



BILAN SOCIAL 2020

Informations complémentaires sur www.uha.fr
Pour une meilleure connaissance des données sociales à l'Université

www.uha.fr



BILAN SOCIAL 2020

UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE

Comité Technique du 22 juin 2021

Conseil d'Administration du 5 juillet 2021

Avant-propos

Le bilan social offre chaque année une photographie de notre université. Sa vocation, bien au-delà de l'obligation légale, est de présenter les caractéristiques et spécificités en matière de ressources humaines de notre établissement. Toutes les catégories de personnels sont étudiées.

Présentant les données sous les angles des effectifs, des mouvements, promotions et concours, de l'organisation du travail, des rémunérations, de la formation, des conditions de travail, des relations professionnelles ou encore de l'action sociale, culturelle et sportive, il est un précieux outil de connaissances, pour l'ensemble de la communauté universitaire, les tutelles et les partenaires.

Reflet de la mise en œuvre des mesures nationales à l'échelle de l'établissement, le bilan social nourrit également le dialogue social interne et est un support pour les réflexions à mener sur des thématiques comme l'égalité professionnelle hommes-femmes ou la qualité de vie au travail. Les évolutions induites par la loi de programmation de la recherche devraient s'y lire à l'avenir.

Il permet également à notre Université de se situer par rapport aux établissements de même typologie ou aux moyennes nationales.

Le bilan social prend en compte et rend compte du contexte dans lequel l'établissement évolue. Une nouvelle rubrique apparaît concernant le télétravail, mis en place officiellement en septembre 2020. Les données seront cependant à suivre sur plusieurs années car l'année 2020 a été très atypique de ce point de vue. Le mois de mars 2020 a vu se mettre en place de façon urgente et massive pour un grand nombre de personnels, en raison de la crise sanitaire, le travail à distance, ainsi que l'enseignement à distance. L'Université a su répondre à cet impératif et permettre ainsi la continuité du service public, dans des conditions parfois très dégradées. Le télétravail quant à lui, qui implique un réel changement dans l'organisation du travail et dans le management, doit encore être accompagné pour atteindre pleinement ses objectifs en matière d'efficacité et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le bilan social est le fruit du travail mené 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 le concours de l'ensemble des services, composantes et laboratoires de l'Université. Que chaque contributeur en soit remercié.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture et restons toujours à l'écoute de vos commentaires et suggestions.

Pierre-Alain MULLER

Président

Evelyne AUBRY

Vice-présidente Ressources Humaines

Sommaire

Avant-propos	2
Sommaire	3
Chiffres-clés de l’UHA	7
Le bilan social en quelques chiffres	10

Emplois, effectif et démographie	13
1. Emplois	14
a. Plafond d’emplois	14
b. Consommation du plafond	15
2. Effectif	16
a. Effectifs globaux	16
b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)	18
c. Personnels BIATSS	22
d. Autres personnels de l’UHA	26
e. Focus	28
3. Démographie	35
a. Age moyen et âge médian	35
b. Pyramides des âges	36

Mouvements, promotions et concours	41
1. Mouvement des personnels	42
a. Arrivées et sorties de l'UHA	42
b. Mouvement des personnels titulaires	43
c. Mouvement des personnels contractuels	47
2. Promotion des personnels	48
a. Synthèse des promotions	48
b. Réussite de concours	49
c. Changement de corps	49
d. Avancement de grade	51
e. Changement de grille	53
3. Organisation des concours et des recrutements	54
a. Campagne d'emplois des titulaires	54
b. Candidats et lauréats	55
c. Jurys de concours et examens professionnels	55
4. Mobilité des personnels	56
a. Conseil mobilité-carrière	56
b. Mobilité interne	56
c. Taux de mobilité des personnels titulaires	56
d. Publication des offres d'emplois BIATSS	57

Organisation du travail et congés des personnels	58
1. Horaires de travail	59
a. Personnel enseignant	59
b. Personnel BIATSS	59
2. Télétravail	60
3. Temps partiel et temps incomplet	61
4. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	64
5. Absences et congés des personnels	66
a. Absences	66
b. Congés	67

Rémunération des personnels	70
1. Rémunération globale	71
a. Historique des rémunérations	71
b. Répartition des dépenses	72
2. Hiérarchie des rémunérations	74
a. Rémunération brute moyenne et médiane	74
b. Rémunération brute par décile	75
3. Primes, indemnités et compléments de rémunération	77
a. Part des primes dans la rémunération globale	78
b. Prime du personnel enseignant	79
c. Prime du personnel BIATSS	80
d. Complément de rémunération	81

Formation des personnels	84
1. Formation continue des personnels	85
2. Journées de formation	88
3. Stagiaires, nombre moyen de jours de formation et effectif non formé	90
a. Stagiaires et nombre moyen de jours de formation	90
b. Effectif non formé	91
4. Dépenses en formation	92
5. Autres dispositifs de formation	93
a. Compte Personnel de Formation (CPF)	93
b. Soutien financier	93
c. Congé de Formation Professionnelle (CFP)	93
d. Bilan de compétences	93

Conditions de travail 94

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Transformation de l'organisation du travail | 95 |
| 2. | Médecine de prévention | 97 |
| 3. | Accident du travail | 98 |
| 4. | Risques psycho-sociaux | 101 |

Relations professionnelles 102

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Instances représentatives du personnel | 103 |
| 2. | Accords négociés | 104 |
| 3. | Historique des mesures prises par l'UHA | 104 |
| 4. | Moyens humains accordés aux syndicats | 105 |
| 5. | Autres | 105 |

Action sociale, culturelle et sportive 106

- | | | |
|----|---|-----|
| 1. | Action sociale | 107 |
| a. | Action sociale UHA | 107 |
| b. | Partenariat avec l'Université de Strasbourg (UNISTRA) | 108 |
| c. | Accompagnement des agents en situation de handicap | 108 |
| 2. | Action culturelle et sportive | 109 |
| a. | Action culturelle | 109 |
| b. | Action sportive | 109 |

Lexique 110
Glossaire des acronymes 119

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)

120 870 m² de surfaces bâties (SHON)

110 305 m² d'espaces verts

BUDGET 2020

110,6 millions d'euros de budget total :

- **76,2 millions** d'euros de frais de personnels (68,9%)
- **23,7 millions** d'euros de fonctionnement (21,4%)
- **10,8 millions** d'euros d'investissement (9,7%)

ETUDIANTS 2020-2021

10 556 étudiants

24% d'étudiants boursiers

51% originaires du Haut-Rhin

60% originaires de la région Alsace

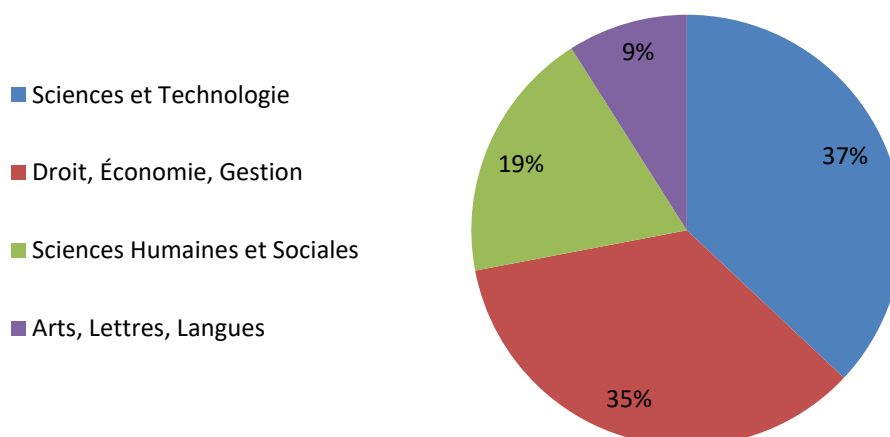
10% apprentis

5% en formation continue

4 231 diplômés en 2019-2020

17% des étudiants sont de nationalité étrangère

Etudiants par domaine de formation



DIPLOMES

Parmi plus de **198** formations, l'UHA propose :

2 diplômes d'accès aux études universitaires (DAEU)

23 diplômes d'université (DU)

3 mastères spécialisés

12 diplômes universitaires de technologie (DUT)

37 licences

31 licences professionnelles

45 masters

6 diplômes d'ingénieurs

35 intitulés de doctorats

4 intitulés d'habilitations à diriger les recherches

INTERNATIONAL

17% des étudiants sont de nationalité étrangère

95 nationalités représentées

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

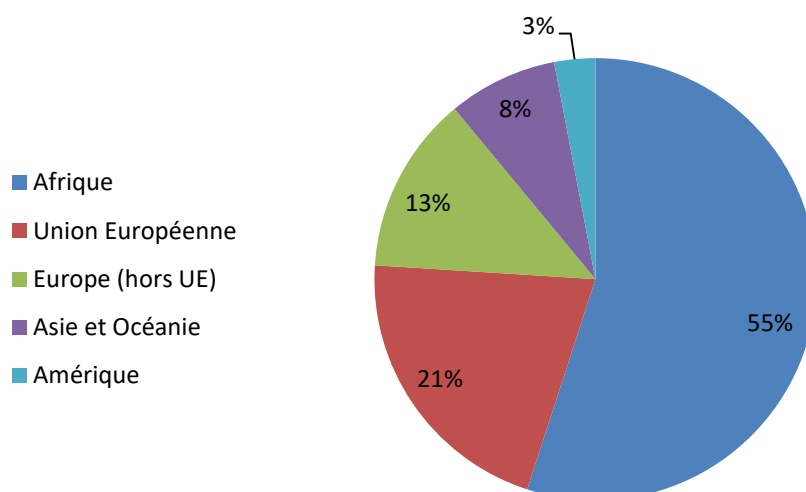
151 étudiants accueillis

164 universités partenaires au sein de 23 pays européens

45 universités partenaires au sein de 16 pays hors Europe

709 étudiants inscrits dans des diplômes tri-nationaux et binationaux

Etudiants de nationalités étrangères par continent :



RECHERCHE

13 laboratoires dont 3 Unités Mixtes de Recherche avec le CNRS

3 antennes (UHA partenaire d'UMR Université de Strasbourg-CNRS)

1 Unité Mixte de Service (Institut Carnot MICA)

1 Unité de Service et de Recherche (Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme-Alsace, MISHA)

1 Fédération de Recherche (Matériaux et Nanosciences du Grand-Est)

3 champs de recherche

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

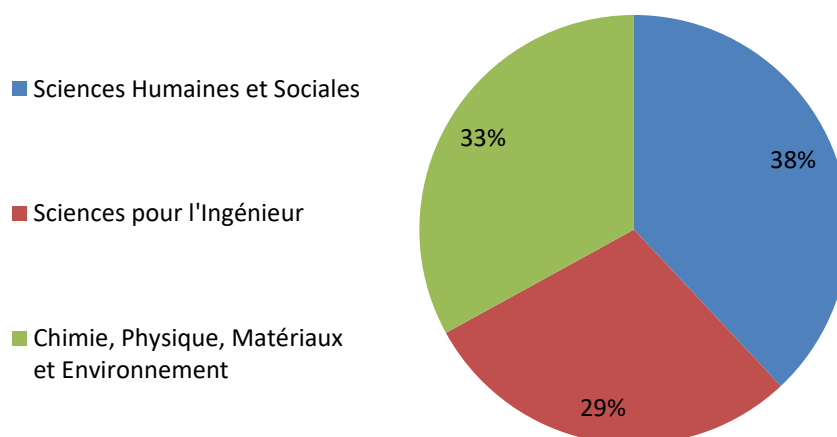
267 doctorants inscrits en 2020-2021

55 thèses soutenues en 2020

3 Habilitations à Diriger des Recherches (HDR) soutenues en 2020

57% des doctorants sont de nationalités étrangères en 2020-2021

Doctorants par pôle de recherche :



Le bilan social en quelques chiffres

EMPLOIS

1 024 emplois
 dont **864** emplois sur plafond Etat
 dont **160** emplois sur plafond Université

EFFECTIFS

1 079 agents, soit **1 044,92 ETP**
 dont **723** agents titulaires (67%)
 dont **356** agents contractuels (33%)

570 personnels enseignants et enseignants-chercheurs
 dont **452** titulaires (79%) et **118** contractuels (21%)
1 175 vacataires d'enseignement

509 personnels BIATSS
 dont **271** titulaires (53%) et **238** contractuels (47%)

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

337 enseignant-chercheurs :
 - Dont **98** professeurs des universités soit 29% des enseignants-chercheurs
 - Dont **239** maîtres de conférences soit 70% des enseignants-chercheurs
115 enseignants du second degré
118 contractuels

BIATSS

271 titulaires
238 contractuels

Catégories statutaires titulaires et contractuels :

203 agents de catégorie A, soit **40%**
137 agents de catégorie B, soit **27%**
169 agents de catégorie C, soit **33%**

Agents titulaires :

194 agents de la filière ITRF (71%)
56 agents de la filière AENES (21%)
21 agents de la filière BIB (8%)

Agents contractuels :

104 agents de catégorie A (44%)
56 agents de catégorie B (23%)
78 agents de catégorie C (33%)

DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 6 mois**
 Age médian : **44 ans**

MOUVEMENT DES PERSONNELS

163 arrivées et **127** départs

12,7% : taux de rotation

19 lauréats de concours d'enseignants et enseignants-chercheurs

9 lauréats de concours BIATSS

PROMOTION DES PERSONNELS

31 changements de grade enseignants et enseignants-chercheurs

10 changement de corps BIATSS

13 changements de grade BIATSS

TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

97% des postes sont proposés à temps complet

6% des agents sont à temps partiel et **93%** 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

38% de l'effectif BIATSS possède un CET

3 490 jours de CET

1 280 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

14 126 jours de congés en 2020

27% des agents sont concernés par un congé

31,56 jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

12 agents sont en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée

REMUNERATION

74 268 477 euros de masse salariale, soit **64%** des dépenses du compte financier
3 303 euros : rémunération brute moyenne

PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **8,9%** des rémunérations brutes

91 701 heures complémentaires et de vacations

- dont **47 546** heures complémentaires
- dont **44 155** heures de vacation

FORMATION

45% des agents a suivi au moins une formation

84% des journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste (T1)

709 journées de formation du personnel

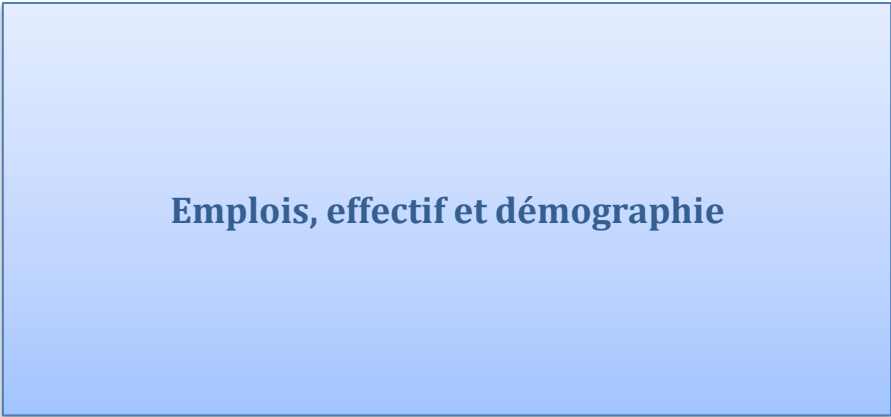
1,46 jours en moyenne de formation par agent formé

102 180 euros de dépenses en formation

CONDITIONS DE TRAVAIL

250 agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit **23%** des agents

13 accidents du travail et de trajet



Emplois, effectif et démographie

1. Emplois

Plafond Etat :	864 emplois
+	
Plafond Université :	160 emplois
=	
Plafond global UHA :	1 024 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 ETPT¹. En 2020, il s'élève à **1 024 ETPT**.

Depuis le passage en 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 2020, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **942 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 864 ETPT.
- Le plafond d'emplois dit « **Université** » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 160 ETPT.

Depuis 2009, le plafond d'emplois autorisé par l'Etat a augmenté de 53 emplois, soit une augmentation de 6% sur la période.

Entre 2013 et 2019, 22 postes ont été négociés dans le cadre du contrat de site alsacien, 28 postes sont issus du modèle d'allocation des moyens et 5 postes en tiers d'année ont été délégués pour la création de la filière STAPS. En 2018, 3 postes ont été créés dans le cadre de la loi ORE mais n'ont pas fait l'objet d'une augmentation du plafond d'emplois par le Ministère.

TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2020 SOUMIS AU VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN ETPT

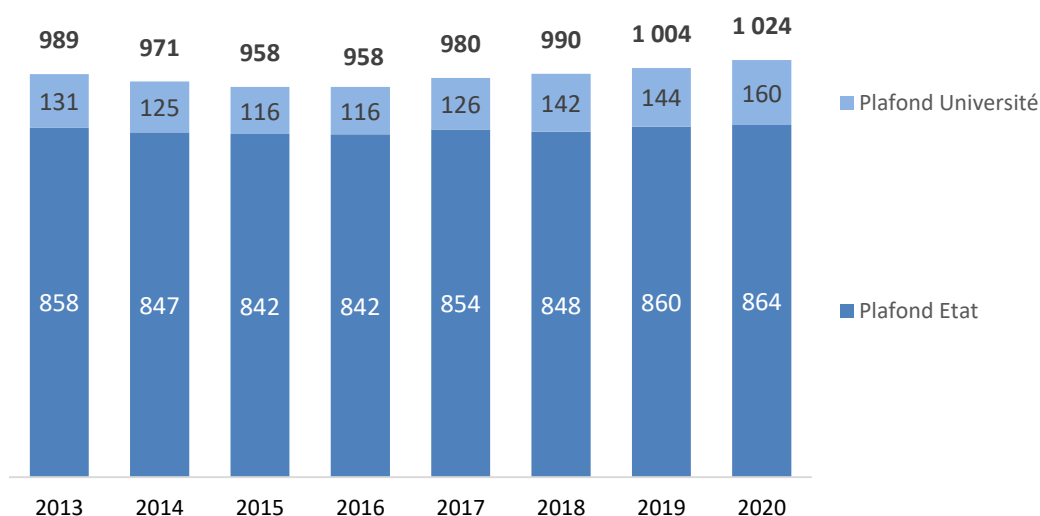
Source : Conseil d'Administration – mars 2021

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	443		443
		CDI	2	2	4
	Non permanents	CDD	75	38	113
Sous-total EC			521	40	560
BIATSS	Permanents	Titulaires	265		265
		CDI	32	36	68
	Non permanents	CDD	47	84	130
Sous-total BIATSS			343	108	463
Totaux			864	160	1 024
Plafond d'emplois fixé par l'Etat			942		

¹ 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 supérieure à l'année 2013.

Le plafond « Etat » est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2020, sur les 160 emplois du plafond « Université », 84 sont permanents et 76 sont non permanents. Cela amène sur l'ensemble des deux plafonds le taux d'emplois permanents à 93% et le taux d'emplois non permanents à 7%.

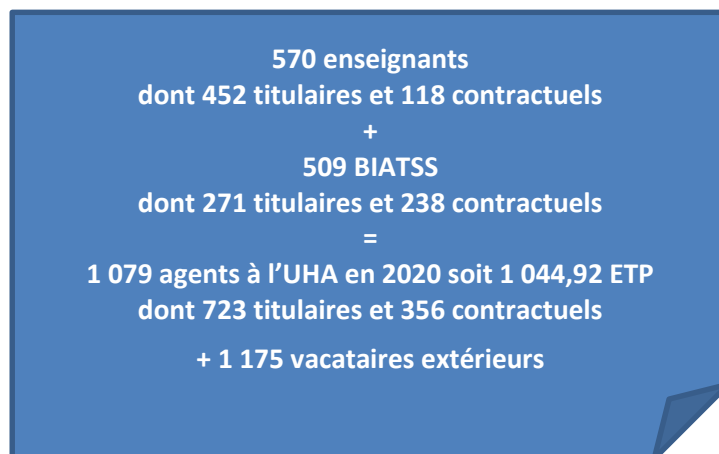
CREATIONS DE POSTES PERMANENTS

Année	Enseignant	BIATSS		Total
	Enseignement recherche	Fonction soutien	Fonction support	
2014	1	2	3	6
2016	1	3,6	2	6,6
2017	4	4,5	3	11,5
2018	7	3	1,3	11,3
2019	15,5	9	2,5	27
2020	11	0	1,5	12,5
Total	39,5	22,1	13,3	74,9

La politique de relance des recrutements se poursuit en 2020 avec 12,5 créations de postes permanents dont 11 enseignants et 1,5 BIATSS. 3 postes enseignants ont été créés au titre de la filière STAPS à la rentrée 2020-2021.

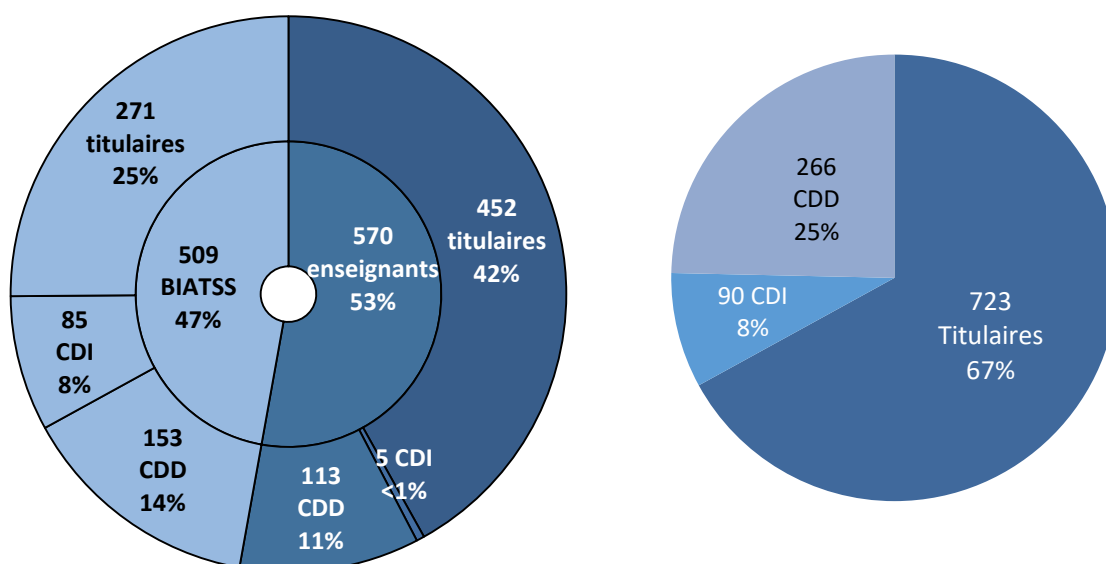
Ceci porte à 74,9 le nombre total de créations, réparties entre les fonctions d'enseignement et de recherche à 53%, les fonctions de soutien à ces missions à 30% et les fonctions support à 18%. Les fonctions support sont définies comme les activités de gestion en dehors du cœur de métier comme l'informatique, les ressources humaines, les finances, le patrimoine...

2. Effectif



a. Effectifs globaux

REPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR STATUT



Au 31 décembre 2020, l'UHA dénombre **1 079 agents, soit 1 044,92 ETP²**, répartis entre 570 enseignants et 509 BIATSS, qui représentent respectivement 53% et 47% de l'effectif total. La répartition est proche des établissements de même typologie (pluridisciplinaire hors santé) et du niveau national à savoir 56% d'enseignants et 44% BIATSS³.

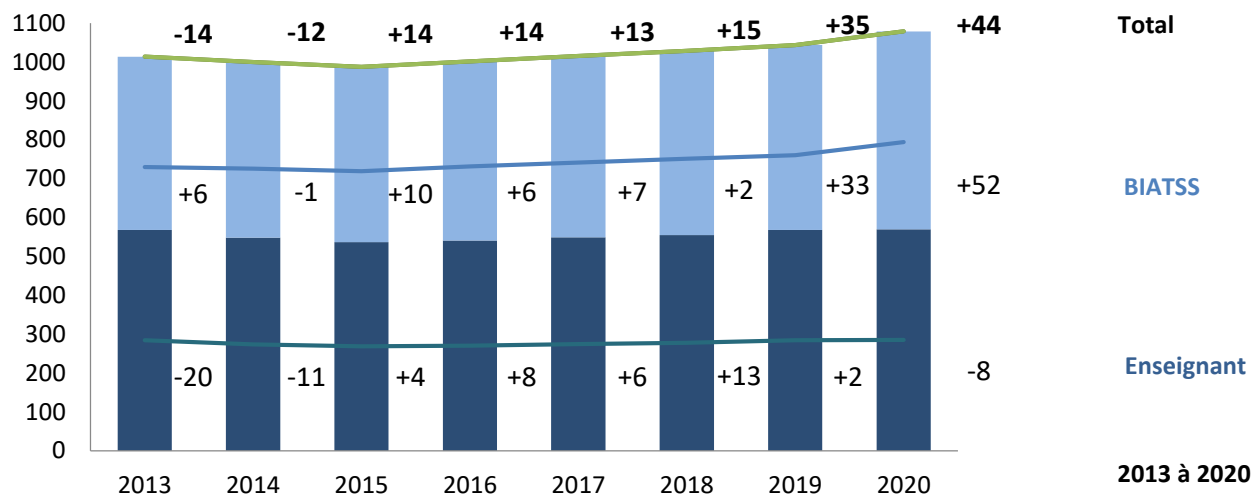
Sur les deux populations, 723 agents sont titulaires, soit 67% de l'effectif et 356 agents sont contractuels, soit 33% de l'effectif. La part de contractuels BIATSS (47%) est nettement supérieure à celle de la typologie (25%), ce qui s'explique par l'activité de recherche partenariale de l'université. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (79%) est proche des établissements de même typologie (75%). Les 813 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 75% de la population. Les permanents représentent 80% de la population enseignante et 70% de la population BIATSS. Parmi les 90 agents en CDI, 94% sont des personnels BIATSS. Les 266 personnels en CDD forment 25% de la population totale, avec une parité entre enseignants et BIATSS.

² ETP : l'Equivalent Temps Plein détermine les effectifs présents à une date donnée, en fonction de leur quotité de travail.

³ Les données nationales ou de la typologie font référence au 31 décembre 2019 (source : ministère)

EVOLUTION DES EFFECTIFS

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Enseignant	568	548	537	541	549	555	568	570
BIATSS	446	452	451	461	467	474	476	509
Effectif	1 014	1 000	988	1 002	1 016	1 029	1 044	1079
Etudiant	7 464	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10556



Après une diminution entre 2013 et 2015 de 26 agents, l'effectif UHA a augmenté de 91 agents entre 2015 et 2020. L'effectif de l'UHA augmente de 35 agents en 2020 en faveur des personnels BIATSS (+33 agents). Ceci traduit une volonté politique de relance des recrutements en particulier en soutien des missions d'enseignement et de recherche.

TAUX D'ENCADREMENT

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

	UHA	Typologie	National
Nombre de BIATSS par enseignant	0,89	0,78	0,80

L'UHA compte 509 BIATSS pour 570 enseignants, soit 0,89 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie. Il s'explique par la structure de ses composantes et par le développement des emplois venant en soutien de la recherche notamment partenariale.

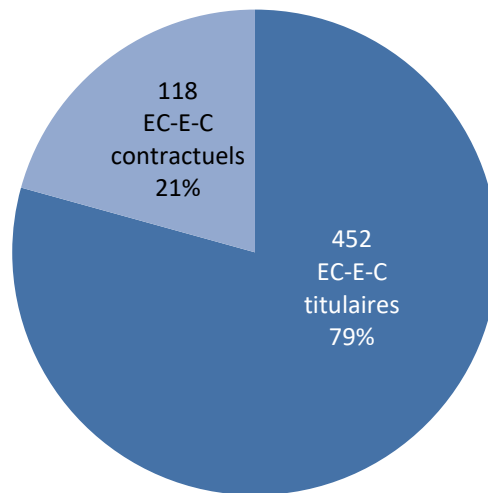
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Typologie	National
Etudiant	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556		
Enseignant	548	537	541	549	555	568	570		
Nombre d'étudiants par enseignant	14,1	15,1	15,4	17,7	18,7	18,6	18,5	18,5	17,7

Le nombre d'étudiants en 2020-2021 s'élève à 10 556 (donnée SISE au 15 janvier 2021). Le nombre d'étudiants continue son évolution constante avec une augmentation de l'ordre de 0,15%, soit +16 étudiants par rapport à 2019. Les personnels enseignants encadrent en moyenne 18,5 étudiants conformément à la typologie et 15,7 étudiants hors UCO et CPGE.

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

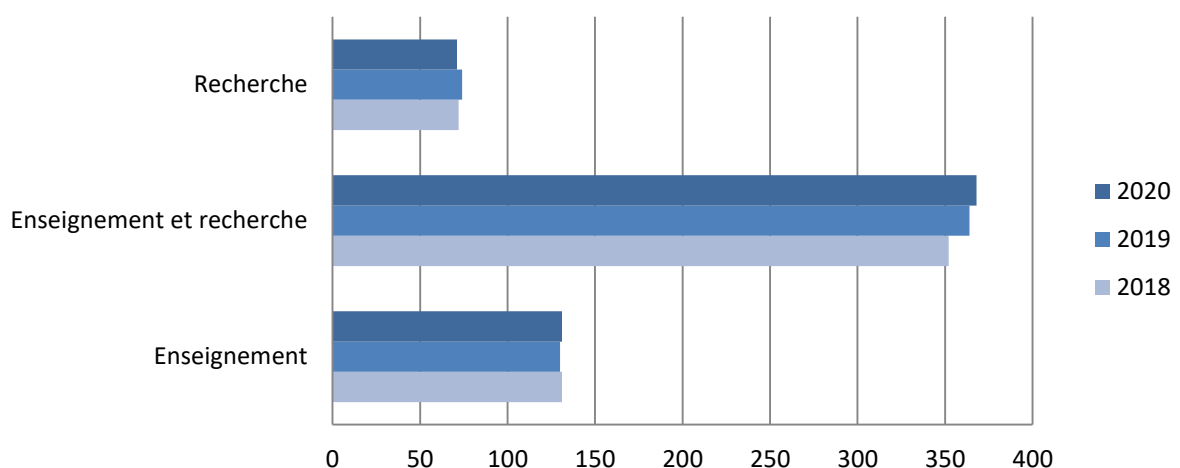
REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS SELON LEUR STATUT



L'UHA compte **570 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2020, soit 561,22 ETP tous de catégorie A, dont 452 titulaires et 118 contractuels.

- **65%** 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.
- **23%** 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.

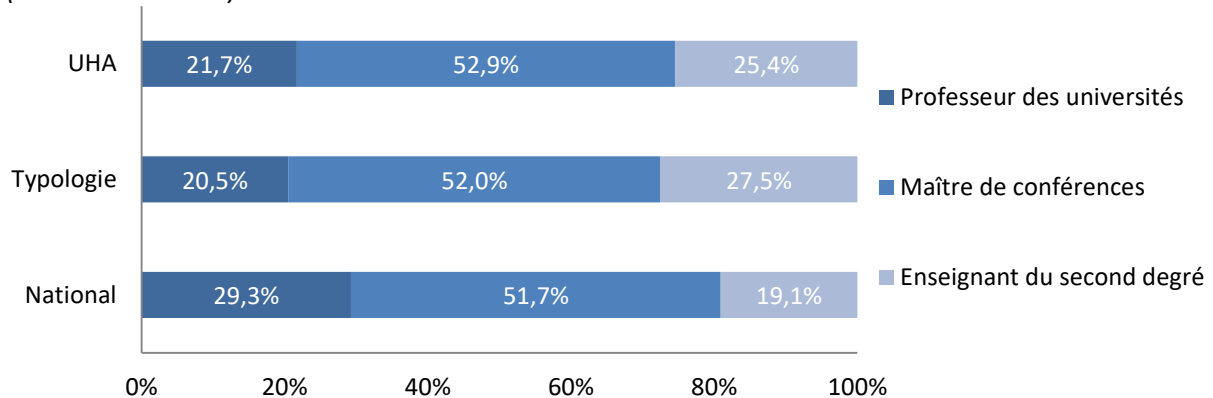
HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2018 ET 2020



Par rapport à 2018, l'effectif a augmenté de 2,7%, soit 15 agents supplémentaires. La hausse concerne uniquement les enseignants-chercheurs pour 16 agents (+4%), les enseignants restent identiques et les chercheurs diminuent d'1 agent (-1%). Par rapport à 2019, seule la filière de recherche est en diminution de 4% (-3 agents) à la différence de l'enseignement et recherche qui augmente de 1% (+4 agents) et de l'enseignement de 3% (+0,8 agents).

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

	Effectif	ETP
Enseignant-chercheur	337	336,0
Professeur des universités	98	97,5
Maître de conférences	239	238,5
Enseignant du second degré	115	114,72
Professeur agrégé	53	53,0
Professeur certifié	56	56,0
Professeur de lycée professionnel	4	3,72
Professeur d'éducation physique et sportive	2	2,0
Total	452	450,72

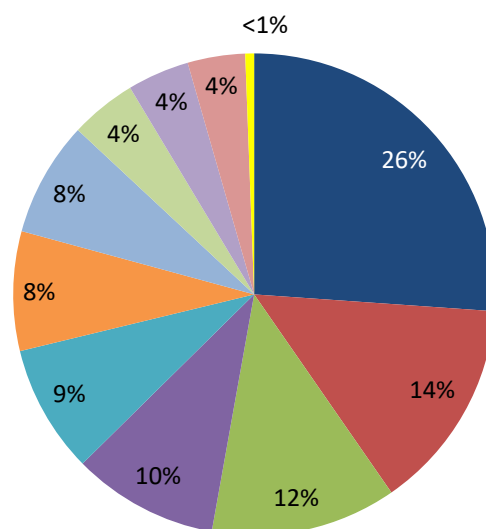
COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE*(Source : ministère)*

La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs est proche des établissements de même typologie avec une proportion moins importante d'enseignants du second degré (-2,1 points) mais plus importante de professeurs des universités (+1,2 points).

L'UHA se situe de manière intermédiaire quant à la part d'enseignants-chercheurs entre les établissements de même typologie et le niveau national, à l'exception de la population des maîtres de conférences où l'UHA reste supérieure aux établissements de même typologie et du niveau national.

REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR REGROUPEMENT DE SECTIONS CNU

	PR	MCF	Total
Mécanique, génie informatique et énergie	31	57	88
Chimie	19	29	48
Mathématiques, informatique	13	29	42
Langues, littérature	10	23	33
Droit, sciences politiques	4	25	29
Sciences économiques, gestion	4	23	27
Physique	6	20	26
Biologie, biochimie	3	12	15
Sciences humaines	4	10	14
Sciences de l'éducation, communication	4	9	13
Education physique et sportive		2	2
Total	98	239	337



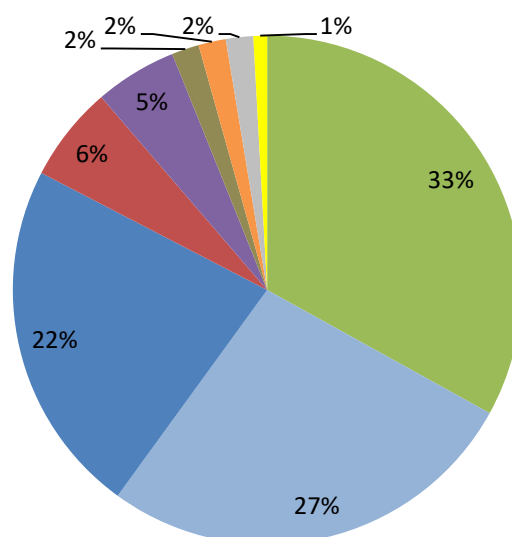
Conformément à l'activité de l'université, plus de la moitié des enseignants-chercheurs (53%) relève des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

Les professeurs des universités (PR) représentent 29% des enseignants-chercheurs, chiffre à peine supérieur à la moyenne des établissements de même typologie (28%). La part de PR est variable selon les sections CNU. La section de chimie, dispose de la part de PR la plus importante (40%). 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 derniers 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 *	Total
Langue, littérature	17	21	38
Sciences économiques, gestion	14	17	31
Mécanique, génie informatique et énergie	11	15	26
Physique, chimie	3	4	7
Education physique et sportive	4	2	6
Mathématiques, informatique	2		2
Biologie, biochimie	2		2
Sciences de l'éducation, communication		2	2
Sciences humaines		1	1
Total	53	62	115

* 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 83% de la population. 46% des enseignants du second degré sont des enseignants agrégés (PRAG).

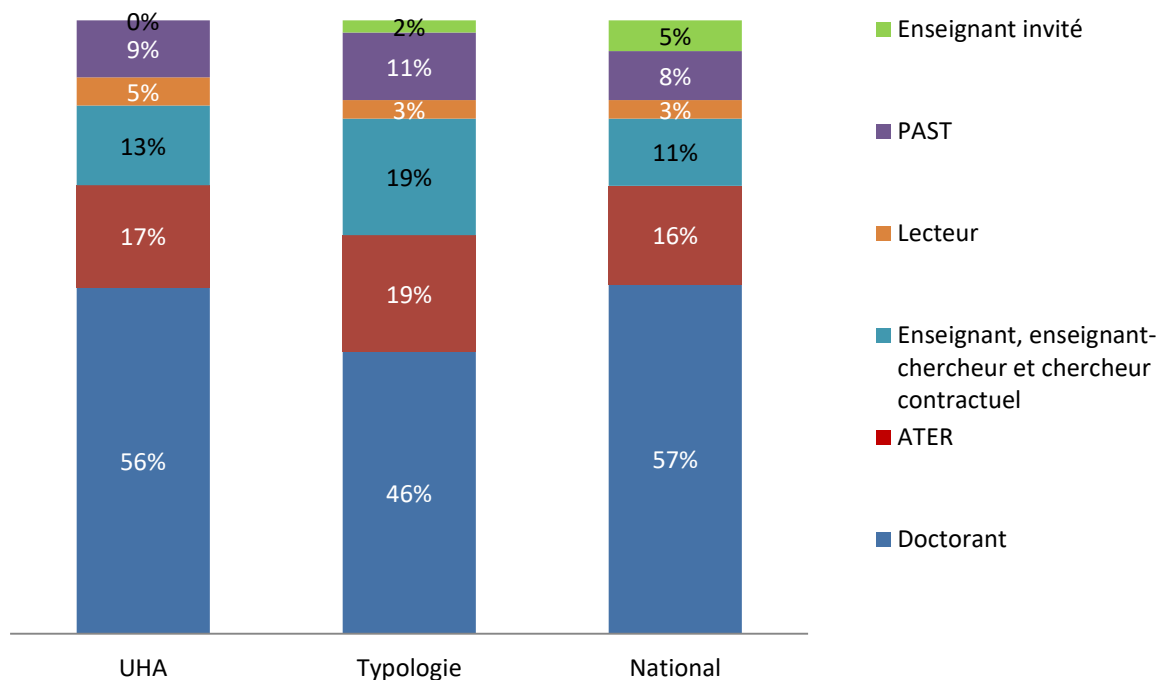
*Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs***EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS**

	Effectif	ETP
Contractuel recherche	71	71,0
Doctorant	61	61,0
Post-doctorant	10	10,0
Contractuel enseignant-chercheur	31	25,0
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	18	17,0
Enseignant-chercheur contractuel	3	3,0
Professeur associé à temps partiel (PAST)	10	5,0
Contractuel enseignant	16	14,5
Enseignant contractuel	11	9,5
Lecteur	5	5,0
Total	118	110,5

Les contractuels de recherche représentent 60% des contractuels avec 86% de doctorants et 14% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 25 doctorants sont financés sur ressources propres, soit près de la moitié des agents contractuels consacrés à la recherche (49%). Les ATER (18 agents) et les enseignants contractuels (11 agents) représentent ensuite les populations les plus importantes.

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

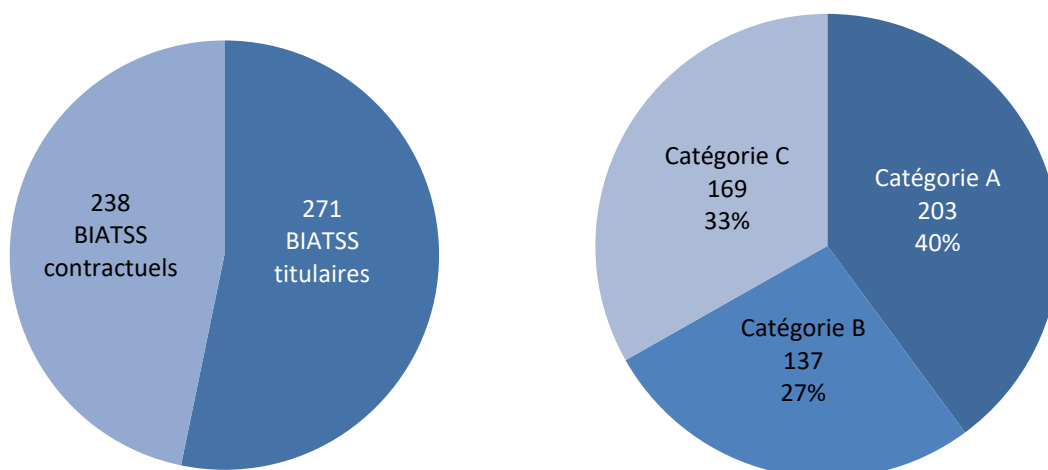
(Hors post-doctorants, source : ministère)



La part des doctorants est supérieure de 10 points à celle des établissements de même typologie et se rapproche du niveau national montrant l'importance de la recherche à l'UHA et son attractivité. La part des ATER et des PAST est inférieure à la typologie (-2 points) et supérieure au niveau national (+1 point). Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels sont moins nombreux que dans les autres établissements de même typologie (-6 points). Au 31 décembre, l'UHA ne compte pas de personnel invité (cf. Rubrique dédiée 2.d. Autres personnels de l'UHA).

c. Personnels BIATSS

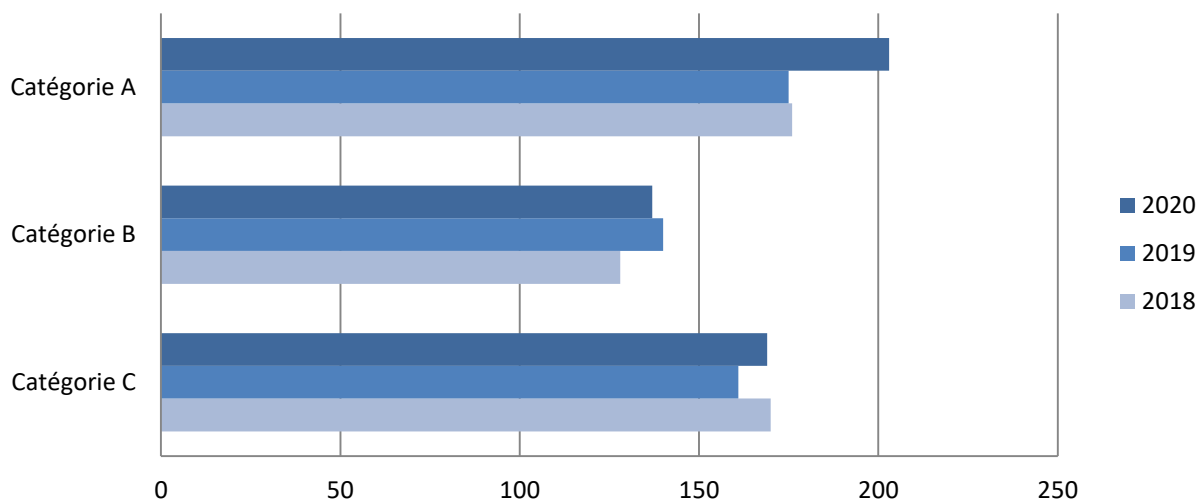
REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2020, l'effectif BIATSS est de 509 agents, soit 483,7 ETP, répartis entre 271 titulaires et 238 contractuels. Les personnels BIATSS sont les personnels administratifs et techniques qui concourent aux activités de soutien ou de support de l'université.

53% des personnels BIATSS sont affectés aux services généraux et communs de l'université et 47% 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 63% et 59% et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes et laboratoire (65%).

HISTORIQUE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ENTRE 2018 ET 2020



Depuis 2018, les BIATSS de catégorie A sont les plus nombreux. En 2020, ils sont 203 agents contre 137 agents de catégorie B et 169 agents de catégorie C.

En 3 ans, le personnel BIATSS a augmenté de 7%, soit de 35 agents. L'augmentation concerne les catégories A et B avec une augmentation de 36 agents dont 27 de catégorie A (+15%) et 9 agents de catégorie B (+7%). A contrario, la catégorie C diminue de 1 agent (-1%). Ces chiffres traduisant ainsi une montée en qualification et en compétences.

Par rapport à 2019, les catégories A (+28 agents) et C (+8 agents) sont en nette augmentation, alors que seule la catégorie B est en diminution (-3 agents).

Personnels BIATSS titulaires

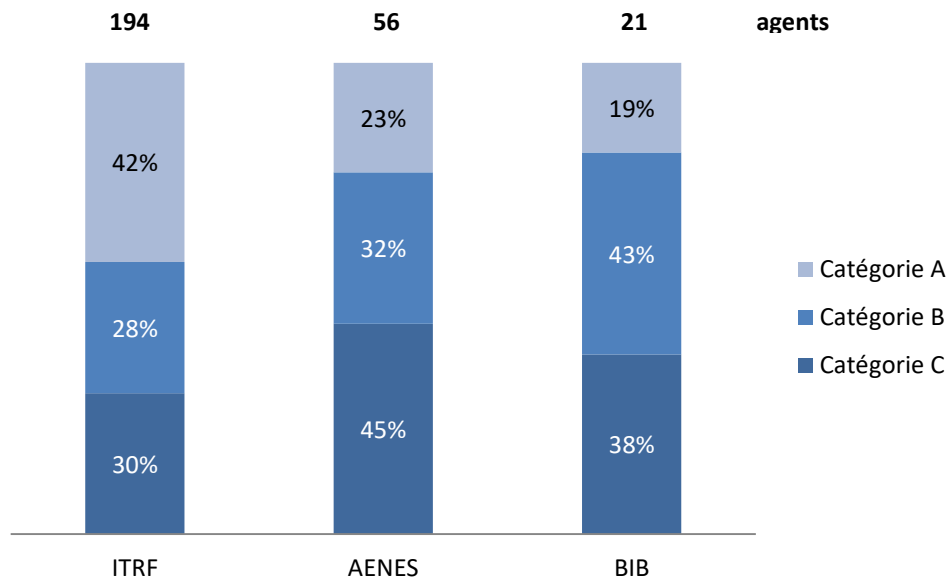
Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **71%** de la population (194 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 qui fixe la liste des Branches d'Activités Professionnelles (BAP).
- **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 56 agents.
- **La filière BIB** représente **8%** de la population pour un effectif de 21 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

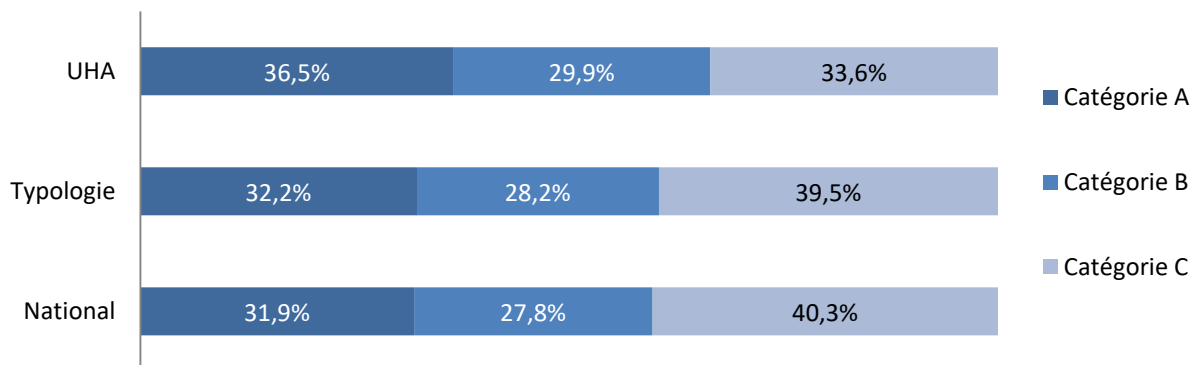
EFFECTIF ET ETP DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE, PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Part	Effectif	ETP
ITRF	71%	194	188,9
Catégorie A		82	81,0
Ingénieur de recherche		13	13,0
Ingénieur d'études		44	43,2
Assistant ingénieur		25	24,8
Catégorie B		54	52,8
Technicien		54	52,8
Catégorie C		58	53,2
Adjoint technique		58	53,2
AENES	21%	56	52,7
Catégorie A		13	12,9
Directeur général des services		1	1,0
Agent comptable		1	1,0
Attaché d'administration		9	8,9
Infirmier		2	2,0
Catégorie B		18	17,2
Secrétaire administratif		18	17,2
Catégorie C		25	22,6
Adjoint administratif		25	22,6
BIB	8%	21	19,9
Catégorie A		4	3,8
Conservateur des bibliothèques		4	3,8
Catégorie B		9	8,9
Bibliothécaire assistant spécialisé		9	8,9
Catégorie C		8	7,2
Magasinier		8	7,2
Total	100%	271	259,6

Par rapport à l'UHA, les établissements de même typologie ont une part plus importante d'AENES (+3 points) au détriment de l'ITRF (-4,5 points). Cette tendance s'inverse au niveau national avec une part des ITRF plus importante qu'à l'UHA (+3 points) au détriment de l'AENES (-4 points). Entre 2019 et 2020, la filière BIB à l'UHA est en augmentation (+1 point).

REPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE

Toutes filières confondues, on dénombre 99 agents de catégorie A, 81 de catégorie B et 91 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (42%) alors que l'AENES est composée d'une part de catégorie C plus importante (45%). Pour la filière BIB, la catégorie B est la plus importante (43%).

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

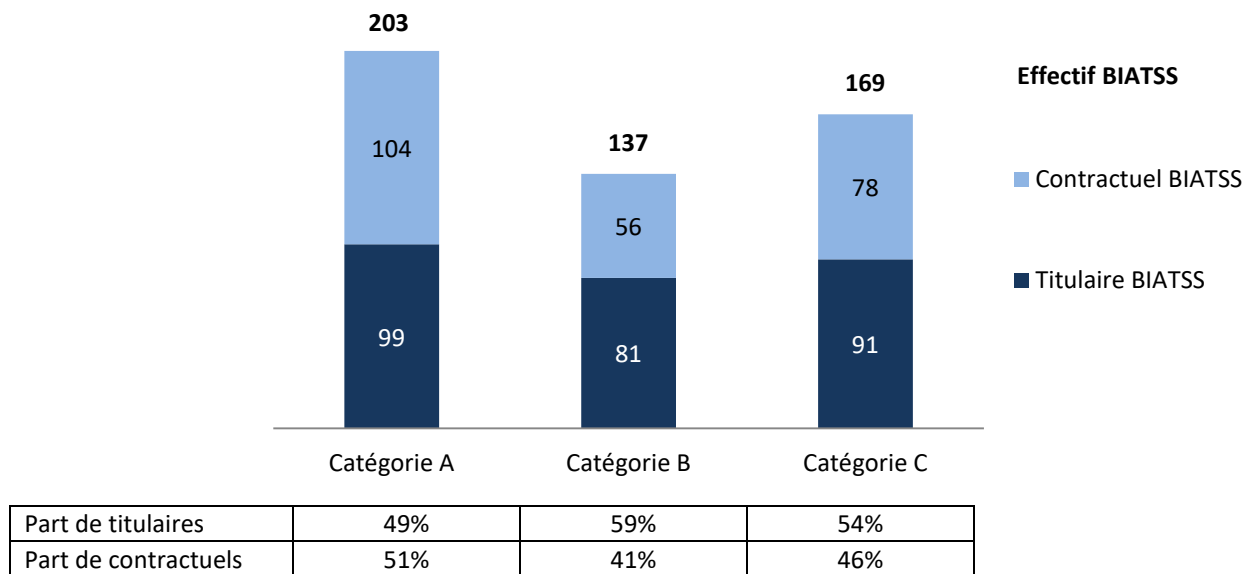
La répartition par catégorie au sein de la typologie et au niveau national est quasi similaire pour les catégories A et B. En revanche la part de catégorie C, dans les établissements de même typologie et le national est plus importante qu'à l'UHA. Les agents UHA de catégorie A (36,5%) et B (29,9%) représentent une part plus importante respectivement de 4,6 points et de 2,1 points que la moyenne nationale. A l'inverse, la proportion d'agents de catégorie C est moins importante à l'UHA de 6,7 points (33,6%).

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

	Effectif	ETP
Catégorie A	104	100,7
Catégorie B	56	53,9
Catégorie C	78	69,5
Total	238	224,1

Les agents contractuels sont pour 44% de catégorie A, 23% de catégorie B et 33% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (44%) au profit des catégories B (typologie : 19%). La part d'agents contractuels A à l'UHA est identique au niveau national (44%).

L'UHA compte 3 apprentis inscrits au 31 décembre 2020, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. 1 apprenti est inscrit en licence professionnelle, 1 apprenti en Bachelor et 1 apprenti en master.

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE

La part de personnels BIATSS contractuels est de 47%, toutes catégories confondues, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2019. Depuis 2020, le nombre de contractuels est supérieur au nombre de titulaires au sein de la catégorie A. La catégorie B reste la catégorie avec la proportion la moins importante de contractuel (41%).

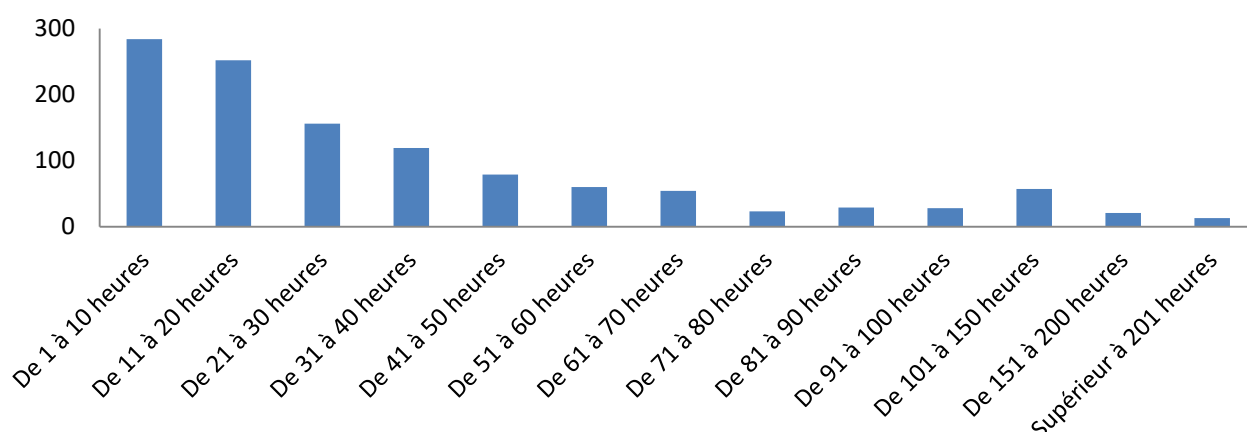
d. Autres personnels de l'UHA

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 1 175 vacataires d'enseignement en 2020.

Les vacances d'enseignement représentent 45 042 heures d'enseignement équivalant à un service de 117 enseignants du second degré. 69% 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	934	35 004
Profession libérale	82	3 608
Personnel BIATSS UHA	48	1 705
Enseignant	65	2 368
Auto entrepreneur	29	1 339
Formateur CCI	14	875
Post-doctorant UHA	3	143
Total	1 175	45 042

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 114 personnels hébergés, dont 76% au CNRS.

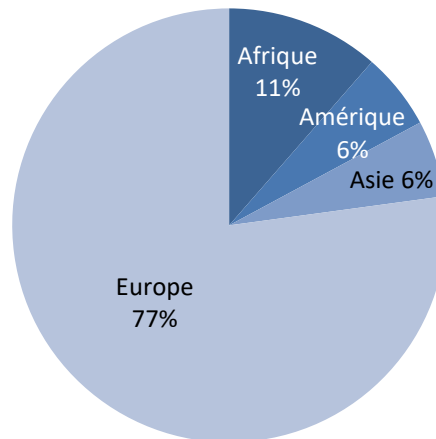
Personnels émérites

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 20 enseignants émérites au 31 décembre 2020.

Personnels invités

35 enseignants-chercheurs de 17 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

REPARTITION DES NATIONALITES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS INVITES PAR CONTINENT



CDD mission

L'UHA compte 51 agents recrutés dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2020.

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 2020, l'UHA a embauché 165 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

Stagiaires

L'UHA a accueilli 158 stagiaires, soit une baisse de 16 élèves et étudiants par rapport à 2019. 87% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

Service Civique

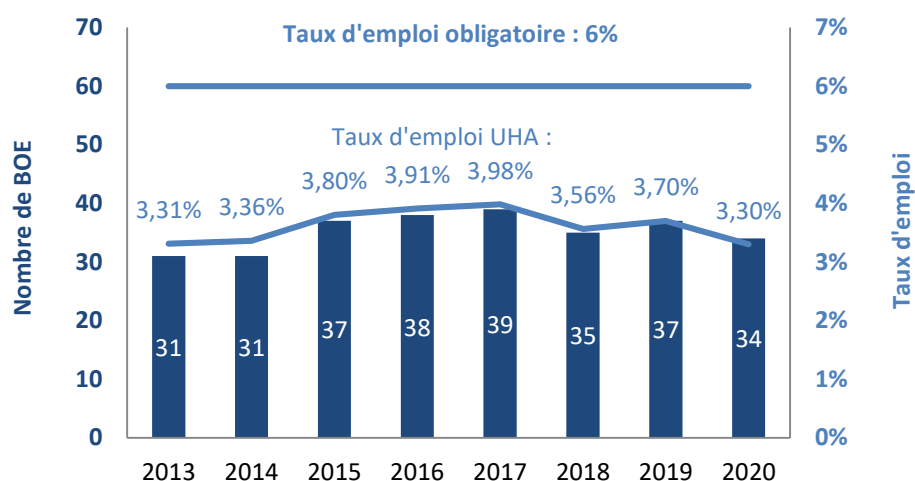
Le Service Civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il s'agit d'un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

En 2020, l'UHA accueille 2 volontaires en service civique dont 1 dans la thématique culture et loisirs et 1 dans la thématique environnement.

e. Focus

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

	Agent BOE
Enseignant	5
Enseignant-chercheur	3
Enseignant du Second degré	2
BIATSS	29
Catégorie A	7
Ingénieur de recherche	1
Ingénieur d'études	1
Assistant ingénieur	1
Infirmier	1
Contractuel BIATSS	3
Catégorie B	6
Technicien	3
Secrétaire administratif	2
Contractuel BIATSS	1
Catégorie C	16
Adjoint technique	10
Adjoint administratif	2
Magasinier	1
Contractuel BIATSS	3
Total	34

HISTORIQUE DU NOMBRE DE BOE ET TAUX D'EMPLOI

L'UHA totalise 34 personnels en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 3,30%. 2 Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ont été recrutés en 2020. Le nombre de BOE baisse légèrement par rapport à 2019, cependant cela doit rester un point d'attention afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive. Dans cette perspective, l'UHA a inscrit dans la campagne d'emplois 2021, la publication de 2 postes dédiés au recrutement de BOE.

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.

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

	Effectif			Homme	Femme	ETP		
	Homme	Femme	Total			Homme	Femme	Total
UHA	504	575	1 079	47%	53%	495,6	549,32	1 044,92
Enseignant	340	230	570	60%	40%	334,0	227,22	561,22
Titulaire	281	171	452	62%	38%	280,5	170,22	450,72
PR	71	27	98	72%	28%	70,5	27,0	97,5
MCF	142	97	239	59%	41%	142,0	96,5	238,5
Second degré	68	47	115	59%	41%	68,0	46,72	114,72
Contractuel	59	59	118	50%	50%	53,5	57,0	110,5
ATER	6	12	18	33%	67%	5,0	12,0	17,0
PAST	7	3	10	70%	30%	3,5	1,5	5,0
Lecteur	1	4	5	20%	80%	1,0	4,0	5,0
Doctorant	30	31	61	49%	51%	30,0	31,0	61,0
Post-doctorant	7	3	10	70%	30%	7,0	3,0	10,0
Autres contractuels *	8	6	14	57%	43%	7,0	5,5	12,5
BIATSS	164	345	509	32%	68%	161,6	322,1	483,7
Titulaire	94	177	271	35%	65%	93,5	166,1	259,6
Catégorie A	51	48	99	52%	48%	51,0	46,7	97,7
Catégorie B	23	58	81	28%	72%	22,9	56,0	78,9
Catégorie C	20	71	91	22%	78%	19,6	63,4	83,0
Contractuel	70	168	238	29%	71%	68,1	156,0	224,1
Catégorie A	33	71	104	32%	68%	32,7	68,0	100,7
Catégorie B	21	35	56	38%	63%	20,5	33,4	53,9
Catégorie C	16	62	78	21%	79%	14,9	54,6	69,5

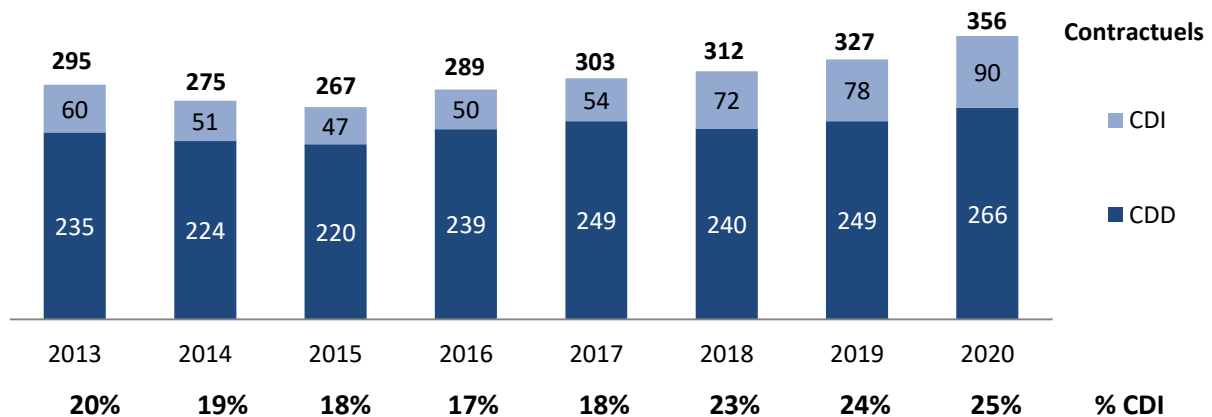
* *Autres : enseignants contractuels, enseignants-chercheurs contractuels et chercheurs contractuels*

La parité hommes/femmes est pratiquement respectée à l'échelle de l'université avec 47% d'hommes et 53% de femmes, soit 71 femmes de plus que d'hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population. Ces données se répètent au sein des établissements de même typologie et au niveau national.

La population des enseignants-chercheurs et enseignants est fortement représentée par les hommes (60%). Le phénomène est accentué chez les professeurs des universités avec 72% d'hommes.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 68% de femmes et 32% d'hommes, soit 181 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 (59% de femmes et 41% d'hommes). La proportion de femmes est fortement accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 97 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 79% de femmes et 21% d'hommes. Les agents de catégorie B sont à 68% des femmes.

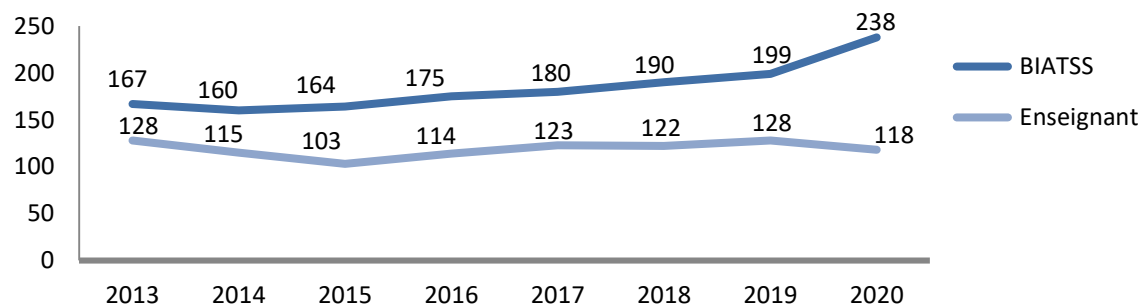
Dès lors, une attention particulière doit continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

*Agents non titulaires***EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT**

Les agents en CDI représentent 25% de la population contractuelle, enseignants et BIATSS réunis. La réussite aux concours dans le cadre du dispositif Sauvadet explique ce taux en diminution jusqu'à 2016. A partir de septembre 2018, suite à une décision du CA et sur proposition du supérieur hiérarchique, les agents BIATSS de catégorie A sur poste permanent peuvent bénéficier d'un CDI au bout d'un an d'ancienneté au lieu de 6 ans auparavant. 15 agents ont bénéficié d'un CDI en 2020 dont 8 agents de catégorie A, 5 agents de catégorie B et 2 agents de catégorie C. 1 agent enseignant a bénéficié d'un CDI en 2020.

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
Enseignant	59	59	118							59	59	118
CDI	3	2	5							3	2	5
CDD	56	57	113							56	57	113
BIATSS	33	71	104	21	35	56	16	62	78	70	168	238
CDI	11	28	39	1	12	13	3	30	33	15	70	85
CDD	22	43	65	20	23	43	13	32	45	55	98	153
Total	92	130	222	21	35	56	16	62	78	129	227	356

EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION

En 2020, l'effectif contractuel est en hausse de 29 agents, soit la plus forte hausse sur ces dernières années avec une augmentation de 39 agents pour les BIATSS et une diminution de 10 agents pour les enseignants. L'augmentation de 39 personnels BIATSS contractuels s'explique principalement par le recrutement de 18 agents dans le cadre de projets obtenus par l'établissement (dont 6 pour le projet UHA++), 4 postes sont venus renforcer les équipes de la DNUM, dans le cadre du déploiement à l'échelle de toute l'université d'un nouveau parc informatique à destination du personnel faisant suite à la crise sanitaire. De plus, 8 agents ont été recrutés sur de nouveaux postes (dont 2 postes au sein de la DRIET nouvellement mise en place).

- **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
Contractuel recherche	37	34	71	0	0	0	37	34	71
Doctorant contractuel	30	31	61				30	31	61
Post-doctorant	7	3	10				7	3	10
Contractuel enseignant-chercheur	6	13	19	9	3	12	15	16	31
ATER	4	12	16	2		2	6	12	18
CDD enseignant chercheur	2	1	3				2	1	3
PAST				7	3	10	7	3	10
Contractuel enseignant	5	8	13	2	1	3	7	9	16
CDI enseignant	2	1	3	1	1	2	3	2	5
CDD enseignant	2	3	5	1		1	3	3	6
Lecteur	1	4	5				1	4	5
Total	48	55	103	11	4	15	59	59	118

Sur 118 agents, seuls 13% sont à temps incomplet dont l'ensemble des PAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'est à temps partiel.

14 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs relèvent de l'article L954-3 du Code de l'éducation, dont 9 en CDD et 5 en CDI.

Sur les 10 PAST, 2 sont concernés 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
Contractuel recherche	37	34	71	0	0	0	37	34	71
Doctorant contractuel	30	31	61				30	31	61
Post-doctorant	7	3	10				7	3	10
Contractuel enseignant-chercheur	6	13	19	4,5	1,5	6	10,5	14,5	25
ATER	4	12	16	1		1	5	12	17
CDD enseignant-chercheur	2	1	3				2	1	3
PAST				3,5	1,5	5	3,5	1,5	5
Contractuel enseignant	5	8	13	1	0,5	1,5	6	8,5	14,5
CDI enseignant	2	1	3	0,5	0,5	1	2,5	1,5	4
CDD enseignant	2	3	5	0,5		0,5	2,5	3	5,5
Lecteur	1	4	5				1	4	5
Total	48	55	103	5,5	2	7,5	53,5	57	110,5

• Contractuels BIATSS

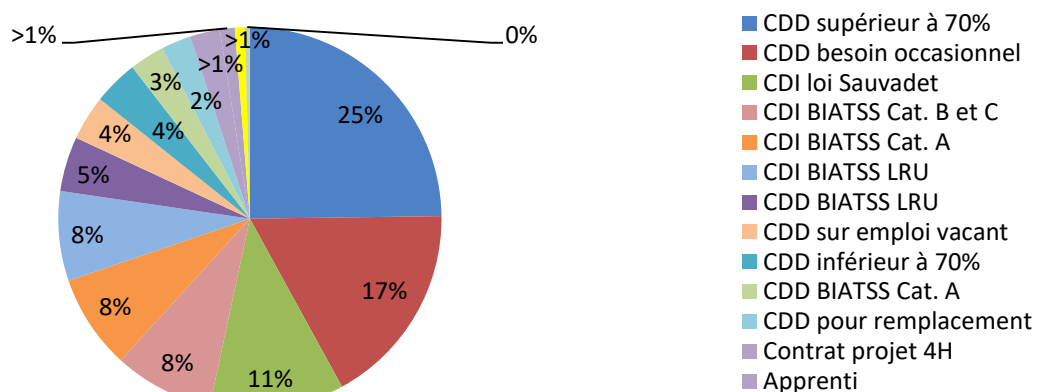
Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

- 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	
Loi 84-16		53	113	166	5	35	40	58	148	206
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	4	10	14	1	4	5	5	14	19
	CDD BIATSS Cat. A	3	4	7				3	4	7
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	1	13	14	1	5	6	2	18	20
	CDD supérieur à 70%	23	34	57		2	2	23	36	59
	CDD inférieur à 70%				2	7	9	2	7	9
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	2	10	12		15	15	2	25	27
Article 6 quater	CDD pour remplacement		6	6					6	6
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	3	5	8		1	1	3	6	9
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	14	26	40		1	1	14	27	41
Article 7 bis	Contrat projet	2	4	6				2	4	6
Article 27	Contractuel handicapé	1		1	1		1	2		2
Autre	CDI fonctionnaire		1	1					1	1
Code du travail		2	1	3	0	0	0	2	1	3
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	1	3				2	1	3
Loi 2007-1199		10	14	24	0	5	5	10	19	29
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	6	8	14		4	4	6	12	18
	CDD BIATSS LRU	4	6	10		1	1	4	7	11
Total		65	128	193	5	40	45	70	168	238



Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (168 agents, soit 71%) contre 70 hommes. 86% 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, 29% sont des CDD BIATSS supérieurs à 70% (59 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE pour 29 agents en 2020. Notamment suite à la CDI-sation proposée aux agents de catégorie A sur poste permanent depuis 2018, cet effectif s'élève en 2020 à 18 agents.

En 2020, 2 agents ont été recrutés dans le cadre du dispositif BOE.

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	
Loi 84-16		53	113	166	3,1	24	27,1	56,1	137	193,1
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	4	10	14	0,7	2,9	3,6	4,7	12,9	17,6
	CDD BIATSS Cat. A	3	4	7				3	4	7
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	1	13	14	0,8	3,5	4,3	1,8	16,5	18,3
	CDD supérieur à 70%	23	34	57		1,6	1,6	23	35,6	58,6
	CDD inférieur à 70%				1	3,5	4,5	1	3,5	4,5
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	2	10	12		10,9	10,9	2	20,9	22,9
Article 6 quater	CDD pour remplacement		6	6					6	6
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	3	5	8		0,8	0,8	3	5,8	8,8
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	14	26	40		0,8	0,8	14	26,8	40,8
Article 7 bis	Contrat projet	2	4	6				2	4	6
Article 27	Contractuel handicapé	1		1	0,6		0,6	1,6		1,6
Autre	CDI fonctionnaire		1	1					1	1
Code du travail		2	1	3				2	1	3
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	1	3				2	1	3
Loi 2009-1199		10	14	24		4	4	10	18	28
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	6	8	14		3,2	3,2	6	11,2	17,2
	CDD BIATSS LRU	4	6	10		0,8	0,8	4	6,8	10,8
Total		65	128	193	3,1	28	31,1	68,1	156	224,1

TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT

	CDD	CDI	Total
Enseignant	13	1	14
BIATSS	12	16	28
Article 4		2	2
Article 6	11	5	16
Article 6 bis		9	9
Article 27	1		1
Total	25	17	42

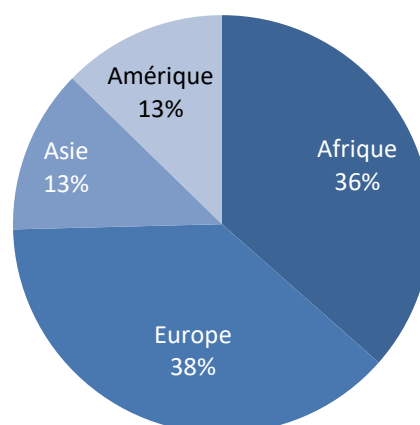
Les agents à temps incomplet représentent 12% des contractuels enseignants et BIATSS. Le nombre d'agents en temps incomplet est identique à celui de 2019. Les BIATSS sont 2 fois plus nombreux que les enseignants à être à temps incomplet. Ils sont à 60% en CDD.

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

	Effectif	Part dans l'effectif
Titulaires	30	7%
Enseignant-chercheur	27	8%
Enseignant du second degré	3	3%
Contractuels	33	28%
Contractuel recherche	25	35%
Contractuel enseignant-chercheur	4	13%
Contractuel enseignant	4	25%
Total	63	11%

NATIONALITE ETRANGERE DES ENSEIGNANTS ET REPRESENTATION PAR CONTINENT

Pays	Part (% arrondi)
Algérie	14%
Italie	13%
Allemagne	11%
Maroc	10%
Tunisie	10%
Liban	6%
Brésil	6%
Iran	3%
Royaume-Uni	3%
Suisse	3%
Colombie	2%
Etats-Unis	2%
Congo	2%
Haiti	2%
Lettonie	2%
Niger	2%
Pakistan	2%
République Tchèque	2%
Russie	2%
Turquie	2%
Venezuela	2%
Belgique	2%
Chine	2%



Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 23 nationalités étrangères issues de 4 continents sont représentées. La part d'étrangers est 4 fois plus importante chez les enseignants contractuels que chez les titulaires (respectivement 28% et 7%). Les nationalités de pays limitrophes (Suisse et Allemagne) représentent 14% des agents de nationalité étrangère et 29% sont issus de l'Union Européenne. Le nombre d'agents de nationalité étrangère est en diminution de 16%, soit 12 agents de moins par rapport à 2019.

3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 6 mois
Age moyen enseignants :	45 ans et 8 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 6 mois et l'âge médian est de 44 ans. Les enseignants sont légèrement au-dessus de la moyenne (45 ans et 8 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 2 mois et 49 ans) et des BIATSS titulaires (respectivement 47 ans et 3 mois et 47 ans) sont similaires aux établissements de même typologie et au niveau national.

Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes de 3 ans et 1 mois que les hommes et inversement chez les BIATSS avec des femmes en moyenne plus âgées de 1 an et 5 mois.

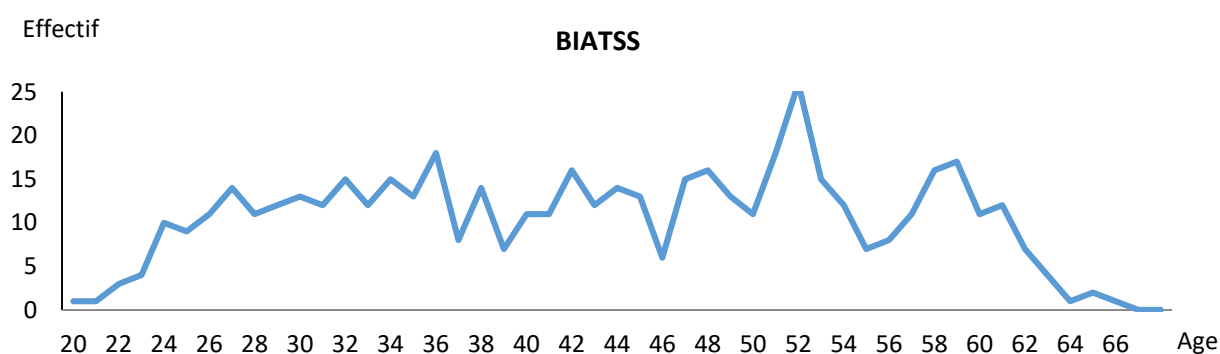
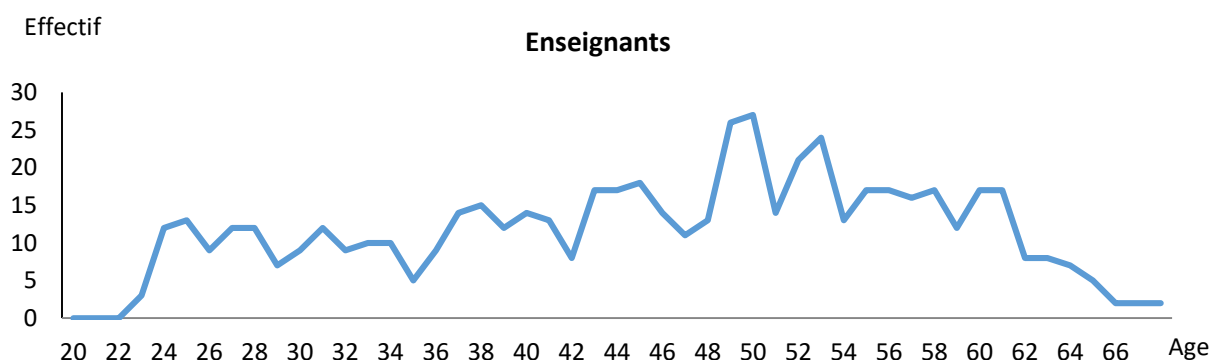
AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Total	45 ans et 5 mois	46 ans	43 ans et 9 mois	44 ans	44 ans et 6 mois	44 ans
Titulaire	49 ans	49 ans	47 ans et 11 mois	48 ans	48 ans et 5 mois	48 ans
Contractuel	35 ans	30 ans	37 ans et 5 mois	32 ans	36 ans et 7 mois	31 ans

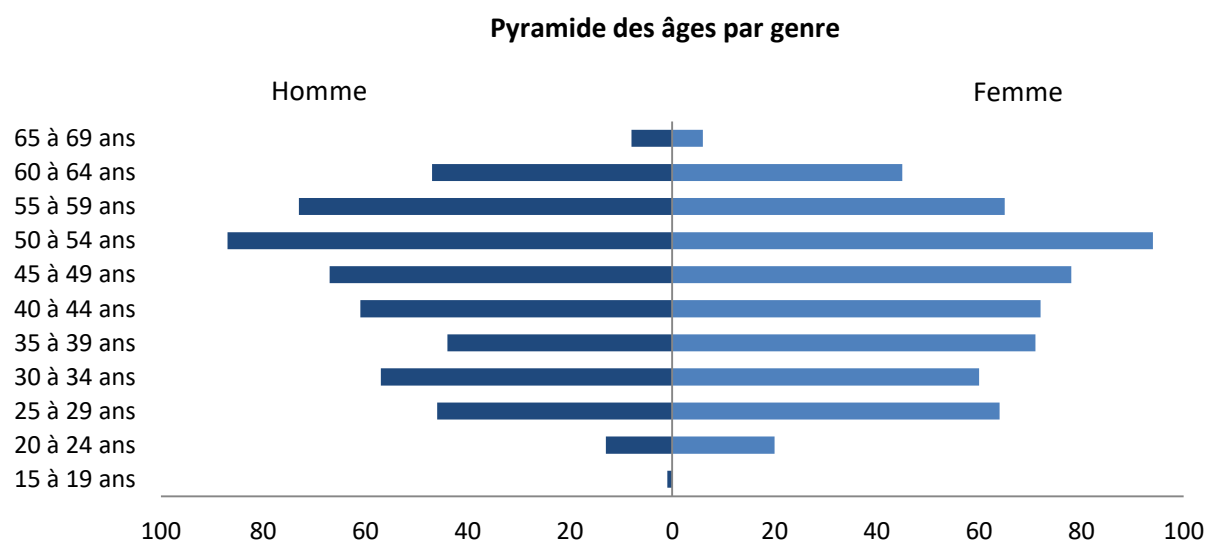
	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignant	46 ans et 11 mois	48 ans	43 ans et 10 mois	43 ans	45 ans et 8 mois	47 ans
PR	54 ans et 8 mois	54 ans	53 ans et 2 mois	50 ans	54 ans et 3 mois	54 ans
MCF	46 ans et 8 mois	46 ans	46 ans et 5 mois	45 ans	46 ans et 7 mois	45 ans
Second degré	50 ans et 7 mois	50 ans	49 ans et 10 mois	51 ans	50 ans et 4 mois	51 ans
Contractuel	34 ans et 1 mois	29 ans	30 ans et 9 mois	27 ans	32 ans et 5 mois	28 ans
BIATSS	42 ans et 3 mois	41 ans	43 ans et 8 mois	43 ans	43 ans et 3 mois	43 ans
Catégorie A	42 ans et 2 mois	41 ans	40 ans et 11 mois	38 ans	41 ans et 5 mois	40 ans
Catégorie B	39 ans et 9 mois	40 ans	44 ans et 2 mois	44 ans	42 ans et 9 mois	43 ans
Catégorie C	45 ans et 5 mois	47 ans	45 ans et 11 mois	46 ans	45 ans et 9 mois	46 ans

b. Pyramides des âges

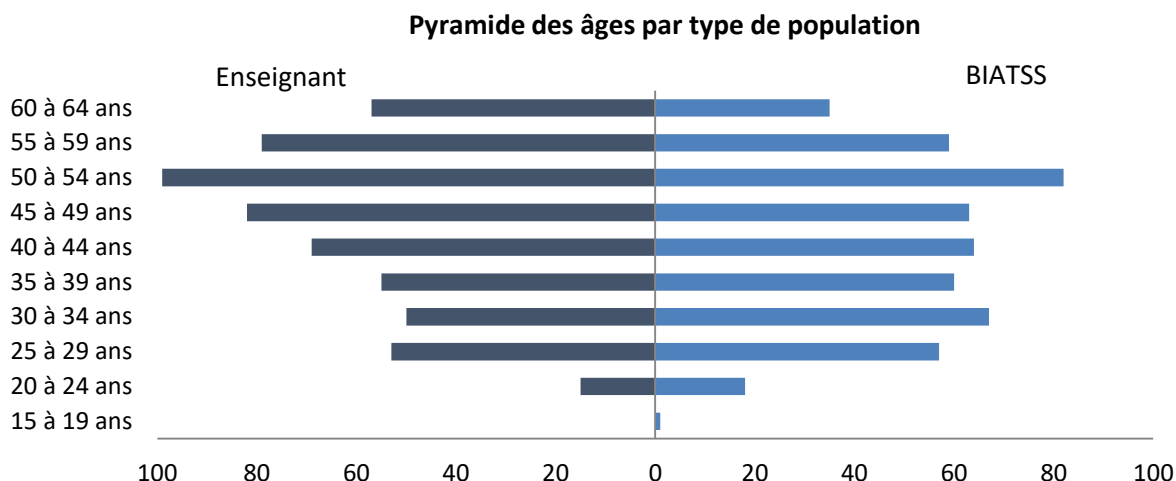
DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR AGE



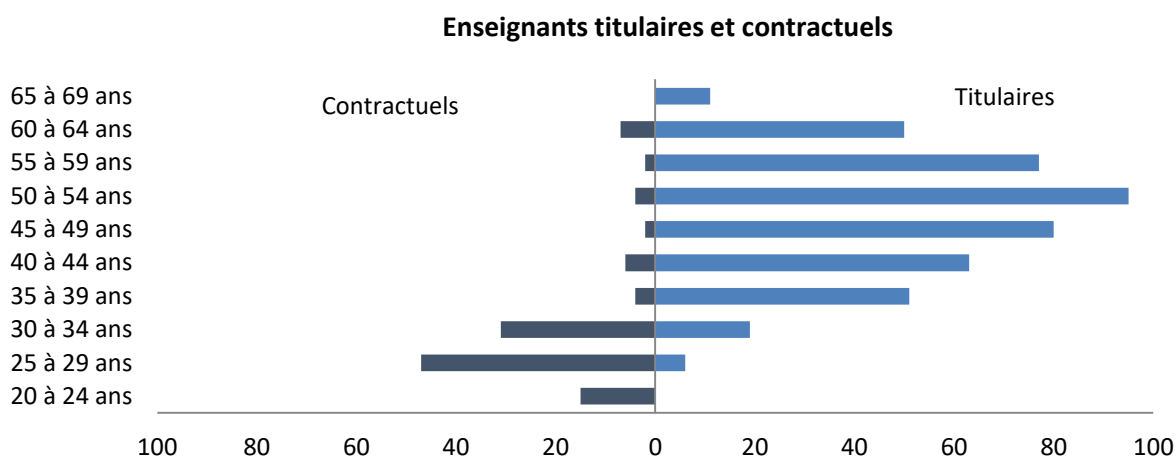
PYRAMIDE DES AGES



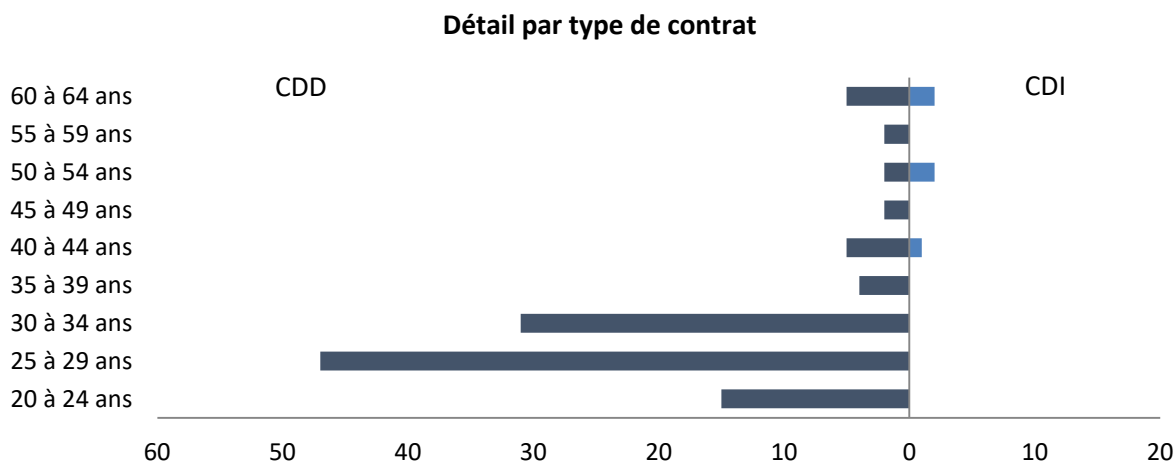
La pyramide des âge par genre témoigne d'une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d'âge. La tranche d'âge qui regroupe le plus grand nombre d'agents est la tranche de 50 à 54 ans qui comprend 181 agents (17% de l'effectif), dont 94 femmes et 87 hommes.

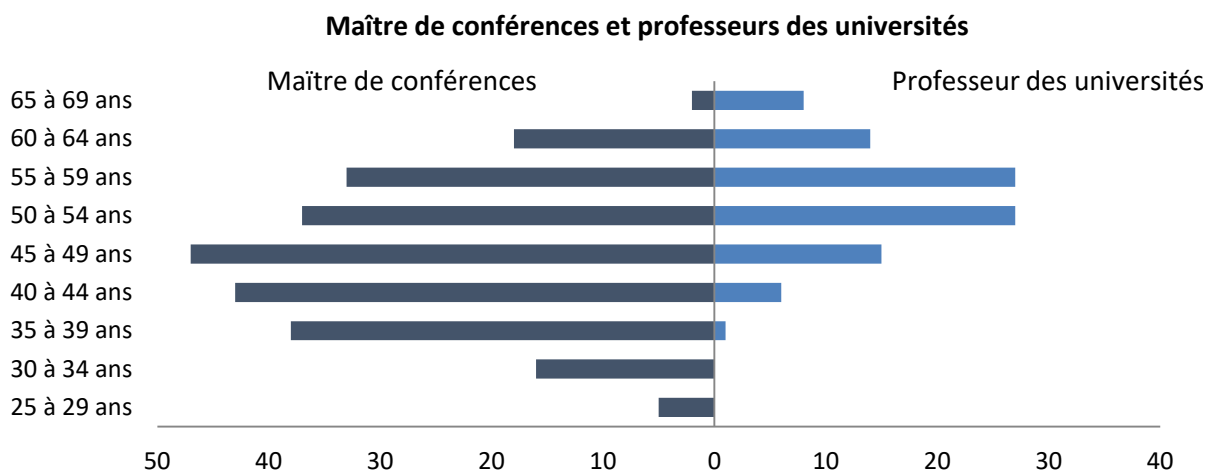


La classe 50 à 54 ans est la plus représentée à l'UHA avec près de 17% des agents. 40% des agents de l'UHA ont plus de 50 ans, 44% des enseignants et 35% des BIATSS.

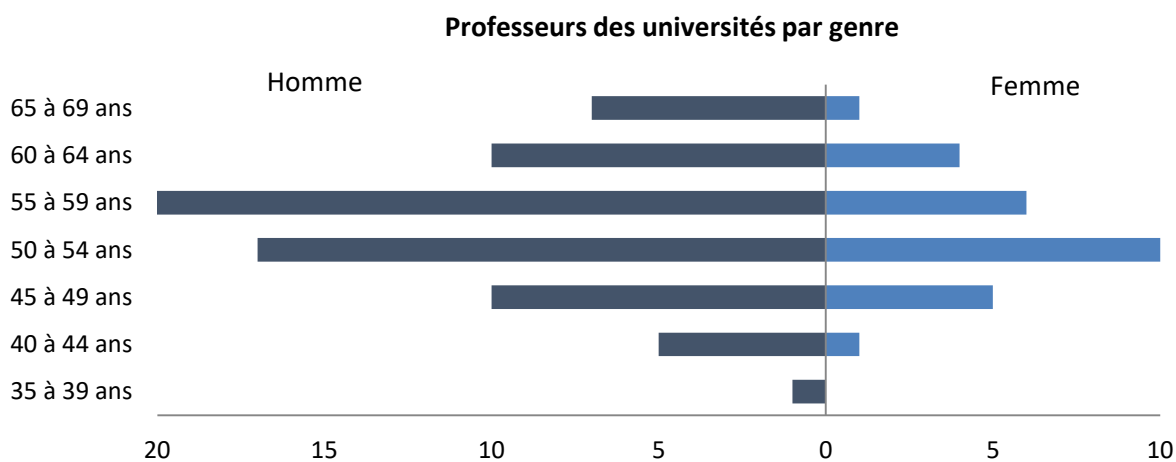


79% des enseignants contractuels ont moins de 35 ans. Il s'agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d'ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau de diplôme requis et des difficultés plus importantes à trouver un emploi de titulaire.

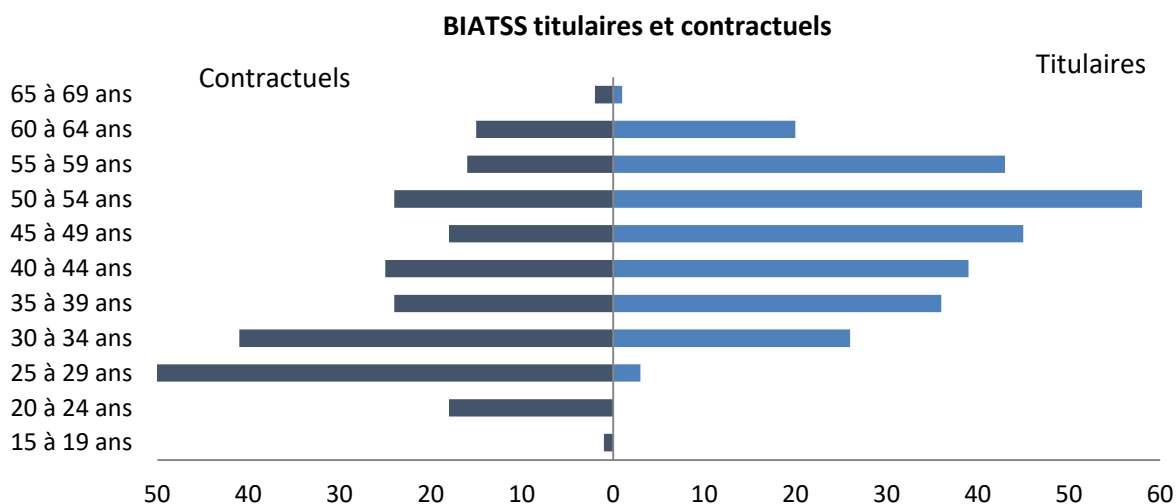




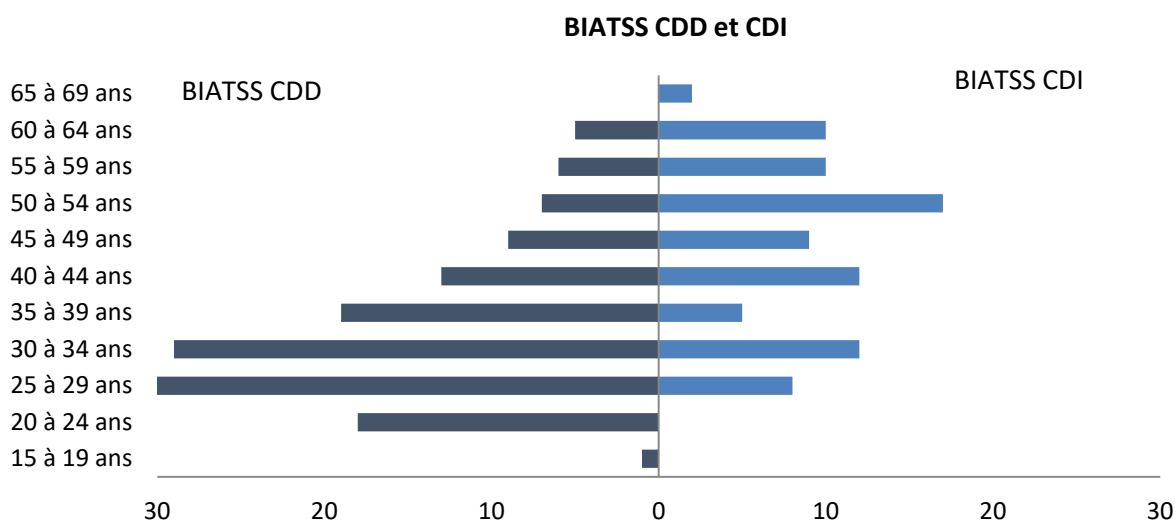
Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.



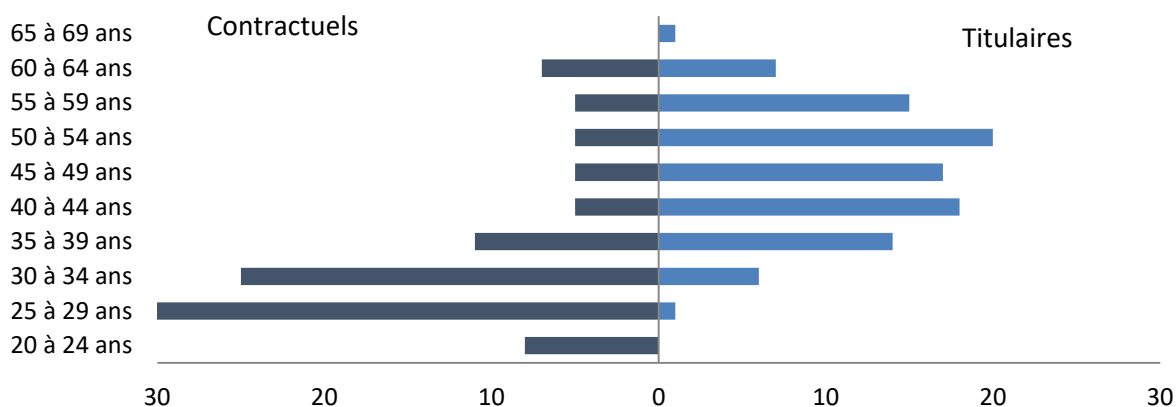
Les professeurs des universités hommes sont plus représentés dans toutes les tranches d'âge et plus spécifiquement entre 55 et 59 ans avec 15 hommes de plus que de femmes.



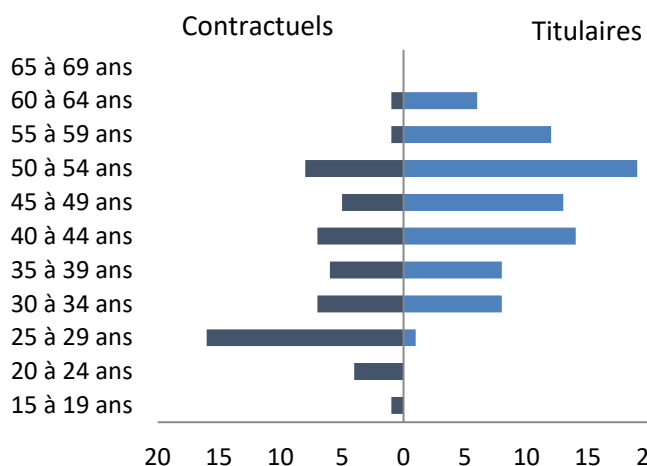
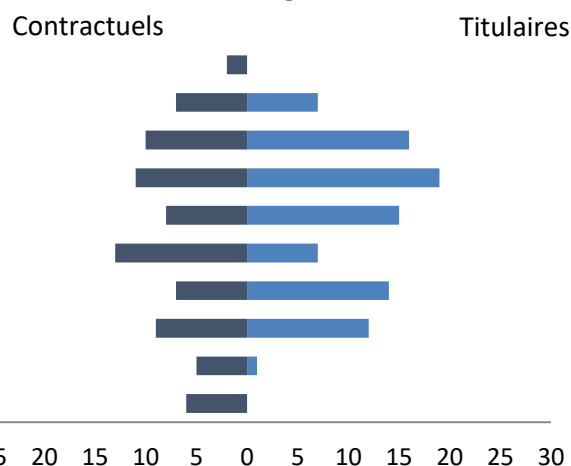
58% des BIATSS contractuels ont moins de 39 ans (138 agents) avec un pic de 25 à 29 ans, soit 54 agents. Les BIATSS titulaires présente un pic de 50 à 54 ans, soit 58 agents (21% de la population).



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes. 73% des BIATSS contractuels CDD ont moins de 39 ans (113 agents), alors que 70% des BIATSS CDI ont plus de 39 ans (60 agents).

BIATSS titulaires et contractuels de catégorie A

La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A est relativement équilibrée contrairement à celle des contractuels où plus de la moitié a entre 25 et 34 ans (56% de la population, soit 58 agents), période correspondant au début de carrière de jeunes diplômés.

BIATSS titulaires et contractuels de catégorie B**BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C**

55% des titulaires B et C ont entre 45 et 59 ans, soit 94 agents alors que 50% des contractuels B ont moins de 34 ans. La pyramide des âges des contractuels de catégorie C est uniforme. A noter que la tranche d'âge 20 à 24 ans est composée de 2 apprentis.

Mouvements, promotions et concours

1. Mouvement des personnels

163 arrivées et 127 départs

Le taux de rotation en 2020 est de 12,7%

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 2020 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			Départ			Solde		
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total
Enseignant	21	44	65	9	54	63	12	-10	2
Chercheur	0	24	24	0	27	27	0	-3	-3
Ens-chercheur	13	16	29	6	19	25	7	-3	4
Enseignant	8	4	12	3	8	11	5	-4	1
BIATSS	15	83	98	21	43	64	-6	40	34
Catégorie A	7	43	50	12	18	30	-5	25	20
Catégorie B	3	18	21	7	12	19	-4	6	2
Catégorie C	5	22	27	2	13	15	3	9	12
Total	36	127	163	30	97	127	6	30	36

Le volume d'entrées et de sorties est en augmentation par rapport à 2019 (+13%).

Sur 163 entrées et 127 sorties, la quasi intégralité du solde concerne les BIATSS (+34). Au sein des BIATSS, le nombre d'entrées est 1,5 fois supérieur au nombre de sorties. Chez les titulaires BIATSS, les sorties sont 1,4 fois plus nombreuses que les entrées alors que les arrivées des contractuels sont 1,9 fois plus importantes que les départs.

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

	Titulaire	Contractuel	Total
Nombre d'arrivées	26	125	151
Nombre de départs	22	97	119
Solde arrivées – départs	4	28	32
Effectif moyen permanent*	710,26	318,28	1028,54
Effectif au 31 décembre de l'année 2020	723	356	1 079
Effectif au 31 décembre de l'année 2019	717	327	1 044
Taux de recrutement	3,7%	39,3%	14,7%
Taux de départ	3,1%	30,5%	11,6%
Taux de rotation	3,3%	32,5%	12,7%

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

Les arrivées et départs n'intègrent ni les réintégrations (12), ni les départs provisoires (8).

Solde arrivée – départ : Le solde total d'arrivées et de départs est positif (+32), y compris par statut (contractuels : +28, titulaires : +4). Ainsi, la volonté politique de relance de l'UHA se poursuit.

Taux de recrutement = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 14,7%

Taux de départ = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 11,6%

Taux de rotation = (Somme des entrées + sorties 2020) / (somme des effectifs au 31 décembre 2020 et 2019) = 12,7%

Le taux de rotation ou « turnover » indique que 12,7% de l'effectif 2020 est différent de l'effectif au 31 décembre 2019, soit 151 arrivées et 119 départs courant 2020. Le taux de rotation des titulaires est 9,8 fois plus faible que celui des contractuels (respectivement 3,3% et 32,5%), ce qui s'explique par le statut des agents.

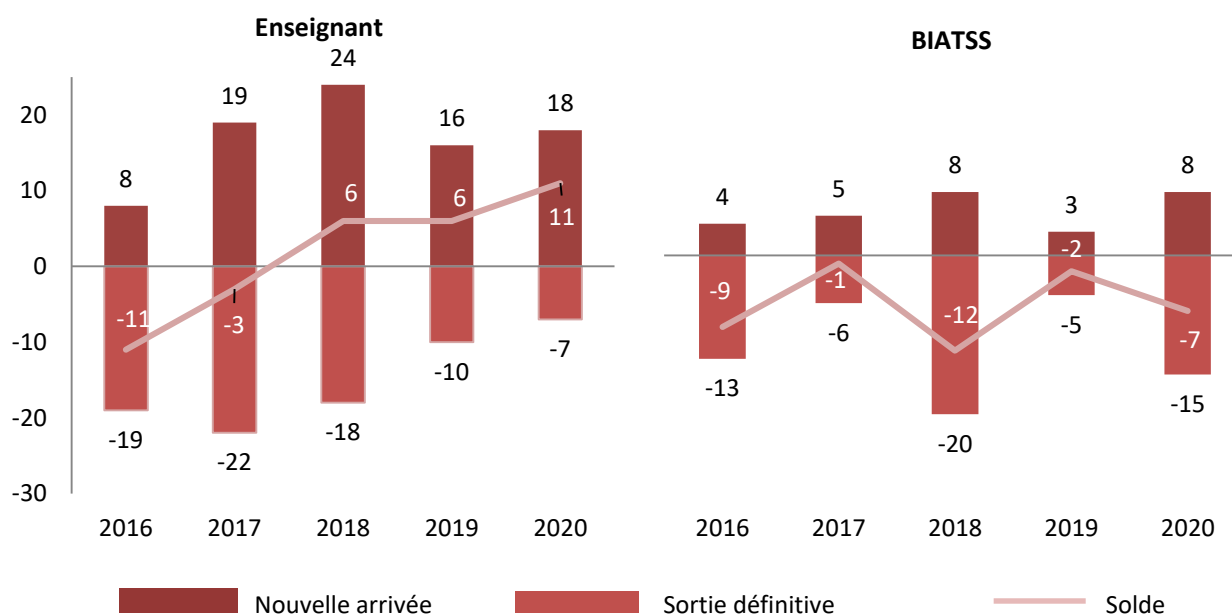
Le taux de rotation des BIATSS sur plafond « Etat » (9,9%) est 3,5 fois plus important que celui des enseignants (2,8%). Sur poste non permanent (plafond « Université ») ce taux est porté à 65,9% pour les BIATSS et 41,4% pour les enseignants. Cela signifie que plus de la moitié de l'effectif BIATSS non permanent en 2020 est différent de 2019, en raison de la nature des contrats généralement inférieurs à 1 an (apprentis, remplacement et besoin occasionnel).

b. Mouvement des personnels titulaires

HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2016			2017			2018			2019			2020		
	Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS	
Arrivée	11	5	16	20	8	28	25	11	36	18	5	23	21	15	36
Nouvelle arrivée	8	4	12	19	5	24	24	8	32	16	3	19	18	8	26
Réintégration	3	1	4	1	3	4	1	3	4	2	2	4	3	7	10
Sortie	20	18	38	25	14	39	21	25	46	12	13	25	9	21	30
définitive	19	13	32	22	6	28	18	20	38	10	5	15	7	15	22
provisoire	1	5	6	3	8	11	3	5	8	2	8	10	2	6	8
Solde	-9	-13	-22	-5	-6	-11	4	-14	-10	6	-8	-2	12	-6	6

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



- *Arrivées*

REPARTITION DES ARRIVEES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Entrée	Réintégration	Total
Enseignant	18	3	21
Enseignant-chercheur	10	3	13
Professeur des universités		1	1
Maître de conférences	10	2	12
Enseignant du second degré	8	0	8
Professeur agrégé	1		1
Professeur certifié	6		6
Professeur EPS	1		1
BIATSS	8	7	15
ITRF	5	6	11
Catégorie A	4	2	6
Ingénieur d'études	4		4
Assistant ingénieur		2	2
Catégorie B	1	1	2
Technicien	1	1	2
Catégorie C	0	3	3
Adjoint technique		3	3
AENES	1	0	1
Catégorie C	1	0	1
Adjoint administratif	1		1
BIB	2	1	3
Catégorie A	1	0	1
Conservateur des bibliothèques	1		1
Catégorie B	1	0	1
Bibliothécaire assistant spécialisé	1		1
Catégorie C	0	1	1
Magasinier		1	1
Total	26	10	36

MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
Entrée	10	8	18	3	5	8	26
Affectation dans l'enseignement supérieur	4	3	7				7
Concours	5	5	10	1	1	2	12
Détachement	1		1		2	2	3
Mutation				2	2	4	4
Réintégration	2	1	3	2	5	7	10
Retour de Congé*		1	1	1	4	5	6
Retour de détachement	1		1	1		1	2
Retour de délégation	1		1				1
Retour de disponibilité					1	1	1
Total	12	9	21	5	10	15	36

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

83% des entrées de personnel titulaire sont liées à la campagne d'emplois (concours, détachement, mutation, affectation dans l'enseignement supérieur).

- **Départ**

REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total
Enseignant	7	2	9
Enseignant-chercheur	4	2	6
Professeur des universités	2	1	3
Maître de conférences	2	1	3
Enseignant du second degré	3	0	3
Professeur agrégé	3		3
BIATSS	15	6	21
ITRF	11	4	15
Catégorie A	7	3	10
Ingénieur de recherche	1		1
Ingénieur d'études	4	3	7
Assistant ingénieur	2		2
Catégorie B	4	1	5
Technicien	4	1	5
AENES	2	1	3
Catégorie B	2	0	2
Secrétaire administratif	2		2
Catégorie C	0	1	1
Adjoint administratif		1	1
BIB	2	1	3
Catégorie A	1	1	2
Conservateur des bibliothèques	1	1	2
Catégorie C	1	0	1
Magasinier	1		1
Total	22	8	30

MOTIF DE DEPART PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
Sortie définitive	4	3	7	5	10	15	22
Mutation sortante		1	1	1	1	2	3
Retraite	4	2	6	3	9	12	18
Fin de fonction				1		1	1
Sortie provisoire	1	1	2	2	4	6	8
Disponibilité	1		1	1	2	3	4
Détachement sortant		1	1	1	2	3	4
Total	5	4	9	7	14	21	30

Les départs à la retraite représentent 82% des départs définitifs, avec un nombre de départ à la retraite des BIATSS supérieur à celui des enseignants (12 BIATSS et 6 enseignants). Conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017, les 18 départs à la retraite concernent des agents sédentaires. La pension des agents partis à la retraite en 2020 est entrée en paiement cette même année.

8 agents titulaires sont concernés par une sortie provisoire au cours de l'année 2020, soit 27% des sorties.

AGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE

	Homme		Femme		Total	
	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen
Enseignant	4	63 ans et 9 mois	2	64 ans et 6 mois	6	64 ans et 6 mois
Catégorie A	4	63 ans et 9 mois	2	64 ans et 6 mois	6	64 ans et 6 mois
BIATSS	3	64 ans et 8 mois	9	63 ans et 3 mois	12	63 ans et 3 mois
Catégorie A	1	65 ans	5	63 ans et 8 mois	6	63 ans et 8 mois
Catégorie B	1	65 ans	4	62 ans et 7 mois	5	62 ans et 7 mois
Catégorie C	1	64 ans		64 ans	1	64 ans
Total	7	64 ans et 2 mois	11	63 ans et 8 mois	18	63 ans et 8 mois

Le nombre de départs à la retraite est 1,6 fois plus important qu'en 2019.

L'âge moyen de départ à la retraite des titulaires est supérieur à l'âge légal de 1 an et 8 mois. L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants (64 ans et 6 mois) est plus élevé de 1 an et 3 mois que celui des BIATSS (63 ans et 3 mois). Les femmes partent à la retraite en moyenne 4 mois plus tôt que les hommes.

c. Mouvement des personnels contractuels

• Arrivée

REPARTITION DES ARRIVEES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total
Enseignant	22	22	44
Contractuel recherche	14	10	24
Doctorant contractuel	11	7	18
Post-doctorant	3	3	6
Contractuel ens-chercheur	7	9	16
ATER	4	7	11
Enseignant-chercheur	1	1	2
MCF associés Mi-temps	2	1	3
Contractuel enseignant	1	3	4
Lecteur		2	2
CDD enseignant	1	1	2
BIATSS	29	54	83
Contractuel de catégorie A	14	29	43
Contractuel de catégorie B	10	8	18
Contractuel de catégorie C	5	17	22
Total	51	76	127

En 2020, l'UHA a recruté 2 contractuels dans le cadre d'un emploi aidé et 2 apprentis.

30% des recrutements de contractuels BIATSS de catégorie A sont affectés dans un laboratoire de recherche.

2 agents ont réintégré l'effectif au cours de l'année 2020.

• Départ

REPARTITION DES DEPARTS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total
Enseignant	32	22	54
Contractuel recherche	17	10	27
Doctorant contractuel	14	7	21
Post-doctorant	3	3	6
Contractuel ens-chercheur	10	9	19
ATER	8	9	17
Enseignant-chercheur	2		2
Contractuel enseignant	5	3	8
Lecteur	2	2	4
CDD enseignant	3	1	4
BIATSS	17	26	43
Contractuel de catégorie A	9	9	18
Contractuel de catégorie B	6	6	12
Contractuel de catégorie C	2	11	13
Total	49	48	97

50% des départs de contractuels enseignants sont des contractuels de recherche dont 21 doctorants contractuels.

42% des départs de contractuels BIATSS sont de catégorie A.

Aucun agent n'est concerné par une sortie provisoire au cours de l'année 2020.

2. Promotion des personnels

42 tableaux d'avancement (31 enseignants et 11 BIATSS)

4 listes d'aptitude

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 REUSSITES DE CONCOURS POUR L'ACCES A UN CORPS DE TITULAIRE ET ANCIENNETE MOYENNE

	Concours de droit commun	Ancienneté moyenne
BIATSS – Filière ITRF	1	5 mois
Total	1	5 mois

NOMBRE ET ANCIENNETE MOYENNE ENTRE DEUX PROMOTIONS PAR CHANGEMENT DE CORPS ET DE GRADE

	Changement de corps		Changement de grade			Ancienneté moyenne
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille	
Enseignant	1	0	31	0	0	10 ans et 5 mois
Ens-chercheur	1		23			10 ans et 10 mois
Enseignant			8			9 ans et 5 mois
BIATSS	6	4	11	0	2	6 ans et 6 mois
Titulaire	6	4	11	0	0	6 ans et 11 mois
Filière ITRF	6	3	9			6 ans et 7 mois
Filière AENES		1	2			8 ans et 7 mois
Contractuel	0	0	0	0	3	3 ans et 11 mois
Total	7	4	42	0	3	8 ans et 9 mois

56 agents, dont 32 enseignants et 24 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2020, soit 5% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

La durée moyenne entre deux promotions est plus longue de 3 ans et 9 mois chez les enseignants.

b. Réussite de concours

• *Concours de droit commun*

NOMBRE DE REUSSITES DE CONCOURS DES AGENTS CONTRACTUELS PRECEDEMMENT A L'UHA

	H	F	Total
BIATSS - ITRF	1	0	1
Catégorie A – Ingénieur d'études	1		1
Total	1		1

La réussite de concours concerne les agents contractuels lauréats d'un concours en 2020. Le concours BIATSS identifié ici est le résultat d'un concours externe.

c. Changement de corps

• *Concours*

NOMBRE DE CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES SUR CONCOURS

	H	F	Total
Enseignant	1	0	1
Enseignant-chercheur	1	0	1
Professeur des universités	1	0	1
BIATSS	2	4	6
ITRF	2	4	6
Ingénieur d'études	1	3	4
Assistant ingénieur	1		1
Adjoint technique		1	1
Total	3	4	7

L'agent promu dans le corps des professeurs des universités est issu d'un endorecrutement.

Parmi les 6 concours BIATSS, 3 sont issus d'un concours interne et 3 sont issus d'un concours externe. 2 agents BIATSS sont passés de la filière AENES à l'ITRF à travers un concours externe.

- *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 14 professeurs certifiés promouvables (8 hommes et 6 femmes), aucun n'a été promu en 2020.

Personnels BIATSS

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	0	3	3	62	101	163	2%
Catégorie A		2	2	50	60	110	2%
Ingénieur de recherche		1	1	19	17	36	3%
Ingénieur d'études			0	12	10	22	0%
Assistant ingénieur		1	1	19	33	52	2%
Catégorie B	0	1	1	12	41	53	2%
Technicien		1	1	12	41	53	2%
Filière AENES	0	1	1	2	36	38	3%
Catégorie A	0	0	0	0	14	14	0%
Attaché d'administration			0		14	14	0%
Catégorie B	0	1	1	2	22	24	4%
Secrétaire administratif		1	1	2	22	24	4%
Filière BIB	0	0	0	7	6	13	0%
Catégorie A	0	0	0	3	4	7	0%
Bibliothécaire			0	3	4	7	0%
Catégorie B	0	0	0	4	2	6	0%
Bibliothécaire assistant spécialisé			0	4	2	6	0%
Total	0	4	4	71	143	214	2%

d. Avancement de grade

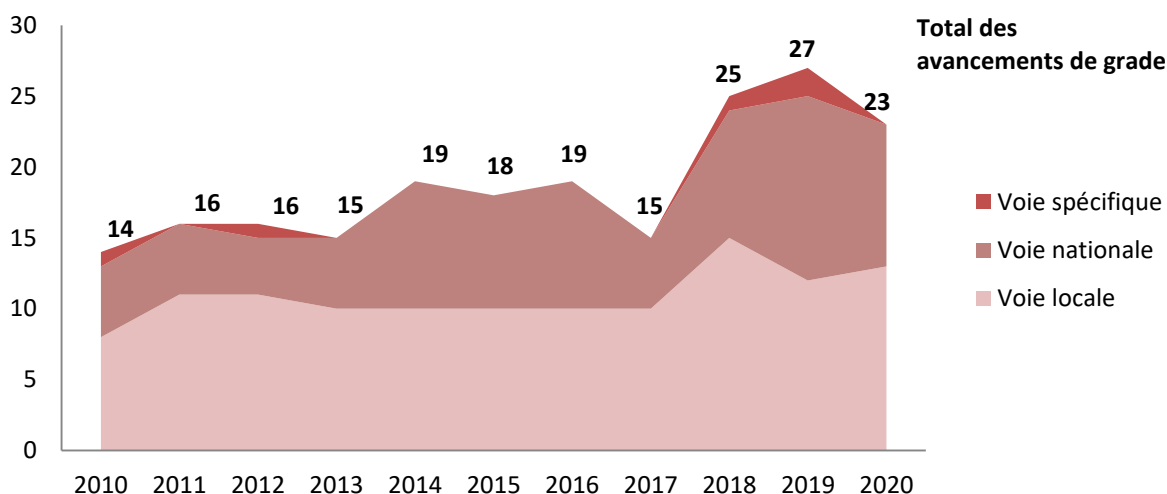
• Tableau d'avancement

Enseignant-chercheur

AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur des universités	6	2	8	58	22	80	10%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	2		2	11	3	14	14%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	2	1	3	21	8	29	10%
1 ^{ère} classe	2	1	3	26	11	37	8%
Maître de conférences	9	6	15	52	34	86	17%
Hors classe (hors échelon spécial)	7	5	12	48	31	79	15%
Echelon spécial	2	1	3	4	3	7	43%
Total	15	8	23	110	56	166	14%

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
Professeur des universités	98	64%
2 ^{ème} classe	35	
1 ^{ère} classe	33	34%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	21	21%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	9	9%
Maître de conférences	239	36%
Classe normale	153	
Hors classe (hors échelon spécial)	71	30%
Echelon spécial	15	6%
Total	337	44%

64% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors que cette proportion est 1,7 fois moins importante dans le corps des maîtres de conférences (36%).

Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur agrégé	3	3	6	7	3	10	50%
Classe exceptionnelle	2	3	5	7	3	10	50%
Hors classe	1		1	Information non disponible*			
Professeur certifié	1	1	2	10	3	13	15%
Classe exceptionnelle	1	1	2	10	3	13	15%
Total	4	4	8	17	6	23	35%

* Concours organisé par le rectorat

Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	4	5	9	25	53	78	12%
Catégorie A	2	0	2	6	13	19	11%
IGR hors classe échelon spécial	1		1	2	2	4	25%
IGR hors classe			0		2	2	0%
IGR 1 ^{ère} classe			0		1	1	0%
IGE hors classe	1		1	4	8	12	8%
Catégorie B	2	1	3	11	13	24	13%
TECH classe exceptionnelle		1	1	2	5	7	14%
TECH classe supérieure	2	0	2	9	8	17	12%
Catégorie C	0	4	4	8	27	35	11%
ATRF principal 1 ^{ère} classe		2	2	5	15	20	10%
ATRF principal 2 ^{ème} classe		2	2	3	12	15	13%
Filière AENES	0	2	2	2	27	29	7%
Catégorie A	0	0	0	1	0	1	0%
Attaché principal			0	1		1	0%
Catégorie B	0	1	1	0	10	10	10%
SAENES classe exceptionnelle		1	1		5	5	20%
SAENES classe supérieure			0		5	5	0%
Catégorie C	0	1	1	1	17	18	6%
ADJAENES principal 1 ^{ère} classe		1	1	1	17	18	6%
Filière BIB	0	0	0	6	4	10	0%
Catégorie A	0	0	0	0	2	2	0%
Conservateur en chef			0		2	2	0%
Catégorie B	0	0	0	3	1	4	0%
BIBAS Classe exceptionnelle			0	3		3	0%
BIBAS Classe supérieure			0		1	1	0%
Catégorie C	0	0	0	3	1	4	0%
Magasinier PR 1 ^{ère} classe			0	2		2	0%
Magasinier PR 2 ^{ème} classe			0	1	1	2	0%
Total	4	7	11	33	84	117	9%

La filière ITRF est celle ayant connu le plus fort taux de promotion par tableau d'avancement (12% des promouvables). Le taux de promotion des agents de catégorie B est le plus élevé (11%) par rapport à celui des agents de catégorie A et C (9%).

- *Examen professionnel*

EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% Promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	0	0	0	24	31	55	0%
Catégorie A	0	0	0	5	1	6	0%
IGR hors classe			0	5	1	6	0%
Catégorie B	0	0	0	14	20	34	0%
TECH classe exceptionnelle			0	4	4	8	0%
TECH classe supérieure			0	10	16	26	0%
Catégorie C	0	0	0	5	10	15	0%
ATRF principal 2ème classe			0	5	10	15	0%
Filière AENES	0	0	0	1	16	17	0%
Catégorie A	0	0	0	1	2	3	0%
Attaché principal			0	1	2	3	0%
Catégorie B	0	0	0	0	14	14	0%
SAENES classe exceptionnelle			0		3	3	0%
SAENES classe supérieure			0		11	11	0%
Filière BIB	0	0	0	3	2	5	0%
Catégorie B	0	0	0	3	2	5	0%
BIBAS classe exceptionnelle			0	3	1	4	0%
BIBAS classe supérieure			0		1	1	0%
Total	0	0	0	28	49	77	0%

e. 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 3 dossiers déposés en 2020, (par 2 hommes et 1 femme), l'ensemble des agents ont changé de grille en passant de la catégorie B à la catégorie A.

3. Organisation des concours et des recrutements

L'UHA a ouvert 31 concours et compte 28 lauréats

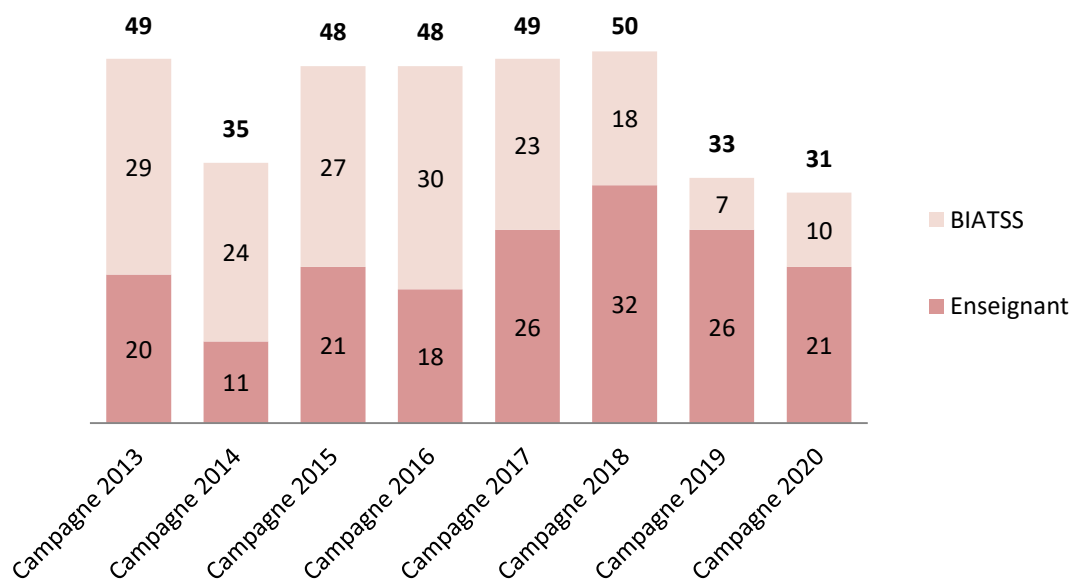
27% des lauréats sont des candidats locaux

a. Campagne d'emplois des titulaires

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Enseignant	20	11	21	18	26	32	26	21
Enseignant-chercheur	13	8	16	15	20	17	19	12
Professeur des universités	3	3	8	6	5	5	9	1
Maître de conférences	10	5	8	9	15	12	10	11
Second degré	7	3	5	3	6	15	7	9
BIATSS	29	24	27	30	23	18	7	10
ITRF	29	23	25	29	20	17	7	8
Catégorie A	6	7	4	7	5	6	4	7
Catégorie B	9	4	5	7	6	3	1	1
Catégorie C	14	12	16	15	9	8	2	
AENES	0	1	1	0	1	0	0	
Catégorie A								
Catégorie B								
Catégorie C		1	1		1			
BIB	0	0	1	1	2	1	0	2
Catégorie A						1		
Catégorie B								1
Catégorie C			1	1				1
Total	49	35	48	48	49	50	33	31

De 2013 à 2018, les concours ouverts au titre du dispositif Sauvadet sont inclus dans les concours BIATSS. Par rapport à 2019, le nombre de publication a diminué de 2 postes.



b. Candidats et lauréats

NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS, ADMISSIBLES, PRÉSENTS À 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	
Enseignant	21	427	243	670	84	51	135	75	48	123	11	8	19	2
Enseignant-chercheur	12	388	220	608	64	34	98	57	32	89	6	5	11	1
PR	1	11	0	11	5	0	5	5	0	5	1	0	1	0
MCF	11	377	220	597	59	34	93	52	32	84	5	5	10	1
Second degré	9	39	23	62	20	17	37	18	16	34	5	3	8	1
BIATSS	10										5	4	9	1
ITRF	8	124	297	421	57	136	193	6	3	9	4	3	7	1
Catégorie A	7	121	297	418	54	136	190	3	3	6	3	3	6	1
Catégorie B	1	3	0	3	3	0	3	3	0	3	1	0	1	0
BIB	2										1	1	2	0
Catégorie B	1	Information non disponible *									0	1	1	0
Catégorie C	1	4	8	12	1	1	2	1	1	2	1	0	1	0
Total	31										16	12	28	3

* Concours organisé par d'autres établissements

L'UHA compte en moyenne 60 candidats pour un poste de maîtres de conférences.

Les publications de poste de catégorie B ITRF et le poste de catégorie C BIB sont des recrutements 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 PRÉSIDENTES

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
Enseignant	51%	33%
Enseignant-chercheur	49%	50%
Professeur des universités	50%	100%
Maître de conférences	49%	45%
Second degré	58%	11%
BIATSS	61%	100%
Catégorie A	58%	100%
Catégorie B	67%	100%
Catégorie C	100%	100%
Total	54%	58%

4. Mobilité des personnels

a. Conseil mobilité-carrière

En 2020, 6 agents dont 4 BIATSS et 2 enseignants ont sollicité un entretien avec la conseillère mobilité-carrière de l'UHA au sujet de réorientations professionnelle, de questions sur la mobilité, de demandes de financement de VAE et de bilans de compétences.

b. Mobilité interne

Sur 4 demandes de mobilité interne, **4 agents** ont changé de service en 2020. Ce sont exclusivement des personnels BIATSS (3 catégorie A, 1 catégorie B).

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 723 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 :

31 agents sont en mobilité géographique (17 femmes et 14 hommes) dont 25 entrants et 6 sortants, soit un taux de **4,3%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 19 enseignants et 12 BIATSS.

Mobilité catégorielle :

5 agents BIATSS (3 femmes et 2 hommes) ont bénéficié d'une mobilité catégorielle, soit un taux de **0,6%**. 2 agents sont passés de catégorie C à B et 3 agents sont passés de catégorie B à A.

Mobilité statutaire :

15 agents composés de 9 BIATSS et 6 enseignants sont en situation de mobilité statutaire (soit 9 femmes et 6 hommes), ce qui correspond à un taux de **2%**. 9 mobilités statutaires sont issues d'un détachement, 5 d'une disponibilité et 1 congé parental.

Mobilité structurelle :

7 agents BIATSS (5 femmes et 2 hommes) ont changé de ministère en raison d'un détachement et d'une mutation, soit **0,9%** des titulaires.

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

L'UHA compte 64 promotions de titulaires (32 hommes et 32 femmes) prenant la forme de réussites de concours, ou d'avancements de corps et de grade, soit un taux de 8,8% des personnels titulaires.

10 agents dont 9 maîtres de conférences et 1 BIATSS sont arrivés à l'UHA à l'issue d'un concours, soit un taux de mobilité de **16%**. Le taux par genre est identique pour les hommes et les femmes, soit 16%.

PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des lauréats locaux
Enseignants	1	17	18	6%
Enseignants-chercheurs	1	10	11	9%
Professeur des universités	1		1	100%
Maître de conférences		10	10	0%
Enseignants du second degré	0	7	7	0%
BIATSS	7	5	12	58%
Catégorie A	6	2	8	75%
Catégorie B		2	2	0%
Catégorie C	1	1	2	50%
Total	8	22	30	27%

En 2020, sur 30 agents lauréats, 8 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 27% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux est inférieur de 11 points par rapport à celle de 2019.

d. Publication des offres d'emplois BIATSS

En 2020, l'UHA a publié 51 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 (20) et sur la Place de l'emploi public (24).

PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOIS BIATSS PAR CANAL DE RECRUTEMENT

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	51
Portail du contrat de site alsacien	51
Pôle Emploi	44
INDEED	37
Place de l'Emploi Public	24
APEC	16
CAP Emploi	11
Publication interne	20

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 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 = 0,75 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 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
Chercheur		
Doctorant	Pas d'enseignement (hors mission d'enseignement et vacations des doctorants)	100% de leur temps de travail
Post-doctorant		
Chercheurs contractuel		
Enseignant-chercheur		
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	
Enseignant		
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	

b. Personnel BIATSS

Les personnels BIATSS effectuent 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. L'UHA n'est pas concernée 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 2019-2020, l'établissement était fermé 1 semaine 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.

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 2019, 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 chefs de service.

Le télétravail a été mis en place à l'UHA à titre expérimental pour l'année universitaire 2020/2021 à raison d'un jour fixe par semaine.

Il concerne 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 %. Il n'est ouvert qu'aux agents ayant un an d'ancienneté minimum dans la fonction.

En 2020/2021, 87 agents sont en télétravail.

AGENTS EN TELETRAVAIL PAR GENRE, POPULATION ET CATEGORIE

	H	F	Total
Enseignant	Non concerné		
BIATSS	21	66	87
Catégorie A	16	19	35
Catégorie B	5	31	36
Catégorie C	0	16	16
Total	21	66	87

Sur les 87 agents en télétravail, 76% sont des femmes. La répartition par catégorie est quasiment identique entre les catégories A (40 %) et B (41 %). Les catégories C représentent 18 % des agents en télétravail.

AGENTS EN TELETRAVAIL PAR TRANCHE D'ÂGE

	Nombre d'agent	Répartition
29 ans et moins	9	10%
30 à 39 ans	24	28%
40 à 49 ans	25	29%
50 ans et plus	29	33%
Total	87	100%

90% des agents en télétravail ont plus de 29 ans. Au-delà de 29 ans la répartition est relativement équilibrée dans toute les tranche d'âges.

3. Temps partiel et temps incomplet

97% des postes sont proposés à temps complet

En 2020, 6% des agents sont à temps partiel, dont 93% 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
Situation de handicap	Accordé de droit
Invalidité	Accordé de droit
Temps partiel thérapeutique	Accordé de droit, après avis d'un médecin expert
Création ou reprise d'entreprise	Accordé de droit
Elever un enfant de moins de 3 ans	Accordé de droit
Elever un enfant adopté pendant les 3 ans suivant l'adoption de l'enfant	Accordé de droit
Soins au conjoint, enfant à charge, ascendant	Accordé de droit
Soins à un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans	Accordé de droit
Congé de solidarité familiale	Accordé de droit, après accord de l'organisme d'assurance maladie de la personne accompagnée
Autres motifs	Accordé sur autorisation

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

	Répartition du temps de travail		
	Incomplet	Partiel	plein
Enseignant	2%	<1%	97%
Titulaires		<1%	99%
Contractuels	12%	<1%	87%
BIATSS	5%	13%	82%
Titulaires		17%	83%
Contractuels	12%	7%	81%
Total	4%	6%	90%

Dans 97% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont 2 fois plus fréquents chez les personnels BIATSS (28 agents contre 14 enseignants). Les enseignants sont rarement à temps partiel (4 agents, soit <1%) alors que 64 agents, soit 13%, 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	
Enseignant	10	4	14	2	2	4	328	224	552	570
Titulaire				1	2	3	280	169	449	452
50%				1	1	2				2
72,22%					1	1				1
100%							280	169	449	449
Contractuel	10	4	14	1		1	48	55	103	118
50%	10	4	14	1		1				15
100%							48	55	103	103
BIATSS	5	23	28	3	61	64	156	261	417	509
Titulaire				3	44	47	91	133	224	271
50%					6	6				6
60%					2	2				2
70%					1	1				1
80%				2	33	35				35
90%				1	2	3				3
100%							91	133	224	224
Contractuel	5	23	28		17	17	65	128	193	238
50%	2	11	13		2	2				15
60%	1	1	2							2
70%	1	1	2		1	1				3
80%	1	9	10		12	12				22
90%		1	1		2	2				3
100%							65	128	193	193
Total	15	27	42	5	63	68	484	485	969	1 079

Les femmes sont 12,6 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 1,8 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (50 agents) que les agents contractuels (18 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

REPARTITION DE L'EFFECTIF PAR QUOTITE ET EN POURCENTAGE

	Temps incomplet	Temps partiel	Total	%
Quotité 50%	27	11	38	4%
Quotité 60%	2	2	4	<1%
Quotité entre 70% et 80%	2	3	5	<1%
Quotité 80%	10	47	57	5%
Quotité 90%	1	5	6	1%
Quotité 100%			969	90%
Total	42	68	1 079	100%

A temps incomplet, le mi-temps représente 64% des agents. A temps partiel, la quotité la plus fréquente est 80% choisie par 69% des agents qui optent pour le temps partiel. Dans la fonction publique, les temps partiels à 80% et 90% génèrent une sur-rémunération, respectivement de 5,7 points et de 1,4 point.

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

	Effectif à temps partiel	Répartition
Enseignant	4	6%
BIATSS	64	94%
Catégorie A	17	25%
Catégorie B	14	21%
Catégorie C	33	48%
Total	68	100%

	Effectif à temps partiel	% H	% F
Enseignant	4	50%	50%
BIATSS	64	5%	95%
Total	68	7%	93%

93% des temps partiels concernent des femmes dont 48% relève de la catégorie C. La faible proportion d'effectif enseignants à temps partiel ne permet aucune conclusion statistique. Au 31 décembre 2020, 5 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique à 50% dont 3 BIATSS et 2 enseignants.

CHANGEMENTS DE QUOTITE EN 2020 A LA DEMANDE DES AGENTS PAR CATEGORIE ET QUOTITE

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Passage à temps partiel	1	1	2		1	3	8
Temps partiel à 50%	1				3		4
Temps partiel à 80%		1	2		1		4
Changement de quotité		1	1	1			3
De 50% à 80%		1					1
De 50% à 90%			1				1
De 80% à 90%			1				1
Reprise à temps plein		2			1	4	7
Temps partiel à 50%					1		1
Temps partiel à 80%		1			3		4
Temps partiel à 90%		1			1		2
Total général	1	4	1	3	2	7	18

Seuls sont indiqués les changements de quotités en raison d'un temps partiel et non les changements de quotité en raison d'un temps incomplet.

Durant l'année 2020, 11 agents ont obtenu un temps partiel ou une modification de quotité à temps partiel et 7 agents ont réintégré leur poste à temps plein. Les reprises à temps plein et les changements de quotité à temps partiel font augmenter l'effectif de 2,3 ETP. Au contraire, les passages à temps partiel font diminuer l'effectif de 2,8 ETP, soit un solde -0,5 ETP.

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

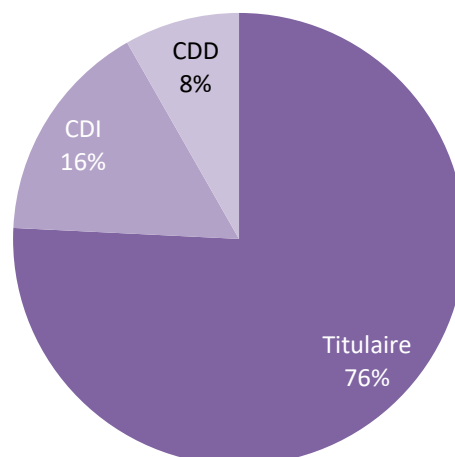
38% de l'effectif BIATSS possède un CET

Sur un total de 3 490 jours de CET, 1 280 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	Part des BIATSS ayant ouvert un CET
Catégorie A	38	47	85	42%
Catégorie B	20	38	58	42%
Catégorie C	11	40	51	30%
Total	69	125	194	38%



En 2020, 194 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 38% des personnels BIATSS (+1 point par rapport à 2019). Proportionnellement, les agents de catégorie A (42%) et B (42%) sont les plus nombreux à détenir un CET. Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre sont titulaires (76%).

ALIMENTATION DU CET EN 2020 (EN NOMBRE D'AGENTS)

	H	F	Total
Catégorie A	24	36	60
Catégorie B	15	25	40
Catégorie C	7	22	29
Total	46	83	129

En 2020, 66% des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 1 009 jours, ce qui représente une moyenne de 8 jours par agent.

DROIT D'OPTION (EN NOMBRE DE JOURS)

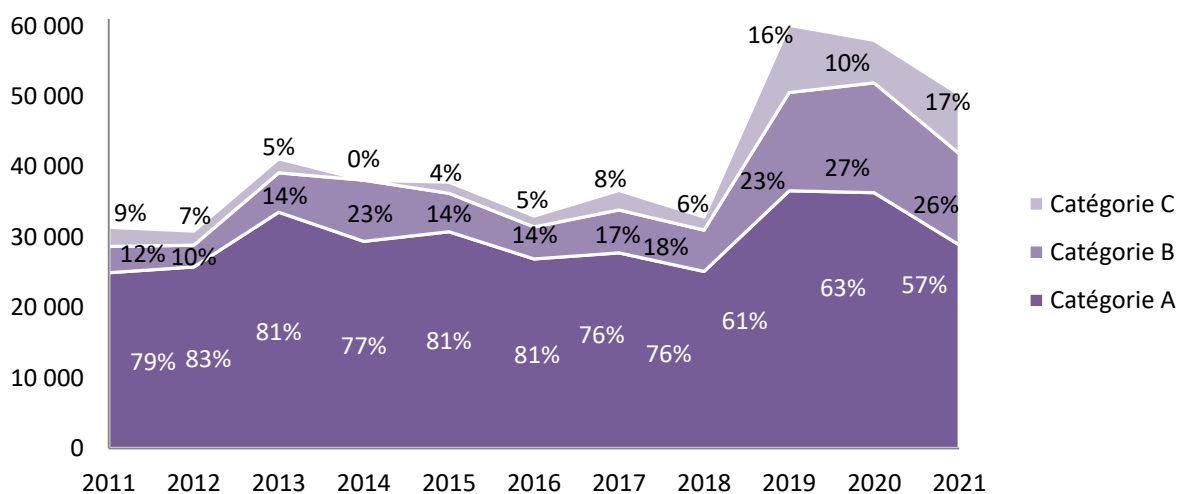
Nombre de jours	H	F	Total
Inférieur à 15 jours	802	1 408	2 210
Maintien dans le CET ou congés	802	1 408	2 210
Option au-delà de 15 jours	461	819	1 280
Maintien dans le CET ou congés	291	493	784
Indemnisation	158	307	465
RAFP	12	19	31
Total CET	1 263	2 227	3 490

En 2020, les CET représentent 3 490 jours, détenus à 49% par des agents de catégorie A, 29% par des agents de catégorie B et 22% 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 2 210 jours en 2020, soit 63% du CET total, ce qui représente une augmentation de 8 points par rapport à 2019. Compte tenu de la situation sanitaire en 2020, les agents ont pu déroger aux plafonds annuel (porté de 10 à 20 jours) et global (de 60 à 70 jours) pouvant être épargnés par les agents.

La fraction dépassant 15 jours représente 1 280 jours en 2020, 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 61%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 36%, pour un montant brut de 50 250 euros, versés en 2021), 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 2% pour un montant brut de 1 677 euros versé en 2021).

HISTORIQUE DES INDEMNISATIONS DE JOURS DE CET PAR CATEGORIE STATUTAIRE

Le nombre de jours indemnisés connaît une diminution de 53 jours (470 jours en 2021 contre 523 en 2020). Cet effet, entraîne une diminution de l'indemnité versée en N+1 passant de 57 960 € à 50 250 €. Le part de catégorie C a atteint son plus fort pourcentage depuis 2011 (17%). La catégorie C est la seule qui augmente par rapport à 2020.

5. Absences et congés des personnels

14 126 jours de congés maladie ou maternité en 2020

27% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité en 2020

En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 31,56 jours dans l'année

12 agents sont en congé de longue maladie, de grave maladie de longue durée

a. Absences

L'absence est caractérisée par la suspension de rémunération et de carrière des agents. Il peut s'agir d'un congé parental, d'une disponibilité, d'un congé de mobilité ou d'un congé sans traitement.

En 2020, 24 agents se trouvaient dans cette situation, dont 20 BIATSS et 4 enseignants. L'absence la plus fréquente reste la disponibilité.

La disponibilité

En 2020, 17 agents (13 BIATSS et 4 enseignants) sont en disponibilité dont la majorité pour convenance personnelle (71%).

	H	F	Total
Convenance personnelle	6	6	12
Élever un enfant de moins de 8 ans		2	2
Suivre son conjoint		2	2
Créer ou reprendre une entreprise	1		1
Total	7	10	17

A noter que les agents souhaitant bénéficier d'un congé peuvent questionner la DRH afin de répondre à leurs questions.

Le congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant. En 2020, 1 agent est en situation de congé parental.

Le congé de mobilité

1 agent contractuel BIATSS de catégorie A est actuellement en congé de mobilité dans un autre établissement.

Le congé sans traitement

3 agents dont 1 agent contractuel BIATSS de catégorie B et 2 agents BIATSS de catégorie C dont 1 agent titulaire sont en congé sans traitement.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale permet de cesser ou de réduire son activité professionnelle pour donner des soins à un enfant. En 2020, 2 femmes agents ont été en congé de présence parentale.

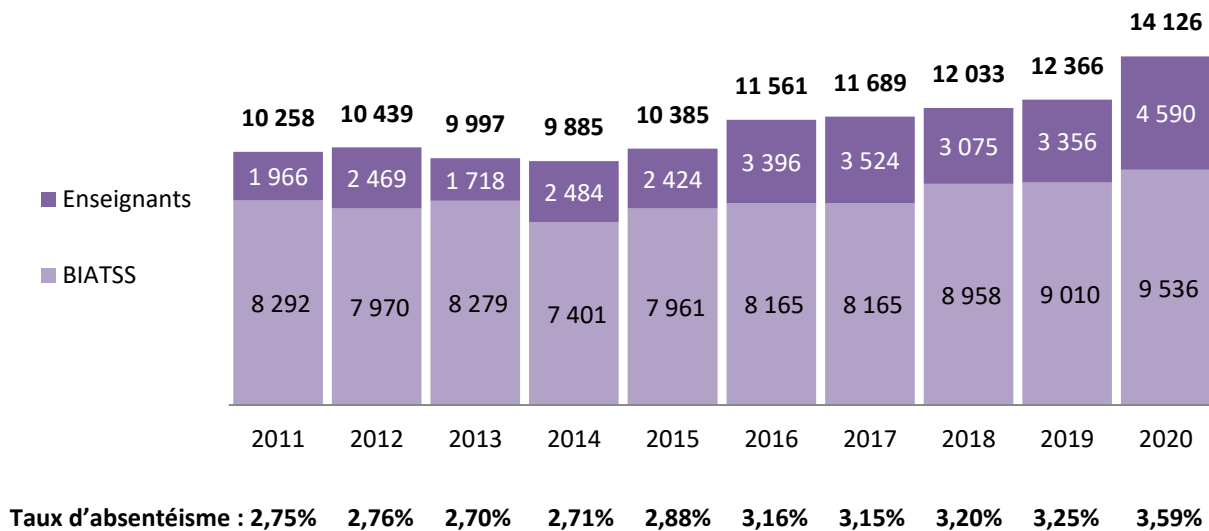
b. Congés

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 2020, 27% 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 79 528,58 € en 2020.

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



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 2020, le taux d'absentéisme est de 3,59% de l'année, soit une moyenne de 13,09 jours d'absence par agent (concerné par un arrêt ou non).

CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
Enseignant titulaire	61	2 976	49	1,80%
Accident de service	2	428	214	0,26%
Congé de Longue Durée (CLD)	2	827	414	0,50%
Congé Longue Maladie (CLM)	1	180	180	0,11%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	46	1 190	26	0,72%
Congé maternité et pathologique	4	296	74	0,18%
Congé paternité	5	53	11	0,03%
Garde d'enfant	1	2	2	0,00%
Enseignant contractuel	20	1 614	81	0,98%
Congé maladie	13	946	73	2,20%
Congé maternité	7	668	111	1,52%
Total	81	4 590	57	2, 21%

CONGES SPECIFIQUES AUX ENSEIGNANTS

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

Le Conseil d'Administration fixe par année universitaire l'enveloppe des CRCT attribuée au titre de l'établissement. En 2020-2021, comme les années précédentes, l'enveloppe est de 5 semestres.

Au titre de l'année universitaire 2019-2020, 7 CRCT ont été accordés dont 4 par le CNU. Au titre de l'année 2020-2021, 5 CRCT ont été accordés dont 1 par le CNU.

Durant l'année civile 2020, 2 maîtres de conférences et 1 professeur des universités sont en CRCT pour une durée de 6 mois. 1 maître de conférences a bénéficié de ce congé pour une durée de 1 an.

- **Délégation**

En 2020, 9 enseignants-chercheurs sont en délégation. 4 maîtres de conférences sont en délégation CNRS pour une durée de 1 an. 5 enseignants-chercheurs, dont 3 professeurs des universités et 2 maîtres de conférences sont 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 en 2020 applicable à l'ensemble des enseignants a été mis en œuvre. 1 CPP a été attribué à un enseignant pour une période de 12 mois.

CONGES DES PERSONNELS BIATSS

	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
BIATSS titulaire	123	6 227	51	6,30%
Accident de service	3	139	46	0,14%
Accident de trajet	1	441	441	0,45%
Congé Formation Professionnelle	1	292	292	0,30%
Congé Longue Durée (CLD)	3	981	327	0,99%
Congé Longue Maladie (CLM)	3	540	180	0,55%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	77	2 558	33	2,59%
Congé maternité et pathologique	10	856	122	0,81%
Congé paternité	1	11	11	0,01%
Garde d'enfant	22	46	2	0,05%
Maladie professionnelle	2	363	182	0,37%
BIATSS contractuel	92	3 309	92	3,81%
Congé grave maladie (CGM)	3	1 158	386	1,33%
Congé maladie	67	1 713	26	1,97%
Congé maternité	4	331	110	0,37%
Congé de paternité	1	11	11	0,01%
Garde d'enfant	16	44	3	0,05%
Maladie professionnelle	1	52	52	0,06%
Total	215	9 536	44	5,13%

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 2,1 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2019, le nombre de jours de congé des enseignants est en augmentation de 36%, le nombre de jours de congé des BIATSS est aussi en augmentation mais de manière moins importante (6%).

En 2020, la durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire (titulaires) et d'un congé de maladie (contractuels), toutes populations confondues, représentent 31,56 jours.

25 agents, dont 14 BIATSS et 11 enseignants ont bénéficié d'un congé maternité ou pathologique pour un total de 2 151 jours. 7 agents, dont 5 enseignants et 2 BIATSS ont bénéficié d'un congé de paternité de 11 jours, soit le nombre de jours théoriques total.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'agents	283	270	245	233	247	203
Durée des congés maladie (en jours)	4 909	5 639	5 224	4 303	4 753	6 407
Durée moyenne (en jours)	17	21	21	18	19	32

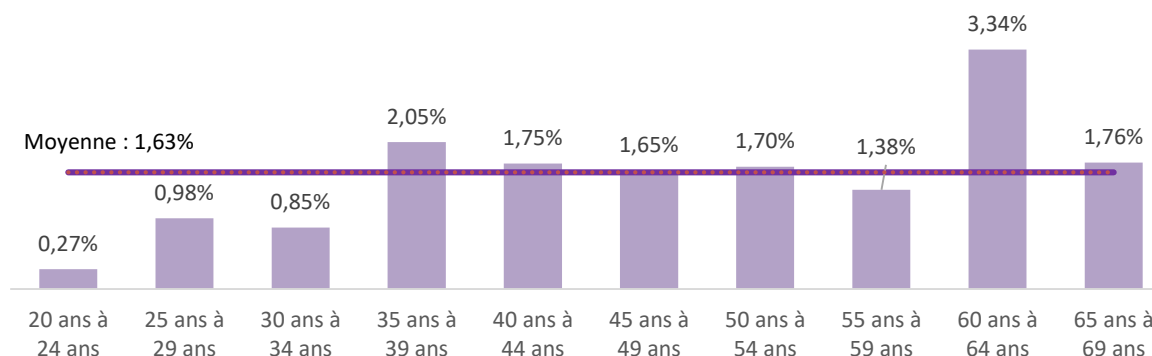
Après une constante diminution depuis 2016, le nombre de jours de congés de maladie a augmenté de 35% en 2020 par rapport à 2019. En 2020, 19% de la population a été en congé au moins 1 fois. Sur 6 407 jours de congés de maladie, 205 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (157 pour les BIATSS et 48 pour les enseignants), ce qui représente respectivement 4% et 2% des congés de maladie. 161 agents dont 115 BIATSS et 46 enseignants sont concernés pour un montant de 14 797 euros. A noter que suite à la crise sanitaire, le jour de carence a été suspendu de mars à juillet 2020.

DUREE DES CONGES MALADIE PAR TRANCHE (EN JOURS)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1 jour	61	53	95	22	32	18
2 à 3 jours	452	484	474	315	271	147
Inférieur à 1 semaine	736	1 578	774	586	771	465
Entre 1 et 2 semaines	1 263	759	1 516	1 001	1 376	1 506
Supérieur à 2 semaines	1 277	1 191	1 199	1 378	1 137	1 340
Supérieur à 1 mois	1 120	1 484	1 166	1 001	1 166	2 530
Supérieur à 3 mois	0	90	0	0	0	401
Total	4 909	5 639	5 224	4 303	4 753	6 407

Par rapport à 2019, le nombre d'arrêt maladie d'une journée a diminué de 43%, pour atteindre le chiffre le plus bas de ces dernières années. Les arrêts de longue durée (supérieur à 1 mois) sont en augmentation de 116%. A contrario, les arrêts inférieurs de 2-3 jours et entre 4 jours et 1 semaine sont en diminution respectivement de 46% et 40%. La crise sanitaire a eu un impact sur la diminution des arrêts de courte de durée grâce à la préconisation du travail à domicile.

TAUX D'ABSENTEISME PAR TRANCHE D'AGE



Les agents entre 60 et 64 ans connaissent le taux d'absentéisme au titre des congés maladie le plus élevé (3,34%). Près de la moitié des jours de congés maladie concerne des agents entre 45 et 59 ans (2 941 jours, soit 46%).

Rémunération des personnels

1. Rémunération globale

Les charges de personnel s'élèvent à 74 268 477 €, soit 64% du compte financier 2020

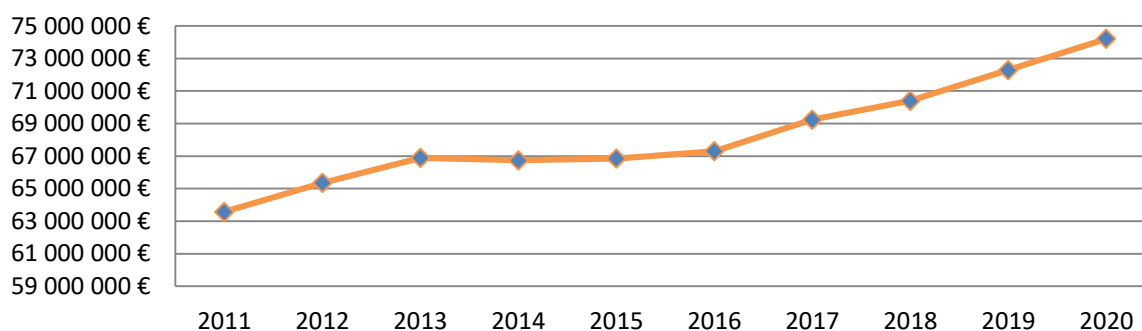
a. Historique des rémunérations

Les charges de personnel du compte financier 2020 s'élèvent à 74 268 477 € en tenant compte des régularisations hors paye. Ce montant représente 64% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnel de la « chaîne paie » étudiées ici correspondent à 74 208 748 €.

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variation 2019-20	Variation 2011-20
Masse salariale	63,62	65,35	66,88	66,75	66,85	67,30	69,24	70,40	72,29	74,21	2,7%	16,6%
Rémunérations brutes*	39,24	39,76	39,68	39,54	39,50	39,72	40,86	41,87	42,98	44,08	2,6%	12,4%
Charges patronales	24,38	25,59	27,20	27,21	27,35	27,58	28,37	28,53	29,31	30,13	2,8%	23,5%

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



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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Variation N/N-1 (en millions)	1,96	1,78	1,53	-0,14	0,10	0,47	1,94	1,16	1,89	1,92
Variation en %		2,8%	2,3%	-0,2%	0,2%	0,7%	2,9%	1,7%	2,7%	2,7%

La variation de la masse salariale entre 2019 et 2020 s'élève à 1,92 M€, s'expliquant par une augmentation de 1,73 M€ sur plafond « Etat » (qui correspond aux titulaires et aux contractuels sur mission permanente) et de 0,34 M€ sur plafond « Université » (financé par des ressources propres), mais également par une diminution de 0,15 M€ des dépenses hors plafond.

Le facteur Vieillesse et Technicité pèse pour près de la moitié (913 k€) dans l'augmentation totale des dépenses en masse salariale. En outre, les mesures nationales, comme le parcours professionnel, carrières et rémunérations (PPCR), la revalorisation du SMIC, les primes exceptionnelles COVID, ainsi que les prolongations des contrats doctoraux représentent un coût de 346 K€ dont 337 K€ financés par l'Etat. Les dépenses financées sur ressources propres représentent quant à elles une augmentation de 80 K€. D'autres facteurs, comme les congés de longue durée, plus nombreux en 2020, et les prestations sociales génèrent une dépense de 354 K€.

Dans le cadre de la campagne d'emplois 2020, 12,5 nouveaux postes ont été créés, dont 5 postes trouvant leur source dans la loi ORE et comprenant 3 postes d'enseignants en STAPS. Une vague de départs à la retraite a permis de réaliser des marges supplémentaires et d'augmenter le nombre de créations d'emplois notamment par le remplacement de 6 titulaires BIATSS par des contractuels.

Face à ce pic exceptionnel de départs à la retraite de personnels BIATSS, l'université a également financé 112 K€ sur ses fonds propres afin de garantir la continuité des services et prendre en compte les nécessaires transferts de compétences, le cas échéant. L'enveloppe des heures complémentaires, vacations et PRP-PCA mise en place en 2019 a permis de maîtriser les heures d'enseignements. De plus, en 2020, la crise sanitaire a eu un réel impact sur la diminution des heures d'enseignement (-155k€), notamment à travers l'impossibilité de dispenser les heures de TP à distance. Il en va de même pour les heures de vacations qui n'ont pas été pleinement réalisées lors du confinement (-149k€ notamment au SERFA). Au total, la politique RH de l'établissement représente un coût de 246 K€.

PROGRAMMES BUDGETAIRES

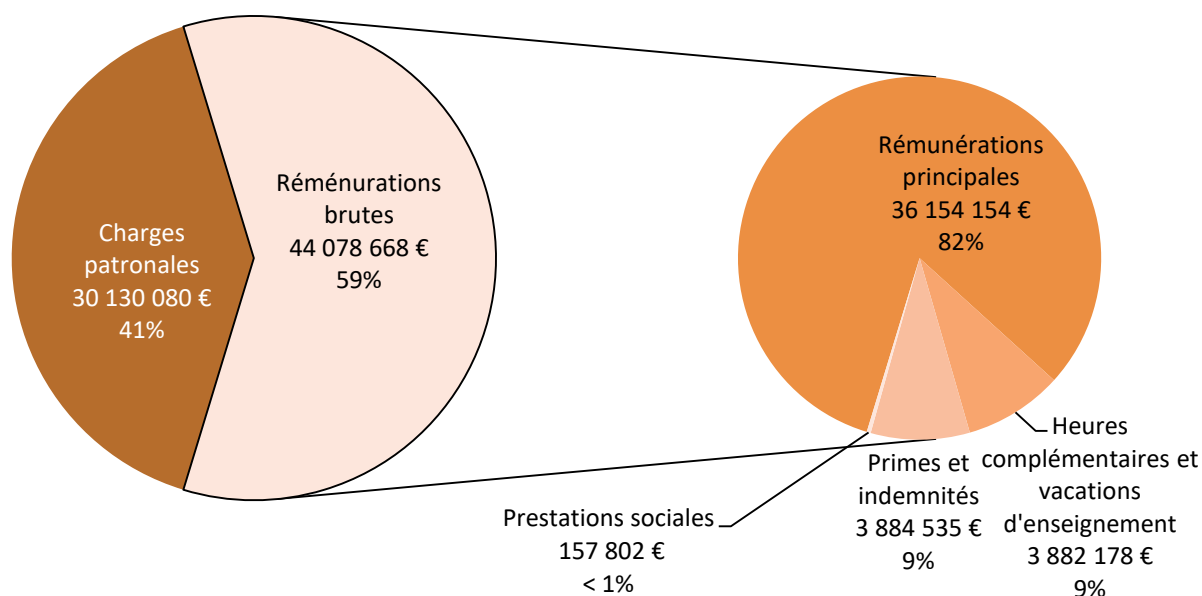
En référence à l'arrêté du 22 décembre 2017, l'UHA est concernée par la **Mission Interministérielle de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (MIREs)**. Les programmes au sein de la MIREs sont :

- La « **Formation supérieure et recherche universitaire** » qui représente 98,76% de la masse salariale, soit 73 285 218 euros.
- La « **Vie étudiante** » pour 1,24% de la masse salariale, soit 923 530 euros.

b. Répartition des dépenses

DEPENSES DE PERSONNELS PAR ELEMENTS DE REMUNERATION

Source : OREMS-RCE



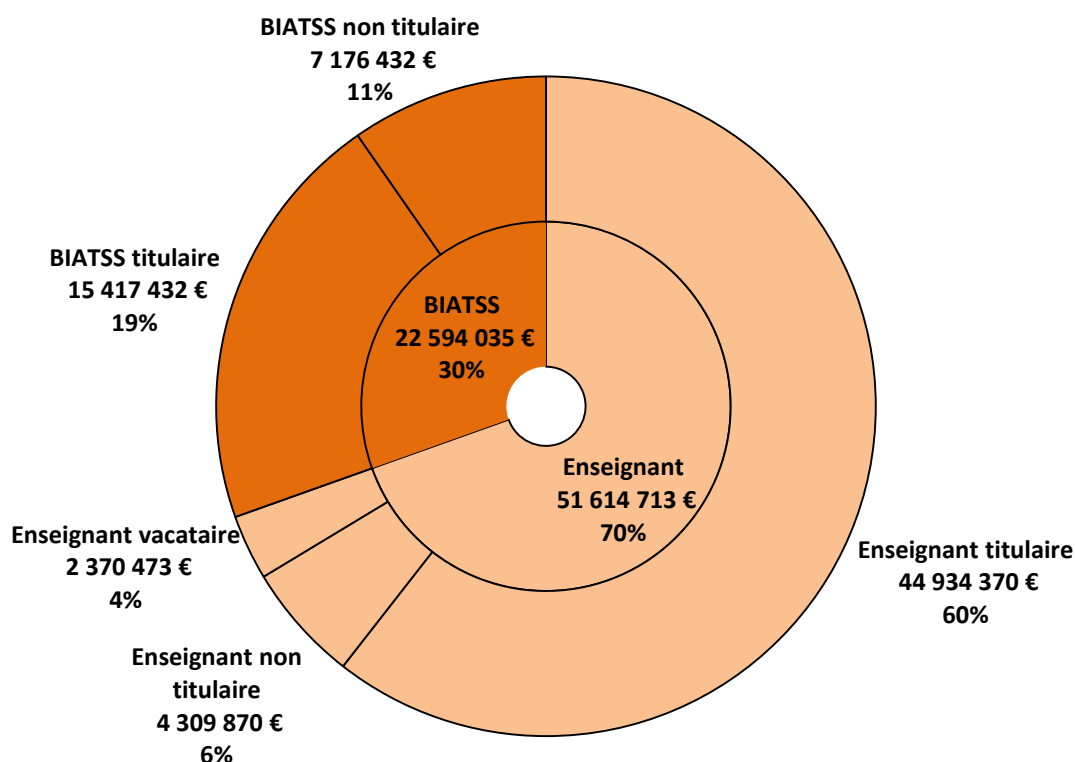
Les rémunérations brutes représentent 59% des dépenses de personnel :

- **La rémunération principale** (82% 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** (9% 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** (inférieures à 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 41% 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 21 061 105 € en 2020 et représente 70% 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 est affectée au personnel enseignants (vacataires inclus) et 30% au personnel BIATSS. 79% de la masse salariale concerne 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 brute moyenne est de 3 303 euros

La rémunération brute médiane est de 2 734 euros

La rémunération brute **moyenne** correspond au montant individuel de l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçus par les agents au cours de l'année 2020 ramené sur une base mensuelle.

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

a. Rémunération brute moyenne et médiane

REMUNERATION MOYENNE ET MEDIANE BRUTE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

	Rémunération moyenne			Rémunération médiane
	Homme	Femme	Moyenne	Médiane
Enseignant	4 202	3 796	4 039	4 207
Titulaire	4 781	4 475	4 664	4 509
Contractuel	2 159	2 029	2 100	1 940
BIATSS	2 606	2 380	2 456	2 146
Titulaire	2 943	2 606	2 719	2 462
Catégorie A	3 639	3 535	3 584	3 263
Catégorie B	2 432	2 479	2 465	2 438
Catégorie C	2 021	2 043	2 038	1 996
Contractuel	2 188	2 102	2 131	1 920
Catégorie A	2 555	2 449	2 487	2 249
Catégorie B	1 893	1 937	1 918	1 866
Catégorie C	1 763	1 796	1 790	1 752
Total	3 683	2 959	3 303	2 734

La rémunération brute moyenne est de 3 303 euros alors que le salaire médian est de 2 734 euros, soit une différence de 569 euros. Les hommes perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure de 25% 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 2,2 fois plus élevées que celles des contractuels enseignants, ce qui s'explique par les caractéristiques de la plupart des contrats.

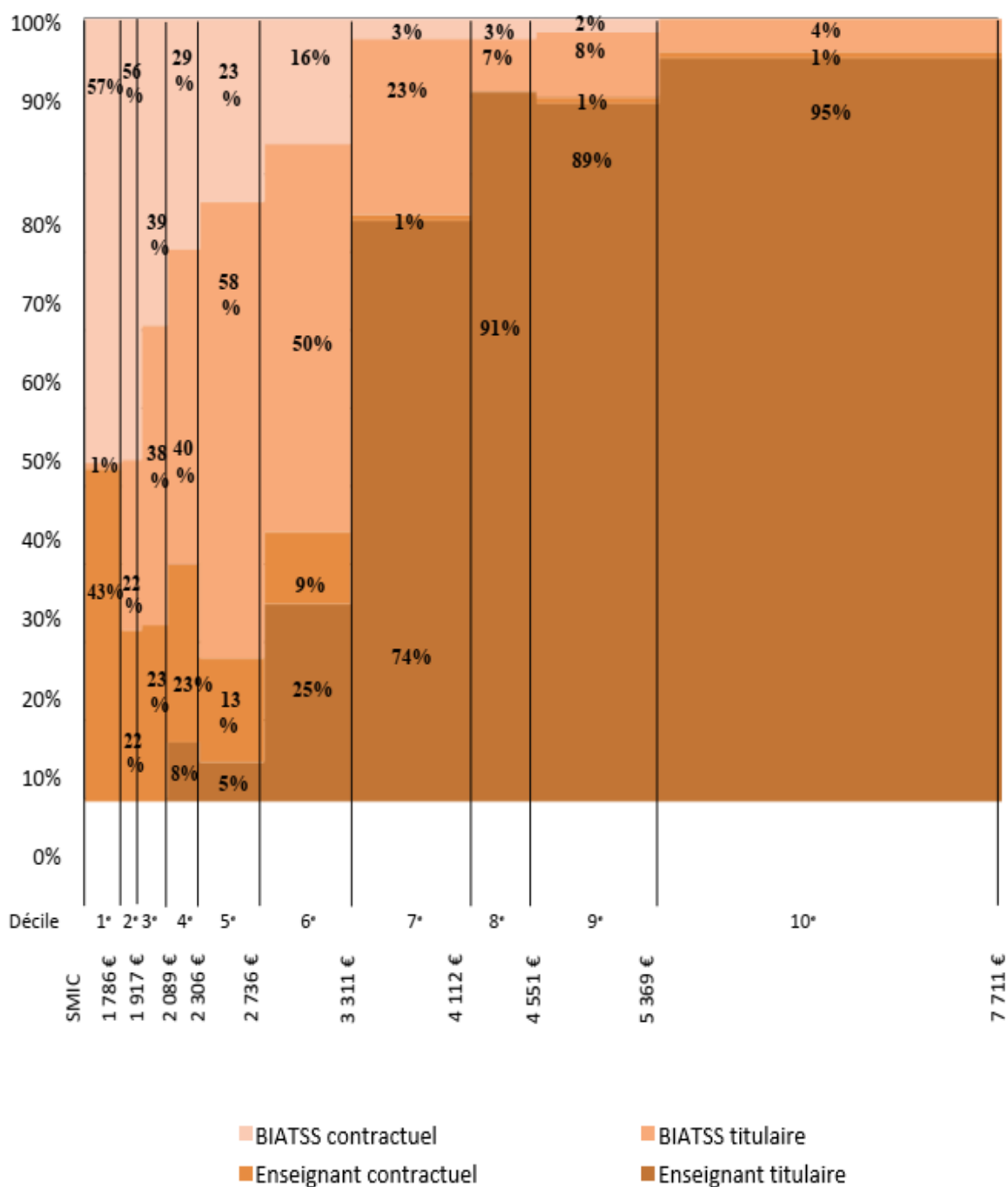
Concernant les BIATSS, la rémunération moyenne des titulaires est plus élevée de 28% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne des agents de catégorie A est de 45% supérieure à celles des agents de catégorie B qui est elle-même 21% supérieure à celles des agents de la catégorie C. Pour les contractuels, ce rapport est de 30% entre les agents de la catégorie A et les agents de la catégorie B et de 7% entre les agents de la catégorie B et les agents de la catégorie C.

b. Rémunération brute 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.

Sur le principe des déciles, 10% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 786 euros (1^{er} décile). 20% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 917 euros (2^{ème} décile).

REMUNERATION PAR DECILE SELON LA POPULATION ET LE STATUT



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
Enseignant	1 838	2 247	3 082	3 866	4 212	4 455	4 810	5 306	5 867	7 710	4,19
Homme	1 903	2 465	3 418	4 093	4 352	4 565	4 954	5 414	5 985	7 645	4,02
Femme	1 824	2 062	2 480	3 385	3 930	4 229	4 500	5 024	5 738	7 710	4,23
Titulaire	3 348	3 881	4 123	4 321	4 515	4 812	5 175	5 550	6 085	7 710	2,30
Homme	3 544	3 994	4 282	4 438	4 652	4 889	5 282	5 637	6 201	7 645	2,16
Femme	3 126	3 686	3 930	4 158	4 307	4 536	4 993	5 396	5 991	7 710	2,47
Contractuel	1 758	1 769	1 782	1 838	1 943	2 011	2 171	2 259	2 591	5 985	3,40
Homme	1 725	1 769	1 782	1 845	1 997	2 091	2 245	2 465	2 885	5 985	3,47
Femme	1 769	1 769	1 787	1 838	1 887	1 989	2 063	2 202	2 314	4 633	2,62
BIATSS	1 774	1 850	1 926	2 048	2 151	2 327	2 543	2 869	3 331	7 473	4,21
Homme	1 823	1 866	1 978	2 128	2 334	2 519	2 747	3 055	3 771	7 473	4,10
Femme	1 767	1 838	1 920	2 033	2 113	2 228	2 448	2 726	3 204	5 648	3,20
Titulaire	1 920	2 041	2 175	2 301	2 466	2 645	2 918	3 184	3 931	7 473	3,89
Homme	1 925	2 128	2 374	2 521	2 693	2 934	3 083	3 524	4 181	7 473	3,88
Femme	1 920	2 033	2 128	2 224	2 357	2 514	2 726	3 074	3 710	5 648	2,94
Contractuel	1 723	1 767	1 821	1 853	1 922	2 040	2 121	2 312	2 734	5 081	2,95
Homme	1 721	1 812	1 846	1 866	1 953	2 082	2 180	2 432	2 803	4 635	2,69
Femme	1 726	1 765	1 797	1 843	1 904	2 030	2 099	2 222	2 649	5 081	2,94
Total	1 785	1 917	2 088	2 306	2 736	3 310	4 111	4 551	5 369	7 710	4,32
Homme	1 828	2 036	2 363	2 866	3 544	4 198	4 530	5 003	5 700	7 645	4,18
Femme	1 776	1 868	1 996	2 128	2 306	2 696	3 276	4 102	4 792	7 710	4,34

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 4,32 fois plus élevé que le montant du premier décile. Les ratios entre le premier et le dernier décile des enseignants et des BIATSS sont quasi identiques. Le ratio des titulaires BIATSS (3,89) est 1,7 fois plus élevé que celui des enseignants titulaires (2,30).

3. Primes, indemnités et compléments de rémunération

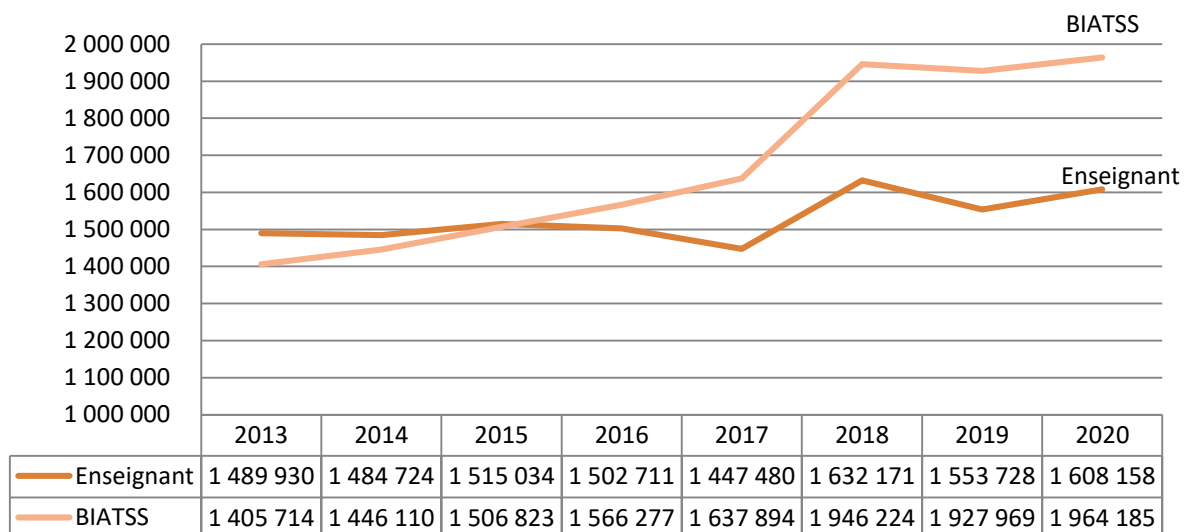
En moyenne, les primes et indemnités représentent
8,9% des rémunérations brutes

47 546 heures complémentaires
44 155 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2020 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 et l'indemnité de jury et concours. 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 vacations administratives, les indemnités d'actions de formation, l'indemnité exceptionnelle COVID et l'indemnité dégressive et exceptionnelle.



Le montant brut des primes s'élève à 1,6 million d'euros pour les enseignants et à 1,96 million d'euros pour les BIATSS.

L'année 2020 est marquée par une augmentation des primes de 3% qui concerne à la fois les personnels enseignants (4%) et BIATSS (2%).

L'augmentation des primes s'explique par une augmentation des effectifs pour les personnels enseignants titulaires et contractuels BIATSS.

a. Part des primes dans la rémunération globale

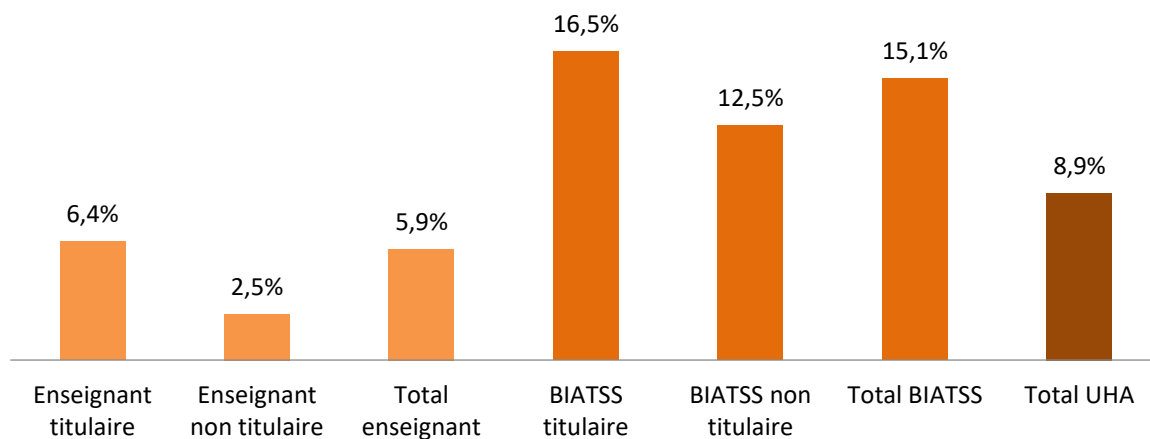
Un même agent peut percevoir plusieurs primes ou indemnités, selon son statut. Dans ce cas, l'agent est compté parmi les agents bénéficiaires pour chaque prime perçue.

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
Enseignant	6,0%	5,9%	5,9%
Titulaire	6,2%	6,6%	6,4%
Contractuel	3,5%	1,2%	2,5%
BIATSS	15,5%	14,8%	15,1%
Titulaire	17,3%	16,0%	16,5%
Catégorie A	18,4%	17,7%	18,1%
Catégorie B	16,9%	16,8%	16,8%
Catégorie C	13,0%	13,0%	13,0%
Contractuel	11,8%	12,9%	12,5%
Catégorie A	10,7%	13,1%	12,2%
Catégorie B	14,5%	15,9%	15,4%
Catégorie C	11,1%	10,4%	10,6%
Total	8,1%	9,9%	8,9%



Les primes et indemnités représentent 8,9% des rémunérations brutes. La part des primes des BIATSS est 2,6 fois plus importante que celle des enseignants.

La part des primes dans la rémunération brute totale est identique par rapport à 2019 pour les titulaires BIATSS et pour les titulaires enseignants. Les titulaires BIATSS de catégorie A et B connaissent les taux les plus élevés (respectivement 18,1% et 16,8%).

b. Prime du personnel enseignant

- La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)

Elle est versée, sauf situations particulières, aux enseignants-chercheurs, enseignants du second degré et ATER qui assurent l'intégralité de leurs obligations de service statutaire. Elle est d'un montant annuel de 1 259,97 euros.

- La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

Elle est attribuée, pour une période de 4 ans, aux enseignants-chercheurs qui mènent une activité scientifique jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique et de l'encadrement doctoral. Les personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ainsi que les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France en bénéficient également.

- La Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP) et la Prime pour Charges Administratives (PCA)

Elles sont attribuées aux enseignants qui, en plus de leurs obligations de service, exercent des responsabilités pédagogiques ou administratives au sein de l'établissement. Leurs montants sont variables. La liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice des PRP et PCA ainsi que les montants d'attribution sont votés par le Conseil d'Administration de l'UHA.

- La Prime d'Administration (PA)

Elle est attribuée aux présidents d'établissement et aux directeurs d'IUT et d'écoles d'ingénieurs.

- Les indemnités des membres du Conseil National des Universités (CNU)

Les attributions individuelles annuelles de l'indemnité varient, d'une part en fonction des responsabilités exercées au sein de chaque section CNU et d'autre part selon le nombre de dossiers de demande d'inscription sur la liste de qualification ou d'évaluation examinés.

NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET MONTANTS VERSES DES PRIMES ENSEIGNANTS

	Bénéficiaires	Montant
Enseignant titulaire	834	1 545 859 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	434	550 262 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	44	228 456 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	240	392 171 €
Prime de charges administratives (PCA)	72	264 833 €
Prime d'administration (PA)	6	62 822 €
Indemnités membres du CNU	23	22 123 €
Indemnité de formation continue	4	21 784 €
Indemnité responsabilité régisseur	1	110 €
Prime exceptionnelle COVID	10	3 300 €
Enseignant contractuel	26	27 995 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	25	25 983 €
Indemnité de formation continue	1	2 012 €
Total	860	1 573 853 €

c. Prime du personnel BIATSS

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

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (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 de responsabilité régisseur

Elle est susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes. Elle est dorénavant intégrée dans le RIFSEEP des agents titulaires bénéficiaires.

- L'indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés 2018 versés en 2019 au titre du compte épargne-temps ou pris en compte pour la RAFP.

NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS

	Bénéficiaires	Montant
BIATSS titulaire	444	1 432 267 €
IFSE	288	1 349 113 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	46	4 643 €
Indemnité de fonction	1	5 380 €
Indemnité congés non pris	42	50 166 €
Vacation accessoire et action de formation	5	2 505 €
Prime exceptionnelle COVID	62	20 460 €
BIATSS contractuel	299	561 637 €
Prime mensuelle des contractuels	246	530 225 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	4	244 €
Indemnité congés non pris	9	9 660 €
Indemnité responsabilité régisseur	7	680 €
Vacation accessoire et action de formation	1	290 €
Indemnité rupture conventionnelle	1	10 309 €
Prime exceptionnelle COVID	31	10 230 €
Total	743	1 993 905 €

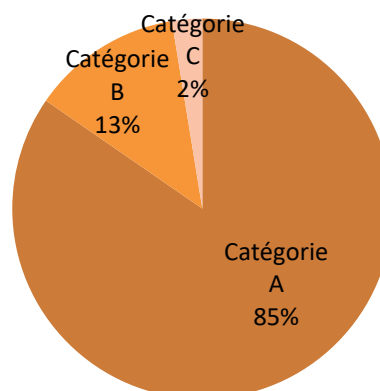
d. Complément de rémunération

- *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 est versée mensuellement et ne concerne que des personnels 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.

REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR NOMBRE DE POINTS ET PAR CATEGORIE

	Nombre d'agents	Montant
10 points	4	1 407 €
15 points	2	1 054 €
20 points	19	20 328 €
25 points	11	14 527 €
40 points	1	2 812 €
50 points	1	3 046 €
Total	39	43 173 €



Pour diverses raisons (départ en retraite, changement de fonction...), certains agents ne bénéficient pas de la NBI pendant toute l'année. Pour autant, ils sont comptabilisés à 1 pour une année complète dans le nombre d'agents.

Le montant brut de l'indemnité s'élève à 43 173 € euros réparti entre 39 bénéficiaires, dont 85% d'agents de la catégorie A. 50% bénéficie de 20 points de NBI, 28% bénéficie de 25 points et 11% bénéficie de 10 points.

- *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 1 554,58 € en 2020.

En 2020, 158 agents dont 129 BIATSS et 29 enseignants (exclusivement des enseignants contractuels) perçoivent cette prime pour un montant total de 50 482 € dont 37 247 € pour les BIATSS et 13 235 € pour les enseignants.

- *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.

Le TPP en 2020 se traduit par un abattement indemnitaire de 75 533 € pour les personnels BIATSS titulaires et de 168 615 € pour les enseignants titulaires, compensé par une augmentation équivalente de la rémunération.

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

La GIPA vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents publics par rapport à l'inflation constatée sur 4 ans. Le taux de 2020 sur la période du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2019 est de 3,77%.

La GIPA 2020 a augmenté de 38% par rapport à 2019. Les années précédentes, la GIPA était en diminution, ce qui s'explique par les revalorisations de grilles, et notamment la création de nouveaux échelons sommitaux dans le cadre du PPCR ont permis à des agents de changer d'indice. Mais à partir de 2020, ces effets induits par le PPCR ne sont plus présents. Cette augmentation s'explique aussi par un taux d'inflation plus haut (2,85% en 2019).

REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE LA GIPA

	Nombre bénéficiaires			Montant versé		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignant	14	4	18	8 214 €	2 861 €	11 075 €
BIATSS	10	39	49	3 150 €	9 816 €	12 967 €
Catégorie A	3	2	5	1 457 €	731 €	2 187 €
Catégorie B	2	6	8	432 €	856 €	1 288 €
Catégorie C	5	31	36	1 261 €	8 230 €	9 492 €
Total	24	43	67	11 364 €	12 677 €	24 042 €

- **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^{er} janvier de chaque année en fonction de l'évolution de la rémunération des agents.

En 2020, l'indemnité compensatrice de la CSG représente un montant total de 316 765 € dont 206 330€ pour les enseignants et 110 436 € pour les BIATSS.

- **Indemnité dégressive**

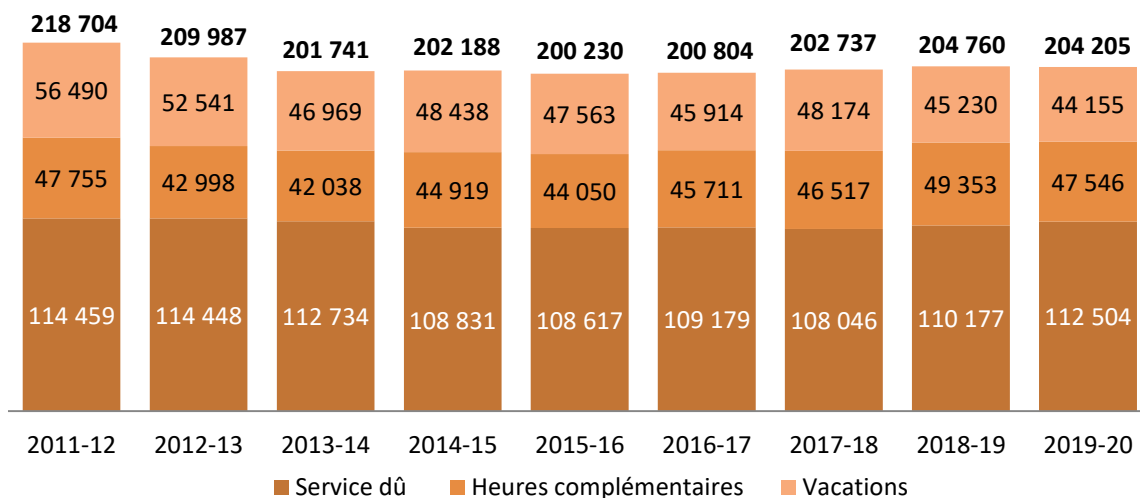
L'indemnité dégressive a pour but de compenser une perte de salaire subie par les agents en poste avant 1998, en raison du changement de taux lors du transfert de la cotisation salariée d'assurance-maladie vers la CSG. Le montant brut de l'indemnité dégressive est réduit jusqu'à suppression, lors de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

En 2020, 3 agents, exclusivement des enseignants, bénéficient d'une indemnité dégressive pour un montant total de 197 €.

- **Indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI depuis janvier 2020 à l'UHA. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

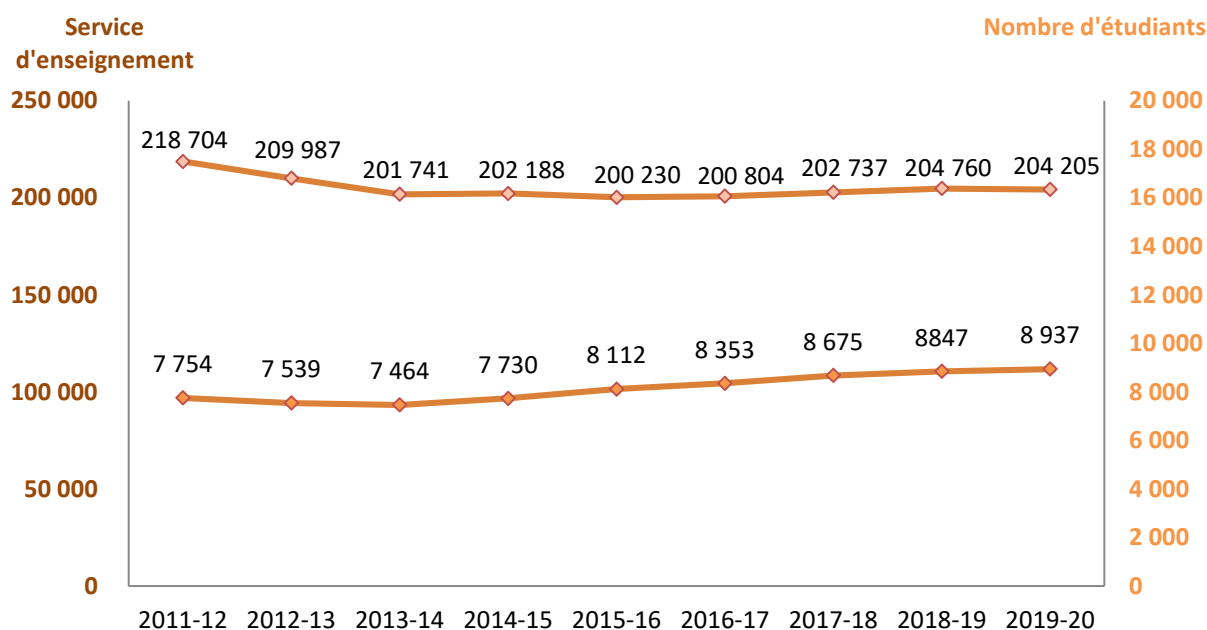
En 2020, 1 agent a bénéficié de cette indemnité de rupture pour un montant de 10 309 €.

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

Le service dû et les heures complémentaires sont réalisés par les enseignants et enseignants-chercheurs de l'UHA. Les heures de vacations 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 vacations des personnels extérieurs sont rémunérées à 41,41 euros brut de l'heure équivalent TD, fixé par arrêté ministériel du 6 novembre 1989 modifié. Les heures complémentaires représentent 7,17% de la rémunération brute globale des enseignants et enseignants-chercheurs.

En 2019-2020, le service d'enseignement total diminue de 555 heures en un an suite à la diminution des heures complémentaires et vacations, respectivement une diminution de 1 807 heures et 1 075 heures, liée à la crise sanitaire.

En 2019-2020, le service dû augmente de 2 327 heures en lien avec les créations de postes de la campagne d'emplois 2019 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 2020, 487 agents ont suivi au moins une formation,
soit 45% de l'effectif

Les dépenses en formation du personnel s'élèvent à
63 038 euros pour 709 journées de formation

Plusieurs dispositifs de formation professionnelle sont proposés aux agents de l'UHA :

- L'offre de formation continue composée du plan de formation UHA, du catalogue commun du contrat de site alsacien et des formations suivies auprès d'organismes extérieurs (AMUE, SGARE Grand Est/SAFIRE, PAF, ...),
- Le Compte Personnel de Formation (CPF),
- Le Congé de Formation Professionnelle (CFP),
- Les soutiens financiers aux Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et aux formations diplômantes,
- Le bilan de compétences.

La formation professionnelle concerne les agents de l'UHA hormis les apprentis. Elle est ouverte aux agents des établissements signataires du Contrat de Site Alsacien et aux personnels de la fondation de l'ENSCMu. Cependant, ces agents externes à l'UHA ne sont pas comptabilisés ici.

Par stagiaire, on dénombre chaque participant à une formation (un agent participant à 2 formations représente 2 stagiaires). À contrario, pour l'effectif formé, chaque agent est comptabilisé une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

Les composantes et services prennent en charge les demandes plus spécifiques qui ne figurent pas dans le Plan de Formation proposé par l'UHA ou dans le catalogue commun.

COMPARATIF PLURIANNUEL EN MATIÈRE DE FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

	2015	2016	2017	2018	2019**	2020
Nombre de stagiaires	1 255	1 391	1 243	1 425	1 167	977
Nombre d'heures de stage	9 205 h	9 051 h	8 290 h	10 103 h	7 410 h	4 963 h
Nombre moyen d'heures par formation (par stagiaire)	7,33 h	6,51 h	6,67 h	7,09 h	6,35 h	5,08 h
Dépenses	120 124 €	108 246 €	91 440 €	108 884 €	88 782 €	102 180 €
% de la masse salariale brute *	0,34 %	0,30 %	0,23 %	0,29 %	0,23 %	0,25 %

* Masse salariale brute hors heures complémentaires et vacations

** Hors formations suivies auprès d'organismes extérieurs

Offre de formation

PLAN DE FORMATION UHA

Le plan de formation est composé de 98 actions de formation réparties en 216 sessions.

En 2020, le plan de formation de l'UHA s'articule autour de 5 axes stratégiques.

- Axe 1 : Renforcer la professionnalisation des agents :
 - Poursuite des formations métiers « scolarité » initiées en 2016
 - Incitation des agents à suivre des formations en bureautique
 - Formations managériales des encadrants (gestion d'équipe, conduite d'entretien et reconnaissance au travail)
- Axe 2 : Concourir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Axe 3 : Développer les compétences managériales des équipes de direction, poursuite de la formation « Parcours management »
- Axe 4 : Contribuer à la mise en place de la démarche qualité de vie au travail
- Axe 5 : Acquérir les gestes de premiers secours pour mettre en œuvre l'engagement du gouvernement de former 80% des agents publics aux gestes de premiers secours avant le 31 décembre 2021

OFFRE COMMUNE DE FORMATION DANS LE CADRE DU CONTRAT DE SITE ALSACIEN

Dans le cadre du Contrat de Site Alsacien, un catalogue commun de l'offre de formation pour l'ensemble des agents des établissements signataires du contrat a été élaboré. En 2020, 2 agents de l'UHA ont participé à 1,85 jour de formations proposés par l'UNISTRA et 1 agent du site Alsace a suivi 1,5 jour de formation à l'UHA.

POLE APPUI DU LEARNING CENTER

Le pôle APPUI (Accompagnement Personnalisé à la Pédagogie Universitaire et à l'Initiative) propose des formations sur le numérique (Moodle, tableau blanc interactif, etc.) et sur la pédagogie universitaire. Ces formations sont destinées à l'ensemble du personnel. Plus flexibles, elles sont adaptées aux contraintes des personnels enseignants. En 2020, 77 sessions ont eu lieu et 386 stagiaires ont été formés (contre 62 stagiaires en 2019).

Le pôle APPUI est en charge de la formation obligatoire des nouveaux maîtres de conférences. A ce titre, les maîtres de conférences stagiaires bénéficient d'une décharge de service de 32 heures équivalent TD. En 2020-2021, 13 formations ont été organisées pour 147 stagiaires.

Domaines de formation

NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION, DE STAGIAIRE ET DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION

Ce tableau n'inclut pas les dispositifs individuels de formation et dépenses diverses.

Domaine de formation	Journées de formation	Stagiaires	Dépenses
Environnement professionnel	185	303	12 280 €
Hygiène et sécurité	143	166	8 155 €
Préparation aux concours	88	21	0 €
Applications de gestion	60	55	4 212 €
Technologies d'information et de communication	44	190	2 040 €
Bureautique	41	100	2 900 €
Systèmes et réseaux	34	14	15 104 €
Management	33	32	7 641 €
Gestion des ressources humaines	29	15	4 700 €
Gestion du personnel	17	14	3 071 €
Langues étrangères	13	17	655 €
Communication	10	17	0 €
Accueil des publics	6	28	0 €
Développement durable	3	1	2 280 €
Bibliothéconomie	2	3	0 €
Formation de formateurs	2	1	0 €
Total	709	977	63 038 €

L'hygiène et la sécurité, l'environnement professionnel et la préparation aux concours sont les domaines qui représentent plus de la moitié des journées de formation (59 %) et des stagiaires (50 %) et près de la moitié des dépenses (32 %).

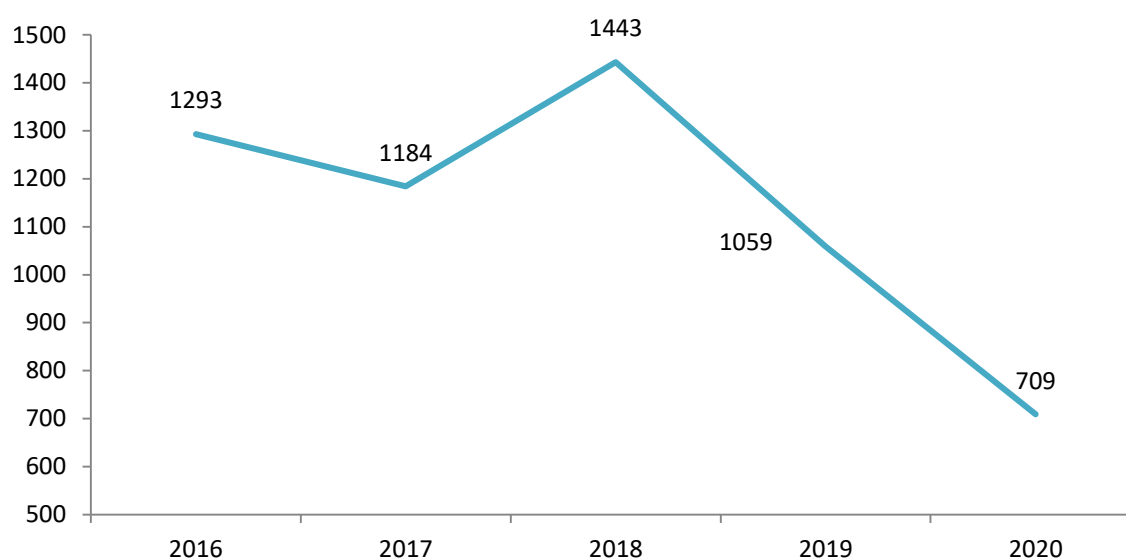
Le domaine hygiène et sécurité comprend notamment des formations qui revêtent un caractère obligatoire (habilitation électrique, recyclage des Sauveteurs Secouristes du Travail, formation des membres du CHSCT).

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.

2. Journées de formation

709 journées de formation organisées
84% des journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION



En 2020, 709 journées de formation ont été suivies sur la base de 7 heures par journée.

En 2020, le nombre de journées de formation a diminué de 33 % par rapport à 2019. Cela s'explique par le fait que de nombreuses formations inscrites au plan de formation ont été annulées en raison de la crise sanitaire (66 sessions parmi les 216 sessions prévues).

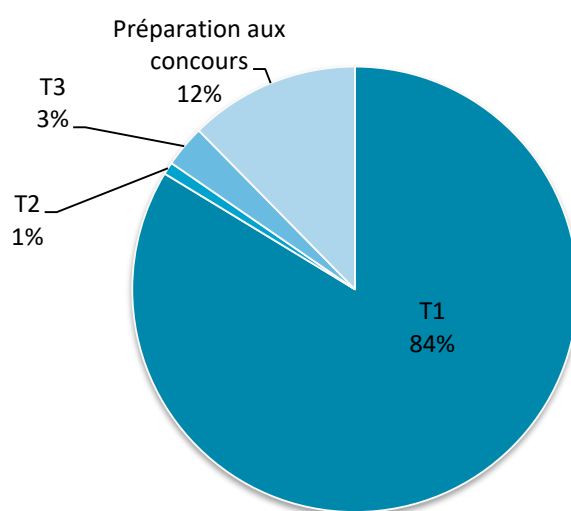
JOURNÉES DE FORMATION PAR GENRE, POPULATION ET CATEGORIE

	H	F	Total
Enseignant	87	81	168
BIATSS	171	370	541
Catégorie A	94	167	261
Catégorie B	31	86	117
Catégorie C	46	117	163
Total	258	451	709

L'ensemble des journées de formation à l'UHA est suivi à 76% par des personnels BIATSS et à 24% par des enseignants.

JOURNEES DE FORMATION PAR TYPE D'OBJECTIF

Objectifs	Journées de formation
T1 : Adaptation immédiate au poste de travail ou évolution de l'outil de travail	593
T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	6
T3 : Développement ou acquisition de nouvelles compétences	22
Préparation aux concours	88
Total	709



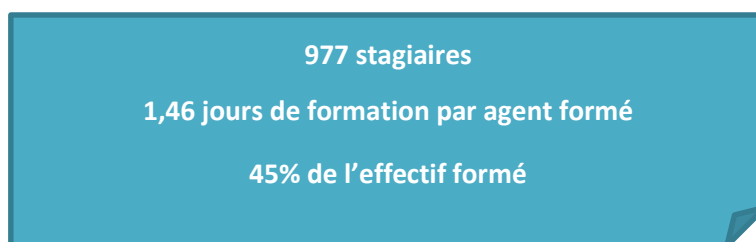
66 % des journées ont été suivies dans le cadre du plan de formation et 34 % en dehors : 1 journée de formation a été réalisée auprès du SGARE. En 2020, aucune journée de formation n'a été suivie auprès du Plan Académique de Formation (PAF), de l'AMUE et de l'IH2EF⁴ (anciennement l'ESENER⁵).

Cependant, du fait de la crise sanitaire, certains organismes ont proposé des webinaires gratuits. Les agents concernés ont été sollicités directement par les organismes c'est pourquoi il n'y a pas eu de suivi de la DRH.

⁴ IH2EF : Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation

⁵ ESENER : École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

3. Stagiaires, nombre moyen de jours de formation et effectif non formé



a. Stagiaires et nombre moyen de jours de formation

NOMBRE DE STAGIAIRES ET NOMBRE DE JOURS MOYENS DE FORMATION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

Les formations suivies en dehors du Plan de Formation et les dispositifs individuels de formation ne sont pas pris en compte.

	Nombre de stagiaires			Nombre moyen de jours de formation		
	H	F	Total	H	F	Total
Enseignant	206	233	439	0,87	0,80	0,83
BIATSS	155	383	538	1,76	1,97	1,90
Catégorie A	92	199	291	1,77	2,11	1,98
Catégorie B	30	91	121	1,30	1,65	1,54
Catégorie C	33	93	126	2,30	2,05	2,11
Total	361	616	977	1,31	1,55	1,46

En 2020, les stagiaires femmes sont 1,7 fois plus nombreuses et les stagiaires BIATSS sont 1,2 fois plus nombreux à suivre des actions de formations. Parmi eux, la catégorie A représente plus de 54% des stagiaires, la répartition entre les catégories B et C est quasi similaire (environ 20%).

En moyenne, chaque agent formé a suivi 1,46 jours de formation.

FORMATIONS DES MEMBRES DU CHSCT DISPENSEES AU COURS DU MANDAT 2019-2022

	Nombre de membres	Part des membres
Représentant du personnel non formé	3	19%
Représentant du personnel formé pendant 1 jour	0	0%
Représentant du personnel formé pendant 2 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 3 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 4 jours	0	0%
Représentant du personnel formé pendant 5 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 6 jours	2	12%
Représentant du personnel formé pendant 7 jours	2	12%
Représentant du personnel formé pendant 8 jours	6	38%
Total	16	100%

En 2020, il n'y a eu aucune formation pour les membres du CHSCT. 2 formations étaient inscrites au plan de formation : « Sensibilisation à l'aspect organisationnel des RPS » annulée en raison de la crise sanitaire et « Savoir écouter et orienter les agents en situation de mal être au travail » non programmée.

b. Effectif non formé

REPARTITION DE L'EFFECTIF NON FORME PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	Effectif non formé			% des agents non formés		
	H	F	Total	H	F	Total
Enseignant	240	128	368	71%	56%	65%
BIATSS	67	157	224	41%	46%	44%
Catégorie A	31	40	71	37%	34%	35%
Catégorie B	20	41	61	45%	44%	45%
Catégorie C	16	76	92	44%	57%	54%
Total	307	285	592	61%	50%	55%

EFFECTIF NON FORME PAR TRANCHE D'AGE

	Agents n'ayant suivi aucune formation			% d'agents non formés		
	H	F	Total	H	F	Total
20 - 29 ans	34	50	84	57%	60%	58%
30 - 39 ans	50	53	103	50%	40%	44%
40 - 49 ans	78	81	159	61%	54%	57%
50 - 59 ans	109	70	179	68%	44%	56%
60 ans et +	36	31	67	65%	61%	63%
Total	307	285	592	61%	50%	55%

Sur les 1 079 agents de l'UHA, 55% n'ont suivi aucune formation durant l'année.

A noter qu'aucun agent n'est concerné par une formation initiale dans le cadre d'une réussite d'un concours ou d'un changement de corps (IRA, ENSSIB).

4. Dépenses en formation

Dépenses de formation : 102 180 €

COUT DES FORMATIONS PAR DISPOSITIF

	Montant
Plan de formation	30 497 €
Formations au titre du Plan de Formation UHA	27 693 €
Convention MEDIAL *	1 500 €
Dépenses diverses (livrets électriques, titre d'habilitation, ...)	1 304 €
Hors Plan de formation	35 605 €
Dispositifs individuels de formation	36 078 €
Compte Personnel de Formation	890 €
Bilan de compétences	5 040 €
Soutien financier au VAE	1 976 €
Soutien financier aux formations diplômantes	907 €
Indemnités pour congé de formation professionnelle	27 265 €
Total	102 180 €

* MEDIAL : centre de formation aux métiers des bibliothèques

Les dépenses de formation se ventilent entre le plan de formation (30%), les formations suivies en dehors du plan de formation (35%) et les dispositifs individuels de formation (35%). 91% des dépenses du plan de formation concernent le paiement des intervenants.

Les formations au titre du catalogue commun dans le cadre du Contrat de Site Alsacien sont dispensées à titre gratuit tout comme celles de l'IH2EF, du Plan Académique de Formation, du SGARE Grand-Est et de l'URFIST.

REPARTITION DE LA DEPENSE PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	H	F	Montant
Enseignant	2 569 €	1 975 €	4 544 €
BIATSS	26 635 €	31 859 €	58 494 €
Catégorie A	20 660 €	21 362 €	42 021 €
Catégorie B	4 412 €	4 721 €	9 133 €
Catégorie C	1 563 €	5 776 €	7 339 €
Total	29 204 €	33 834 €	63 038 €

Seuls les agents de l'UHA sont pris en compte. La dépense intègre uniquement les formations au titre du Plan de Formation UHA et le Compte Personnel de Formation.

5. Autres dispositifs de formation

a. 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).

En 2020, 15 agents ont mobilisé leur CPF dans le cadre du plan de formation de l'UHA, 2 agents ont suivi une formation auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA et 12 agents pour bénéficier d'un temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel (2 ont été admis).

Cela représente au total, 503 heures de CPF débitées des compteurs des agents de l'UHA.

b. Soutien financier

L'UHA accorde un soutien financier aux agents engagés dans des projets professionnels de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de formations diplômantes suivies hors temps de travail. Ces formations doivent être inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou doivent délivrer un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Pour l'année universitaire 2019-2020, 6 demandes ont été formulées et accordées pour 2 VAE et 4 formations diplômantes. Pour l'année universitaire 2020-2021, 1 demande pour une formation diplômante a été formulée et accordée.

c. Congé de Formation Professionnelle (CFP)

Le Congé de Formation Professionnelle permet à l'agent de compléter sa formation, en vue de satisfaire un projet professionnel ou personnel.

Aucun agent n'a bénéficié de CFP suite à un concours interne ou à un changement de corps.

Pour l'année universitaire 2019-2020, 1 demande d'une durée de 10 mois a été formulée et accordée. Pour l'année universitaire 2020-2021, 1 demande d'une durée de 10 mois a été formulée et accordée.

d. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents de faire un point sur leur parcours professionnel, d'analyser leurs compétences, leurs aptitudes et leurs motivations. Il les aide à définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation. L'administration prend en charge l'ensemble des frais afférents à la réalisation du bilan de compétences.

En 2020, aucune demande de financement d'un bilan de compétence n'a été formulée.



Conditions de travail

1. Transformation de l'organisation du travail

2020 :

Création de la Direction des Relations Internationales Européennes et Transfrontalières (DRIET) qui a pour objectif de soutenir opérationnellement la dimension internationale de l'UHA.
Pour ce faire, le service est composé de 2 pôles : « Mobilités » et « Europe ».

Rappel des années antérieures

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

250 agents ont fait l'objet d'une visite médicale,
soit 23% de l'effectif

NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	Homme	Femme	Total
Nombre de personnels convoqués	127	123	250

NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	Homme	Femme	Total	Part
Visite médicale annuelle	45	51	96	38%
Visite médicale quinquennale	35	17	52	21%
Visite médicale sur demande	21	34	55	22%
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	26	21	47	19%
Total	127	123	250	100%

En 2020, on dénombre 250 visites médicales dont 10 à destination d'agents en situation de handicap. Le nombre de visites médicales est en diminution par rapport à 2019 (-84 visites) en raison de l'absence du médecin du travail pendant plusieurs semaines et de l'interruption des visites de mars à juin du fait de la crise sanitaire. Le taux de réponse aux convocations s'élève à 100%. Celui-ci est en augmentation. Le nombre de visites spontanées est de 5,10%, soit 55 visites médicales à la demande de l'agent pour 1 079 agents.

SUITE DES VISITES

	Homme	Femme	Total	Part
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	123	119	242	97%
Examens complémentaires prescrits	0	0	0	0%
Contre-indications médicales au poste de travail	4	4	8	3%
Total	127	123	250	100%

TAUX DE COUVERTURE

L'UHA compte 2 médecins en 2020, soit 1 médecin pour 539 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. A l'UHA, 30% de l'effectif environ est soumis à surveillance médicale particulière. La totalité de l'effectif est couverte par un médecin de prévention.

3. Accident du travail

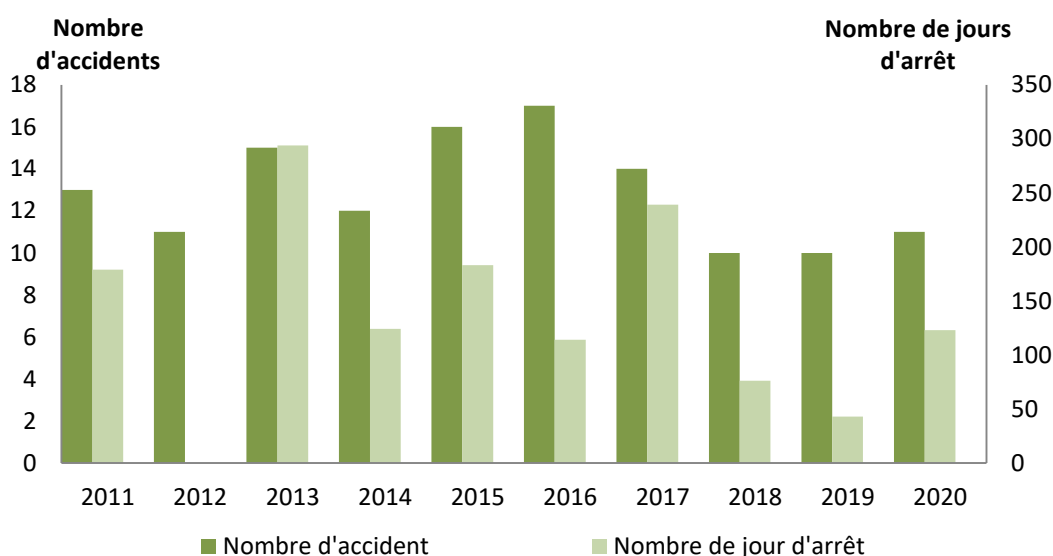
13 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2020

23% des accidents ont généré un arrêt de travail

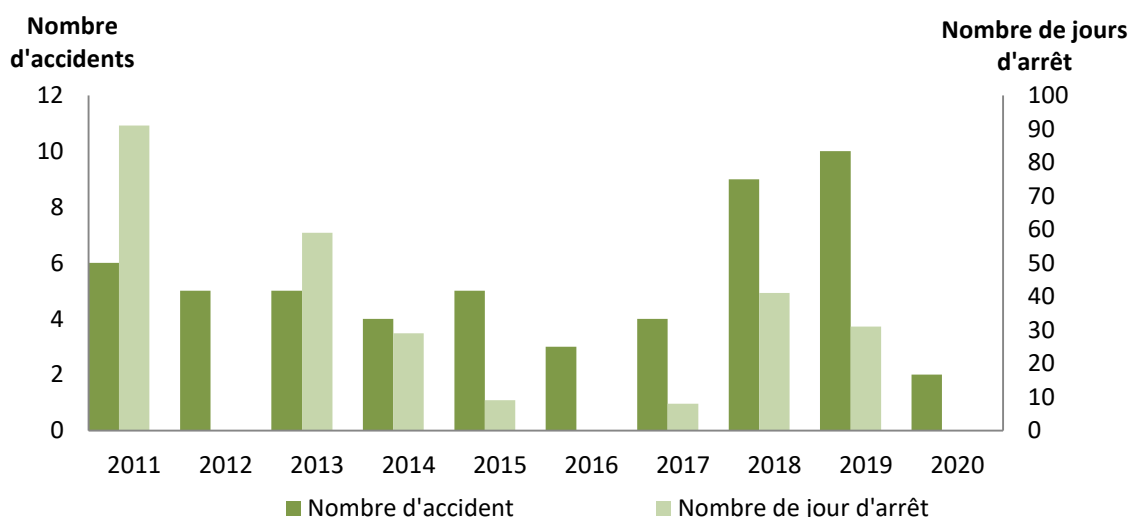
33% des arrêts de travail ont duré moins de 10 jours

Les accidents les plus fréquents sont les accidents avec un objet en cours de manipulation

EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL (HORS TRAJET) ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT

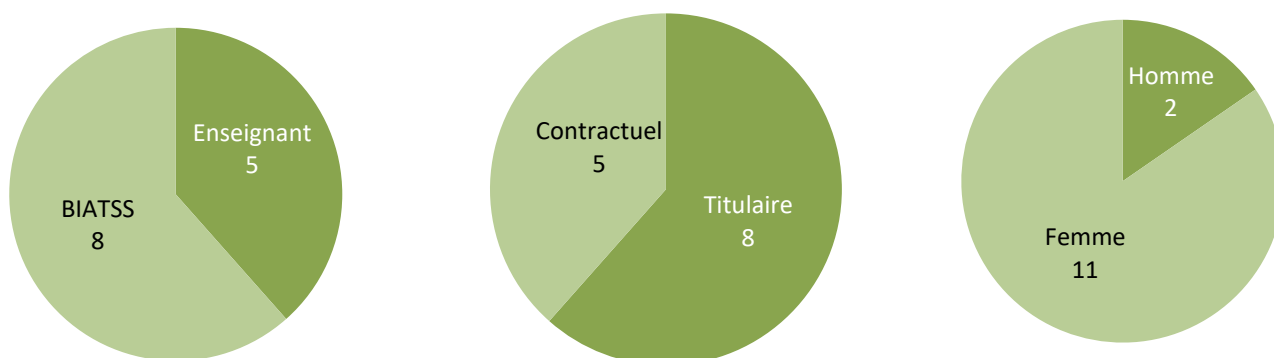


EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



*Le nombre de jours d'arrêt en 2012 n'est pas disponible.

Le nombre d'accidents du travail hors trajet est en hausse de 1 accident par rapport à l'année précédente (11) et le nombre d'accidents de trajet est en forte diminution, ce qui s'explique par la recommandation du travail à distance en raison de la situation sanitaire. Aucun acte de violence subi par le personnel ou des usagers, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2020.

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	Total
Accident du travail	3	8	11
Accident de trajet	0	2	2
Total	3	10	13

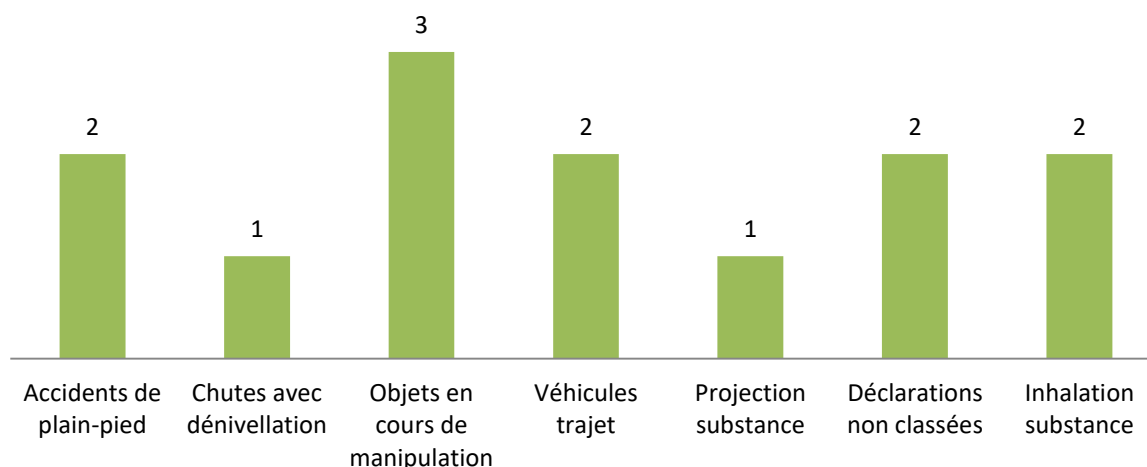
Les accidents du travail ont engendré un arrêt de travail dans 23% des cas. Aucun accident du travail n'a occasionné d'invalidité ou de décès sur la période. 3 maladies professionnelles ont été déclarées en 2020.

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

	Nombre d'arrêts	Part
Arrêt inférieur à 10 jours	1	33%
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	1	33%
Arrêt supérieur à 30 jours	1	33%
Total	3	100%

En 2020, 1 seul accident du travail a engendré un arrêt de travail supérieur à 30 jours.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
UHA	4,42	7,09	5,23	7,28	5,87	4,5	3,81	5,01	4,85
National	3,60	3,40	3,46	3,97	3,64	Non disponible			

En 2020, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 4,85 soit une baisse de 0,16 par rapport à l'année 2019. 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 2020, le taux de gravité à l'UHA est de 0,07 soit en augmentation par rapport à l'année précédente (0,05).

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'Etablissement (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) : 7 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	3	7	10	7	3	10
CPE	4	9	13	3	10	13
CCPANT	1	5	6	2	3	5
CHSCT	2	5	7	5	2	7

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 6 fois.
- Les commissions d'établissement se sont réunies 8 fois (CPE, CCP ANT, CPE plénière).
- Le CHSCT s'est réuni 7 fois.

GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 2 fois.
- Le groupe de travail « Conditions de travail et rémunérations » s'est réuni 2 fois.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 3 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 2020-2021
- Plan formation 2021
- Labélisation HRS4R « Stratégie européenne des Ressources Humaines pour la recherche »
- Versement d'une prime exceptionnelle spéciale COVID 19
- Revalorisation des carrières des personnels contractuels
- Mise en place d'un plan de continuité des activités

Nature des accords négociés pour les BIATSS :

- Mise à jour de la charte relative au télétravail

Ainsi en 2020, 7 accords ont été négociés au sein du Comité Technique.

3. Historique des mesures prises par l'UHA

Année	Population	Mesure
2011	BIATSS	Plan pluriannuel de revalorisation des primes PPRS : alignement de l'ITRF et des BIB à l'AENES
2014	BIATSS	Alignement des contractuels C sur la grille en vigueur au 01/01/2013 des ATRF 2 (C2) et des ATRF PR2 (C1)
	Enseignants	Prime de directeurs de laboratoire (PCA)
2015	BIATSS	Alignement des contractuels B sur la grille au 01/01/2015 des TCH CN tous les 3 ans
2016	BIATSS	Paie des primes de contractuels BIATSS au plafond
	Enseignants	Modification des critères de distribution de la PEDR
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

4. Moyens humains accordés aux syndicats

173,5 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2019-2020 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).

11,5 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2019-2020 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).

8 jours d'autorisation spéciales d'absence ont été accordés au titre de l'année universitaire 2019-2020, 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.

0,50 ETP au titre de l'année universitaire 2019-2020, 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 10m².

En 2020, l'UHA a constaté 17 jours d'absence, ce qui correspond à 17 jours de prélèvement de salaire, pour faits de grève. Ce chiffre est en diminution par rapport à 2019, puisqu'on recensait 41 jours d'absence.



Action sociale, culturelle et sportive

1. Action sociale

a. Action sociale UHA

L'UHA propose à ses personnels les prestations interministérielles légales (allocations pour enfants handicapés, subventions pour séjours d'enfants, subventions de repas au restaurant universitaire) ainsi que des aides facultatives (aide aux études des enfants, aide à l'accès au logement locatif, aides financières instruites par l'assistante sociale). L'action sociale de l'UHA ne prend pas en charge les demandes des personnels retraités. Les personnels peuvent également bénéficier de tickets CESU ou de chèques vacances (gestion ministérielle) et des actions mises en place par le SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale Alsace).

Depuis 2018, l'UHA complète à hauteur de 3 euros, la subvention ministérielle concernant les repas au restaurant universitaire accordée pour les indices de rémunération inférieurs à 480. Les personnels de la fondation de l'école de chimie et de l'ADFRT bénéficient des prestations d'action sociale qui relèvent de la gestion de l'UHA.

NOMBRE DE DEMANDES ET DE BENEFICIAIRES PAR PRESTATION

	Dépenses	Bénéficiaires UHA	Nombre de demandes
Allocations pour enfants handicapés	11 386 €	7	7
Subventions pour séjours d'enfants	219 €	1	1
Aides aux études des enfants	4 200 €	7	7
Aide au logement	900 €	2	2
Participation au restaurant universitaire	2 163 €	Information non disponible	
Aides financières	1 200 €	1	1
Total	20 068 €	18	18

REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Enseignant	BIATSS			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Allocations pour enfants handicapés	3	2	1	1	7
Subventions pour séjours d'enfants	0	0	0	1	1
Aides aux études des enfants	4	1	1	1	7
Aide au logement	0	1	0	1	2
Participation au restaurant universitaire	Information non disponible				
Aides financières	Information non disponible				
Total	7	4	2	4	17

PART DE BENEFICIAIRES DANS LA POPULATION TOTALE ET PAR TRANCHE D'AGE

	Nombre de bénéficiaires	Part de la population	Tranche d'âge	Nombre de bénéficiaires	Part de la population
Enseignant	7	1%	29 ans et moins	2	1%
BIATSS	10	2%	30 à 39 ans	0	0%
Catégorie A	4	2%	40 à 49 ans	5	2%
Catégorie B	2	1%	50 ans et plus	10	2%
Catégorie C	4	2%	Total	17	2%
Total	17	2%			

b. Partenariat avec l'Université de Strasbourg (UNISTRA)

En novembre 2013, une convention a été établie entre l'UHA et l'UNISTRA afin que les agents de l'UHA puissent bénéficier des prestations proposées par le service, pour la promotion de l'action sociale de l'UNISTRA. Cette convention est reconduite chaque année. Du fait de l'éloignement géographique, peu de personnels de l'UHA participent aux actions mises en place par l'UNISTRA. Les demandes les plus nombreuses, quoique restreintes, concernent l'attribution de la carte IRCOS.

PARTICIPATION DES AGENTS UHA AUX ACTIONS UNISTRA

	Agents UHA bénéficiaires	Dépenses
Carte IRCOS	76	1 148 €
Séjour vacances	0	0 €
Autres activités	1	121 €
Total	77	1 269 €

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 Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (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 2020

	Nombre de bénéficiaires	Nombre de demandes
Aménagement de poste	1	1
Aide au transport	2	2
Télétravail	3	3
Total	8	8

En 2020, la subvention reçue par l'UHA de la part du FIPHFP s'élève à 4 181 €.

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 SCD/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 2020, **28 actions** ont été menées, pour un total de **460 entrées** au profit des agents. Le nombre d'actions a été moins important (145 actions en 2019) du fait de la crise sanitaire qui a touché considérablement la culture en présentiel. Toutefois, certaines actions ont pu continuer via le numérique et à distance.

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. **113 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 2020, **4 agents** y ont pris part. La grande majorité des animations sportives ont été annulées suite à la crise sanitaire.

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.

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** : Il a lieu par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement**, établi après avis de la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement) et de la CAP (Commission Administrative Paritaire) du corps d'accueil ou après une sélection par **voie d'examen professionnel**.
- **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, du dispositif Sauvadet 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 1ère condition concerne les ingénieurs de recherche de première classe qui doivent justifier de huit ans de services comme ingénieur de recherche.
- La 2ème 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.

ABSENCES

Disponibilité :

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son temporairement activité dans son administration. Il ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à la retraite et à l'avancement. Une dérogation au droit à l'avancement a été introduite par la loi du 5 septembre 2018 pour les agents qui exercent une activité professionnelle. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou d'office à l'initiative de l'administration. Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une disponibilité.

Congé parental :

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent (fonctionnaire ou non titulaire) cesse totalement son activité professionnelle pour élever un enfant. Il est octroyé de droit à l'occasion de chaque naissance ou adoption. Il est accordé pour une période de six mois renouvelable et prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou à l'expiration de la troisième année suivant l'adoption. Le fonctionnaire conserve ses droits à avancement d'échelon en totalité la première année de congé, ils sont ensuite réduits de moitié. Pour l'agent contractuel, la durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Congé de mobilité :

Le congé de mobilité permet à un agent contractuel en CDI d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi à l'UHA, sous réserve des nécessités de service.

Congé de présence parentale :

Le congé de présence parentale permet à l'agent de cesser temporairement son activité pour donner des soins à un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade. Sa durée maximale est fixée à 310 jours travaillés par période de 36 mois pour un même enfant.

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^{ème}) 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 bénéfice 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 %.

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 bilan social 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 et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancements de grade et d'échelon. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires intéressant ces personnels.

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'Etablissement

CPF : Compte Personnel de Formation

CPGE : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles

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

ENGEEES : 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

ESENE SR : 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

FIPHFP : 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



Maison de l'Université

03 89 33 60 00

contact@uha.fr

2 rue des Frères Lumière

68 093 Mulhouse

Établissement associé

de l'Université de Strasbourg