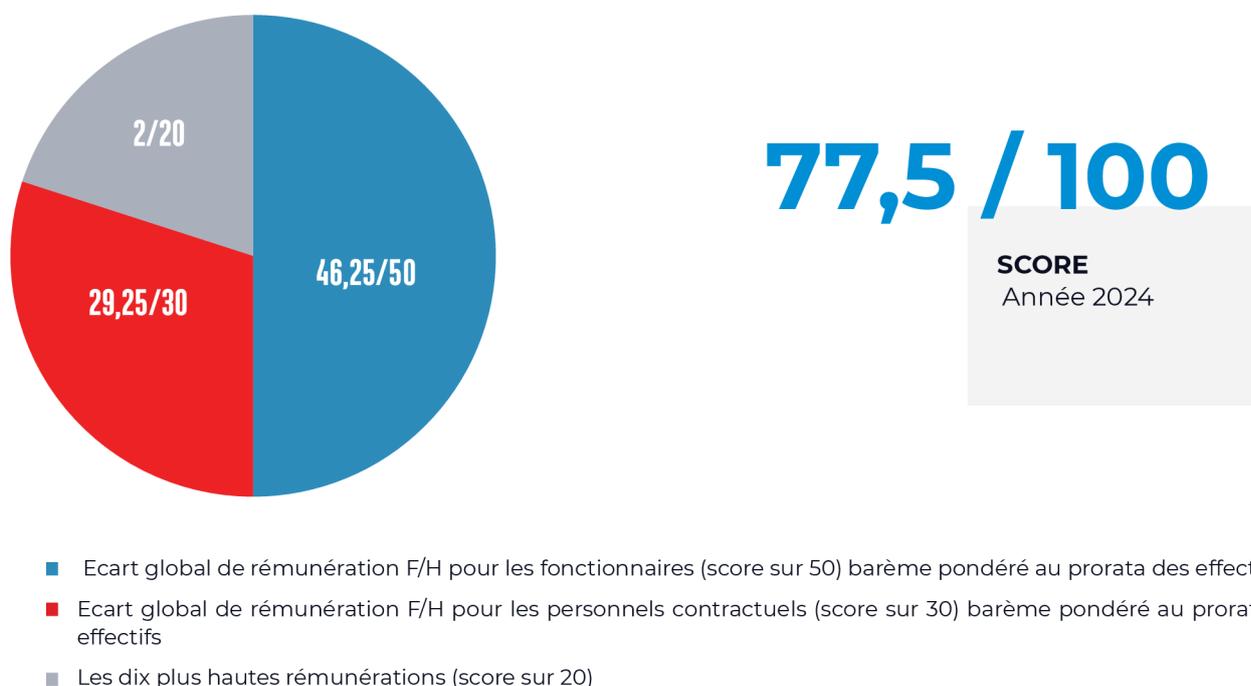
Concernant les dix plus hautes rémunérations, le premier personnel du sexe sous-représenté (féminin) arrive en 5ème position. Durant les deux années précédentes, aucune femme n'apparaissait sur cet indicateur.

- Résultat de l'index égalité

Bordeaux INP a en 2024 un score de 77,5 points sur 100 (75.4 points en 2023, 76 points en 2022).

Les résultats sont satisfaisants sur les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle des personnels fonctionnaires et contractuels. Concernant les dix plus hautes rémunérations, les résultats sont perfectibles mais en progrès en 2024.

## Résultats de l'index égalité de rémunération entre les femmes et les hommes - année 2024

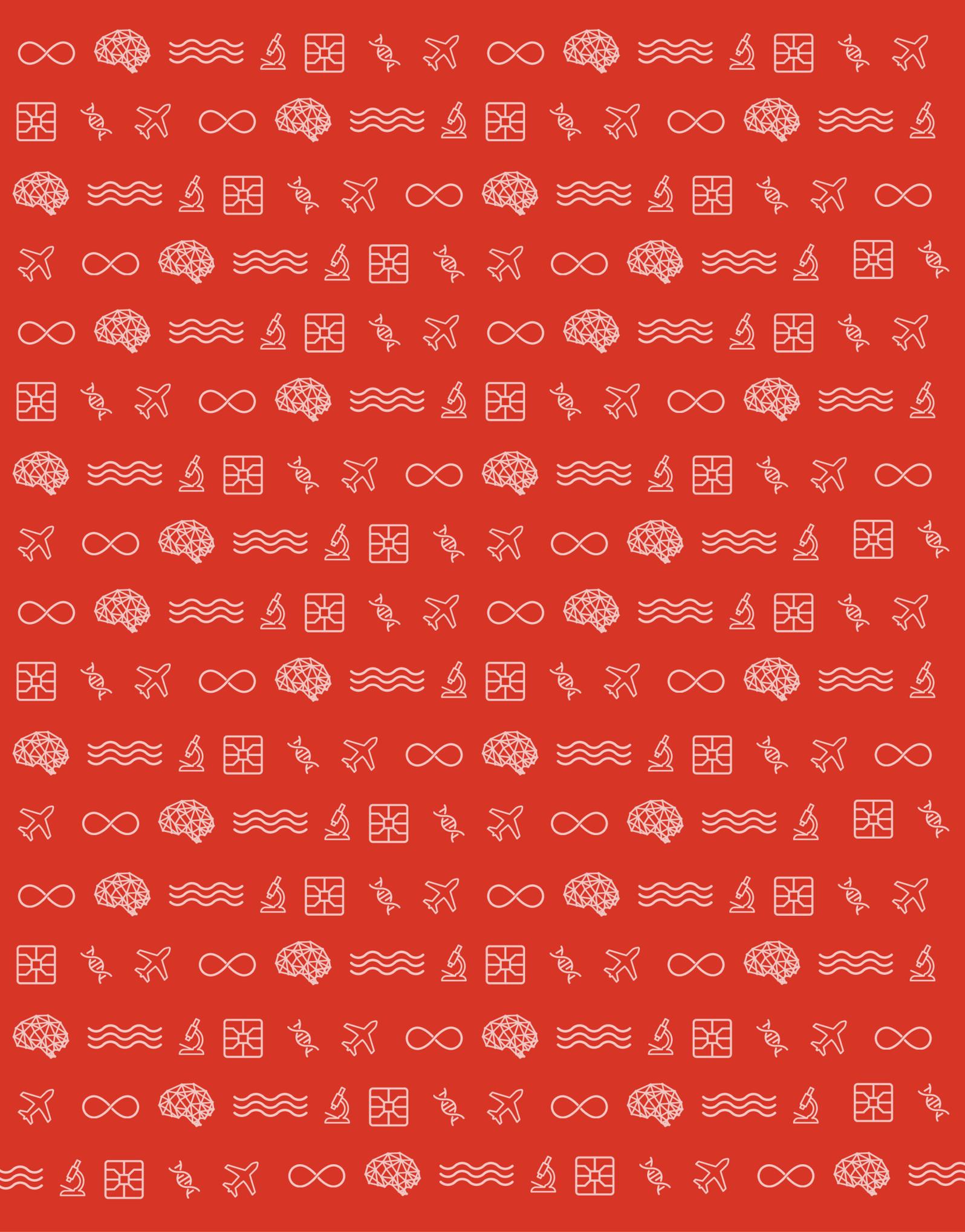


### Précisions méthodologiques :

Les barèmes des indicateurs 1 et 2 (de 80 points au total) ont été personnalisés et pondérés au prorata du poids des effectifs de l'établissement pris en compte dans les calculs, soit :

- 63 % des effectifs (EQTP) sont des fonctionnaires
- 37 % des effectifs (EQTP) sont des contractuels

Par ailleurs, dans le calcul de l'indicateur n°1, seuls **69 % des fonctionnaires ont été pris en compte dans les calculs**, car 31% ont un grade, corps et échelon unisexe (rendant donc impossible le calcul d'écart de rémunération).





# L'ORGANISATION DU TRAVAIL



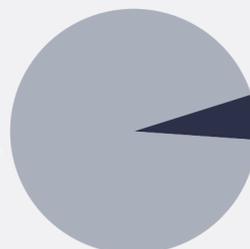
# L'organisation du travail

## POTENTIEL BRUT D'ENSEIGNEMENT

45 658 HETD

DÉCHARGES : 2381  
ÉQUIVALENCE HORRAIRE : 9478 H

## TEMPS PLEIN / TEMPS INCOMPLET OU PARTIEL



95%  
Temps plein

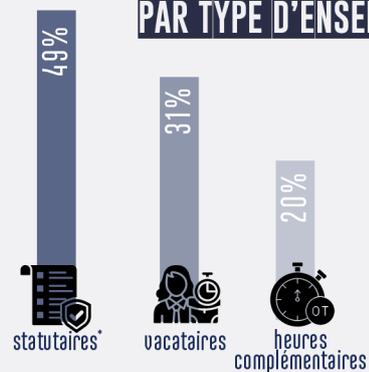
5% Temps incomplet ou partiel



## VOLUME D'ENSEIGNEMENTS PAR TYPE D'ENSEIGNEMENTS

88 688,68 HETD

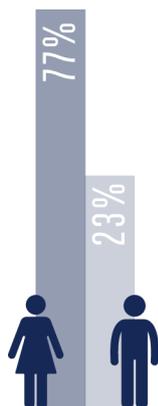
## VOLUME D'ENSEIGNEMENTS PAR TYPE D'ENSEIGNANTS



\*heures effectuées par des personnels statutaires sur leurs service statuaire

## TÉLÉTRAVAIL BIATSS

107 - 48%



## JOURS D'ABSENCE

4817

21 en équivalent temps plein



## 4.1 Les services des enseignants

### 4.1.1 Présentation des services enseignants

La durée du travail dans la fonction publique d'État est fixée à 1 607 heures par an.

Le temps de travail de référence pour les enseignants-chercheurs est constitué :

- Pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance ;
- Pour moitié, par une activité de recherche.

Les enseignants du second degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur sont tenus d'accomplir, dans le cadre de l'année universitaire, un service d'enseignement en présence des étudiants et étudiantes de 384 heures de travaux dirigés ou de travaux pratiques.

### 4.1.2 Les potentiels d'enseignements sur budget État pour 2023-2024

- Potentiel « Emploi » = Nombre d'emplois x service statutaire
- Potentiel « brut » = Effectifs x service statutaire au prorata du temps de présence sur l'année universitaire
- Potentiel « net » = Potentiel « brut » - décharges

	PR	MCF	E2D	PAST	ATER	Total Potentiel "Emploi"	Total Potentiel "Théorique" (HETD)
<b>Total Potentiel "Emploi"</b>	<b>70</b>	<b>103</b>	<b>24</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>222</b>	
<b>Total Potentiel "Théorique" (HETD)</b>	<b>13 440</b>	<b>19 776</b>	<b>9 216</b>	<b>864</b>	<b>3 072</b>		<b>46 368</b>
Service Statutaire	192	192	384	96	192		
Type de potentiel	Potentiel "Emplois"						
ENSC	6	3	2	1	1	13	2 784
ENSEGID	7	13		1		21	3 936
ENSEIRB-MATMECA	30	48	8	2	9	97	19 968
ENSMAC	23	27	4	5	5	64	12 576
ENSPIMA		1			1	2	384
ENSTBB	4	11	3			18	4 032
La Prépa des INP			7			7	2 688

Les décharges sont regroupées en 4 types :

- Type 1 : décharges statutaires pour fonctions de Direction Générale et Vice Présidence
- Type 2 : décharges pour Mises à disposition, CRCT, Délégation et MCF Primo-entrant
- Type 3 : décharges pour RIPEC C2
- Type 4 : “décharges” pour congés maladie, temps partiels thérapeutiques et congés maternité/paternité

	Potentiel “Théorique”	Potentiel “Brut”	Décharges	Potentiel “Net”	% Décharges / potentiel brut
<b>Total</b>	<b>46 368</b>	<b>45 014</b>	<b>1 568</b>	<b>43 446</b>	<b>3,48 %</b>
ENSC	2 784	2 688	192	2 496	7,14 %
ENSEGID	3 936	3 936	0	3 936	0,00 %
ENSEIRB-MATMECA	19 968	19 219	992	18 227	5,16 %
ENSMAC	12 576	12 240	384	11 856	3,14 %
ENSPIMA	384	384	0	384	0,00 %
ENSTBB	4 032	3 859	0	3 859	0,00 %
La Prépa des INP	2 688	2 688	0	2 688	0,00 %

### 4.1.3 Les vacataires enseignants

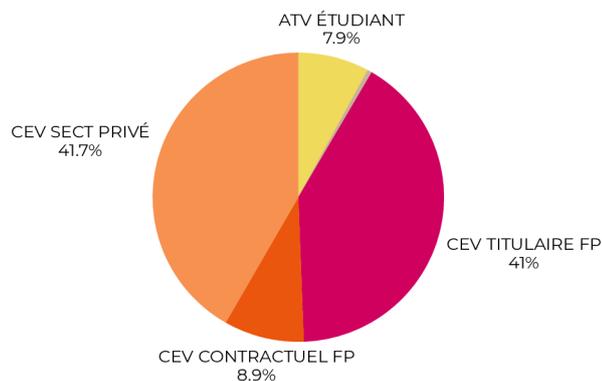
Les chargés d’enseignement vacataires (CEV) sont des personnes extérieures à l’établissement qui exercent une activité professionnelle principale (direction d’entreprise, activité salariée d’au moins 900 heures de travail par an ou activité non salariée sous certaines conditions).

Les agents temporaires vacataires (ATV) peuvent être :

- Étudiants au 1er septembre de l’année universitaire considérée, inscrits en vue de la préparation d’un diplôme de 3e cycle de l’Enseignement supérieur.
- Retraités ou préretraités, âgés de moins de 67 ans au 1er septembre de l’année universitaire considérée.

Les ATV sont limités à 96 HETD par an.

	Nbre de vacataires	Nbre d’heures (HETD)	Répartition (% des HETD)
<b>Total</b>	<b>646</b>	<b>21773</b>	<b>100%</b>
ATV Etudiant	54	1724	7,9%
ATV Retraité	9	115	0,5%
CEV Titulaire FP	302	8934	41%
CEV Contractuel FP	41	1937	8,9%
CEV Secteur privé	240	9063	41,7%

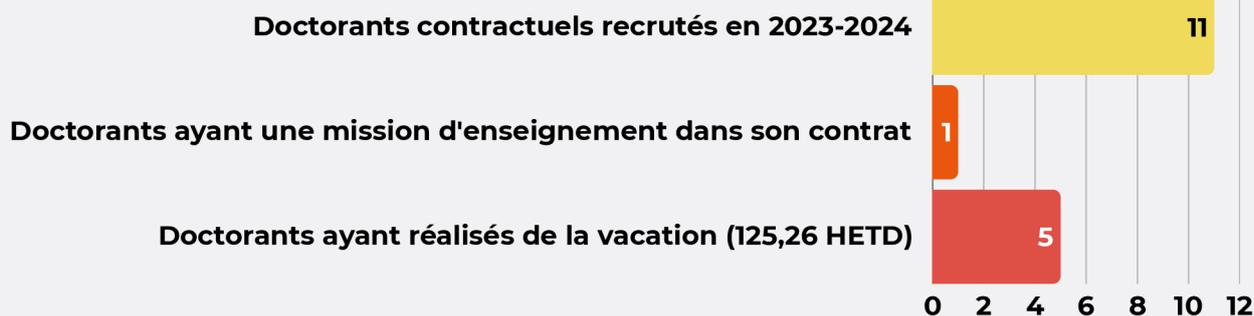


	Nbre de vacataires	Nbre d'heures (HETD)	Répartition (% des HETD)
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>3 215</b>	<b>100%</b>
ATV Etudiant			0,00 %
ATV Retraité			0,00 %
CEV Titulaire FP	13	589	18 %
CEV Contractuel FP	5	696	22 %
CEV Secteur privé	22	1 930	60 %

**ZOOM**  
SUR LES VACATAIRES ENSEIGNANTS AYANT EFFECTUÉ PLUS DE 96 HEURES

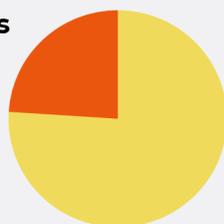
## ZOOM

SUR LES HEURES D'ENSEIGNEMENT DES DOCTORANTS CONTRACTUELS



Heures d'enseignement réalisées par des enseignants de Bordeaux INP à l'extérieur  
24%

**1 789,87 heures**



Heures d'enseignement réalisées à Bordeaux INP par des enseignants extérieurs  
76%

**5 673,13 heures**

**ZOOM**  
SUR LES HEURES D'ENSEIGNEMENT CONVENTIONNÉES

## 4.2 Le temps de travail des personnels BIATSS

### 4.2.1 Présentation des services des personnels BIATSS

La durée du travail dans la fonction publique d'État est fixée à 1 607 heures par an. Les règles des horaires et des congés des personnels de Bordeaux INP sont rappelées dans le guide, dans lequel il est notamment précisé que :

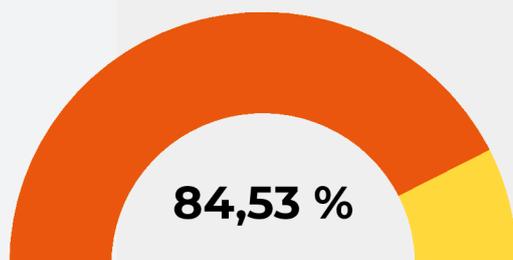
- Les agents peuvent opter pour l'un des 2 régimes d'horaires et de congés proposés ;
- La semaine de travail peut être réalisée selon un cycle hebdomadaire de 5 jours pleins ou 4,5 jours.

### 4.2.2 Les régimes d'horaires et de congés

Les chiffres indiqués dans ce paragraphe sont établis sur la base du nombre d'agents BIATSS hors ressources spécifiques présents dans l'établissement.

Les 2 régimes hebdomadaires d'horaires et de congés sont les suivants : 37h10 et 38h05.

		Régime 1	Régime 2	Régime dérogatoire (*)	Régime 2 ,5 jours
Heures hebdomadaires	Heures comptabilisées	37h10	38h05	40h00	35h
	Régime général FP	25	25	25	25
Droits à congés annuels	Jours de fractionnement	2	2	2	0
	ARTT	20	25	33	0
Total congés annuels		47	52	60	25
Nombre agents concernés		21	153	7	0



des agents, hors ressources spécifiques sont sur un régime horaire à 38h05



\* Le régime dérogatoire, en voie d'extinction, concerne des personnels BIATSS anciennement affectés à l'ENSEIRB, nommés avant le 1er septembre 2002 et n'est plus proposé aux nouveaux personnels depuis la création de Bordeaux INP.

Les règles d'horaires et congés des personnels BIATSS de Bordeaux INP indiquent que les congés doivent être pris durant l'année universitaire, du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Seuls sont comptabilisés les jours restants au-delà des 7 jours de reliquat autorisés d'une année sur l'autre ainsi que les agents concernés.

## ZOOM

### SUR LES REPORTS DES CONGÉS NON PRIS

		En nb d'agents	En nb de jours
2023	F	17	204
	H	13	167
2024	F	25	126
	H	21	129
Evolution N/N-1		53,3 %	-31,2 %

## ZOOM

### SUR LE COMPTE EPARGNE TEMPS (C.E.T)

	2023		2024	
	F	H	F	H
Nombre d'agents ayant un CET ouvert	34	21	36	20
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	6	1	4	0
Nombre d'agents ayant utilisé des jours de leur CET dans l'année	1	0	1	0
Nombre de jours enregistré sur les CET	483	315	528	315

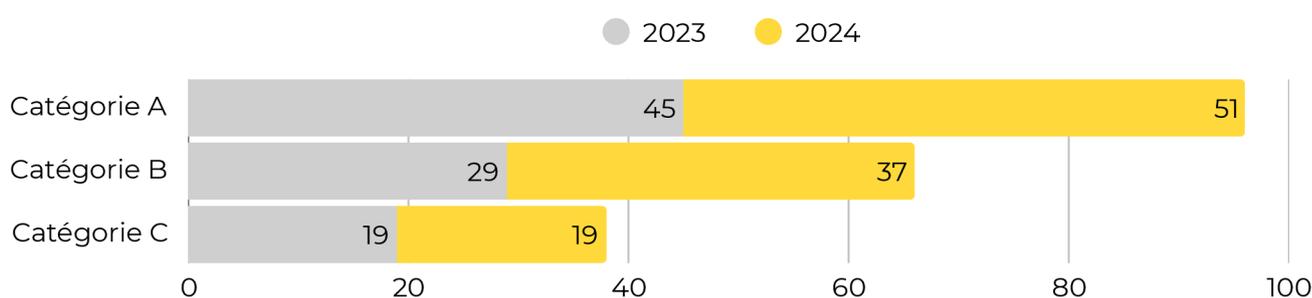
### 4.2.3 Le télétravail

Le nombre d'agents inscrits sur un protocole télétravail est en augmentation : 107 personnes contre 93 en 2022-2023.

Le télétravail s'inscrit dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail, et du développement durable.



		2024									
		0,5 jours		1 jour		1,5 jours		2 jours		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>A</b>	1	0	8	6	4	1	2	4	15	11
	<b>B</b>	3	0	4	2	9	1	5	0	21	3
	<b>C</b>	5	0	1	0	4	0	0	0	10	0
<b>BIATSS Contractuels</b>	<b>A</b>	4	1	5	6	1	0	4	4	14	11
	<b>B</b>	2	0	8	0	2	0	1	0	13	0
	<b>C</b>	4	0	2	0	2	0	1	0	9	0



## 4.3 Les absences

### 4.3.1 Les enseignants

#### a) Raisons de santé

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>21</b>	<b>44</b>	<b>1 493</b>	<b>71,10</b>
Accident de service / trajet *	F	1	1	68	
	H	1	1	16	
	Total	2	2	84	42
Congés Longue Durée *	F	1	3	366	
	H				
	Total	1	3	366	366
Congé Longue Maladie *	F	1	2	206	
	H	1	1	92	
	Total	2	3	298	149
Congé Maladie	F	10	22	570	
	H	6	14	175	
	Total	16	36	745	46,56



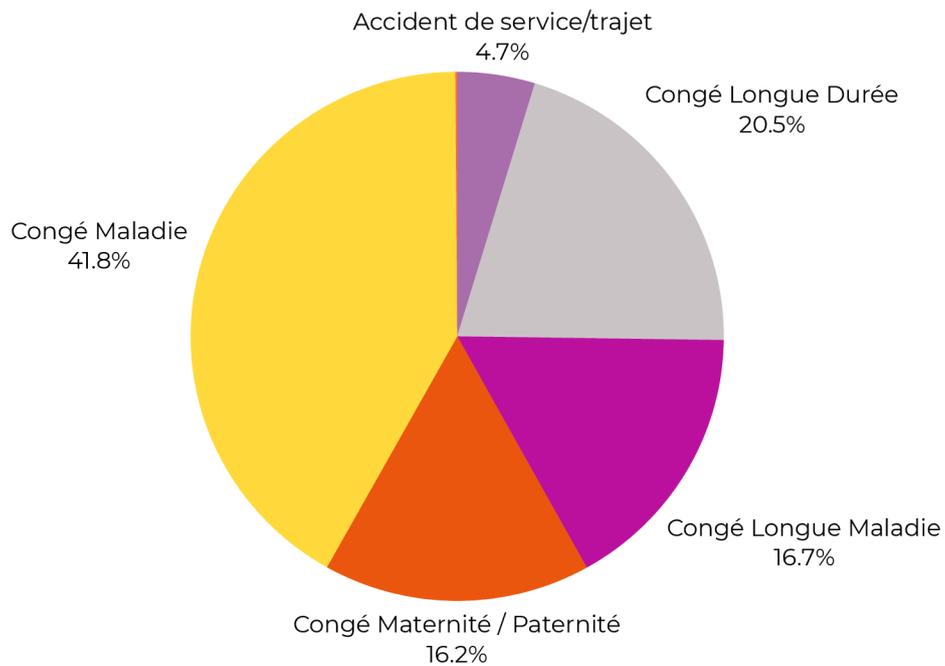
\* Ces congés peuvent avoir démarré en 2023 et se poursuivre en 2024

## b) Parentalité

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>9</b>	<b>291</b>	<b>41,57</b>
Maternité / Paternité / Accueil de l'enfant *	F	4	4	239	
	H	2	4	50	
	Total	6	8	289	144,50
Garde d'enfant	F	1	1	2	
	H				
	Total	1	2	2	1



\* Ces congés peuvent avoir démarré en 2023 et se poursuivre en 2024



## 4.3.2 Les BIATSS

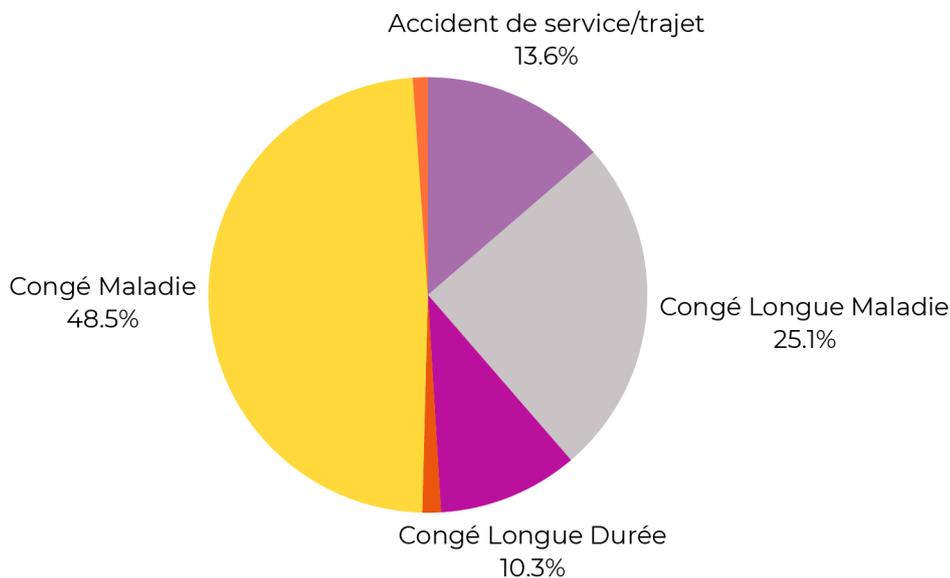
### Les BIATSS titulaires

#### a) Raison de santé

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>39</b>	<b>77</b>	<b>1 424</b>	<b>36,51</b>
Accident de service / trajet *	F	1	2	17	
	H	1	4	182	
	Total	2	6	199	99,50
Congés Longue Durée *	F	2	2	151	
	H				
	Total	1	1	151	75,50
Congé Longue Maladie *	F	1	1	366	
	H				
	Total	1	1	366	366
Congé Maladie	F	23	40	334	
	H	11	28	374	
	Total	34	68	708	20,82

#### b) Parentalité

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>6</b>
Maternité / Paternité / Accueil de l'enfant *	F				
	H	1	1	20	
	Total	1	1	20	20
Garde d'enfant	F	2	3	3	
	H	3	10	13	
	Total	5	13	16	3,20



**i** Ces congés peuvent avoir démarré en 2023 et se poursuivre en 2024

## Les BIATSS contractuels

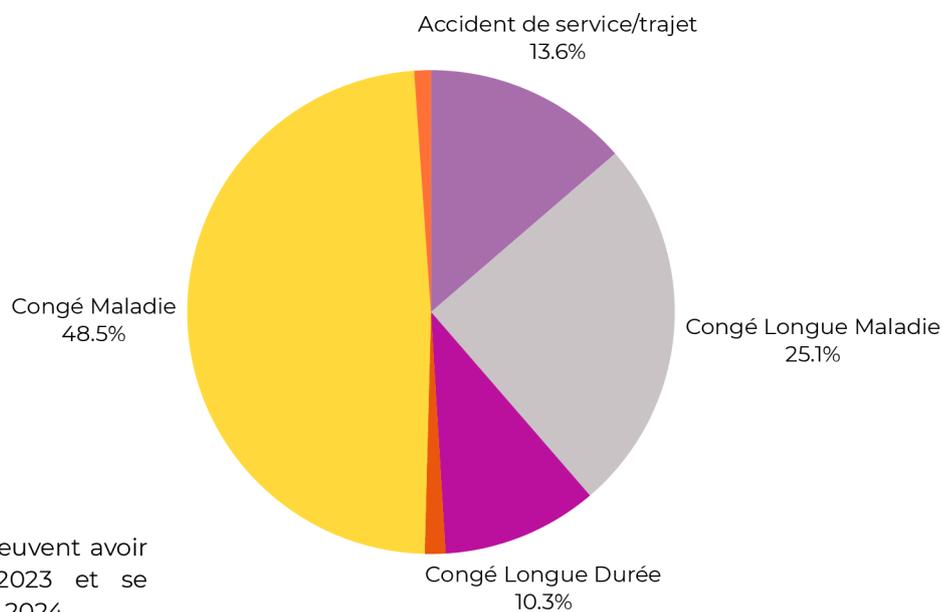
### a) Raison de santé

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>46</b>	<b>95</b>	<b>843</b>	<b>18,33</b>
Accident de service / trajet *	F				
	H	1	1	3	
	Total	1	1	3	3
Congé Maladie	F	30	64	485	
	H	15	30	355	
	Total	45	94	840	18,67

\* Ces congés peuvent avoir démarré en 2023 et se poursuivre en 2024

### b) Parentalité

		Nbre pers.	Nbre item	Nbre de jours	Moyenne
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>53</b>	<b>730</b>	<b>38,42</b>
Maternité / Paternité / Accueil de l'enfant *	F	5	6	571	
	H				
	Total	5	6	571	114,20
Garde d'enfant	F	11	42	51	
	H	2	4	4	
	Total	13	46	55	2
Congé présence parentale	F	1	1	104	
	H				
	Total	1	1	104	104



Ces congés peuvent avoir débuté en 2023 et se poursuivre en 2024

## 4.4 Les modalités de travail

### 4.4.1 Le travail à temps partiel

Le « temps partiel » est la situation du fonctionnaire, du stagiaire ou du personnel contractuel recruté à temps complet qui demande le bénéfice d'un temps partiel.

	Quotité de travail								Ensemble	
	60%		70%		80%		90%		F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H		
EC et E2D					1	1			1	1
BIATSS titulaires	1				2		1		4	0
BIATSS contractuels									0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
	1		0		4		1		6	

#### 4 CORRESPONDENT À DES TEMPS PARTIELS DE DROIT

1 pour élever un enfant de moins de 3 ans, 1 aménagement de service pour BOE, 2 pour donner des soins

## ZOOM

### SUR LES TYPES DE DEMANDES AU 31 DÉCEMBRE

**i** Les temps partiels BIATSS sont exclusivement féminins. Il n'y a plus aucun contractuel à temps partiel.

### 4.4.2 Le travail à temps incomplet

Le « temps incomplet » ne relève pas du choix de l'agent, mais d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. Seuls les personnels contractuels peuvent être concernés par un régime de temps incomplet.

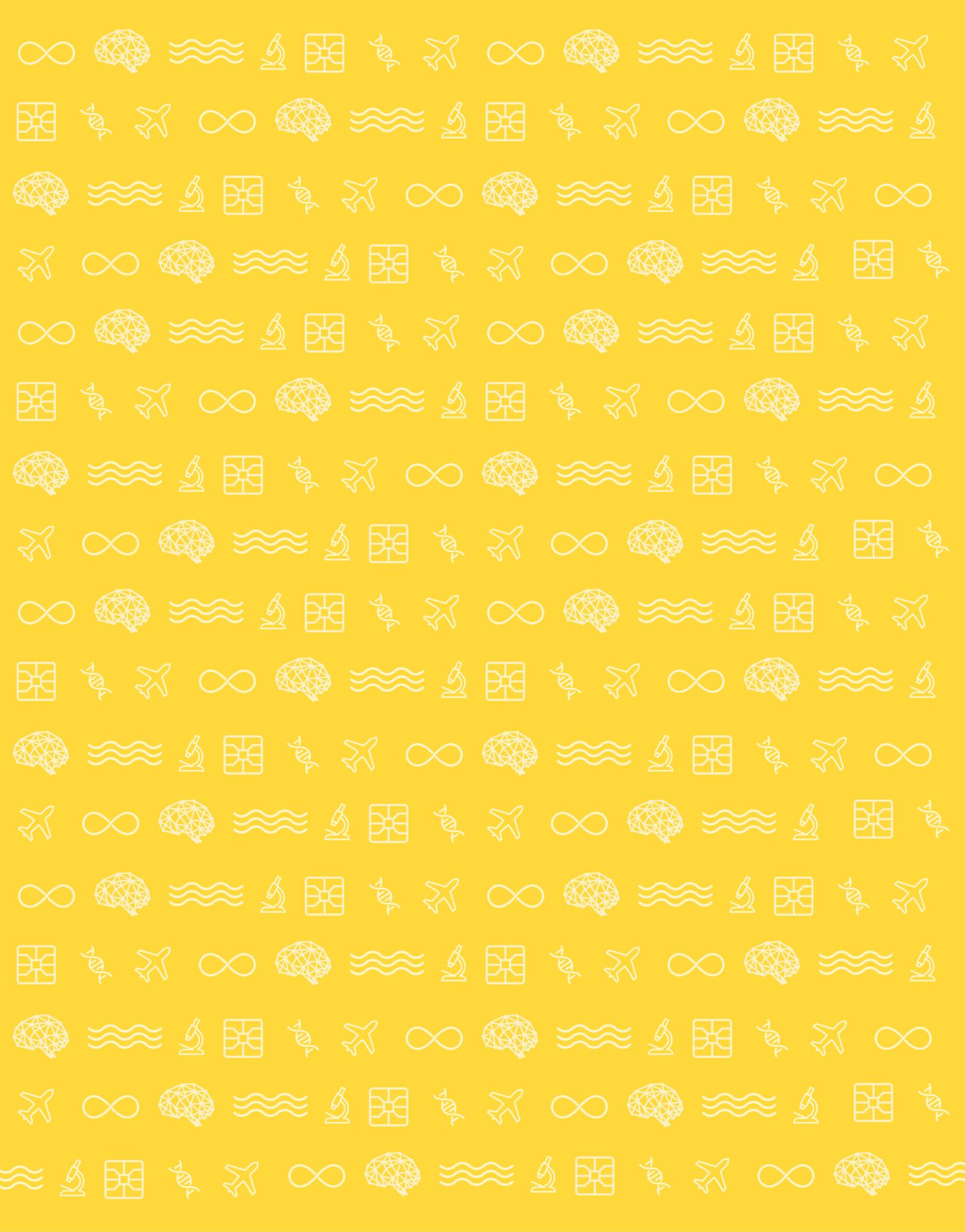
	Quotité de travail										Total	
	20%		40%		50%		70%		80%		F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
	2		0		11		0		1		14	
Enseignants contractuels					3	6					3	6
BIATSS contractuels		2				2			1		1	4

Les postes occupés par des enseignants contractuels à temps incomplet à Bordeaux INP sont exclusivement des PR ou MCF associés à mi-temps et des ATER.

### 4.4.3 Le travail à temps partiel thérapeutique

Un agent, qu'il soit titulaire ou contractuel, peut être mis en temps partiel thérapeutique, sur avis du conseil médical, après un congé long, ou sur avis du médecin du travail après un congé ordinaire de maladie.

On dénombre deux agents à temps partiel thérapeutique en 2024 : 1 personnel enseignant-chercheur et 1 agent contractuel, pour un temps partiel thérapeutique, respectivement de 50 % et 80 %.



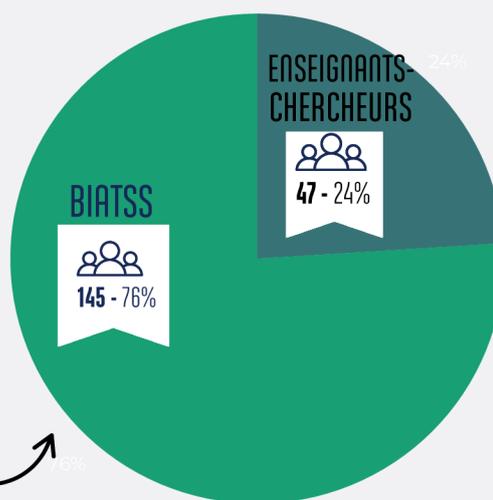
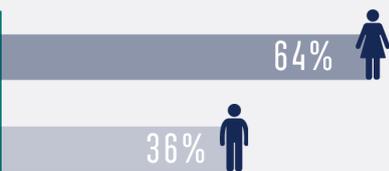


# FORMATION



# Formation des personnels

## AGENTS FORMÉS

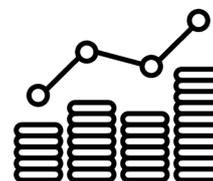


## FORMATIONS PROPOSÉES



## DÉPENSES DE FORMATION

253 836,29 €



## ACCOMPAGNEMENT AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS



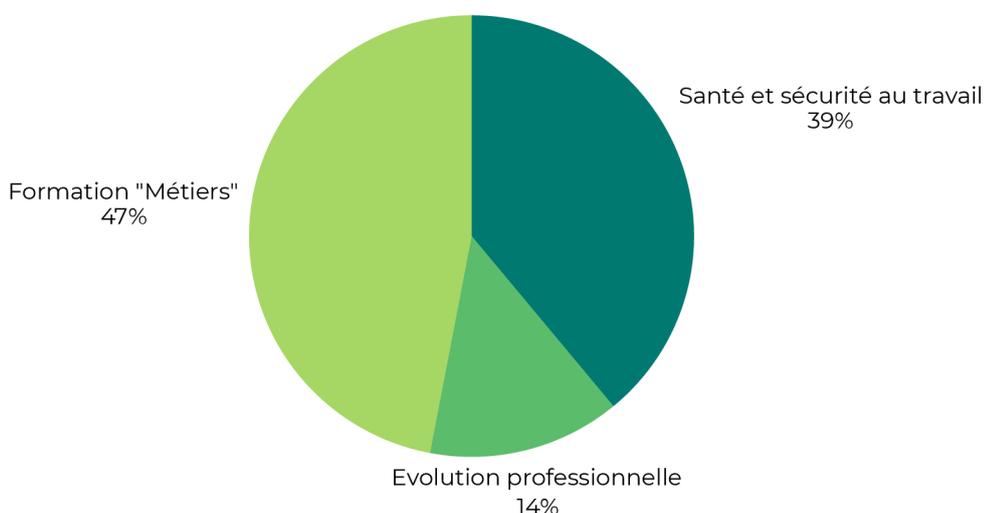
10 agents\* ont suivi des formations de préparation aux concours et examens professionnels

39 agents\* se sont inscrits à au moins un concours ou examens professionnels

\* personnels, BIATSS, enseignants, enseignants chercheurs

## 5.1 Les formations

Axes prioritaires	Nombre de sessions de formations	
	2023	2024
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>85</b>
Evolution professionnelle	25	12
Formation "métier"	76	40
Santé et sécurité au travail	62	33



6 sessions de formation ont été organisées avec nos partenaires en interuniversitaire (CNRS, INRAE, INSERM, Université de Bordeaux, Université Bordeaux Montaigne et Sciences Po Bordeaux).

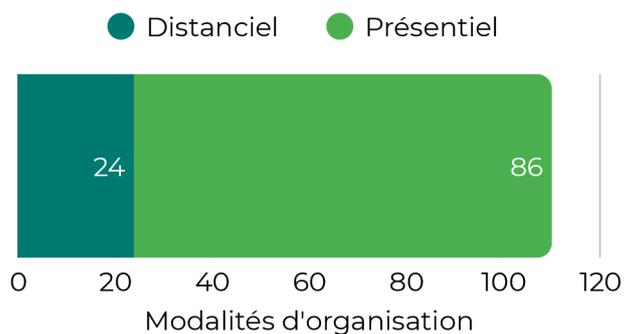
2 agents ont pu accéder à des formations gratuites organisées par l'URFIST (Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique) et Cap Métiers.

11 stagiaires externes (partenaires interuniversitaires et entreprises hébergées) ont participé à des formations organisées par Bordeaux INP.

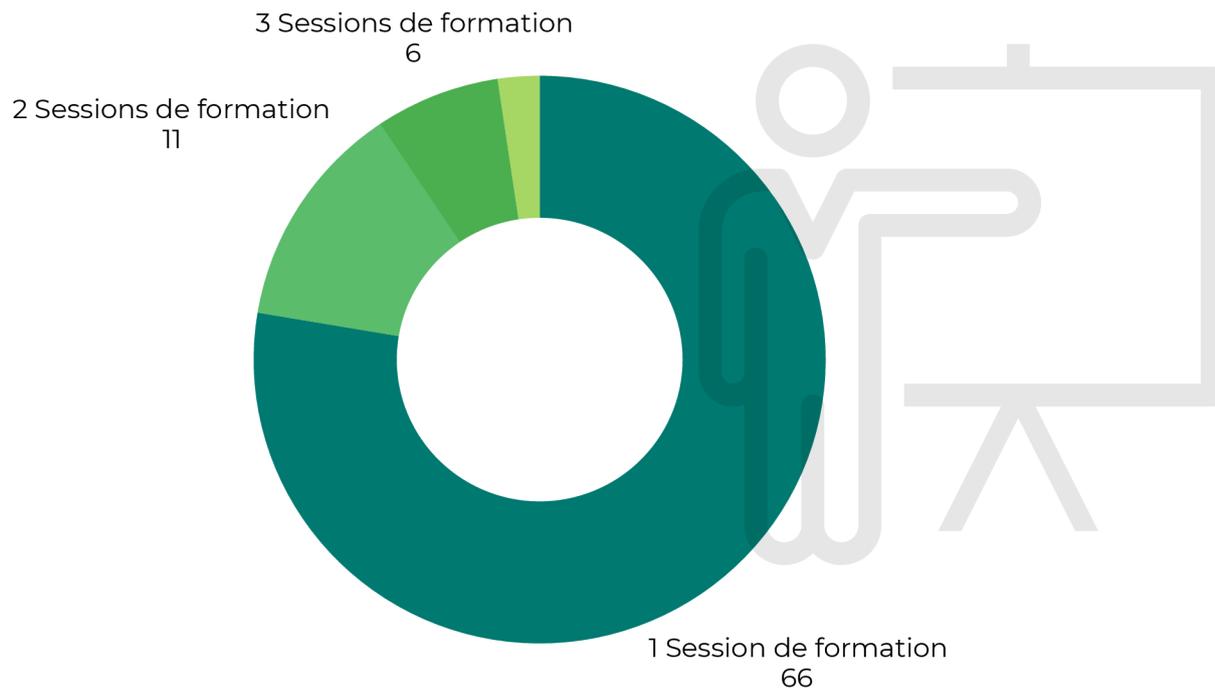
# 2

### AGENTS

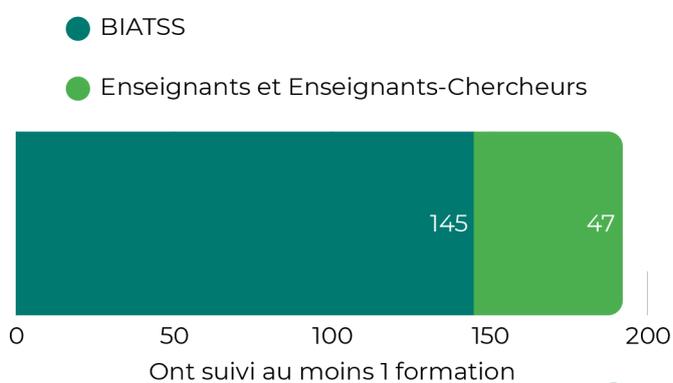
ont souhaité mobiliser leur CPF  
(Compte Personnel de Formation)



Les 85 sessions de formations mises en place correspondent à 68 actions de formation :



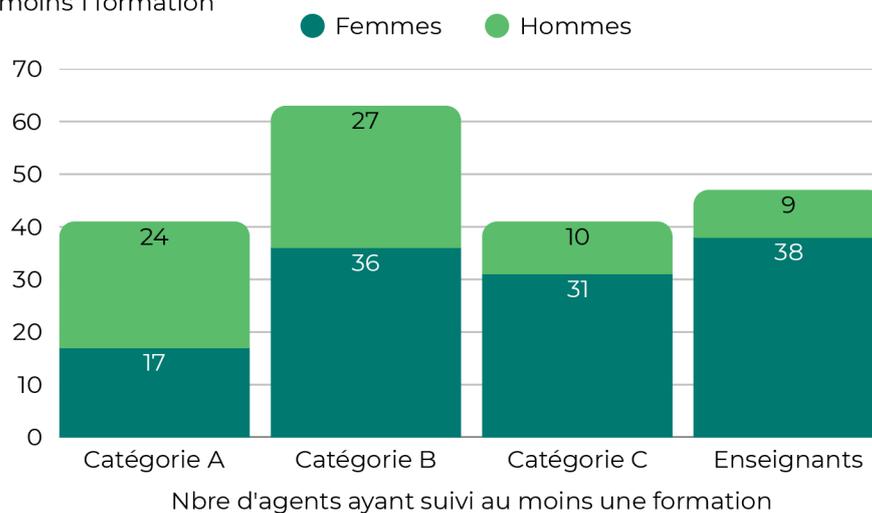
## 5.2 Les personnels de Bordeaux INP formés



**562**

**STAGIAIRES**

ont été accueillis en formation.



**i** Un agent peut avoir suivi plus d'une formation, il est dans ce cas comptabilisé plusieurs fois.

# ZOOM

## SUR LE NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR AGENT FORMÉ

La durée moyenne de jours de formation par agent est de

- 2,28 en 2024 (1,67 en 2023) :
  - 2,43 pour les femmes (1,59 en 2023)
  - 2,05 pour les hommes (1,79 en 2023)

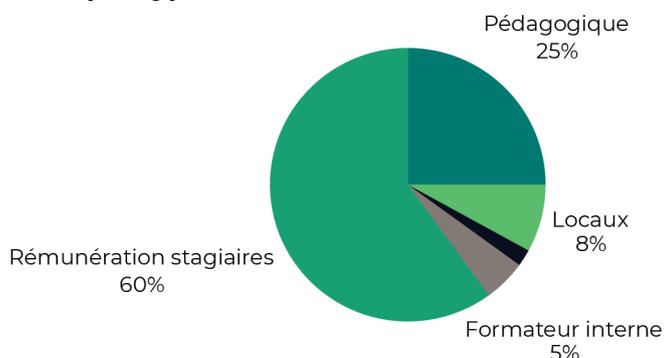


## 5.3 Les dépenses de formation

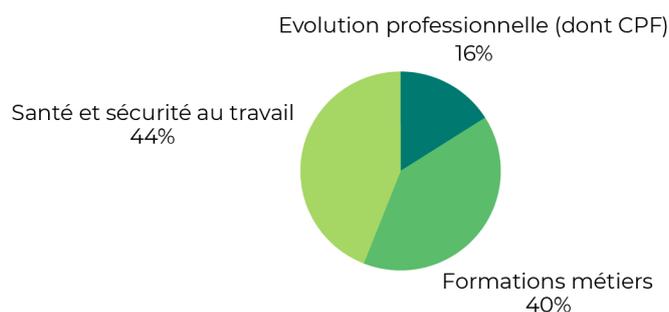
Le coût des dépenses de formation pour l'année 2024 s'élève à 254 836,29 €. Ce coût intègre :

- Coût pédagogique = prestations de formation facturées par un organisme extérieur ;
- Coût des locaux = mise à disposition de salles (TD, informatique ou visio-conférence) équipées de matériel audio-visuel ;
- Coût de la gestion administrative = temps passé par la direction des ressources humaines à la mise en place d'actions de formation ;
- Coût formateur interne = temps passé par le formateur interne concerné par l'action de formation ;
- Coût "Rémunération stagiaires" = rémunération des stagiaires au sens ministériel.

### Répartition des dépenses de formation par type de coût



### Part des dépenses par axes prioritaires



# ZOOM

## SUR LA COMMISSION FORMATION

La commission formation formule des avis sur les demandes individuelles de formation non comprises dans l'offre de formation et qui nécessitent un financement, ainsi que sur les demandes de mobilisation du CPF.

Sur 22 demandes de formations individuelles soumises, 20 ont été accordées (dont 2 à titre partiel), soit 90,90 %.

Les formations accordées dans le cadre de la commission formation en 2024 représentent 12 % du budget formation 2024.

## 5.4 L'accompagnement aux concours et examens professionnels

**39** AGENTS

se sont inscrits à des concours ou examens professionnels, dont 18 personnels BIATSS et 21 personnels enseignants.

Bordeaux INP propose à ses agents contractuels et titulaires des formations de préparation aux épreuves écrites et orales de concours, examens professionnels ou de recrutement réservé sans concours.

Les données indiquées ci-dessous ne sont pas exhaustives. Elles reprennent uniquement les éléments transmis par les agents à la DRH.

10 agents Bordeaux INP ont suivi des formations de préparation aux concours et examens professionnels :

- 2 agents ont été admissibles ;
- 1 agent a été admis sur liste complémentaire ;
- 4 agents ont été admis sur liste principale.

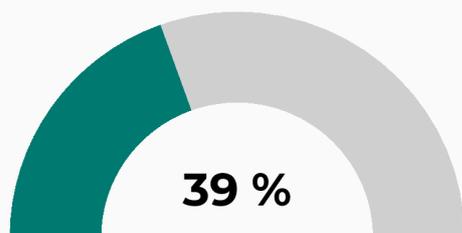
En plus des formations organisées et afin de parfaire son accompagnement dans la préparation aux concours et examens professionnels, la direction des ressources humaines de Bordeaux INP propose la mise en place d'oraux blancs

## 5.5 Les formations en santé et sécurité au travail

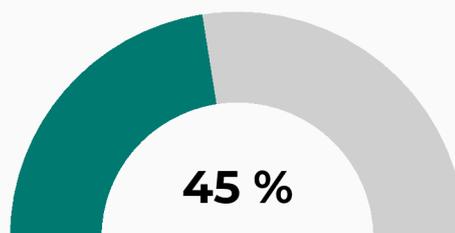
Agents formés



ont été formés en santé et sécurité au travail en 2024, que ce soit en formation initiale ou en recyclage. Certains agents peuvent avoir suivi plusieurs formations, et ainsi être comptabilisés plusieurs fois.



33 formations en santé et sécurité au travail ont été animées par des formateurs internes sur les 85 organisées



Sur les 33 formations en santé et sécurité au travail dispensées en 2024, 15 ont donné lieu à des certifications ou habilitations.

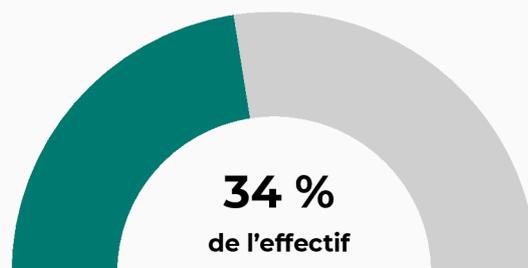
Au 31 décembre 2024, Bordeaux INP compte :

- 1 personnel SSIAP 3, 3 personnels SSIAP 2 et 9 personnels SSIAP 1
- 89 personnels Sauveteur Secouriste du Travail (SST), dont 11 avec un recyclage
- 3 personnels formés en radioprotection
- 186 personnels formés à la manipulation des extincteurs
- 71 personnels formés aux gestes qui sauvent
- 63 personnels formés en habilitation électrique



La circulaire du 2 octobre 2018 relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours stipule que 80% des agents publics devaient être formés aux premiers secours au 31 décembre 2021. Les formations aux premiers secours comprennent :

- Les gestes Qui Sauvent (GQS) ;
- Prévention Secours Civiques niveau 1 (PSC 1) ;
- Sauveteur Secouriste du Travail (SST)



Bordeaux INP compte 160 personnels formés aux premiers secours.

## 5.6 Les webinaires et ateliers proposés par Bordeaux INP

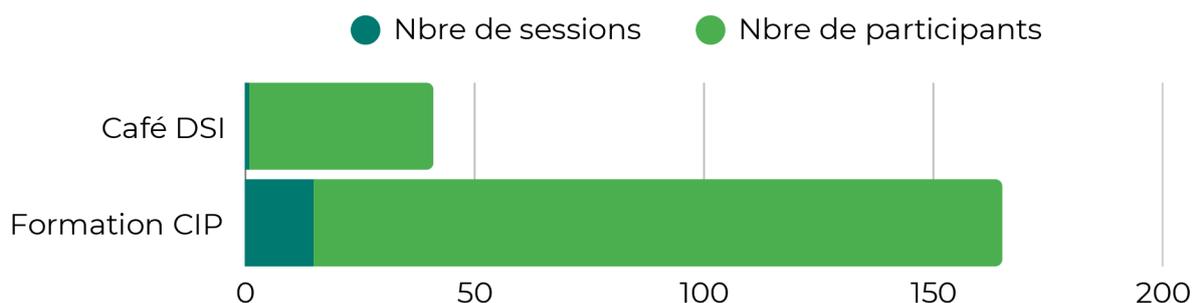
### Cellule d'Ingénierie Pédagogique (CIP)

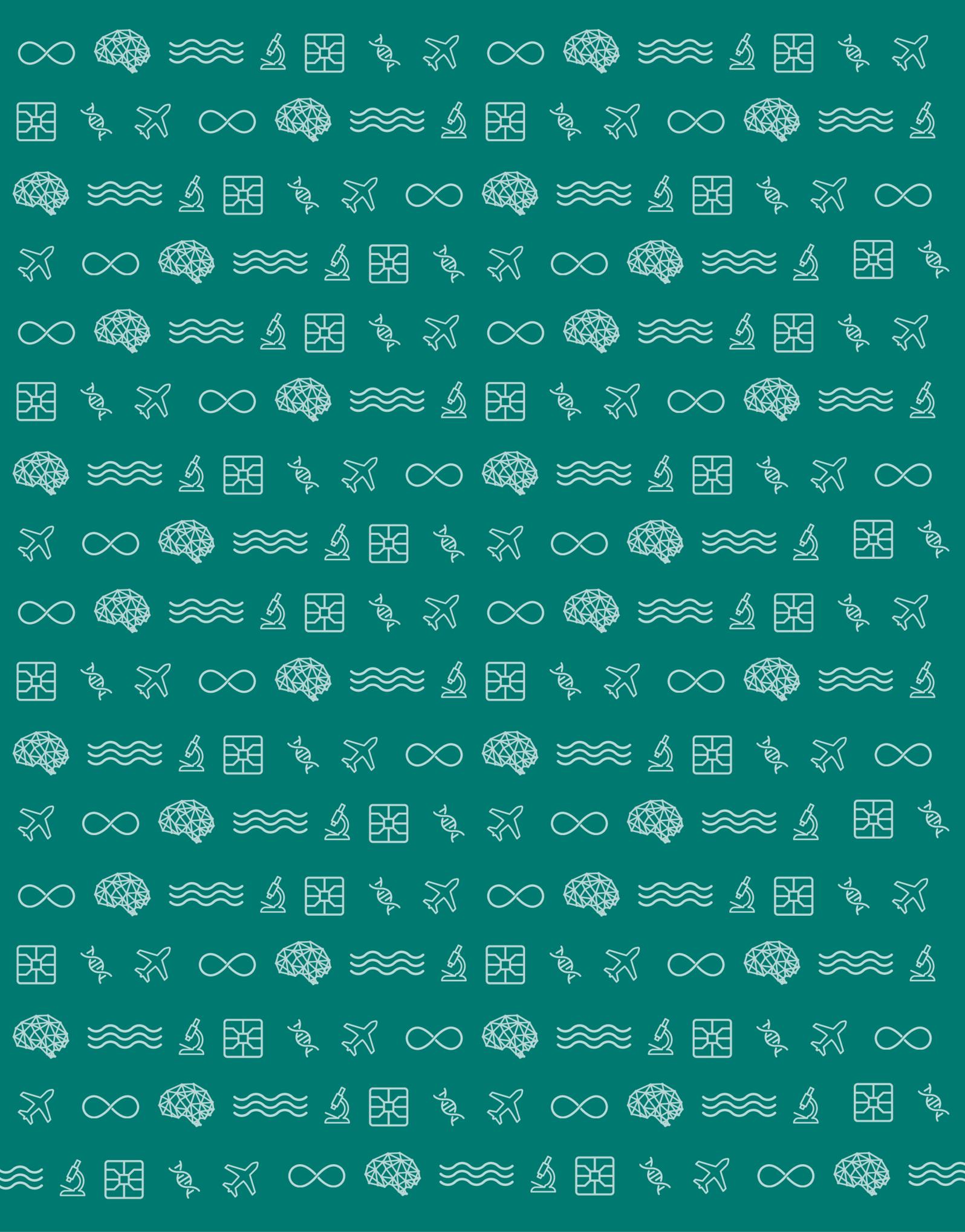
Dans le cadre de sa mission d'accompagnement et de conseil aux équipes pédagogiques, la CIP propose des webinaires et ateliers en présentiel aux enseignants souhaitant innover pour adapter leurs cours à de nouveaux publics, varier leurs stratégies pédagogiques, transformer un enseignement en présentiel en une modalité à distance, se former à la pédagogie et aux outils numériques au service de la pédagogie, ...

### Cafés DSI

La Direction du Système d'Information propose depuis mars 2021 des cafés DSI, webinaires d'une heure environ abordant des sujets spécifiques, pour simplifier l'utilisation des outils numériques mis à disposition par Bordeaux INP.

Le café DSI de 2024 concernait la gestion et l'archivage des mails.







# LES CONDITIONS DE TRAVAIL



# Les conditions de travail

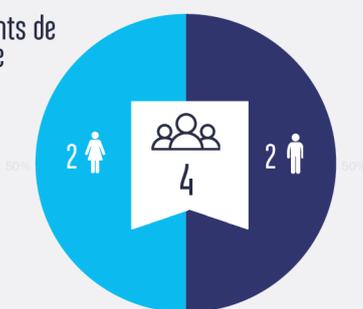
## VISITES MÉDICALES

15

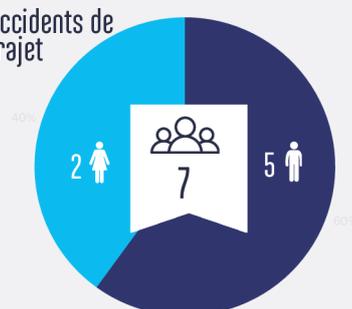


## ACCIDENTS DU TRAVAIL

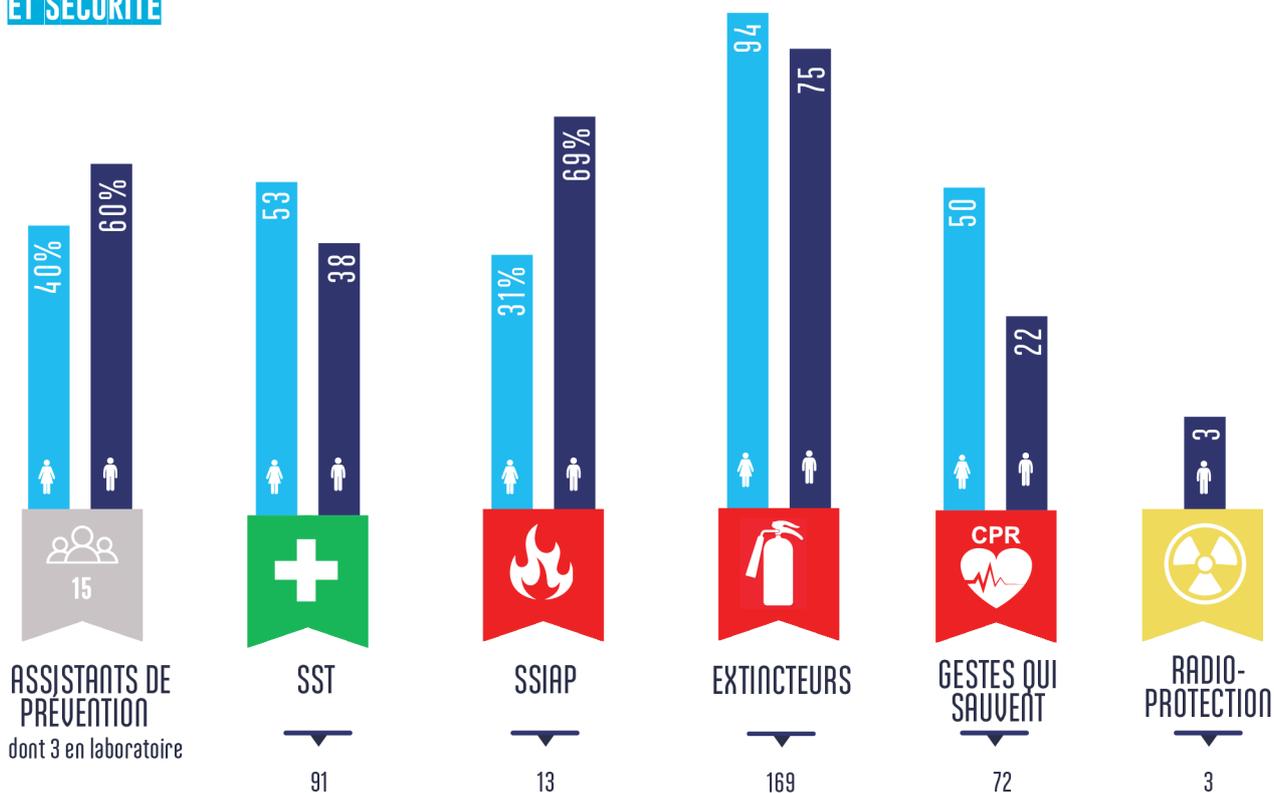
accidents de service



accidents de trajet



## RÉSEAU PRÉVENTION ET SÉCURITÉ



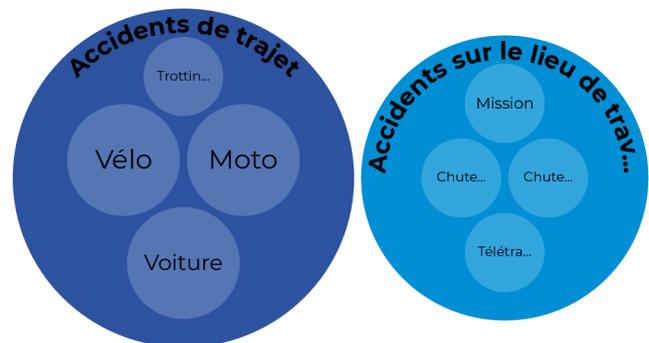
## 6.1 La nature des risques professionnels

Bordeaux INP, avec ses formations scientifiques et techniques et ses activités de recherches mises en œuvre dans les laboratoires, est exposé à un large panel de risques professionnels. Ces derniers vont du risque chimique au risque machine en passant par le risque biologique, le risque radioactif ou encore le risque laser. Les risques plus habituels, propres à toute activité professionnelle tertiaire, sont également présents : incendie, les risques liés au travail sur écran, les risques psychosociaux, le risque électrique, etc...

Ces risques sont identifiés et évalués dans le cadre de la démarche de réalisation du Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER). Des actions sont ensuite définies dans le but de réduire ou de supprimer chaque risque afin de les maîtriser au mieux.

## 6.2 Les accidents du travail, maladies professionnelles et affections

Pour l'année 2024, 11 accidents du travail ont été déclarés à Bordeaux INP :



Indicateurs de suivi :

Bordeaux INP a mis en place un suivi de deux indicateurs statistiques liés aux accidents du travail et aux maladies professionnelles. Il s'agit de l'indice de fréquence et du taux de gravité. L'objectif étant ensuite de suivre l'évolution de ces indicateurs d'une année sur l'autre mais également de les comparer à des valeurs nationales.

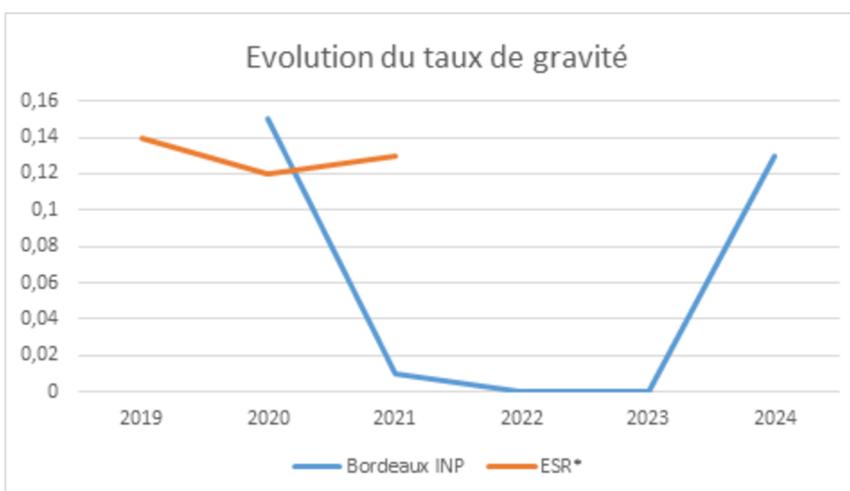
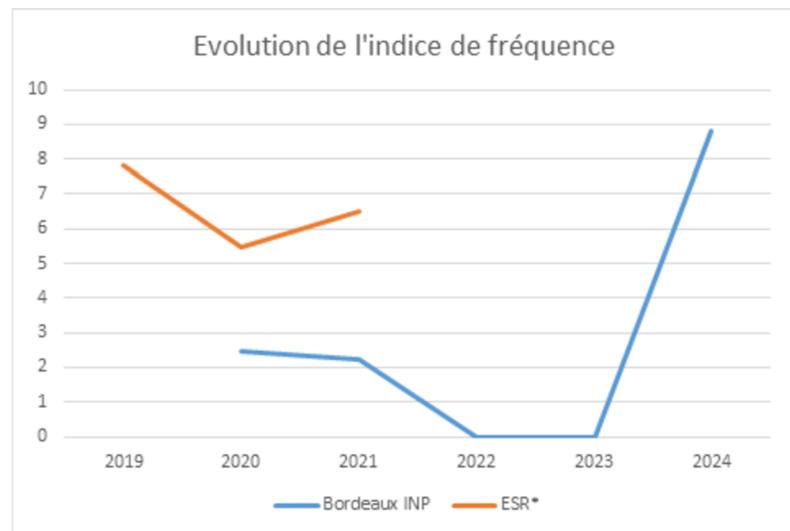
**Ces indicateurs ne prennent pas en compte les accidents de trajet.**

- Indice de fréquence : cet indicateur permet de calculer le nombre moyen d'arrêts de travail causés par un accident professionnel pour 1 000 collaborateurs.
- Taux de gravité : il mesure la gravité d'un accident du travail. On considère que plus l'arrêt de travail est long, plus la gravité de l'accident est avérée.

	Indice de fréquence		Taux de gravité	
	Bordeaux INP	ESR	Bordeaux INP	ESR
2020	2,48	5,48	0,15	0,12
2021	2,21	6,49	0,01	0,13
2022	0	NP	0	NP
2023	0	NP	0	NP
2024	8,83	NP	0,13	NP

Evolution des indices à Bordeaux INP et comparaison aux valeurs de l'ESR :  
Après deux années consécutives sans accident du travail avec arrêts, et donc avec des indices de fréquence et des taux de gravité nuls, l'année 2024 est marquée par 4 accidents du travail avec arrêts.  
Par conséquent :

L'indice de fréquence augmente fortement pour l'établissement du fait de l'occurrence de ces accidents. On remarque que ce dernier dépasse légèrement les valeurs de l'ESR actuellement disponibles.



Le taux de gravité augmente mais reste au niveau des valeurs de l'ESR actuellement disponibles. En effet, ces quatre accidents représentent un total de 95 jours d'arrêts.

En 2020, un unique accident avait entraîné un nombre de jours d'arrêt important, ce qui explique le taux de gravité élevé.

En 2024 à Bordeaux INP, il s'est produit, en proportion, autant d'accident de travail que dans l'ensemble des établissements de l'ESR, avec des gravités équivalentes.

## 6.3 Acteurs de la prévention

### 6.3.1 Les effectifs

Il existe, à Bordeaux INP et pour l'année 2024 :

- **1 conseiller de prévention** nommé auprès du Directeur général
- Un réseau de **60 assistants de prévention** nommés, soit auprès de la DGS, soit auprès des Directions des écoles, soit auprès des directions des laboratoires de recherche en co-tutelle.
  - Les écoles et les services généraux comptent 12 assistants de prévention employés par Bordeaux INP.
  - Les laboratoires de recherche en co-tutelle comptent 3 assistants de prévention employés par Bordeaux INP et 45 personnels d'autres établissements

#### Assistants de prévention employés par Bordeaux INP

	F	H	TOTAL
TOTAL	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
AP Services généraux	0	2	2
AP Ecoles	6	4	10
AP Laboratoire de recherche en co-tutelle	0	3	3

Que ce soit le conseiller de prévention ou les assistants de prévention, leur nomination donne suite à une lettre de mission détaillant l'ensemble des activités attendues ainsi que les moyens qui leurs sont alloués pour les mener à bien (matériels, formation, périmètre d'action, temps dédié). Voir le détail dans l'annexe « rapport annuel de prévention 2024 » : noms, quotités allouée à ses missions, formation et animation du réseau.

#### Personnes formées à la sécurité incendie et à l'assistance aux personnes

	F	H	TOTAL
TOTAL	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
SSIAP 3	0	1	1
SSIAP 2	1	2	3
SSIAP 1	3	6	9

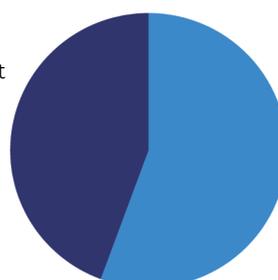
A l'image des assistants de prévention, les SSIAP possèdent également des lettres de missions.

# 3

#### PERSONNES

formées en radioprotection  
(personne compétente en  
radioprotection : PRC)

Personnes formées aux gestes qui sauvent  
44.4%



Personnes formées en SST  
55.6%

## 6.3.2 Leurs missions principales

### **Conseiller de prévention : Pour l'ensemble des personnels et du patrimoine de Bordeaux INP :**

- Assister et conseiller la direction de l'établissement pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de prévention des risques professionnels.
- Mettre en œuvre les règles et les actions permettant d'assurer la protection des personnes, des biens et de l'environnement
- Animer la Formation Spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS) et ses groupes de travail
- Coordonner et animer le réseau des assistants et assistantes de prévention et des sauveteurs secouristes au travail (SST)
- Piloter la démarche d'évaluation des risques professionnels



### **Assistants de prévention : Pour les personnels et les locaux définis dans la lettre de mission**

- Assister et conseiller son chef de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.
- Mettre en place la démarche d'évaluation des risques professionnels comprenant l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques
- Sensibiliser et former les personnels
- Mettre en place les règlements et consignes relatifs à la Santé Sécurité au Travail
- Assurer la tenue du registre de santé et de sécurité au travail

### **SSIAP : Pour les locaux définis dans la lettre de mission**

- Assurer la sécurité des personnes et des biens à l'égard du risque incendie
- Rédiger et mettre en œuvre les consignes/procédures de sécurité
- Exploiter le Système de Sécurité Incendie
- Renseigner les supports de suivi du risque incendie
- Participer à la préparation et aux visites de la commission de sécurité
- Intervenir en cas d'événements (Incendie, alarme incendie, accident/malaise)

### **Personnes formées aux premiers secours :**

- Intervenir en cas d'accident ou de malaise
- Appliquer les gestes de premiers secours (Protéger, Alerter, Secourir)
- Repérer les situations dangereuses et savoir à qui et comment relayer ces informations
- Participer à la mise en œuvre d'actions de prévention et de protection.

### **Personne Compétente en Radioprotection : PCR**

- Participer à la constitution du dossier de déclaration ou de demande d'autorisation
- Procéder à l'évaluation préalable permettant d'identifier la nature et l'ampleur du risque encouru par les travailleurs exposés
- Définir les mesures de protection adaptées à mettre en œuvre
- Définir les moyens nécessaires requis en cas de situation anormale.

## 6.4 Documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

### **Programme Annuel de Prévention & Rapport Annuel de Prévention :**

Conformément au Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État, le conseiller de prévention établit annuellement un Programme Annuel de Prévention. Ce programme fait la liste des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de la santé, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, responsables) et l'estimation du coût des mesures sont précisées

Dans un premier temps, ce document fait le bilan des actions de prévention mises en œuvre au cours de l'année passée dans chaque composante.

Il aborde ensuite les programmes annuels d'actions de prévention des composantes de Bordeaux INP découlant des résultats des évaluations des risques professionnels 2024. Les actions inscrites dans le programme annuel de prévention de l'année passée et non mises en place sont systématiquement reportées, sauf si une annulation est justifiée.

Ce programme annuel de prévention met en évidence des actions « établissement » qui correspondent à des actions transversales pilotées par la Direction Générale de Bordeaux INP.

L'article traitant du Rapport Annuel de Prévention a été abrogé du décret 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Compte tenu de l'importance pour Bordeaux INP d'avoir ce document, un Rapport Annuel de Prévention qui fait le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est réalisé en lien avec le Rapport Social Unique : voir annexe « rapport annuel de prévention 2024 ».

Ces deux documents sont présentés en Formation spécialisée puis le Programme Annuel de Prévention est présenté au Conseil d'Administration.

### **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)**

La démarche d'évaluation des risques existe à Bordeaux INP depuis 2009 et n'a jamais cessé de s'améliorer. Cette démarche permet, après l'évaluation des risques et la proposition d'actions de prévention, d'aboutir au DUER.

Pour l'année 2024 les 18 unités de travail (Services généraux, écoles et unités de recherche en co-tutelles) ont réalisé la mise à jour de leur DUER. Voir annexe « rapport annuel de prévention 2024 ».



## 6.5 Les instances du dialogue social : la Formation spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de travail (FS)

Depuis le 1er janvier 2023 et suite aux élections du 8 décembre 2022, il existe à Bordeaux INP, un Comité Social d'Administration (CSA). Compte tenu du nombre d'agents de Bordeaux INP (supérieur à 200), une Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) du CSA a été instaurée.

Cette FS, présidée par le directeur général de l'établissement ou son représentant, a pour rôle de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail dans l'établissement. Les missions et la composition de la FS de Bordeaux INP en 2024 sont précisés dans l'annexe « rapport annuel de prévention 2024 »

Trois réunions ordinaires de la Formation Spécialisée se sont déroulées en 2024, à raison d'une par trimestre.

Il n'existe pas de réunions extraordinaires, ni de réunions demandées par les représentants du personnel.

La formation spécialisée a procédé à 3 visites de site en 2024 :

Date	Site / Unité visitée
11 mars 2024	ICMCB, équipe hébergée à l'ENSMAC-A
2 juillet 2024	ENSTBB
5 décembre 2024	CANOE, structure hébergée à l'ENSMAC-C

Il existe, en 2024, 2 groupes de travail :

- Enquête après accident (nbre de réunion en 2024 : 0):

Réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel :

- Grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées.
- Présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

- Qualité de vie et condition de travail (nbre de réunion en 2024 : 4) :

Afin d'avoir une plus grande représentativité des agents de l'établissement, sa composition a fait suite à un appel à volontaire entre juillet et septembre 2023. Ce groupe de travail, en lien avec le CSA, a pour mission, à partir du baromètre du bien-être au travail, de :

- Dégager et prioriser des axes de travail
- Mettre en place des actions permettant d'affiner des résultats de l'enquête
- Soumettre des actions à la direction de Bordeaux INP
- Proposer des mesures nécessitant un dialogue social en CSA

Autres indicateurs de la Formation Spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FS) :

Type	Nbre
demandes de recours à l'expertise agréée et suites données	0
d'enquêtes de la FS présentées en 2024	0
d'utilisation de la procédure de danger grave et imminent	0

## 6.6 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

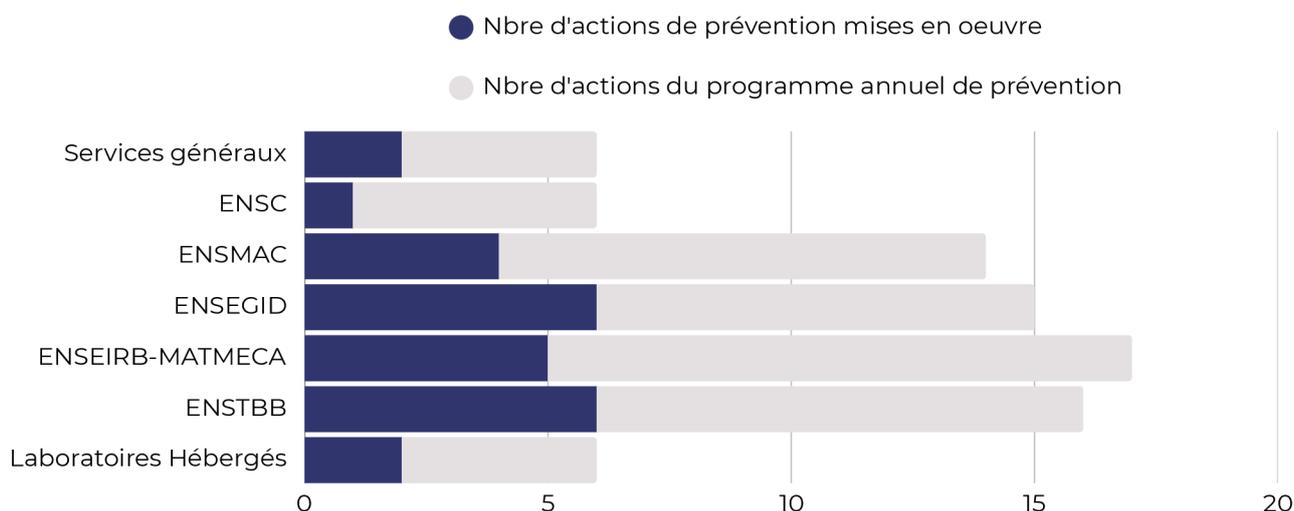
### 6.6.1 Visites de site de la formation spécialisée

Suite à chaque visite réalisée par la FS, un compte rendu est rédigé par les représentants des personnels composant la délégation de visite. Ce compte rendu met en évidence des préconisations visant à améliorer la santé, la sécurité et les conditions de travail qui sont votées en séance de la FS.

Chaque année les unités visitées sont sollicitées afin de rendre compte de l'avancée de la mise en place des préconisations, et un bilan est présenté en séance de la FS.

### 6.6.2 Programme annuel de prévention

Chaque année, à l'occasion de la mise à jour des DUER, un bilan de l'état d'avancement des actions de ce programme est réalisé. Il est intégré au programme annuel de prévention de l'année suivante et présenté en FS puis en CA.



## 6.7 La médecine du travail

La médecine du travail a pour but d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur activité professionnelle.

Une première visite médicale est réalisée lors de la prise de poste des nouveaux arrivants, puis tous les 1 à 5 ans selon les fonctions. Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes en situation de handicap, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un CLM ou CLD, après un accident de service, après un congé de maternité, des agents occupant des postes à risques et des agents souffrant de pathologies particulières. Cette surveillance est au moins annuelle (obligatoire).

En janvier 2023, Bordeaux INP a signé une convention d'adhésion à l'offre de service de prévention et santé au travail du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde. La convention a été dénoncée unilatéralement par le CDG 33 au début de l'année 2024.

Durant le début de l'année 2024, les visites médicales ont été principalement assurées par l'infirmière en santé au travail. Quelques agents ont néanmoins été convoqués dans les locaux du Centre de Gestion de la Gironde et reçus par un médecin de l'équipe.

	Visites Médicales					
	2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Visites médicales réalisées	<b>49</b>	<b>57</b>	<b>106</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
Surveillance médicale particulière	11	9	20			
Visites d'information et de prévention	36	46	82	5	5	10
Visites à la demande de l'agent ou de l'employeur	2	2	4	2	3	5

	Conclusion des visites médicales					
	2023			2024		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Visites médicales réalisées	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>106</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>
Aptes	49	55	104	6	7	13
Restrictions					1	1
Inaptes temporaires						
Inaptes définitifs						
Aménagement de poste	1	1	2	1		1
Reclassement						

The background of the page is a repeating pattern of various scientific and technological icons in a light gray color. The icons include a brain, a microscope, a DNA double helix, a grid, a plane, a brain with neural connections, and a wavy line. The icons are arranged in a grid-like fashion, creating a textured, scientific atmosphere.

# L'ACTION ET L'ANIMATION SOCIALE



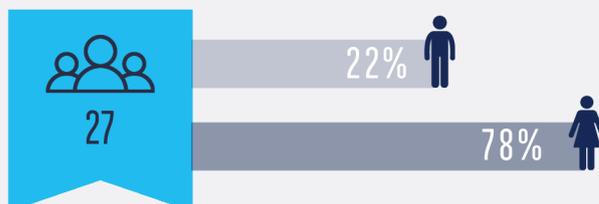
# L'action et l'animation sociale

## PRESTATIONS SOCIALES

5044 €



## LES DISTINCTIONS HONORIFIQUES

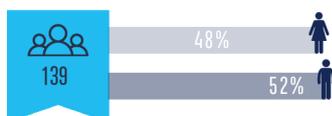


## MOBILITÉ

43 769€



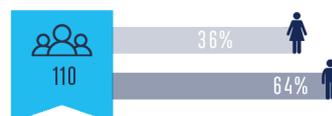
transports en commun



29 100€



mobilités durables



## PALMES ACADÉMIQUES



personnels de Bordeaux INP décorés dans l'ordre des palmes académiques

en 2024



3 chevaliers

1 officier

## 7.1 L'action sociale

### 7.1.1 La participation aux frais de transport

Le décret n°2010 676 du 21 juin 2010 modifié par le décret n°2015-1228 du 2 octobre 2015 institue une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50% des frais engagés plafonnés à 101,75 € par mois. Le décret n°2023-812 du 21 août 2023 modifie prévoit une prise en charge par l'employeur des trois quarts (75%) à compter du 01/09/2023. 139 personnes (130 en 2023) ont bénéficié de cette participation en 2024, pour un coût de 43 769 € (26 421 € en 2023).

	2023		2024	
	F	H	F	H
Nombre agents bénéficiaires	64	66	67	72
Total	130		139	
Montant versé	12 492 €	13 929 €	21 401 €	22 368 €
Total	26 421 €		43 769 €	

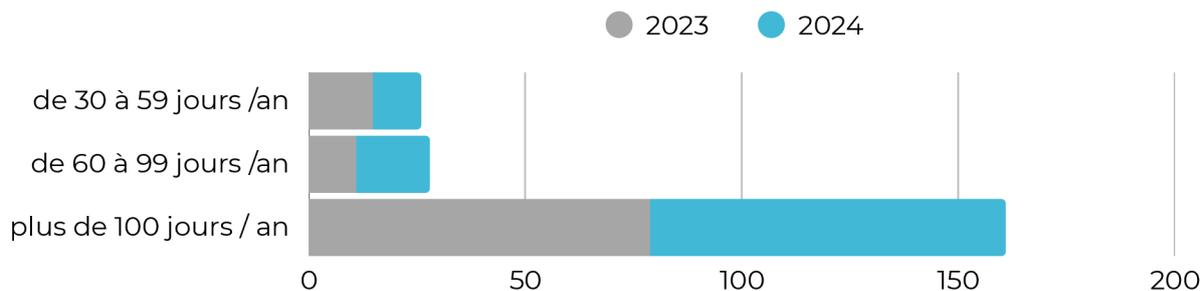
### 7.1.2 Le forfait "mobilités durables"

La fonction publique de l'Etat encourage le recours à des modes de transports alternatifs et durables (déplacements « propres »).

A Bordeaux INP, pour l'année 2024, les personnels qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable pour leurs trajets domicile-travail (vélo personnel, à assistance électrique, covoiturage en tant que conducteur ou passager, engin motorisé personnel, loué ou en libre-service, service de mobilité partagé) ont bénéficié d'une compensation financière d'un montant de 100 à 300 € en fonction du nombre de jours d'utilisation de ces modes de transport (combinaison possible) sur l'année :



Périodicité	Montant Indemnisation	2023		2024	
		F	H	F	H
<b>Total</b>		<b>105</b>		<b>110</b>	
de 30 à 59 jours /an	100,00 €	8	7	7	4
de 60 à 99 jours /an	200,00 €	8	3	8	9
plus de 100 jours / an	300,00 €	27	52	25	57



Aides attribuées	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>105</b>		<b>110</b>	
<b>Montant total versé</b>	<b>27 400 €</b>		<b>29 100 €</b>	
Vélo mécanique ou électrique	30	54	33	64
Covoiturage conducteur ou passage	13	3	6	2
Engin motorisé personnel (trotinette, mono-roue...)		5	1	4

### 7.1.3 La participation aux frais de repas

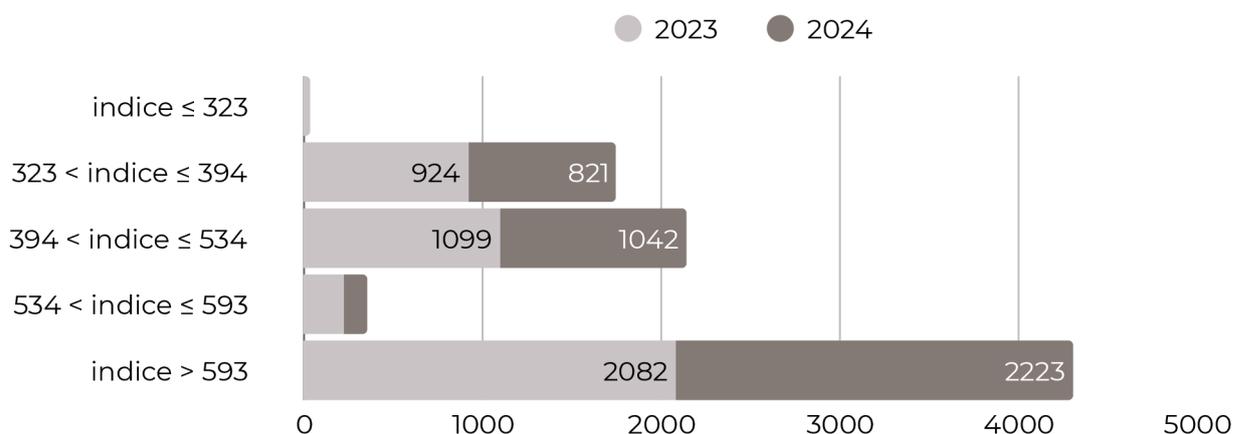
Convention avec le CROUS (Tarif approuvé au CA du 24 octobre 2023)

Indice	Participation inter-ministérielle	Participation Bordeaux INP	Montant facturé par le CROUS	Variation N /N-1
<b>Total</b>			<b>7 565,32 €</b>	<b>- 542,68 €</b>
indice ≤ 323	1,39 €	3,52 €		
323 < indice ≤ 394	1,39 €	3,14 €	2 577,94 €	- 323,42 €
394 < indice ≤ 539	1,39 €	2,51 €	2 615,42 €	- 143,07 €
539 < indice ≤ 593		2,09 €	269,61 €	- 200,64 €
indice > 593		0,95 €	2 102,35 €	- 124,45 €

Convention avec le centre hospitalier Charles Perrens (Tarif approuvé au CA du 20 février 2024)

Indice	Participation inter-ministérielle	Participation Bordeaux INP	Montant facturé par Charles Perrens	Variation N /N-1
<b>Total</b>				
indice ≤ 323		3,52 €		
323 < indice ≤ 394		3,14 €		
394 < indice ≤ 539		2,51 €		
539 < indice ≤ 593		2,09 €		
indice > 593		0,95 €	9,50 €	9,50 €

Nombre de repas pris en 2023 et 2024, au CROUS et au Centre Hospitalier Charles Perrens :



## 7.1.4 Les prestations sociales

### a) Les aides sociales

Les personnels titulaires peuvent bénéficier de l'action sociale ministérielle portée par le rectorat pour les aides relatives aux enfants et au logement.

Bordeaux INP met en œuvre des aides pour ses personnels contractuels à travers un effort budgétaire en cohérence avec les aides proposées par le rectorat (jusqu'à 915€/an/enfant pour les aides en faveur des enfants allouées sous conditions de ressources par exemple).

Bordeaux INP propose également des aides spécifiques pour l'ensemble de ses personnels (jusqu'à 100€/an/agent ou enfant pour des activités sportives et artistiques).

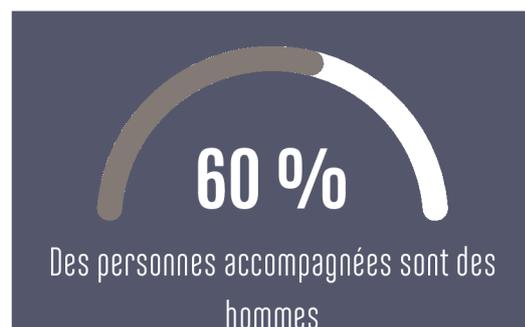


Budget propre		2023			2024		
		F	H	Montant	F	H	Montant
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>6</b>	<b>8 097 €</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>5 044 €</b>
Famille	Garde enfants/Accueil périscolaire	1		1 541 €	1		158 €
	Centre de loisirs	1		308 €	1		132 €
	Séjour éducatif		1	55 €			
	Etudes éloignées						
Enfants handicapés	Allocation enfant handicapé						
Logement	Aide à la caution	1	1	735 €	18	4	3 387 €
Sports	Activités sportives et artistiques	29	4	4 008 €	1	2	1 368 €
Autres	Aides exceptionnelle			1 840 €			

**Les personnels titulaires demeurent rattachés aux services académiques du Rectorat de Bordeaux pour l'action sociale. Ils bénéficient néanmoins de certaines prestations de l'établissement.**

### **b) L'action de l'assistante sociale**

Depuis septembre 2022, Bordeaux INP a mis en place une convention de partenariat avec une assistante sociale. La mission du service social proposée aux personnels de Bordeaux INP consiste à leur apporter un accompagnement et une aide à la recherche de solutions lors de difficultés rencontrées dans leur vie personnelle et professionnelle.



**87**

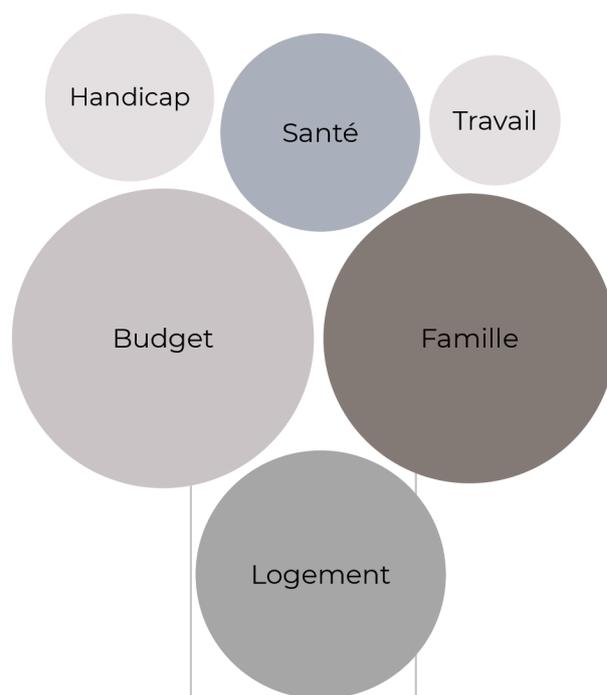
#### **ENTRETIENS CONDUITS EN 2024**

23 permanences sur site

3 bulletins d'informations sociales

Séparation, accident, surendettement, deuil, logement, naissance, retraite, maladie, handicap...autant de situations de transition personnelle qui nécessitent expertise, écoute, soutien, orientation et accompagnement.

## Domaines d'intervention



<b>Hommes</b>	18	<b>Femmes</b>	12
<b>BIATSS</b>	18	<b>Enseignants EC</b>	12
<b>Titulaires</b>	11	<b>Contractuels / Doctorants - Post-Doc</b>	19
<b>Nouveaux dossiers</b>	20		
<b>Demandes différentes</b>			57

### c) La commission d'action sociale

Bordeaux INP dispose également d'une commission d'action sociale, qui a vocation à :

- Étudier des demandes individuelles d'aide et d'accompagnement de personnels en difficulté ;
- Proposer des aides individuelles dans des situations particulières de difficultés professionnelles ou personnelles ;
- Formuler des propositions d'arbitrage en fonction des conditions de ressources des personnels concernés.

En 2024, la commission a été sollicitée 3 fois.

## 7.2 L'animation sociale, les distinctions honorifiques

Ces actions sont portées par le service Communication de Bordeaux INP. Le budget global de ces actions s'élève en 2024 à 16 827,37 € (13 289,64 € en 2023).

### 7.2.1 Les distinctions

Palmes académiques	BIATSS		Enseignants		Total	
	F	H	F	H	F	H
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>35</b>
Chevalier	17	9	14	16	31	25
Officier	5	2	6	7	11	9
Commandeur	1			1	0	1

### 7.2.2 Les vœux du directeur général

La direction générale de Bordeaux INP a souhaité comme chaque année adresser ses vœux à l'ensemble des personnels ; l'occasion également de remercier les équipes pour leur investissement, de faire un bilan de l'année écoulée et d'annoncer les futures orientations stratégiques de l'établissement. Cet événement a rassemblé une centaine de collaborateurs.

### 7.2.3 Le buffet des personnels "Bordeaux INP fête ses 15 ans"



L'année 2024 marque les 15 ans de l'établissement. Depuis sa création et encore aujourd'hui, le chemin parcouru est riche et aura permis de participer pleinement à la construction du paysage de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation au niveau métropolitain, régional, national et international.

L'année 2024 est également marquée par les Jeux Olympiques de Paris 2024. A l'occasion de ces deux événements, Marc Phalippou, directeur général de l'établissement, a placé le buffet des personnels sous le signe des Olympiades de Bordeaux INP et a invité l'ensemble des personnels à participer à un moment de détente le temps d'une après-midi, afin de participer à des "défis" (jeux, quizz et lots à gagner).

Ce rassemblement festif et convivial aura été l'occasion, comme chaque année, de remettre les palmes académiques aux récipiendaires et de célébrer les départs à la retraite.

## 7.2.4 La qualité de vie au travail

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie au travail et à la demande de nombreux personnels, Bordeaux INP propose des ateliers de Yoga et de Stretching Postural sur le temps de la pause déjeuner.

En 2024, 1 cycle de Yoga (34 séances sur l'année) et 1 de Stretching Postural (35 séances sur l'année) ont été organisés permettant ainsi à près de 32 agents de suivre l'une de ces activités.



## 7.2.5 L'arbre de Noël des enfants du personnel

Mercredi 18 décembre 2024 a eu lieu le 15<sup>ème</sup> arbre de Noël des enfants du personnel de Bordeaux INP. Cette année, l'établissement a opté pour une pièce de théâtre en chansons dans l'espace Ingénieur. Le père Noël a ensuite distribué de beaux livres et les enfants ont pu partager un agréable moment autour d'un délicieux goûter de Noël.





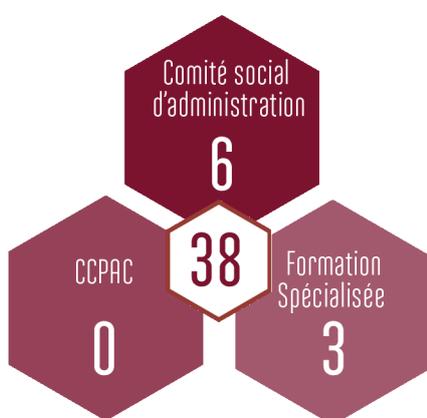


# LES ÉLECTIONS ET LES INSTANCES

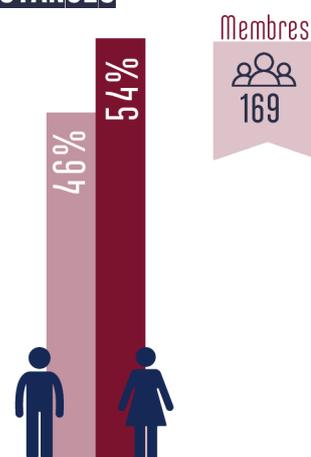


# Les élections et instances

## NOMBRE D'INSTANCES



## LA PARITÉ AU SEIN DES INSTANCES



## ELECTIONS ORGANISÉES

14

**dont**  
Élections partielles à l'ENSEIRB-MATMECA  
Commission de la Recherche, conseil d'École

Élection partielle à l'ENSEGID  
Conseil d'École

Élection partielle à l'ENSTBB  
Conseil d'École

Élections du directeur ou de la directrice d'École  
ENSMAC, ENSTBB, ENSC, ENSPIMA

Élections au conseil d'École  
ENSC, ENSEIRB-MATMECA, ENSMAC, ENSTBB



## TAUX DE PARTICIPATION

56%

## 8.1 Les instances centrales

Instances	CA	CAFR	CS	CSFR	CE	CEFR	CSA	CPE	FS	CCPAC
Nbre de réunions	6	7	4	8	4	0	6	0	3	0

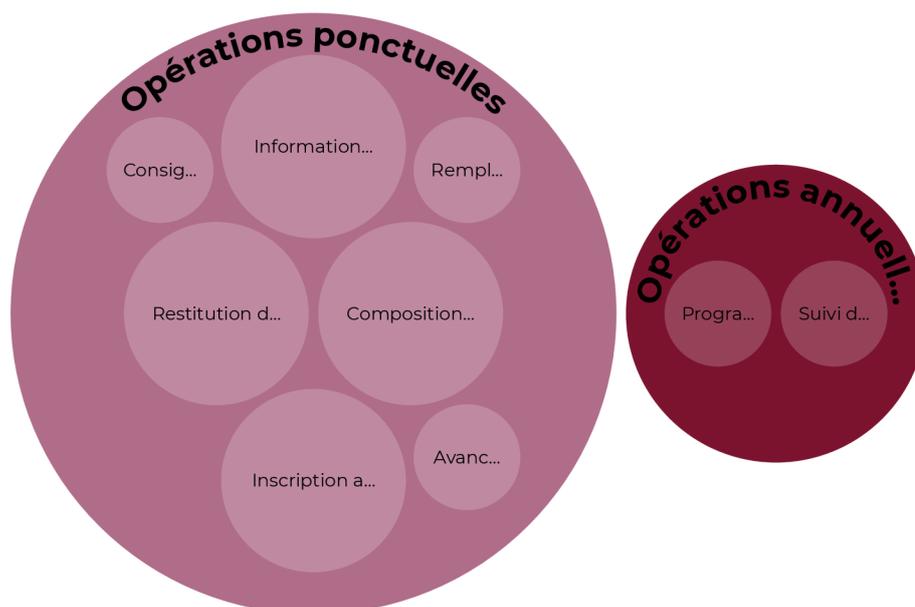
Répartition par sexe	Membres élus				Membres nommés et de droit				Élus étudiants				Totalité de l'instance		Totalité de l'instance %	
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		F	H	F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
CA	6	7			6	5			2	3	2	2	48 %	52 %	16	17
CS	8	9			3	3							48 %	52 %	11	12
CE	6	5			2	4			4	4	2	1	50 %	50 %	14	14
CSA	5	4	5	4	1	1							55 %	45 %	11	9
CPE	6	3	7	2	5	4	6	3					67%	33%	24	12
CCPAC	1	4	0	0	1	1							29%	71%	2	5
FS	4	5	7	2	2	2			0	0	0	0	59 %	41 %	13	9

## 8.2 Le dialogue social

### 8.2.1 Le comité social d'administration



## 8.2.2 Formation spécialisée



## 8.3 Les moyens accordés aux syndicats

2 locaux syndicaux sont mis à disposition par Bordeaux INP :

- Salle PB 15 (Bordeaux INP), mise à disposition de FERC – Sup CGT Sgen
- Salle PB 27 (Bordeaux INP), mise à disposition du SNPTES.

Bordeaux INP met également à disposition des organisations syndicales de l'établissement (FERC – Sup CGT Sgen et SNPTES) :

- Une adresse électronique fonctionnelle faisant apparaître explicitement le nom de l'organisation lui permettant d'émettre et de recevoir des messages ;
- Des listes de diffusion pour permettre la diffusion d'informations syndicales à caractère général, placées sous la seule responsabilité des organisations syndicales qui doivent en modérer les échanges.

Par ailleurs, depuis 2018, une page dédiée aux organisations syndicales est présente sur l'espace de travail de Bordeaux INP permettant aux agents de Bordeaux INP d'être renvoyés directement vers un site internet géré et mis à jour directement par les organisations syndicales.

## 8.4 Les élections des représentants des personnels

### 8.4.1 Élections partielles de représentants des personnels à la commission recherche

	Collège	Nbre d'inscrits	Nbre de votants	Taux de participation
Commission recherche de l'ENSEIRB-MATMECA	EC	85	29	34 %
	Unique	83	50	60 %

### 8.4.2 Élections partielles de représentants des personnels au conseil d'école

	Collège	Nbre d'inscrits	Nbre de votants	Taux de participation
ENSEGID	A	6	6	100 %
ENSEIRB-MATMECA	B	55	17	31 %
ENSTBB	A	5	3	60 %
	B	12	9	75 %

### 8.4.3 Elections du directeur ou de la directrice d'une composante de Bordeaux INP



	Nbre d'inscrits	Nbre de votants	Taux de participation
ENSC	30	25	83 %
ENSMAC	27	24	89 %
ENSPIMA	7	6	86 %
ENSTBB	22	22	100 %

### 8.4.4 Elections des représentant(e)s des personnels aux conseils d'école

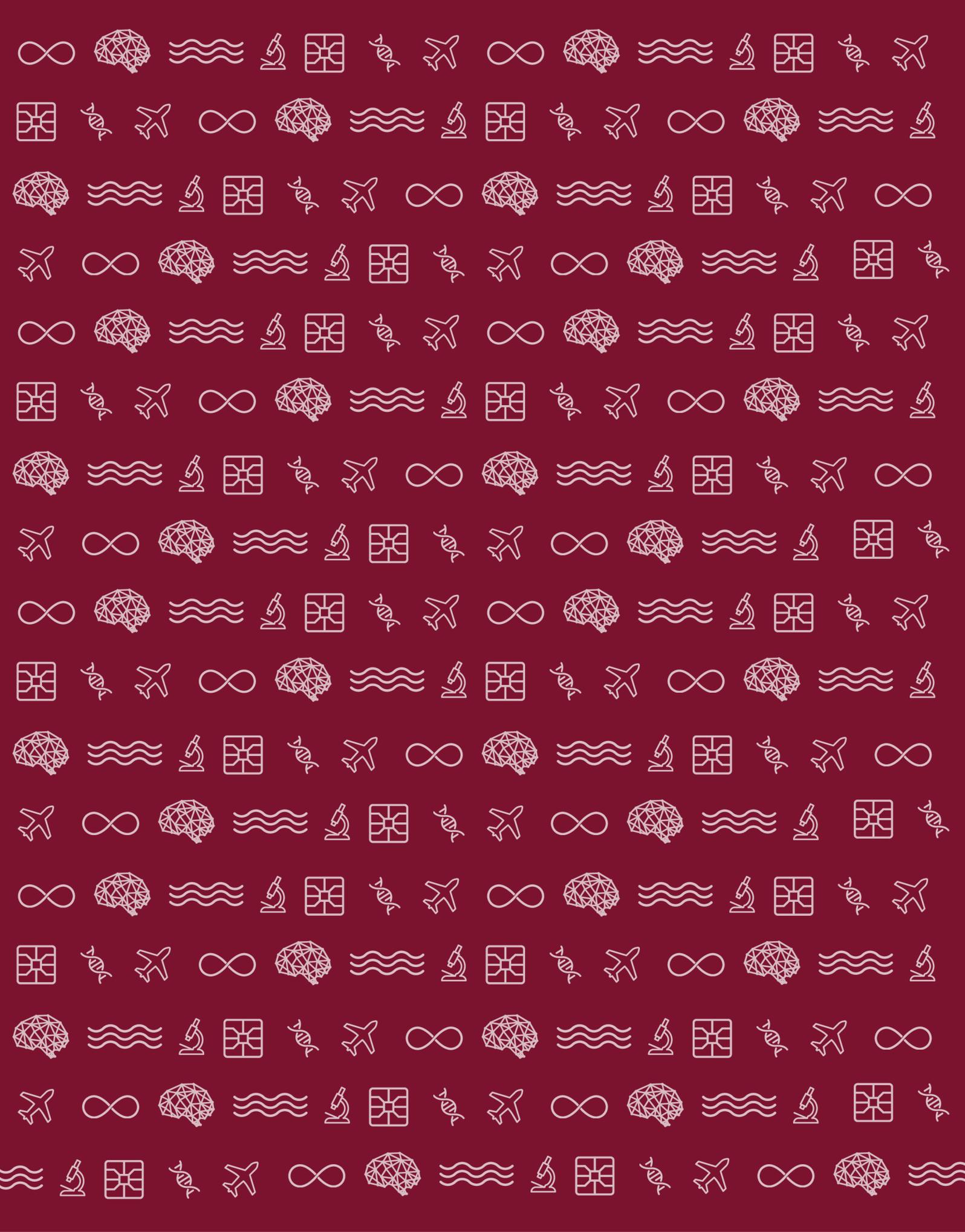
	Collège	Nbre d'inscrits	Nbre de votants	Taux de participation	Taux de participation global
ENSC	A	6	6	100 %	<b>67 %</b>
	B	7	3	43 %	
	BIATSS	5	3	60 %	
ENSEIRB-MATMECA	A	31	21	68 %	<b>61 %</b>
	B	52	30	58 %	
	BIATSS	49	29	59 %	
ENSMAC	A	24	13	54 %	<b>46 %</b>
	B	31	9	29 %	
	BIATSS	38	21	55 %	
ENSTBB	A	5	3	60 %	<b>58 %</b>
	B	13	6	46 %	
	BIATSS	8	6	75 %	

## 8.5 Les absences pour faits de grèves

	2023		2024	
	F	H	F	H
<b>Total</b>		<b>38</b>		<b>3</b>
Nb de journées prélevées	25	54	2	1
Nb d'agents concernés Contractuels	1	1	0	0
Nb d'agents concernés Titulaires	13	23	2	1

Durant l'année 2024 on dénombre peu de grévistes parmi les personnels de l'établissement, contrairement à l'année 2023, qui avait été très marquée par le mouvement de protestation contre la réforme des retraites.







# GLOSSAIRE

# Nombre

---

1C	1ère classe
2C	2ème classe

---

## A

---

AAP	Appel A Projet
ACTION	Actions for onCogenesis understanding and Target Identification in Oncology
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADT	Adjoint technique de recherche et de formation
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (et de la recherche)
AMUE	Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant ingénieur
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATV	Attaché temporaire vacataire

---

## B

---

BAP	Branche d'activité professionnelle
BDX	Bordeaux
BE	Budget Etat
BIATSS	Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé
BMGIC	Biothérapie des Maladies Génétiques Inflammatoires et Cancers
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
BP	Budget Propre

---

## C

CA	Conseil d'Administration
CAFR	Conseil d'Administration en Formation Restreinte
CAPA	Commission administrative paritaire académique
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
CBMN	Chimie et Biologie des Membranes et des Nanoobjets
CCPAC	Commission Consultative Paritaire des Agents Contractuels
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Classe exceptionnelle
CE	Conseil des études
CEA	Commissariat à l'Énergie Atomique et aux énergies alternatives
CEFR	Conseil des Études en Formation Restreinte
CET	Compte épargne temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CIP	Cellule d'Ingénierie Pédagogique
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CLIMAS	Culture et Littérature des Mondes Anglophones
CMO	Congé de Maladie Ordinaire
CN	Classe Normale
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CNU	Conseil national des universités
CPF	Compte Personnel de Formation
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CRCT	Congé pour recherche ou conversion thématique
CRNA	Conseil Régional de Nouvelle Aquitaine
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires

## C

CGT	Confédération Générale du Travail
CS	Classe supérieure
CS	Conseil Scientifique
CSA	Comité social d'administration
CSFR	Conseil Scientifique en Formation Restreinte

## D

DGS	Directeur Général des Services
DRH	Direction des ressources humaines
DSI	Direction du Système d'Information
DUER	Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels

## E

E2D	Enseignant du second degré
EC	Enseignant-chercheur
ENFIP	École Nationale des Finances Publiques
ENSC	École Nationale Supérieure de Cognitique
ENSMAC	École Nationale Supérieure de Matériaux, d'Agroalimentaire et de Chimie
ENSEGID	École Nationale Supérieure en Environnement, Géoressources et Ingénierie du Développement durable
ENSEIRB-MATMECA ou E-M	École Nationale Supérieure d'Électronique, Informatique, Télécommunications, Mathématiques et Mécanique de Bordeaux
ENSPIMA	École Nationale Supérieure pour la Maintenance Industrielle et la Maintenance Aéronautique
ENSTBB	Ecole Nationale Supérieure de Technologie des Biomolécules de Bordeaux
EPOC	Environnements et Paléo-environnements Océaniques et Continentaux
EPS	Éducation physique et sportive
ERP	Établissement recevant du public
ESR	Enseignement Supérieur de la Recherche
ETP	Equivalent temps plein
EX	Echelon EXceptionnel
EX1	Classe EXceptionnelle 1er échelon
EX2	Classe EXceptionnelle 2ème échelon

## F - G - H

F	Femme
FERC – Sup CGT	Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture – Enseignement Supérieur -Confédération Générale du Travail
FS	Formation spécialisée
FIPHFP	Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
FP	Fonction Publique
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GR	Groupe
GQS	Gestes Qui Sauvent
GVT	Glissement vieillissement technicité
H	Homme
HC	Hors classe
HCERES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HETD	Heures équivalent TD

## I

I2M	Institut de Mécanique et d'Ingénierie - Bordeaux
ICMCB	Institut de Chimie de la Matière Condensée de Bordeaux
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'études
IGR	Ingénieur de recherche
IMB	Institut de Mathématiques de Bordeaux
IMS	Laboratoire de l'Intégration du Matériau au Système
INCIA	Institut de Neurosciences cognitives et intégratives d'Aquitaine
INP	Institut National Polytechnique
INRAE	Institut National de Recherche pour l'Agriculture, l'alimentation et l'Environnement
INRIA	Institut Nationale de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
ISM	Institut des Sciences Moléculaires
IUF	Institut universitaire de France

## L

LaBRI	Laboratoire Bordelais de Recherche en Informatique
LBM	Laboratoire biogenèse membranaire
LC	Liste complémentaire
LCPO	Laboratoire de Chimie des Polymères Organiques
LCTS	Laboratoire des Composites Thermostructuraux
LDG	Lignes Directrices de Gestion
LP	Liste principale

## M - N - O

MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MCF	Maître de conférences
MFP	Microbiologie Fondamentale et Pathogénécité
NB	Nombre
Nutrineuro	Nutrition et Neurobiologie Intégrée
MESRI	Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MCF	Maître de conférences

## P

P1C	Principal 1ère classe
P2C	Principal 2ème Classe
PA	Prime d'Administration
PAST	Enseignants-chercheurs associés
PCA	Prime de charges administratives
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PSC	Prévention Secours Civiques

## R - S - T - U

RPS	Risques Psycho-Sociaux
REFERENS	Référentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIPEC	Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SCSP	Subvention pour Charges de Service Public
SFT	Supplément Familial de traitement
SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
SGSE	Système de Gestion des Services d'Enseignement
SMIC	Salaire Minimum de Croissance
SNPTES	Syndicat National des Personnels Titulaires de l'Enseignement Supérieur
SSIAP	Service de sécurité incendie et assistance à personne
SST	Sauveteur secouriste du travail
TCH	Technicien de recherche et de formation
TD	Travaux Dirigés
UMR	Unité Mixte de Recherche

