

Développer l'attractivité pour les étudiants, doctorants et personnels

Notre objectif : faire de l'université de Bordeaux **un lieu de vie attractif, inclusif et inspirant, un espace de liberté académique, de respect et d'innovation**, où chacune et chacun — étudiants et personnels — trouve sa place, s'épanouit et contribue à un projet collectif volontariste. Nous devons **attirer, accompagner et fidéliser** les talents dans un contexte marqué par la **concurrence accrue, la baisse du nombre de doctorants et la vague massive de départs à la retraite** à l'horizon 2030.

Nos propositions

Anticiper les défis démographiques et structurels

- Préparer activement le **pic de départ à la retraite d'ici 2030**, qui concerne plus de 50 % des personnels **en identifiant les besoins des composantes et les nouvelles compétences**.
- Adapter notre **politique de recrutement et de formation** aux besoins émergents en compétences.

Valoriser les carrières et renforcer la reconnaissance

- Poursuivre une **politique volontariste de valorisation des carrières** en renforçant **les leviers de reconnaissance RH** (réduction de la précarité, promotions, indemnitaire) et en valorisant toutes les expertises, qu'elles soient académiques, techniques ou administratives.
- Trouver les marges de manœuvre pour poursuivre **la valorisation de l'indemnitaire des personnels titulaires** (BIATSS, enseignants, enseignants-chercheurs).
- Revoir les modalités de mobilité interne pour les personnels BIATSS.
- Confirmer la montée en puissance **de la prime pour les enseignants titulaires** (ESAS) affectés à l'université de Bordeaux et les **contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en CDI** (équivalente à la C3 du RIPEC).
- Maintenir un dialogue **de qualité avec le rectorat et peser à l'échelle pour favoriser** les évolutions de carrière de nos personnels ESAS.
- Sanctuariser et prioriser **l'action sociale et les prestations de soutien** aux personnels en situation de précarité et de handicap, donner une **meilleure lisibilité et une meilleure accessibilité** aux personnels.

Promouvoir un environnement inclusif et respectueux

- Faire de l'université un **espace de liberté, de diversité et d'inclusion**.
- Continuer à agir résolument **contre toutes les formes de violence** (harcèlement, violences sexistes et sexuelles), **de discrimination, de racisme et d'antisémitisme** et rendre plus visibles **les dispositifs de prévention, de signalement et de médiation**.

Améliorer l'accueil et l'accompagnement

- Élever le **niveau de la qualité de l'accueil et de l'encadrement** pour tous les publics.

- Renforcer les **dispositifs d'accueil et de réussite des étudiants étrangers**, en s'appuyant sur nos **partenariats stratégiques** et notre **visibilité européenne et francophone**.
- S'appuyer sur les dispositifs Tremplin et Pause pour l'accueil d'étudiants et d'étudiantes et de chercheurs et chercheuses internationaux en exil ou en danger dans leur pays.

Soutenir l'attractivité des campus et le sentiment d'appartenance

- Continuer à développer des **solutions de logement sur les campus** accessibles aux personnels et aux étudiants via la **dévolution du patrimoine immobilier**.
- Continuer à investir pour l'**accessibilité des bâtiments universitaires** aux étudiants et personnels en situation de handicap.
- Valoriser les **réussites individuelles et collectives** (personnels, étudiants, *alumni*).
- Encourager le **partage des pratiques** en favorisant les scènes d'échange et valoriser les **initiatives** favorisant la cohésion d'équipe.
- Favoriser la **pratique d'activités physiques, sportives et socioculturelles**
- Maintenir la **fête des personnels** et la faire évoluer au gré des propositions de terrain.
- Mobiliser tous les canaux de communication : **newsletter "Unissons"**, réseaux sociaux, communication interne.