

# Rapport social unique 2022

# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022**

## **UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE**

---

**Comité Social d'Administration du 26 septembre 2023**

**Conseil d'Administration du 02 octobre 2023**

---

## Avant-propos

Le Rapport Social Unique (RSU), anciennement bilan social, est un outil précieux nous offrant chaque année une vision 360° des ressources humaines de notre Université.

Il enquête sur toutes les catégories de personnel, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, ou encore des personnels BIATSS, qu'ils soient titulaires ou contractuels. Présenté en huit chapitres, ce Rapport Social Unique est ainsi une ressource incontournable pour notre communauté universitaire, nos tutelles, et nos partenaires. Les sujets qu'il aborde sont les suivants :

- 1- Emplois, effectif et démographie
- 2- Mouvements, promotions et concours
- 3- Organisation du travail et congés des personnels
- 4- Rémunérations des personnels
- 5- Formation des personnels
- 6- Conditions de travail
- 7- Relations professionnelles
- 8- Action sociale, culturelle et sportive

Ce rapport met en lumière, l'évolution des effectifs de notre Université sur plusieurs années, reflétant les campagnes d'emplois successives dans le contexte de contraintes budgétaires strictes. Il témoigne également de la mise en oeuvre des mesures nationales au niveau de notre Etablissement, ainsi que des décisions prises en interne pour améliorer les rémunérations et les conditions de travail de nos personnels. En outre, il favorise le dialogue social interne et constitue une base pour les discussions sur des sujets tels que l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail. Il reflète également les évolutions découlant de la loi de programmation de la recherche (LPR) et permet à notre Université de se situer vis-à-vis d'autres établissements similaires ou de la moyenne nationale.

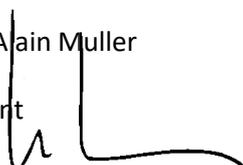
Après la mise en place rapide du travail à distance en raison de la crise sanitaire, le télétravail fait depuis plus de 2 ans officiellement partie de notre environnement de travail, offrant à un nombre croissant d'agents la possibilité de bénéficier de cette option, contribuant ainsi à améliorer leur qualité de vie au travail tout en maintenant la qualité du service public. Cette transition a entraîné des changements significatifs dans notre manière d'organiser le travail et de l'encadrer, et nous continuerons à accompagner nos équipes pour réussir cette évolution des conditions de travail.

Le Rapport Social Unique est aussi le résultat du travail très important réalisé par le service "Moyens et suivi de la masse salariale" de la Direction des Ressources Humaines, en étroite collaboration avec les responsables de tous les services de cette direction, ainsi qu'avec la contribution de l'ensemble des services, composantes, et laboratoires de l'université. Nous tenons à remercier chaleureusement chaque contributeur.

Nous espérons que vous apprécierez la lecture de ce rapport et nous restons toujours ouverts à vos commentaires et suggestions.

Pierre-Alain Muller

Président



Bernard Fabre

Vice-président Ressources Humaines



---

## Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>2</b>
<b>Chiffres-clés de l'UHA</b>	<b>7</b>
<b>Le rapport social unique en quelques chiffres</b>	<b>9</b>

<b>Emplois, effectif et démographie</b>	<b>12</b>
1. Emplois	13
a. Plafond d'emplois	13
b. Consommation du plafond	14
2. Effectif	15
a. Effectifs globaux	15
b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)	18
c. Personnels BIATSS	24
d. Autres personnels de l'UHA	31
e. Focus	33
3. Démographie	34
a. Age moyen et âge médian	34
b. Pyramides des âges	35

<b>Mouvements, promotions et concours</b>	<b>40</b>
1. Mouvement des personnels	41
a. Arrivées et sorties de l'UHA	41
b. Mouvement des personnels titulaires	42
c. Mouvement des personnels contractuels	46
2. Promotion des personnels	47
a. Synthèse des promotions	47
b. Changement de corps	47
c. Avancement de grade	49
d. Changement de grille	51
3. Organisation des concours et des recrutements	52
a. Campagne d'emplois des titulaires	52
b. Candidats et lauréats	53
c. Jurys de concours et examens professionnels	53
4. Mobilité des personnels	54
a. Conseil mobilité-carrière	54
b. Mobilité interne	54
c. Taux de mobilité des personnels titulaires	54
d. Publication des offres d'emplois BIATSS	55

<b>Organisation du travail et congés des personnels</b>	<b>56</b>
1. Horaires de travail	57
a. Personnel BIATSS	57
b. Personnel enseignant	57
2. Télétravail	58
3. Temps de travail	59
4. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	62
5. Congés des personnels	64

---

<b>Rémunération des personnels</b>	<b>68</b>
1. Rémunération globale	69
a. Historique des rémunérations	69
b. Répartition des dépenses	72
2. Hiérarchie des rémunérations	74
a. Rémunération nette moyenne et médiane	74
b. Rémunération nette par décile	75
3. Primes, indemnités et compléments de rémunération	76
a. Part des primes dans la rémunération globale	77
b. Prime du personnel enseignant	78
c. Prime du personnel BIATSS	79
d. Complément de rémunération	80

<b>Formation des personnels</b>	<b>82</b>
1. Formation continue des personnels	83
2. Domaines de formation	84
3. Effectif formé	86
4. Journées de formation	87
5. Nombre de stagiaire	89
6. Dépenses en formation	90
7. Dispositifs individuels de formation	91

<b>Conditions de travail</b>	<b>92</b>
1. Transformation de l'organisation du travail	93
2. Médecine de prévention	95
3. Accident du travail	96
4. Risques psycho-sociaux	99

<b>Relations professionnelles</b>	<b>100</b>
1. Instances représentatives du personnel	101
2. Accords négociés	102
3. Historique des mesures prises par l'UHA	102
4. Moyens humains accordés aux syndicats	103
5. Autres	103

<b>Action sociale, culturelle et sportive</b>	<b>104</b>
1. Action sociale	105
a. Action sociale UHA	105
b. Contribution de l'UHA au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	106
c. Accompagnement des agents en situation de handicap	107
2. Action culturelle et sportive	108
a. Action culturelle	108
b. Action sportive	108

<b>Lexique</b>	<b>109</b>
----------------	------------

<b>Glossaire des acronymes</b>	<b>118</b>
--------------------------------	------------

## Chiffres-clés de l'UHA

### PANORAMA

**2** villes : Mulhouse et Colmar

**5** campus : Illberg, Fonderie et Collines à Mulhouse, Grillenbreit et Biopôle à Colmar

**8** composantes :

- **2** écoles d'ingénieurs (ENSISA, ENSCMu)
- **2** Instituts Universitaires de Technologie (Mulhouse, Colmar)
- **4** Unités de Formation et de Recherche (FLSH, FSESJ, FST et FMA)

**122 487 m<sup>2</sup>** de surfaces bâties (SHON)

**110 305 m<sup>2</sup>** d'espaces verts

### BUDGET 2022

**121,2 millions** d'euros de budget total :

- **81 millions** d'euros de frais de personnels (66,8%)
- **31 millions** d'euros de fonctionnement (25,6%)
- **9,2 millions** d'euros d'investissement (7,6%)

### ETUDIANTS 2022-2023

**9 952** étudiants

**23%** d'étudiants boursiers

**52%** originaires du Haut-Rhin

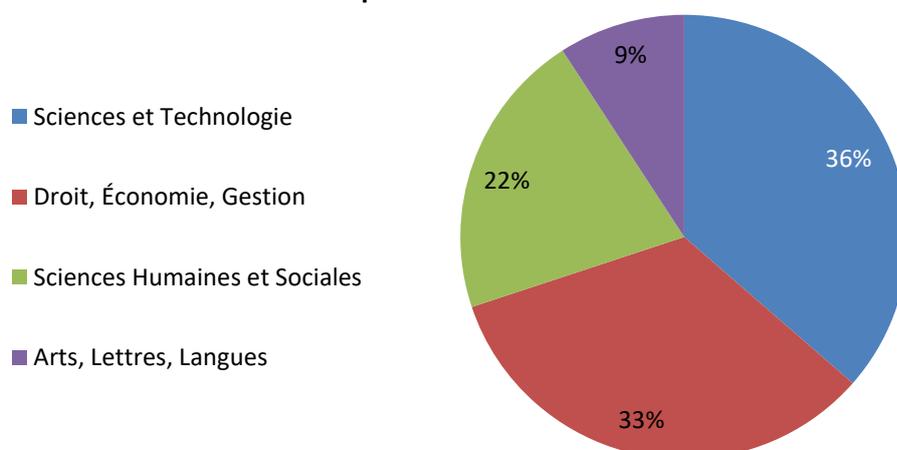
**60%** originaires de la région Alsace

**12%** apprentis

**4%** en formation continue

**4 202** diplômés en 2021-2022

**Etudiants par domaine de formation**



## FORMATION

**45%** des étudiants en licence

**23%** des étudiants en B.U.T (ex. DUT) et licence professionnelle

**16%** des étudiants en master

**3%** des étudiants en doctorat

**9%** des étudiants en cycle ingénieur

**4%** des étudiants en diplôme d'université

## INTERNATIONAL

**17%** des étudiants sont de nationalité étrangère

**94** nationalités représentées

**386** étudiants de l'UHA partis à l'étranger en programme d'échange

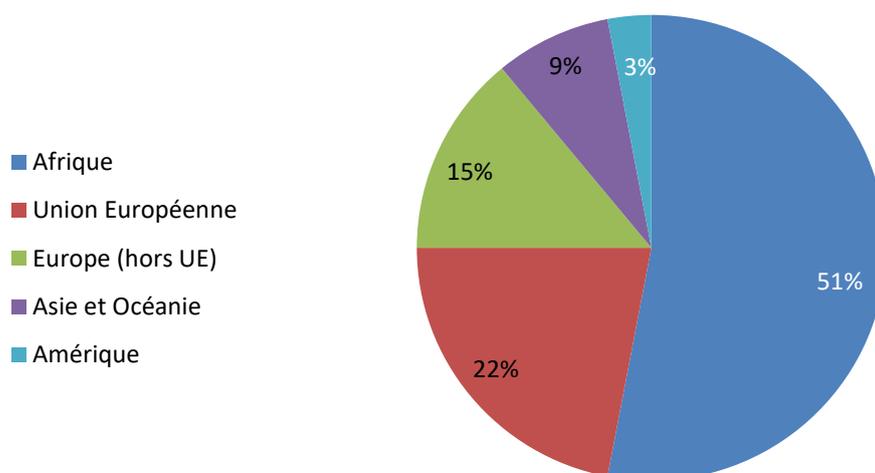
**268** étudiants accueillis

**165** universités partenaires au sein de 24 pays européens

**44** universités partenaires au sein de 15 pays hors Europe

**600** étudiants inscrits dans des diplômes tri-nationaux et binationaux

### Etudiants de nationalités étrangères par continent



## RECHERCHE

**16** laboratoires dont 5 Unités Mixtes de Recherche avec le CNRS

**7** écoles doctorales co-accréditées ou accréditées avec l'Université de Strasbourg

Plus de 740 personnels et doctorants

Plus de 1 000 publications par an

136 titres de propriétés intellectuelles acquis au nom de l'établissement ou en co-propriété avec l'UHA dont 9 en 2022

Plus de 150 contrats de recherche signés

---

## Le rapport social unique en quelques chiffres

### EMPLOIS

**1 045** emplois  
dont **860** emplois sur plafond Etat  
dont **185** emplois sur plafond Université

### EFFECTIFS

**1 054** agents, soit **1 021,60 ETP**  
dont **686** agents titulaires (65%)  
dont **368** agents contractuels (35%)

**562,5** personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
dont **443** titulaires (79%) et **119,5** contractuels (21%)  
**1 125** vacataires d'enseignement

**491,5** personnels BIATSS  
dont **243** titulaires (49%) et **248,5** contractuels (51%)

### ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**332** enseignant-chercheurs :

- Dont **101** professeurs des universités soit 30% des enseignants-chercheurs
- Dont **231** maîtres de conférences soit 70% des enseignants-chercheurs

**111** enseignants du second degré  
**119,5** contractuels

### BIATSS

**243** titulaires  
**248,5** contractuels

#### **Catégories statutaires titulaires et contractuels :**

**196,5** agents de catégorie A, soit **40%**  
**136** agents de catégorie B, soit **28%**  
**159** agents de catégorie C, soit **32%**

#### **Agents titulaires :**

**171** agents de la filière ITRF (70%)  
**50** agents de la filière AENES (21%)  
**22** agents de la filière BIB (9%)

#### **Agents contractuels :**

**110,5** agents de catégorie A (45%)  
**58** agents de catégorie B (23%)  
**80** agents de catégorie C (32%)

### DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 10 mois**  
Age médian : **45 ans**

---

### MOUVEMENT DES PERSONNELS

**151** arrivées et **186** départs

**14,9%** : taux de rotation

**16** lauréats de concours d'enseignants et enseignants-chercheurs

**3** lauréats de concours BIATSS

### PROMOTION DES PERSONNELS

**34** changements de grade enseignants et enseignants-chercheurs

**5** changement de corps BIATSS

**20** changements de grade BIATSS

### TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

**97%** des postes sont proposés à temps complet

**7%** des agents sont à temps partiel et **85%** des agents à temps partiel sont des femmes

La quotité de travail à temps partiel la plus fréquente est **80%**, rémunérée à 85,7%

### COMPTE EPARGNE-TEMPS

**43%** de l'effectif BIATSS possède un CET

**3 640** jours de CET

**1 367** jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

### CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

**13 063** jours de congés en 2022

**49%** des agents sont concernés par un congé

**18,8** jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

**11** agents sont en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée

---

### REMUNERATION

**78 909 418** euros de masse salariale, soit **57%** des dépenses du compte financier

**2 597** euros : rémunération nette moyenne

### PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **7,16%** des rémunérations brutes

**88 935** heures complémentaires et de vacances

- dont **50 200** heures complémentaires
- dont **38 735** heures de vacation

### FORMATION

**44%** des agents a suivi au moins une formation

**998** journées de formation du personnel organisées

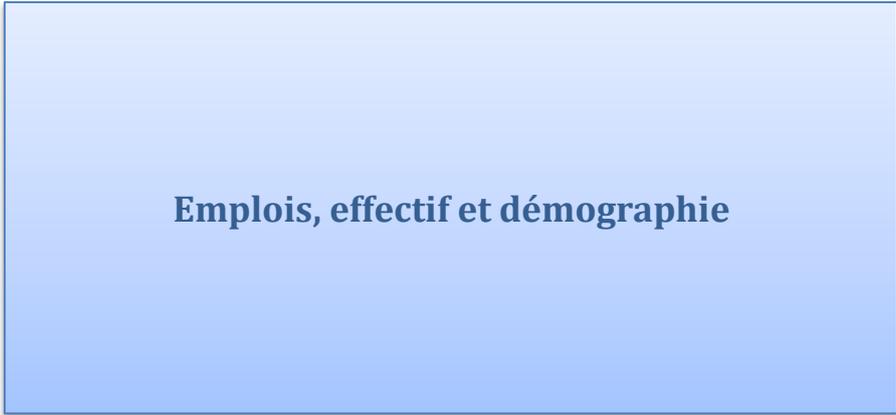
**768** journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

**108 156 euros** de dépenses en formation

### CONDITIONS DE TRAVAIL

**229** agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit **22%** des agents

**25** accidents du travail et de trajet



**Emplois, effectif et démographie**

## 1. Emplois

Plafond Etat :	860 emplois
+	
Plafond Université :	185 emplois
=	
Plafond global UHA :	1 045 emplois

### a. Plafond d'emplois

Le plafond d'emplois est voté chaque année par le Conseil d'Administration de l'UHA, il est le reflet d'une consommation réelle en ETPT<sup>1</sup>. En 2022, il s'élève à **1 045 ETPT**.

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) en 2009, l'UHA dispose de 2 plafonds d'emplois :

- Le plafond d'emplois dit « **Etat** » qui correspond aux seuls emplois financés par ce dernier. En 2022, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **945 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 860 ETPT soit à 91%.

Depuis 2009, le plafond d'emplois autorisé par l'Etat a augmenté de 56 emplois, soit une augmentation de 6% sur la période.

- Le plafond d'emplois dit « **Université** » correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 185 ETPT.

#### TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2022 SOUMIS AU VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN ETPT

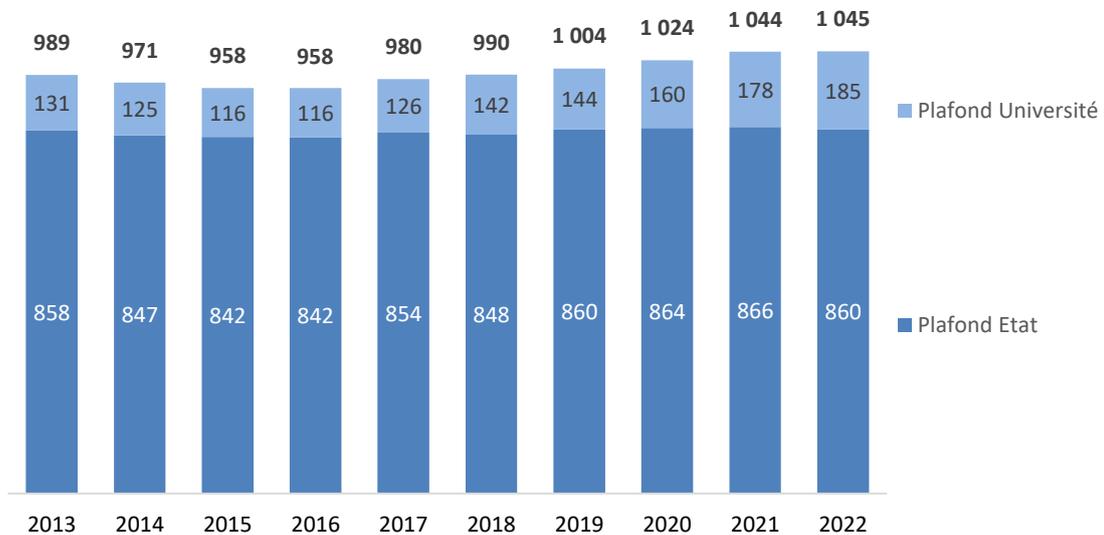
Source : Conseil d'Administration – mars 2023

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	448,0		448,0
		CDI	3,2	2,0	5,2
	Non permanents	CDD	74,7	35,3	110,0
		<b>Sous-total EC</b>		<b>525,9</b>	<b>37,3</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	239,8		239,8
		CDI	54,8	49,4	104,2
	Non permanents	CDD	39,8	97,8	137,6
		<b>Sous-total BIATSS</b>		<b>334,4</b>	<b>147,2</b>
<b>Totaux</b>			<b>860,3</b>	<b>184,5</b>	<b>1 044,8</b>
<b>Plafond d'emplois fixé par l'Etat</b>			<b>945</b>		

<sup>1</sup> ETPT : l'équivalent temps plein annuel travaillé d'un agent est proratisé en fonction de la quotité et de la durée de la période d'activité sur l'année civile selon le guide du décompte des emplois.

## b. Consommation du plafond

### HISTORIQUE DE CONSOMMATION DES PLAFONDS D'EMPLOIS « ETAT » ET « UNIVERSITE » EN ETPT



Entre 2013 et 2016, la consommation du plafond d'emplois diminue de 31 ETPT à part quasi égale entre le plafond « Etat » et le plafond « Université ». Rendue possible par l'assainissement de la situation financière de l'université, la politique de création d'emplois menée à partir de 2016 se poursuit progressivement. Depuis 2018, la consommation totale du plafond d'emplois UHA est en augmentation.

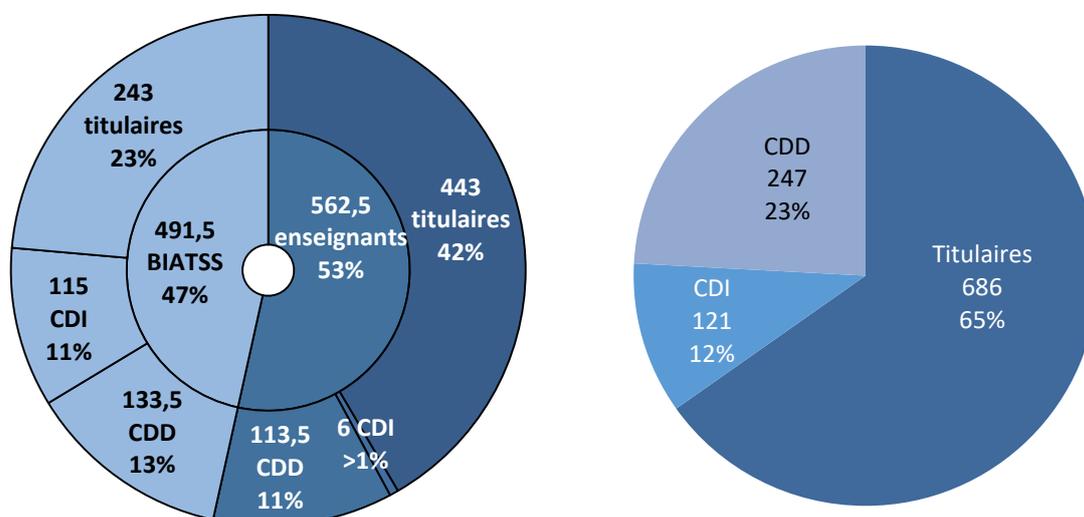
Le plafond « Etat » est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2022, sur les 185 emplois du plafond « Université », 88 sont permanents et 97 sont non permanents. Cela amène sur l'ensemble des deux plafonds le taux d'emplois permanents à 91% et le taux d'emplois non permanents à 9%.

## 2. Effectif



### a. Effectifs globaux

#### REPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR STATUT



Au 31 décembre 2022, l'UHA dénombre **1 054 agents, soit 1 021,6 ETP<sup>2</sup>**, répartis entre 562,5 enseignants et 491,5 BIATSS, qui représentent respectivement 53% et 47% de l'effectif total. Cette année, une personne de l'UHA dispose à la fois d'un contrat en tant que BIATSS et enseignant, c'est pour cette raison que la répartition présente des données décimales. La répartition est proche des établissements de même typologie (pluridisciplinaire hors santé) et du niveau national à savoir 51% d'enseignants et 49% BIATSS<sup>3</sup>.

Sur les deux populations, 686 agents sont titulaires, soit 65% de l'effectif et 368 agents sont contractuels, soit 35% de l'effectif. La part de contractuels BIATSS (51%) est nettement supérieure à celle de la typologie (30,5%), ce qui s'explique en partie par l'activité de recherche partenariale de l'université. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (79%) est supérieure à celle des établissements de même typologie (71%). Les 807 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 77% de la population. Les permanents représentent 80% de la population enseignante et 73% de la population BIATSS. Parmi les 121 agents en CDI, 95% sont des personnels BIATSS. Les 249 personnels en CDD forment 24% de la population totale, avec une parité entre enseignants et BIATSS.

<sup>2</sup> ETP : l'Equivalent Temps Plein détermine les effectifs présents à une date donnée, en fonction de leur quotient de travail.

<sup>3</sup> Les données nationales ou de la typologique font référence au 31 décembre 2021 (source : ministère)

**Parité hommes-femmes****EFFECTIF ET ETP PAR GENRE**

	Effectif			Homme	Femme	ETP		
	Homme	Femme	Total			Homme	Femme	Total
<b>UHA</b>	<b>506</b>	<b>548</b>	<b>1 054</b>	48%	52%	<b>497,7</b>	<b>523,9</b>	<b>1 021,6</b>
<b>Enseignant</b>	<b>338</b>	<b>224,5</b>	<b>562,5</b>	60%	40%	<b>333,1</b>	<b>221,3</b>	<b>554,4</b>
<b>Titulaire</b>	<b>269</b>	<b>174</b>	<b>443</b>	61%	39%	<b>268,6</b>	<b>172,8</b>	<b>441,4</b>
PR	70	31	101	69%	31%	70,0	31,0	101,0
MCF	136	95	231	59%	41%	135,8	94,0	229,8
Second degré	63	48	111	57%	43%	62,8	47,8	110,6
<b>Contractuel</b>	<b>69</b>	<b>50,5</b>	<b>119,5</b>	58%	42%	<b>64,5</b>	<b>48,5</b>	<b>113,0</b>
ATER	8	7,5	15,5	52%	48%	8,0	7,5	15,5
PAST	7	2	9	78%	22%	3,5	1,0	4,5
CPJ*	0	2	2	100%		0,0	2,0	2,0
Lecteur	1	4	5	20%	80%	1,0	4,0	5,0
Doctorant	38	21	59	64%	36%	38,0	21,0	59,0
Post-doctorant	4	2	6	67%	33%	4,0	2,0	6,0
Autres contractuels **	11	12	23	48%	52%	10,0	11,0	21,0
<b>BIATSS</b>	<b>168</b>	<b>323,5</b>	<b>491,5</b>	34%	66%	<b>164,6</b>	<b>302,6</b>	<b>467,2</b>
<b>Titulaire</b>	<b>81</b>	<b>162</b>	<b>243</b>	33%	67%	<b>79,3</b>	<b>151,7</b>	<b>231,0</b>
Catégorie A	41	45	86	48%	52%	40,9	43,1	84,0
Catégorie B	23	55	78	29%	71%	22,2	53,0	75,2
Catégorie C	17	62	79	22%	78%	16,2	55,6	71,8
<b>Contractuel</b>	<b>87</b>	<b>161,5</b>	<b>248,5</b>	35%	65%	<b>85,3</b>	<b>150,9</b>	<b>236,2</b>
Catégorie A	49	61,5	110,5	44%	56%	49,0	59,7	108,7
Catégorie B	20	38	58	34%	66%	19,5	36,1	55,6
Catégorie C	18	62	80	23%	78%	16,8	55,1	71,9

\*Chaire de professeur junior

\*\* Autres : enseignants contractuels, enseignants-chercheurs contractuels et chercheurs contractuels

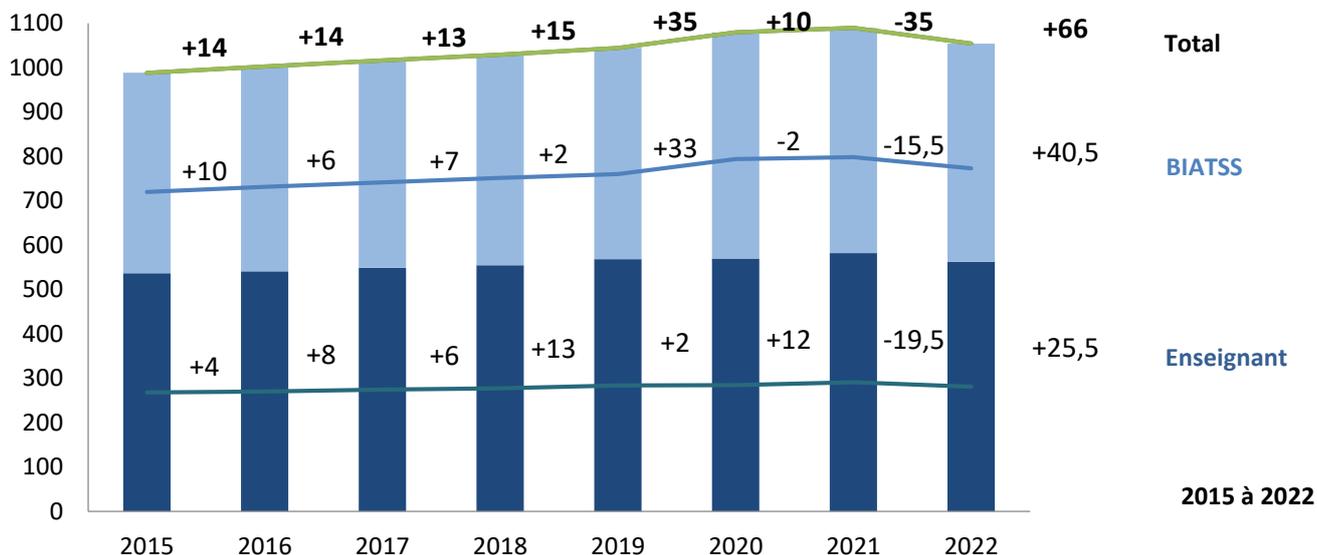
La parité hommes/femmes est pratiquement respectée à l'échelle de l'université avec 48% d'hommes et 52% de femmes, soit 42 femmes de plus que d'hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population.

La population des enseignants est fortement représentée par les hommes (60%). Le phénomène est accentué chez les professeurs des universités avec 69% d'hommes.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 66% de femmes et 34% d'hommes, soit 155,5 femmes de plus que les hommes. Au sein des catégories statutaires du personnel BIATSS, titulaires et contractuels confondus, la parité est quasiment respectée pour les agents de catégorie A avec une légère majorité de femmes (54% de femmes et 46% d'hommes). La proportion de femmes est fortement accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 89 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 78% de femmes et 22% d'hommes. Une attention particulière doit continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Enseignant</b>	537	541	549	555	568	570	582	562,5
<b>BIATSS</b>	451	461	467	474	476	509	507	491,5
<b>Effectif</b>	<b>988</b>	<b>1 002</b>	<b>1 016</b>	<b>1 029</b>	<b>1 044</b>	<b>1 079</b>	<b>1 089</b>	<b>1 054</b>
<b>Etudiant</b>	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952



L'effectif UHA a augmenté de 66 agents entre 2015 et 2022. L'effectif de l'UHA diminue de 35 agents par rapport à 2021. L'université a connu des départs en retraites, mutations et détachement sortant. A cela s'ajoute des difficultés de recrutement pour certains postes ce qui crée des prises de postes différées.

TAUX D'ENCADREMENT

- **Nombre de personnels BIATSS par personnel enseignant**

	UHA	Typologie	National
<b>Nombre de BIATSS par enseignant</b>	0,87	0,77	0,81

L'UHA compte 491,5 BIATSS pour 562,5 enseignants, soit 0,87 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie. Il s'explique par la structure de ses UFR et par le développement des emplois venant en soutien de la recherche notamment partenariale.

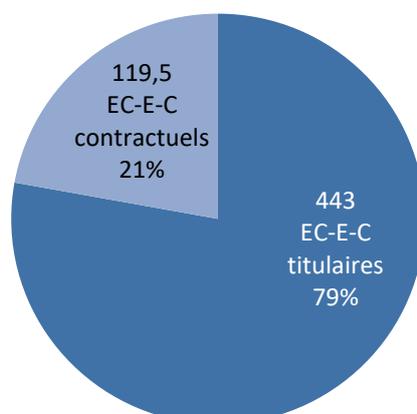
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Typologie	National
<b>Etudiant</b>	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952	Données non disponibles	
<b>Enseignant</b>	537	541	549	555	568	570	582	562,5		
<b>Nombre d'étudiants par enseignant</b>	<b>15,1</b>	<b>15,4</b>	<b>17,7</b>	<b>18,7</b>	<b>18,6</b>	<b>18,5</b>	<b>17,6</b>	<b>17,7</b>	<b>18,4</b>	<b>18,1</b>

Le nombre d'étudiants en 2022-2023 s'élève à 9 952 (donnée SISE au 15 janvier 2023). Le nombre d'étudiants diminue de 2,8% soit 283 étudiants de moins par rapport à 2021. Le personnel enseignant encadrent en moyenne 17,7 étudiants conformément au national et 15,3 étudiants hors UCO et CPGE.

## b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)

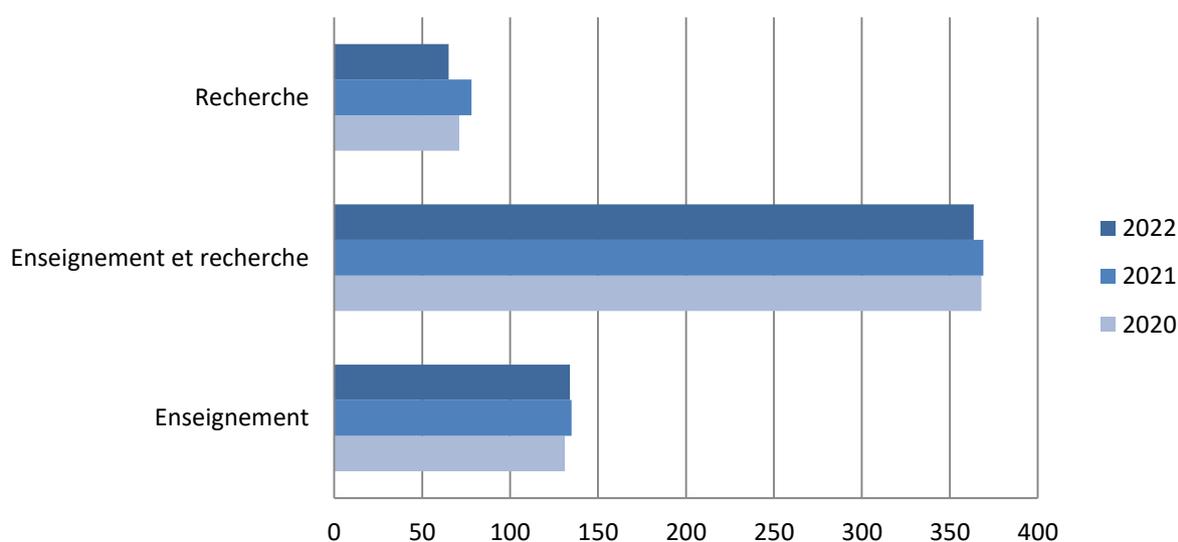
### REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS SELON LEUR STATUT



L'UHA compte **562,5 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2022, soit 554,4 ETP tous de catégorie A, dont 443 titulaires et 119,5 contractuels.

- **64%** sont affectés statutairement à des fonctions **d'enseignement et de recherche**. Il s'agit des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des PAST.
- **24%** sont affectés à des fonctions **d'enseignement** : les enseignants du second degré, les lecteurs et les enseignants contractuels.
- **12%** sont affectés à des fonctions de **recherche**, à savoir les doctorants contractuels, les post-doctorants et les chercheurs contractuels. A noter que cela n'inclut pas les chercheurs employés par le CNRS.

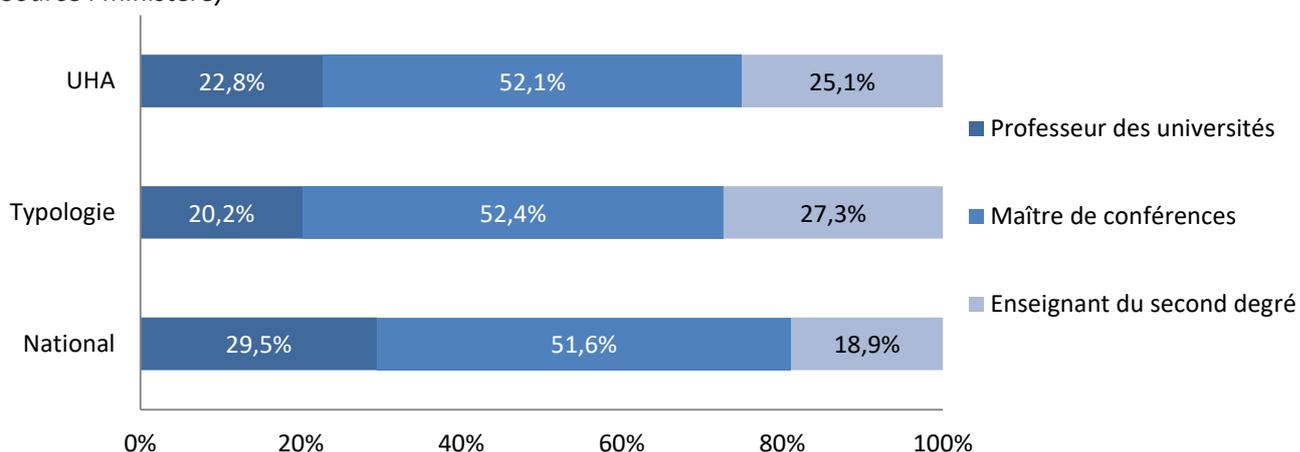
### HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2020 ET 2022



Par rapport à 2020, l'effectif a diminué de 1,3%, soit 7,5 agents. La diminution concerne 2 filières : les chercheurs pour 6 agents (-8%), les enseignants-chercheurs pour 4,5 agents (-1%). A contrario, l'effectif enseignant augmente de 3 agents (+2%). Par rapport à 2021, les 3 filières sont en diminution : les chercheurs pour 13 agents (-17%), les enseignants-chercheurs de 5,5 agents (-1,5%) et les enseignants d'1 agent (-0,7%).

*Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires*EFFECTIF ET ETP DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR FILIERE, SEXE ET PAR CORPS

	2022		2021		2020	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>332</b>	<b>330,8</b>	<b>337</b>	<b>335,8</b>	<b>337</b>	<b>336,0</b>
Professeur des universités	101	101	97	96,5	98	97,5
Maître de conférences	231	229,8	240	239,3	239	238,5
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>111</b>	<b>110,6</b>	<b>116</b>	<b>116</b>	<b>115</b>	<b>114,72</b>
Professeur agrégé	52	51,6	55	55,0	53	53,0
Professeur certifié	51	51,0	54	54,0	56	56,0
Professeur de lycée professionnel	5	5,0	4	4,0	4	3,72
Professeur d'éducation physique et sportive	3	3,0	3	3,0	2	2,0
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>441,4</b>	<b>453</b>	<b>451,8</b>	<b>452</b>	<b>450,72</b>

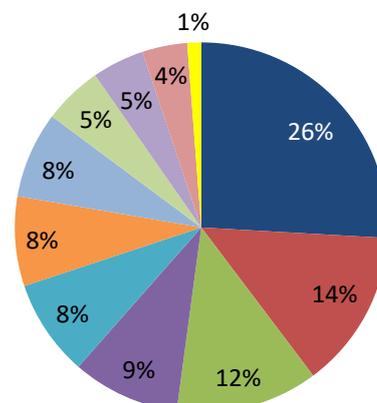
COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE*(Source : ministère)*

La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs est proche des établissements de même typologie avec une proportion moins importante d'enseignants du second degré (-2,2 points), mais plus importante de professeurs des universités (+2,6 points).

L'UHA se situe de manière intermédiaire entre les établissements de même typologie et le niveau national.

**REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR REGROUPEMENT DE SECTIONS CNU**

	PR	MCF	2022	2021	2020
Mécanique, génie informatique et énergie	31	55	86	85	88
Chimie	18	28	46	47	48
Mathématiques, informatique	13	28	41	42	42
Langues, littérature	11	20	31	33	33
Droit, sciences politiques	4	24	28	29	29
Sciences économiques, gestion	4	22	26	28	27
Physique	8	17	25	26	26
Sciences humaines	4	13	17	15	14
Biologie, biochimie	3	12	15	15	15
Sciences de l'éducation, communication	5	8	13	13	13
Education physique et sportive		4	4	4	2
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>231</b>	<b>332</b>	<b>337</b>	<b>337</b>



Conformément à l'activité de l'université, plus de la moitié des enseignants-chercheurs (52%) relève des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

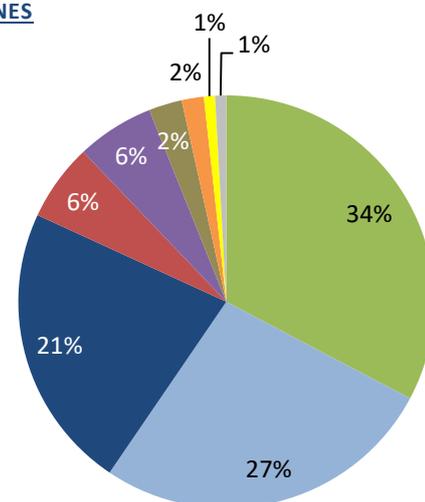
Les professeurs des universités (PR) représentent 30% des enseignants-chercheurs, chiffre à peine supérieur à la moyenne des établissements de même typologie (27%). La part de PR est variable selon les sections CNU. La section de chimie, dispose de la part de PR la plus importante (39%). A contrario, les sections de droit et sciences politiques et de sciences économiques et gestion regroupent proportionnellement moins de PR (respectivement 14% et 15%), compte tenu du développement plus récent de ces sections à l'UHA mais aussi pour ces dernières des difficultés de recrutement liées aux modalités propres à ces sections.

**REPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PAR REGROUPEMENT DE DISCIPLINES**

	PRAG	PRCE et autres *	2022	2021	2020
Langue, littérature	14	24	38	38	38
Sciences économiques, gestion	14	16	30	31	31
Mécanique, génie informatique et énergie	13	10	23	26	26
Physique, chimie	3	4	7	7	7
Education physique et sportive	4	3	7	7	6
Mathématiques, informatique	2		2	3	2
Biologie, biochimie	2		2	2	2
Sciences de l'éducation, communication		1	1	1	2
Sciences humaines		1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>111</b>	<b>116</b>	<b>115</b>

\* Autres : EPS et PLP

Les 3 principales disciplines des enseignants du second degré sont les langues et littérature, les sciences économiques et gestion ainsi que la mécanique, génie informatique et énergie, qui représentent 82% de la population. 47% des enseignants du second degré sont des enseignants agrégés (PRAG).



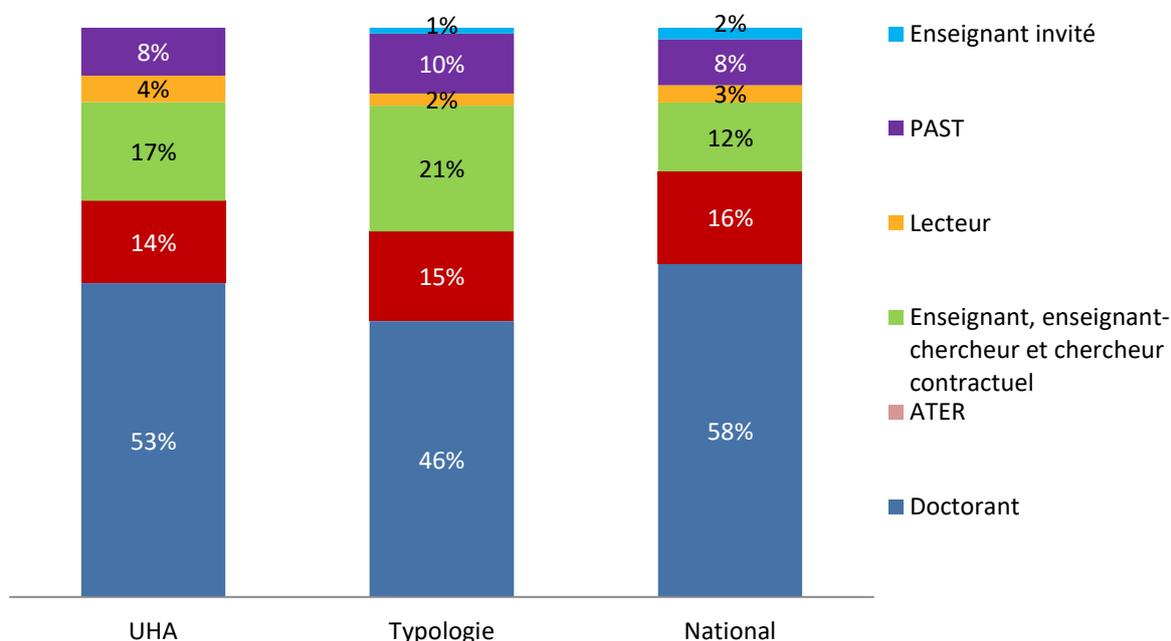
*Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs***EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS**

	2022		2021		2020	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Contractuel recherche</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>78</b>	<b>78,0</b>	<b>71</b>	<b>71,0</b>
Doctorant	59	59	69	69,0	61	61,0
Post-doctorant	6	6	9	9,0	10	10,0
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>31,5</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>27,5</b>	<b>31</b>	<b>25,0</b>
ATER	15,5	15,5	17	17,0	18	17,0
Enseignant-chercheur contractuel	5	5	6	6,0	3	3,0
Chaire de professeur junior	2	2				
PAST	9	4,5	9	4,5	10	5,0
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17,0</b>	<b>16</b>	<b>14,5</b>
Enseignant contractuel	18	16	14	12,0	11	9,5
Lecteur	5	5	5	5,0	5	5,0
<b>Total</b>	<b>119,5</b>	<b>113</b>	<b>129</b>	<b>122,5</b>	<b>118</b>	<b>110,5</b>

Les contractuels de recherche représentent 54% des contractuels avec 91% de doctorants et 9% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 24 doctorants sont financés sur ressources propres, soit près de la moitié des agents contractuels consacrés à la recherche (46%). Les enseignants contractuels (18 agents) et les ATER (15,5 agents) représentent ensuite les populations les plus importantes.

**COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE**

(Hors post-doctorants et Chaire de professeur junior, source : ministère)



La part des doctorants est supérieure de 7 points à celle des établissements de même typologie montrant l'importance de la recherche à l'UHA et son attractivité. Au 31 décembre, l'UHA ne compte pas de personnel invité dans son effectif (cf. Rubrique dédiée 2.d. Autres personnels de l'UHA).

- **Contractuels enseignants**

**EFFECTIF DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE ET PAR QUOTITE**

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>65</b>
Doctorant contractuel	38	21	59				38	21	59
Post-doctorant	4	2	6				4	2	6
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>2,5</b>	<b>9,5</b>	<b>17</b>	<b>14,5</b>	<b>31,5</b>
ATER	8	7	15		0,5	0,5	8	7,5	15,5
CDD enseignant chercheur	2	3	5				2	3	5
Chaire de professeur junior		2	2				0	2	2
PAST				7	2	9	7	2	9
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>
CDI enseignant	4	1	5		1	1	4	2	6
CDD enseignant	3	6	9	2	1	3	5	7	12
Lecteur	1	4	5				1	4	5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>106</b>	<b>9</b>	<b>4,5</b>	<b>13,5</b>	<b>69</b>	<b>50,5</b>	<b>119,5</b>

Sur 119,5 agents, seuls 11% ne sont pas à temps plein dont l'ensemble des PAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'a une quotité inférieure à 100%.

23 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs relèvent de l'article L954-3 du Code de l'éducation, dont 17 en CDD et 6 en CDI.

Sur les 9 PAST, 1 est concerné par l'enseignement et la recherche. Pour les autres, les obligations de service relèvent uniquement de l'enseignement avec des obligations de service adaptées en conséquence.

**ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE**

Les effectifs en Equivalent Temps Plein (ETP) tiennent compte de la quotité des agents. Ils sont indiqués conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017.

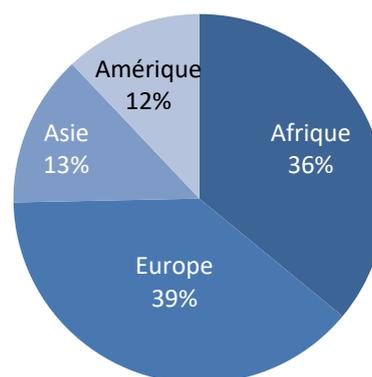
	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>65</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>23</b>	<b>65</b>
Doctorant contractuel	38	21	59				38	21	59
Post-doctorant	4	2	6				4	2	6
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>	<b>5</b>	<b>13,5</b>	<b>13,5</b>	<b>27</b>
ATER	8	7	15		0,5	0,5	8	7,5	15,5
CDD enseignant-chercheur	2	3	5				2	3	5
Chaire de professeur junior		2	2				0	2	2
PAST				3,5	1	4,5	3,5	1	4,5
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>
CDI enseignant	4	1	5		0,5	0,5	4	1,5	5,5
CDD enseignant	3	6	9	1	0,5	1,5	4	6,5	10,5
Lecteur	1	4	5				1	4	5
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>46</b>	<b>106</b>	<b>4,5</b>	<b>2,5</b>	<b>7</b>	<b>64,5</b>	<b>48,5</b>	<b>113</b>

*Attractivité***PART DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CERCHEURS DE NATIONALITE ETRANGERE***(Sur déclaration des agents)*

	Effectif 2022	Part dans l'effectif	Effectif 2021	Effectif 2020
<b>Titulaires</b>	<b>28</b>	<b>6%</b>	<b>29</b>	<b>30</b>
Enseignant-chercheur	26	8%	27	27
Enseignant du second degré	2	2%	2	3
<b>Contractuels</b>	<b>47</b>	<b>39%</b>	<b>46</b>	<b>33</b>
Contractuel recherche	30	46%	30	25
Contractuel enseignant-chercheur	9	29%	9	4
Contractuel enseignant	8	35%	7	4
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>13%</b>	<b>75</b>	<b>63</b>

**NATIONALITE ETRANGERE DES ENSEIGNANTS ET REPRESENTATION PAR CONTINENT**

Pays	Part (% arrondi)
Italie	13%
Algérie	12%
Maroc	12%
Liban	9%
Allemagne	8%
Tunisie	5%
Brésil	5%
Suisse	3%
Etats-Unis	3%
Pakistan	1%
Belgique	1%
Bulgarie	1%
Chine	1%
Colombie	1%
Autriche	1%
Congo	1%
Côte d'Ivoire	1%
Egypte	1%
Haiti	1%
Roumanie	1%
Syrie	1%
Irlande	1%
Togo	1%
Ukraine	1%
Lettonie	1%
Niger	1%
Royaume-Uni	1%
Russie	1%
Turquie	1%
Venezuela	1%
République Tchèque	1%



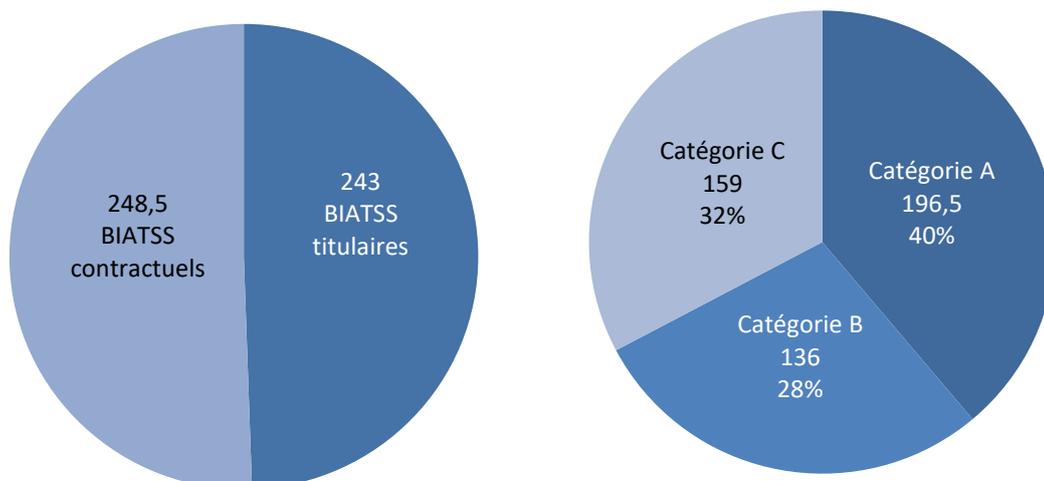
Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 31 nationalités étrangères issues de 4 continents sont représentées.

La part d'étrangers est 6,5 fois plus importante chez les enseignants contractuels que chez les titulaires (respectivement 39% et 6%). Les nationalités de pays limitrophes (Suisse et Allemagne) représentent 11% des agents de nationalité étrangère et 31% sont issus de l'Union Européenne.

Le nombre d'agents de nationalité étrangère est identique par rapport à 2021.

### c. Personnels BIATSS

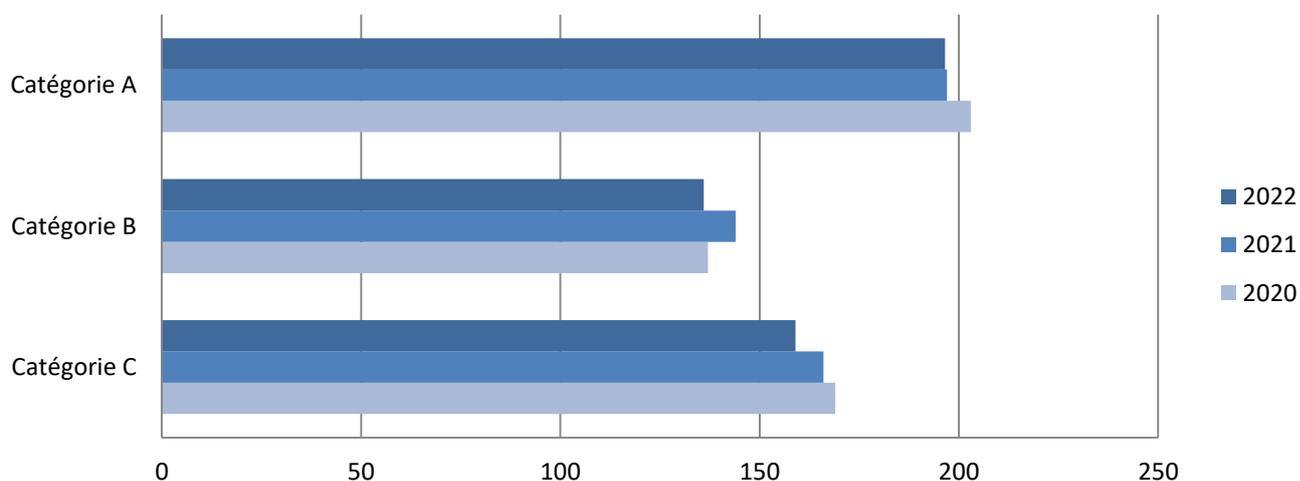
#### REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2022, l'effectif BIATSS est de **491,5 agents**, soit 467,2 ETP, répartis entre 243 titulaires et 248,5 contractuels. Les personnels BIATSS sont les personnels administratifs et techniques qui concourent aux activités de soutien ou de support de l'université.

51% des personnels BIATSS sont affectés aux services généraux et communs de l'université et 49% dans les composantes d'enseignement et laboratoires. Les agents de catégorie A et B sont principalement affectés dans les services généraux et communs, soit respectivement 59% et 56% et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes et laboratoire (64%).

#### HISTORIQUE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ENTRE 2020 ET 2022



En 2022, sont présents 196,5 agents contre 136 agents de catégorie B et 159 agents de catégorie C.

En 3 ans, le personnel BIATSS a diminué de 3,4%, soit de 17,5 agents. La diminution concerne l'ensemble des catégories dont 6,5 agents de catégorie A (-3%), 1 agent de catégorie B (-1%) et 10 agents de catégorie C (-6%).

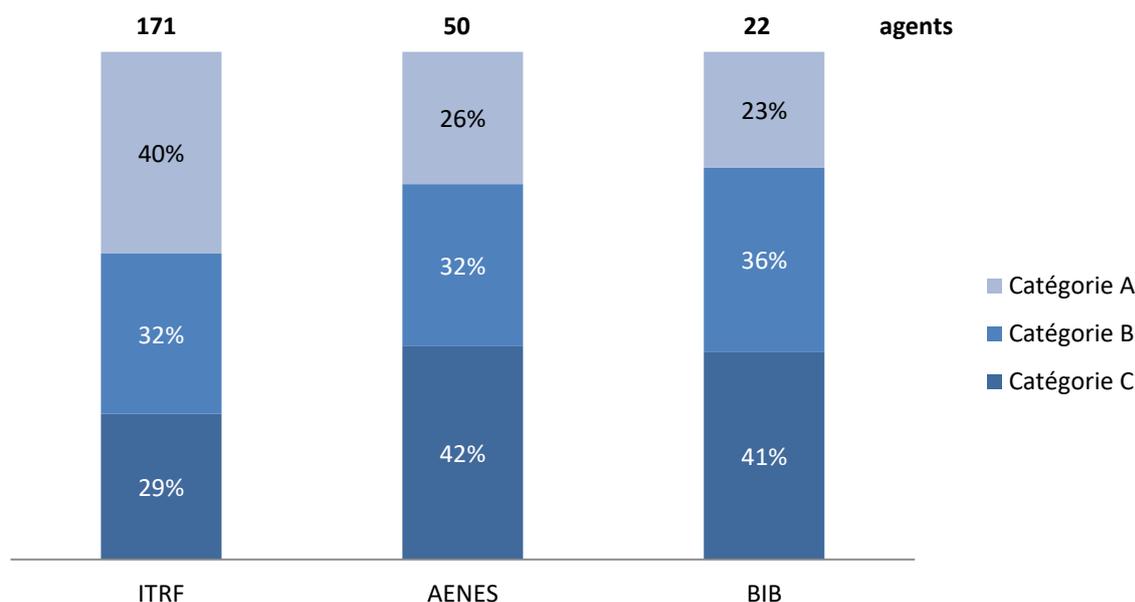
**Personnels BIATSS titulaires**

Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

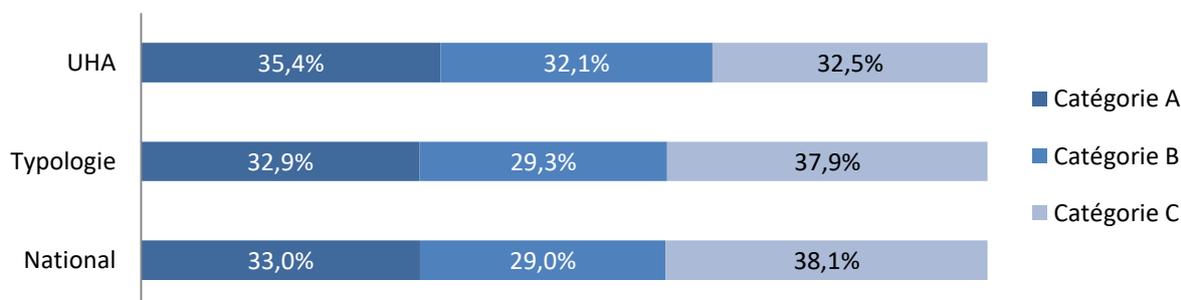
- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **70%** de la population (171 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support recensés dans l'outil Référens III du 4 octobre 2016.
- **La filière AENES** est une filière administrative que l'on retrouve également dans le second degré. La filière AENES comprend également les personnels médico-sociaux. A l'UHA, elle représente **21%** de la population, soit 50 agents.
- **La filière BIB** représente **9%** de la population pour un effectif de 22 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

**EFFECTIF ET ETP DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE, PAR CATEGORIE ET PAR CORPS**

	2022			2021		2020	
	Part	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>ITRF</b>	<b>70%</b>	<b>171</b>	<b>163,6</b>	<b>182</b>	<b>174,9</b>	<b>194</b>	<b>187,0</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>68</b>	<b>66,3</b>	<b>73</b>	<b>72,2</b>	<b>82</b>	<b>81,0</b>
IR-R CNRS		1	1				
Ingénieur de recherche		12	12,0	13	13,0	13	13,0
Ingénieur d'études		37	35,7	41	40,4	44	43,2
Assistant ingénieur		18	17,6	19	18,8	25	24,8
<b>Catégorie B</b>		<b>54</b>	<b>52,1</b>	<b>57</b>	<b>55,6</b>	<b>54</b>	<b>52,8</b>
Technicien		54	52,1	57	55,6	54	52,8
<b>Catégorie C</b>		<b>49</b>	<b>45,2</b>	<b>52</b>	<b>47,1</b>	<b>58</b>	<b>53,2</b>
Adjoint technique		49	45,2	52	47,1	58	53,2
<b>AENES</b>	<b>21%</b>	<b>50</b>	<b>47,3</b>	<b>53</b>	<b>50,3</b>	<b>56</b>	<b>52,7</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>13</b>	<b>12,9</b>	<b>14</b>	<b>13,9</b>	<b>13</b>	<b>12,9</b>
Directeur général des services		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Agent comptable		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Attaché d'administration		9	8,9	10	9,9	9	8,9
Infirmier		2	2,0	2	2,0	2	2,0
<b>Catégorie B</b>		<b>16</b>	<b>15,6</b>	<b>16</b>	<b>15,4</b>	<b>18</b>	<b>17,2</b>
Secrétaire administratif		16	15,6	16	15,4	18	17,2
<b>Catégorie C</b>		<b>21</b>	<b>18,8</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>22,6</b>
Adjoint administratif		21	18,8	23	21	25	22,6
<b>BIB</b>	<b>9%</b>	<b>22</b>	<b>20,1</b>	<b>22</b>	<b>20,9</b>	<b>21</b>	<b>19,9</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>5</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>4,8</b>	<b>4</b>	<b>3,8</b>
Conservateur des bibliothèques		4	3,8	4	3,8	4	3,8
Bibliothécaire		1	1	1	1	0	0,0
<b>Catégorie B</b>		<b>8</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>	<b>8,9</b>	<b>9</b>	<b>8,9</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé		8	7,5	9	8,9	9	8,9
<b>Catégorie C</b>		<b>9</b>	<b>7,8</b>	<b>8</b>	<b>7,2</b>	<b>8</b>	<b>7,2</b>
Magasinier		9	7,8	8	7,2	8	7,2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>243</b>	<b>231</b>	<b>257</b>	<b>246,1</b>	<b>271</b>	<b>259,6</b>

**REPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE**

Toutes filières confondues, on dénombre 86 agents de catégorie A, 78 de catégorie B et 79 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (40%) alors que l'AENES et la BIB sont composées d'une part de catégorie C plus importante (respectivement 42% et 41%).

**COMPARAISON DE LA REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES AVEC LES MOYENNES NATIONALE ET DE MEME TYPOLOGIE**

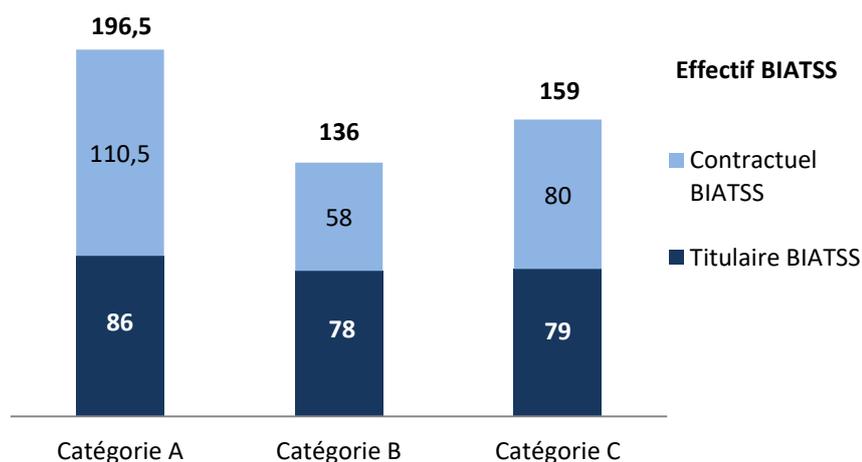
La répartition par catégorie au sein de la typologie et au niveau national est quasi similaire pour les catégories A et B. La part de catégorie C, dans les établissements de même typologie et le national est plus importante qu'à l'UHA de 5 points. Les agents UHA de catégorie A (35,4%) et B (32,1%) représentent une part plus importante respectivement de 2,4 points et de 3,1 points que la moyenne nationale.

*Personnels BIATSS contractuels***EFFECTIF ET ETP DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR CATEGORIE**

	2022		2021		2020	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A	110,5	108,7	105	102,5	104	100,7
Catégorie B	58	55,6	62	60,6	56	53,9
Catégorie C	80	71,9	83	75,2	78	69,5
<b>Total</b>	<b>248,5</b>	<b>236,2</b>	<b>250</b>	<b>238,3</b>	<b>238</b>	<b>224,1</b>

Les agents contractuels sont pour 45% de catégorie A, 23% de catégorie B et 32% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (34%) au profit des catégories B et des catégories A (respectivement 22% et 44%).

L'UHA compte 5 apprentis inscrits au 31 décembre 2022, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. 1 apprenti est inscrit en master, 3 apprentis préparent une licence professionnelle et 1 apprenti est inscrit en BUT.

**REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE**

Part de titulaires	44%	57%	50%
Part de contractuels	56%	43%	50%

La part de personnels BIATSS contractuels est de 51%, toutes catégories confondues, soit une augmentation de 2 points par rapport à 2021. Cette année, le nombre de contractuels C est supérieur au nombre de titulaires. La catégorie A, est désormais la catégorie avec la proportion de contractuels la plus importante (56%). A contrario, la catégorie B reste la catégorie avec la proportion la moins importante de contractuels (43%).

### • Contractuels BIATSS

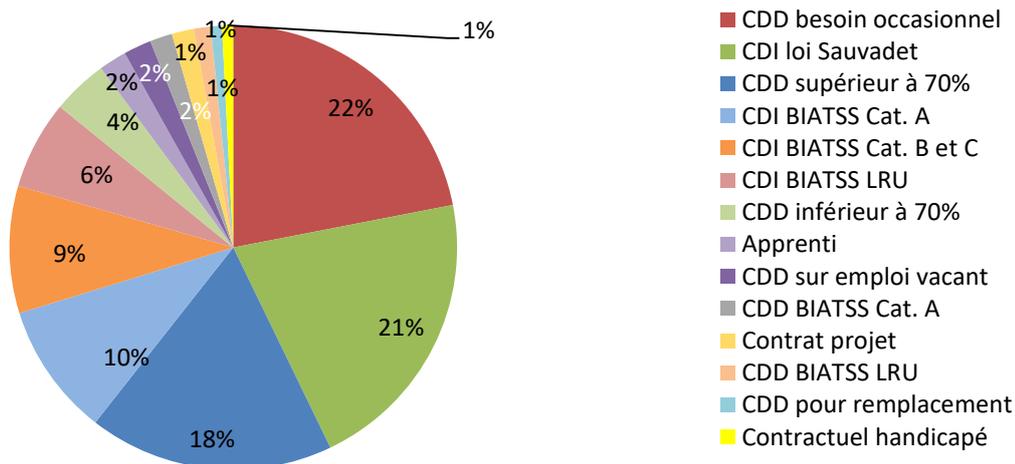
Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités
- Code du travail pour les contractuels de droit privé tels que les apprentis

Les contrats sont indiqués conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017.

#### EFFECTIF DES CONTRACTUELS BIATSS SELON LE TYPE DE CONTRAT

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		H	F		H	F		H	F	
<b>Loi 84-16</b>		<b>75</b>	<b>112</b>	<b>187</b>	<b>4</b>	<b>33,5</b>	<b>37,5</b>	<b>79</b>	<b>145,5</b>	<b>224,5</b>
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	11	8	19		5	5	11	13	24
	CDD BIATSS Cat. A	1	3	4				1	3	4
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	5	15	20		3	3	5	18	23
	CDD supérieur à 70%	16	25	41	1	2	3	17	27	44
	CDD inférieur à 70%				2	8	10	2	8	10
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	12	26	38		14	14	12	40	52
Article 6 quater	CDD pour remplacement	2		2				2		2
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	1	3	4	1		1	2	3	5
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	25	29	54		0,5	0,5	25	29,5	54,5
Article 7 bis	Contrat projet	2	2	4				2	2	4
Article 27	Contractuel handicapé		1	1		1	1		2	2
<b>Code du travail</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	3	5				2	3	5
<b>Loi 2007-1199</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	5	8	13		3	3	5	11	16
	CDD BIATSS LRU	1	2	3				1	2	3
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>125</b>	<b>208</b>	<b>4</b>	<b>36,5</b>	<b>40,5</b>	<b>87</b>	<b>161,5</b>	<b>248,5</b>



Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (161,5 agents, soit 65%) contre 87 hommes. 90% des contractuels BIATSS sont régis par les articles 4, 6, 7 et 27 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Au sein de cette loi, 44% sont des agents en CDI (99 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE pour 19 agents en 2022.

**ETP DES CONTRACTUELS BIATSS SELON LE TYPE DE CONTRAT**

Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) qui tiennent compte de la quotité des agents. Ils sont indiqués conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017.

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité < 100%			Total		
		H	F		H	F		H	F	
<b>Loi 84-16</b>		<b>75</b>	<b>112</b>	<b>187</b>	<b>2,3</b>	<b>23,5</b>	<b>25,8</b>	<b>77,3</b>	<b>135,5</b>	<b>212,8</b>
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	11	8	19		3,8	3,8	11	11,8	22,8
	CDD BIATSS Cat. A	1	3	4				1	3	4
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	5	15	20		2,1	2,1	5	17,1	22,1
	CDD supérieur à 70%	16	25	41	0,5	1,8	2,3	16,5	26,8	43,3
	CDD inférieur à 70%				1	4	5	1	4	5
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	12	26	38		10,5	10,5	12	36,5	48,5
Article 6 quater	CDD pour remplacement	2		2				2		2
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	1	3	4	0,8		0,8	1,8	3	4,8
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	25	29	54		0,5	0,5	25	29,5	54,5
Article 7 bis	Contrat projet	2	2	4				2	2	4
Article 27	Contractuel handicapé		1	1		0,8	0,8		1,8	1,8
<b>Code du travail</b>		<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>				<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	3	5				2	3	5
<b>Loi 2009-1199</b>		<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>		<b>2,4</b>	<b>2,4</b>	<b>6</b>	<b>12,4</b>	<b>18,4</b>
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	5	8	13		2,4	2,4	5	10,4	15,4
	CDD BIATSS LRU	1	2	3				1	2	3
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>125</b>	<b>208</b>	<b>2,3</b>	<b>25,9</b>	<b>28,2</b>	<b>85,3</b>	<b>150,9</b>	<b>236,2</b>

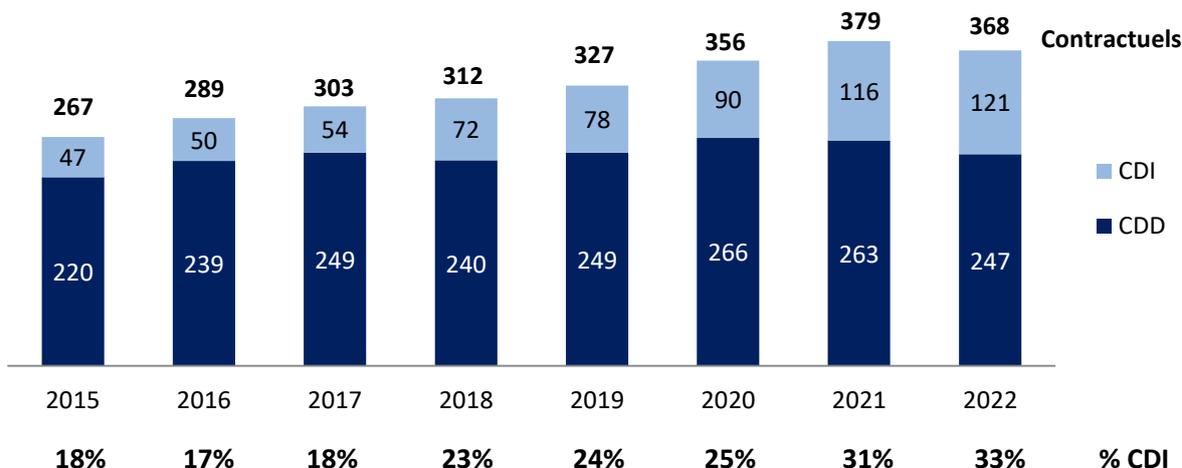
**TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT**

	CDD	CDI	Total 2022	Total 2021	Total 2020
<b>Enseignant</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>BIATSS</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>28</b>
Article 4		1	1	2	2
Article 6	10	2	12	12	16
Article 6 bis		9	9	8	9
Article 27				1	1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>42</b>

Les agents à temps incomplet représentent 9,5% des contractuels enseignants et BIATSS. Le nombre d'agents à temps incomplet est quasi identique par rapport à 2021 (-1 agent). Les BIATSS sont 1,7 fois plus nombreux que les enseignants à être à temps incomplet. Ils sont à 63% en CDD.

**Agents non titulaires BIATSS et enseignant**

**EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT**



Les agents en CDI représentent 33% de la population contractuelle, enseignants et BIATSS réunis. Depuis septembre 2021, suite à une décision du CA et sur proposition du supérieur hiérarchique, les agents BIATSS sur poste permanent peuvent bénéficier d'un CDI au bout d'un an d'ancienneté au lieu de 6 ans auparavant. 20 agents ont bénéficié d'un CDI en 2022 dont 6 agents de catégorie A, 7 agents de catégorie B et 7 agents de catégorie C. 1 enseignant a bénéficié d'un CDI en 2022.

**REPARTITION DES CONTRACTUELS SELON LA CATEGORIE STATUTAIRE ET LE TYPE DE CONTRAT**

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	69	50,5	119,5							69	50,5	119,5
CDI	4	2	6							4	2	6
CDD	65	48,5	113,5							65	48,5	113,5
<b>BIATSS</b>	49	61,5	110,5	20	38	58	18	62	80	87	161,5	248,5
CDI	16	24	40	9	21	30	8	37	45	33	82	115
CDD	33	37,5	70,5	11	17	28	10	25	35	54	79,5	133,5
<b>Total</b>	118	112	230	20	38	58	18	62	80	156	212	368

**EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION**



En 2022, l'effectif contractuel est en baisse de 11 agents, avec une diminution de 9,5 enseignants et 1,5 BIATSS.

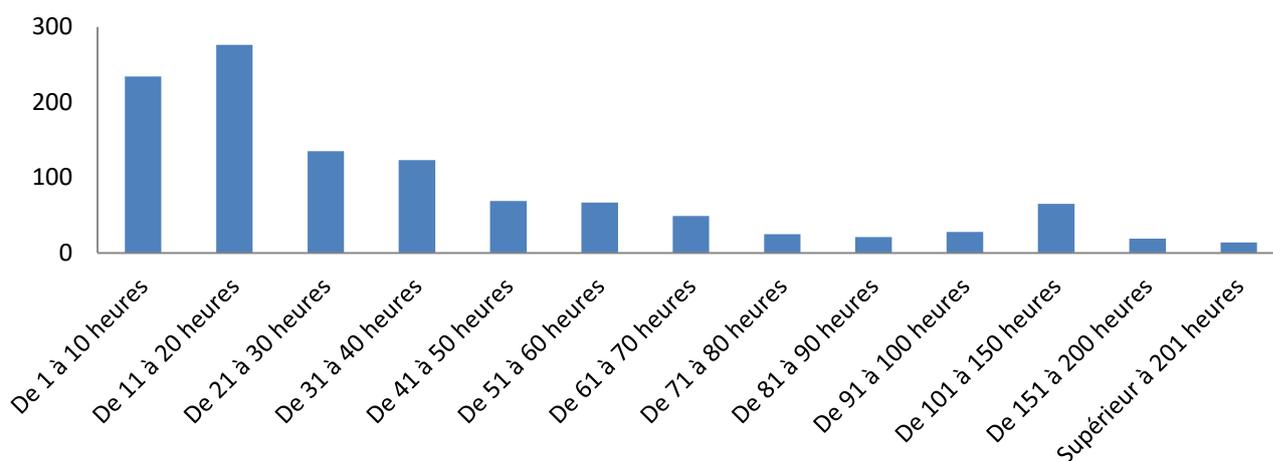
#### d. Autres personnels de l'UHA

##### *Vacataires extérieurs d'enseignement*

Les vacataires extérieurs d'enseignement sont des professionnels du privé, des enseignants ou enseignants-chercheurs d'autres établissements (universités ou Rectorat) et des personnels BIATSS de l'UHA. L'UHA a rémunéré 1 125 vacataires d'enseignement en 2022.

Les vacances d'enseignement représentent 45 028 heures d'enseignement équivalant à un service de 117 enseignants du second degré. 68% des vacataires réalisent entre 1 et 40 heures d'enseignement. La part élevée des faibles volumes horaires s'explique par la spécialisation des intervenants extérieurs, mais aussi par les limites de leur disponibilité.

##### REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR VACATAIRE



##### REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR TYPE DE VACATAIRE

	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Secteur public et privé	811	32 314,1
Profession libérale	99	3 548,5
Personnel BIATSS UHA	46	1 578,9
Enseignant	70	2 890,2
Auto entrepreneur	63	3 043
Formateur CCI	22	1 280,6
Doctorant	14	372,7
<b>Total</b>	<b>1 125</b>	<b>45 028</b>

##### *Personnels hébergés*

Les personnels hébergés sont des personnels non-salariés de l'université qui participent à l'activité de celle-ci. Il s'agit notamment des personnels du CNRS de l'Unité Mixte de Recherche (UMR) à l'Institut de Science des Matériaux de Mulhouse (IS2M) ou de la fondation de l'ENSCMu. L'UHA compte 135 personnels hébergés, dont 63% au CNRS.

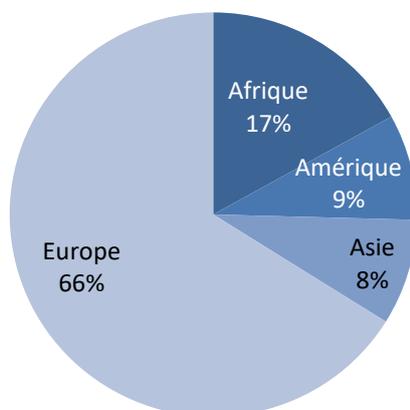
##### *Personnels émérites*

L'éméritat est un titre honorifique accordé à certains professeurs des universités ou maîtres de conférences titulaires d'une HDR admis à la retraite. Décerné en considération des travaux en cours, ce titre permet à son bénéficiaire de continuer à exercer certaines activités universitaires ou scientifiques, en particulier l'encadrement de doctorants. L'UHA compte 21 enseignants émérites au 31 décembre 2022.

### *Personnels invités*

59 enseignants-chercheurs de 18 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

#### REPARTITION DES NATIONALITES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS INVITES PAR CONTINENT



### *CDD mission*

L'UHA compte 35 agents recrutés dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2022.

### *Contractuels étudiants*

L'université embauche des étudiants pour les missions suivantes :

- Tutorat
- Accueil des étudiants
- Aide à l'insertion professionnelle
- Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales
- Assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Promotion de l'offre de formation
- Service d'appui aux personnels des bibliothèques
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies

En 2022, l'UHA a embauché 217 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

### *Stagiaires*

L'UHA a accueilli 191 stagiaires, chiffre identique à l'année précédente. 83% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

### *Service Civique*

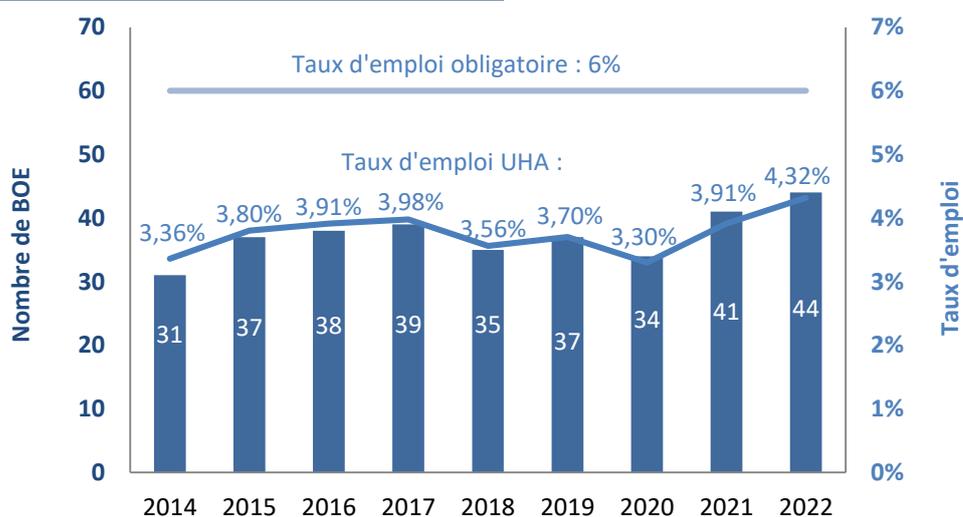
Le Service Civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il s'agit d'un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

En 2022, l'UHA a accueilli 1 volontaire en service civique dans la thématique culture et loisirs.

## e. Focus

*Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)***NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Enseignant</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Enseignant-chercheur	3	1	4	4	3
Enseignant du Second degré		3	3	2	2
Enseignant contractuel	1		1		
<b>BIATSS</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>29</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Ingénieur de recherche	1		1	1	1
Ingénieur d'études	1		1	1	1
Assistant ingénieur	1	2	3	3	1
Infirmier					1
Contractuel BIATSS		3	3	3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Technicien	3	1	4	4	3
Secrétaire administratif		1	1	1	2
Contractuel BIATSS				1	1
<b>Catégorie C</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
Adjoint technique	2	8	10	11	10
Adjoint administratif		4	4	4	2
Magasinier		1	1	1	1
Contractuel BIATSS	4	4	8	5	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>34</b>

**HISTORIQUE DU NOMBRE DE BOE ET TAUX D'EMPLOI**

L'UHA totalise 44 personnels en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 4,32%. Afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive, 1 poste dédié au recrutement de BOE a été pourvu en 2022. L'exécution de l'obligation passe aussi par la déduction des dépenses de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT). Ces dépenses représentent 1 unité déductible.

### 3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 10 mois
Age moyen enseignants :	46 ans et 3 mois
Age moyen BIATSS :	43 ans et 3 mois

#### a. Age moyen et âge médian

La moyenne et la médiane sont deux données statistiques complémentaires. La **médiane** correspond à l'âge central qui divise l'effectif en deux parties égales. La **moyenne** est la donnée lissée si tous les agents avaient le même âge.

L'âge moyen à l'UHA est de 44 ans et 10 mois et l'âge médian est de 45 ans. Les enseignants sont au-dessus de la moyenne (46 ans et 3 mois) et de la médiane (47 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 3 mois, médiane : 43 ans). L'âge médian des contractuels est inférieur de 17 ans à celui des titulaires. Ceci s'explique par le fait que la plupart des contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ont des contrats spécifiques de début de carrière comme les doctorants, les post-doctorants et les ATER.

L'âge moyen et médian des enseignants titulaires (respectivement 49 ans et 10 mois et 50 ans) et des BIATSS titulaires (respectivement 48 ans et 4 mois et 49 ans) sont similaires aux établissements de même typologie et au niveau national.

Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes de 2 ans et 2 mois que les hommes et inversement chez les BIATSS avec des femmes en moyenne plus âgées de 2 ans et 8 mois.

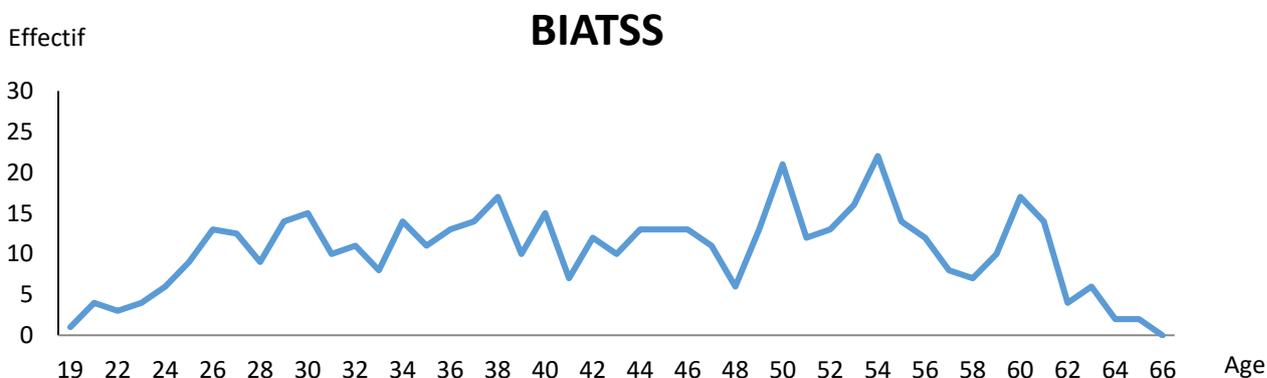
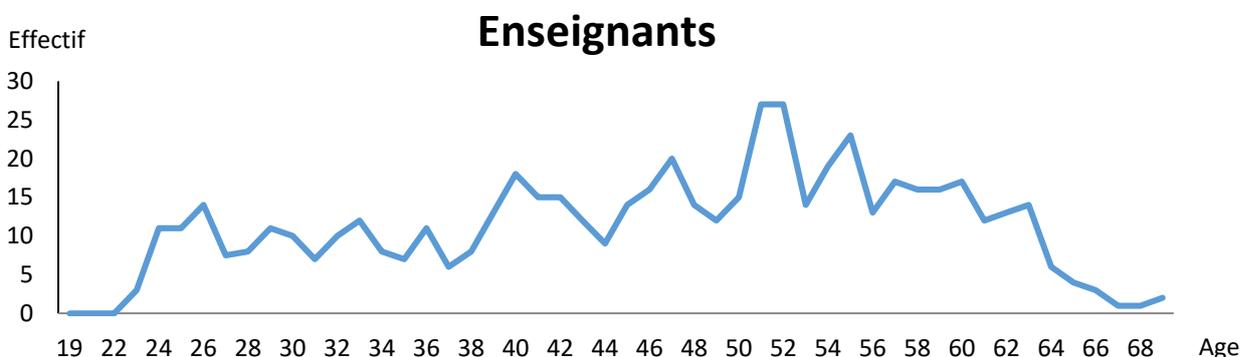
#### AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Total</b>	<b>45 ans et 2 mois</b>	<b>46 ans</b>	<b>44 ans et 6 mois</b>	<b>44 ans</b>	<b>44 ans et 10 mois</b>	<b>45 ans</b>
Titulaire	49 ans et 8 mois	50 ans	48 ans et 10 mois	49 ans	49 ans et 3 mois	49 ans
Contractuel	35 ans	31 ans	37 ans et 9 mois	33 ans	36 ans et 7 mois	32 ans

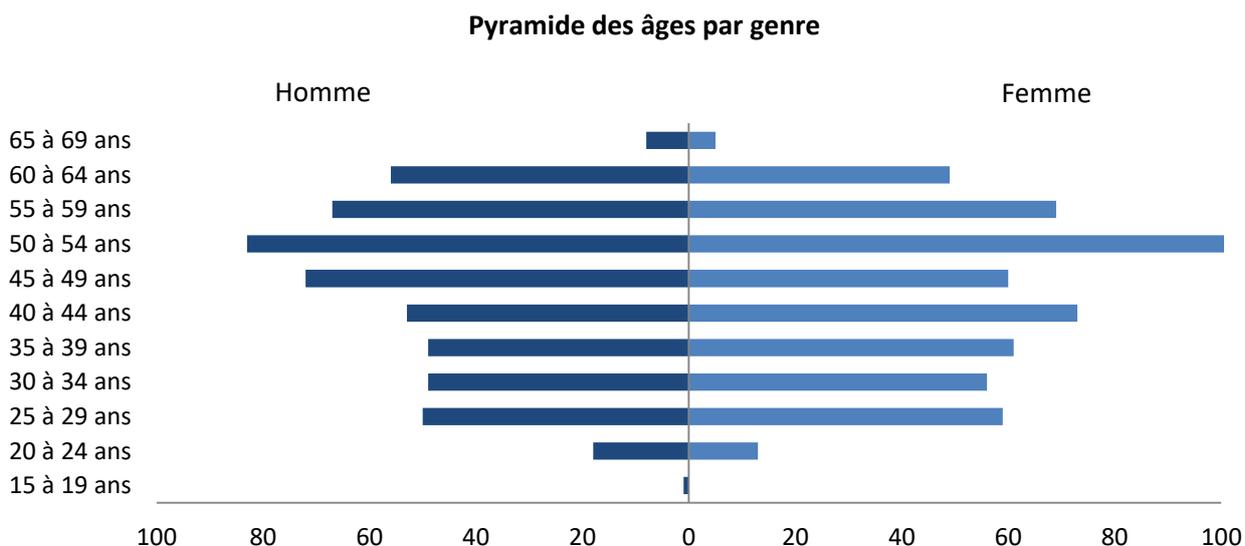
	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Enseignant</b>	<b>47 ans</b>	<b>48 ans</b>	<b>45 ans et 2 mois</b>	<b>46 ans</b>	<b>46 ans et 3 mois</b>	<b>47 ans</b>
PR	55 ans et 3 mois	55 ans	55 ans et 1 mois	52 ans	55 ans et 2 mois	54 ans
MCF	47 ans et 4 mois	46 ans	46 ans et 10 mois	46 ans	47 ans et 2 mois	46 ans
Second degré	51 ans	51 ans	49 ans et 11 mois	50 ans	50 ans et 6 mois	51 ans
Contractuel	34 ans et 1 mois	29 ans	31 ans et 7 mois	28 ans	33 ans	28 ans
<b>BIATSS</b>	<b>41 ans et 6 mois</b>	<b>39 ans</b>	<b>44 ans et 1 mois</b>	<b>44 ans</b>	<b>43 ans et 3 mois</b>	<b>43 ans</b>
Catégorie A	40 ans et 1 mois	38 ans	41 ans et 4 mois	38 ans	40 ans et 9 mois	38 ans
Catégorie B	40 ans et 8 mois	38 ans	44 ans et 7 mois	44 ans	43 ans et 4 mois	43 ans
Catégorie C	46 ans et 3 mois	45 ans	46 ans et 1 mois	47 ans	46 ans et 2 mois	47 ans

**b. Pyramides des âges**

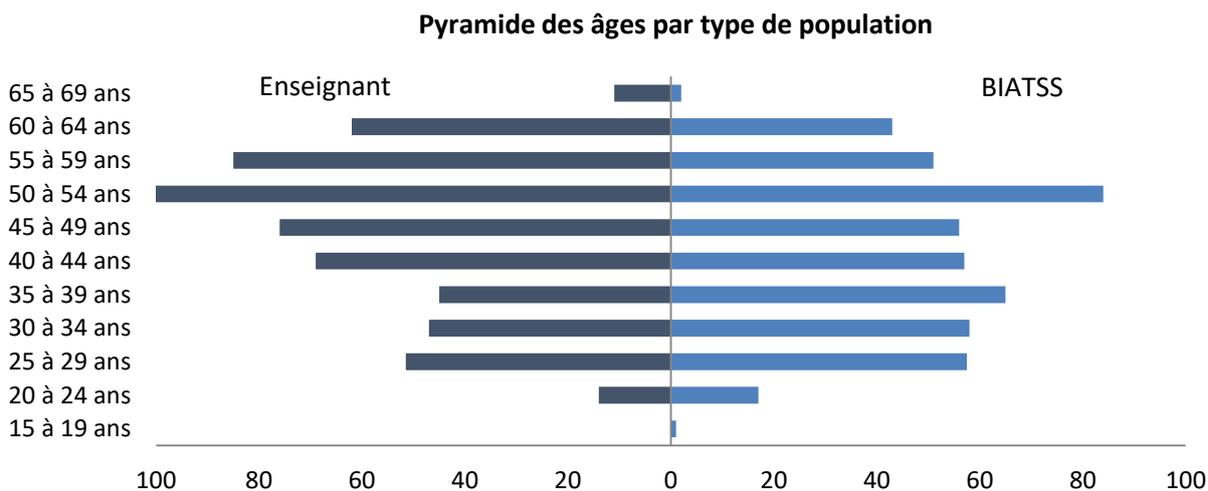
**DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR AGE**



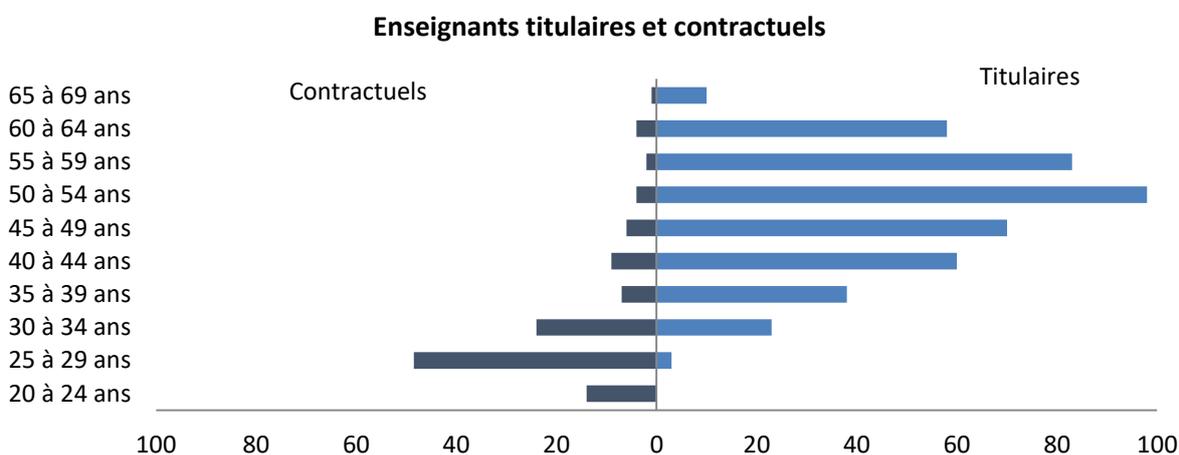
**PYRAMIDE DES AGES**



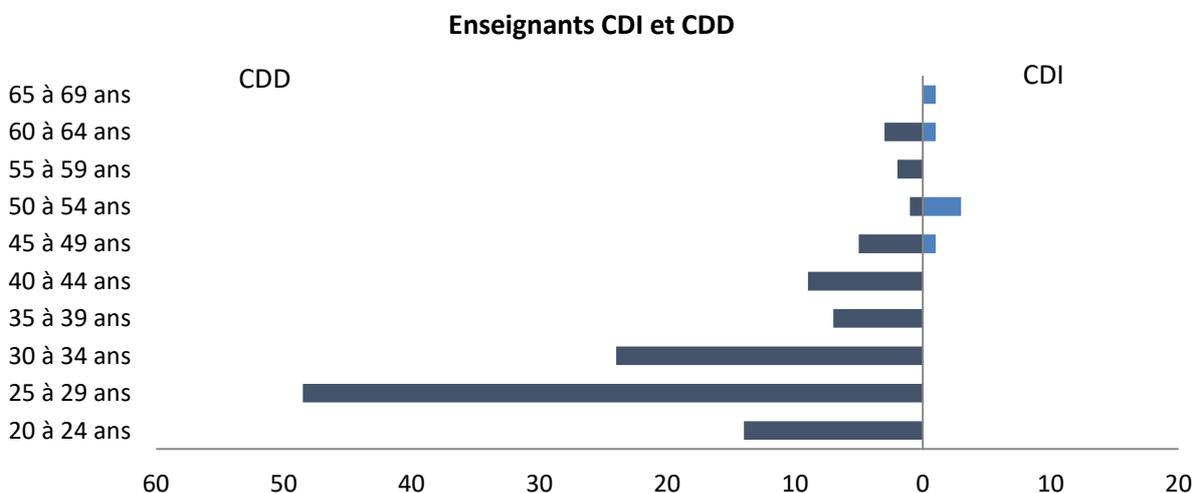
La pyramide des âges par genre témoigne d’une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d’âge. La tranche d’âge qui regroupe le plus grand nombre d’agents est la tranche de 50 à 54 ans qui comprend 186 agents (18% de l’effectif), dont 103 femmes et 83 hommes.



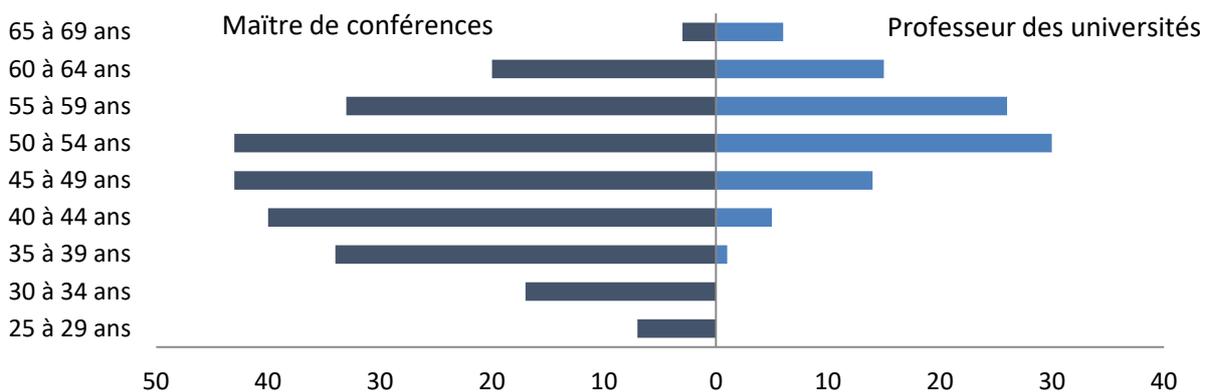
42% des agents de l’UHA ont plus de 50 ans, soit 440 agents dont 59% sont des enseignants et 41% des BIATSS.



78% des enseignants contractuels ont moins de 39 ans. Il s’agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d’ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau de diplôme requis et des difficultés plus importantes à trouver un emploi de titulaire.

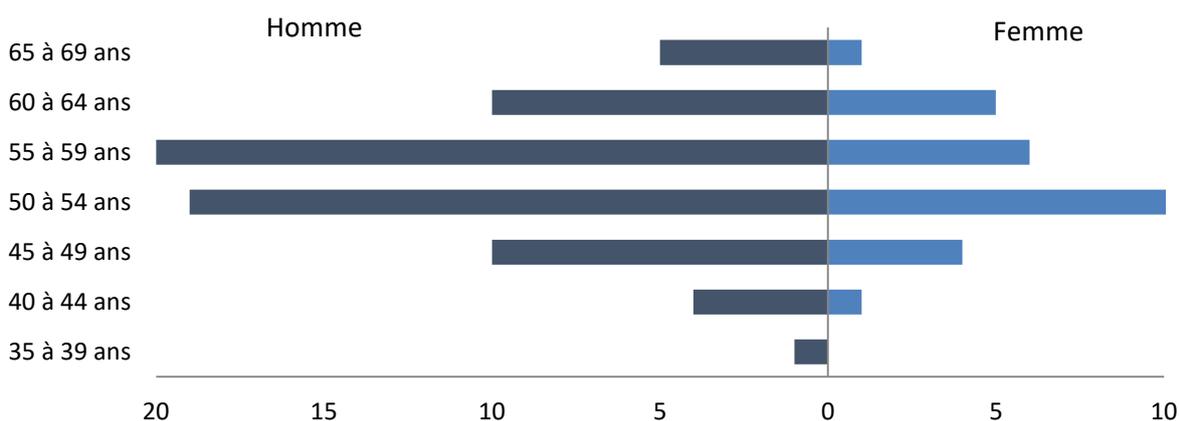


### Maître de conférences et professeurs des universités

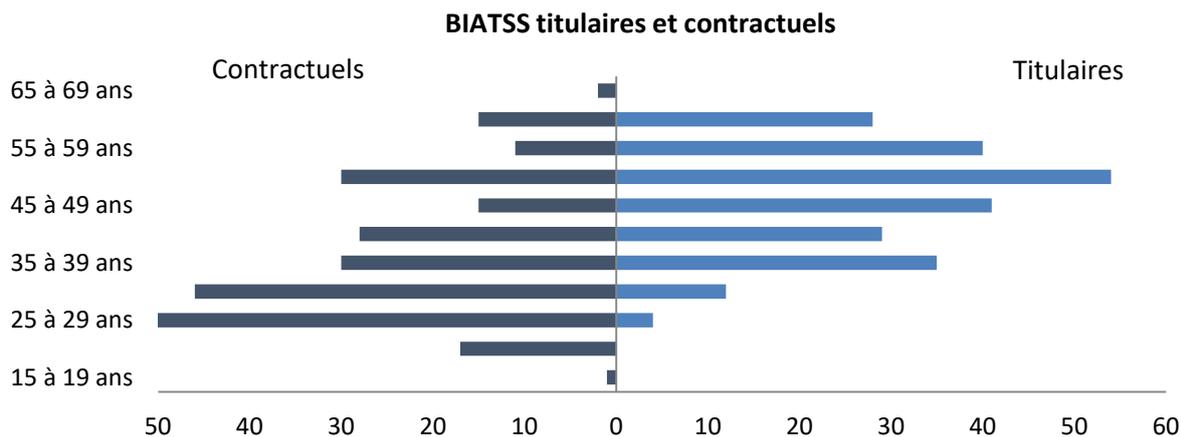


Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.

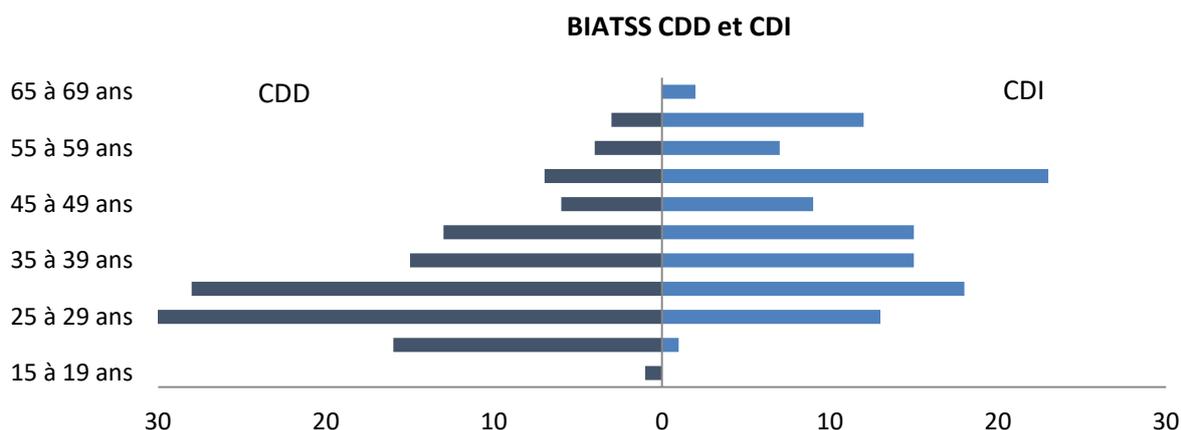
### Professeurs des universités par genre



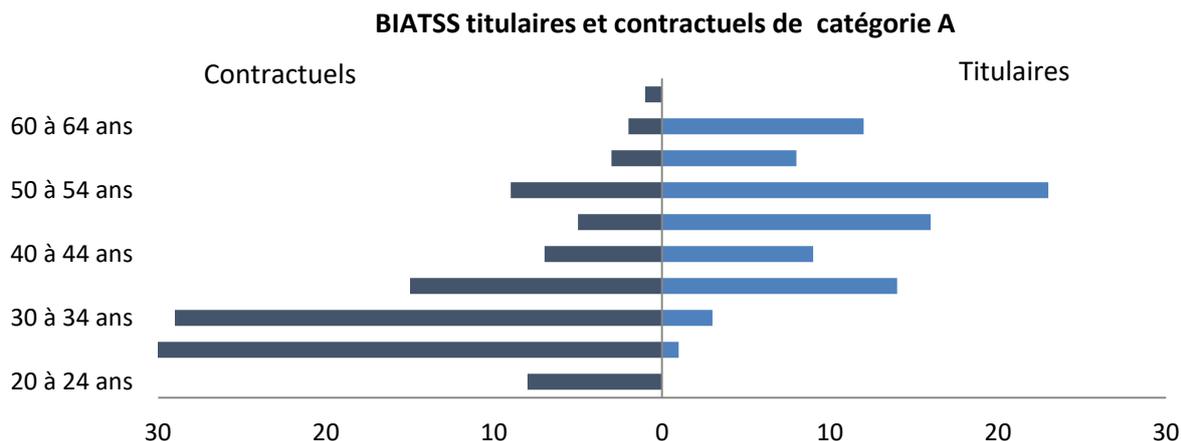
Les professeurs des universités hommes sont plus représentés dans toutes les tranches d'âge et plus spécifiquement entre 55 et 59 ans avec 12 hommes de plus que de femmes.



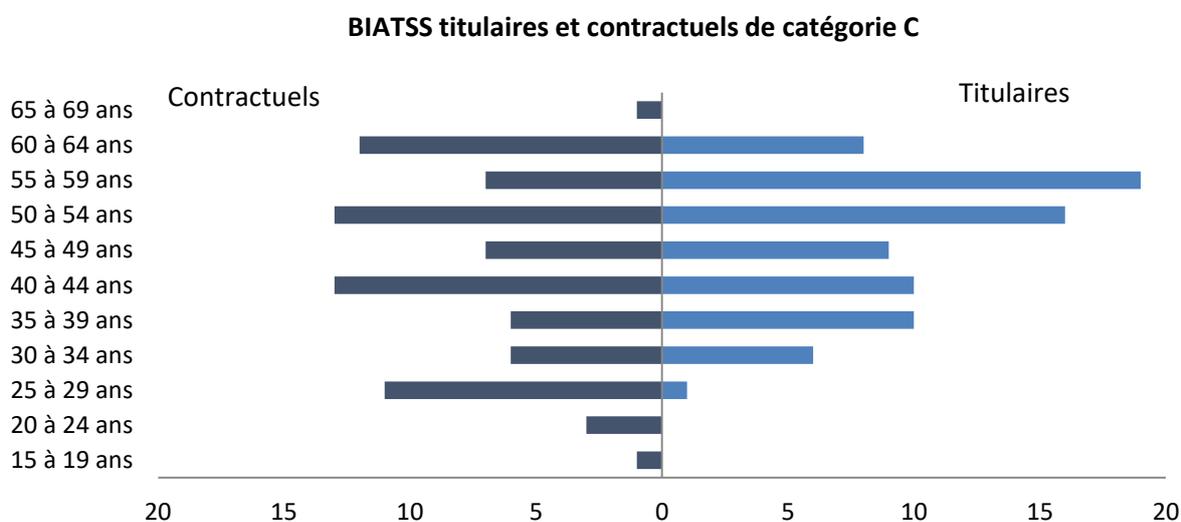
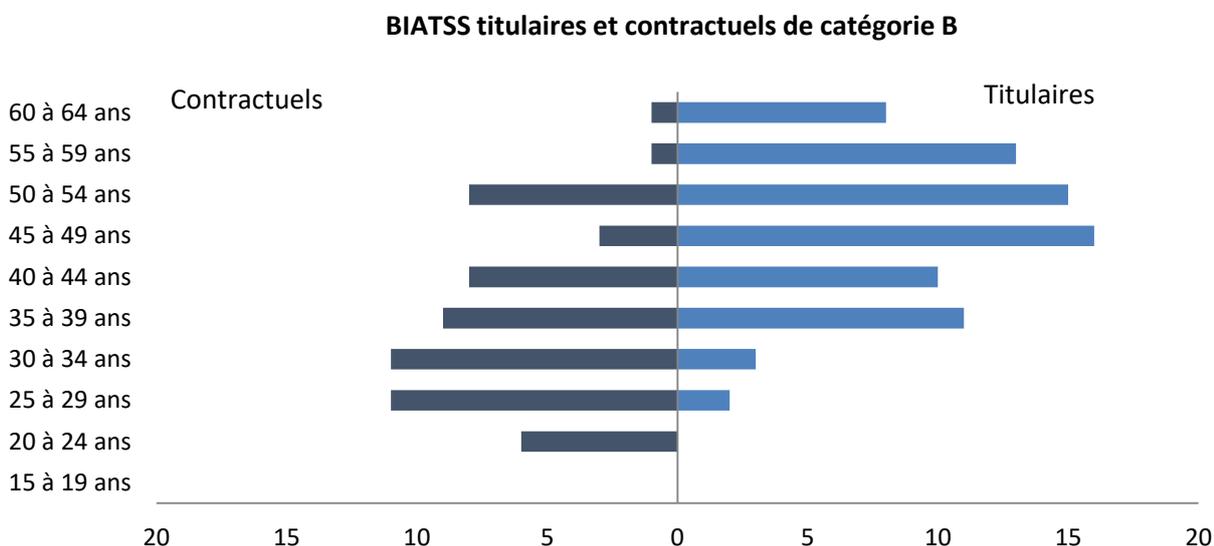
59% des BIATSS contractuels ont moins de 39 ans (147,5 agents) avec un pic de 25 à 29 ans, soit 53,5 agents. Les BIATSS titulaires présente un pic de 45 à 59 ans, soit 135 agents (56% de la population).



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes. 75% des BIATSS contractuels CDD ont moins de 39 ans (100,5 agents), alors que 59% des BIATSS CDI ont plus de 39 ans (68 agents).



La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A est relativement équilibrée contrairement à celle des contractuels où plus de la moitié ont moins de 34 ans (62% de la population, soit 68,5 agents), période correspondant au début de carrière de jeunes diplômés.





**Mouvements, promotions et concours**

## 1. Mouvement des personnels

151 arrivées et 186 départs

Le taux de rotation en 2022 est de 14,9%

### a. Arrivées et sorties de l'UHA

Les mouvements des personnels correspondent aux entrées et aux sorties de l'établissement. Un agent qui change de type de contrat est également considéré comme une sortie dans son ancien contrat et une entrée dans son nouveau contrat (par exemple : passage d'un contrat d'apprentissage à un contrat BIATSS ou d'un contrat d'ATER à un contrat de post-doctorant). Un contractuel de l'UHA titularisé en 2022 n'apparaît pas dans les arrivées et sorties de l'UHA, il est comptabilisé dans la rubrique « Promotions ».

#### SYNTHESE DES ARRIVEES ET SORTIES PAR POPULATION, STATUT, FILIERE ET CATEGORIE

	Arrivée 2022			Départ 2022			2021		2020	
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ
<b>Enseignant</b>	<b>11</b>	<b>51,5</b>	<b>62,5</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>82</b>	<b>75</b>	<b>63</b>	<b>65</b>	<b>63</b>
Chercheur	0	24	24	0	37	37	30	23	24	27
Ens-chercheur	8	19,5	27,5	13	20	33	30	29	29	25
Enseignant	3	8	11	8	4	12	15	11	12	11
<b>BIATSS</b>	<b>8</b>	<b>80,5</b>	<b>88,5</b>	<b>22</b>	<b>82</b>	<b>104</b>	<b>94</b>	<b>95</b>	<b>98</b>	<b>64</b>
Catégorie A	4	50,5	54,5	12	47	59	39	46	50	30
Catégorie B	1	13	14	7	16	23	28	21	21	19
Catégorie C	3	17	20	3	19	22	27	28	27	15
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>132</b>	<b>151</b>	<b>43</b>	<b>143</b>	<b>186</b>	<b>169</b>	<b>158</b>	<b>163</b>	<b>127</b>

Le nombre d'arrivée est en diminution par rapport aux années précédentes. A contrario, le nombre de départ est en augmentation.

#### TAUX DE RECRUTEMENT, DE DEPART ET DE ROTATION (HORS REINTEGRATION ET SORTIE PROVISOIRE)

	Titulaire	Contractuel	2022	2021	2020
Nombre d'arrivées	18	131	149	165	151
Nombre de départs	29	141	170	148	119
Solde arrivées – départs	-11	-10	-21	17	32
Effectif moyen permanent*	687,84	357,01	1 044,85	1 044,19	1 028,54
Effectif au 31 décembre de l'année N	686	368	1 054	1 089	1 079
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	710	379	1 089	1 079	1 044
Taux de recrutement	2,6%	36,7%	14,3%	15,8%	14,7%
Taux de départ	4,2%	39,5%	16,3%	14,2%	11,6%
Taux de rotation	3,4%	36,4%	14,9%	14,4%	12,7%

\* L'effectif moyen permanent correspond à la moyenne annuelle ETPT (source : OREMS-RCE)

Les arrivées et départs n'intègrent ni les réintégrations (2), ni les départs provisoires (16).

**Solde arrivée – départ** : Le solde total d'arrivées et de départs est négatif (-21).

**Taux de recrutement** = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 14,3%

**Taux de départ** = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 16,3%

**Taux de rotation** = (Somme des entrées + sorties 2022) / (somme des effectifs au 31 décembre 2022 et 2021) = 14,9%

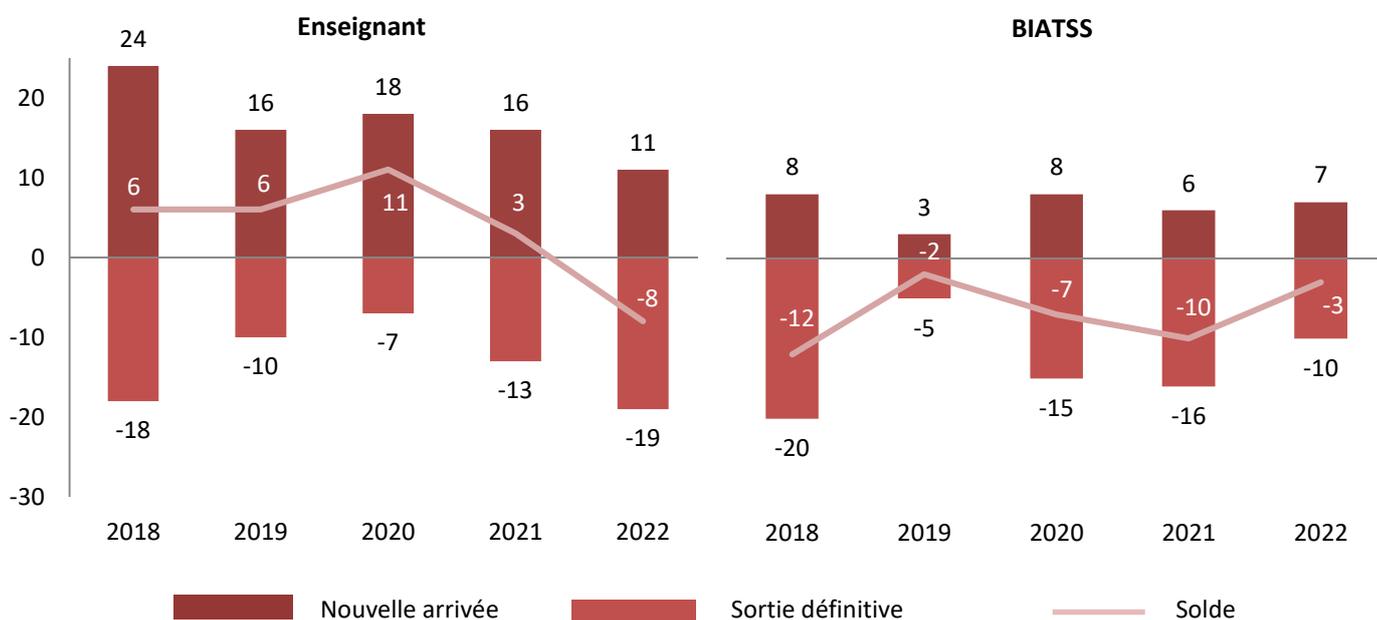
Le taux de rotation ou « turnover » indique que 14,9% de l'effectif 2022 est différent de l'effectif au 31 décembre 2021, soit 149 arrivées et 170 départs courant 2022. Le taux de rotation des titulaires est 10,7 fois plus faible que celui des contractuels (respectivement 3,4% et 36,4%), ce qui s'explique par le statut des agents.

## b. Mouvement des personnels titulaires

### HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2018			2019			2020			2021			2022		
	Ens	BIATSS		Ens	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens	BIATSS	
<b>Arrivée</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>
Nouvelle arrivée	24	8	32	16	3	19	18	8	26	16	6	22	11	7	18
Réintégration	1	3	4	2	2	4	3	7	10	1	3	4	0	1	1
<b>Sortie</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>
Définitive	18	20	38	10	5	15	7	15	22	13	16	29	19	10	29
Provisoire	3	4	7	2	8	10	2	6	8	3	7	10	2	12	14
<b>Solde</b>	<b>4</b>	<b>-13</b>	<b>-9</b>	<b>6</b>	<b>-8</b>	<b>-2</b>	<b>12</b>	<b>-6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-14</b>	<b>-13</b>	<b>-10</b>	<b>-14</b>	<b>-24</b>

### HISTORIQUE : ARRIVEES NOUVELLES ET DEPARTS DEFINITIFS (HORS REINTEGRATIONS ET SORTIES PROVISOIRES)



- *Arrivées*

**REPARTITION DES ARRIVEES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS**

	Entrée	Réintégration	Total	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Professeur des universités	1		1	1	1
Maître de conférences	7		7	9	12
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
Professeur agrégé				4	1
Professeur certifié	2		2	2	6
P.L.P	1		1		
Professeur EPS				1	1
<b>BIATSS</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>15</b>
<b>ITRF</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
IR-R CNRS	1		1		
Ingénieur d'études	1		1	1	4
Assistant ingénieur		1	1		2
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Technicien	1		1	3	2
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Adjoint technique	2		2		3
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Attaché administratif				1	
Agent comptable				1	
Directeur général des services				1	
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Secrétaire administratif					
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Adjoint administratif				1	1
<b>BIB</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Conservateur des bibliothèques	1		1		1
Bibliothécaire				1	
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé					1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Magasinier	1		1	0	1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

**MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total	2021	2020
	H	F	Total	H	F	Total			
<b>Entrée</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>26</b>
Affectation dans l'enseignement supérieur	1	2	3				3	6	7
Concours	5	3	8	2			10	9	12
Détachement				4	4		4	4	3
Mutation				1	1		1	3	4
<b>Réintégration</b>				<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Retour de congé*				1	1		1		6
Retour de détachement								2	2
Retour de délégation									1
Retour de disponibilité								2	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>36</b>

\* Le retour de congé comprend le congé Longue Maladie, congé Longue Durée et congé Parental

**MOTIF DE DEPART PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total	2021	2020
	H	F	Total	H	F	Total			
<b>Sortie définitive</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>22</b>
Mutation sortante	3	2	5		1	1	6	4	3
Retraite	9	2	11	5	3	8	19	21	18
Fin de fonction								4	1
Fin de détachement	2		2		1	1	3		
Décès	1		1				1		
<b>Sortie provisoire</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
Disponibilité	1		1	5	2	7	8	3	4
Détachement sortant	1		1	1	2	3	4	4	4
Intégration ENSSIB					1	1	1		
Départ de congé*				1		1	1		
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>30</b>

\* Le départ de congé comprend le congé Longue Maladie et congé Parental

- *Départ*

**REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE ET PAR CORPS**

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>9</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>6</b>
Professeur des universités	3		3	6	3
Maître de conférences	8	2	10	4	3
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
Professeur agrégé	3		3	3	3
Professeur certifié	5		5	3	
<b>BIATSS</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>21</b>
<b>ITRF</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>15</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Ingénieur de recherche	1	1	2	1	1
Ingénieur d'études	2	3	5	5	7
Assistant ingénieur		3	3	4	2
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Technicien	1	3	4	1	5
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Adjoint technique	3		3	5	5
<b>AENES</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
Attaché administratif	1		1	1	
Agent comptable				1	
Directeur général des services				1	
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Secrétaire administratif	2		2	1	2
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Adjoint administratif				3	1
<b>BIB</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Conservateur des bibliothèques		1	1		2
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
Bibliothécaire assistant spécialisé		1	1		
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Magasinier					1
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>30</b>

### c. Mouvement des personnels contractuels

#### • Arrivée

##### REPARTITION DES ARRIVEES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>29</b>	<b>22,5</b>	<b>51,5</b>	<b>58</b>	<b>44</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
Doctorant contractuel	14	5	19	22	18
Post-doctorant	3	2	5	8	6
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>8</b>	<b>11,5</b>	<b>19,5</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
ATER	5	6,5	11,5	13	11
Enseignant-chercheur	1	3	4	5	2
Chaire professeur junior		2	2		
MCF associés Mi-temps	2		2	2	3
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
Lecteur	1		1	3	2
CDD enseignant	3	4	7	5	2
<b>BIATSS</b>	<b>36</b>	<b>44,5</b>	<b>80,5</b>	<b>85</b>	<b>83</b>
Contractuel de catégorie A	26	24,5	50,5	34	43
Contractuel de catégorie B	4	9	13	25	18
Contractuel de catégorie C	6	11	17	26	22
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>67</b>	<b>132</b>	<b>143</b>	<b>127</b>

Le nombre d'arrivée a diminué de 8%, soit 9 agents par rapport à 2021.

En 2022, l'UHA a recruté 1 contractuel dans le cadre d'un emploi aidé et 4 apprentis.

38% des recrutements de contractuels BIATSS de catégorie A sont affectés dans un laboratoire de recherche.

#### • Départ

##### REPARTITION DES DEPARTS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>27</b>	<b>34</b>	<b>61</b>	<b>47</b>	<b>54</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
Doctorant contractuel	12	17	29	14	21
Post-doctorant	3	5	8	9	6
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
ATER	7	6	13	14	17
Enseignant-chercheur	3	2	5	2	2
MCF associés Mi-temps	1	1	2	3	
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
Lecteur		1	1	3	4
CDD enseignant	1	2	3	2	4
<b>BIATSS</b>	<b>25</b>	<b>57</b>	<b>82</b>	<b>72</b>	<b>43</b>
Contractuel de catégorie A	18	29	47	33	18
Contractuel de catégorie B	3	13	16	19	12
Contractuel de catégorie C	4	15	19	20	13
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>91</b>	<b>143</b>	<b>119</b>	<b>97</b>

61% des départs de contractuels enseignants sont des contractuels de recherche dont 29 doctorants contractuels.

57% des départs de contractuels BIATSS sont de catégorie A.

## 2. Promotion des personnels

50 tableaux d'avancement (34 enseignants et 16 BIATSS)

5 listes d'aptitude

1 examen professionnel

### a. Synthèse des promotions

Les promotions répertoriées concernent les personnels en poste à l'UHA avant leur promotion.

Les personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants du second degré bénéficient d'avancement d'échelon et peuvent bénéficier d'un changement de grade ou de corps. Les modalités d'évolution de carrière sont différentes selon les populations.

#### NOMBRE DE PROMOTIONS PAR CHANGEMENT DE CORPS ET DE GRADE

	Changement de corps		Changement de grade		
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille
<b>Enseignant</b>	6	0	34	0	0
Ens-chercheur	6		27		
Enseignant			7		
<b>BIATSS</b>	0	5	16	1	3
<b>Titulaire</b>	0	5	16	1	0
Filière ITRF		3	11	1	
Filière AENES		2	4		
Filière BIB			1		
<b>Contractuel</b>	0	0	0	0	3
<b>Total</b>	6	5	50	1	3

65 agents, dont 40 enseignants et 25 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2022, soit 6% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

### b. Changement de corps

#### • *Concours*

#### NOMBRE DE CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES SUR CONCOURS

	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	4	2	6
<b>Enseignant-chercheur</b>	4	2	6
Professeur des universités	4	2	6
<b>BIATSS</b>	0	0	0
<b>Total</b>	4	2	6

Les agents promus dans le corps des professeurs des universités sont issus d'un endorecrutement.

- *Liste d'aptitude*

**Enseignants**

Il n'existe pas de liste d'aptitude pour la filière des enseignants-chercheurs.

Pour les enseignants du second degré, sur 13 professeurs certifiés promouvables (8 femmes et 5 hommes), aucun n'a été promu en 2022.

**Personnels BIATSS**

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>65</b>	<b>86</b>	<b>151</b>	<b>2%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>99</b>	<b>2%</b>
Ingénieur de recherche			0	20	14	34	0%
Ingénieur d'études		1	1	9	5	14	7%
Assistant ingénieur		1	1	21	30	51	2%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>37</b>	<b>52</b>	<b>2%</b>
Technicien		1	1	15	37	52	2%
<b>Filière AENES</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>6%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0%</b>
Attaché d'administration			0		16	16	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
Secrétaire administratif		2	2	1	19	20	10%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>
Conservateur			0	0	2	2	0%
Bibliothécaire			0	3	4	7	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé			0	4	3	7	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>130</b>	<b>203</b>	<b>2%</b>

### c. Avancement de grade

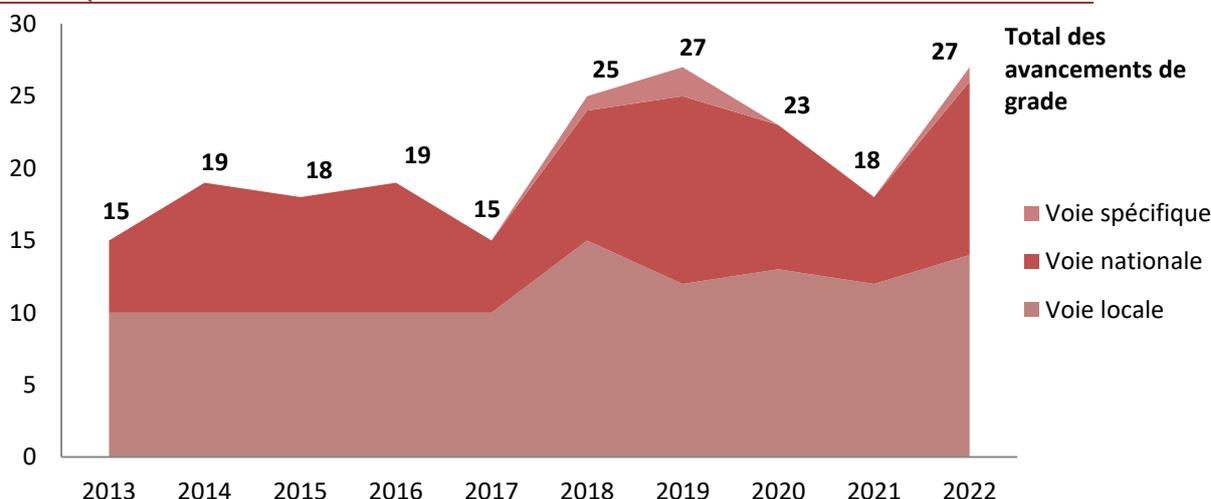
#### • Tableau d'avancement

#### Enseignant-chercheur

#### AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Professeur des universités</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>26</b>	<b>87</b>	<b>6%</b>
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	1	1	2	12	6	18	11%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	2	2	4	22	9	31	13%
1 <sup>ère</sup> classe	4	2	6	27	11	38	16%
<b>Maître de conférences</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>33</b>	<b>86</b>	<b>14%</b>
Hors classe (hors échelon spécial)	7	3	10	42	26	68	15%
Echelon spécial	3	2	5	11	7	18	28%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>114</b>	<b>59</b>	<b>173</b>	<b>16%</b>

#### HISTORIQUE DES AVANCEMENTS DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR VOIE D'AVANCEMENT



#### POPULATION D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS UN GRADE DIFFÉRENT DU GRADE D'ENTRÉE DANS LE CORPS

	Effectif	Part de la population promue
<b>Professeur des universités</b>	<b>107</b>	<b>64%</b>
2 <sup>ème</sup> classe	39	
1 <sup>ère</sup> classe	35	33%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	23	21%
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	10	9%
<b>Maître de conférences</b>	<b>246</b>	<b>40%</b>
Classe normale	147	
Hors classe (hors échelon spécial)	79	32%
Echelon spécial	20	8%
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>47%</b>

64% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors que cette proportion est 1,6 fois moins importante dans le corps des maîtres de conférences (40%).

**Enseignant du second degré**

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Professeur agrégé</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>8%</b>
Classe exceptionnelle	1	0	1	8	1	9	11%
Hors classe	0	1	1	12	5	17	6%
<b>Professeur certifié</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>20%</b>
Echelon spécial	4	0	4	11	1	12	33%
Classe exceptionnelle	1	0	1	3	2	5	20%
Hors classe	0	0	0	4	4	8	0%
<b>Prof. lycée professionnel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
Classe exceptionnelle	0	0	0	0	1	1	0%
Hors classe	0	0	0	0	1	1	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>13%</b>

**Personnel BIATSS**

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>33</b>	<b>56</b>	<b>20%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>5%</b>
IGR hors classe échelon spécial			0	1	1	2	0%
IGR hors classe			0	2		2	0%
IGR 1 <sup>ère</sup> classe			0	1	1	2	0%
IGE hors classe		1	1	7	6	13	8%
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>
TECH classe exceptionnelle		1	1	3	3	6	17%
TECH classe supérieure	1	2	3	5	6	11	27%
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>30%</b>
ATRF principal 1 <sup>ère</sup> classe	1	2	3	2	11	13	23%
ATRF principal 2 <sup>ème</sup> classe	1	2	3	2	5	7	43%
<b>Filière AENES</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>17%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Attaché principal			0	1		1	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>13%</b>
SAENES classe exceptionnelle		1	1		3	3	33%
SAENES classe supérieure			0		5	5	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>21%</b>
ADJAENES principal 1 <sup>ère</sup> classe		3	3		14	14	21%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>14%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Conservateur en chef			0		1	1	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
BIBAS Classe exceptionnelle			0	2		2	0%
BIBAS Classe supérieure		1	1		1	1	100%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
Magasinier PR 1 <sup>ère</sup> classe			0		1	1	0%
Magasinier PR 2 <sup>ème</sup> classe			0		2	2	0%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>60</b>	<b>86</b>	<b>19%</b>

- *Examen professionnel*

**EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS**

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% Promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>2%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>
IGR hors classe			0	5	1	6	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>0%</b>
TECH classe exceptionnelle			0	3	4	7	0%
TECH classe supérieure			0	8	17	25	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>13%</b>
ATRF principal 2ème classe		1	1	2	6	8	13%
<b>Filière AENES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>
Attaché principal			0	2	3	5	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>0%</b>
SAENES classe exceptionnelle			0		1	1	0%
SAENES classe supérieure			0		11	11	0%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
BIB hors classe			0		1	1	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
BIBAS classe exceptionnelle			0			2	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>44</b>	<b>66</b>	<b>2%</b>

**d. Changement de grille**

Les grilles de contractuels votées par le Conseil d'Administration de l'UHA du 19 décembre 2006, définissent 3 grades de catégorie A (A3, A2 et A1 par ordre croissant), 1 grade de catégorie B et 2 grades de catégorie C (C2 et C1 par ordre croissant). L'UHA a instauré une campagne annuelle de changement de grille.

Sur 8 dossiers déposés en 2022, (par 4 hommes et 4 femmes), 3 agents ont changé de grille dont 2 hommes et 1 femme. 1 agent est passé de la grille C2 à C1, 1 agent de la grille C1 à B et 1 agent de B à A3.

### 3. Organisation des concours et des recrutements

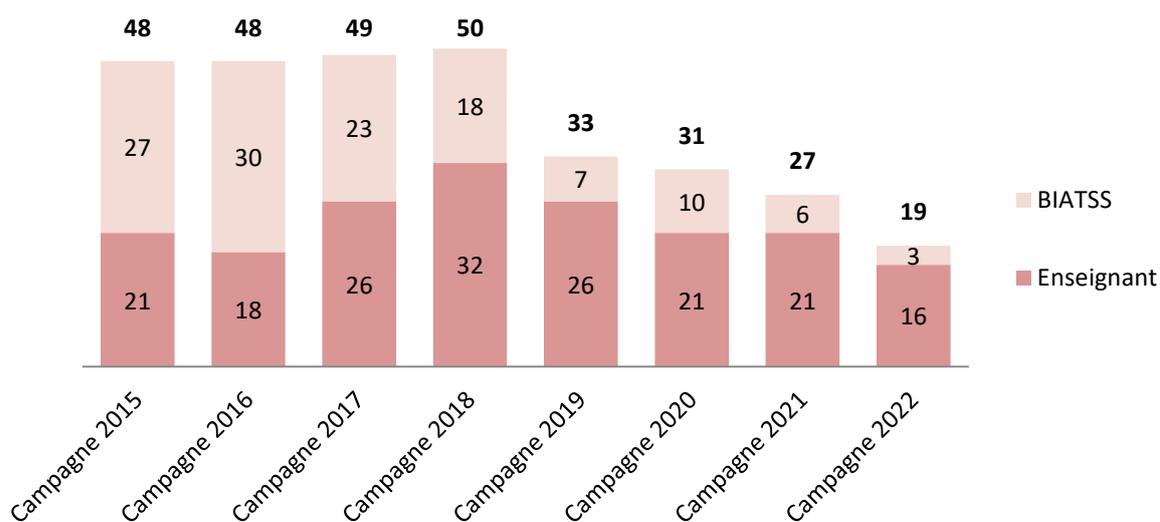
L'UHA a ouvert 19 concours et compte 18 lauréats

37% des lauréats sont des candidats locaux

#### a. Campagne d'emplois des titulaires

**HISTORIQUE DES CONCOURS DE TITULAIRES PUBLIES PAR CAMPAGNE D'EMPLOI** (source ATRIA)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Enseignant</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Professeur des universités	8	6	5	5	9	1	5	3
Maître de conférences	8	9	15	12	10	11	8	8
Chaires de professeur junior								2
<b>Second degré</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
<b>BIATSS</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
<b>ITRF</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Catégorie A	4	7	5	6	4	7	4	1
Catégorie B	5	7	6	3	1	1		
Catégorie C	16	15	9	8	2			
<b>AENES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A								
Catégorie B								
Catégorie C	1		1					
<b>BIB</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Catégorie A				1			1	1
Catégorie B						1		
Catégorie C	1	1				1	1	1
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>19</b>



Jusqu'à 2018, les concours ouverts au titre du dispositif Sauvadet sont inclus dans les concours BIATSS.

## b. Candidats et lauréats

### NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS, ADMISSIBLES, PRESENTS A L'ADMISSION ET ADMIS PAR POPULATION

	Concours	Inscrits			Admissibles			Présents à l'admission			Candidat admis			Infructueux
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Enseignant</b>	<b>16</b>	<b>135</b>	<b>98</b>	<b>233</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>86</b>	<b>36</b>	<b>33</b>	<b>69</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>1</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>13</b>	<b>118</b>	<b>86</b>	<b>204</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
PR	3	14	11	25	5	5	10	5	5	10	1	2	3	1
MCF	8	100	67	167	26	26	52	18	18	36	5	2	7	
CPJ*	2	4	8	12	3	3	6	3	2	5	0	2	2	
<b>Second degré</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>										<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
<b>ITRF</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
Catégorie A	1	7	1	8	6	0	6	1	0	1	1	0	1	
<b>BIB</b>	<b>2</b>										<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	
Catégorie A	1	Information non disponible									0	1	1	
Catégorie C	1	5	6	11	2	4	6	2	3	5	0	1	1	
<b>Total</b>	<b>19</b>										<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>1</b>

\* Chaire de professeur junior

Le poste de catégorie C BIB est un recrutement sans concours pour l'accès à l'emploi public par la voie contractuelle pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

## c. Jurys de concours et examens professionnels

Il s'agit des concours organisés par l'UHA, indépendamment de l'affectation des postes.

### PART DES FEMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET PART DES FEMMES PRESIDENTES

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
<b>Enseignant</b>	<b>51%</b>	<b>43%</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>51%</b>	<b>55%</b>
Professeur des universités	50%	33%
Maître de conférences	51%	63%
<b>Second degré</b>	<b>50%</b>	<b>0%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>47%</b>	<b>86%</b>
Catégorie A	39%	75%
Catégorie C	58%	100%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>57%</b>

## 4. Mobilité des personnels

### a. Conseil mobilité-carrière

A l'UHA, une conseillère mobilité-carrière se tient à disposition des agents pour toutes les questions relatives à la carrière, la mobilité ou l'évolution professionnelle.

En 2022, 24 agents dont 23 personnels BIATSS et 1 enseignant ont été accompagnés notamment dans le cadre d'un projet de formation (5 agents), d'un bilan de compétences (6 agents), de soutien financier ou de VAE (5 agents) et dans le cadre de conseil dans l'évolution de carrière ou d'un parcours accompagnés (8 agents).

### b. Mobilité interne

**13 agents** ont changé de service en 2022. Ce sont exclusivement des personnels BIATSS (5 catégorie A, 4 catégorie B et 4 catégorie C).

### c. Taux de mobilité des personnels titulaires

Conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017, la mobilité est déclinée en plusieurs taux complémentaires.

- **Taux de mobilité de l'effectif titulaire**

Il s'agit du ratio des personnels titulaires en mobilité sur l'effectif au 31 décembre, soit 686 agents.

Un agent peut être concerné par plusieurs types de mobilité, par exemple par la mobilité catégorielle lors d'un changement de catégorie statutaire qui fait suite à la réussite d'un concours hors UHA, comptabilisé également en mobilité géographique.

#### **Mobilité géographique :**

23 agents sont en mobilité géographique (13 femmes et 10 hommes) dont 16 entrants et 7 sortants, soit un taux de **3,3%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 17 enseignants et 6 BIATSS.

#### **Mobilité catégorielle :**

4 agents BIATSS (4 femmes) ont bénéficié d'une mobilité catégorielle, soit un taux de **0,6%**. 1 agent est passé de catégorie B à A et 3 agents de catégorie C à B.

#### **Mobilité statutaire :**

16 agents composés de 14 BIATSS et 2 enseignants sont en situation de mobilité statutaire (soit 8 femmes et 8 hommes), ce qui correspond à un taux de **2,3%**. 9 mobilités statutaires sont issues d'une disponibilité, 5 d'un détachement et 2 d'un congé (maladie ou parental).

#### **Mobilité structurelle :**

5 agents BIATSS (4 hommes et 1 femme) ont changé de ministère en raison d'un détachement, soit **0,7%** des titulaires.

- **Taux de mobilité entrante et sortante des personnels titulaires promus**

L'UHA compte 72 promotions de titulaires (37 femmes et 35 hommes) prenant la forme de réussites de concours, ou d'avancements de corps et de grade, soit un taux de 10,5% des personnels titulaires.

**PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS**

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des lauréats locaux
<b>Enseignants</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>35%</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>43%</b>
Professeur des universités	6	1	7	86%
Maître de conférences		7	7	0%
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
Catégorie A	1	1	2	50%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>37%</b>

En 2022, sur 19 agents lauréats, 7 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 37% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux est supérieure de 5 points par rapport à celle de 2021.

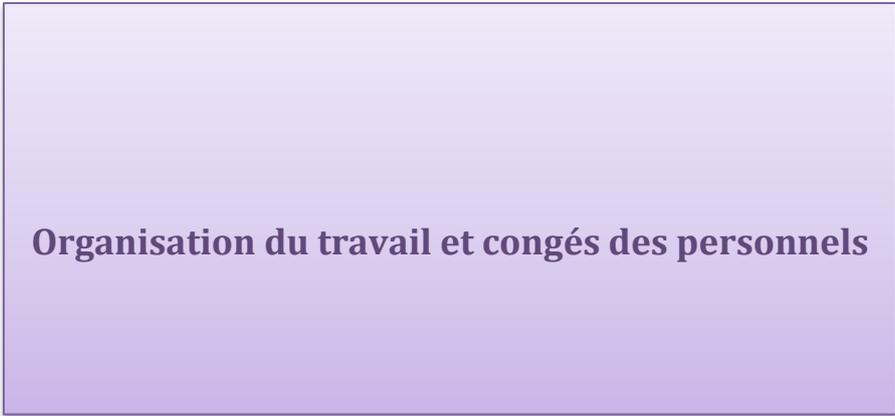
**d. Publication des offres d'emplois BIATSS**

En 2022, l'UHA a publié 75 offres d'emplois. Ces dernières sont diffusées systématiquement sur le site internet de l'UHA et sur le portail du contrat site intitulé « Travailler dans l'enseignement supérieur en Alsace ».

Selon le profil, l'UHA publie également ses offres d'emplois en interne (40) et sur la Place de l'emploi public (67).

**PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOIS BIATSS PAR CANAL DE RECRUTEMENT**

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	75
Portail du contrat de site alsacien	75
Place de l'Emploi Public	67
Pôle Emploi	66
Publication interne	40
APEC	20
CAP Emploi	15
Indeed	7



**Organisation du travail et congés des personnels**

## 1. Horaires de travail

**Pour le personnel BIATSS :**  
**Temps de travail hebdomadaire : 37h30**  
**50 jours de congés et RTT**

### a. Personnel BIATSS

Le personnel BIATSS effectue 37h30 hebdomadaires sur une base de 7h30 par jour. Les durées de travail sont proratisées selon la quotité de temps de travail des agents. Les plages de présence obligatoire sont définies de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30. La pause méridienne obligatoire est de 45 minutes minimum. A l’UHA, seuls les agents d’entretien sont concernés par des horaires de travail atypiques.

Les agents disposent de 50 jours de congés et de réduction du temps de travail (RTT) calculé sur une année universitaire, dont 1 jour de solidarité travaillé. Les agents bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires du fait du régime spécial en Alsace et en Moselle (le 26 décembre et le vendredi Saint avant Pâques). Les congés calculés sur une année universitaire correspondent à des périodes de fermeture de l’établissement définies tous les ans par le Conseil d’Administration sur proposition du Comité Technique (CT). En 2021-2022, l’établissement était fermé 10 jours entre fin décembre et début janvier et 3 semaines entre fin juillet et début août. Le reste des congés est fixé individuellement en accord avec le supérieur hiérarchique, en fonction de l’activité du service et des nécessités du service.

### b. Personnel enseignant

Le temps de travail annuel des enseignants et enseignants-chercheurs est comptabilisé en heures équivalent TD. Les obligations statutaires varient selon les statuts. Pour les enseignants-chercheurs, le temps de travail se compose pour moitié de l’activité d’enseignement et pour moitié de l’activité de recherche.

Les services d’enseignement sont répartis en cours magistraux (CM), en travaux dirigés (TD) et en travaux pratiques (TP) selon l’équivalence suivante : 1 CM = 1,5 TD, 1 TP = 1 TD dans le service statutaire (hors lecteurs) et 1 TP = 2/3 TD au-delà du service statutaire. Le nombre d’heures correspond aux enseignements en présence d’étudiants auxquels s’ajoutent la préparation et le contrôle des connaissances. Les autres activités pédagogiques telles que le suivi de stage ou l’enseignement à distance sont définis dans le référentiel d’équivalences horaires voté par le CA. On considère qu’une heure d’enseignement (heure équivalent TD) équivaut à 4,2 heures de travail effectif.

Enseignement		Recherche
<b>Chercheur</b>		
Doctorant	Pas d’enseignement (hors mission d’enseignement et vacations des doctorants)	100% de leur temps de travail
Post-doctorant		
Chercheurs contractuel		
<b>Enseignant-chercheur</b>		
Enseignant-chercheur	192 heures équivalent TD	50% de leur temps de travail
Enseignant-chercheur contractuel	192 heures équivalent TD	
ATER 100%	192 heures équivalent TD	
PAST avec recherche	96 heures équivalent TD	
<b>Enseignant</b>		
Enseignant du second de degré	384 heures équivalent TD	Pas de recherche
Enseignant contractuel	384 heures équivalent TD	
Lecteur	200 heures équivalent TD	
PAST sans recherche	192 heures équivalent TD	

## 2. Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, en utilisant les technologies de la communication.

A l'UHA, la mise en œuvre du télétravail, explicitée dans une charte validée par le CA en 2020 et mis à jour en 2022, s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant les mêmes exigences de continuité de qualité du service public. Il repose sur une confiance mutuelle entre les agents qui s'y engagent et leurs supérieurs hiérarchiques.

Il concerne exclusivement les personnels BIATSS (titulaires ou contractuels) qui peuvent exercer une partie de leur activité en télétravail si cette activité peut être réalisée à distance aux moyens d'outils informatiques. A l'UHA, le télétravail est accessible aux agents à temps plein et ceux dont la quotité de travail est supérieure ou égale à 80 %. En 2022, il n'est ouvert qu'aux agents ayant un an d'ancienneté minimum dans la fonction.

Du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 31 décembre 2022, 282 agents sont en télétravail et bénéficient, au maximum, de 3 jours de télétravail par semaine (fixes ou flottants) dans le cadre de la campagne de télétravail 2022/2023.

### AGENTS BIATSS EN TELETRAVAIL PAR GENRE ET CATEGORIE

	H	F	2022	2021	2020
Catégorie A	45	75	120	86	35
Catégorie B	20	76	96	68	36
Catégorie C	4	62	66	43	16
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>213</b>	<b>282</b>	<b>197</b>	<b>87</b>

### AGENTS EN TELETRAVAIL PAR TRANCHE D'AGE

	2022		2021		2020	
	Nombre d'agent	Répartition	Nombre d'agent	Répartition	Nombre d'agent	Répartition
29 ans et moins	32	11%	24	12%	9	10%
30 à 39 ans	83	29%	53	27%	24	28%
40 à 49 ans	75	27%	64	33%	25	29%
50 ans et plus	92	33%	56	28%	29	33%
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>100%</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

### NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE EN 2022

Nombre de jour(s) de télétravail	Nombre d'agents
1 jour fixe	11
1 jour fixe et 40 jours flottants	103
2 jours fixes	15
2 jours fixes et 20 jours flottants	42
3 jours fixes	16
5 jours fixes	1
80 jours flottants	94
<b>Total</b>	<b>282</b>

### 3. Temps de travail

97% des postes sont proposés à temps complet

En 2022, 7% des agents sont à temps partiel, dont 86% sont des femmes

La quotité de travail à temps partiel la plus fréquente est 80%, rémunérée à 85,7%

Le temps complet est la quotité de travail classique. Les agents titulaires sont tous sur des postes à temps complet.

Le temps incomplet est imposé par l'établissement lors de certains recrutements en fonction de l'activité du poste. Par définition, les contrats de PAST sont à mi-temps.

Le temps partiel est à l'initiative de l'agent. Il peut être accordé sur autorisation ou de droit, selon les motifs suivants :

Motif du temps partiel	Modalité
<b>Situation de handicap</b>	Accordé de droit
<b>Invalidité</b>	Accordé de droit
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	Accordé de droit, après avis d'un médecin expert
<b>Création ou reprise d'entreprise</b>	Accordé de droit
<b>Elever un enfant de moins de 3 ans</b>	Accordé de droit
<b>Elever un enfant adopté pendant les 3 ans suivant l'adoption de l'enfant</b>	Accordé de droit
<b>Soins au conjoint, enfant à charge, ascendant</b>	Accordé de droit
<b>Soins à un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans</b>	Accordé de droit
<b>Congé de solidarité familiale</b>	Accordé de droit, après accord de l'organisme d'assurance maladie de la personne accompagnée
<b>Autres motifs</b>	Accordé sur autorisation

#### PART DES AGENTS A TEMPS PLEIN, PARTIEL ET INCOMPLET SELON LE STATUT

	Répartition du temps de travail		
	Incomplet	Partiel	plein
<b>Enseignant</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>97%</b>
Titulaires		1%	99%
Contractuels	11%		89%
<b>BIATSS</b>	<b>5%</b>	<b>12%</b>	<b>83%</b>
Titulaires		19%	81%
Contractuels	9%	6%	85%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>90%</b>

Dans 97% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont 1,7 fois plus fréquents chez les personnels BIATSS (22 agents contre 13 enseignants). Les enseignants sont rarement à temps partiel (6 agents, soit 1%) alors que 63 agents, soit 12%, sont à temps partiel parmi les personnels BIATSS.

**REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR STATUT**

	Temps incomplet			Temps partiel			Temps plein			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Enseignant</b>	<b>9</b>	<b>4,5</b>	<b>13,5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>327</b>	<b>216</b>	<b>543</b>	<b>562,5</b>
<b>Titulaire</b>				<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>267</b>	<b>170</b>	<b>437</b>	<b>443</b>
60%					2	2				2
80%				2	2	4				4
100%							267	170	437	437
<b>Contractuel</b>	<b>9</b>	<b>4,5</b>	<b>13,5</b>				<b>60</b>	<b>46</b>	<b>106</b>	<b>119,5</b>
50%	9	4,5	13,5							13,5
100%							60	46	106	106
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>20,5</b>	<b>22,5</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>158</b>	<b>248</b>	<b>406</b>	<b>491,5</b>
<b>Titulaire</b>				<b>6</b>	<b>41</b>	<b>47</b>	<b>75</b>	<b>121</b>	<b>196</b>	<b>243</b>
50%				1	7	8				8
60%				1	1	2				2
70%				1	1	2				2
80%				2	29	31				31
90%				1	3	4				4
100%							75	121	196	196
<b>Contractuel</b>	<b>2</b>	<b>20,5</b>	<b>22,5</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>83</b>	<b>127</b>	<b>210</b>	<b>248,5</b>
50%	2	11,5	13,5	1	1	2				15,5
60%		1	1							1
80%		8	8	1	11	12				20
90%					2	2				2
100%							83	127	210	210
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>485</b>	<b>464</b>	<b>949</b>	<b>1 054</b>

Les femmes sont 5,9 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 2,3 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (53 agents) que les agents contractuels (16 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

**REPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITE DE TRAVAIL**

	Enseignant		BIATSS		Total 2022	Total 2021	Total 2020
	H	F	H	F			
Quotité 50%	9	4,5	4	19,5	37	32	38
Quotité 60%		2	1	2	5	4	4
Quotité 70%			1	1	2	4	5
Quotité 80%	2	2	3	48	55	54	57
Quotité 90%			1	5	6	7	6
Quotité 100%	327	216	158	248	949	988	969
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>224,5</b>	<b>168</b>	<b>323,5</b>	<b>1 054</b>	<b>1 089</b>	<b>1 079</b>

**TEMPS PARTIELS PAR CATEGORIE ET PAR GENRE EN EFFECTIF**

	H	F	Total 2022	Total 2021	Total 2020
<b>Enseignant</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>BIATSS</b>	<b>8</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>62</b>	<b>64</b>
Catégorie A	1	15	16	15	17
Catégorie B	2	14	16	14	14
Catégorie C	5	26	31	33	33
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>69</b>	<b>65</b>	<b>68</b>

Au 31 décembre 2022, 7 agents (5 BIATSS et 2 enseignants) bénéficient d'un temps partiel thérapeutique dont 4 à 50%, 2 à 60% et 1 à 80%.

**EFFECTIF REPARTIS PAR QUOTITE DE TRAVAIL, GENRE ET TRANCHE D'AGE**

Tranche d'âge	Genre	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total
19 à 24 ans	Hommes	1					18	19
	Femmes	1					12	13
	<b>Total</b>	<b>2</b>					<b>30</b>	<b>32</b>
25 à 29 ans	Hommes						50	50
	Femmes				2		57	59
	<b>Total</b>				<b>2</b>		<b>107</b>	<b>109</b>
30 à 34 ans	Hommes						49	49
	Femmes	1			6		49	56
	<b>Total</b>	<b>1</b>			<b>6</b>		<b>98</b>	<b>105</b>
35 à 39 ans	Hommes				1	1	47	49
	Femmes	2			15		44	61
	<b>Total</b>	<b>2</b>			<b>16</b>	<b>1</b>	<b>91</b>	<b>110</b>
40 à 44 ans	Hommes	3			2		48	53
	Femmes	4	1		7	1	60	73
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>108</b>	<b>126</b>
45 à 49 ans	Hommes	3					69	72
	Femmes	5		1	4	1	49	60
	<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>118</b>	<b>132</b>
50 à 54 ans	Hommes	1		1			81	83
	Femmes	7			7	2	87	103
	<b>Total</b>	<b>8</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>168</b>	<b>186</b>
55 à 59 ans	Hommes	3	1		1		62	67
	Femmes	2	3		5		59	69
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4</b>		<b>6</b>		<b>121</b>	<b>136</b>
60 à 64 ans	Hommes	2			1		53	56
	Femmes	1			4	1	43	49
	<b>Total</b>	<b>3</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>96</b>	<b>105</b>
65 à 69 ans	Hommes						8	8
	Femmes						5	5
	<b>Total</b>						<b>13</b>	<b>13</b>

#### 4. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS

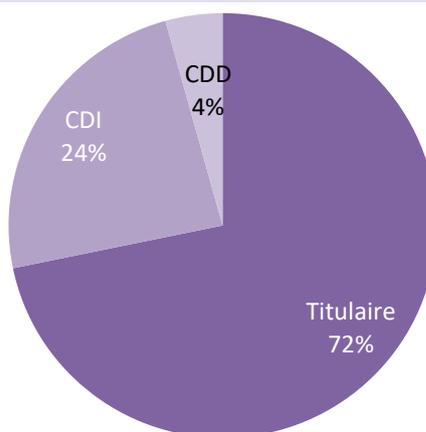
**43% de l'effectif BIATSS possède un CET**

**Sur un total de 3 640 jours de CET, 1 367 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option**

L'arrêté ministériel du 28 novembre 2018 abaisse le seuil ouvrant droit à option de 20 à 15 jours et revalorise les montants forfaitaires de 10 euros par catégorie.

##### BENEFICIAIRES D'UN COMPTE EPARGNE-TEMPS PAR CATEGORIE ET PAR STATUT

	H	F	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Catégorie A	38	50	88	87	85
Catégorie B	21	46	67	63	58
Catégorie C	12	42	54	55	51
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>138</b>	<b>209</b>	<b>205</b>	<b>194</b>



En 2022, 209 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 43% des personnels BIATSS (+3 points par rapport à 2021). Proportionnellement, les agents de catégorie A (45%) et B (49%) sont les plus nombreux à détenir un CET. Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre est titulaire (72%) soit 150 agents

##### ALIMENTATION DU CET (EN NOMBRE D'AGENTS)

	H	F	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Catégorie A	22	21	43	60	60
Catégorie B	12	22	34	42	40
Catégorie C	7	14	21	34	29
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>57</b>	<b>98</b>	<b>136</b>	<b>129</b>

En 2022, 47% des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 770 jours, ce qui représente une moyenne de 7,9 jours par agent.

### DROIT D'OPTION (EN NOMBRE DE JOURS)

Nombre de jours	H	F	2022	2021	2020
<b>Inférieur à 15 jours</b>	<b>822</b>	<b>1 451</b>	<b>2 273</b>	<b>2 348</b>	<b>2 210</b>
Maintien dans le CET ou congés	822	1 451	2 273	2 348	2 210
<b>Option au-delà de 15 jours</b>	<b>518</b>	<b>849</b>	<b>1 367</b>	<b>1 465</b>	<b>1 280</b>
Maintien dans le CET ou congés	249	594	843	890	784
Indemnisation	230	229	459	533	465
RAFP	39	26	65	42	31
<b>Total CET</b>	<b>1 340</b>	<b>2 300</b>	<b>3 640</b>	<b>3 813</b>	<b>3 490</b>

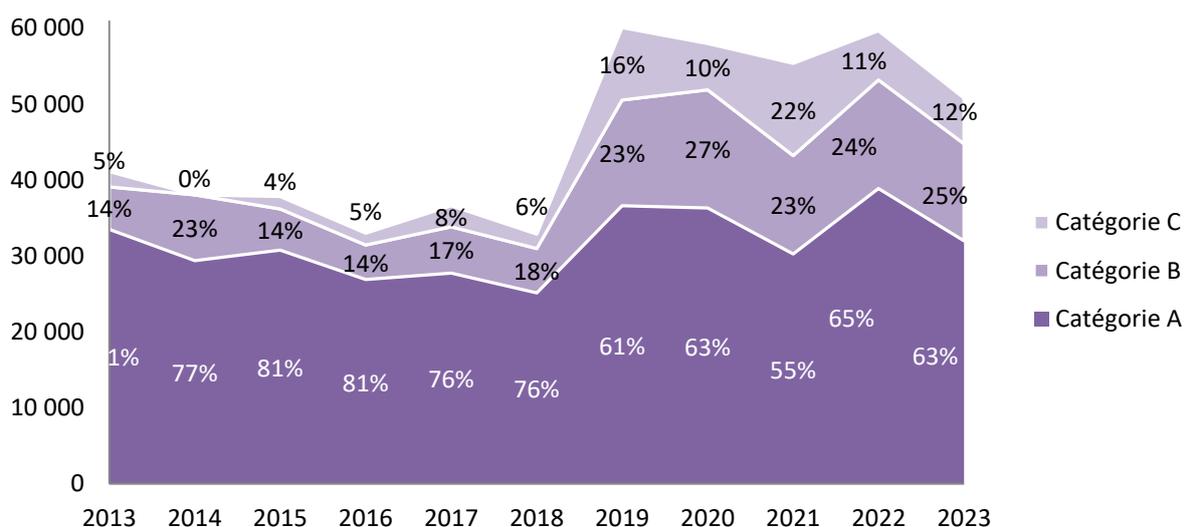
En 2022, les CET représentent 3 640 jours, détenus à 49% par des agents de catégorie A, 31% par des agents de catégorie B et 20% par des agents de catégorie C. Tous les jours de congés ont été pris ou versés dans un CET.

En fonction du nombre de jours capitalisés sur le CET, plusieurs options sont proposées aux agents. La part inférieure ou égale à 15 jours peut uniquement être maintenue sur le CET ou être utilisée sous forme de congés. Elle représente 2 273 jours en 2022, soit 62% du CET total.

La fraction dépassant 15 jours représente 1 367 jours en 2022, pour lesquels les agents concernés ont pu opter après accord du chef de service entre l'une ou plusieurs des 3 options suivantes :

- Maintien sur le CET dans la limite de 10 jours par an (option choisie à 62%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 34%, pour un montant brut de 50 775 euros, versés en 2023), selon un taux forfaitaire réglementaire réévalué en 2018, à savoir :
  - 135 euros par jour pour les agents de catégorie A,
  - 90 euros par jour pour les agents de catégorie B,
  - 75 euros par jour pour les agents de catégorie C.
- Conversion pour alimenter la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les agents titulaires (option choisie à 5% pour un montant brut de 3 678 euros versé en 2023).

### HISTORIQUE DES INDEMNISATIONS DE JOURS DE CET PAR CATEGORIE STATUTAIRE



Le nombre de jours indemnisés connaît une diminution de 74 jours (459 jours en 2023 contre 533 en 2022). Cet effet, entraîne une diminution de l'indemnité versée en N+1 passant de 59 640 € à 50 775 €.

## 5. Congés des personnels

**13 063 jours de congés maladie ou maternité en 2022**

**49% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité en 2022**

**En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 18,8 jours dans l'année**

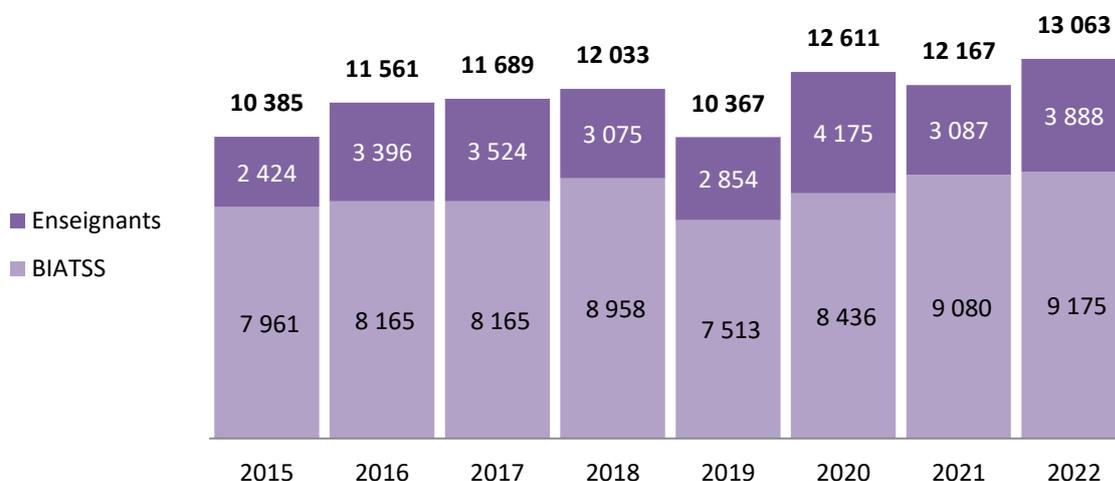
**11 agents sont en congé de longue maladie, de grave maladie de longue durée**

Les congés font partie de la carrière de l'agent. Contrairement aux absences, l'agent est maintenu en activité et perçoit un traitement.

Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés. Si un agent a plusieurs fois le même type de congé, il n'est compté qu'une seule fois. En 2022, 49% des agents sont en congé maladie ou maternité.

L'UHA applique la subrogation des indemnités journalières pour les agents contractuels en congé de maladie hors accident du travail et en congé de maternité. Les indemnités journalières de Sécurité Sociale avancées représentent un montant de 107 756,83 € en 2022.

### EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CONGES PAR TYPE DE POPULATION ET TAUX D'ABSENTEISME



**Taux d'absentéisme :** 2,88%    3,16%    3,15%    3,20%    2,72%    3,20%    3,06%    3,40%

Le taux d'absentéisme correspond au pourcentage de jours de congés (tout type) sur une année de 365 jours par rapport à l'effectif total. En 2022, le taux d'absentéisme est de 3,40% de l'année, soit une moyenne de 12,39 jours d'absence par agent (concerné par un arrêt ou non).

**CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

	2022		2021		2020	
	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)
<b>Enseignant titulaire</b>	<b>122</b>	<b>3 662</b>	<b>49</b>	<b>2 102</b>	<b>61</b>	<b>2 587</b>
Accident de service	1	228	1	362	2	428
Congé de Longue Durée (CLD)	1	361	1	361	2	564
Congé Longue Maladie (CLM)	2	325	2	382	1	180
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	107	1 903	39	693	46	1 064
Congé maternité et pathologique	7	771	4	290	4	296
Congé paternité	3	73	1	11	5	53
Garde d'enfant	1	1	1	3	1	2
<b>Enseignant contractuel</b>	<b>24</b>	<b>226</b>	<b>20</b>	<b>985</b>	<b>20</b>	<b>1 588</b>
Congé maladie	21	188	14	487	13	920
Congé paternité	2	36	1	11		
Accident du travail	1	2	1	79		
Congé maternité			4	408	7	668
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>3 888</b>	<b>69</b>	<b>3 087</b>	<b>81</b>	<b>4 175</b>

**CONGES SPECIFIQUES AUX ENSEIGNANTS**

- **Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT)**

Le Conseil d'Administration fixe par année universitaire l'enveloppe des CRCT attribuée au titre de l'établissement. En 2022-2023, l'enveloppe est de 3 semestres.

Au titre de l'année universitaire 2021-2022, 5 semestres ont été accordés dont 1 par le CNU.

- **Délégation**

En 2022, 8 enseignants-chercheurs sont en délégation. 6 maîtres de conférences sont en délégation CNRS pour une durée de 1 an et un maître de conférence pour une durée de 6 mois. 1 maître de conférence est en délégation à l'Institut Universitaire de France (IUF) pour une durée de 5 ans en tant que membre junior.

- **Congé pour projet pédagogique (CPP)**

Un nouveau dispositif de formation depuis 2020 est applicable à l'ensemble des enseignants. 1 CPP a été attribué à un enseignant en 2022.

**CONGES DES PERSONNELS BIATSS**

	2022		2021		2020	
	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>186</b>	<b>5 832</b>	<b>123</b>	<b>5 492</b>	<b>123</b>	<b>5 355</b>
Accident de service	7	373	3	227	3	139
Accident de trajet	5	376	1	361	1	361
Congé Formation Professionnelle	2	175			1	180
Congé Longue Durée (CLD)	2	510	2	500	3	744
Congé Longue Maladie (CLM)	4	1 037	5	1 293	3	289
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	130	2 911	82	2 220	77	2 494
Congé maternité et pathologique	4	326	7	458	10	728
Congé paternité	2	34	4	61	1	11
Garde d'enfant	30	90	18	42	22	46
Maladie professionnelle			1	330	2	363
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>190</b>	<b>3 343</b>	<b>108</b>	<b>3 588</b>	<b>92</b>	<b>3 081</b>
Accident de trajet	2	5	3	31		
Accident du travail	3	9	3	73		
Congé grave maladie (CGM)	2	104	2	481	3	992
Congé maladie	143	2 537	73	2 171	67	1 651
Congé maternité	5	514	8	619	4	331
Congé de paternité	3	74	3	47	1	11
Garde d'enfant	32	100	14	43	16	44
Maladie professionnelle			2	123	1	52
<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>9 175</b>	<b>231</b>	<b>9 080</b>	<b>215</b>	<b>8 436</b>

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 2,4 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2021, le nombre de jours de congé des enseignants et BIATSS sont en augmentation de 26% et 1%.

### Focus : Congé maladie

Ce focus comprend, tous confondus, les Congés de Maladie Ordinaire (CMO) des personnels titulaires ainsi que les congés maladies des personnels contractuels.

#### HISTORIQUE DES CONGES MALADIE

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents	245	233	247	203	208	401
Durée des congés maladie (en jours)	5 224	4 303	4 717	6 129	5 571	7 539
Durée moyenne (en jours)	21	18	19	30	27	19

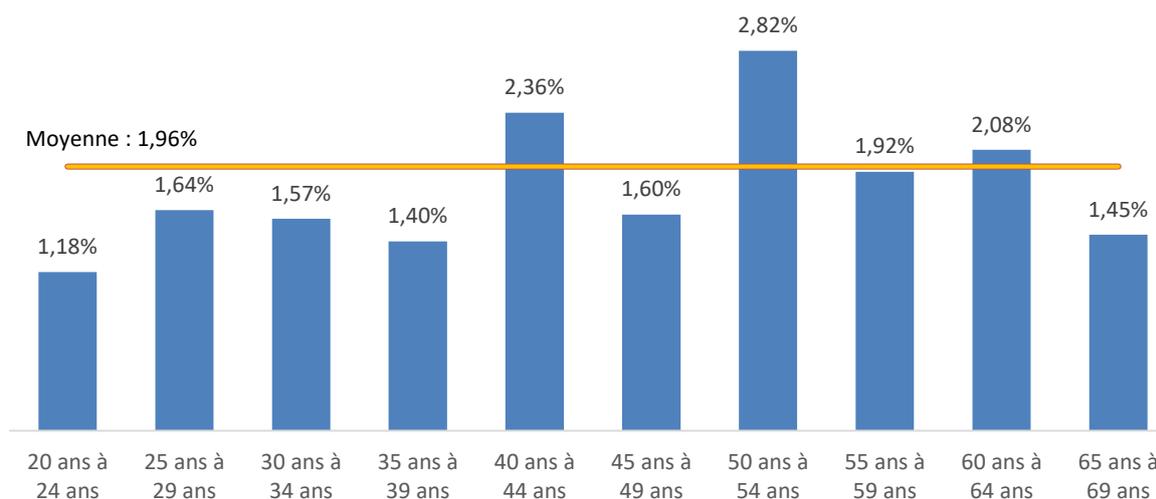
Le nombre de jours de congés de maladie a augmenté de 35% en 2022 par rapport à 2021. En 2022, 38% de la population a été en congé maladie au moins 1 fois.

Sur 7 539 jours de congés de maladie, 353 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (267 pour les BIATSS et 86 pour les enseignants). 233 agents dont 166 BIATSS et 67 enseignants sont concernés pour un montant de 27 497 euros.

#### DUREE DES CONGES MALADIE PAR TRANCHE (EN JOURS)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 jour	95	22	32	18	12	22
2 à 3 jours	474	315	271	147	259	341
Inférieur à 1 semaine	774	586	777	470	438	754
Entre 1 et 2 semaines	1 516	1 001	1 386	1 514	1 409	3 159
Supérieur à 2 semaines	1 199	1 378	1 085	1 401	1 610	1 575
Supérieur à 1 mois	1 166	1 001	1 166	2 397	1 700	1 688
Supérieur à 3 mois	0	0	0	182	143	
<b>Total</b>	<b>5 224</b>	<b>4 303</b>	<b>4 717</b>	<b>6 129</b>	<b>5 571</b>	<b>7 539</b>

#### TAUX D'ABSENTEISME PAR TRANCHE D'AGE



Les agents entre 50 et 54 ans connaissent le taux d'absentéisme au titre des congés maladie le plus élevé (2,82%). Près de la moitié des jours de congés maladie concerne des agents de plus de 50 ans (3 732 jours).



**Rémunération des personnels**

## 1. Rémunération globale

Les charges de personnel s'élèvent à 78 909 418 €, soit 57% du compte financier 2022

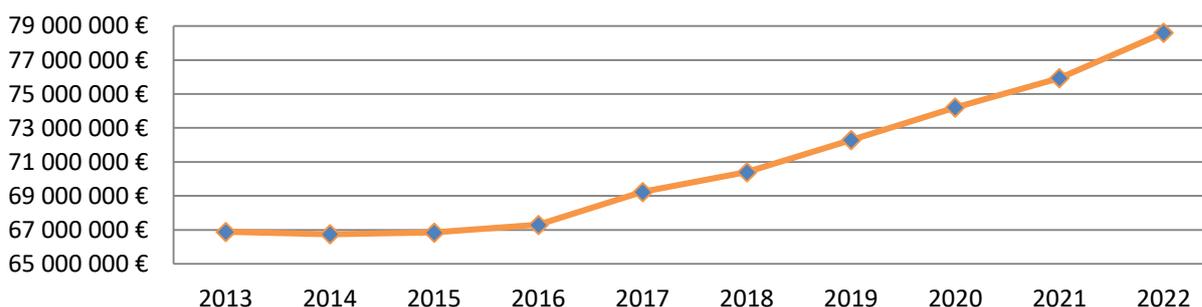
### a. Historique des rémunérations

Les charges de personnel du compte financier 2022 s'élèvent à 78 909 418 € en tenant compte des régularisations hors paye. Ce montant représente 57% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnel de la « chaîne paie » étudiées ici correspondent à 78 600 844 €.

#### HISTORIQUE DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Variation 2021-22	Variation 2013-22
<b>Masse salariale</b>	<b>66,88</b>	<b>66,75</b>	<b>66,85</b>	<b>67,30</b>	<b>69,24</b>	<b>70,40</b>	<b>72,29</b>	<b>74,21</b>	<b>75,94</b>	<b>78,60</b>	<b>3,5%</b>	<b>17,5%</b>
Rémunérations brutes*	39,68	39,54	39,50	39,72	40,86	41,87	42,98	44,09	45,41	47,42	4,4%	19,5%
Charges patronales	27,20	27,21	27,35	27,58	28,37	28,53	29,31	30,12	30,53	31,19	2,1%	14,6%

\* Rémunérations brutes, y compris les rémunérations accessoires et les prestations sociales



#### VARIATION DES DEPENSES DE MASSE SALARIALE (EN MILLIONS D'EUROS)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Variation N/N-1 (en millions)</b>	<b>1,78</b>	<b>1,53</b>	<b>-0,14</b>	<b>0,10</b>	<b>0,47</b>	<b>1,94</b>	<b>1,16</b>	<b>1,92</b>	<b>1,73</b>	<b>2,66</b>
<b>Variation en %</b>		<b>2,3%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,7%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,7%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,7%</b>	<b>2,3%</b>

La variation de la masse salariale entre 2021 et 2022 s'élève à 2,66 M€ s'expliquant par une augmentation de 1,98 M€ sur plafond « Etat » (qui correspond aux titulaires et aux contractuels sur mission permanente) et de 0,66 M€ sur plafond « Université » (financé par des ressources propres) et une augmentation de 0,02 M€ des dépenses hors plafond.

Les mesures nationales constituent le facteur d'évolution le plus important avec 2,2M€, soit 76% de l'augmentation. La trajectoire de la revalorisation des carrières, afin de les rendre plus attractives, entamée dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) se poursuit en 2022 avec une augmentation de la composante statutaire (C1) du RIPEC (Régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs), des repyramidages pour les personnels BIATSS, la revalorisation du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), l'indemnité différentielle pour les MCF, et la revalorisation des

doctorants contractuels pour les nouveaux contrats (708k€). L'ensemble de ces mesures représente une augmentation de 708k€ à l'UHA en 2022. A noter que la mensualisation de la partie C1 du RIPEC à partir de janvier 2022, engendre un paiement de 16 mois de cette prime en 2022. En effet le versement de la PRES (ancienne prime) était effectué par versement semestriel, après service fait, soit en février de l'année N pour la période de septembre de N-1 à février de l'année N. Aux douze mois de l'année 2022, se rajoutent donc, exceptionnellement, les 4 mois (de septembre à décembre) de l'année 2021. D'autre part, l'augmentation des dépenses prévues en 2022 pour la composante C3 du RIPEC (120K€) a été reportée en 2023. Le processus a été revu en 2022 par un groupe de travail à l'UHA puis les critères d'attribution ont été approuvés par les instances.

Toujours dans le cadre de la LPR, deux nouveaux contrats doctoraux ont été notifiés à l'établissement en 2022 ; l'un d'entre eux a été recruté début 2023 et l'autre sera pourvu à l'automne 2023 suite à un désistement.

Les autres mesures nationales sont la revalorisation des grilles des BIATSS de catégorie C ainsi que des infirmiers, la complémentaire santé, le forfait mobilités durables, l'indemnité inflation, le PPCR (Parcours Professionnel Carrière et Rémunération), la prolongation des contractuels suite au COVID et le repyramidage des Enseignants-chercheurs (270K€).

Les mesures nationales mais non financées par l'Etat concernent principalement l'augmentation de la valeur du point (+ 1,1 M€) qui ne sera compensée qu'à partir de 2023. A cela s'ajoutent l'augmentation du SMIC, l'indemnité pour le télétravail, l'indemnité de précarité, les indemnités de rupture conventionnelles et les aides au retour à l'emploi, ainsi que la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) soit un total de 1,3 M€.

En 2022, certains personnels de l'Université ont bénéficié de promotions, changements d'échelon, de grade ou de corps. Le facteur vieillesse et technicité associé à ces évolutions de carrière pèse pour 34% (988K€) dans l'augmentation totale des dépenses de masse salariale. Ce facteur, en restant élevé, est en baisse par rapport à 2021 (-167K€), notamment en raison de la diminution du nombre de titulaires (-13,7 ETPT). La diminution provient également des modifications non volontaires de la structure des emplois des campagnes d'emplois 2021 et 2022 avec le recrutement de personnels contractuels suite au départ de personnels titulaires. Ce facteur vieillesse est toutefois compensé en partie par l'effet Noria et l'effet structure (repyramidage ; dé-pyramidage) des campagnes 2021 et 2022 présentés ci-dessous. Le GVT solde s'élève donc à 209 K€ pour 2022. Il est inférieur à celui de 2021 qui s'élevait à 412k€.

La mise en œuvre concrète des différentes campagnes d'emploi sur l'année 2022 a entraîné une augmentation moyenne des effectifs de 0,65 ETPT répartis de la manière suivante :

- 6,02 ETPT sur plafond Etat, en raison à la fois de l'extension de la campagne d'emploi 2021 en année pleine et de la campagne 2022 en tiers d'année, mais aussi à des démissions (9), des mutations et départs en détachements (5) et disponibilités (6) imprévues. L'ampleur de ces mouvements est inédite. A cela s'ajoute des difficultés de recrutements qui mettent l'UHA en réelle difficulté.

+ 6,67 ETPT sur plafond Université principalement attribuable au recrutement de personnels dans le cadre de nouveaux projets (Demo UHA, contrats de recherche SATT)

Les campagnes d'emplois engendrent une économie de 1,3M€ pour 2022 due à l'effet Noria (-179K€), aux changements de structure (passage de contractuel à titulaire et inversement, passage de MCF à PR, ATER en remplacement de PR, ...) (-600K€), à l'effet schéma (emplois temporairement vacants, externalisation, création pérenne dans le cadre de STAPS et ponctuelle dans le cadre des DSG...) (386K€ dont 133K€ financés), ainsi que des effets « autres » de -168K€.

En 2020, la crise sanitaire a eu un réel impact sur les heures d'enseignement, notamment à travers l'impossibilité de dispenser les heures de TP à distance ou encore le constat que les heures de vacances n'ont pu être pleinement effectuées lors des périodes de confinement ; en 2021 les heures d'enseignements réalisées ont retrouvé leur niveau d'avant la crise sanitaire. En 2022, les vacances et heures complémentaires restent stables (légère augmentation de 47K€ au regard du montant total de

4,2 M€ liés aux heures complémentaires et aux vacances), en raison notamment des recrutements infructueux et de la structure d'emplois (remplacement d'un enseignant par un enseignant-chercheur et cout horaire moyen de l'heure complémentaire de 58€ pour les contractuels au lieu de 43,5€ de l'heure complémentaire pour les titulaires).

Le coût pour la revalorisation triennale de l'IFSE (Indemnité de fonction, sujétion et d'expertise) des personnels BIATSS s'élève à 151K€ en 2022. Le financement reçu à partir de 2021 dans le cadre de la SCSP pour cette mesure est égal à 27K€ par an, soit 54K€ pris en charge par l'Etat au titre de 2021 et 2022. Le ministère a fixé des objectifs en termes de valeurs moyennes de l'IFSE à atteindre en 2027. Afin de se rapprocher de cette cible, l'établissement a pris la décision de compléter sur ses ressources propres (69K€ par an) le montant financé par l'Etat. Ainsi en 2022, l'UHA a choisi d'octroyer un montant ponctuel identique de 100 € aux BIATSS contractuels et titulaires au titre de l'IFSE 2021 et 2022, plus une mesure pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels (90 € pour les catégories C, 75 € pour les catégories B et 60 € pour les catégories A).

Une réflexion plus profonde sur la refonte du RIFSEEP a été entamée en 2022 avec la constitution d'un groupe de travail. En 2023, l'ensemble des crédits reçus à ce titre dans la SCSP sera réparti, avec effet rétroactif à l'issue des conclusions du groupe de travail et après validation par les instances.

Les autres effets de la politique de l'UHA, comme la revalorisation des doctorants contractuels sur fonds propres, la prolongation des contractuels COVID, les renforts dans les services, les missions d'enseignement et les recrutements pour remplacer les décharges accordées aux nouveaux MCF (contrats de bienvenue) s'élèvent à 137K€.

Les dépenses financées sur des contrats ou les projets remportés par l'Etablissement représentent quant à elles une augmentation de 592K€. Elle résulte de l'embauche des contractuels financés sur ces contrats/projets (+ 595 K€), des vacances d'enseignement, heures complémentaires et des vacances administratives (-3 K€).

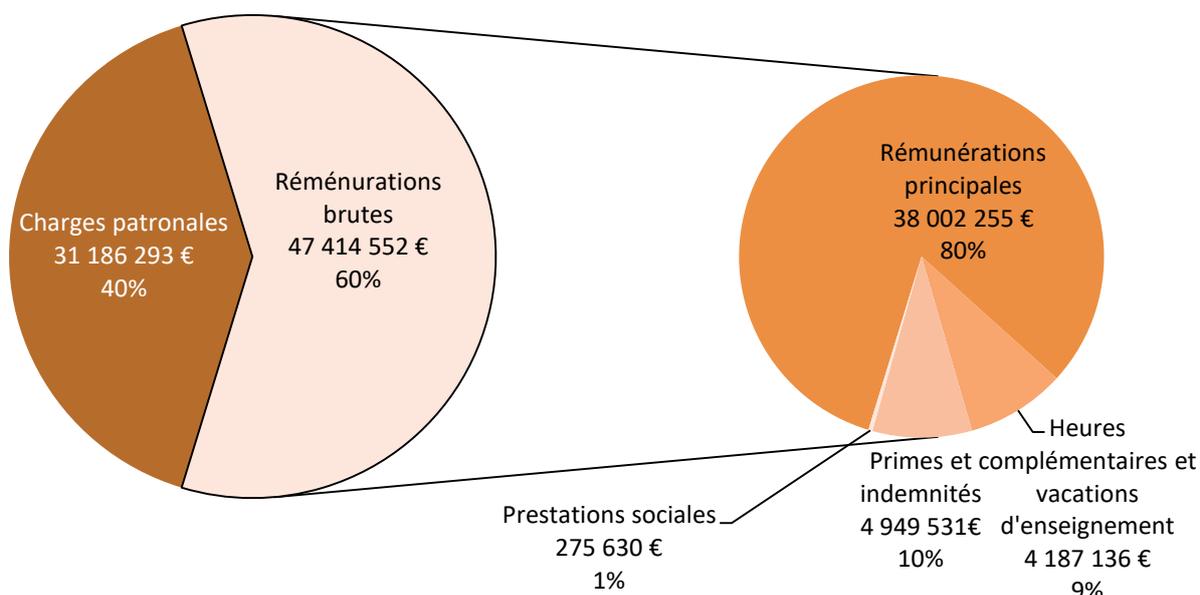
**PROGRAMMES BUDGETAIRES**

En référence à l'arrêté du 22 décembre 2017, l'UHA est concernée par la **Mission Interministérielle de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (MIRES)**. Les programmes au sein de la MIREs sont :

	2022	2021	2020
<b>Formation supérieure et recherche universitaire</b>	77 590 763 €	74 937 253 €	73 285 218 €
<b>Vie étudiante</b>	1 010 081 €	1 001 590 €	923 530 €

**b. Répartition des dépenses****DEPENSES DE PERSONNELS PAR ELEMENTS DE REMUNERATION**

Source : OREMS-RCE



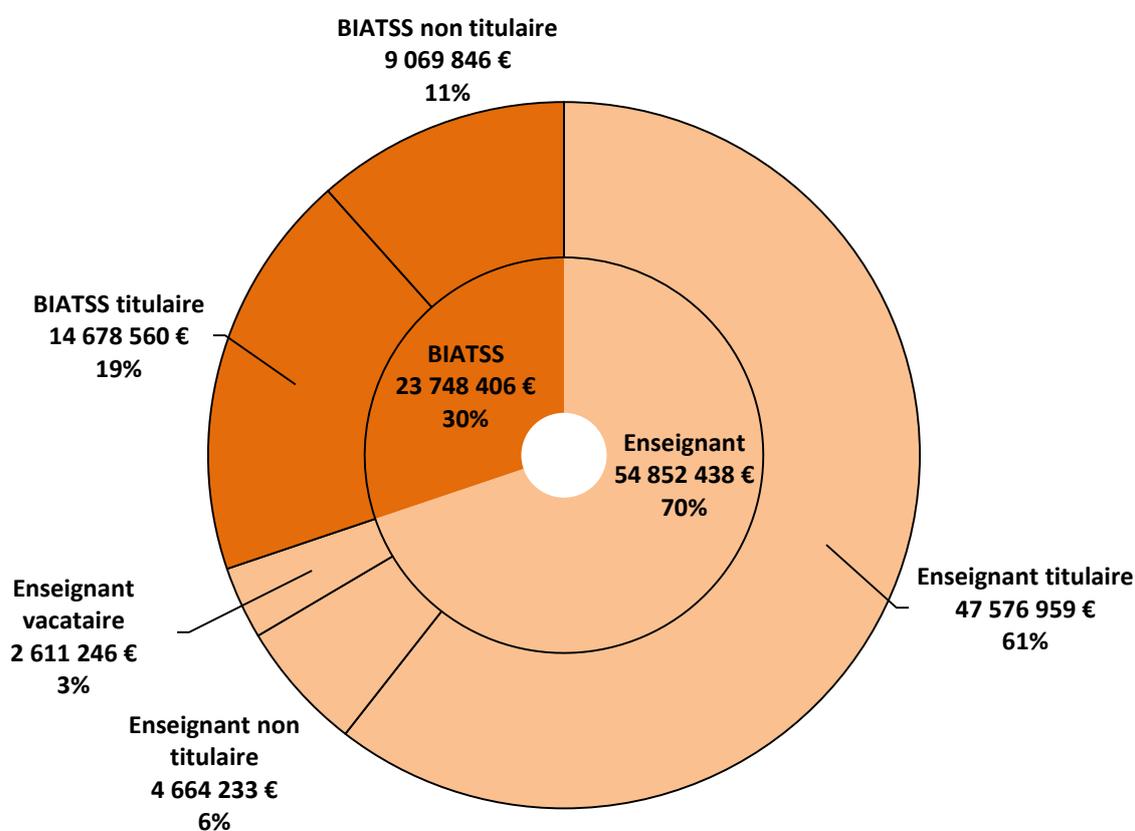
Les **rémunérations brutes** représentent 60% des dépenses de personnel :

- **La rémunération principale** (80% du brut) : elle se compose du traitement brut et, le cas échéant, des compléments de rémunération principale : l'indemnité différentielle du SMIC, l'indemnité de résidence, l'Indemnité de Difficulté Administrative (IDA - spécifique à l'Alsace et la Moselle), le Supplément Familial de Traitement (SFT), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), les missions d'enseignements dans le cadre du service statutaire et les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).
- **Les primes et indemnités** (10% du brut) : il s'agit des primes statutaires des personnels enseignants et BIATSS titulaires, de la prime des contractuels, des vacances administratives, de l'indemnité compensatrice de la CSG, de l'abattement indemnitaire, du Compte Epargne-Temps (CET), de l'indemnité de formation continue, de l'indemnité responsabilité régisseur, de l'indemnité dégressive, de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) et les indemnités de commission, de jury et concours.
- **Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances** (9% du brut).
- **Les prestations sociales** (1% du brut) concernent le remboursement des frais de transport domicile-travail et les traitements des agents en congés de longue durée.

**Les charges patronales** : elles représentent 40% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat.

Le Compte d'Affectation Spécial de Pension Civile et Accident de Travail et Invalidité (CAS PC et ATI) des titulaires constitue la cotisation principale. Il s'élève à 21 416 826 € en 2022 et représente 69% du total des charges patronales. Les autres cotisations patronales sont l'assurance maladie, les allocations familiales, les cotisations vieillesse, le versement transport, l'assurance chômage, la retraite complémentaire des agents contractuels (IRCANTEC), la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), la contribution au fond national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie et les cotisations accident du travail (1%). En moyenne, pour 1 euro de rémunération brute, l'UHA verse 41 centimes d'euro de cotisation pour un agent contractuel et 91 centimes d'euro pour un agent titulaire.

**MASSE SALARIALE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT** (charges comprises)



70% de la masse salariale sont affectés au personnel enseignants (vacataires inclus) et 30% au personnel BIATSS. 80% de la masse salariale concernent les personnels titulaires. Ces disparités s'expliquent par la répartition des effectifs, les grilles indiciaires et les taux de charges patronales.

## 2. Hiérarchie des rémunérations

La rémunération nette moyenne est de 2 597 euros

La rémunération nette médiane est de 2 182 euros

La rémunération nette **moyenne** correspond au montant individuel de l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçus par les agents au cours de l'année 2022 ramené sur une base mensuelle.

La rémunération **médiane** divise la population classée par ordre croissant de rémunération en deux effectifs égaux.

La comparaison est seulement possible avec 2021, date de début de la prise en compte de la rémunération nette.

### a. Rémunération nette moyenne et médiane

#### REMUNERATION MOYENNE ET MEDIANE NETTE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

	Rémunération moyenne			Rémunération médiane	2021	
	Homme	Femme	Moyenne		Rémunération moyenne	Rémunération médiane
<b>Enseignant</b>	<b>3 309</b>	<b>2 990</b>	<b>3 179</b>	<b>3 349</b>	<b>3 006</b>	<b>3 106</b>
<b>Titulaire</b>	<b>3 798</b>	<b>3 529</b>	<b>3 694</b>	<b>3 657</b>	<b>3 503</b>	<b>3 471</b>
<b>Contractuel</b>	<b>1 744</b>	<b>1 755</b>	<b>1 749</b>	<b>1 693</b>	<b>1 638</b>	<b>1 557</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2 056</b>	<b>1 935</b>	<b>1 975</b>	<b>1 795</b>	<b>1 880</b>	<b>1 684</b>
<b>Titulaire</b>	<b>2 371</b>	<b>2 147</b>	<b>2 221</b>	<b>2 044</b>	<b>2 112</b>	<b>1 971</b>
Catégorie A	2 766	2 826	2 797	2 566	2 674	2 496
Catégorie B	2 019	2 043	2 036	2 013	1 943	1 932
Catégorie C	1 915	1 761	1 794	1 721	1 619	1 600
<b>Contractuel</b>	<b>1 782</b>	<b>1 748</b>	<b>1 759</b>	<b>1 662</b>	<b>1 658</b>	<b>1 527</b>
Catégorie A	1 926	1 979	1 957	1 831	1 896	1 724
Catégorie B	1 580	1 618	1 606	1 575	1 502	1 480
Catégorie C	1 518	1 549	1 543	1 503	1 442	1 411
<b>Total</b>	<b>2 878</b>	<b>2 352</b>	<b>2 597</b>	<b>2 182</b>	<b>2 475</b>	<b>2 097</b>

La rémunération nette moyenne est de 2 597 euros alors que le salaire médian est de 2 182 euros, soit une différence de 415 euros. Les hommes perçoivent une rémunération nette moyenne supérieure de 22% à celle des femmes. Les rémunérations des enseignants sont en moyenne 1,6 fois supérieures à celles des BIATSS.

Les rémunérations moyennes des titulaires enseignants sont 2,1 fois plus élevées que celles des contractuels enseignants, ce qui s'explique par les caractéristiques de la plupart des contrats.

Concernant les BIATSS, la rémunération moyenne des titulaires est plus élevée de 26% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne des agents de catégorie A est de 37% supérieure à celles des agents de catégorie B qui est elle-même 13% supérieure à celles des agents de la catégorie C. Pour les contractuels, ce rapport est de 22% entre les agents de la catégorie A et les agents de la catégorie B et de 4% entre les agents de la catégorie B et les agents de la catégorie C.

## b. Rémunération nette par décile

Les **déciles** séparent la population triée par rémunération en 10 groupes de même effectif. Les bornes des déciles sont plus ou moins éloignées selon la répartition des rémunérations.

### REPARTITION DE LA POPULATION PAR DECILE

(Indicateur selon l'arrêté du 22 décembre 2017)

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile
<b>Enseignant</b>	1 608	1 843	2 674	3 085	3 354	3 579	3 791	4 115	4 533	6 090	3,79
Homme	1 677	1 942	2 924	3 266	3 514	3 698	3 932	4 268	4 606	6 090	3,63
Femme	1 590	1 746	2 197	2 820	3 111	3 370	3 634	3 914	4 359	5 637	3,55
<b>Titulaire</b>	2 853	3 111	3 300	3 495	3 658	3 812	4 063	4 331	4 665	6 090	2,13
Homme	2 958	3 238	3 463	3 579	3 739	3 904	4 141	4 397	4 711	6 090	2,06
Femme	2 697	2 946	3 125	3 295	3 478	3 675	3 856	4 117	4 529	5 637	2,09
<b>Contractuel</b>	1 448	1 537	1 583	1 626	1 697	1 718	1 769	1 875	2 158	3 232	2,23
Homme	1 433	1 526	1 575	1 616	1 697	1 718	1 756	1 865	2 211	3 232	2,26
Femme	1 469	1 549	1 584	1 630	1 687	1 719	1 782	1 880	2 154	3 130	2,13
<b>BIATSS</b>	1 512	1 581	1 658	1 713	1 799	1 910	2 060	2 296	2 579	5 093	3,37
Homme	1 527	1 609	1 689	1 734	1 848	2 010	2 186	2 461	2 791	4 305	2,82
Femme	1 508	1 576	1 645	1 701	1 774	1 881	1 998	2 195	2 569	5 093	3,38
<b>Titulaire</b>	1 686	1 750	1 844	1 921	2 048	2 183	2 409	2 537	2 953	5 093	3,02
Homme	1 707	1 829	1 968	2 091	2 216	2 451	2 508	2 577	2 996	4 305	2,52
Femme	1 667	1 742	1 817	1 889	1 966	2 086	2 226	2 490	2 784	5 093	3,06
<b>Contractuel</b>	1 481	1 518	1 553	1 594	1 662	1 701	1 772	1 925	2 200	3 937	2,66
Homme	1 486	1 527	1 555	1 616	1 686	1 737	1 832	1 928	2 287	3 680	2,48
Femme	1 481	1 514	1 553	1 590	1 645	1 695	1 745	1 894	2 141	3 937	2,66
<b>Total</b>	1 547	1 650	1 650	1 910	2 183	2 690	3 228	3 664	4 176	6 090	3,94
Homme	1 557	1 705	1 856	2 216	2 877	3 294	3 635	3 932	4 397	6 090	3,91
Femme	1 527	1 617	1 699	1 790	1 943	2 192	2 684	3 193	3 824	5 637	3,69

Le ratio entre le premier et le dernier décile permet de mettre en regard la part de la population qui perçoit les rémunérations les plus et les moins importantes. Le montant du dernier décile est 3,94 fois plus élevé que le montant du premier décile. Les ratios entre le premier et le dernier décile des enseignants et des BIATSS sont proches (respectivement 3,79 et 3,37). Le ratio des titulaires BIATSS (3,02) est 1,4 fois plus élevé que celui des enseignants titulaires (2,13).

### 3. Primes, indemnités et compléments de rémunération

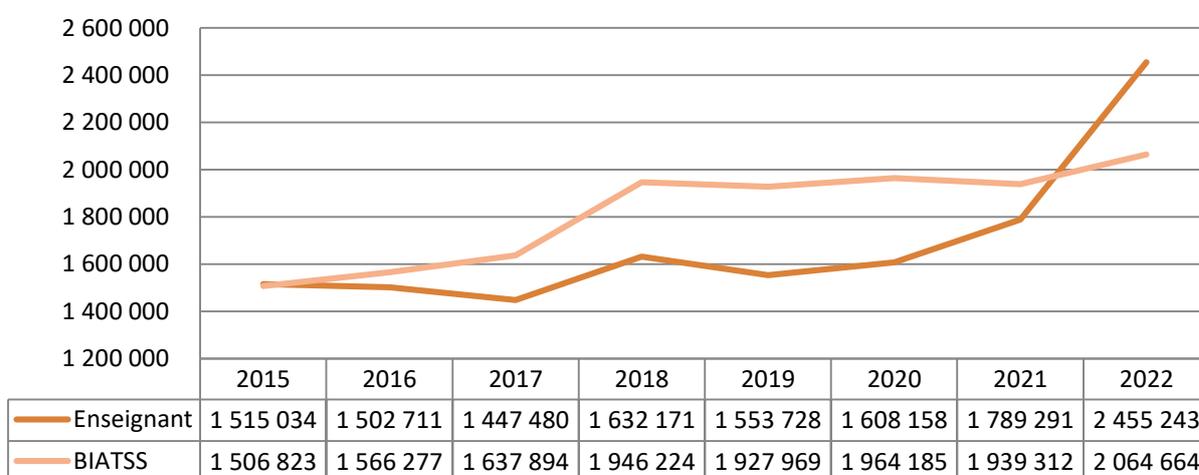
En moyenne, les primes et indemnités représentent  
10,9% des rémunérations

50 200 heures complémentaires  
38 736 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2022 correspondent aux primes statutaires des personnels enseignants et BIATSS, à la prime des contractuels, au compte épargne-temps, à l'indemnité de formation continue, l'indemnité de contrat de recherche, l'indemnité responsabilité régisseur, l'indemnité dégressive, l'indemnité compensatrice de la CSG, l'indemnité de commission, l'indemnité de jury et concours, l'indemnité inflation, le forfait mobilité durable. Ceci exclut la rémunération principale, les compléments de rémunération (SFT, indemnité de résidence, ...), les heures complémentaires et les prestations sociales.

#### EVOLUTION DES PRIMES PAR TYPE DE POPULATION

L'historique des primes n'inclut pas l'indemnité de congés non pris, l'indemnité de responsabilité de régie, les vacances administratives, les indemnités d'actions de formation, l'indemnité de rupture conventionnelle et l'indemnité dégressive et exceptionnelle.



Le montant brut des primes s'élève à 2,46 million d'euros pour les enseignants et à 2,06 million d'euros pour les BIATSS.

L'augmentation des primes de BIATSS est dû à l'augmentation de l'IFSE.

L'augmentation des primes des enseignants de 666 K€ s'explique par un paiement rétroactif à compter de septembre 2021 de la composante C1 du RIPEC (indemnité de fonctions) et par l'augmentation de la PRES et de la PES.

### a. Part des primes dans la rémunération globale

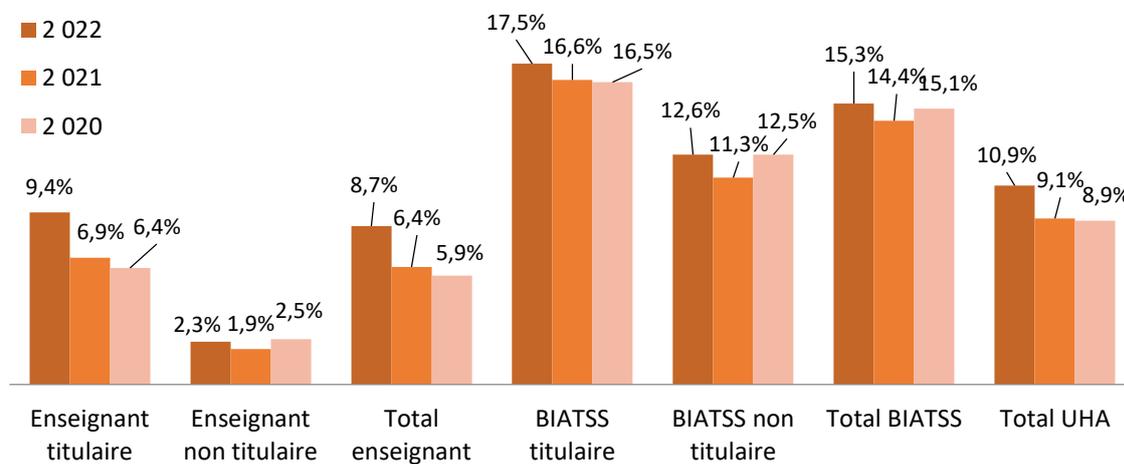
Un même agent peut percevoir plusieurs primes ou indemnités, selon son statut. Dans ce cas, l'agent est compté parmi les agents bénéficiaires pour chaque prime perçue.

La rémunération globale correspond à l'ensemble des éléments bruts perçus, hors charges patronales.

L'ensemble des primes sont prises en compte dans cet indicateur à l'exception des heures complémentaires qui ne sont comptabilisées que dans le dénominateur. Les contractuels étudiants et les contractuels sur mission horaire sont ici exclus du périmètre.

#### PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION BRUTE

	Homme	Femme	Total	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>8,9%</b>	<b>8,3%</b>	<b>8,7%</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,9%</b>
Titulaire	9,5%	9,3%	9,4%	6,9%	6,4%
Contractuel	2,8%	1,8%	2,3%	1,9%	2,5%
<b>BIATSS</b>	<b>14,4%</b>	<b>15,9%</b>	<b>15,3%</b>	<b>14,4%</b>	<b>15,1%</b>
Titulaire	17,3%	17,6%	17,5%	16,6%	16,5%
Catégorie A	18,3%	19,7%	19,0%	18,6%	18,1%
Catégorie B	17,3%	18,0%	17,8%	16,2%	16,8%
Catégorie C	13,5%	14,6%	14,4%	13,2%	13,0%
Contractuel	10,3%	13,7%	12,6%	11,3%	12,5%
Catégorie A	8,7%	13,5%	11,5%	10,7%	12,2%
Catégorie B	15,1%	17,1%	16,4%	14,2%	15,4%
Catégorie C	10,2%	11,6%	11,3%	9,9%	10,6%
<b>Total</b>	<b>10,1%</b>	<b>11,7%</b>	<b>10,9%</b>	<b>9,1%</b>	<b>8,9%</b>



Les primes et indemnités représentent 10,9% des rémunérations brutes. La part des primes des BIATSS est 1,7 fois plus importante que celle des enseignants.

La part des primes dans la rémunération brute totale est en augmentation par rapport à 2021 pour les titulaires BIATSS (+0,9 points). Les titulaires BIATSS de catégorie A et B connaissent les taux les plus élevés (respectivement 19,0% et 17,8%).

## b. Prime du personnel enseignant

### - Indemnité fonction (RIPEC C1)

L'indemnité fonction (C1) remplace à compter de 2022 l'actuelle prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs.

### - Indemnité différentielle MCF

L'indemnité différentielle concerne les maîtres de conférences dont la rémunération annuelle est inférieure au double du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut.

### - Indemnité inflation

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 €. Cette indemnité a été mise en place pour les enseignants et BIATSS dans le but de préserver le pouvoir d'achat face à la forte hausse du coût des énergies.

### - Indemnité mutuelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, les agents enseignant et BIATSS peuvent bénéficier à leur demande d'un remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire. Le montant du remboursement est forfaitaire et est fixé à 15 € par mois.

### MONTANTS VERSES DES PRIMES ENSEIGNANTS

	2022	2021	2020
<b>Enseignant titulaire</b>	<b>2 443 728 €</b>	<b>1 714 061 €</b>	<b>1 545 859 €</b>
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	557 914 €	782 304 €	550 262 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	194 265 €	210 830 €	228 456 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	401 152 €	390 429 €	392 171 €
Prime de charges administratives (PCA)	269 559 €	246 913 €	264 833 €
Prime d'administration (PA)	66 213 €	60 385 €	62 822 €
Indemnités membres du CNU	40 026 €	23 076 €	22 123 €
Indemnité fonction (RIPEC C1)	809 988 €	- €	- €
Indemnité de formation continue	- €	- €	21 784 €
Indemnité responsabilité régisseur	204 €	110 €	110 €
Prime exceptionnelle COVID	- €	- €	3 300 €
Indemnité de jury concours	80 €	15 €	- €
Indemnité différentielle MCF	45 665 €	- €	- €
Indemnité inflation	1 400 €	- €	- €
Indemnité mutuelle	52 062 €	- €	- €
Forfait mobilité durable	5 200 €	- €	- €
<b>Enseignant contractuel</b>	<b>37 594 €</b>	<b>20 905 €</b>	<b>27 995 €</b>
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	20 642 €	20 905 €	25 983 €
Indemnité de formation continue	- €	- €	2 012 €
Indemnité inflation	11 400 €	- €	- €
Indemnité mutuelle	4 552 €	- €	- €
Forfait mobilité durable	1 000 €	- €	- €
<b>Total</b>	<b>2 481 322 €</b>	<b>1 734 966 €</b>	<b>1 573 853 €</b>

### c. Prime du personnel BIATSS

#### - Le Régime Indemnitaire de Fonctions, Sujétions, d'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP a pour but de remplacer toutes les indemnités existantes. Il se compose de l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). A l'UHA, il est appliqué à la filière AENES depuis janvier 2016, à la filière ITRF depuis octobre 2017 et à la filière BIB depuis octobre 2018. L'IFSE intègre la prime de fonction informatique, l'indemnité de formation continue et l'indemnité responsabilité régisseur.

#### - L'indemnité télétravail

Les agents qui télétravaillent bénéficient d'une indemnité permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.).

Le montant versé est forfaitaire et journalier. Le montant de l'indemnité, est fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée et dans la limite de 220 € par an.

#### - L'indemnité pour congé non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés 2021 versés en 2022 au titre du compte épargne temps ou pris en compte pour la RAFFP.

#### MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS

	2022	2021	2020
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>1 433 177 €</b>	<b>1 366 530 €</b>	<b>1 432 267 €</b>
IFSE	1 309 541 €	1 268 973 €	1 349 113 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	4 207 €	4 611 €	4 643 €
Indemnité de fonction	5 350 €	4 160 €	5 380 €
Indemnité congés non pris	47 172 €	49 662 €	50 166 €
Vacation accessoire et action de formation	1 408 €	2 774 €	2 505 €
Rémunération tutorat apprenti	- €	1 200 €	- €
Prime exceptionnelle COVID	- €	- €	20 460 €
Indemnité de jury concours	291 €	696 €	- €
Indemnité rupture conventionnelle	- €	34 454 €	- €
Indemnité télétravail	10 363 €	- €	- €
Indemnité inflation	15 000 €	- €	- €
Indemnité mutuelle	37 045 €	- €	- €
Forfait mobilité durable	2 800 €	- €	- €
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>735 434 €</b>	<b>610 193 €</b>	<b>561 637 €</b>
Prime mensuelle des contractuels	646 976 €	595 706 €	530 225 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	816 €	807 €	244 €
Indemnité congés non pris	14 925 €	7 365 €	9 660 €
Indemnité responsabilité régisseur	960 €	770 €	680 €
Vacation accessoire et action de formation	1 408 €	545 €	290 €
Indemnité rupture conventionnelle	4 500 €	5 000 €	10 309 €
Prime exceptionnelle COVID	-	- €	10 230 €
Indemnité télétravail	16 580 €	- €	- €
Indemnité inflation	23 500 €	- €	- €
Indemnité mutuelle	24 170 €	- €	- €
Forfait mobilité durable	1 600 €	- €	- €
<b>Total</b>	<b>2 168 611 €</b>	<b>1 976 723 €</b>	<b>1 993 905 €</b>

#### d. Complément de rémunération

##### - Nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un complément de rémunération attaché à des emplois votés en CA comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle ne concerne que des BIATSS titulaires ou stagiaires. Elle prend la forme d'un nombre de points d'indice défini selon la fonction y ouvrant droit et venant s'ajouter à l'INM lié au corps et au grade de l'agent.

##### - Indemnité différentielle du SMIC

Une indemnité différentielle est versée aux agents titulaires et contractuels lorsque leur rémunération mensuelle n'atteint pas le salaire minimum de croissance (SMIC) équivalent à 1 678,95 € en 2022.

##### - Abattement indemnitaire

Dans le cadre du PPCR, le Transfert Primes-Points (TPP) consiste à diminuer le montant des primes versé aux fonctionnaires sous forme d'un abattement indemnitaire en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

##### - Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents par rapport à l'inflation constatée sur 4 ans. Le taux 2022 entre le 31 décembre 2017 et le 31 décembre 2021 est de 4,36%.

##### - Indemnité compensatrice de la Contribution Sociale Généralisée (CSG)

En 2018, une indemnité compensatrice a été attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels en compensation de la hausse de la CSG. Cette indemnité est réévaluée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en fonction de l'évolution de la rémunération des agents.

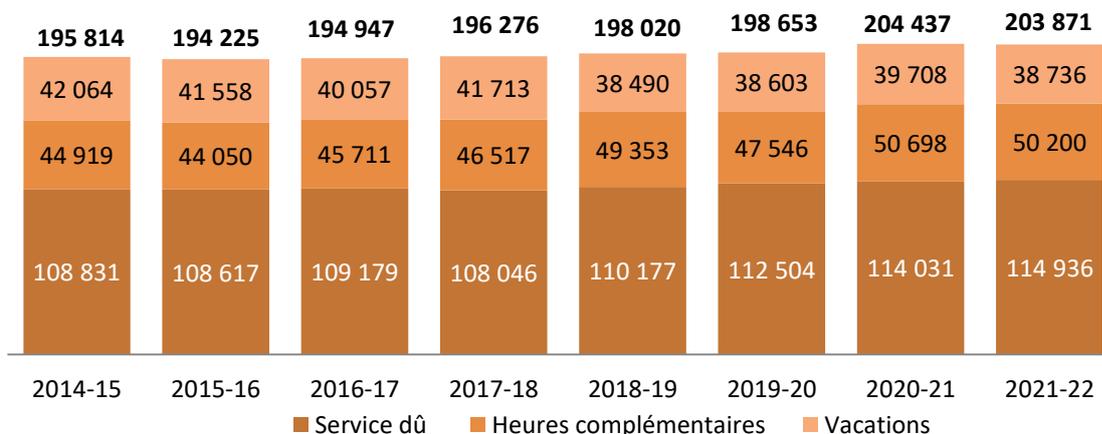
##### - Indemnité dégressive

L'indemnité dégressive a pour but de compenser une perte de salaire subie par les agents en poste avant 1998, en raison du changement de taux lors du transfert de la cotisation salariée d'assurance-maladie vers la CSG. Le montant brut de l'indemnité dégressive est réduit jusqu'à suppression, lors de chaque avancement de grade, échelon ou chevron de l'agent.

##### - Indemnité précarité

Depuis 2021, un agent contractuel peut bénéficier d'une indemnité à la fin de son contrat.

	2022	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>120 813 €</b>	<b>74 546 €</b>	<b>62 222 €</b>
Indemnité différentielle du SMIC	23 521 €	16 273 €	13 235 €
Abattement indemnitaire	- 172 725 €	- 170 651 €	- 168 615 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	45 045 €	18 635 €	11 075 €
Contribution sociale généralisée	211 900 €	209 579 €	206 330 €
Indemnité dégressive	129 €	142 €	197 €
Indemnité précarité	12 943 €	568 €	- €
<b>BIATSS</b>	<b>170 099 €</b>	<b>92 062 €</b>	<b>128 290 €</b>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	40 718 €	39 637 €	43 173 €
Indemnité différentielle du SMIC	53 415 €	7 605 €	37 247 €
Abattement indemnitaire	- 68 053 €	- 71 052 €	- 75 533 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	12 566 €	2 530 €	12 967 €
Contribution sociale généralisée	101 309 €	105 695 €	110 436 €
Indemnité dégressive	- €	- €	- €
Indemnité précarité	30 144 €	7 647 €	- €

**Heures complémentaires et heures de vacances****HISTORIQUE DU NOMBRE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT REMUNEREES PAR ANNEE UNIVERSITAIRE**

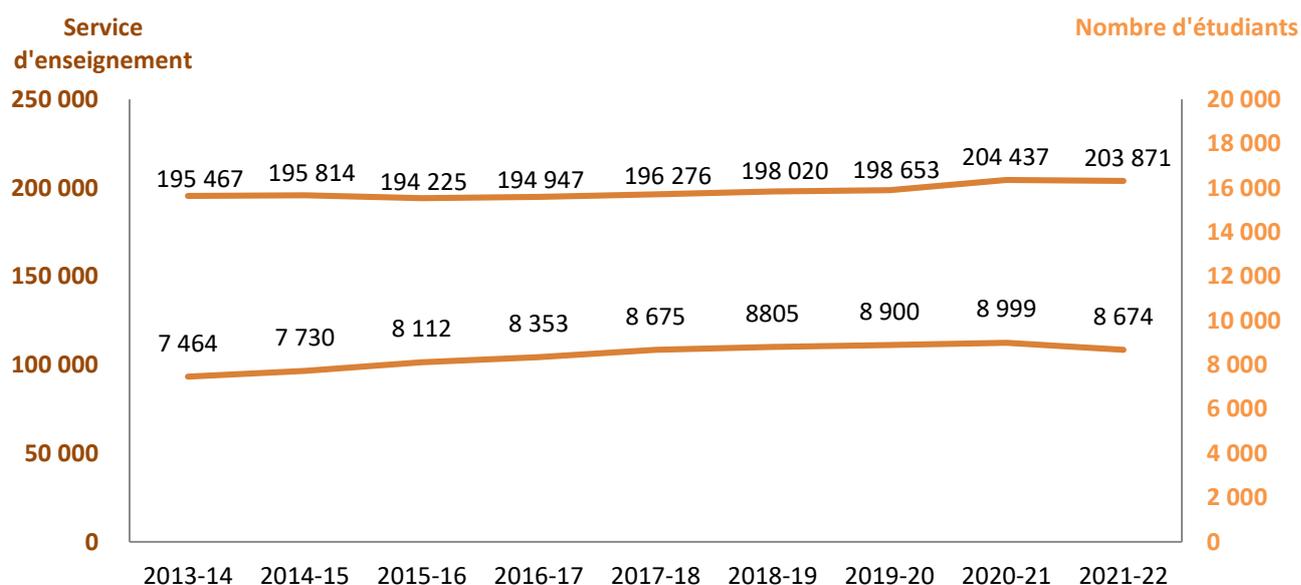
\*Les vacances SERFA ne sont pas prises en compte

Le service dû et les heures complémentaires sont réalisés par les enseignants et enseignants-chercheurs de l'UHA. Les heures de vacances sont réalisées par des enseignants et enseignants-chercheurs hors UHA, des professionnels y compris des personnels BIATSS de l'UHA (cf. rubrique p.26).

Les heures complémentaires des personnels permanents (au-delà de leur service dû) et les heures de vacances des personnels extérieurs sont rémunérées à 42,86 euros brut de l'heure équivalent TD, fixé par le décret du 7 juillet 2022. Les heures complémentaires représentent 7,16% de la rémunération brute globale des enseignants et enseignants-chercheurs.

En 2021-2022, le service d'enseignement total diminue de 565 heures en un an suite à la diminution des heures complémentaires et vacances (hors SERFA), respectivement de 498 heures et 972 heures.

En 2021-2022, le service dû augmente de 905 heures en lien avec les créations de postes de la campagne d'emplois 2021 et la diminution des réductions de service.

**EVOLUTION DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS ET DU NOMBRE D'ETUDIANTS (HORS UCO,CPGE)**



**Formation des personnels**

## 1. Formation continue des personnels

En 2021, 754 stagiaires ont suivi une formation

Les dispositifs de formation professionnelle à destination des agents de l'UHA sont les suivants :

- L'offre de formation de l'UHA composée du plan de formation de l'UHA, du catalogue commun du contrat de site alsacien et des formations proposées par le Pôle APPUI du Learning Center;
- Les formations hors plan de formation suivies auprès d'organisme extérieur et répondant à un besoin plus spécifique de la part des composantes, laboratoires et services ;
- Les dispositifs individuels de formation tels que le congé de formation professionnelle (CFP), le soutien financier aux formations diplômantes et aux validations des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et le bilan de compétences.

L'offre de formation de l'UHA est ouverte à l'ensemble des agents de l'UHA (sauf les apprentis), aux agents des établissements signataires du contrat de site alsacien et aux personnels de la fondation pour l'ENSCMu. Cependant, les agents externes à l'UHA ne sont pas comptabilisés ici.

### Offre de formation

Le plan de formation 2022 est composé de 137 actions de formation réparties en 251 sessions.

En 2022, le plan de formation de l'UHA s'articule autour de 4 axes stratégiques.

- **Axe 1** : Renforcer la professionnalisation des agents (adaptation au poste, formations « métiers », applications de gestion, bureautique)
- **Axe 2** : Concourir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (sensibilisation au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, etc.)
- **Axe 3** : Développer les compétences managériales des encadrants
- **Axe 4** : Contribuer à la mise en place de la démarche qualité de vie au travail (télétravail, communication, accompagnement au changement, etc.).

	JOURS					STAGIAIRES				
	2022			2021	2020	2022			2021	2020
	H	F	Total			H	F	Total		
<b>Plan de formation UHA</b>	<b>138</b>	<b>326</b>	<b>464</b>	<b>737</b>	<b>348</b>	<b>163</b>	<b>372</b>	<b>535</b>	<b>816</b>	<b>416</b>
<b>Pôle APPUI du Learning Center</b>	<b>37</b>	<b>44</b>	<b>81</b>	<b>158</b>	<b>117</b>	<b>58</b>	<b>90</b>	<b>148</b>	<b>411</b>	<b>386</b>
Formation des nouveaux MCF	7	9	16	54	63	15	20	35	126	147
Pédagogie numérique	5	10	15	50	45	9	23	32	176	217
Pédagogie universitaire	25	25	50	54	9	34	47	81	109	22
<b>Catalogue commun du contrat de site alsacien</b>	<b>4</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>63</b>	<b>71</b>	<b>18</b>	<b>2</b>
Agents UHA à une formation d'un établissement partenaire	4	33	37	43	2	8	63	71	18	2
<b>Total général</b>	<b>179</b>	<b>403</b>	<b>582</b>	<b>938</b>	<b>467</b>	<b>229</b>	<b>525</b>	<b>754</b>	<b>1245</b>	<b>804</b>

## 2. Domaines de formation

Les dépenses en formation s'élèvent à 83 724 euros pour 823 jours de formation

### NOMBRE DE JOURS DE FORMATION, DE STAGIAIRE PAR DOMAINE DE FORMATION

	JOURS					STAGIAIRES				
	2022			2021	2020	2022			2021	2020
	H	F	Total			H	F	Total		
Accueil des publics	0	0	0	0	6	0	0	0	0	28
Achats publics	0	0	0	21	0	0	0	0	25	0
Applications de gestion	14	30	44	66	60	35	48	83	95	55
Bibliothéconomie	1	21	22	41	2	3	21	24	69	3
Bureautique	25	96	121	136	41	33	105	138	182	100
Colloques, congrès, conférences	0	3	3	0	0	0	2	2	0	0
Communication	2	24	26	71	10	1	13	14	38	17
Développement durable	0	0	0	23	3	0	0	0	17	1
Développement personnel	0	0	0	15	0	0	0	0	5	0
Environnement professionnel	90	144	234	193	198	71	125	196	340	306
Expression écrite ou orale	1	11	12	22	0	1	10	11	11	0
Formation de formateurs	1	4	5	22	2	1	4	5	13	1
Gestion de l'étudiant	0	22	22	21	0	0	52	52	23	0
Formations juridiques	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
Gestion des ressources humaines	17	86	103	64	29	26	92	118	108	15
Gestion du patrimoine	4	0	4	4	0	2	0	2	2	0
Gestion du personnel	4	43	47	24	17	5	39	44	25	14
Gestion et comptabilité	0	0	0	12	0	0	0	0	18	0
Hygiène et sécurité	60	47	107	246	143	56	65	121	189	166
Langages et bases de données	0	0	0	23	0	0	0	0	8	0
Langues étrangères	0	0	0	23	13	0	0	0	8	17
Maintenance des équipements et installations	0	0	0	19	0	0	0	0	18	0
Management	6	22	28	83	33	6	21	27	72	32
Préparation aux concours	2	1	3	6	0	6	2	8	6	0
Systèmes et réseaux	24	0	24	0	34	3	0	3	0	14
Technologies d'information et de communication	6	11	17	60	43	15	36	51	197	190
<b>Total général</b>	<b>257</b>	<b>566</b>	<b>823</b>	<b>1195</b>	<b>634</b>	<b>264</b>	<b>636</b>	<b>900</b>	<b>1469</b>	<b>959</b>

Le domaine gestion des ressources humaines englobe l'ensemble des formations relatives au bien-être au travail et au développement personnel (gestion du stress, « osez changer de cap » ...), tandis que le domaine gestion du personnel contient les formations relatives à la gestion administrative des carrières et des payes.

**DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION**

	2022	2021	2020
Achats publics	- €	3 800 €	- €
Applications de gestion	1 440 €	4 241 €	4 212 €
Bibliothéconomie	- €	904 €	- €
Bureautique	12 095 €	14 760 €	2 900 €
Colloques, congrès, conférences	- €	- €	- €
Communication	3 702 €	7 310 €	- €
Développement durable	- €	1 400 €	2 280 €
Développement personnel	- €	977 €	- €
Environnement professionnel	15 489 €	4 650 €	13 170 €
Expression écrite ou orale	2 604 €	2 046 €	- €
Gestion de l'étudiant	261 €	2 975 €	- €
Gestion des ressources humaines	16 419 €	13 068 €	4 700 €
Gestion du patrimoine	- €	624 €	- €
Gestion du personnel <sup>4</sup>	4 980 €	4 198 €	3 071 €
Gestion et comptabilité	- €	2 184 €	- €
Hygiène et sécurité	18 255 €	21 414 €	8 155 €
Langages et bases de données	- €	1 510 €	- €
Langues étrangères	- €	1 087 €	655 €
Maintenance des équipements et installations	- €	8 774 €	- €
Management	8 284 €	11 440 €	7 641 €
Préparation aux concours	1 195 €	1 147 €	- €
Système et réseaux	- €	- €	15 104 €
Technologies d'information et de communication	- €	- €	2 040 €
<b>Total général</b>	<b>84 724 €</b>	<b>108 735 €</b>	<b>63 928 €</b>

L'hygiène et la sécurité, la bureautique, la gestion des ressources humaines et l'environnement professionnel représentent 73% du montant total des dépenses.

Le domaine de l'environnement professionnel comprend des formations comme « Déontologie des fonctionnaires », « Droits et obligations des agents publics », « Système éducatif » ou encore « Structure et fonctionnement de l'enseignement supérieur ». De nombreuses formations sont effectuées dans ce domaine hors du plan de formation, pour permettre aux agents d'acquérir de nouvelles compétences plus ciblées dans le cadre de leurs missions.

C'est un domaine qui a pris de l'ampleur en 2022, comparativement à 2021 : en effet, le pourcentage des dépenses le concernant est passé de 4% à 18% dans la répartition totale des dépenses.

La baisse de 24K€ des dépenses de formation entre 2021 et 2022 tient essentiellement à l'annulation de formations faute d'inscription suffisante (moins de 5 inscriptions).

<sup>4</sup> Gestion du personnel : contient les formations relatives à la gestion administration du personnel (carrière, paie, etc.)

### 3. Effectif formé

En 2022, 460 agents ont suivi au moins une formation, soit 44% de l'effectif

Chaque agent est comptabilisé une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

#### NOMBRE D'AGENTS FORMES AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION

Formation professionnelle continue (T1 <sup>5</sup> , T2 <sup>6</sup> , ou T3 <sup>7</sup> )	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Enseignants</b>	<b>66</b>	<b>48</b>	<b>114</b>	<b>204</b>	<b>203</b>
<b>Titulaires</b>	<b>66</b>	<b>47</b>	<b>113</b>	<b>190</b>	<i>Données non disponibles</i>
<b>Contractuels</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	
<b>BIATSS</b>	<b>105</b>	<b>241</b>	<b>346</b>	<b>348</b>	<b>275</b>
<b>Titulaires</b>	<b>47</b>	<b>129</b>	<b>176</b>	<b>188</b>	<i>Données non disponibles</i>
<b>Contractuels</b>	<b>58</b>	<b>112</b>	<b>170</b>	<b>160</b>	
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>289</b>	<b>460</b>	<b>552</b>	<b>478</b>

En 2022, 460 agents ont été formés dont 346 BIATSS et 114 enseignants soit 44% de l'effectif. Les femmes sont 1,69 fois plus nombreuses que les hommes. La baisse du nombre d'agents formés est essentiellement due à l'annulation de formations.

#### NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR TRANCHE D'AGE

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
20 – 29 ans	12	24	<b>36</b>	64	58
30 – 39 ans	44	84	<b>128</b>	139	125
40 – 49 ans	46	67	<b>113</b>	142	119
50 – 59 ans	53	84	<b>137</b>	153	137
60 ans et +	14	32	<b>46</b>	54	39
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>291</b>	<b>460</b>	<b>552</b>	<b>478</b>

En 2022, 64% des agents formés ont plus de 40 ans.

<sup>5</sup> T1 : Adaptation immédiate au poste de travail ou évolution de l'outil de travail

<sup>6</sup> T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi

<sup>7</sup> T3 : Développement ou acquisition de nouvelles compétences

## 4. Journées de formation

998 journées de formation organisées  
768 journées de formation professionnelle continue concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

### NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Formation professionnelle continue</b>	<b>263</b>	<b>560</b>	<b>823</b>	<b>1195</b>	<b>634</b>
<b>Enseignants</b>	<b>89</b>	<b>76</b>	<b>165</b>	<b>294</b>	<b>175</b>
Titulaires	89	75	164	282	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	0	1	1	13	
<b>BIATSS</b>	<b>175</b>	<b>483</b>	<b>658</b>	<b>901</b>	<b>459</b>
Titulaires	96	250	346	504	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	79	233	312	397	
<b>Préparation aux concours</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>88</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>88</b>
Titulaires	0	1	1	5	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	0	0	0	5	
<b>Bilan de compétences</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Titulaires	6	3	9	1	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	3	3	6	4	
<b>Congé de Formation Professionnelle (CFP)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>170</b>	<b>250</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>170</b>	<b>250</b>
Titulaires	0	0	0	0	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	0	0	0	170	
<b>Compte Personnel de Formation (CPF)</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<i>Données non disponibles</i>	
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>		
<b>BIATSS</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>		
Titulaires	5	14	16		
Contractuels	0	2	2		
<b>Demande de soutien financier</b>	<b>50</b>	<b>85</b>	<b>135</b>	<i>Données non disponibles</i>	
<b>Enseignants</b>	<b>50</b>	<b>85</b>	<b>135</b>		
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Total général</b>	<b>328</b>	<b>670</b>	<b>998</b>	<b>1 379</b>	<b>987</b>

**NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE PAR TYPOLOGIE**

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>T1</b>   Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail	231	537	<b>768</b>	<b>1 126</b>	593
<b>T2</b>   Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	22	4	<b>26</b>	<b>32</b>	7
<b>T3</b>   Développement ou acquisition de nouvelles compétences	4	25	<b>29</b>	<b>37</b>	34
<b>Total</b>	<b>257</b>	<b>566</b>	<b>823</b>	<b>1 195</b>	<b>634</b>

**NOMBRE MOYEN DE JOURNEES DE FORMATION**

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Enseignants</b>	<b>1,34</b>	<b>1,59</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>	<b>1,16</b>
<b>Titulaires</b>	<b>1,34</b>	<b>1,60</b>	<b>1,45</b>	<b>1,50</b>	<i>Données non disponibles</i>
<b>Contractuels</b>	<b>0,00</b>	<b>0,86</b>	<b>0,86</b>	<b>0,84</b>	
<b>BIATSS</b>	<b>1,67</b>	<b>2,01</b>	<b>1,90</b>	<b>2,60</b>	<b>0,60</b>
<b>Titulaires</b>	<b>2,05</b>	<b>1,95</b>	<b>1,97</b>	<b>2,68</b>	<i>Données non disponibles</i>
<b>Contractuels</b>	<b>1,36</b>	<b>2,08</b>	<b>1,84</b>	<b>2,50</b>	
<b>Total</b>	<b>1,54</b>	<b>1,94</b>	<b>1,79</b>	<b>2,17</b>	<b>1,76</b>

## 5. Nombre de stagiaire

920 stagiaires ont été inscrits à une formation

### NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

Chaque participant à une formation est dénombré, si un agent participe à 2 formations, alors il représente 2 stagiaires.

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Formation professionnelle continue</b>	<b>269</b>	<b>63</b>	<b>900</b>	<b>1 469</b>	<b>959</b>
<b>Enseignants</b>	<b>108</b>	<b>101</b>	<b>209</b>	<b>479</b>	<b>441</b>
Titulaires	107	100	207	447	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	1	1	2	32	
<b>BIATSS</b>	<b>161</b>	<b>530</b>	<b>691</b>	<b>990</b>	<b>518</b>
Titulaires	76	295	371	529	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	85	235	320	461	
<b>Préparation aux concours</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>21</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>21</b>
Titulaires	2	0	2	4	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	1	0	1	3	
<b>Bilan de compétences</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Titulaires	1	2	3	1	<i>Données non disponibles</i>
Contractuels	1	1	2	1	
<b>Compte Personnel de Formation (CPF)</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<i>Données non disponibles</i>	
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
Titulaires	0	1	1		
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>		
Contractuels	0	2	2		
<b>Congé de Formation Professionnelle (CFP)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Demande de soutien financier</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Enseignants</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Titulaires	1	1	2	0	0
<b>Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Total général</b>	<b>277</b>	<b>643</b>	<b>920</b>	<b>1 479</b>	<b>987</b>

## 6. Dépenses en formation

Dépenses de formation : 108 156 €

### DEPENSES EN FORMATION PAR DISPOSITIF

	2022	2021	2020
<b>Plan de formation</b>	<b>68 590 €</b>	<b>78 212 €</b>	<b>30 497 €</b>
<b>Hors plan de formation</b>	<b>23 836 €</b>	<b>33 690 €</b>	<b>35 605 €</b>
<b>Dispositifs individuels de formation</b>	<b>15 730 €</b>	<b>15 196 €</b>	<b>36 078 €</b>
Congé de formation professionnelle (indemnités)	0 €	11 666 €	27 265 €
Soutien financier aux formations diplômantes et au VAE	3 800 €	0 €	2 883 €
Compte personnel de formation	810 €	750 €	890 €
Bilan de compétences	11 120 €	2 780 €	5 040 €
<b>Total</b>	<b>108 156 €</b>	<b>127 098 €</b>	<b>102 180 €</b>

Les dépenses de formation se ventilent entre le plan de formation (63%), les formations suivies en dehors du plan de formation (22%) et les dispositifs individuels de formation (15%).

### DEPENSES EN FORMATION EN T2 ET T3 ET REMUNERATION DES AGENTS EN FORMATION

	2022	2021	2020
<b>T2</b>   Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	632 €	4 596 €	651 €
<b>T3</b>   Développement ou acquisition de nouvelles compétences	3 535 €	6 071 €	3 723 €
Rémunération des agents durant leur formation	<i>Données non disponibles</i>		
<b>Total</b>	<b>4 167 €</b>	<b>10 667 €</b>	<b>4 374 €</b>

En 2022, le montant des dépenses en formation T2 et T3 est de 4 167€, soit une diminution par rapport à 2021. La diminution entre 2022 et 2021, s'explique par des formations qui ont été annulées en raison d'un manque de candidats et de contrainte liée à la logistique.

## 7. Dispositifs individuels de formation

En 2022, 46 agents ont mobilisé le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet aux agents d'accéder à toute action de formation visant à développer des compétences professionnelles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

### NOMBRE DE JOURS MOBILISÉ AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Formations suivies dans le cadre de l'offre de formation de l'UHA</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>23</b>
<b>Enseignants</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1</b>
Titulaires	1	3	4	10	Données non disponibles
Contractuels	0	0	0	0	
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>22</b>
Titulaires	0	16	16	18	Données non disponibles
Contractuels	0	0	0	5	
<b>Formations suivies auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
Titulaires	0	4	4	11	Données non disponibles
Contractuels	0	0	0	0	
<b>BIATSS</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
Titulaires	5	14	19	0	Données non disponibles
Contractuels	0	2	2	0	
<b>Temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>36</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Titulaires	0	0	0	0	Données non disponibles
Contractuels	0	0	0	0	
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>34</b>	<b>36</b>
Titulaires	0	18	18	27	Données non disponibles
Contractuels	3	2	5	7	
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	<b>72</b>



**Conditions de travail**

---

## 1. Transformation de l'organisation du travail

### **2022 :**

- Repyramidage dans le cadre de la LPR de 4 postes de MCF en PR
- Attribution des premières primes C3 pour les enseignants chercheurs
- Semaine de la QVT et mise en place des ateliers QVT tout au long de l'année
- Dépôt des dossiers de l'évaluation HCERES
- Mise en place d'un logiciel de gestion des congés et autorisations d'absences des personnels : HAMAC

### **Rappel des années antérieures**

#### **2021 :**

- Arrivée d'une nouvelle équipe de direction (Président & DGS).
- Mise en place d'une vice-présidence en charge de la QVT, confiée à un personnel BIATSS.
- Rentrée universitaire en présentiel avec accueil d'une centaine de nouveaux personnels.
- Lauréat de l'AAP DemoES (expérimentation dans une approche globale toutes les dimensions de la transformation numérique) et de l'AAP « Excellences » dans le cadre du projet Mat-Light 4.0.
- Lancement de l'auto-évaluation HCERES.
- Duoday : sensibilisation des personnels UHA au handicap.
- Campagne interne contre toutes les formes de violences et mise en place d'un réseau de référents VSS dans les composantes.

#### **2020 :**

Création de la Direction des Relations Internationales Européennes et Transfrontalières (DRIET) construite en 2 pôles « Mobilités » et « Europe ».

#### **2019 :**

Mise en place du nouvel organigramme du Learning Center construite en « pôle métiers » et en « pôle transversaux » et mise en place en septembre 2019.

#### **2018 :**

- Création du service facturier (SFACT) et préfiguration d'un Centre de Services Partagés (CSP)
- Mise en œuvre du projet ELAN
- Création du service Learning Center
- Création de deux nouvelles unités de recherche

#### **2017 :**

Création du Service de Maintenance Immobilière, Logistique et Energie (SMILE) des campus mulhousiens

#### **2016 :**

Mise en application de la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP)

#### **2015 :**

- Elargissement des champs d'intervention du pôle de gestion financière des laboratoires de la Direction de la Recherche (intégration de l'ensemble des laboratoires)
- Evolution vers une mutualisation des services supports : la Direction du Numérique (DNum)

**2014 :**

- Création d'un pôle de gestion financière des laboratoires au sein de la direction de la Recherche (UB recherche)
- Transfert de la gestion bâtiminaire de l'IRJBD à l'ENSCMu à compter du 1er janvier 2014
- Coordination du fonctionnement des écoles doctorales du site alsacien et création d'une antenne à Mulhouse qui permet aux doctorants de bénéficier d'une gestion et de services de proximité

**2012 :**

- Créations des Directions de la Recherche et des Affaires Générales
- Réorganisation de l'Institut de Recherche suite à la création d'un poste de coordinateur

**2011 :**

- Ouverture de l'Institut de Recherche
- Réorganisation du service des Relations Internationales

**2010 :**

Réorganisation de la Direction des Compétences Universitaires (DCU) en Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVU)

**2009 :**

- Création du laboratoire de recherche Institut des Sciences des Matériaux de Mulhouse (IS2M)
- Réorganisation de l'Agence Comptable, de la Direction des Affaires Financières et du Service des Affaires Juridiques

**2008 :**

- Création de la Direction Informatique
- Réorganisation de la Direction des Ressources Humaines (DRH)
- Réorganisation du Service Commun de Documentation (SCD)

## 2. Médecine de prévention

229 agents ont fait l'objet d'une visite médicale,  
soit 22% de l'effectif

### NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	2022	2021	2020
Nombre de personnels convoqués	229	257	250

### NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	2022	2021	2020
Visite médicale annuelle	63	70	96
Visite médicale quinquennale	85	87	52
Visite médicale sur demande	43	49	55
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	38	51	47
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>257</b>	<b>250</b>

En 2022, on dénombre 229 visites médicales dont 19 à destination d'agents en situation de handicap. Le taux de réponse aux convocations s'élève à 100%.

### SUITE DES VISITES

	2022	2021	2020
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	192	230	242
Examens complémentaires prescrits	19	8	0
Contre-indications médicales au poste de travail	18	19	8
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>257</b>	<b>250</b>

### TAUX DE COUVERTURE

L'UHA compte 2 médecins en 2022, soit 1 médecin pour 527 agents. L'établissement a conclu une convention avec le Service Inter-entreprises de Santé au Travail (SIST) pour le site de Colmar depuis septembre 2015, qui a été étendu à Mulhouse depuis avril 2018.

Selon le décret 82-453 du 28 mai 1982, le temps minimal que le médecin doit consacrer à ses missions est fixé à 1 heure par mois pour 20 fonctionnaires ou agents publics non titulaires non soumis à surveillance médicale particulière et 1 heure pour 10 agents soumis à surveillance médicale particulière. La totalité de l'effectif est couverte par un médecin de prévention.

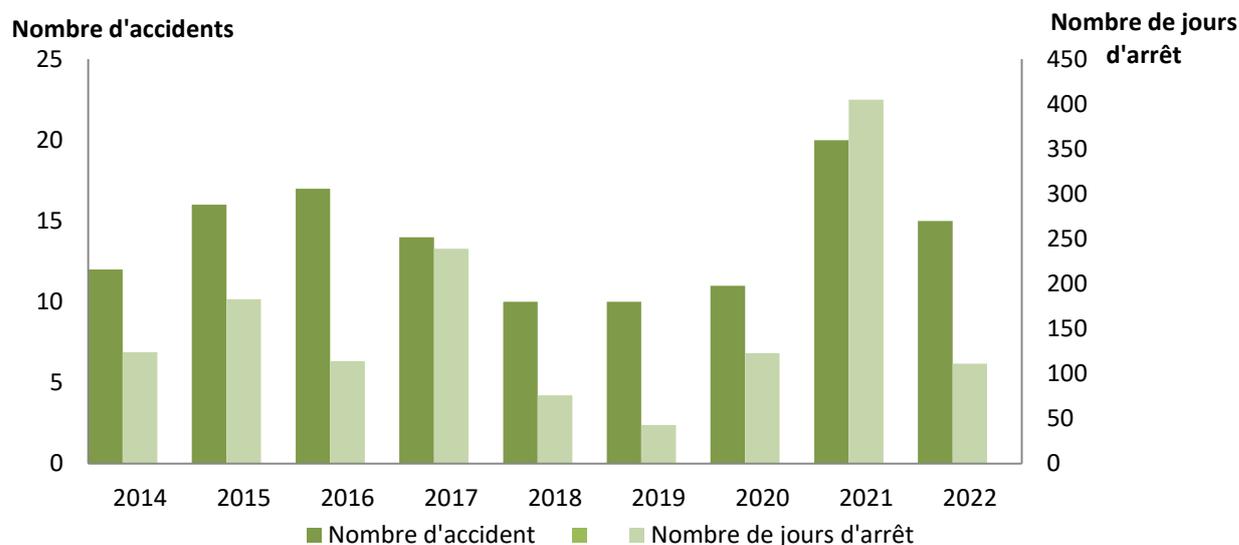
### 3. Accident du travail

25 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2022

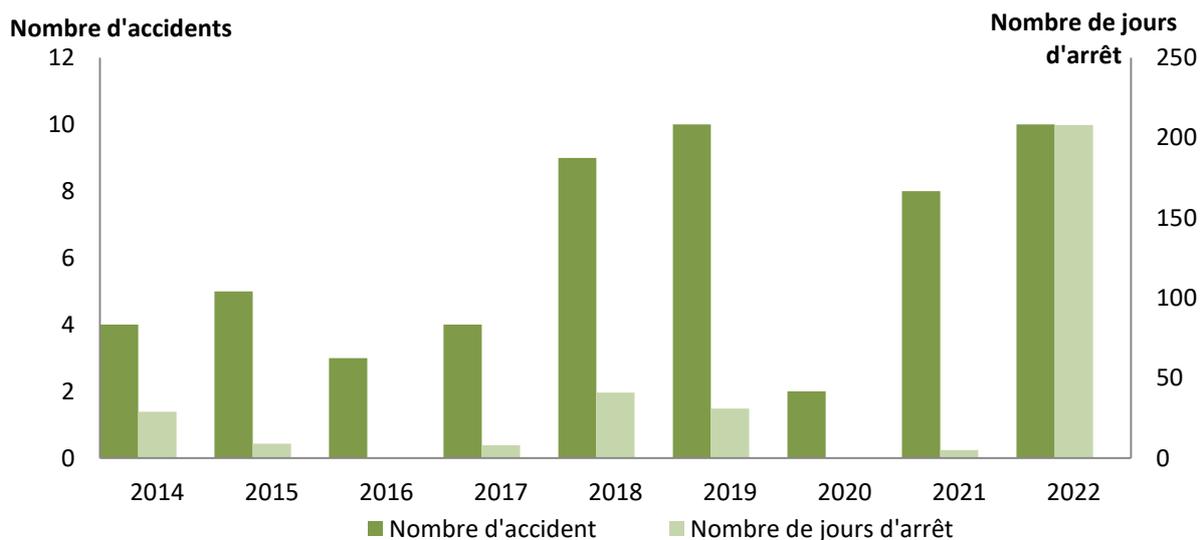
60% des arrêts de travail ont duré moins de 10 jours

Les accidents les plus fréquents sont les accidents de véhicule

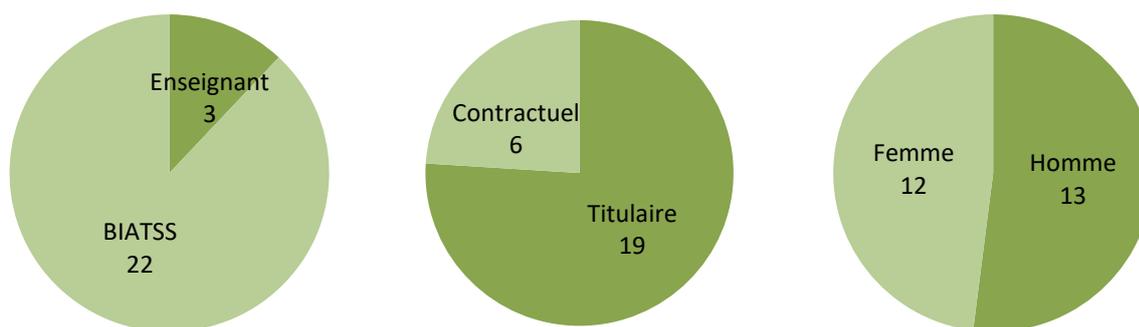
#### EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



#### EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



Le nombre d'accidents du travail et de trajet (25) est en baisse par rapport à l'année précédente (28). Aucun acte de violence subi par le personnel ou des usagers, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2022.

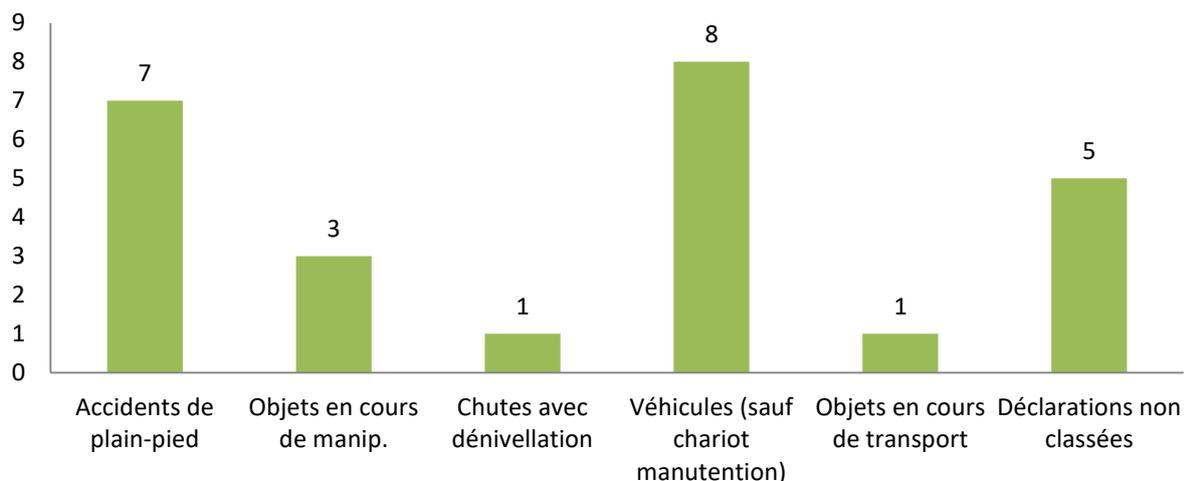
**REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET PAR GENRE, PAR TYPE DE POPULATION ET PAR STATUT****REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON LA PRESENCE D'UN ARRÊT**

	Avec arrêt	Sans arrêt	2022	2021	2020
Accident du travail	8	7	15	20	11
Accident de trajet	7	3	10	8	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>13</b>

Les accidents du travail ont engendré un arrêt de travail dans 60% des cas. Aucun accident du travail n'a occasionné d'invalidité ou de décès sur la période.

**REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON LA DUREE DES ARRÊTS**

	2022	2021	2020
Arrêt inférieur à 10 jours	9	2	1
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	1	2	1
Arrêt supérieur à 30 jours	5	4	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

**REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON L'ÉLÉMENT MATÉRIEL****Taux de fréquence**

Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents du travail (hors trajet) avec arrêt de travail par million d'heures de travail.

**ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
UHA	5,23	7,28	5,87	4,5	3,81	5,01	4,85	4,80	9,30
National	3,46	3,97	3,64	Non disponible					

En 2022, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 9,30 soit une hausse de 4,5 par rapport à l'année 2021. De 2012 à 2016, l'UHA a un taux supérieur à la moyenne des universités. Du fait de la taille de l'établissement et du faible nombre d'accidents, cet indicateur est peu significatif, mais doit rester un point d'attention. Une faible dérive, positive ou négative, peut avoir une influence très forte sur le résultat.

**Taux de gravité**

Le taux de gravité correspond au nombre de journées non travaillées suite à un accident de travail ou de trajet sur le nombre d'heures théoriques totales travaillées à l'UHA, rapporté à 1 000 heures.

En 2022, le taux de gravité à l'UHA est de 0,25 soit identique à l'année précédente.

---

## 4. Risques psycho-sociaux

L'établissement s'est engagé depuis 2014 dans la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux.

Ainsi des actions de formation dédiées au management, à la gestion des conflits et à la communication non violente sont proposées chaque année aux agents et tout particulièrement aux managers.

La DRH, la médecine de prévention, l'assistante sociale du personnel et le service de prévention, sécurité et environnement (SPSE) restent cependant fortement sollicités par des situations de mal être au travail. L'appel à des professionnels extérieurs se poursuit, avec une accentuation sur le coaching des managers.

En collaboration avec la MGEN, différentes opérations ont été mises en place et sont renouvelées chaque année :

- une cellule d'écoute animée par un psychologue du travail,
- des conférences sur la prévention des Risques Psychosociaux (RPS).

En octobre 2019, en partenariat avec la MGEN, l'UHA et l'ARACT ont signé une convention d'appui à la mise en place d'une démarche Qualité de Vie au Travail (QVT) et à la prévention des risques psycho-sociaux. Cette démarche vise à outiller les managers afin de traiter et mettre en place des actions pour agir sur la qualité de vie au travail.

L'UHA souhaite mettre en place cette démarche QVT dans l'ensemble des composantes. En parallèle, l'accent est mis sur une prévention des risques psycho-sociaux (RPS) de façon approfondie.



**Relations professionnelles**

## 1. Instances représentatives du personnel

Comité Technique (CT) : 10 membres titulaires  
 Commission Paritaire d'Établissement (CPE) : 28 membres titulaires  
 Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT) : 12 membres titulaires  
 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : 6 membres titulaires

### COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

L'ensemble des 3 groupes (ITRF, AENES, BIB) est composé des représentants du personnel élus (13 titulaires et 13 suppléants) et des représentants nommés par l'administration (15 titulaires dont 2 de droit et 15 suppléants).

### COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

La CCP ANT est composée de 6 titulaires et 5 suppléants pour les représentants des personnels et de 6 titulaires et 6 suppléants membres de l'administration.

### COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

L'UHA n'est pas concernée par la déconcentration des Commissions Administratives Paritaires (CAP).

### COMPOSITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	Titulaires			Suppléants		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
CT	1	9	10	8	2	10
CPE	4	9	13	3	10	13
CCPANT	1	5	6	2	3	5
CHSCT	2	4	6	5	3	8

Les listes de candidats aux élections des représentants des personnels (CT, CAP, CCP) doivent comprendre une part équilibrée d'hommes et femmes.

### NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Technique (CT) s'est réuni 9 fois.
- Les commissions d'établissement (CPE, CCP ANT, CPE plénière) ne se sont pas réunies.
- Le CHSCT s'est réuni 4 fois.

### GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 3 fois.
- Le groupe de travail « Conditions de travail et rémunérations » s'est réuni 2 fois.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 5 fois.

## 2. Accords négociés

### NOMBRE ET NATURE DES ACCORDS NEGOCIES EN COMITE TECHNIQUE

#### Nature des accords négociés pour l'ensemble des agents :

- Compléments campagne d'emplois 2022-2023
- Campagne d'emplois 2023-2024
- Plan formation 2023
- Création du comité social d'administration d'établissement (CSAE)
- Labélisation « stratégie européenne des ressources humaines pour la recherche »

#### Nature des accords négociés pour les BIATSS :

- Modification du dispositif télétravail + nouvelle charte
- Lancement de la campagne de repyramidage ITRF dans le cadre de la LPR

#### Nature des accords négociés pour les enseignants :

- Evolution des modalités du contrat de bienvenue pour les MCF stagiaires
- Modification de la décharge de service dans le cadre d'un congé paternité
- Repyramidage MCF/PR dans le cadre de la LPR
- Mise en place d'un groupe de travail RIPEC C2

## 3. Historique des mesures prises par l'UHA

Année	Population	Mesure
2017	BIATSS	Mensualisation des primes de contractuels BIATSS
	BIATSS	Surcoût du RIFSEEP à partir de la cartographie pour les agents de l'AENES
	BIATSS	Alignement des ITRF et BIB aux montants de l'AENES
2018	BIATSS	Revalorisation du montant du RIFSEEP pour les titulaires de catégorie C et cartographiés B3
	BIATSS	Proposition d'un CDI après un CDD d'un an pour les contractuels de catégorie A sur poste permanent, sur avis favorable du supérieur hiérarchique
	BIATSS	Alignement des primes des contractuels BIATSS à 70% du RIFSEEP selon la cartographie du poste
	Enseignants	Nouveau référentiel d'équivalences horaires
2019	BIATSS	Modification du taux de rémunération de la mission de preneur de notes
2020	BIATSS	Revalorisation des grilles des contractuels sur poste permanent
	BIATSS Enseignants	Versement d'une prime exceptionnelle spéciale COVID 19
	BIATSS	Mise en place du télétravail
2021	BIATSS	Revalorisation des grilles des contractuels BIATSS
	Enseignants	Revalorisation des contrats doctoraux sur fonds propres
2022	Enseignants	Mise en œuvre du contrat de bienvenu
		Missions d'enseignement et recrutements dans le cadre des contrats de bienvenu
	BIATSS	Revalorisation du RIFSEEP

---

#### 4. Moyens humains accordés aux syndicats

**68** jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2021-2022 pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret 82-447 du 28 mai 1982. Ces journées concernent la participation aux réunions plénières hors UHA. (Ce chiffre ne tient pas compte des CPE, CT, CA).

**6** jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2021-2022 pour participer aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à une négociation hors UHA en application du II de l'article 15 du décret 82-447 du 28 mai 1982. (Ce chiffre ne tient pas compte des CPE, CT, CA).

**6,5** jours d'autorisations spéciales d'absence ont été accordés au titre de l'année universitaire 2021-2022, pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

**0,13 ETP** au titre de l'année universitaire 2021-2022, fait l'objet d'une notification par arrêté ministériel, de crédits de temps syndical effectivement utilisés, exclusivement en décharges d'activité de service.

#### 5. Autres

Les organisations syndicales ont à leur disposition, à titre gracieux, un local de 10m<sup>2</sup>.

En 2022, l'UHA a constaté 2 jours d'absence, ce qui correspond à 2 jours de prélèvement de salaire, pour faits de grève.



**Action sociale, culturelle et sportive**

## 1. Action sociale

### a. Action sociale UHA

L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'UHA et de leur famille (restauration, logement, enfance, loisirs, etc.).

L'UHA propose à ses personnels les prestations interministérielles légales (prestations en faveur des enfants handicapés, subventions pour séjour d'enfants, etc.), les actions organisées par la section régionale interministérielle d'action sociale (SRIAS) et, grâce à un partenariat conclu avec l'Unistra, les prestations proposées par le service pour la promotion de l'action sociale (SPACS) de l'Université de Strasbourg (cartes Cezam, séjour vacances, etc.).

Ainsi, les agents ont accès à un large panel de prestations sociales :

- Culture, loisirs et famille : cartes cezam, chèques vacances, offres culturelles sportives et de loisirs de la SRIAS, activités du SPACS, partenariats vacances
- Familles et enfants : aide aux études supérieures des enfants, prestations en faveur des enfants handicapés, tickets CESU pour la garde d'enfants, subventions pour séjour d'enfants, soutien scolaire, etc.
- Restauration et logement : subvention repas en restaurant universitaire<sup>8</sup>, aide à l'accès au logement locatif, aide à l'installation des personnels, etc.

#### VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATION ET DE DEPENSES

Dispositifs	2022	2021	2020
<b>Culture, loisirs et vacances</b>	<b>690 €</b>	<b>604 €</b>	<b>1 148 €</b>
Cartes Cezam	690 €	604 €	1 148 €
<b>Familles et enfants</b>	<b>21 533 €</b>	<b>23 510 €</b>	<b>15 805 €</b>
Prestations en faveurs des enfants handicapés	16 084 €	15 178 €	11 386 €
Subventions pour séjours d'enfants	649 €	532 €	219 €
Aide aux études supérieures des enfants	4 800 €	7 800 €	4 200 €
<b>Restauration et logement</b>	<b>2 590 €</b>	<b>4 476 €</b>	<b>3 063 €</b>
Aide à l'accès au logement locatif	450 €	1 350 €	900 €
Subvention repas en restaurants universitaires	2 140 €	3 126 €	2 163 €
<b>Aide financière</b>	<b>8 963 €</b>	<b>6 181 €</b>	<b>1 200 €</b>
<b>Total</b>	<b>33 776 €</b>	<b>34 771 €</b>	<b>21 216 €</b>

<sup>8</sup> Subvention repas en restaurant universitaire : les agents qui bénéficient d'une subvention repas en restaurant universitaire ne doivent pas dépasser l'indice 466.

**NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES PAR POPULATION ET GENRE**

	2022			2021	2020
	H	F	Total		
<b>Culture, loisirs et vacances</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>76</b>
<b>Cartes Cezam</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>43</b>	<b>35</b>	<b>76</b>
Enseignant	6	10	16	12	<i>Données non disponibles</i>
BIATSS	8	19	27	23	
<b>Famille et enfants</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>15</b>
<b>Prestations en faveurs des enfants handicapés</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>7</b>
Enseignant	3	2	5	5	3
BIATSS	0	3	3	5	4
<b>Subventions pour séjours d'enfants</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	2	2	1	1
<b>Aide aux études supérieures des enfants</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>7</b>
Enseignant	1	0	1	4	4
BIATSS	0	6	6	7	3
<b>Restauration et logement</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Aide à l'accès au logement locatif</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	1	1	3	2
<b>Aide financière</b>	<i>Données non disponibles</i>		<b>12</b>	<b>8</b>	<i>Données non disponibles</i>
<b>TOTAL</b>			<b>73</b>	<b>68</b>	<b>93</b>

**b. Contribution de l'UHA au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**

Année de la déclaration	2022	2021	2020
Nb Agents BOE déclaré	44	41	34
Taux d'emploi	4,32%	3,91%	3,30%
Contribution annuelle	113 184 €	116 328 €	161 385 €
<b>Dépenses déductibles</b>	<b>27 734 €</b>	<b>47 103 €</b>	<b>27 141 €</b>
Sous-traitance auprès des entreprises adaptées	7 753 €	8 716 €	7 133 €
Insertion et maintien dans l'emploi <i>plafonnées à 10 % de la contribution annuelle</i>	218 €	11 633 €	0 €
Aide aux élèves et aux étudiants	19 763 €	26 754 €	20 008 €
<b>Contribution dûe</b>	<b>85 450 €</b>	<b>69 225 €</b>	<b>134 244 €</b>

Crée en 2005, l'objectif du FIPHFP est de favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap par le biais d'une contribution des employeurs publics. Cette contribution permet ensuite au FIPHFP de verser des subventions aux employeurs lorsqu'ils réalisent des actions au bénéfice des agents en situation de handicap.

Ainsi, chaque année, l'UHA verse une contribution au FIPHFP en fonction de son taux d'emploi direct d'agents BOE et des dépenses qu'elle peut déduire (sous-traitance auprès des entreprises adaptées, etc.).

### c. Accompagnement des agents en situation de handicap

Dans le cadre de l'accompagnement des agents en situation de handicap, l'UHA peut solliciter une aide financière auprès du FIPHFP.

Le FIPHFP finance, au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les aides financées recouvrent :

- les adaptations de postes de travail,
- les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap,
- les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie,
- la formation et l'information des personnels,
- le télétravail.

#### ACCOMPAGNEMENT PAR L'UHA EN 2022

	2022				2021	2020
	Nb agents	Montant	Subvention FIPHFP	Charge UHA	Nb agents	Nb agents
Aides techniques à la compensation du handicap	1	1 700 €	1 700 €	0 €	3	1
Transport adapté domicile-travail	3	3 368 €	2 461 €	907 €	3	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5 068 €</b>	<b>4 161 €</b>	<b>907 €</b>	<b>6</b>	<b>3</b>

## 2. Action culturelle et sportive

### a. Action culturelle

Le Service Universitaire de l'Action Culturelle (SUAC) fait de l'UHA un lieu de réflexion, de rencontre, d'échange et engage dans la réalisation de ce projet la communauté universitaire dans son ensemble ainsi que les partenaires culturels et institutionnels du territoire. Il inscrit l'UHA dans un réseau culturel actif, aux niveaux national et international. Le SUAC fait partie du bureau du réseau national « Art+Université+Culture ».

Il a pour mission :

- de développer une politique culturelle et artistique et de proposer dans ce sens des actions et manifestations culturelles sur les campus de l'UHA et au-delà de ces espaces en partenariat avec les institutions locales,
- de valoriser la culture scientifique et technique auprès d'un large public,
- de faciliter l'accès des étudiants et des personnels à la culture,
- de soutenir les projets culturels des enseignants, des étudiants et des chercheurs de l'UHA,
- de gérer et de contribuer au rayonnement du dispositif Carte culture.

Les actions proposées (rencontres, expositions, spectacles, musique, conférences, conférences scientifiques, ...) par le SUAC sont à destination des étudiants et des personnels. Toutes ces actions sont en accès libre.

Des propositions tarifaires sont ponctuellement proposées aux personnels en partenariat avec des structures culturelles du territoire (théâtre, opéra, ballet, musique, ...).

Une à deux fois par an, une visite guidée dans un musée/fondation est proposée aux personnels. Le trajet en bus est pris en charge par l'UHA.

Des rencontres "lectures" sont également mises en place pour les personnels en lien avec le LC.

Le SUAC gère le Chœur et l'Orchestre de l'UHA composés d'étudiants, de personnels et anciens personnels de l'UHA.

Durant l'année 2022, **59 actions** ont été menées, pour un total de **1 395 entrées** au profit des agents. Le nombre d'actions a été plus important (+315 entrées par rapport à 2021).

### b. Action sportive

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) propose aux personnels de l'UHA l'accès à l'ensemble des activités pour une cotisation annuelle d'un montant de 40 euros. Les activités proposées sont à destination autant des étudiants que des personnels de l'université. **96 agents** ont participé à l'une ou plusieurs de ces activités.

Plusieurs animations sportives spécifiques sont habituellement organisées pour le loisir tout au long de l'année comme le duathlon et la nuit du badminton. En 2022, **62 agents** y ont pris part.

---

## Lexique

### EFFECTIFS

#### **Contractuels d'enseignement, d'enseignement et de recherche ou de recherche :**

Depuis le passage aux RCE, l'université a la possibilité de recruter des contractuels d'enseignement et/ou de recherche en CDD ou en CDI. Les modalités de recrutement ainsi que les conditions d'emploi sont définies par le conseil d'administration.

#### **Doctorants contractuels :**

Les doctorants contractuels sont inscrits en thèse. Encadrés par un directeur de thèse, ils s'engagent dans un projet de recherche sur une durée de trois ans, comprenant la rédaction et la soutenance d'une thèse dans le but d'obtenir le grade de docteur.

#### **Post-doctorants :**

Les post-doctorants sont des chercheurs contractuels à durée déterminée, titulaires d'une thèse travaillant dans un laboratoire de recherche.

#### **Professeurs associés à temps partiel (PAST) :**

Les PAST exercent une activité principale et sont employés à mi-temps par l'université en raison de leur expérience professionnelle. Leurs obligations de service concernent l'enseignement et la recherche. D'un commun accord, un aménagement de service peut être réalisé pour porter leurs obligations uniquement sur l'enseignement.

#### **Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) :**

Les ATER sont des enseignants-chercheurs contractuels employés en CDD de droit public d'un an. Il existe quatre profils : les attachés recrutés pour un an terminant une thèse de doctorat après trois années comme doctorants, les attachés recrutés pour un an parmi les docteurs, les attachés recrutés pour trois ans parmi les fonctionnaires de catégorie A pour préparer une thèse et les attachés recrutés pour trois ans parmi les enseignants ou chercheurs venant de l'étranger.

#### **Lecteurs :**

Les lecteurs sont des enseignants de langue étrangère de bac+4 minimum, qui enseignent leur langue maternelle, ou une autre langue qu'ils pratiquent à l'égal de leur langue maternelle. Ils ont un CDD de droit public d'une durée d'un ou deux ans. Ils peuvent être proposés par les autorités de leur pays d'origine dans le cadre d'un programme bilatéral d'échanges.

#### **Chaire de professeur junior :**

La chaire de professeur junior a été mise en place suite à la loi de programmation pour la recherche (LPR). C'est une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps de professeur des universités. Ces postes sont proposés en contrat à durée déterminée de droit public allant jusqu'à 6 ans.

---

## MOUVEMENTS

### **Arrivées :**

Il s'agit des personnels entrant dans l'établissement. Les motifs possibles d'arrivées sont les suivants :

- concours,
- mutation,
- recrutement sans concours,
- recrutement de contractuel ou changement de type de contrat,
- détachement entrant,
- réintégration (après un détachement, une disponibilité, un congé parental, un congé de longue maladie ou de longue durée),
- bénéficiaire de l'obligation d'emploi,
- affectation dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré).

### **Sorties :**

Une sortie désigne toute personne quittant l'université. Les types de sorties sont les suivants :

- retraite,
- mutation,
- concours hors UHA,
- fin de contrat,
- démission ou radiation,
- licenciement,
- fin de fonction dans l'enseignement supérieur (pour les enseignants du second degré),
- décès.

Par ailleurs, certains motifs donnent lieu à des sorties provisoires :

- détachement,
- disponibilité,
- congé de longue maladie ou de longue durée,
- congé parental,
- congé de mobilité.

### **Emploi sédentaire :**

Les emplois de catégorie sédentaire sont des emplois qui ne présentent pas un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles justifiant un départ anticipé à la retraite.

## PROMOTIONS

### **Changement d'échelon :**

Le changement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il se traduit par une augmentation de l'indice de rémunération et donc du traitement. Toutefois, le temps de passage d'un échelon à l'autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit sur attribution de réductions d'ancienneté.

### Changement de grade :

Le changement de grade est le passage au grade supérieur à l'intérieur d'un même corps.

- **Personnels BIATSS** : Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CPE n'ont plus compétence en matière de promotion des personnels BIATSS. L'UHA a souhaité maintenir un dialogue social en la matière et a mis en place un groupe de travail, regroupant les organisations syndicales et des personnels encadrants, sur lequel le Président de l'université peut s'appuyer pour prendre les décisions en matière de classement.
- **Enseignants du second degré** : La procédure d'avancement de grade est académique pour les professeurs certifiés et assimilés, elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique. La procédure est nationale pour les professeurs agrégés, elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale.
- **Enseignants-chercheurs** : L'avancement de grade s'effectue au choix suivant trois voies :
  - **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires.
  - **voie d'avancement dite « locale »** : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancements de grade attribuées par le ministère. Le Président de l'université les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires après avis du Conseil Académique réuni en formation restreinte.
  - **voie d'avancement dite « spécifique »** : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (président d'Université, directeur de composantes ou de laboratoires, ...).

### Changement de corps :

- **Personnels BIATSS et enseignants du second degré** : Le changement de corps peut se faire par **liste d'aptitude** ou par **concours**.
- **Enseignants-chercheurs** : l'accès au corps des professeurs des universités passe par le recrutement sur concours par le comité de sélection compétent de l'université concernée. Les classements sont ensuite soumis au Conseil Académique restreint et validés par le Conseil d'Administration restreint.

### Titularisation :

La titularisation des agents contractuels enseignants et BIATSS peut se faire dans le cadre d'un concours de droit commun ou d'un recrutement BOE.

### Endorecrutement :

L'endorecrutement des professeurs des universités correspond aux réussites de concours des agents qui occupaient précédemment, en qualité de titulaires, un emploi de maître de conférences dans l'établissement.

### Promouvabilité des ingénieurs de recherche :

Les ingénieurs de recherche peuvent être promus à la hors-classe en fonction de l'une des deux conditions suivantes :

- La 1<sup>ère</sup> condition concerne les ingénieurs de recherche de première classe qui doivent justifier de huit ans de services comme ingénieur de recherche.
- La 2<sup>ème</sup> condition concerne les ingénieurs de recherche de deuxième classe qui ont atteint le septième échelon et qui justifient dans ce grade de huit ans de services effectifs.

---

## **MOBILITE**

### **Mobilité interne :**

La mobilité interne des personnels BIATSS, titulaires et contractuels, a généralement lieu en septembre. Les personnels peuvent également muter au fil de l'eau à l'issue d'un poste vacant.

### **Mobilité géographique :**

La mobilité géographique concerne les changements de lieu de résidence administrative des agents titulaires. Elle concerne les agents titulaires entrant et sortant dans le cadre d'une mutation, d'une réussite de concours et d'une affectation dans le supérieur pour les enseignants du second degré.

### **Mobilité catégorielle :**

La mobilité catégorielle correspond aux changements de catégorie statutaire suite à un concours ou un tableau d'avancement. Cependant, tous les concours ou changements de corps n'engendrent pas de changement de catégorie (par exemple au sein de la catégorie A, de professeur certifié à professeur agrégé, de maître de conférence à professeur des universités, d'assistant ingénieur à ingénieur d'études, d'ingénieur d'études à ingénieur de recherche).

### **Mobilité statutaire :**

Il s'agit d'un changement de position administrative (activité, détachement, disponibilité, congé parental et hors cadre). La mise à disposition et la délégation sont assimilées à la position d'activité et sont donc hors champ.

### **Mobilité structurelle :**

Il s'agit d'un changement de ministère suite à une mutation ou un détachement.

### **Place de l'Emploi Public :**

La Place de l'Emploi Public est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents. Depuis 2019, ce site remplace la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP).

---

## ORGANISATION DU TRAVAIL

### **Compte Epargne-Temps (CET) :**

Les personnels BIATSS peuvent bénéficier d'un Compte Epargne-Temps (CET). Ouvert à la demande de l'agent, il est alimenté par le report des congés annuels qui n'ont pas été pris au titre de l'année de référence. Il permet d'accumuler des jours de congés dans la limite d'un plafond de 60 jours. En cas de mise à disposition ou de détachement au sein de la fonction publique d'Etat, l'agent conserve le bénéfice de son CET. En cas de mutation, les droits restent ouverts et la gestion du CET est assurée par l'établissement d'accueil.

## CONGES

### **Subrogation :**

La subrogation consiste à garantir le maintien du traitement net des agents contractuels.

### **Journée de carence**

Depuis 2018, un délai de carence caractérisé par une retenue sur salaire (1/30<sup>ème</sup>) au titre du premier jour pour les congés de maladie ordinaire est appliqué à l'ensemble des agents (titulaire ou contractuel) ayant justifié son absence par un arrêt de travail.

### **Congé de Maladie Ordinaire (CMO) :**

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire a droit à des congés de maladie dits congés de maladie ordinaire. Il bénéficie de sa rémunération pendant une durée de 12 mois maximum (3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement).

### **Congé de Longue Maladie (CLM) :**

Il est accordé, après avis du comité médical, en cas de maladie à caractère invalidant et de gravité confirmée nécessitant un traitement et des soins prolongés et mettant le fonctionnaire dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en référence à l'arrêté du 14 mars 1986 modifié relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie. Selon la pathologie, la durée du congé est de 3 ans maximum pour les pathologies mentionnées dans l'article 1 de l'arrêté cité (à plein traitement la première année puis à demi-traitement) ou d'une durée d'un an maximum à plein traitement pour les pathologies mentionnées dans l'article 2.

### **Congé de Longue Durée (CLD) :**

Il est accordé au fonctionnaire sur avis du comité médical après épuisement des droits au CLM concernés par l'article 2 de l'arrêté ci-dessus. Sa durée est de 4 ans maximum rémunéré les deux premières années à plein traitement puis à demi traitement.

### **Congé de maladie (contractuel) :**

En cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire peut bénéficier d'un congé de maladie. Le plein traitement est maintenu selon l'ancienneté de l'agent (1 mois après 4 mois de service, 2 mois après 2 ans de service et 3 mois après 3 ans de service). L'Alsace et la Moselle bénéficie d'un régime local pour ses agents contractuels alors que les agents titulaires dépendent du régime général de sécurité sociale. Contrairement au régime général, le régime local accorde 3 jours francs en début de congé maladie rémunérés par l'employeur.

### **Congé de Grave Maladie :**

Il est accordé après avis du comité médical, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans de services continus, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant

---

l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

**Congé de maternité :**

Une femme enceinte en activité peut bénéficier de ce congé, qu'elle soit fonctionnaire ou agent non titulaire. La durée du congé est fixée, pour le premier ou deuxième enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal). Pour le troisième enfant et les suivants, le congé dure 26 semaines répartis entre 8 semaines prénatales et 18 semaines postnatales. Le congé de maternité est assimilé à une période d'activité pour le droit à pension civile et est pris en compte pour l'avancement.

**Congé d'adoption :**

Le bénéficiaire de ce congé est ouvert à la mère ou au père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou bien peut être réparti entre les parents s'ils travaillent tous les deux. Le congé débute, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer, soit 7 jours au plus avant la date prévue de cette arrivée. Le congé dure 10 semaines (18 semaines si l'adoption porte le nombre d'enfants à charge de l'agent à 3 ou plus). Cette durée est majorée de 11 jours en cas de partage du congé entre les deux parents. Tout comme le congé maternité, le congé d'adoption est assimilé à une période d'activité.

**Congé de paternité et d'accueil :**

En cas de naissance d'un enfant, ce congé est accordé sur demande du père (fonctionnaire ou agent non titulaire) ou de la personne vivant maritalement avec la mère, du partenaire ayant conclu un PACS avec elle ou du concubin, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant qui vient de naître. Il est d'une durée de 11 jours consécutifs et non fractionnables (18 jours en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé de paternité est assimilé à une période d'activité.

**Congé pour Recherches ou Conversion Thématique (CRCT) :**

Le CRCT permet à un enseignant-chercheur de se consacrer à la recherche pour une période de six ou douze mois. Le CRCT au titre du Conseil National des Universités (CNU) est accordé par cette instance après avis du Président de l'établissement, au vu d'un projet présenté par le candidat. Le CRCT au titre de l'établissement est accordé par le Président de l'université, au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du Conseil Académique restreint.

**Délégation :**

La délégation est une période durant laquelle l'enseignant-chercheur travaille auprès d'un organisme de recherche et reste administrativement attaché à l'UHA.

---

## REMUNERATIONS

### Programme budgétaire :

Le budget général de l'État est composé de programmes, regroupés en missions. Les missions correspondent aux grandes politiques publiques. Les missions, déclinées en programmes, définissent le cadre de mise en œuvre des politiques publiques. Elles constituent une enveloppe globale et limitative de crédits qui relèvent d'un seul ministère et regroupent un ensemble cohérent d'actions. Les programmes sont déclinés en actions LOLF pour permettre d'identifier la destination des crédits.

### Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) :

Le GVT résulte de l'augmentation des traitements des agents – soit de manière automatique à l'ancienneté (facteur Vieillesse), soit suite aux avancements de grade ou aux réussites de concours internes (facteur Technicité) – et de la diminution éventuelle des traitements, par exemple lors du remplacement d'un départ à la retraite par un agent en début de carrière (Glissement ou effet Noria).

## FORMATION DES PERSONNELS

### Compte Personnel de Formation (CPF) :

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif qui permet aux agents d'accéder à toute action de formation visant à développer des compétences professionnelles dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Le CPF a été mis en place dans la fonction publique en 2017 et les modalités de mise en œuvre à l'UHA ont été votées en novembre 2017. Il se substitue au droit Individuel à la formation (DIF). Depuis juin 2018, la mobilisation du CPF se fait d'office pour les formations suivies en T3 (développement de nouvelles compétences). Il peut être mobilisé pour :

- Suivre une formation à l'UHA ou après d'un organisme partenaire (catalogue commun, PAF, Sgare, etc.). Ces formations sont à la charge de l'employeur.
- Suivre une formation auprès d'un autre organisme. Pour ces formations, la prise en charge de l'UHA est de 10 € maximum par heure de formation ; le montant total ne pouvant excéder le coût de la formation. Le Groupe de Travail « Formation », émanation du Comité Technique, propose au Président l'attribution de la prise en charge par l'UHA au titre du CPF après analyse des demandes déposées lors de la campagne.
- Disposer d'un temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel dans la limite de 5 jours ouvrés, soit 37 h 30, par année civile et selon un calendrier validé par l'employeur.

Les enseignants-chercheurs qui mobilisent leur CPF bénéficient d'une décharge de leur service d'enseignement de 10 % et les enseignants du secondaire de 5 %.

### Congé de Formation Professionnelle (CFP) :

Le congé de formation professionnelle est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels pour une durée ne pouvant excéder trois années pour l'ensemble de la carrière de l'agent. C'est un congé pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle en vue d'une reconversion, ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

---

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNELS

### **Comité technique (CT) :**

#### **Composition**

- **Les représentants du personnel** : Au sein des comités techniques, seuls les représentants du personnel disposent du droit de vote. Ils sont élus au suffrage direct pour un mandat de quatre ans. Les fonctionnaires titulaires et stagiaires et les agents non titulaires de droit public et de droit privé peuvent voter. Toutefois, les agents non titulaires peuvent participer au scrutin sous réserve d'une durée minimale de recrutement et d'exercice des fonctions. Les listes sont présentées par les organisations syndicales. Il n'est pas possible de les modifier ni de procéder à des panachages entre listes concurrentes. L'élection se déroule au scrutin proportionnel à la plus forte moyenne.
- **La représentation de l'administration** : La représentation de l'administration est adaptée en fonction de l'ordre du jour. L'autorité auprès de laquelle est placé le comité technique préside l'instance. La Directrice des ressources humaines en fait partie.

#### **Attributions**

- Organisation et fonctionnement des administrations, des établissements ou services
- Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences
- Règles statutaires et de règles relatives à l'échelonnement indiciaire
- Evolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels
- Grandes orientations en matière de politique indemnitaire
- Formation et de développement des compétences et qualifications professionnelles
- Insertion professionnelle
- Egalité professionnelle, parité et lutte contre les discriminations
- Hygiène, sécurité et conditions de travail
- Les comités techniques débattent également sur le rapport social unique de l'administration ou de l'établissement auprès duquel ils ont été constitués.
- Ils peuvent saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

### **Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) :**

#### **Composition**

L'ensemble des trois groupes (ITRF, AENES, BIB) est composé des représentants du personnel élus et des représentants nommés par l'administration. Elle siège par niveau de catégories, d'abord en formation préparatoire restreinte (représentants des personnels, représentants de l'administration), puis en formation plénière.

Lorsqu'elle est consultée, la CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement désignés par le Président et des représentants des personnels élus. Dans ce cas, la commission est composée des membres titulaires (et en absence de ceux-ci de leurs suppléants) représentant le groupe de corps considéré.

#### **Attributions**

Les CPE concernant les personnels titulaires sont constituées par trois groupes de corps ITRF, AENES, BIB. Ainsi, pour l'examen de toutes les questions individuelles concernant les personnels, la CPE se réunit en formation restreinte. Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision de compte rendu d'entretien professionnel...).

---

**Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT) :**

La CCP ANT est composée de représentants des personnels et de membres de l'administration. Lorsqu'elle est consultée, la commission consultative paritaire des agents non titulaires comprend en nombre égal des représentants de l'établissement désignés par le Président et des représentants des personnels élus. Elle siège par niveau de catégories.

**Attributions**

La CCP ANT est obligatoirement consultée pour toute décision individuelle de licenciement postérieur à la période d'essai, sanction disciplinaire autre que le blâme et l'avertissement et sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

**Commission Paritaire d'Etablissement Plénière (CCP ANT) :**

La commission paritaire d'établissement plénière est composée de l'ensemble des représentants des personnels de la CPE et de la CCP ANT ainsi que des représentants de l'administration. Elle se réunit une fois par an. Une synthèse des informations relatives notamment aux promotions, réussites concours, mouvements et contrats de travail est présentée par l'administration.

**Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :****Composition**

- Les représentants des personnels désignés par leurs organisations syndicales représentées au CT,
- les usagers désignés par leurs organisations représentées au CA en commission élargie,
- les représentants de l'administration désignés par l'administration,
- le médecin de prévention,
- le conseiller de prévention,
- l'inspecteur santé sécurité au travail,
- le directeur du service médecine préventive et promotion de la santé en commission élargie,

Seuls les représentants des personnels participent aux votes.

**Attributions**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) contribue à la protection de la santé et à la sécurité des agents. Il participe à l'amélioration de leurs conditions de travail et veille au respect, par l'université, de ses obligations légales. Il est consulté et informé sur un certain nombre de sujets. Pour accomplir leurs missions, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'heures de délégation et peuvent recourir à des experts.

L'université présente au CHSCT :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Le rapport présente les actions menées au cours de l'année écoulée,
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le CHSCT donne un avis sur le rapport et le programme annuels. Il peut proposer un ordre de priorité dans les actions à mener et des mesures supplémentaires.

L'université, par ailleurs, met à la disposition du CHSCT :

- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- les rapports et les résultats des études du médecin du travail sur son activité.

---

## Glossaire des acronymes

**AAE** : Attaché d'Administration de l'Etat

**ADFRT** : Association pour le Développement de la Formation et de la Recherche Textile

**ADJAENES** : Adjoint d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**AMUE** : Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements

**ANACT** : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

**APAE** : Attaché Principal d'Administration de l'Etat

**APEC** : Association Pour l'Emploi des Cadres

**APPUI (pôle)** : Accompagnement Personnalisé à la Pédagogie Universitaire et à l'Initiative

**ARACT** : Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de travail

**ARTT** : Aménagement et Réduction du Temps de Travail

**ASI** : Assistant Ingénieur

**ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

**ATRF** : Adjoint Technique en Recherche et de Formation

**BAP** : Branche d'Activité Professionnelle

**BIATSS** : Personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Social et Santé

**BIB (corps)** : Bibliothécaire

**BIBAS** : Bibliothécaire Assistant Spécialisé

**BIEP** : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

**BNU** : Bibliothèque Nationale Universitaire

**BRIEP** : Bourse Régionale Interministérielle de l'Emploi Public

**CA** : Conseil d'Administration de l'UHA

**CAS PC et ATI** : Compte d'Affectation Spécial de Pension Civile et Accident de Travail et Invalidité

**CAP** : Commission Administrative Paritaire

**CAPA** : Commission Administrative Paritaire Académique

**CAPN** : Commission Administrative Paritaire Nationale

**Carte IRCOS** : Carte de l'Institut Régional de Culture Ouvrière et de Services

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CET** : Compte Epargne-Temps

**CFP** : Congé de Formation Professionnelle

**CGM** : Congé de Grave Maladie

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

**CIA** : Complément Indemnitaire Annuel

**CLD** : Congé de Longue Durée

**CLM** : Congé de Longue Maladie

---

**CM** : Cours Magistraux

**CMO** : Congé de Maladie Ordinaire

**CNRS** : Centre National de la Recherche Scientifique

**CNU** : Conseil National des Universités

**CPCA** : Centre de Préparation aux Concours Administratifs (diplôme universitaire)

**CPE** : Commission Paritaire d'Établissement

**CPF** : Compte Personnel de Formation

**CPGE** : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles

**CPJ** : Chaire de professeur junior

**CPP** : Congé pour Projet Pédagogique

**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle

**CRCT** : Congé pour Recherches ou Conversion Thématique

**CSP** : Centre de Service Partagés

**CT** : Comité Technique

**DCU** : Direction des Compétences Universitaires

**DEVU** : Direction des Etudes et de la Vie Universitaire

**DGPI** : Direction de la Gestion du Patrimoine Immobilier

**DIF** : Droit Individuel à la Formation

**DNum** : Direction du Numérique

**DRH** : Direction des Ressources Humaines

**EA** : Entreprise Adaptée

**EC-E-C** : Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs

**ELAN** : Eveil à la Liberté et à l'Autonomie dans un Monde Numérique

**ENGEES** : Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg

**ENSAS** : Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Strasbourg

**ENSISA** : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs Sud Alsace

**ENSSIB** : Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques

**ENT** : Environnement Numérique de Travail

**ETD** : Equivalent Travaux Dirigés

**ESAT** : Etablissement ou Service d'aide par le Travail

**ESENER** : Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

**ETP** : Equivalent Temps Plein

**ETPT** : Equivalent Temps Plein annuel Travaillé

**Filière AENES** : Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**Filière BIB** : Personnels des bibliothèques

**Filière ITRF** : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

---

---

**FIPHP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

**FLSH** : Faculté des Lettres, Langues et Sciences Humaines

**FMA** : Faculté de Marketing et Agro sciences

**FNAL** : Fonds National d'Aide au Logement

**FSESJ** : Faculté de sciences Economiques, Sociales et Juridiques

**FST** : Faculté de Sciences et Techniques

**GBCP** : Gestion Budgétaire et Comptable Publique

**GIPA** : Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat

**GVT** : Glissement – Vieillesse – Technicité

**HDR** : Habilitation à Diriger les Recherches

**IAT** : Indemnité d'Administration et de Technicité

**IDA** : Indemnité de Difficulté Administrative

**IFSE** : Indemnité de fonctions, sujétions et expertise

**IFTS** : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

**IJSS** : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

**IGE** : Ingénieur d'Etudes

**IGR** : Ingénieur de Recherche

**IH2EF** : Institut des Hautes Etudes De l'Education et de la Formation

**INSA** : Institut National des Sciences Appliquées

**IRA** : Institut Régional d'Administration

**IRCANTEC** : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires

**IRIMAS** : Institut de Recherche en Informatique, Mathématiques, Automatique et Signal

**IS2M** : Institut de Science des Matériaux de Mulhouse

**IUT** : Institut Universitaire de Technologie

**Laboratoire COB** : Laboratoire de Chimie Organique et Bioorganique

**Laboratoire GRE** : Laboratoire Gestion des Risques et Environnement

**Laboratoire LIMA** : Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Applications

**Logiciel APOGEE** : Application Pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants

**Logiciel JEFYCO** : Gestion Financière et Comptable

**LOLF** : Loi Organique relatives aux Lois de Finances

**LPIM** : Laboratoire de Photochimie et d'Ingénierie Macromoléculaire

**MCF** : Maître de Conférences

**MEDIAL** : Centre régional de formation aux carrières du livre et des bibliothèques

**MGEN** : Mutuelle Générale de l'Education Nationale

**MIRES** : Mission Interministérielle de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur

---

**MOODLE** : Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment : « Environnement orienté objet d'apprentissage dynamique modulaire »

**NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire

**NCU** : Nouveaux Coursus à l'Université

**ORE (loi)** : Loi Orientation et Réussite des Etudiants du 19 décembre 2017

**OREMS** : Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des Etablissements

**PA** : Prime d'Administration

**PAF** : Plan Académique de Formation

**PAST** : Professeur Associé Temps Partiel

**PCA** : Prime pour Charges Administratives

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

**PFR** : Prime de Fonctions et de Résultats

**PPCR** : Protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations

**PPRS** : Prime de Participation à la Recherche Scientifique

**PR** : Professeur des Universités

**PRES** : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur

**PRP** : Prime de Responsabilités Pédagogiques

**QVT** : Qualité de Vie au Travail

**RAFP** : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique

**RCE** : Responsabilités et Compétences Elargies

**RIFSEEP** : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**RPS** : Risques Psycho-Sociaux

**RU** : Restaurant Universitaire

**SAENES** : Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SCD** : Service Commun de Documentation

**SERFA** : Service de Formation d'Adulte

**SFACT** : Service Facturier

**SFT** : Supplément Familial de Traitement

**SGARE ALSACE/SAFIRE** : Service Général pour les Affaires Régionales et Européennes et gérées par le Système d'Information pour l'Animation de la Formation Interministérielle Régionale

**SISE** : Système d'Information sur le Suivi de l'Etudiant

**SIST** : Service Inter-entreprises de Santé au Travail

**SMIC** : Salaire Minimum de Croissance

**SMILE** : Service de Maintenance Immobilière, Logistique et Environnement

**SPSE** : Service de prévention, sécurité et environnement

**SRIAS** : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale Alsace

**SST** : Sauveteur Secouriste au Travail

**STAPS** : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

**SUAC** : Service Universitaire de l'Action Culturelle

**SUAPS** : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

**SUMPPS** : Service Universitaire de Médecine Préventive et Promotion de la Santé

**SUP** : Service Universitaire de Pédagogie

**TBI** : Tableau Blanc Interactif

**TD** : Travaux Dirigés

**TECH** : Technicien en Recherche et de Formation

**Ticket CESU** : Ticket Chèque Emploi Service Universel

**TP** : Travaux Pratiques

**TPP** : Transfert Prime-Point

**UCO** : Université Catholique de l'Ouest

**UFR** : Unité de Formation et de Recherche

**UHA** : Université de Haute Alsace

**UMR** : Unité Mixte de Recherche

**UNISTRA** : Université de Strasbourg

**URFIST** : Unité Régionale de Formation à l'Information Scientifique et Technique

**VAE** : Validation des Acquis de l'Expérience

**UHA**  
Maison de l'Université

2, rue des Frères Lumière  
68 093 MULHOUSE Cedex

Tél. : +33 (0)3 89 33 60 00  
contact@uha.fr

---

[www.uha.fr](http://www.uha.fr)



Les 7 établissements associés  
de l'Université de Strasbourg



EPICUR  
EUROPEAN UNIVERSITY