

## 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 concernera 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**.