

Rapport social unique 2021

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE

Comité Technique du 6 décembre 2022

Conseil d'Administration du 12 décembre 2022

Avant-propos

Le Rapport Social Unique, ex bilan social, nous donne chaque année une vision exhaustive et souvent méconnue de nombre d'entre nous, des ressources humaines de notre université. Toutes les catégories de personnels sont étudiées, que ce soient les enseignants-chercheurs, les enseignants, les chercheurs, les BIATSS, les titulaires ou les contractuels.

Ce Rapport Social Unique, présenté en 8 chapitres, devient ainsi un outil de connaissances pour notre communauté universitaire, nos tutelles et nos partenaires.

Les différents items abordés sont présentés ci-dessous :

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

Ce rapport outre le fait de refléter la mise en œuvre des mesures nationales à l'échelle de l'établissement, nourrit également le dialogue social interne et devient 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 y apparaîtront dès le prochain rapport. Ce rapport permet également à notre Université de se situer par rapport aux établissements de même typologie ou aux moyennes nationales.

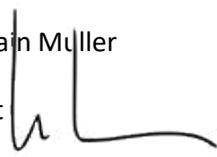
L'Université a dû répondre pendant deux années et dans des délais très courts aux impératifs du travail à distance pour la quasi-totalité du personnel. Depuis septembre 2020, officiellement mis en œuvre, le télétravail fait partie du paysage de notre université. Il permet ainsi à de plus en plus d'agents de bénéficier de cette disposition qui entre pleinement dans la démarche de Qualité de Vie au travail. Il implique un réel changement dans l'organisation du travail et dans le management et doit encore être accompagné pour atteindre pleinement ses objectifs.

Le Rapport Social Unique 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 Müller

Président



Bernard Fabre

Vice-président Ressources Humaines



Sommaire

Avant-propos	2
Sommaire	3
Chiffres-clés de l'UHA	7
Le rapport social unique 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)	19
c. Personnels BIATSS	25
d. Autres personnels de l'UHA	32
e. Focus	34
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 de travail	61
4. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	64
5. Congés des personnels	66

Rémunération des personnels	70
1. Rémunération globale	71
a. Historique des rémunérations	71
b. Répartition des dépenses	73
2. Hiérarchie des rémunérations	75
a. Rémunération nette moyenne et médiane	75
b. Rémunération nette par décile	76
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	82
1. Formation continue des personnels	83
2. Domaines de formation	84
3. Effectif formé	86
4. Journées de formation	87
5. Nombre de stagiaire	89
6. Dépenses en formation	90
7. Dispositifs individuels de formation	91

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

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

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

Lexique	109
----------------	------------

Glossaire des acronymes	118
--------------------------------	------------

Chiffres-clés de l'UHA

PANORAMA

2 villes : Mulhouse et Colmar

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

8 composantes :

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

122 487 m² de surfaces bâties (SHON)

110 305 m² d'espaces verts

BUDGET 2021

119,9 millions d'euros de budget total :

- **78,4 millions** d'euros de frais de personnels (65,4%)
- **26,6 millions** d'euros de fonctionnement (22,2%)
- **14,9 millions** d'euros d'investissement (12,4%)

ETUDIANTS 2021-2022

10 235 étudiants

24% d'étudiants boursiers

52% originaires du Haut-Rhin

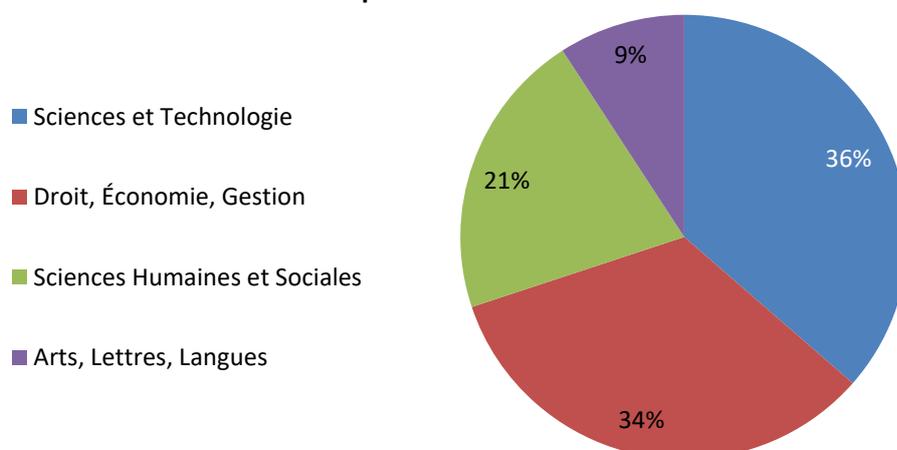
60% originaires de la région Alsace

11% apprentis

4% en formation continue

4 352 diplômés en 2020-2021

Etudiants par domaine de formation



DIPLOMES

Parmi plus de **197** formations, l'UHA propose :

2 diplômes d'accès aux études universitaires (DAEU)

23 diplômes d'université (DU)

3 mastères spécialisés

12 bachelors Universitaires de Technologies (BUT)

36 licences

31 licences professionnelles

47 masters

6 diplômes d'ingénieurs

34 intitulés de doctorats

1 intitulés d'habilitations à diriger les recherches

2 masters enseignements

INTERNATIONAL

16% des étudiants sont de nationalité étrangère

95 nationalités représentées

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

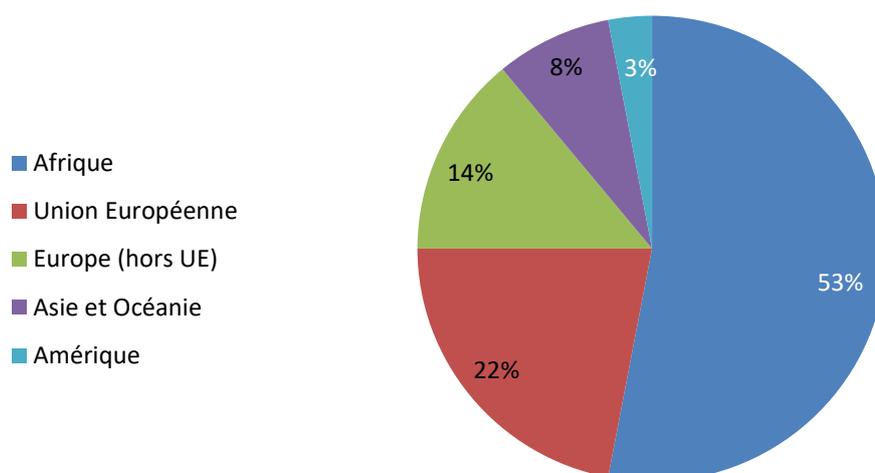
181 étudiants accueillis

164 universités partenaires au sein de 23 pays européens

44 universités partenaires au sein de 15 pays hors Europe

676 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)

3 champs de recherche

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

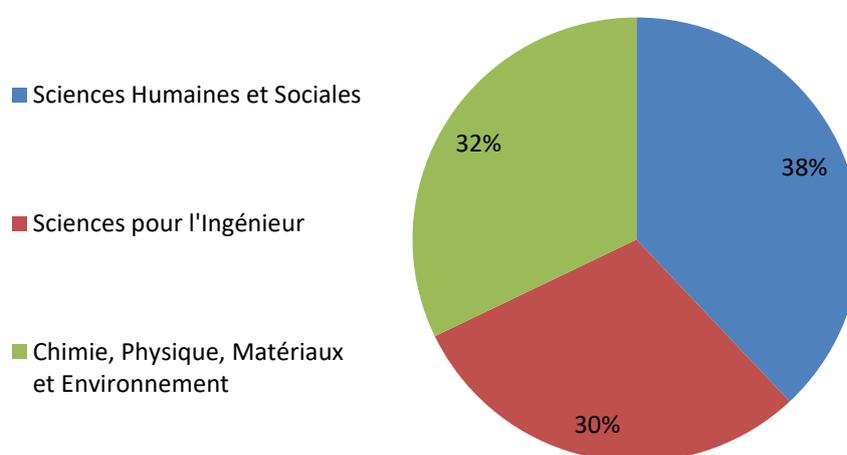
283 doctorants inscrits en 2021-2022

43 thèses soutenues en 2021

5 Habilitations à Diriger des Recherches (HDR) soutenues en 2021

56% des doctorants sont de nationalités étrangères en 2021-2022

Doctorants par pôle de recherche



Le rapport social unique en quelques chiffres

EMPLOIS

1 044 emplois
 dont **866** emplois sur plafond Etat
 dont **178** emplois sur plafond Université

EFFECTIFS

1 089 agents, soit **1 058,70 ETP**
 dont **710** agents titulaires (65%)
 dont **379** agents contractuels (35%)

582 personnels enseignants et enseignants-chercheurs
 dont **453** titulaires (78%) et **129** contractuels (22%)
1 140 vacataires d'enseignement

507 personnels BIATSS
 dont **257** titulaires (51%) et **250** contractuels (49%)

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

337 enseignant-chercheurs :
 - Dont **97** professeurs des universités soit 29% des enseignants-chercheurs
 - Dont **240** maîtres de conférences soit 71% des enseignants-chercheurs

116 enseignants du second degré

129 contractuels

BIATSS

257 titulaires
250 contractuels

Catégories statutaires titulaires et contractuels :

197 agents de catégorie A, soit **39%**

144 agents de catégorie B, soit **28%**

166 agents de catégorie C, soit **33%**

Agents titulaires :

182 agents de la filière ITRF (71%)

53 agents de la filière AENES (21%)

22 agents de la filière BIB (8%)

Agents contractuels :

105 agents de catégorie A (42%)

62 agents de catégorie B (25%)

83 agents de catégorie C (33%)

DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 5 mois**

Age médian : **45 ans**

MOUVEMENT DES PERSONNELS

169 arrivées et **158** départs

14,4% : taux de rotation

21 lauréats de concours d'enseignants et enseignants-chercheurs

4 lauréats de concours BIATSS

PROMOTION DES PERSONNELS

27 changements de grade enseignants et enseignants-chercheurs

6 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 **85%** des agents à temps partiel sont des femmes

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

COMPTE EPARGNE-TEMPS

40% de l'effectif BIATSS possède un CET

3 813 jours de CET

1 465 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

12 167 jours de congés en 2021

28% des agents sont concernés par un congé

26,78 jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

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

REMUNERATION

76 007 997 euros de masse salariale, soit **62%** des dépenses du compte financier
2 475 euros : rémunération nette moyenne

PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **7,57%** des rémunérations brutes
90 406 heures complémentaires et de vacances

- dont **50 698** heures complémentaires
- dont **39 708** heures de vacation

FORMATION

51% des agents a suivi au moins une formation

1 379 journées de formation du personnel organisées

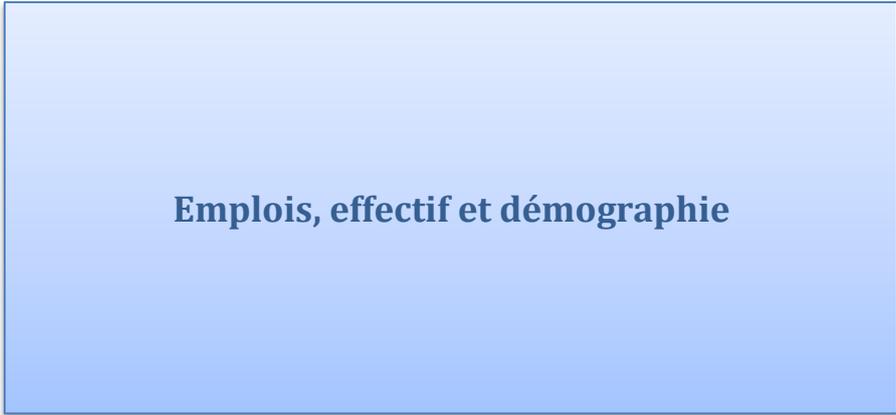
1 126 journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

127 098 euros de dépenses en formation

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

28 accidents du travail et de trajet



Emplois, effectif et démographie

1. Emplois

	Plafond Etat :	866 emplois
+	Plafond Université :	178 emplois
=	Plafond global UHA :	1 044 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 2021, il s'élève à **1 044 ETPT**.

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

- Le plafond d'emplois dit « **Etat** » qui correspond aux seuls emplois financés par ce dernier. En 2021, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **943 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 866 ETPT soit à 92%.

Depuis 2009, le plafond d'emplois autorisé par l'Etat a augmenté de 54 emplois, soit une augmentation de 6% sur la période.

- Le plafond d'emplois dit « **Université** » qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 178 ETPT.

TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2021 SOUMIS AU VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN ETPT

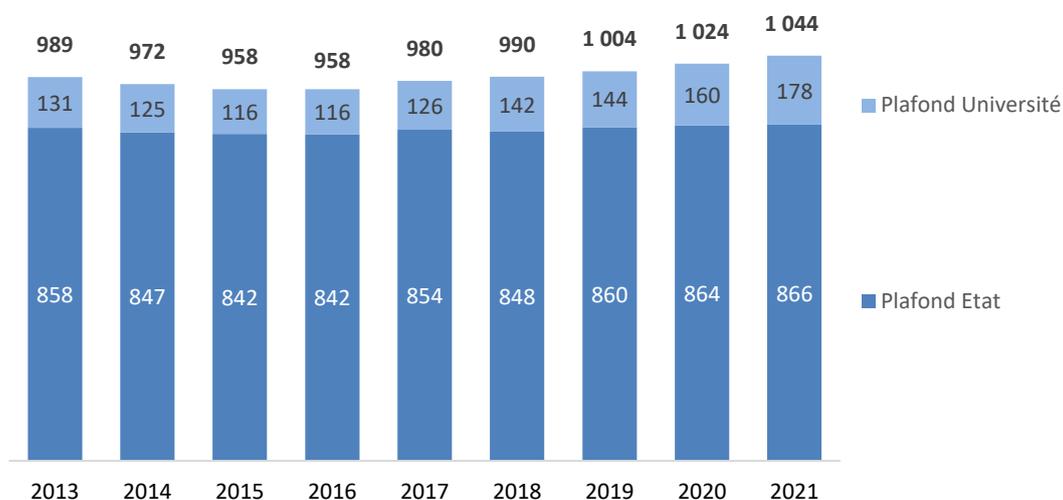
Source : Conseil d'Administration – mars 2022

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	451		451
		CDI	3	2	5
	Non permanents	CDD	73	32	105
		Sous-total EC		527	34
BIATSS	Permanents	Titulaires	251		251
		CDI	44	42	86
	Non permanents	CDD	45	101	146
		Sous-total BIATSS		340	143
Totaux			866	178	1 044
Plafond d'emplois fixé par l'Etat			943		

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

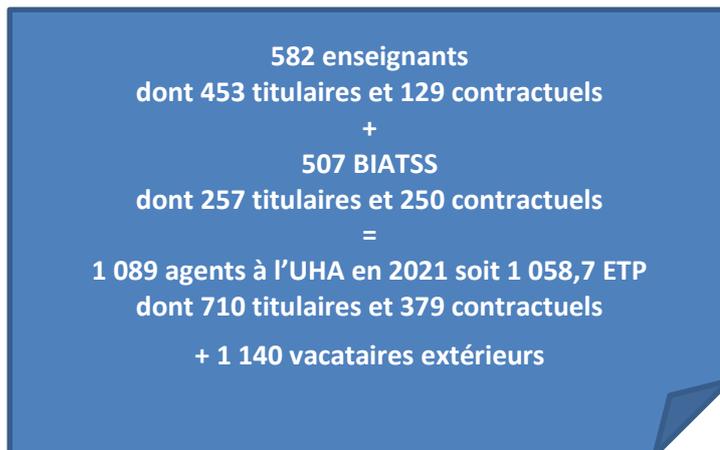
HISTORIQUE DE CONSOMMATION DES PLAFONDS D'EMPLOIS « ETAT » ET « UNIVERSITE » EN ETPT



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.

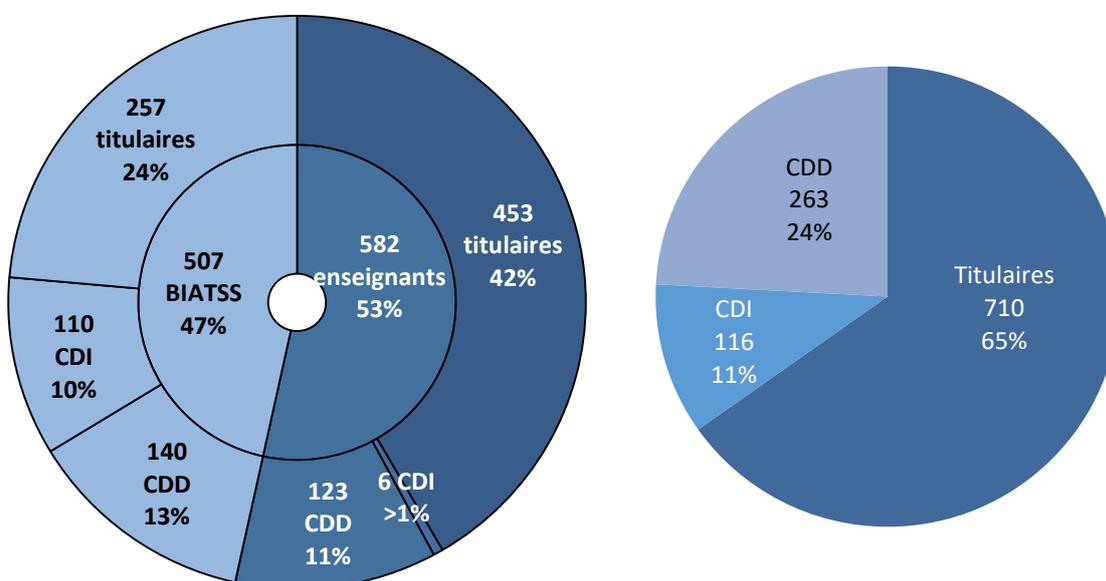
Le plafond « Etat » est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2021, sur les 178 emplois du plafond « Université », 92 sont permanents et 86 sont non permanents. Cela amène sur l'ensemble des deux plafonds le taux d'emplois permanents à 92% et le taux d'emplois non permanents à 8%.

2. Effectif



a. Effectifs globaux

REPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR STATUT



Au 31 décembre 2021, l'UHA dénombre **1 089 agents, soit 1 058,7 ETP²**, répartis entre 582 enseignants et 507 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 51% d'enseignants et 49% BIATSS³.

Sur les deux populations, 710 agents sont titulaires, soit 65% de l'effectif et 379 agents sont contractuels, soit 35% de l'effectif. La part de contractuels BIATSS (49%) est nettement supérieure à celle de la typologie (28,5%), ce qui s'explique en partie par l'activité de recherche partenariale de l'université. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (78%) est proche des établissements de même typologie (74%). Les 826 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 76% de la population. Les permanents représentent 79% de la population enseignante et 72% de la population BIATSS. Parmi les 116 agents en CDI, 95% sont des personnels BIATSS. Les 263 personnels en CDD forment 24% 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 2020 (source : ministère)

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

	Effectif			Homme	Femme	ETP		
	Homme	Femme	Total			Homme	Femme	Total
UHA	514	575	1 089	47%	53%	505,8	552,9	1 058,7
Enseignant	347	235	582	60%	40%	342,5	231,8	574,3
Titulaire	280	173	453	62%	38%	279	172,8	451,8
PR	69	28	97	71%	29%	68,5	28,0	96,5
MCF	143	97	240	60%	40%	142,5	96,8	239,3
Second degré	68	48	116	59%	41%	68,0	48,0	116,0
Contractuel	67	62	129	55%	45%	63,5	59,0	122,5
ATER	10	7	17	59%	41%	10,0	7,0	17,0
PAST	6	3	9	67%	33%	3,0	1,5	4,5
Lecteur	0	5	5	100%		0,0	5,0	5,0
Doctorant	36	33	69	52%	48%	36,0	33,0	69,0
Post-doctorant	4	5	9	44%	56%	4,0	5,0	9,0
Autres contractuels *	11	9	20	52%	48%	10,5	7,5	18,0
BIATSS	167	340	507	33%	67%	163,3	321,1	484,4
Titulaire	91	166	257	35%	65%	88,9	157,2	246,1
Catégorie A	47	45	92	51%	49%	46,9	44,0	90,9
Catégorie B	25	57	82	30%	70%	24,9	55,0	79,9
Catégorie C	19	64	83	23%	77%	17,1	58,2	75,3
Contractuel	76	174	250	30%	70%	74,4	163,9	238,3
Catégorie A	39	66	105	19%	81%	38,7	63,8	102,5
Catégorie B	21	41	62	34%	66%	20,5	40,1	60,6
Catégorie C	16	67	83	19%	81%	15,2	60,0	75,2

* *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 61 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.

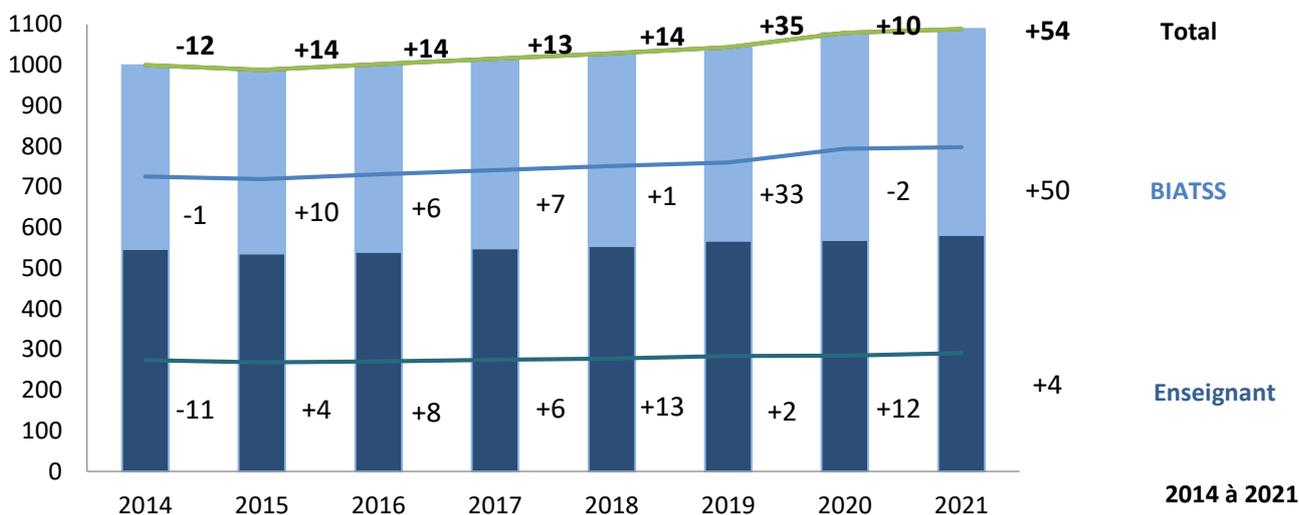
La population des enseignants-chercheurs et enseignants est fortement représentée par les hommes (60%). Le phénomène est accentué chez les professeurs des universités avec 71% d'hommes.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 67% de femmes et 33% d'hommes, soit 173 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 (56% de femmes et 44% d'hommes). La proportion de femmes est fortement accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 96 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.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignant	548	537	541	549	555	568	570	582
BIATSS	452	451	461	467	474	476	509	507
Effectif	1 000	988	1 002	1 016	1 029	1 044	1 079	1 089
Etudiant	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235



Après une diminution entre 2014 et 2015 de 12 agents, l'effectif UHA a augmenté de 101 agents entre 2015 et 2021. L'effectif de l'UHA augmente de 10 agents en 2021 en faveur du personnel enseignant (+12 agents).

TAUX D'ENCADREMENT

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

	UHA	Typologie	National
Nombre de BIATSS par enseignant	0,87	0,79	0,81

L'UHA compte 507 BIATSS pour 582 enseignants, soit 0,87 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie. Il s'explique par la structure de ses UFR et par le développement des emplois venant en soutien de la recherche notamment partenariale.

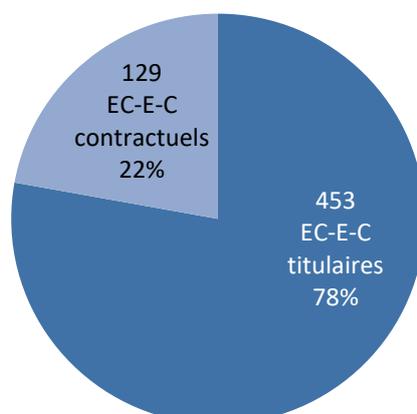
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Typologie	National
Etudiant	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235		
Enseignant	548	537	541	549	555	568	570	582		
Nombre d'étudiants par enseignant	14,1	15,1	15,4	17,7	18,7	18,6	18,5	17,6	18,2	17,5

Le nombre d'étudiants en 2021-2022 s'élève à 10 235 (donnée SISE au 15 janvier 2022). Le nombre d'étudiants diminue de 3% soit 325 étudiants de moins par rapport à 2020. Le personnel enseignant encadrent en moyenne 17,6 étudiants conformément au national et 14,8 étudiants hors UCO et CPGE.

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

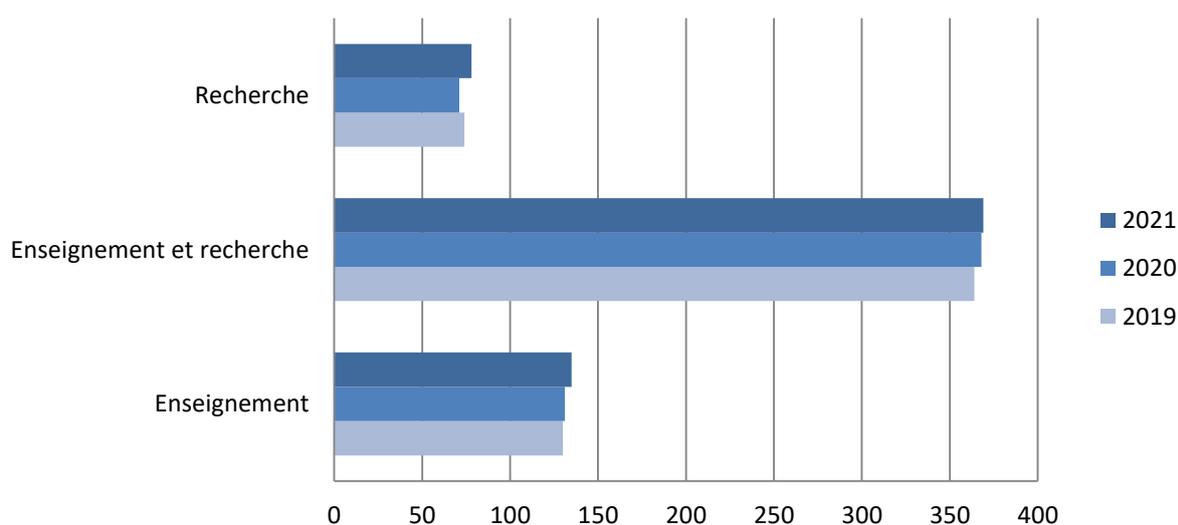
REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS SELON LEUR STATUT



L'UHA compte **582 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2021, soit 574,3 ETP tous de catégorie A, dont 453 titulaires et 129 contractuels.

- **64%** sont affectés statutairement à des fonctions **d'enseignement et de recherche**. Il s'agit des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des PAST.
- **23%** sont affectés à des fonctions **d'enseignement** : les enseignants du second degré, les lecteurs et les enseignants contractuels.
- **13%** 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.

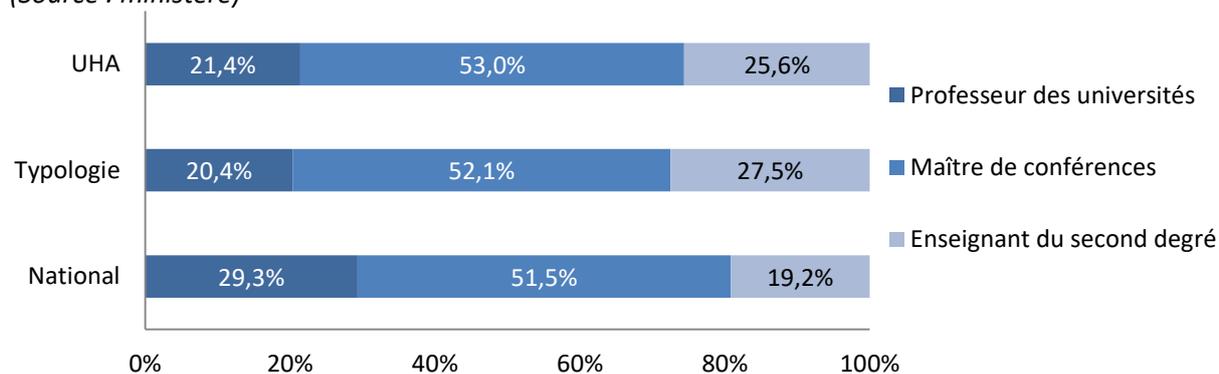
HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2019 ET 2021



Par rapport à 2019, l'effectif a augmenté de 2,5%, soit 14 agents supplémentaires. La hausse concerne les 3 filières : les enseignants pour 5 agents (+4%), les enseignants-chercheurs pour 5 agents (+1%) et les chercheurs pour 4 agents (+5%). Par rapport à 2020, les 3 filières sont également en hausse : les chercheurs pour 7 agents (+10%), les enseignants de 4 agents (+3%) et les enseignants-chercheurs d'1 agent (+1%).

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

	2021		2020		2019	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Enseignant-chercheur	337	335,8	337	336,0	330	329,5
Professeur des universités	97	96,5	98	97,5	99	98,5
Maître de conférences	240	239,3	239	238,5	231	231,0
Enseignant du second degré	116	116	115	114,72	110	109,72
Professeur agrégé	55	55,0	53	53,0	55	55,0
Professeur certifié	54	54,0	56	56,0	50	50,0
Professeur de lycée professionnel	4	4,0	4	3,72	4	3,72
Professeur d'éducation physique et sportive	3	3,0	2	2,0	1	1,0
Total	453	451,8	452	450,72	440	439,22

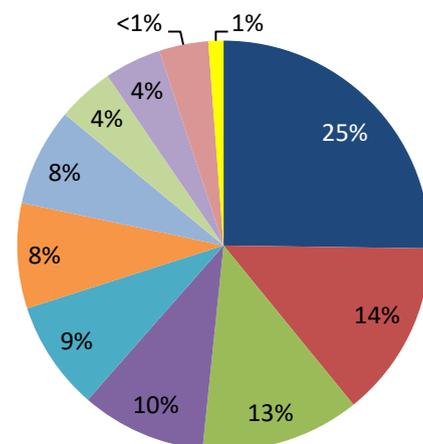
COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE*(Source : ministère)*

La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs est proche des établissements de même typologie avec une proportion moins importante d'enseignants du second degré (-1,9 points), mais plus importante de professeurs des universités (+1 point).

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	2021	2020	2019
Mécanique, génie informatique et énergie	30	55	85	88	86
Chimie	19	28	47	48	50
Mathématiques, informatique	12	30	42	42	40
Langues, littérature	10	23	33	33	33
Droit, sciences politiques	4	25	29	29	26
Sciences économiques, gestion	4	24	28	27	26
Physique	6	20	26	26	26
Sciences humaines	4	11	15	14	14
Biologie, biochimie	3	12	15	15	15
Sciences de l'éducation, communication	5	8	13	13	13
Education physique et sportive		4	4	2	1
Total	97	240	337	337	330



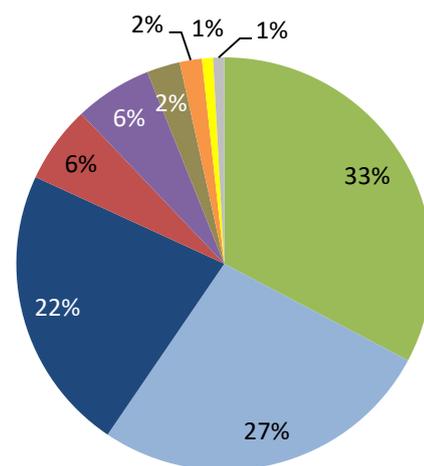
Conformément à l'activité de l'université, plus de la moitié des enseignants-chercheurs (52%) relève des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

Les professeurs des universités (PR) représentent 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 (14%), compte tenu du développement plus récent de ces sections à l'UHA mais aussi pour ces dernières des difficultés de recrutement liées aux modalités propres à ces sections.

REPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PAR REGROUPEMENT DE DISCIPLINES

	PRAG	PRCE et autres *	2021	2020	2019
Langue, littérature	16	22	38	38	36
Sciences économiques, gestion	14	17	31	31	30
Mécanique, génie informatique et énergie	13	13	26	26	26
Physique, chimie	3	4	7	7	7
Education physique et sportive	4	3	7	6	5
Mathématiques, informatique	3		3	2	2
Biologie, biochimie	2		2	2	2
Sciences de l'éducation, communication		1	1	2	1
Sciences humaines		1	1	1	1
Total	55	61	116	115	110

* Autres : EPS et PLP



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

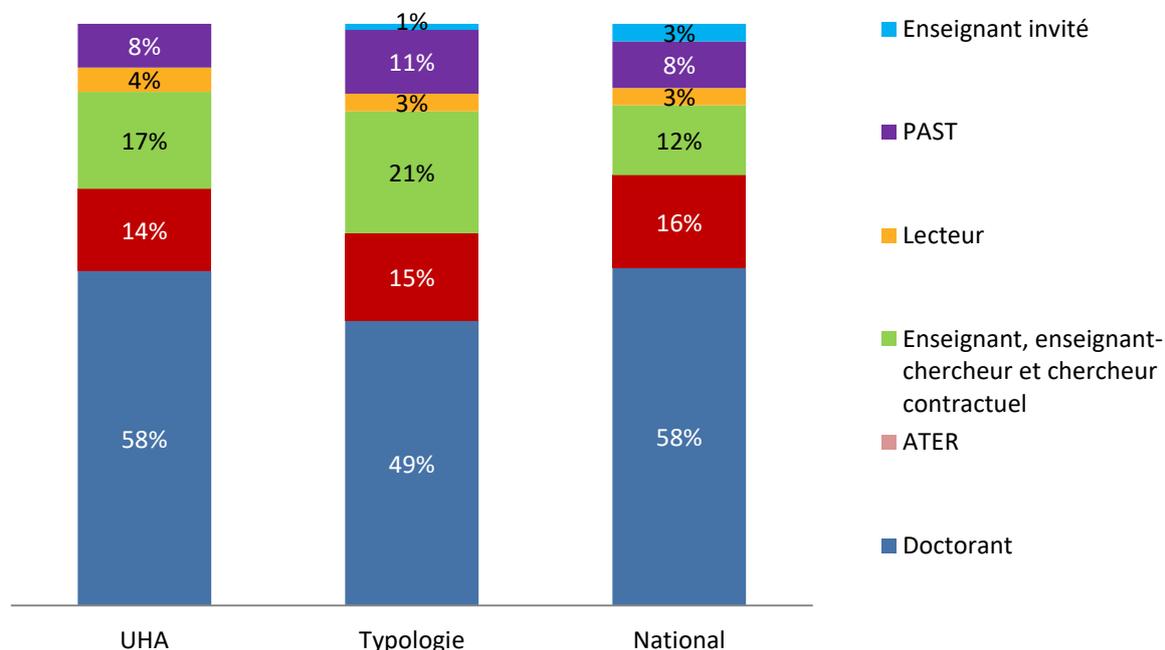
*Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs***EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS**

	2021		2020		2019	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Contractuel recherche	78	78,0	71	71,0	74	74,0
Doctorant	69	69,0	61	61,0	64	64,0
Post-doctorant	9	9,0	10	10,0	10	10,0
Contractuel enseignant-chercheur	32	27,5	31	25,0	34	27,0
ATER	17	17,0	18	17,0	24	20,5
Enseignant-chercheur contractuel	6	6,0	3	3,0	3	3,0
PAST	9	4,5	10	5,0	7	3,5
Contractuel enseignant	19	17,0	16	14,5	20	19,0
Enseignant contractuel	14	12,0	11	9,5	13	12,0
Lecteur	5	5,0	5	5,0	7	7,0
Total	129	122,5	118	110,5	128	120,0

Les contractuels de recherche représentent 60% des contractuels avec 88% de doctorants et 12% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 28 doctorants sont financés sur ressources propres, soit près de la moitié des agents contractuels consacrés à la recherche (47%). Les ATER (17 agents) et les enseignants contractuels (14 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 9 points à celle des établissements de même typologie et est identique au national montrant l'importance de la recherche à l'UHA et son attractivité. La part des ATER et des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels est inférieure à la typologie (respectivement -2 points et -4 points). Au 31 décembre, l'UHA ne compte pas de personnel invité (cf. Rubrique dédiée 2.d. Autres personnels de l'UHA).

- **Contractuels enseignants**

EFFECTIF DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE ET PAR QUOTITE

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contractuel recherche	40	38	78	0	0	0	40	38	78
Doctorant contractuel	36	33	69				36	33	69
Post-doctorant	4	5	9				4	5	9
Contractuel enseignant-chercheur	14	9	23	6	3	9	20	12	32
ATER	10	7	17				10	7	17
CDD enseignant chercheur	4	2	6				4	2	6
PAST				6	3	9	6	3	9
Contractuel enseignant	6	9	15	1	3	4	7	12	19
CDI enseignant	3	1	4		2	2	3	3	6
CDD enseignant	3	3	6	1	1	2	4	4	8
Lecteur		5	5				0	5	5
Total	60	56	116	7	6	13	67	62	129

Sur 129 agents, seuls 10% sont à temps incomplet dont l'ensemble des PAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'est à temps partiel.

20 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs relèvent de l'article L954-3 du Code de l'éducation, dont 14 en CDD et 6 en CDI.

Sur les 9 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.

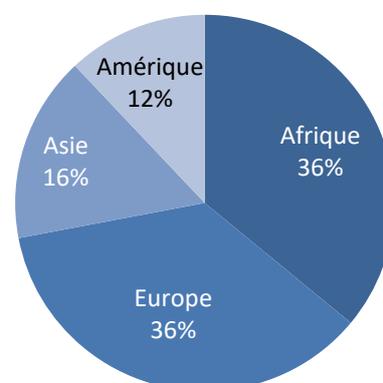
	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contractuel recherche	40	38	78	0	0	0	40	38	78
Doctorant contractuel	36	33	69				36	33	69
Post-doctorant	4	5	9				4	5	9
Contractuel enseignant-chercheur	14	9	23	3	1,5	4,5	17	10,5	27,5
ATER	10	7	17				10	7	17
CDD enseignant-chercheur	4	2	6				4	2	6
PAST				3	1,5	4,5	3	1,5	4,5
Contractuel enseignant	6	9	15	0,5	1,5	2	6,5	10,5	17
CDI enseignant	3	1	4		1	1	3	2	5
CDD enseignant	3	3	6	0,5	0,5	1	3,5	3,5	7
Lecteur		5	5				0	5	5
Total	60	56	116	3,5	3	6,5	63,5	59	122,5

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

	Effectif 2021	Part dans l'effectif	Effectif 2020	Effectif 2019
Titulaires	29	6%	30	28
Enseignant-chercheur	27	8%	27	25
Enseignant du second degré	2	2%	3	3
Contractuels	46	36%	33	47
Contractuel recherche	30	38%	25	27
Contractuel enseignant-chercheur	9	28%	4	12
Contractuel enseignant	7	37%	4	8
Total	75	13%	63	75

NATIONALITE ETRANGERE DES ENSEIGNANTS ET REPRESENTATION PAR CONTINENT

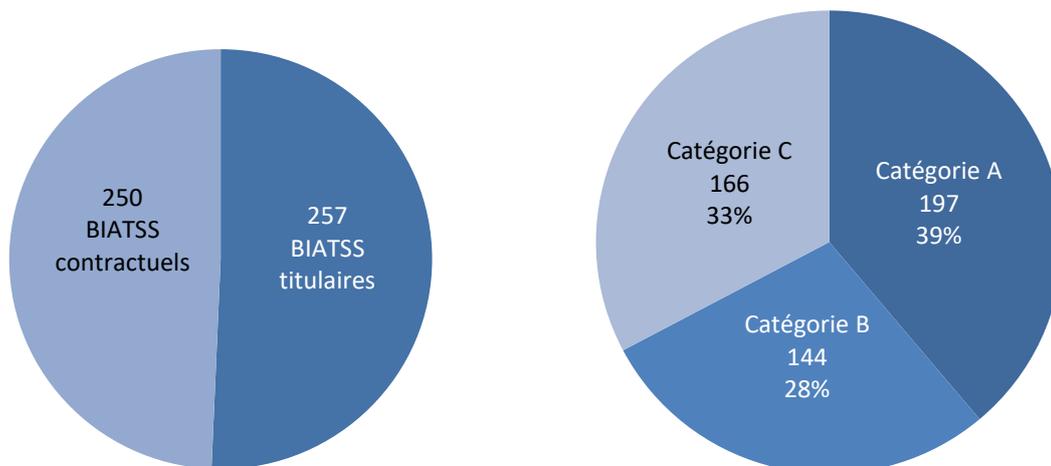
Pays	Part (% arrondi)
Italie	13%
Tunisie	12%
Maroc	11%
Algérie	11%
Liban	9%
Allemagne	9%
Brésil	5%
Chine	3%
Etats-Unis	3%
Suisse	3%
Pakistan	3%
Colombie	1%
Autriche	1%
Congo	1%
Espagne	1%
Haiti	1%
Iran	1%
Irlande	1%
Lettonie	1%
Niger	1%
Royaume-Uni	1%
Russie	1%
Turquie	1%
Venezuela	1%
République Tchèque	1%



Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 25 nationalités étrangères issues de 4 continents sont représentées. La part d'étrangers est 6 fois plus importante chez les enseignants contractuels que chez les titulaires (respectivement 36% et 6%). Les nationalités de pays limitrophes (Suisse et Allemagne) représentent 12% des agents de nationalité étrangère et 27% sont issus de l'Union Européenne. Le nombre d'agents de nationalité étrangère est en augmentation de 19%, soit 12 agents de plus par rapport à 2020.

c. Personnels BIATSS

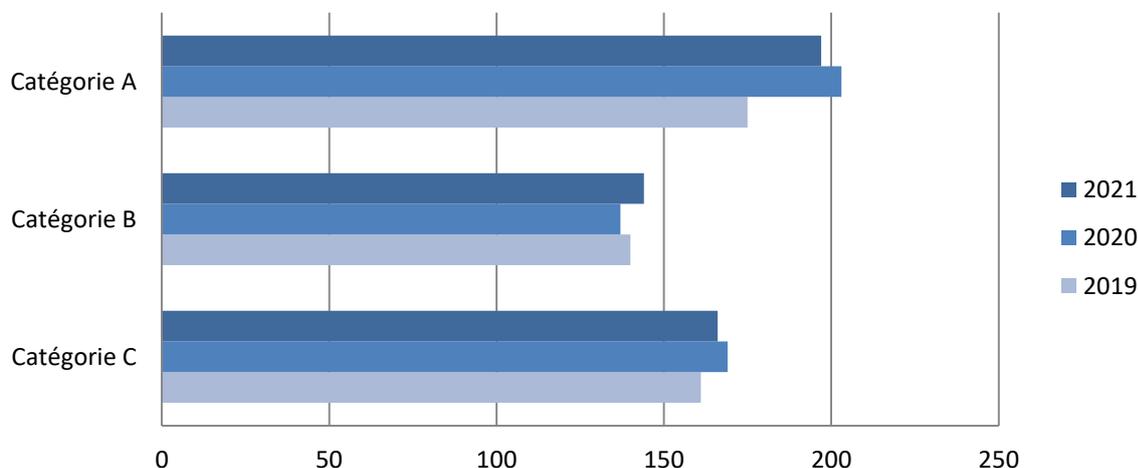
REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2021, l'effectif BIATSS est de **507 agents**, soit 484,4 ETP, répartis entre 257 titulaires et 250 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 62% et 60% et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes et laboratoire (63%).

HISTORIQUE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ENTRE 2019 ET 2021



Depuis 2019, les BIATSS de catégorie A sont les plus nombreux. En 2021, ils sont 197 agents contre 144 agents de catégorie B et 166 agents de catégorie C.

En 3 ans, le personnel BIATSS a augmenté de 6,5%, soit de 31 agents. L'augmentation concerne l'ensemble des catégories dont 22 agents de catégorie A (+13%), 4 agents de catégorie B (+3%) et 5 agents de catégorie C (+3%). Ces chiffres traduisant ainsi une montée en qualification et en compétences.

Par rapport à 2020, seule la catégorie B est en augmentation (+7 agents), alors que les catégories A (-6 agents) et C (-3 agents) sont en diminution.

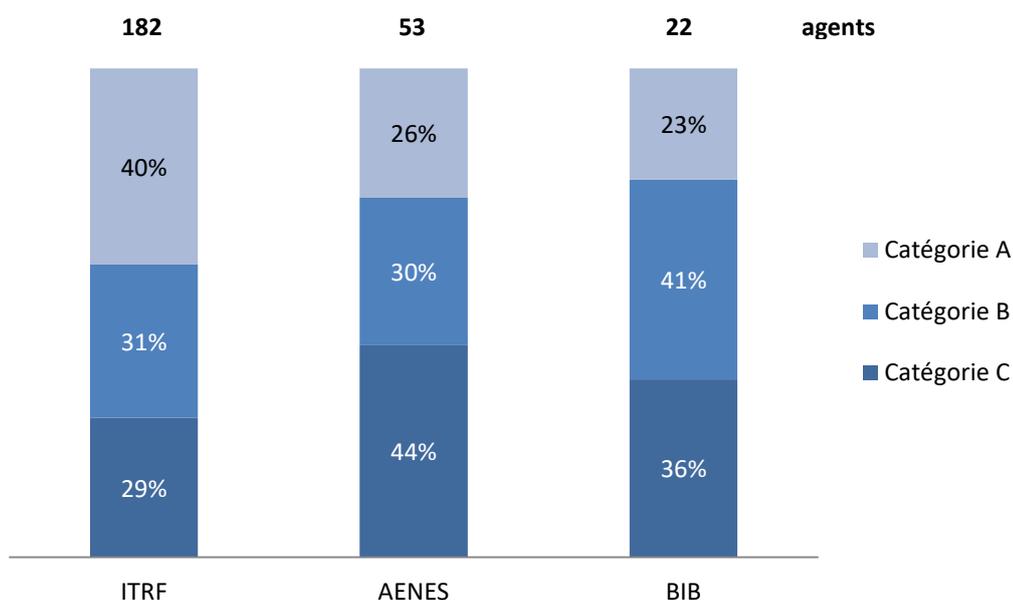
Personnels BIATSS titulaires

Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

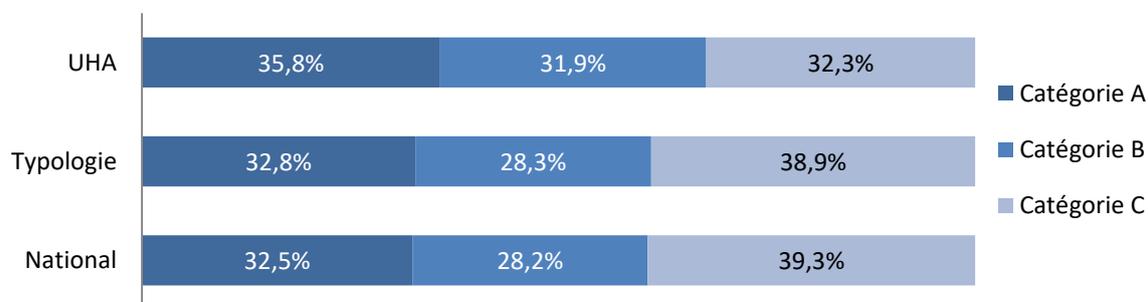
- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **72%** de la population (182 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support recensés dans l'outil Référéns III du 4 octobre 2016 qui fixe la liste des Branches 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 53 agents.
- **La filière BIB** représente **8%** de la population pour un effectif de 22 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

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

	2021			2020		2019	
	Part	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
ITRF	71%	182	174,9	194	187,0	196	188,9
Catégorie A		73	72,2	82	81,0	82	80,7
Ingénieur de recherche		13	13,0	13	13,0	13	13,0
Ingénieur d'études		41	40,4	44	43,2	44	43,1
Assistant ingénieur		19	18,8	25	24,8	25	24,6
Catégorie B		57	55,6	54	52,8	59	57,3
Technicien		57	55,6	54	52,8	59	57,3
Catégorie C		52	47,1	58	53,2	55	50,9
Adjoint technique		52	47,1	58	53,2	55	50,9
AENES	21%	53	50,3	56	52,7	60	56,1
Catégorie A		14	13,9	13	12,9	13	12,9
Directeur général des services		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Agent comptable		1	1,0	1	1,0	1	1,0
Attaché d'administration		10	9,9	9	8,9	9	8,9
Infirmier		2	2,0	2	2,0	2	2,0
Catégorie B		16	15,4	18	17,2	20	19,2
Secrétaire administratif		16	15,4	18	17,2	20	19,2
Catégorie C		23	21	25	22,6	27	24,0
Adjoint administratif		23	21	25	22,6	27	24,0
BIB	8%	22	20,9	21	19,9	21	19,9
Catégorie A		5	4,8	4	3,8	5	4,7
Conservateur des bibliothèques		4	3,8	4	3,8	5	4,7
Bibliothécaire		1	1	0	0,0	0	0,0
Catégorie B		9	8,9	9	8,9	8	7,9
Bibliothécaire assistant spécialisé		9	8,9	9	8,9	8	7,9
Catégorie C		8	7,2	8	7,2	8	7,3
Magasinier		8	7,2	8	7,2	8	7,3
Total	100%	257	246,1	271	259,6	277	264,9

REPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE

Toutes filières confondues, on dénombre 92 agents de catégorie A, 82 de catégorie B et 83 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (40%) alors que l'AENES est composée d'une part de catégorie C plus importante (44%). Pour la filière BIB, la catégorie B est la plus importante (41%).

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

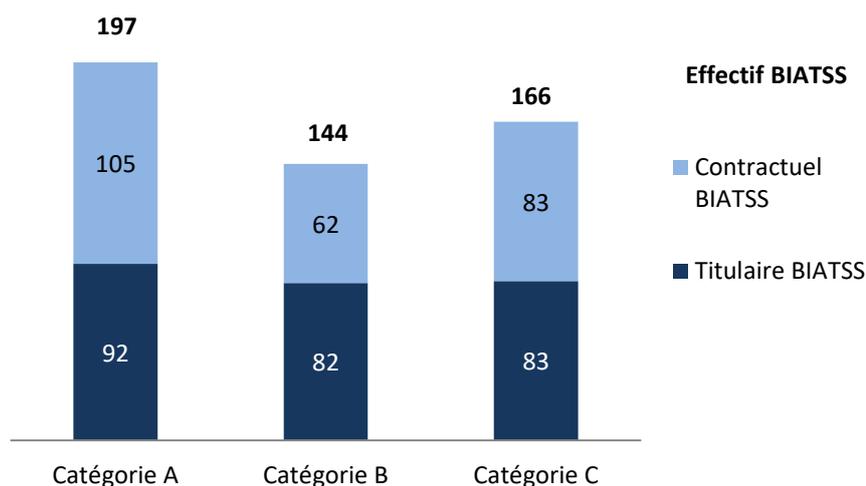
La répartition par catégorie au sein de la typologie et au niveau national est quasi similaire pour les catégories A et B. La part de catégorie C, dans les établissements de même typologie et le national est plus importante qu'à l'UHA de 7 points. Les agents UHA de catégorie A (35,8%) et B (31,9%) représentent une part plus importante respectivement de 3,3 points et de 3,7 points que la moyenne nationale.

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

	2021		2020		2019	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A	105	102,5	104	100,7	75	71,5
Catégorie B	62	60,6	56	53,9	53	50,9
Catégorie C	83	75,2	78	69,5	71	63,8
Total	250	238,3	238	224,1	199	186,2

Les agents contractuels sont pour 42% de catégorie A, 25% de catégorie B et 33% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (38%) au profit des catégories B et des catégories A (respectivement 22% et 40%).

L'UHA compte 7 apprentis inscrits au 31 décembre 2021, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. 4 apprentis sont inscrits en master et 3 apprentis préparent une licence professionnelle.

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE

Part de titulaires	47%	57%	50%
Part de contractuels	53%	43%	50%

La part de personnels BIATSS contractuels est de 49%, toutes catégories confondues, soit une augmentation de 2 points par rapport à 2020. 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 (43%). En 2021, le nombre de contractuels C est identique au nombre de titulaires.

- **Contractuels BIATSS**

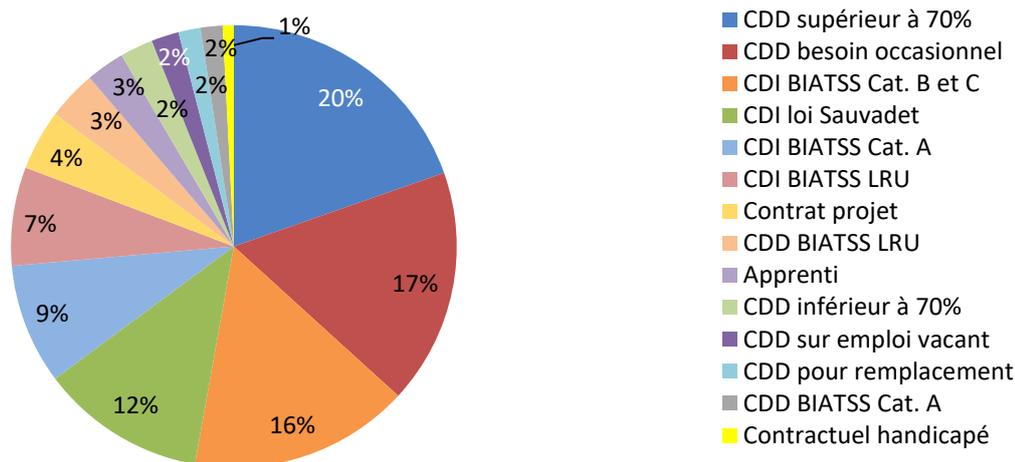
Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

- 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		62	119	181	5	30	35	67	149	216
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	6	11	17	1	4	5	7	15	22
	CDD BIATSS Cat. A	1	3	4				1	3	4
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	9	25	34	1	5	6	10	30	40
	CDD supérieur à 70%	17	29	46	1	2	3	18	31	49
	CDD inférieur à 70%				1	5	6	1	5	6
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	4	13	17		13	13	4	26	30
Article 6 quater	CDD pour remplacement	1	3	4				1	3	4
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	1	4	5				1	4	5
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	18	24	42		1	1	18	25	43
Article 7 bis	Contrat projet	5	6	11				5	6	11
Article 27	Contractuel handicapé		1	1	1		1	1	1	2
Code du travail		2	5	7	0	0	0	2	5	7
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	5	7				2	5	7
Loi 2007-1199		7	15	22	0	5	5	7	20	27
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	5	8	13		5	5	5	13	18
	CDD BIATSS LRU	2	7	9				2	7	9
Total		71	139	210	5	35	40	76	174	250



Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (174 agents, soit 70%) contre 76 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, 23% sont des CDD BIATSS supérieurs à 70% (49 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE pour 27 agents en 2021. Notamment suite à la CDI-sation proposée aux agents de catégorie A sur poste permanent depuis 2018, cet effectif s'élève en 2021 à 18 agents.

En 2021, 1 agent a été recruté dans le cadre du dispositif BOE.

ETP DES CONTRACTUELS BIATSS SELON LE TYPE DE CONTRAT

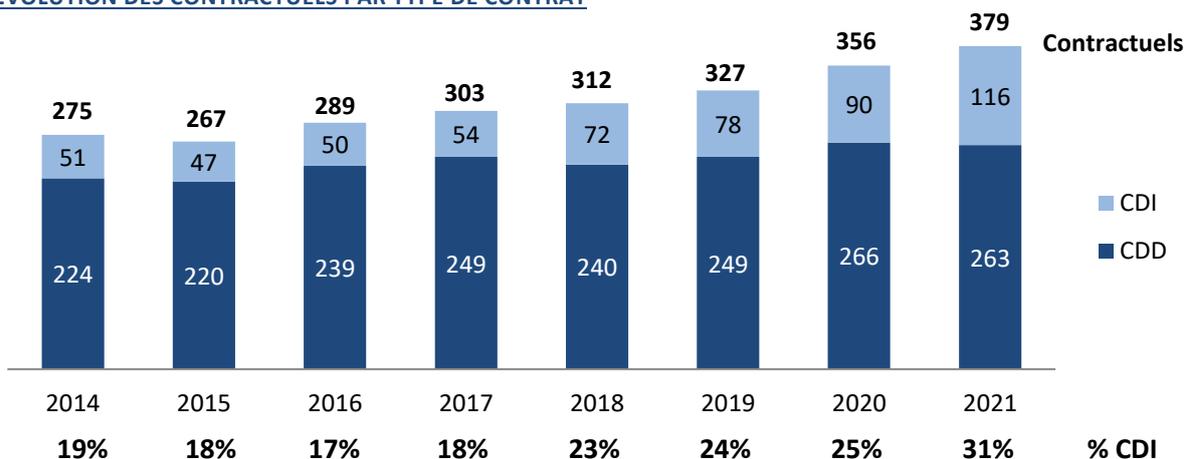
Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) qui tiennent compte de la quotité des agents. Ils sont indiqués conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017.

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité < 100%			Total		
		H	F		H	F		H	F	
Loi 84-16		62	119	181	3,4	20,9	24,3	65,4	139,9	205,3
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	6	11	17	0,7	3	3,7	6,7	14	20,7
	CDD BIATSS Cat. A	1	3	4				1	3	4
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	9	25	34	0,8	3,1	3,9	9,8	28,1	37,9
	CDD supérieur à 70%	17	29	46	0,8	1,6	2,4	17,8	30,6	48,4
	CDD inférieur à 70%				0,5	2,5	3	0,5	2,5	3
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	4	13	17		9,9	9,9	4	22,9	26,9
Article 6 quater	CDD pour remplacement	1	3	4				1	3	4
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	1	4	5				1	4	5
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	18	24	42		0,8	0,8	18	24,8	42,8
Article 7 bis	Contrat projet	5	6	11				5	6	11
Article 27	Contractuel handicapé		1	1	0,6		1	0,6	1	1,6
Code du travail		2	5	7				2	5	7
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	5	7				2	5	7
Loi 2009-1199		7	15	22		4	4	7	19	26
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	5	8	13		4	4	5	12	17
	CDD BIATSS LRU	2	7	9				2	7	9
Total		71	139	210	3,4	24,9	28,3	74,4	163,9	238,3

TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT

	CDD	CDI	Total 2021	Total 2020	Total 2019
Enseignant	11	2	13	14	16
BIATSS	9	14	23	28	26
Article 4		2	2	2	2
Article 6	8	4	12	16	14
Article 6 bis		8	8	9	10
Article 27	1		1	1	1
Total	20	16	36	42	42

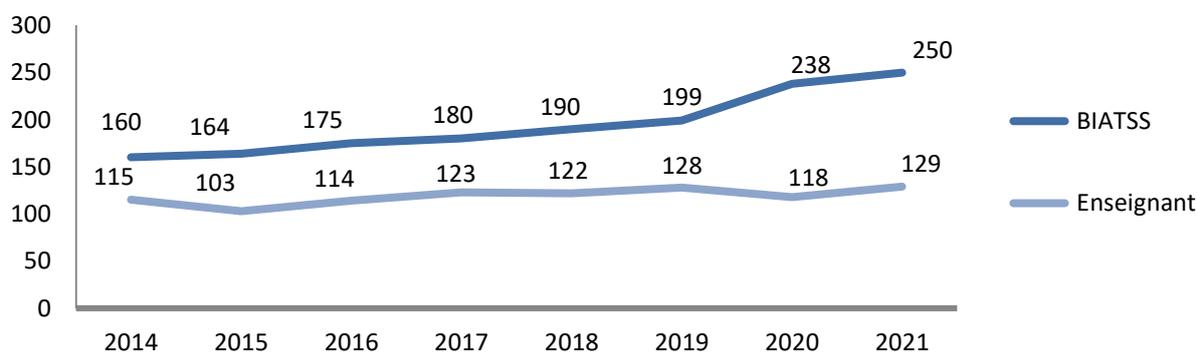
Les agents à temps incomplet représentent 14% des contractuels enseignants et BIATSS. Le nombre d'agents en temps incomplet est en diminution de 14% par rapport à 2020, soit -6 agents. Les BIATSS sont 1,8 fois plus nombreux que les enseignants à être à temps incomplet. Ils sont à 55% en CDD.

Agents non titulaires BIATSS et enseignant**EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT**

Les agents en CDI représentent 31% de la population contractuelle, enseignants et BIATSS réunis. A partir de septembre 2021, suite à une décision du CA et sur proposition du supérieur hiérarchique, les agents BIATSS sur poste permanent peuvent bénéficier d'un CDI au bout d'un an d'ancienneté au lieu de 6 ans auparavant. 31 agents ont bénéficié d'un CDI en 2021 dont 6 agents de catégorie A, 12 agents de catégorie B et 13 agents de catégorie C. 1 enseignant a bénéficié d'un CDI en 2021.

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	67	62	129							67	62	129
CDI	3	3	6							3	3	6
CDD	64	59	123							64	59	123
BIATSS	39	66	105	21	41	62	16	67	83	76	174	250
CDI	12	29	41	6	18	24	8	37	45	26	84	110
CDD	27	37	64	15	23	38	8	30	38	50	90	140
Total	106	128	234	21	41	62	16	67	83	143	236	379

EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION

En 2021, l'effectif contractuel est en hausse de 23 agents, avec une augmentation de 12 agents BIATSS et 11 enseignants. L'augmentation de 12 agents BIATSS contractuels s'explique principalement par le recrutement de personnels dans le cadre de nouveaux projets, tels qu'EPICUR et UHA++. L'UHA a aussi accordé des contrats en surnombre et de renfort ponctuel dans les services (SAJI, DNum, IUTM, DEVU...). Egalement, des départs en retraite d'agents titulaires ont été remplacés par des agents contractuels.

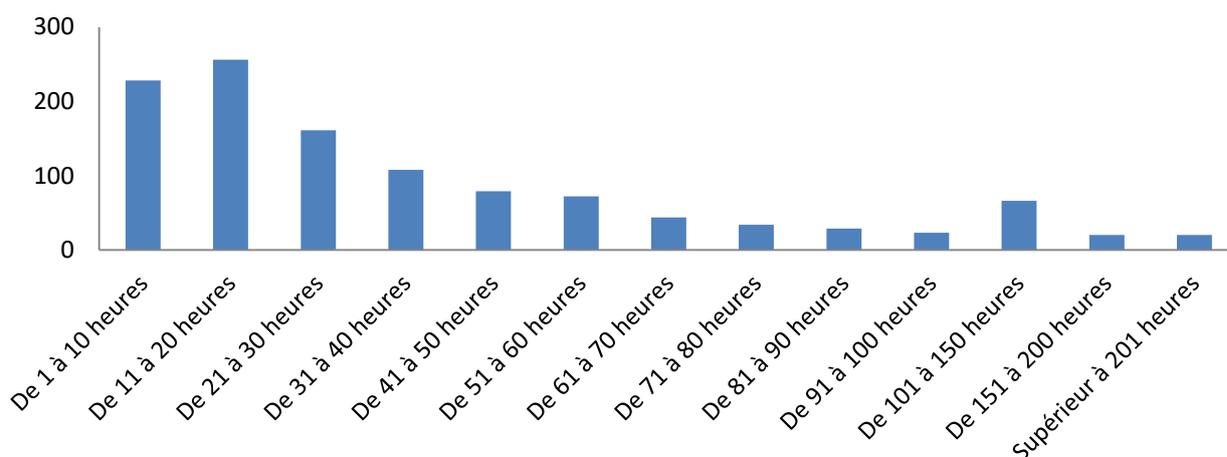
d. Autres personnels de l'UHA

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 1 140 vacataires d'enseignement en 2021.

Les vacances d'enseignement représentent 47 927 heures d'enseignement équivalant à un service de 125 enseignants du second degré. 66% 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	843	35 109
Profession libérale	88	3 695
Personnel BIATSS UHA	43	1 750
Enseignant	105	4 191
Auto entrepreneur	41	2 034
Formateur CCI	18	952
Post-doctorant UHA	2	196
Total	1 140	47 927

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 86 personnels hébergés, dont 55% au CNRS.

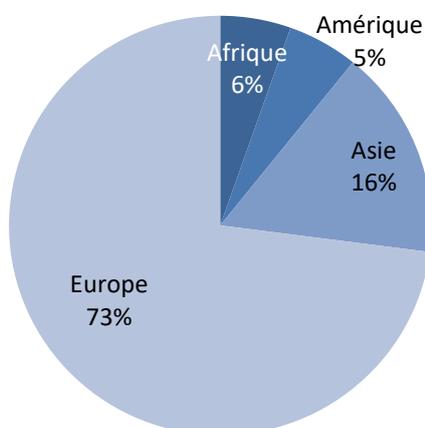
Personnels émérites

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 23 enseignants émérites au 31 décembre 2021.

Personnels invités

37 enseignants-chercheurs de 13 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

REPARTITION DES NATIONALITES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS INVITES PAR CONTINENT



CDD mission

L'UHA compte 62 agents recrutés dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2021.

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 2021, l'UHA a embauché 216 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

Stagiaires

L'UHA a accueilli 191 stagiaires, soit une augmentation de 33 élèves et étudiants par rapport à 2020. 84% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

Service Civique

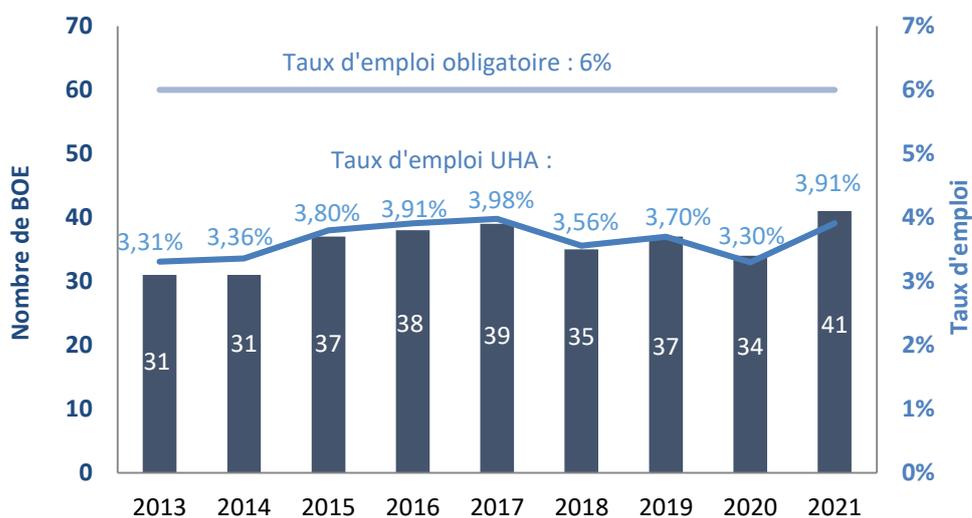
Le Service Civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il s'agit d'un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

En 2021, l'UHA accueille 1 volontaire en service civique dans la thématique culture et loisirs.

e. Focus

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

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Enseignant	3	3	6	5	5
Enseignant-chercheur	3	1	4	3	4
Enseignant du Second degré		2	2	2	1
BIATSS	12	23	35	29	32
Catégorie A	3	5	8	7	6
Ingénieur de recherche	1		1	1	1
Ingénieur d'études	1		1	1	
Assistant ingénieur	1	2	3	1	1
Infirmier				1	
Contractuel BIATSS		3	3	3	2
Catégorie B	3	3	6	6	5
Technicien	3	1	4	3	3
Secrétaire administratif		1	1	2	2
Contractuel BIATSS		1	1	1	
Catégorie C	6	15	21	16	21
Adjoint technique	3	8	11	10	12
Adjoint administratif		4	4	2	4
Magasinier		1	1	1	
Contractuel BIATSS	3	2	5	3	5
Total	15	26	41	34	37

HISTORIQUE DU NOMBRE DE BOE ET TAUX D'EMPLOI

L'UHA totalise 41 personnels en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 3,91%. En 2021, 1 agent a été recruté par la voie d'un concours BOE et 10 nouveaux agents ont été identifiés BOE dont 5 de plus de 50 ans. Afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive, 1 poste dédié au recrutement de BOE a été publié dans la campagne 2022.

L'exécution de l'obligation passe aussi par la déduction des dépenses de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT). Ces dépenses représentent 1 unité déductible.

3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 5 mois
Age moyen enseignants :	45 ans et 7 mois
Age moyen BIATSS :	43 ans et 1 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 5 mois et l'âge médian est de 45 ans. Les enseignants sont légèrement au-dessus de la moyenne (45 ans et 7 mois) et de la médiane (46 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 1 mois, médiane : 42 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 4 mois et 48 ans) et des BIATSS titulaires (respectivement 47 ans et 7 mois et 48 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 2 mois que les hommes et inversement chez les BIATSS avec des femmes en moyenne plus âgées de 1 an et 4 mois.

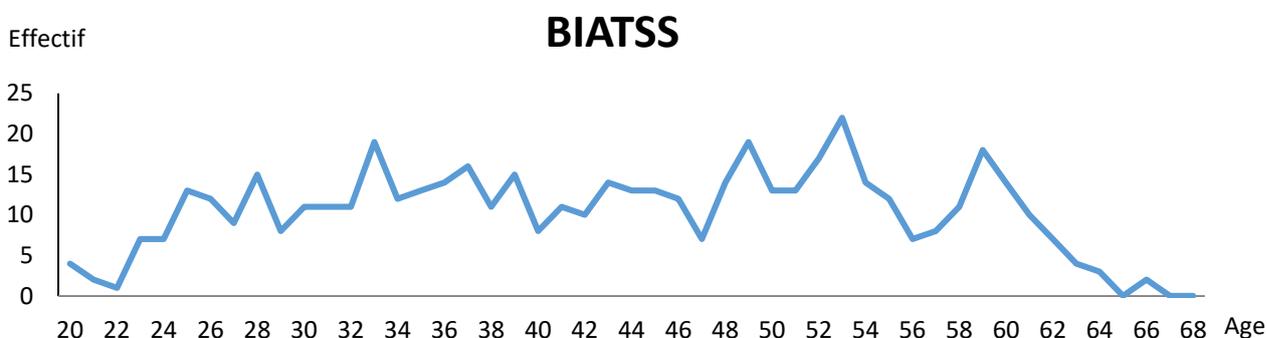
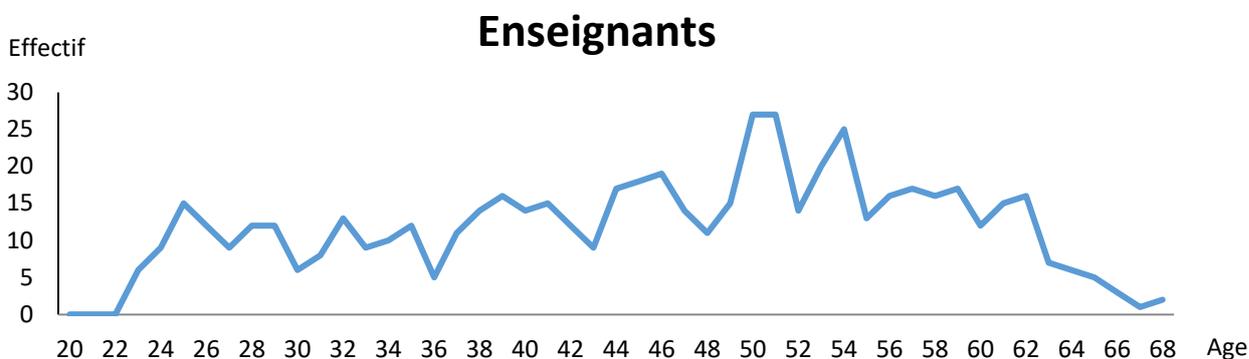
AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Total	45 ans et 3 mois	45 ans	43 ans et 8 mois	43 ans	44 ans et 5 mois	45 ans
Titulaire	49 ans et 3 mois	49 ans	48 ans et 2 mois	48 ans	48 ans et 9 mois	49 ans
Contractuel	34 ans et 11 mois	31 ans	37 ans et 3 mois	32 ans	36 ans et 5 mois	32 ans

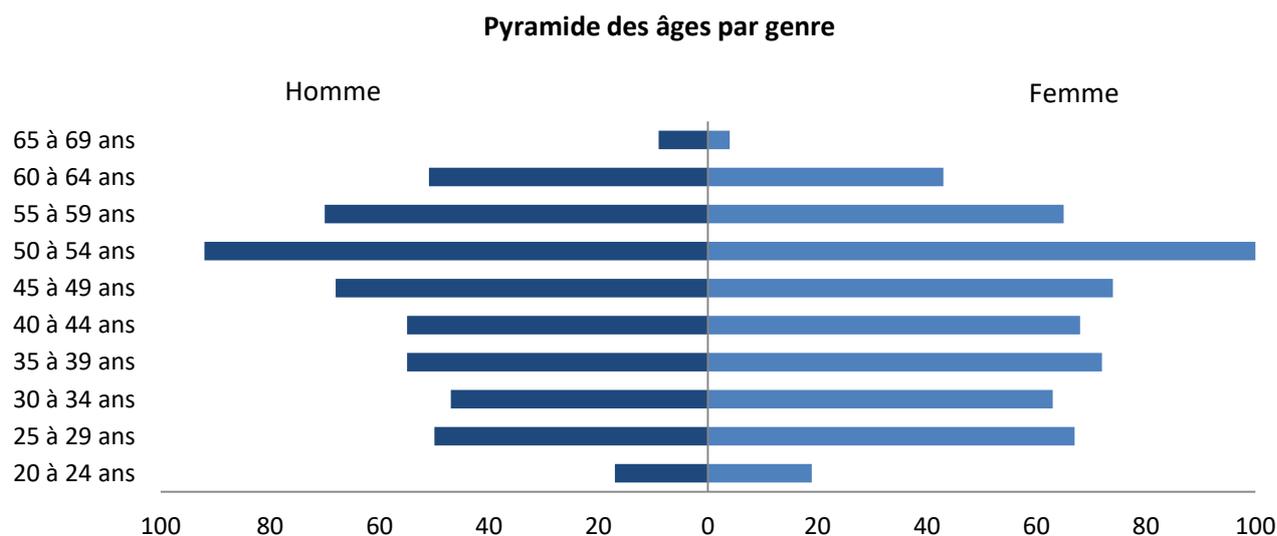
	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignant	46 ans et 9 mois	48 ans	43 ans et 11 mois	43 ans	45 ans et 7 mois	46 ans
PR	54 ans et 5 mois	54 ans	54 ans	51 ans	54 ans et 3 mois	53 ans
MCF	47 ans et 4 mois	46 ans	46 ans et 4 mois	45 ans	46 ans et 11 mois	46 ans
Second degré	50 ans et 11 mois	51 ans	49 ans et 8 mois	50 ans	50 ans et 5 mois	51 ans
Contractuel	33 ans et 6 mois	30 ans	31 ans et 7 mois	28 ans	32 ans et 7 mois	28 ans
BIATSS	42 ans et 2 mois	41 ans	43 ans et 6 mois	43 ans	43 ans et 1 mois	42 ans
Catégorie A	41 ans et 6 mois	39 ans	40 ans et 11 mois	38 ans	41 ans et 2 mois	39 ans
Catégorie B	40 ans et 2 mois	41 ans	43 ans et 3 mois	44 ans	42 ans et 3 mois	42 ans
Catégorie C	46 ans et 8 mois	48 ans	45 ans et 9 mois	47 ans	45 ans et 11 mois	47 ans

b. Pyramides des âges

DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR AGE

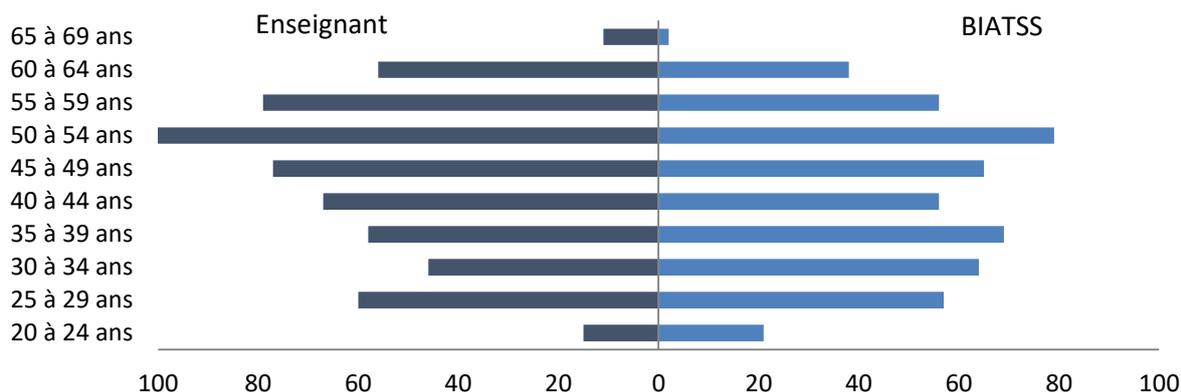


PYRAMIDE DES AGES



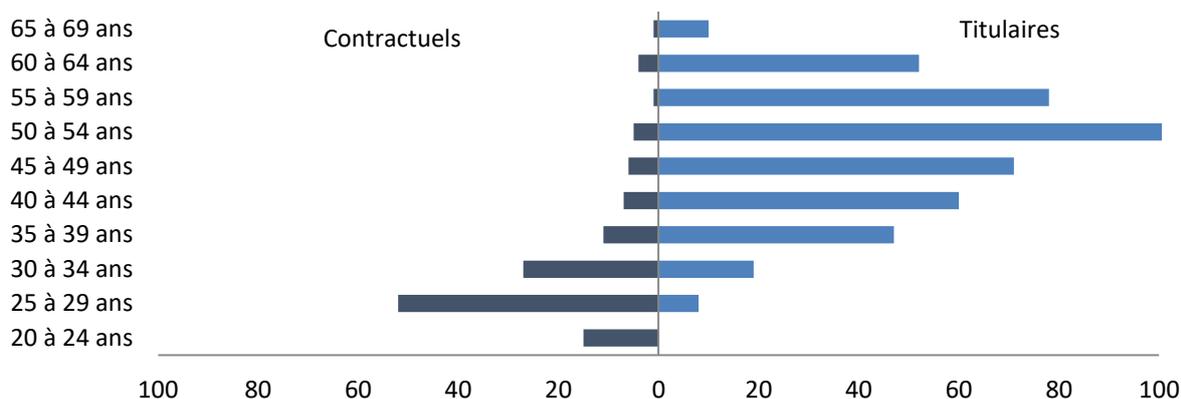
La pyramide des âges par genre témoigne d'une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d'âge. La tranche d'âge qui regroupe le plus grand nombre d'agents est la tranche de 50 à 54 ans qui comprend 192 agents (18% de l'effectif), dont 100 femmes et 92 hommes.

Pyramide des âges par type de population



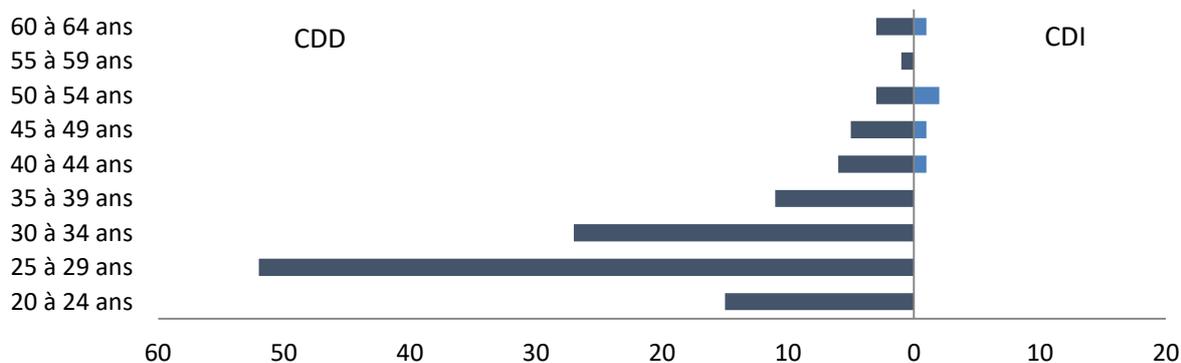
40% des agents de l’UHA ont plus de 50 ans, soit 434 agents dont 60% sont des enseignants et 40% des BIATSS.

Enseignants titulaires et contractuels



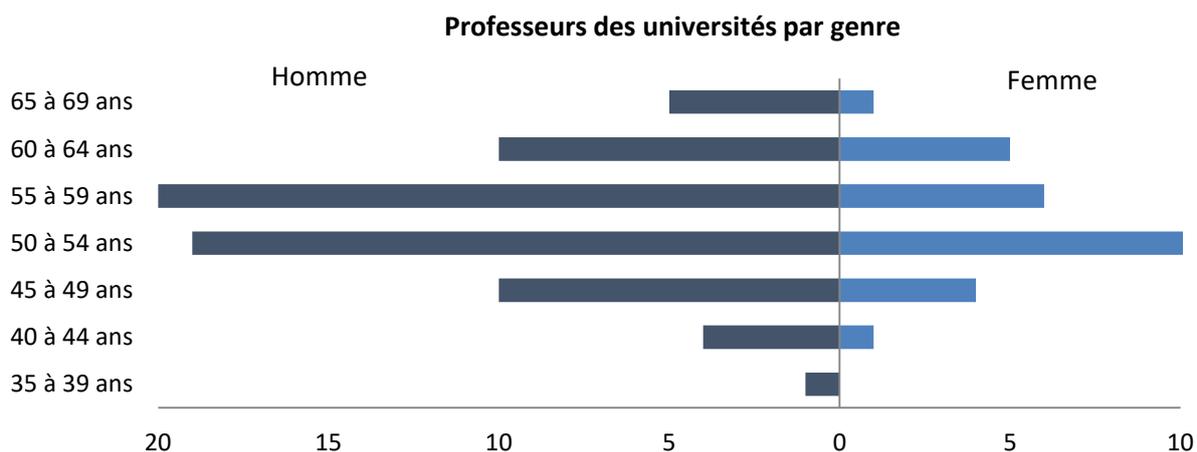
81% des enseignants contractuels ont moins de 39 ans. Il s’agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d’ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau de diplôme requis et des difficultés plus importantes à trouver un emploi de titulaire.

Enseignants CDI et CDD

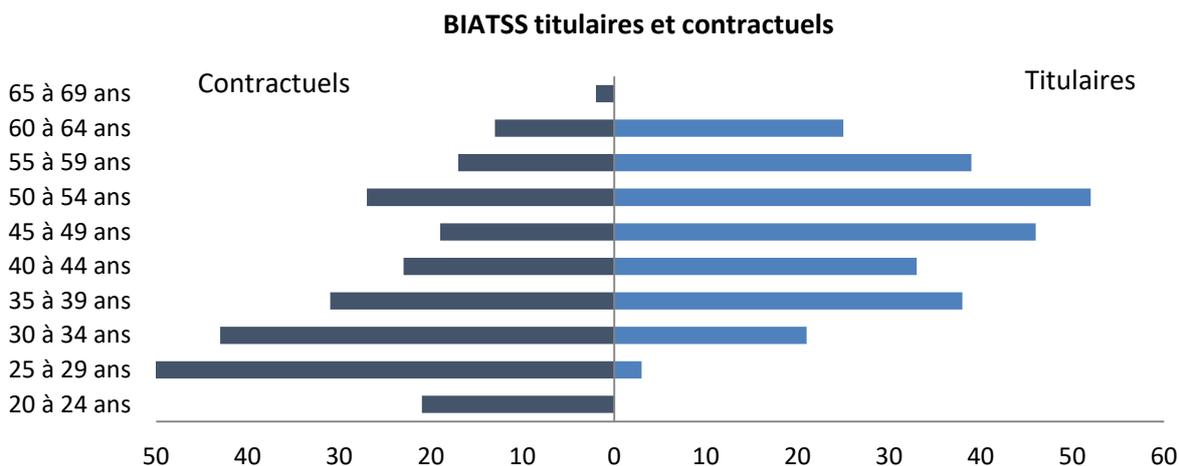




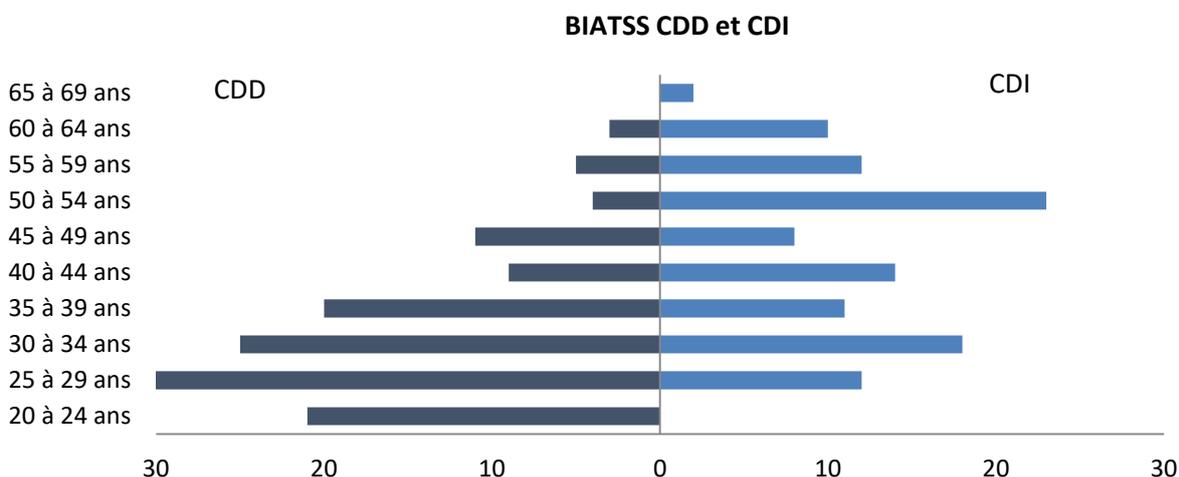
Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.



Les professeurs des universités hommes sont plus représentés dans toutes les tranches d'âge et plus spécifiquement entre 55 et 59 ans avec 14 hommes de plus que de femmes.

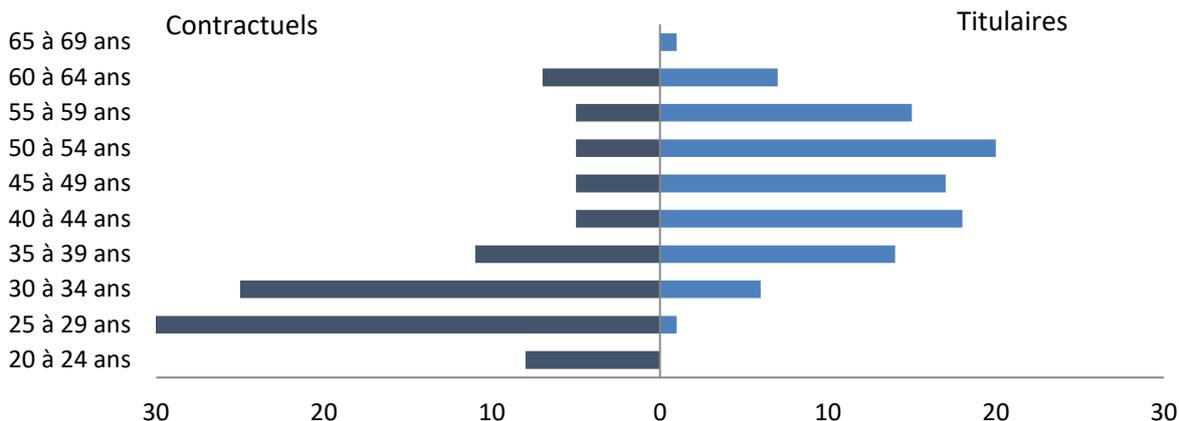


60% des BIATSS contractuels ont moins de 39 ans (149 agents) avec un pic de 25 à 29 ans, soit 54 agents. Les BIATSS titulaires présente un pic de 45 à 54 ans, soit 98 agents (38% de la population).



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes. 77% des BIATSS contractuels CDD ont moins de 39 ans (108 agents), alors que 63% des BIATSS CDI ont plus de 39 ans (69 agents).

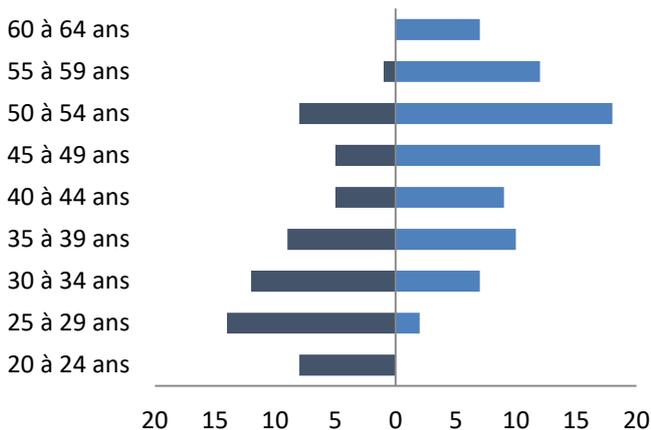
BIATSS titulaires et contractuels de catégorie A



La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A est relativement équilibrée contrairement à celle des contractuels où plus de la moitié ont moins de 34 ans (61% de la population, soit 64 agents), période correspondant au début de carrière de jeunes diplômés.

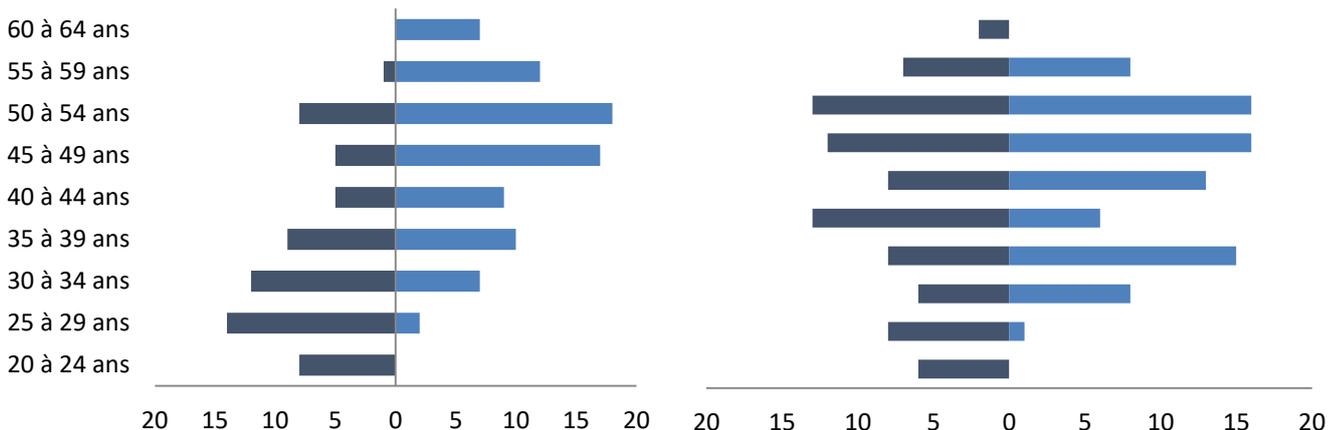
BIATSS titulaires et contractuels de catégorie B

Contractuels Titulaires



BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C

Contractuels Titulaires



65% des titulaires B et C ont entre 45 et 59 ans, soit 108 agents alors que 61% des contractuels B et C ont moins de 45 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 5 apprentis.



Mouvements, promotions et concours

1. Mouvement des personnels

169 arrivées et 158 départs

Le taux de rotation en 2021 est de 14,4%

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 2021 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 2021			Départ 2021			2020		2019	
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ
Enseignant	17	58	75	16	47	63	65	63	76	63
Chercheur	0	30	30	0	23	23	24	27	32	29
Ens-chercheur	10	20	30	10	19	29	29	25	34	23
Enseignant	7	8	15	6	5	11	12	11	10	11
BIATSS	9	85	94	23	72	95	98	64	59	58
Catégorie A	5	34	39	13	33	46	50	30	23	27
Catégorie B	3	25	28	2	19	21	21	19	18	7
Catégorie C	1	26	27	8	20	28	27	15	18	24
Total	26	143	169	39	119	158	163	127	135	121

Le nombre d'arrivée et de sortie est en augmentation par rapport aux années précédentes, ce qui s'explique par le développement et l'obtention de nouveaux projets.

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

	Titulaire	Contractuel	2021	2020	2019
Nombre d'arrivées	22	143	165	151	131
Nombre de départs	29	119	148	119	108
Solde arrivées – départs	-7	24	17	32	23
Effectif moyen permanent*	701,54	342,65	1 044,19	1 028,54	1 004,42
Effectif au 31 décembre de l'année N	710	379	1 089	1 079	1 044
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	723	356	1 079	1 044	1 029
Taux de recrutement	3,1%	41,7%	15,8%	14,7%	13,0%
Taux de départ	4,1%	34,7%	14,2%	11,6%	10,8%
Taux de rotation	3,6%	35,6%	14,4%	12,7%	11,5%

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

Les arrivées et départs n'intègrent ni les réintégrations (4), ni les départs provisoires (10).

Solde arrivée – départ : Le solde total d'arrivées et de départs est positif (+17), ce n'est pas le cas par statut (contractuels : +24, titulaires : -7).

Taux de recrutement = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 15,8%

Taux de départ = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 14,2%

Taux de rotation = (Somme des entrées + sorties 2021) / (somme des effectifs au 31 décembre 2021 et 2020) = 14,4%

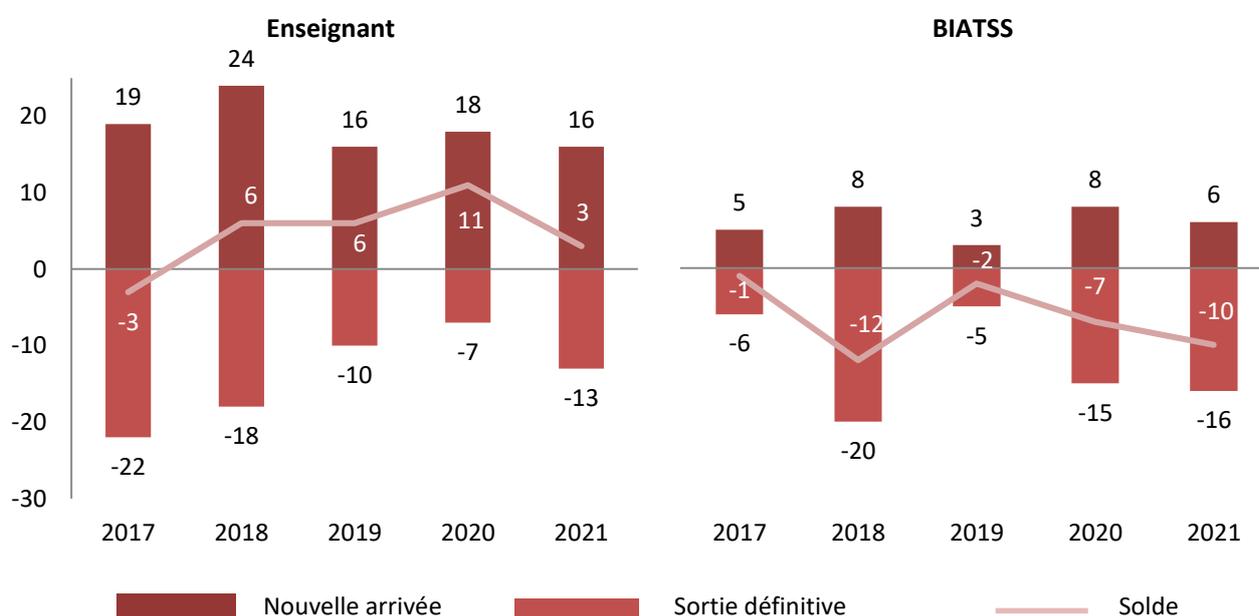
Le taux de rotation ou « turnover » indique que 14,4% de l'effectif 2021 est différent de l'effectif au 31 décembre 2020, soit 165 arrivées et 148 départs courant 2021. Le taux de rotation des titulaires est 9,8 fois plus faible que celui des contractuels (respectivement 3,6% et 35,6%), ce qui s'explique par le statut des agents.

b. Mouvement des personnels titulaires

HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2017			2018			2019			2020			2021		
	Ens	BIATSS		Ens	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens	BIATSS	
Arrivée	20	8	28	25	11	36	18	5	23	21	15	36	17	9	26
Nouvelle arrivée	19	5	24	24	8	32	16	3	19	18	8	26	16	6	22
Réintégration	1	3	4	1	3	4	2	2	4	3	7	10	1	3	4
Sortie	25	14	39	21	24	45	12	13	25	9	21	30	16	23	39
Définitive	22	6	28	18	20	38	10	5	15	7	15	22	13	16	29
Provisoire	3	8	11	3	4	7	2	8	10	2	6	8	3	7	10
Solde	-5	-6	-11	4	-13	-9	6	-8	-2	12	-6	6	1	-14	-13

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



- *Arrivées*

REPARTITION DES ARRIVEES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Entrée	Réintégration	Total	2020	2019
Enseignant	16	1	17	21	18
Enseignant-chercheur	9	1	10	13	12
Professeur des universités	1		1	1	3
Maître de conférences	8	1	9	12	9
Enseignant du second degré	7	0	7	8	6
Professeur agrégé	4		4	1	2
Professeur certifié	2		2	6	4
Professeur EPS	1		1	1	
BIATSS	6	3	9	15	5
ITRF	2	2	4	11	2
Catégorie A	0	1	1	6	0
Ingénieur d'études		1	1	4	
Assistant ingénieur				2	
Catégorie B	2	1	3	2	2
Technicien	2	1	3	2	2
Catégorie C	0		0	3	0
Adjoint technique				3	
AENES	3	1	4	1	3
Catégorie A	3		3		1
Attaché administratif	1		1		1
Agent comptable	1		1		
Directeur général des services	1		1		
Catégorie B	0		0		1
Secrétaire administratif					1
Catégorie C	0	1	1	1	1
Adjoint administratif		1	1	1	1
BIB	1		1	3	0
Catégorie A	1		1	1	0
Conservateur des bibliothèques				1	
Bibliothécaire	1		1		
Catégorie B	0		0	1	0
Bibliothécaire assistant spécialisé				1	
Catégorie C	0		0	1	0
Magasinier			0	1	
Total	22	4	26	36	23

MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total	2020	2019
	H	F	Total	H	F	Total			
Entrée	8	8	16	1	5	6	22	26	19
Affectation dans l'enseignement supérieur	3	3	6				6	7	5
Concours	4	4	8	1		1	9	12	10
Détachement	1	1	2		2	2	4	3	1
Mutation					3	3	3	4	3
Réintégration	1		1	2	1	3	4	10	4
Retour de congé*								6	2
Retour de détachement	1		1	1		1	2	2	1
Retour de délégation								1	
Retour de disponibilité				1	1	2	2	1	1
Total	9	8	17	3	6	9	26	36	23

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

MOTIF DE DEPART PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total	2020	2019
	H	F	Total	H	F	Total			
Sortie définitive	8	5	13	6	10	16	29	22	15
Mutation sortante	1	1	2	1	1	2	4	3	3
Retraite	6	4	10	3	8	11	21	18	11
Fin de fonction	1		1	2	1	3	4	1	
Réussite concours									1
Sortie provisoire	2	1	3	0	7	7	10	8	10
Disponibilité	1	1	2		1	1	3	4	3
Détachement sortant	1		1		3	3	4	4	2
Délégation									1
Départ de congé*					3	3			4
Total	10	6	16	6	17	23	39	30	25

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

- *Départ*

REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total	2020	2019
Enseignant	13	3	16	9	12
Enseignant-chercheur	7	3	10	6	7
Professeur des universités	4	2	6	3	1
Maître de conférences	3	1	4	3	6
Enseignant du second degré	6		6	3	5
Professeur agrégé	3		3	3	3
Professeur certifié	3		3		1
Professeur de lycée professionnel					1
BIATSS	16	7	23	21	13
ITRF	10	6	16	15	11
Catégorie A	7	3	10	10	3
Ingénieur de recherche		1	1	1	
Ingénieur d'études	4	1	5	7	2
Assistant ingénieur	3	1	4	2	1
Catégorie B	1		1	5	3
Technicien	1		1	5	3
Catégorie C	2	3	5	5	5
Adjoint technique	2	3	5	5	5
AENES	6	1	7	3	0
Catégorie A	3		3	0	0
Attaché administratif	1		1		
Agent comptable	1		1		
Directeur général des services	1		1		
Catégorie B		1	1	2	0
Secrétaire administratif		1	1	2	
Catégorie C	3		3	1	0
Adjoint administratif	3		3	1	
BIB	0		0	3	2
Catégorie A	0		0	2	0
Conservateur des bibliothèques				2	
Bibliothécaire					1
Catégorie C	0		0	1	1
Magasinier				1	1
Total	29	10	39	30	25

c. Mouvement des personnels contractuels

• Arrivée

REPARTITION DES ARRIVEES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total	2020	2019
Enseignant	32	26	58	44	58
Contractuel recherche	16	14	30	24	32
Doctorant contractuel	12	10	22	18	26
Post-doctorant	4	4	8	6	6
Contractuel ens-chercheur	14	6	20	16	22
ATER	9	4	13	11	20
Enseignant-chercheur	3	2	5	2	2
MCF associés Mi-temps	2		2	3	0
Contractuel enseignant	2	6	8	4	4
Lecteur		3	3	2	3
CDD enseignant	2	3	5	2	1
BIATSS	28	57	85	83	54
Contractuel de catégorie A	14	20	34	43	22
Contractuel de catégorie B	9	16	25	18	15
Contractuel de catégorie C	5	21	26	22	17
Total	60	83	143	127	112

Le nombre d'arrivée a augmenté de 28%, soit 31 agents par rapport à 2019.

En 2021, l'UHA a recruté 2 contractuels dans le cadre d'un emploi aidé et 7 apprentis.

26% des recrutements de contractuels BIATSS de catégorie A sont affectés dans un laboratoire de recherche.

• Départ

REPARTITION DES DEPARTS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total	2020	2019
Enseignant	24	23	47	54	51
Contractuel recherche	13	10	23	27	29
Doctorant contractuel	6	8	14	21	20
Post-doctorant	7	2	9	6	9
Contractuel ens-chercheur	9	10	19	19	16
ATER	5	9	14	17	14
Enseignant-chercheur	1	1	2	2	2
MCF associés Mi-temps	3		3		
Contractuel enseignant	2	3	5	8	6
Lecteur	1	2	3	4	3
CDD enseignant	1	1	2	4	3
BIATSS	21	51	72	43	45
Contractuel de catégorie A	8	25	33	18	23
Contractuel de catégorie B	8	11	19	12	4
Contractuel de catégorie C	5	15	20	13	18
Total	45	74	119	97	96

49% des départs de contractuels enseignants sont des contractuels de recherche dont 14 doctorants contractuels.

46% des départs de contractuels BIATSS sont de catégorie A.

2. Promotion des personnels

37 tableaux d'avancement (27 enseignants et 10 BIATSS)

4 listes d'aptitude

2 examens professionnels

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

	Concours de droit commun
BIATSS – Filière ITRF	1
Total	1

NOMBRE DE PROMOTIONS PAR CHANGEMENT DE CORPS ET DE GRADE

	Changement de corps		Changement de grade		
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille
Enseignant	5	0	27	0	0
Ens-chercheur	4		18		
Enseignant	1		9		
BIATSS	2	4	10	2	1
Titulaire	2	4	10	2	0
Filière ITRF	2	3	8	1	
Filière AENES		1			
Filière BIB			2	1	
Contractuel	0	0	0	0	1
Total	7	4	37	2	1

51 agents, dont 32 enseignants et 19 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2021, soit 4,7% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

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 B – Technicien	1		1
Total	1	0	1

La réussite de concours concerne les agents contractuels lauréats d'un concours en 2021. Le concours BIATSS identifié ici est le résultat d'un concours pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

c. Changement de corps

- *Concours*

NOMBRE DE CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES SUR CONCOURS

	H	F	Total
Enseignant	4	1	5
Enseignant-chercheur	3	1	4
Professeur des universités	3	1	4
Second degré	1	0	1
BIATSS	2	0	2
ITRF	2	0	2
Ingénieur de recherche	1		1
Ingénieur d'études	1		1
Total	6	1	7

Les agents promus dans le corps des professeurs des universités sont issus d'un endorecrutement. Parmi les 2 concours BIATSS, l'un est issu d'un concours interne et l'autre d'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 9 professeurs certifiés promouvables (5 hommes et 4 femmes), aucun n'a été promu en 2021.

Personnels BIATSS

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	1	2	3	64	94	158	2%
Catégorie A	1	1	2	50	54	104	2%
Ingénieur de recherche	1		1	20	16	36	3%
Ingénieur d'études		1	1	12	7	19	5%
Assistant ingénieur			0	18	31	49	0%
Catégorie B	0	1	1	14	40	54	2%
Technicien		1	1	14	40	54	2%
Filière AENES	0	1	1	1	31	32	3%
Catégorie A	0	1	1	0	12	12	8%
Attaché d'administration		1	1		12	12	8%
Catégorie B	0	0	0	1	19	20	0%
Secrétaire administratif			0	1	19	20	0%
Filière BIB	0	0	0	7	7	14	0%
Catégorie A	0	0	0	3	4	7	0%
Bibliothécaire			0	3	4	7	0%
Catégorie B	0	0	0	4	3	7	0%
Bibliothécaire assistant spécialisé			0	4	3	7	0%
Total	1	3	4	72	132	204	2%

d. Avancement de grade

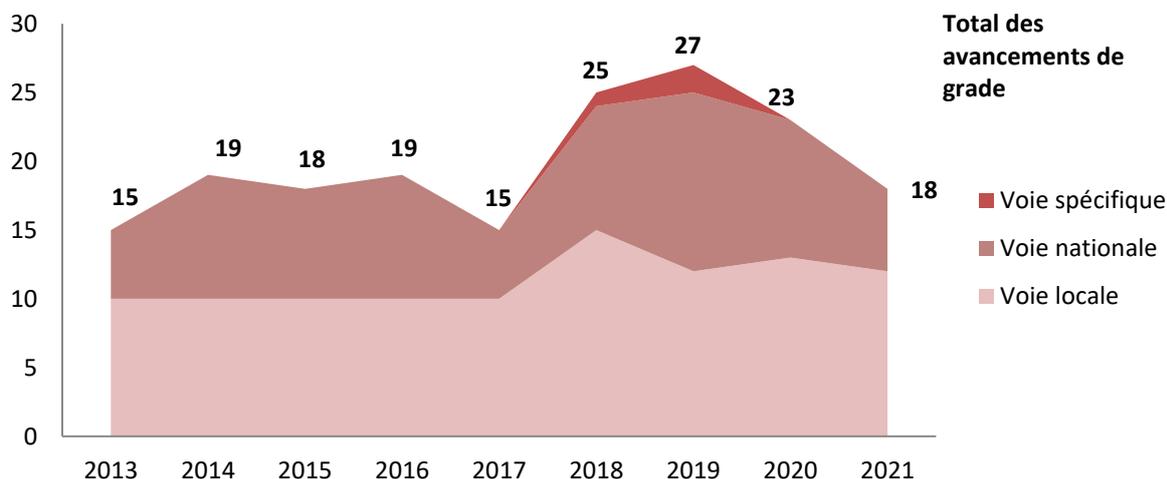
• Tableau d'avancement

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	2	3	5	59	26	85	6%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon		1	1	13	6	19	5%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon		2	2	21	10	31	6%
1 ^{ère} classe	2		2	25	10	35	6%
Maître de conférences	8	5	13	57	33	90	14%
Hors classe (hors échelon spécial)	6	5	11	47	28	75	15%
Echelon spécial	2		2	10	5	15	13%
Total	10	8	18	116	59	175	10%

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



POPULATION D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS UN GRADE DIFFERENT DU GRADE D'ENTREE DANS LE CORPS

	Effectif	Part de la population promue
Professeur des universités	104	63%
2 ^{ème} classe	38	
1 ^{ère} classe	33	32%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	23	22%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	10	10%
Maître de conférences	249	39%
Classe normale	152	
Hors classe (hors échelon spécial)	80	32%
Echelon spécial	17	7%
Total	353	46%

63% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors que cette proportion est 1,6 fois moins importante dans le corps des maîtres de conférences (39%).

Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur agrégé	3	0	3	21	4	25	12%
Classe exceptionnelle	2		2	8		8	25%
Hors classe	1		1	13	4	17	6%
Professeur certifié	3	3	6	7	7	14	43%
Classe exceptionnelle	2	2	4	2	2	4	100%
Hors classe	1	1	2	5	5	10	20%
Prof. lycée professionnel hors classe			0	0	1	1	0%
Total	6	3	9	28	12	40	23%

Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	1	7	8	27	48	75	11%
Catégorie A	0	2	2	9	12	21	10%
IGR hors classe échelon spécial			0	2	2	4	0%
IGR hors classe			0		2	2	0%
IGR 1 ^{ère} classe		1	1		2	2	50%
IGE hors classe		1	1	7	6	13	8%
Catégorie B	0	2	2	10	17	27	7%
TECH classe exceptionnelle		1	1	4	4	8	13%
TECH classe supérieure	0	1	1	6	13	19	5%
Catégorie C	1	3	4	8	19	27	15%
ATRF principal 1 ^{ère} classe		2	2	5	11	16	13%
ATRF principal 2 ^{ème} classe	1	1	2	3	8	11	18%
Filière AENES	0	0	0	1	23	24	0%
Catégorie A	0	0	0	1	0	1	0%
Attaché principal			0	1		1	0%
Catégorie B	0	0	0	0	8	8	0%
SAENES classe exceptionnelle			0		3	3	0%
SAENES classe supérieure			0		5	5	0%
Catégorie C	0	0	0	0	15	15	0%
ADJAENES principal 1 ^{ère} classe			0		15	15	0%
Filière BIB	2	0	2	6	6	12	17%
Catégorie A	0	0	0	0	2	2	0%
Conservateur en chef			0		2	2	0%
Catégorie B	1	0	1	3	2	5	20%
BIBAS Classe exceptionnelle	1		1	3	1	4	25%
BIBAS Classe supérieure			0		1	1	0%
Catégorie C	1	0	1	3	2	5	20%
Magasinier PR 1 ^{ère} classe	1		1	2	1	3	33%
Magasinier PR 2 ^{ème} classe			0	1	1	2	0%
Total	3	7	10	34	77	111	9%

La filière BIB est celle ayant connu le plus fort taux de promotion par tableau d'avancement (17% des promouvables). Le taux de promotion des agents de catégorie C est le plus élevé (11%) par rapport à celui des agents de catégorie A et B (8%).

- *Examen professionnel*

EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% Promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	0	1	1	22	32	54	2%
Catégorie A	0	0	0	5	1	6	0%
IGR hors classe			0	5	1	6	0%
Catégorie B	0	0	0	13	20	33	0%
TECH classe exceptionnelle			0	4	3	7	0%
TECH classe supérieure			0	9	17	26	0%
Catégorie C	0	1	1	4	11	15	7%
ATRF principal 2ème classe		1	1	4	11	15	7%
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	1	1	3	2	5	20%
Catégorie B	0	1	1	3	2	5	0%
BIBAS classe exceptionnelle		1	1	3	1	4	25%
BIBAS classe supérieure			0		1	1	0%
Total	0	2	2	26	50	76	3%

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 6 dossiers déposés en 2021, (par 3 hommes et 3 femmes), 1 agent a changé de grille en passant de la catégorie C2 à la catégorie B.

3. Organisation des concours et des recrutements

L'UHA a ouvert 27 concours et compte 25 lauréats

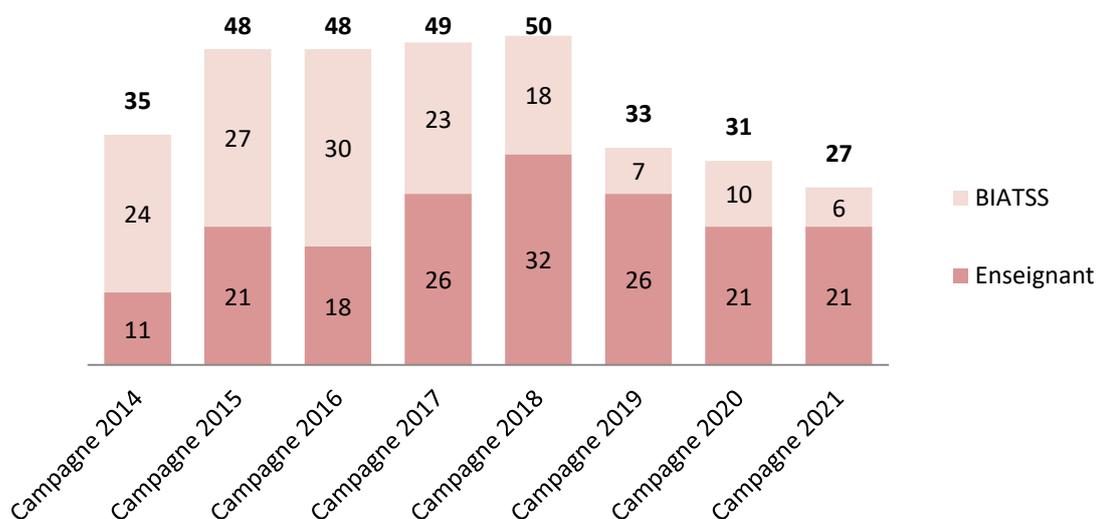
32% des lauréats sont des candidats locaux

a. Campagne d'emplois des titulaires

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignant	11	21	18	26	32	26	21	21
Enseignant-chercheur	8	16	15	20	17	19	12	13
Professeur des universités	3	8	6	5	5	9	1	5
Maître de conférences	5	8	9	15	12	10	11	8
Second degré	3	5	3	6	15	7	9	8
BIATSS	24	27	30	23	18	7	10	6
ITRF	23	25	29	20	17	7	8	4
Catégorie A	7	4	7	5	6	4	7	4
Catégorie B	4	5	7	6	3	1	1	
Catégorie C	12	16	15	9	8	2		
AENES	1	1	0	1	0	0		0
Catégorie A								
Catégorie B								
Catégorie C	1	1		1				
BIB	0	1	1	2	1	0	2	2
Catégorie A					1			1
Catégorie B							1	
Catégorie C		1	1				1	1
Total	35	48	48	49	50	33	31	27

De 2014 à 2018, les concours ouverts au titre du dispositif Sauvadet sont inclus dans les concours BIATSS.



b. Candidats et lauréats

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

	Concours	Inscrits			Admissibles			Présents à l'admission			Candidat admis			Infructueux
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Enseignant	21	247	151	398	64	50	114	60	42	102	11	10	21	0
Enseignant-chercheur	13	219	120	339	50	35	85	47	30	77	8	5	13	0
PR	5	61	5	66	17	4	21	17	4	21	4	1	5	0
MCF	8	158	115	273	33	31	64	30	26	56	4	4	8	0
Second degré	8	28	31	59	14	15	29	13	12	25	3	5	8	0
BIATSS	6										2	2	4	2
ITRF	4	29	10	39	11	5	16	2	1	3	2	1	3	1
Catégorie A	4	29	10	39	11	5	16	2	1	3	2	1	3	1
BIB	2										0	1	1	1
Catégorie A	1	Information non disponible *						0	1	1	0	1	1	0
Catégorie C	1	8	30	38	2	4	6	0	2	2	0	0	0	1
Total	27										13	12	25	2

* Concours organisé par d'autres établissements

Les publications de 2 postes de catégorie A ITRF 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 PRESIDENTES

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
Enseignant	46%	10%
Enseignant-chercheur	47%	15%
Professeur des universités	43%	0%
Maître de conférences	50%	25%
Second degré	41%	0%
BIATSS	55%	64%
Catégorie A	50%	63%
Catégorie C	67%	67%
Total	48%	28%

4. Mobilité des personnels

a. Conseil mobilité-carrière

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

En 2021, 22 agents dont 17 personnels BIATSS et 5 enseignants ont été accompagné notamment dans le cadre d'un projet de formation (7 agents), d'un bilan de compétences (6 agents), de mobilité ou de VAE (6 agents) et dans le cadre d'une évolution de carrière ou une réorientation professionnelle (3 agents). Les fonctions ayant demandé le plus d'accompagnement sont la formation et les ressources humaines.

b. Mobilité interne

Sur 8 demandes de mobilité interne, **8 agents** ont changé de service en 2021. Ce sont exclusivement des personnels BIATSS (1 catégorie A, 5 catégorie B et 2 catégorie C).

c. Taux de mobilité des personnels titulaires

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

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

Il s'agit du ratio des personnels titulaires en mobilité sur l'effectif au 31 décembre, soit 710 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 :

29 agents sont en mobilité géographique (18 femmes et 11 hommes) dont 21 entrants et 8 sortants, soit un taux de **4,1%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 19 enseignants et 10 BIATSS.

Mobilité catégorielle :

2 agents BIATSS (2 femmes) ont bénéficié d'une mobilité catégorielle, soit un taux de **0,3%**. 1 agent est passé de catégorie C à B et 1 agent de catégorie B à A.

Mobilité statutaire :

17 agents composés de 11 BIATSS et 6 enseignants sont en situation de mobilité statutaire (soit 11 femmes et 6 hommes), ce qui correspond à un taux de **2,4%**. 10 mobilités statutaires sont issues d'un détachement, 5 d'une disponibilité et 2 d'un congé parental.

Mobilité structurelle :

8 agents BIATSS (6 femmes et 2 hommes) ont changé de ministère en raison d'un détachement, soit **1,1%** des titulaires.

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

L'UHA compte 59 promotions de titulaires (31 hommes et 28 femmes) prenant la forme de réussites de concours, ou d'avancements de corps et de grade, soit un taux de **8,3%** des personnels titulaires.

PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des lauréats locaux
Enseignants	5	14	19	26%
Enseignants-chercheurs	4	8	12	33%
Professeur des universités	4	1	5	80%
Maître de conférences		7	7	0%
Enseignants du second degré	1	6	7	14%
BIATSS	3	3	6	50%
Catégorie A	2	2	4	50%
Catégorie B	1	1	2	50%
Total	8	17	25	32%

En 2021, sur 25 agents lauréats, 8 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 32% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux est supérieure de 5 points par rapport à celle de 2020.

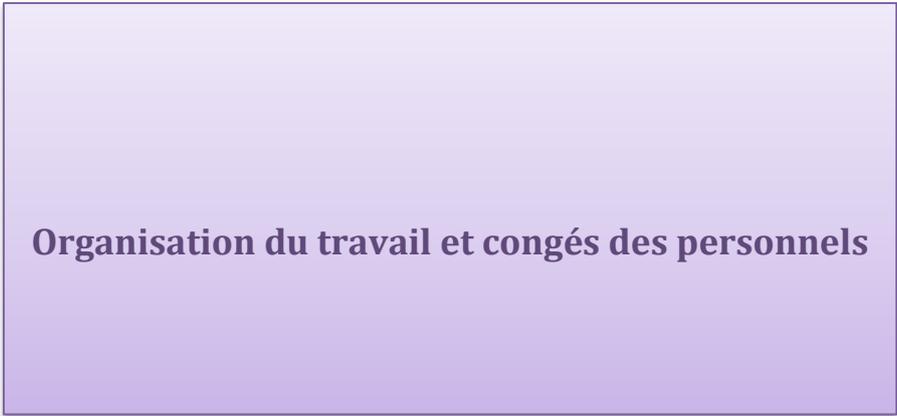
d. Publication des offres d'emplois BIATSS

En 2021, l'UHA a publié 55 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 (23) et sur la Place de l'emploi public (43).

PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOIS BIATSS PAR CANAL DE RECRUTEMENT

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	55
Portail du contrat de site alsacien	55
Pôle Emploi	55
Place de l'Emploi Public	43
Publication interne	23
INDEED	21
CAP Emploi	21
APEC	11



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 = 2/3 TD au-delà du service statutaire. Le nombre d'heures correspond aux enseignements en présence d'étudiants auxquels s'ajoutent la préparation et le contrôle des connaissances. Les autres activités pédagogiques telles que le suivi de stage ou l'enseignement à distance sont définis dans le référentiel d'équivalences horaires voté par le CA. On considère qu'une heure d'enseignement (heure équivalent TD) équivaut à 4,2 heures de travail effectif.

	Enseignement	Recherche
Chercheur		
Doctorant	Pas d'enseignement (hors mission d'enseignement et vacances 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

Le personnel BIATSS effectue 37h30 hebdomadaires sur une base de 7h30 par jour. Les durées de travail sont proratisées selon la quotité de temps de travail des agents. Les plages de présence obligatoire sont définies de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30. La pause méridienne obligatoire est de 45 minutes minimum. 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 2020-2021, 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 2020, s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant les mêmes exigences de continuité de qualité du service public. Il repose sur une confiance mutuelle entre les agents qui s'y engagent et leurs supérieurs hiérarchiques.

Il concerne exclusivement les personnels BIATSS (titulaires ou contractuels) qui peuvent exercer une partie de leur activité en télétravail si cette activité peut être réalisée à distance aux moyens d'outils informatiques. A l'UHA, le télétravail est accessible aux agents à temps plein et ceux dont la quotité de travail est supérieure ou égale à 80 %. En 2021, il n'est ouvert qu'aux agents ayant un an d'ancienneté minimum dans la fonction.

En 2021/2022, 197 agents sont en télétravail et bénéficient, au maximum, d'un jour fixe et de 30 jours flottants.

AGENTS BIATSS EN TELETRAVAIL PAR GENRE ET CATEGORIE

	H	F	2021	2020
Catégorie A	36	50	86	35
Catégorie B	16	52	68	36
Catégorie C	3	40	43	16
Total	55	142	197	87

Sur les 197 agents en télétravail, 72% sont des femmes. Les agents de catégorie A sont les plus nombreux en télétravail (44%). Les catégories C représentent 22 % des agents en télétravail.

AGENTS EN TELETRAVAIL PAR TRANCHE D'AGE

	2021		2020	
	Nombre d'agent	Répartition	Nombre d'agent	Répartition
29 ans et moins	24	12%	9	10%
30 à 39 ans	53	27%	24	28%
40 à 49 ans	64	33%	25	29%
50 ans et plus	56	28%	29	33%
Total	197	100%	87	100%

88% des agents en télétravail ont plus de 29 ans. Au-delà de 29 ans la répartition est relativement équilibrée dans toutes les tranches d'âges.

3. Temps de travail

97% des postes sont proposés à temps complet

En 2021, 6% des agents sont à temps partiel, dont 85% 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	10%		90%
BIATSS	5%	12%	83%
Titulaires		18%	82%
Contractuels	9%	7%	84%
Total	3%	6%	91%

Dans 97% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont 1,8 fois plus fréquents chez les personnels BIATSS (23 agents contre 13 enseignants). Les enseignants sont rarement à temps partiel (3 agents, soit <1%) alors que 62 agents, soit 12%, sont à temps partiel parmi les personnels BIATSS.

REPARTITION DE L'FFECTIF 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	7	6	13	2	1	3	338	228	566	582
Titulaire				2	1	3	278	172	450	453
50%				2		2				2
80%					1	1				1
100%							278	172	450	450
Contractuel	7	6	13				60	56	116	129
50%	7	6	13							13
100%							60	56	116	116
BIATSS	4	19	23	8	54	62	155	267	422	507
Titulaire				7	38	45	84	128	212	257
50%				3	3	6				6
60%					2	2				2
70%					2	2				2
80%				2	28	30				30
90%				2	3	5				5
100%							84	128	212	212
Contractuel	4	19	23	1	16	17	71	139	210	250
50%	1	9	10		1	1				11
60%	1	1	2							2
70%	1	1	2							2
80%	1	8	9	1	13	14				23
90%					2	2				2
100%							71	139	210	210
Total	11	25	36	10	55	65	493	495	988	1 089

Les femmes sont 5,5 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 2,3 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (48 agents) que les agents contractuels (17 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITE DE TRAVAIL

	Enseignant		BIATSS		Total 2021	Total 2020	Total 2019
	H	F	H	F			
Quotité 50%	9	6	4	13	32	38	36
Quotité 60%			1	3	4	4	4
Quotité 70%			1	3	4	5	5
Quotité 80%		1	4	49	54	57	59
Quotité 90%			2	5	7	6	8
Quotité 100%	338	228	155	267	988	969	932
Total	347	235	167	340	1 089	1 079	1 044

TEMPS PARTIELS PAR CATEGORIE ET PAR GENRE EN EFFECTIF

	H	F	Total 2021	Total 2020	Total 2019
Enseignant	2	1	3	4	2
BIATSS	8	54	62	64	68
Catégorie A	1	14	15	17	17
Catégorie B	1	13	14	14	17
Catégorie C	6	27	33	33	34
Total	10	55	65	68	70

Au 31 décembre 2021, 4 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique à 50% dont 3 BIATSS et 1 enseignant.

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

Tranche d'âge	Genre	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total
20 à 24 ans	Hommes	1					16	17
	Femmes	1					18	19
	Total	2					34	36
25 à 29 ans	Hommes						50	50
	Femmes				1		66	67
	Total				1		116	117
30 à 34 ans	Hommes					1	46	47
	Femmes	2	1	1	6		53	63
	Total	2	1	1	6	1	99	110
35 à 39 ans	Hommes	1			1		53	55
	Femmes	2			14		56	72
	Total	3			15		109	127
40 à 44 ans	Hommes	2			1		52	55
	Femmes	5			8	1	54	68
	Total	7			9	1	106	123
45 à 49 ans	Hommes	4					64	68
	Femmes	1		2	6	2	63	74
	Total	5		2	6	2	127	142
50 à 54 ans	Hommes	2				1	89	92
	Femmes	5	1		7	1	86	100
	Total	7	1		7	2	175	192
55 à 59 ans	Hommes		1		1		68	70
	Femmes	1	1		6		57	65
	Total	1	2		7		125	135
60 à 64 ans	Hommes	3		1	1		46	51
	Femmes	2			2	1	38	43
	Total	5		1	3	1	84	94
65 à 69 ans	Hommes						9	9
	Femmes						4	4
	Total						13	13

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

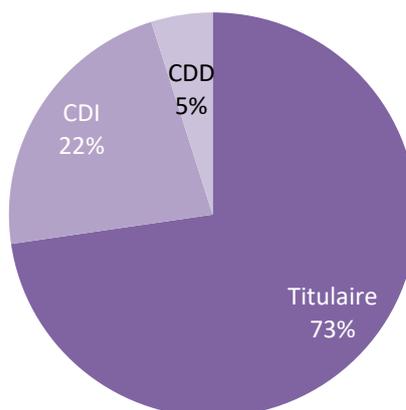
40% de l'effectif BIATSS possède un CET

Sur un total de 3 813 jours de CET, 1 465 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 2021	Total 2020	Total 2019
Catégorie A	49	38	87	85	79
Catégorie B	42	21	63	58	51
Catégorie C	44	11	55	51	46
Total	135	70	205	194	176



En 2021, 205 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 40% des personnels BIATSS (+2 points par rapport à 2020). Proportionnellement, les agents de catégorie A (44%) et B (44%) sont les plus nombreux à détenir un CET. Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre est titulaire (73%).

ALIMENTATION DU CET (EN NOMBRE D'AGENTS)

	H	F	Total 2021	Total 2020	Total 2019
Catégorie A	26	34	60	60	49
Catégorie B	13	29	42	40	34
Catégorie C	7	27	34	29	23
Total	46	90	136	129	106

En 2021, 66% des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 1 019 jours, ce qui représente une moyenne de 7,5 jours par agent.

DROIT D'OPTION (EN NOMBRE DE JOURS)

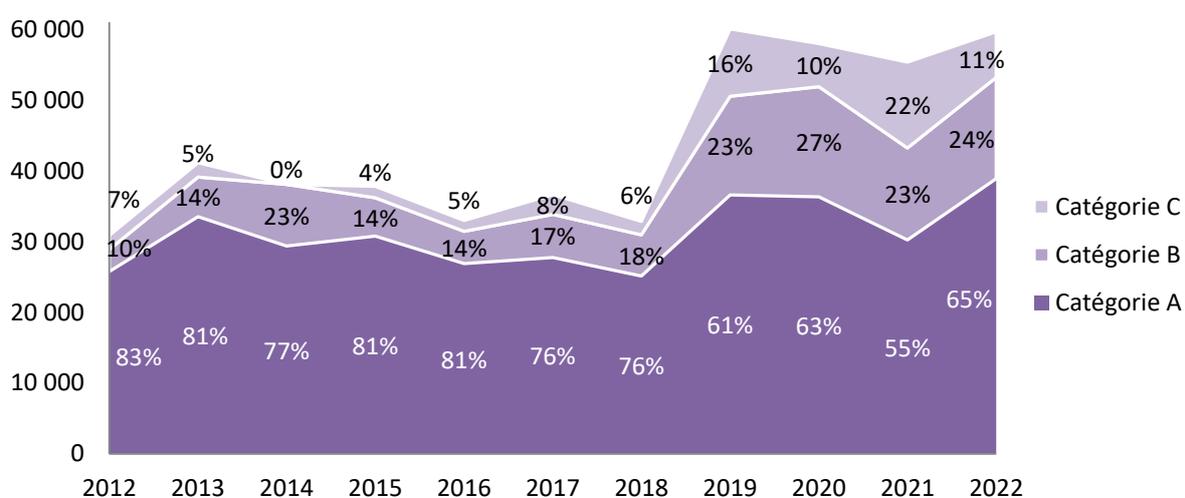
Nombre de jours	H	F	2021	2020	2019
Inférieur à 15 jours	790	1 558	2 348	2 210	1 514
Maintien dans le CET ou congés	790	1 558	2 348	2 210	1 514
Option au-delà de 15 jours	586	879	1 465	1 280	1 259
Maintien dans le CET ou congés	299	591	890	784	702
Indemnisation	258	275	533	465	523
RAFP	29	13	42	31	34
Total CET	1 376	2 437	3 813	3 490	2 773

En 2021, les CET représentent 3 813 jours, détenus à 50% par des agents de catégorie A, 28% 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 2 348 jours en 2021, soit 62% du CET total, ce qui représente une diminution de 1 point par rapport à 2020. Compte tenu de la situation sanitaire en 2020 et 2021, 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 1 465 jours en 2021, 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 59 640 euros, versés en 2022), 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 3% pour un montant brut de 2 457 euros versé en 2022).

HISTORIQUE DES INDEMNISATIONS DE JOURS DE CET PAR CATEGORIE STATUTAIRE


Le nombre de jours indemnisés connaît une augmentation de 3 jours (533 jours en 2022 contre 530 en 2021). Cet effet, entraîne une augmentation de l'indemnité versée en N+1 passant de 55 350 € à 59 640 €. La catégorie C est la seule qui diminue par rapport à 2021.

5. Congés des personnels

12 167 jours de congés maladie ou maternité en 2021

28% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité en 2021

En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 26,78 jours dans l'année

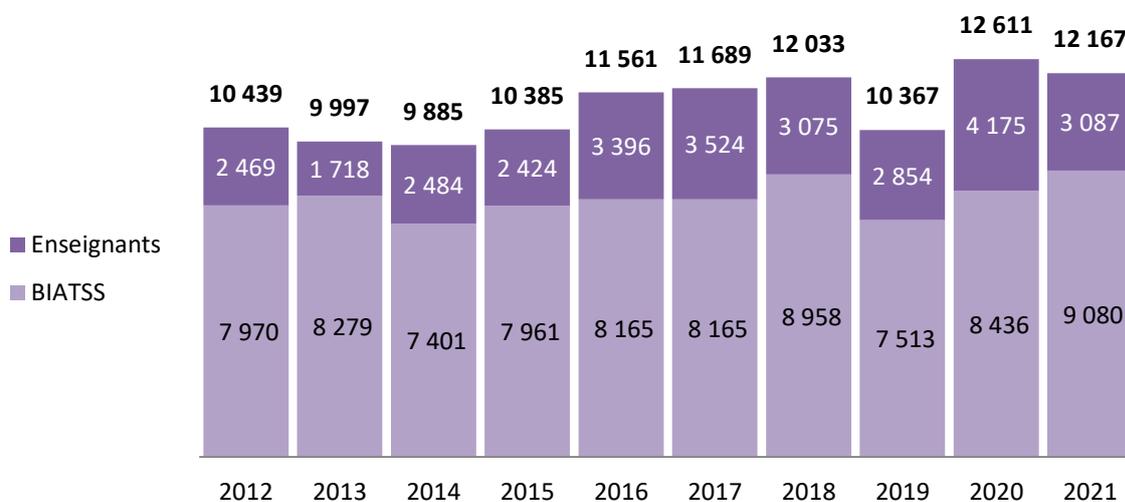
12 agents sont en congé de longue maladie, de grave maladie de longue durée

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

Certains personnels peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils sont concernés par au moins deux types de congés. Si un agent a plusieurs fois le même type de congé, il n'est compté qu'une seule fois. En 2021, 28% 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 109 817,45 € en 2021.

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



Taux d'absentéisme : 2,76% 2,70% 2,71% 2,88% 3,16% 3,15% 3,20% 2,72% 3,20% 3,06%

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 2021, le taux d'absentéisme est de 3,06% de l'année, soit une moyenne de 11,17 jours d'absence par agent (concerné par un arrêt ou non).

CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	2021		2020		2019	
	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)
Enseignant titulaire	49	2 102	61	2 587	70	2 555
Accident de service	1	362	2	428	4	47
Accident de trajet					2	12
Congé de Longue Durée (CLD)	1	361	2	564	2	265
Congé Longue Maladie (CLM)	2	382	1	180	2	457
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	39	693	46	1 064	49	1 199
Congé maternité et pathologique	4	290	4	296	6	549
Congé paternité	1	11	5	53	2	22
Garde d'enfant	1	3	1	2	3	4
Enseignant contractuel	20	985	20	1 588	18	299
Congé maladie	14	487	13	920	16	188
Congé paternité	1	11				
Garde d'enfant					1	1
Accident du travail	1	79				
Congé maternité	4	408	7	668	1	110
Total	69	3 087	81	4 175	88	2 854

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 2021-2022, comme les années précédentes, l'enveloppe est de 5 semestres.

Au titre de l'année universitaire 2020-2021, 6 CRCT ont été accordés dont 1 par le CNU. Au titre de l'année 2021-2022, 3 CRCT ont été accordés dont 1 par le CNU.

- **Délégation**

En 2021, 8 enseignants-chercheurs sont en délégation. 4 maîtres de conférences sont en délégation CNRS pour une durée de 1 an et un maître de conférence pour une durée de 6 mois. 3 enseignants-chercheurs, dont 2 professeurs des universités et 1 maître de conférence 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 depuis 2020 est applicable à l'ensemble des enseignants. Aucun CPP a été attribué à un enseignant en 2021.

CONGES DES PERSONNELS BIATSS

	2021		2020		2019	
	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Nombre d'agents	Durée (en jours)
BIATSS titulaire	123	5 492	123	5 355	156	4 545
Accident de service	3	227	3	139	1	41
Accident de trajet	1	361	1	361	2	98
Congé Formation Professionnelle			1	180	1	113
Congé Longue Durée (CLD)	2	500	3	744	2	436
Congé Longue Maladie (CLM)	5	1 293	3	289	4	784
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	82	2 220	77	2 494	101	1 924
Congé maternité et pathologique	7	458	10	728	8	872
Congé paternité	4	61	1	11	1	11
Garde d'enfant	18	42	22	46	34	90
Maladie professionnelle	1	330	2	363	2	176
BIATSS contractuel	108	3 588	92	3 081	121	2 968
Accident de trajet	3	31			1	3
Accident du travail	3	73			3	310
Congé grave maladie (CGM)	2	481	3	992	4	811
Congé maladie	73	2 171	67	1 651	81	1 406
Congé maternité	8	619	4	331	4	305
Congé de paternité	3	47	1	11	4	44
Garde d'enfant	14	43	16	44	23	83
Maladie professionnelle	2	123	1	52	1	6
Total	231	9 080	215	8 436	277	7 513

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 2,9 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2020, le nombre de jours de congé des enseignants est en diminution de 35%. A contrario, le nombre de jours de congé des BIATSS est en augmentation de 8%.

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre d'agents	270	245	233	247	203	208
Durée des congés maladie (en jours)	5 639	5 224	4 303	4 717	6 129	5 571
Durée moyenne (en jours)	21	21	18	19	30	27

Après une augmentation en 2020, le nombre de jours de congés de maladie a diminué de 9% en 2021 par rapport à 2020. En 2021, 19% de la population a été en congé au moins 1 fois.

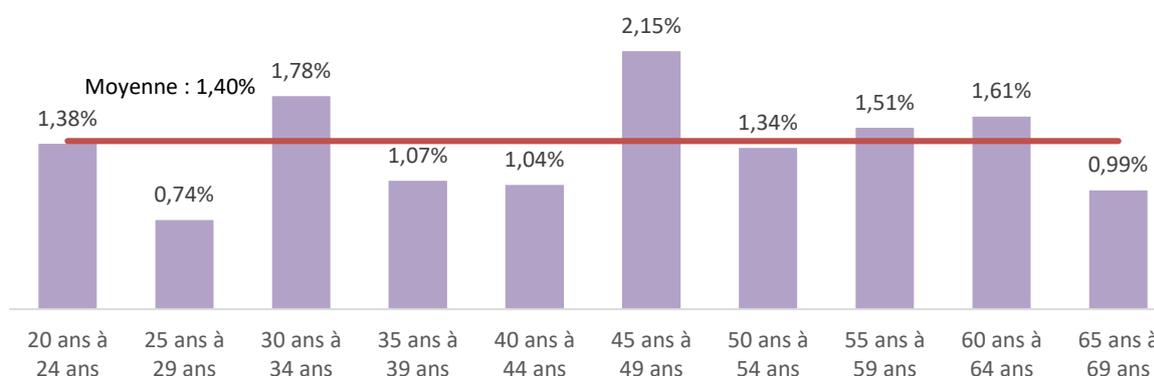
Sur 5 571 jours de congés de maladie, 220 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (185 pour les BIATSS et 35 pour les enseignants). 152 agents dont 121 BIATSS et 31 enseignants sont concernés pour un montant de 14 751 euros. A noter qu'en 2021, le jour de carence n'est pas mis en place pour les congés liés au COVID.

DUREE DES CONGES MALADIE PAR TRANCHE (EN JOURS)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1 jour	53	95	22	32	18	12
2 à 3 jours	484	474	315	271	147	259
Inférieur à 1 semaine	1 578	774	586	777	470	438
Entre 1 et 2 semaines	759	1 516	1 001	1 386	1 514	1 409
Supérieur à 2 semaines	1 191	1 199	1 378	1 085	1 401	1 610
Supérieur à 1 mois	1 484	1 166	1 001	1 166	2 397	1 700
Supérieur à 3 mois	90	0	0	0	182	143
Total	5 639	5 224	4 303	4 717	6 129	5 571

Par rapport à 2020, le nombre d'arrêt maladie a diminué de 9%, soit 558 jours. Seuls les arrêts maladie de 2 à 3 jours et supérieurs à 2 semaines sont en augmentation.

TAUX D'ABSENTEISME PAR TRANCHE D'AGE



Les agents entre 45 et 49 ans connaissent le taux d'absentéisme au titre des congés maladie le plus élevé (2,15%). La moitié des jours de congés maladie concerne des agents entre 45 et 59 ans (2 801 jours, soit 50



Rémunération des personnels

1. Rémunération globale

Les charges de personnel s'élèvent à 76 007 997 €, soit 62% du compte financier 2021

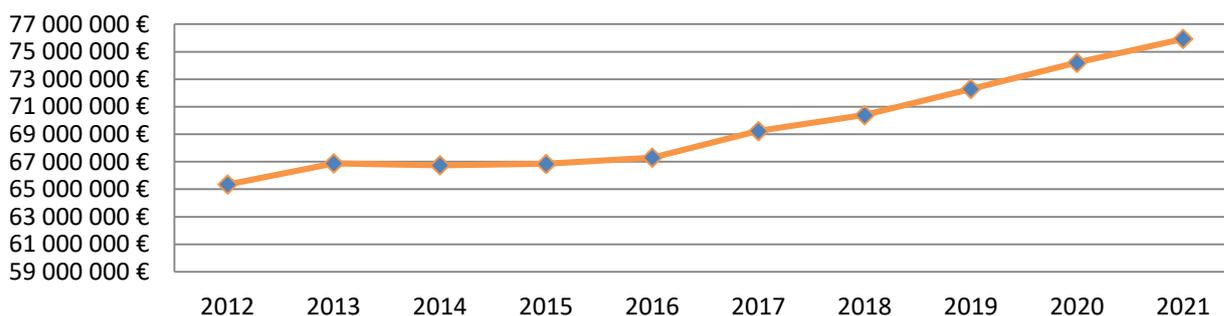
a. Historique des rémunérations

Les charges de personnel du compte financier 2021 s'élèvent à 76 007 997 € en tenant compte des régularisations hors paye. Ce montant représente 62% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnel de la « chaîne paie » étudiées ici correspondent à 75 938 843 €.

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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2020-21	Variation 2012-21
Masse salariale	65,35	66,88	66,75	66,85	67,30	69,24	70,40	72,29	74,21	75,94	2,3%	17,2%
Rémunérations brutes*	39,76	39,68	39,54	39,50	39,72	40,86	41,87	42,98	44,09	45,41	3,0%	14,7%
Charges patronales	25,59	27,20	27,21	27,35	27,58	28,37	28,53	29,31	30,12	30,53	1,4%	21,3%

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



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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Variation N/N-1 (en millions)	1,78	1,53	-0,14	0,10	0,47	1,94	1,16	1,89	1,92	1,73
Variation en %		2,3%	-0,2%	0,2%	0,7%	2,9%	1,7%	2,7%	2,7%	2,3%

La variation de la masse salariale entre 2020 et 2021 s'élève à 1,73 M€ s'expliquant par une augmentation de 0,85 M€ sur plafond « Etat » (qui correspond aux titulaires et aux contractuels sur mission permanente) et de 0,62 M€ sur plafond « Université » (financé par des ressources propres) et une augmentation de 0,26 M€ des dépenses hors plafond.

Le facteur vieillesse et technicité pèse pour 70% (1,2 M€) dans l'augmentation totale des dépenses en masse salariale. Ce facteur est en évolution par rapport à 2020 (+ 244 K€), notamment en raison d'un effet de bord du PPCR avec une accélération des carrières et le facteur vieillesse découlant de ces évolutions. L'augmentation provient également des modifications de la structure des emplois des campagnes d'emplois 2019 et 2020. Ce facteur vieillesse est toutefois compensé en partie par l'effet Noria et l'effet structure (repyramidage ; dé pyramidage) des campagnes 2020 et 2021 présentés ci-dessous. Le GVT solde s'élève donc à 412 K€.

L'université poursuit en 2021 la mise en œuvre du projet stratégique 2018-2022. Dès lors, l'établissement a répondu favorablement aux besoins les plus impérieux exprimés par les composantes, laboratoires et services. Ainsi, en raison des contraintes financières, bien que l'objectif principal de la campagne d'emplois consiste à stabiliser les effectifs au sein des composantes, certaines d'entre elles, dont le taux d'encadrement était le plus critique, ont pu bénéficier de créations de postes. Dans le cadre de la campagne d'emplois 2021, 8 nouveaux postes ont été créés, dont 3 postes trouvant leur source dans la loi ORE comprenant 2 postes d'enseignants et 1 poste BIATSS en STAPS.

Les campagnes d'emplois engendrent une économie de - 692K€ pour 2021 grâce à l'effet Noria, aux changements de structure, à l'effet schéma, ainsi que des aléas de gestion tels que des démissions ou mutations imprévues. En 2021, l'établissement a aussi accordé des contrats en surnombre et de renfort ponctuel dans les services pour 237K€.

En 2020, la crise sanitaire a eu un réel impact sur les heures d'enseignement, notamment à travers l'impossibilité de dispenser les heures de TP à distance ou encore le constat que les heures de vacances n'ont pu être pleinement effectuées lors du confinement. Alors qu'en 2021 les heures d'enseignements réalisées ont retrouvé leur niveau d'avant crise. Par conséquent, l'enveloppe des vacances des 8 UFR, heures complémentaires et PRP/PCA a augmenté de 131K€ par rapport à 2020.

Les autres effets de la politique de l'UHA, comme la revalorisation des grilles des contractuels BIATSS, la prolongation des contrats de recherche dans le cadre de la crise sanitaire sur fonds propres, les indemnités de rupture conventionnelle et les allocations d'aide au retour à l'emploi s'élèvent à 170 K€.

Les mesures nationales financées par l'Etat comportent tout d'abord les crédits liés à la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) : l'augmentation de la PRES (+ 236K€) payée en 2021 et la revalorisation des doctorants contractuels pour les nouveaux contrats (+ 5K€). Ces deux mesures ont été mises en œuvre et augmentent la masse salariale en 2021. A noter que le retard important pris quant à la publication des décrets, a eu pour effet qu'une partie des dépenses LPR prévues en 2021 (341k€) ont été reportées en 2022. Les autres mesures nationales financées s'élèvent à 82K€.

Les dépenses financées sur ressources propres représentent quant à elles une augmentation de 569K€, dont 377K€ pour le recrutement des contractuels sur ressources propres. Le solde concerne les vacances financées au SERFA par exemple. D'autres facteurs, comme les indemnités de précarité, l'augmentation du SMIC, l'annulation de l'augmentation exceptionnelle des congés de longue durée en 2020, et les rappels de traitements s'élève à -156K€.

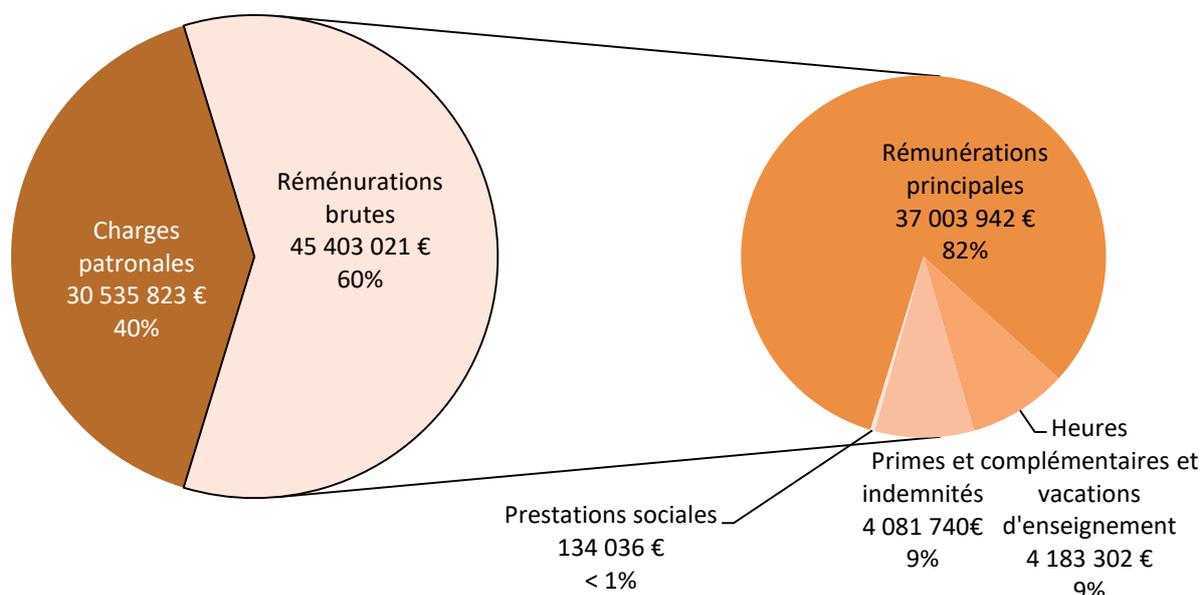
PROGRAMMES BUDGETAIRES

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 :

	2021	2020	2019
Formation supérieure et recherche universitaire	74 937 253 €	73 285 218 €	71 397 100 €
Vie étudiante	1 001 590 €	923 530 €	891 501 €

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

Source : OREMS-RCE



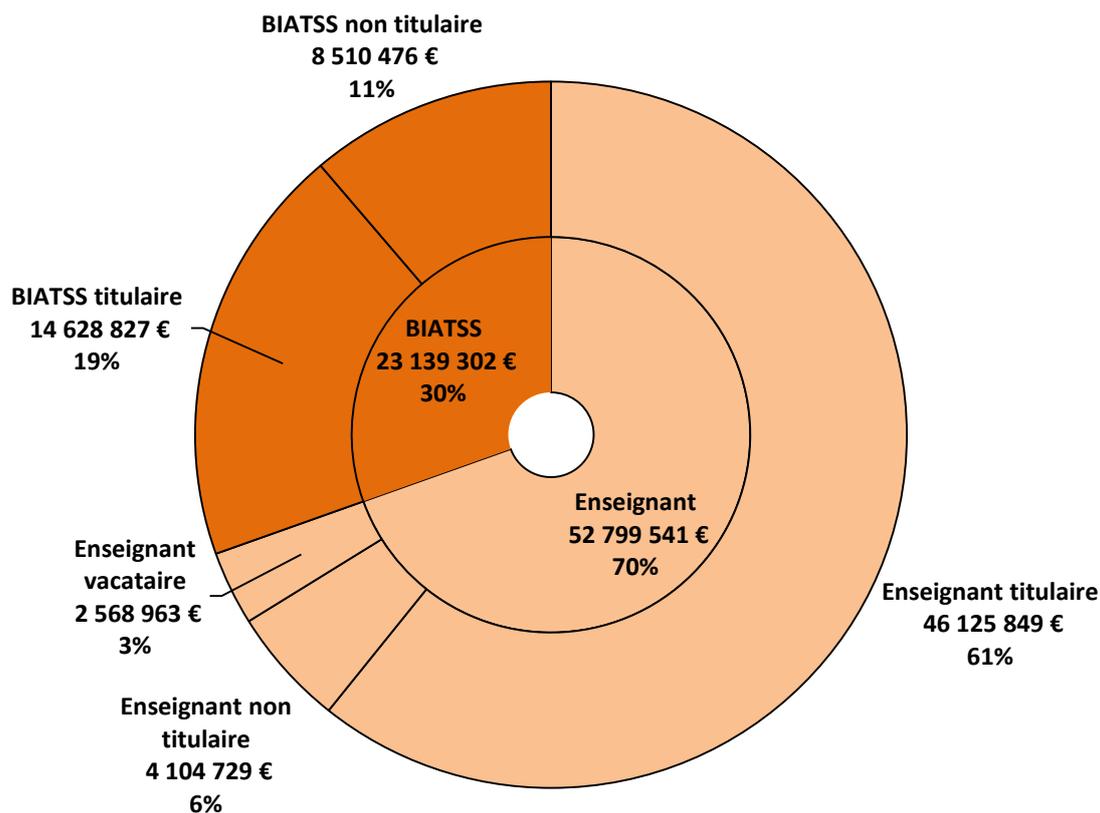
Les **rémunérations brutes** représentent 60% des dépenses de personnel :

- **La rémunération principale** (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 40% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat.

Le Compte d'Affectation Spécial de Pension Civile et Accident de Travail et Invalidité (CAS PC et ATI) des titulaires constitue la cotisation principale. Il s'élève à 21 100 371 € en 2021 et représente 69% du total des charges patronales. Les autres cotisations patronales sont l'assurance maladie, les allocations familiales, les cotisations vieillesse, le versement transport, l'assurance chômage, la retraite complémentaire des agents contractuels (IRCANTEC), la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), la contribution au fond national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie et les cotisations accident du travail (1%). En moyenne, pour 1 euro de rémunération brute, l'UHA verse 41 centimes d'euro de cotisation pour un agent contractuel et 91 centimes d'euro pour un agent titulaire.

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



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

2. Hiérarchie des rémunérations

La rémunération nette moyenne est de 2 475 euros

La rémunération nette médiane est de 2 097 euros

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

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

Cette année, la rémunération nette est prise en compte, contrairement aux années précédentes où il s'agissait de la rémunération brute.

Compte tenu de ce changement, la comparaison avec les années précédentes ne peut pas être effectuée, dans la partie « 2. Hiérarchie des rémunération ».

a. Rémunération nette moyenne et médiane

REMUNERATION MOYENNE ET MEDIANE NETTE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

	Rémunération moyenne			Rémunération médiane
	Homme	Femme	Moyenne	
Enseignant	3 174	2 771	3 006	3 106
Titulaire	3 626	3 310	3 503	3 471
Contractuel	1 680	1 594	1 638	1 557
BIATSS	2 006	1 821	1 880	1 684
Titulaire	2 280	2 027	2 112	1 971
Catégorie A	2 675	2 674	2 674	2 496
Catégorie B	1 934	1 947	1 943	1 932
Catégorie C	1 599	1 624	1 619	1 600
Contractuel	1 714	1 633	1 658	1 527
Catégorie A	1 958	1 865	1 896	1 724
Catégorie B	1 502	1 503	1 502	1 480
Catégorie C	1 442	1 442	1 442	1 411
Total	2 793	2 206	2 475	2 097

La rémunération nette moyenne est de 2 475 euros alors que le salaire médian est de 2 097 euros, soit une différence de 378 euros. Les hommes perçoivent une rémunération nette moyenne supérieure de 27% à celle des femmes. Les rémunérations des enseignants sont en moyenne 1,6 fois supérieures à celles des BIATSS.

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

Concernant les BIATSS, la rémunération moyenne des titulaires est plus élevée de 27% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne des agents de catégorie A est de 38% supérieure à celles des agents de catégorie B qui est elle-même 20% supérieure à celles des agents de la catégorie C. Pour les contractuels, ce rapport est de 26% entre les agents de la catégorie A et les agents de la catégorie B et de 4% entre les agents de la catégorie B et les agents de la catégorie C.

b. Rémunération nette par décile

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

REPARTITION DE LA POPULATION PAR DECILE

(Indicateur selon l'arrêté du 22 décembre 2017)

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile
Enseignant	1 489	1 726	2 416	2 908	3 110	3 412	3 633	3 971	4 296	5 939	3,99
Homme	1 545	1 985	2 858	3 054	3 359	3 559	3 767	4 105	4 405	5 939	3,84
Femme	1 454	1 650	1 882	2 579	2 886	3 126	3 393	3 664	4 093	5 039	3,47
Titulaire	2 618	2 929	3 084	3 313	3 472	3 638	3 842	4 115	4 434	5 939	2,27
Homme	2 869	3 026	3 254	3 453	3 595	3 752	3 992	4 217	4 531	5 939	2,07
Femme	2 439	2 735	2 919	3 097	3 257	3 418	3 659	3 867	4 325	5 039	2,07
Contractuel	1 382	1 412	1 452	1 501	1 559	1 618	1 688	1 772	2 015	3 822	2,76
Homme	1 388	1 418	1 454	1 543	1 573	1 618	1 726	1 928	2 231	3 822	2,75
Femme	1 368	1 396	1 449	1 489	1 543	1 635	1 681	1 730	1 863	3 105	2,27
BIATSS	1 409	1 471	1 535	1 608	1 684	1 808	1 979	2 237	2 572	4 850	3,44
Homme	1 449	1 483	1 595	1 675	1 817	1 985	2 208	2 386	2 854	4 132	2,85
Femme	1 397	1 462	1 526	1 589	1 660	1 743	1 865	2 104	2 496	4 850	3,47
Titulaire	1 552	1 617	1 728	1 814	1 979	2 104	2 295	2 490	2 884	4 850	3,12
Homme	1 581	1 735	1 932	2 059	2 205	2 346	2 421	2 766	3 241	4 132	2,61
Femme	1 541	1 606	1 684	1 747	1 842	1 995	2 166	2 356	2 655	4 850	3,15
Contractuel	1 382	1 422	1 456	1 490	1 533	1 607	1 672	1 805	2 001	3 781	2,74
Homme	1 391	1 451	1 469	1 496	1 599	1 665	1 728	1 865	2 222	3 720	2,67
Femme	1 378	1 409	1 453	1 490	1 525	1 590	1 649	1 768	1 989	3 781	2,74
Total	1 443	1 533	1 533	1 798	2 101	2 596	3 058	3 504	4 015	5 939	4,11
Homme	1 465	1 618	1 870	2 319	2 864	3 190	3 514	3 795	4 249	5 939	4,05
Femme	1 411	1 493	1 583	1 674	1 798	2 039	2 521	3 039	3 612	5 039	3,57

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 4,11 fois plus élevé que le montant du premier décile. Les ratios entre le premier et le dernier décile des enseignants et des BIATSS sont proches (respectivement 3,99 et 3,44). Le ratio des titulaires BIATSS (3,12) est 1,4 fois plus élevé que celui des enseignants titulaires (2,27).

3. Primes, indemnités et compléments de rémunération

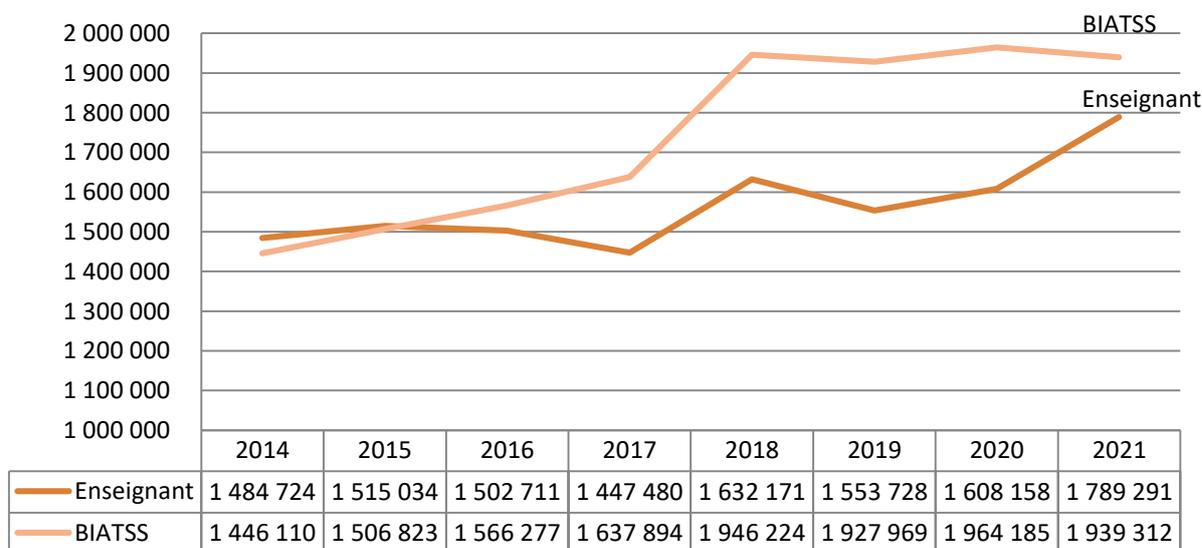
En moyenne, les primes et indemnités représentent
9,1% des rémunérations

50 698 heures complémentaires
39 708 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2021 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 vacances administratives, les indemnités d'actions de formation, l'indemnité de rupture conventionnelle et l'indemnité dégressive et exceptionnelle.



Le montant brut des primes s'élève à 1,7 million d'euros pour les enseignants et à 1,9 million d'euros pour les BIATSS.

a. Part des primes dans la rémunération globale

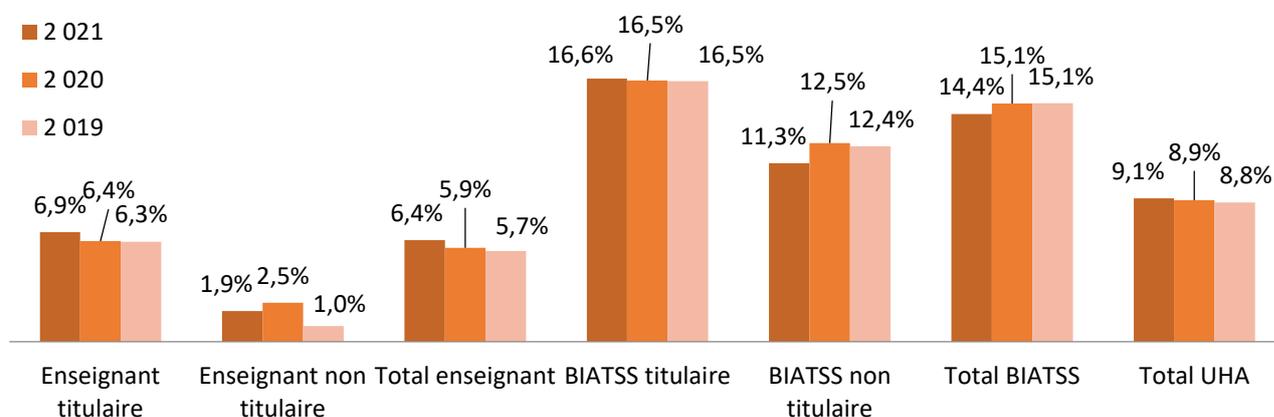
Un même agent peut percevoir plusieurs primes ou indemnités, selon son statut. Dans ce cas, l'agent est compté parmi les agents bénéficiaires pour chaque prime perçue.

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	2020	2019
Enseignant	6,6%	6,1%	6,4%	5,9%	5,7%
Titulaire	6,9%	6,9%	6,9%	6,4%	6,3%
Contractuel	2,7%	1,1%	1,9%	2,5%	1,0%
BIATSS	14,4%	14,4%	14,4%	15,1%	15,1%
Titulaire	17,1%	16,4%	16,6%	16,5%	16,5%
Catégorie A	18,5%	18,7%	18,6%	18,1%	18,2%
Catégorie B	15,7%	16,4%	16,2%	16,8%	16,5%
Catégorie C	12,6%	13,3%	13,2%	13,0%	13,1%
Contractuel	10,0%	11,9%	11,3%	12,5%	12,4%
Catégorie A	8,4%	12,0%	10,7%	12,2%	12,5%
Catégorie B	13,6%	14,5%	14,2%	15,4%	14,1%
Catégorie C	9,5%	10,0%	9,9%	10,6%	10,8%
Total	8,3%	9,9%	9,1%	8,9%	8,8%



Les primes et indemnités représentent 9,1% des rémunérations brutes. La part des primes des BIATSS est 2,3 fois plus importante que celle des enseignants.

La part des primes dans la rémunération brute totale est quasi identique par rapport à 2020 pour les titulaires BIATSS. Les titulaires BIATSS de catégorie A et B connaissent les taux les plus élevés (respectivement 18,6% et 16,2%).

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. Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), la prime de recherche et la prime d'enseignement supérieur, ont été réévaluées. En 2021, le montant annuel des PR est de 1 840 euros, le montant annuel des MCF est de 2 350 euros, les enseignants du second degré de 1 546 euros, et 1 259,97 euros pour les ATER.

- 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.

MONTANTS VERSES DES PRIMES ENSEIGNANTS

	2021	2020	2019
Enseignant titulaire	1 714 061 €	1 545 859 €	1 497 898 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	782 304 €	550 262 €	533 309 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	210 830 €	228 456 €	218 402 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	390 429 €	392 171 €	372 414 €
Prime de charges administratives (PCA)	246 913 €	264 833 €	278 456 €
Prime d'administration (PA)	60 385 €	62 822 €	65 074 €
Indemnités membres du CNU	23 076 €	22 123 €	8 434 €
Indemnité de formation continue	- €	21 784 €	21 700 €
Indemnité responsabilité régisseur	110 €	110 €	110 €
Prime exceptionnelle COVID	- €	3 300 €	- €
Indemnité de jury concours	15 €	- €	- €
Enseignant contractuel	20 905 €	27 995 €	24 798 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	20 905 €	25 983 €	19 029 €
Indemnité de formation continue	- €	2 012 €	5 769 €
Total	1 734 966 €	1 573 853 €	1 522 696 €

c. Prime du personnel BIATSS

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

Le Régime Indemnitare 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 Indemnitare 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 2020 versés en 2021 au titre du compte épargne-temps ou pris en compte pour la RAFP.

MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS

	2021	2020	2019
BIATSS titulaire	1 366 530 €	1 432 267 €	1 432 267 €
IFSE	1 268 973 €	1 349 113 €	1 372 865 €
Complément indemnitare annuel (CIA)	4 611 €	4 643 €	5 024 €
Indemnité de fonction	4 160 €	5 380 €	5 380 €
Indemnité congés non pris	49 662 €	50 166 €	53 451 €
Vacation accessoire et action de formation	2 774 €	2 505 €	3 450 €
Rémunération tutorat apprenti	1 200 €	- €	1 200 €
Prime exceptionnelle COVID	- €	20 460 €	- €
Indemnité de jury concours	696 €	- €	- €
Indemnité rupture conventionnelle	34 454 €	- €	- €
BIATSS contractuel	610 193 €	561 637 €	483 663 €
Prime mensuelle des contractuels	595 706 €	530 225 €	472 786 €
Complément indemnitare annuel (CIA)	807 €	244 €	134 €
Indemnité congés non pris	7 365 €	9 660 €	8 145 €
Indemnité responsabilité régisseur	770 €	680 €	660 €
Vacation accessoire et action de formation	545 €	290 €	1 339 €
Rémunération tutorat apprenti	- €	- €	600 €
Indemnité rupture conventionnelle	5 000 €	10 309 €	- €
Prime exceptionnelle COVID	- €	10 230 €	- €
Total	1 976 723 €	1 993 905 €	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 ne concerne que des BIATSS titulaires ou stagiaires. Elle prend la forme d'un nombre de points d'indice défini selon la fonction y ouvrant droit et venant s'ajouter à l'INM lié au corps et au grade de l'agent.

- Indemnité différentielle du SMIC

Une indemnité différentielle est versée aux agents titulaires et contractuels lorsque leur rémunération mensuelle n'atteint pas le salaire minimum de croissance (SMIC) équivalent à 1 589,47 € en 2021.

- Abattement indemnitaire

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

- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents par rapport à l'inflation constatée sur 4 ans. Le taux 2021 entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020 est de 3,78%.

- 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.

- Indemnité dégressive

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

- Indemnité précarité

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

	2021	2020	2019
Enseignant	74 546 €	62 222 €	52 141 €
Indemnité différentielle du SMIC	16 273 €	13 235 €	8 801 €
Abattement indemnitaire	- 170 651 €	- 168 615 €	- 165 145 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	18 635 €	11 075 €	11 374 €
Contribution sociale généralisée	209 579 €	206 330 €	196 288 €
Indemnité dégressive	142 €	197 €	823 €
Indemnité précarité	568 €	- €	- €
BIATSS	92 062 €	128 290 €	118 006 €
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	39 637 €	43 173 €	42 226 €
Indemnité différentielle du SMIC	7 605 €	37 247 €	36 165 €
Abattement indemnitaire	- 71 052 €	- 75 533 €	- 76 788 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	2 530 €	12 967 €	6 062 €
Contribution sociale généralisée	105 695 €	110 436 €	110 238 €
Indemnité dégressive	- €	- €	103 €
Indemnité précarité	7 647 €	- €	- €



Formation des personnels

1. Formation continue des personnels

En 2021, 1 245 stagiaires ont suivi une formation

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

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

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

Offre de formation

Le plan de formation 2021 est composé de 99 actions de formation réparties en 222 sessions.

En 2021, le plan de formation de l'UHA s'articule autour de 4 axes stratégiques.

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

	JOURS					STAGIAIRES				
	2021			2020	2019	2021			2020	2019
	H	F	Total			H	F	Total		
Plan de formation UHA	274	463	737	348	895	261	555	816	416	898
Pôle APPUI du Learning Center	57	101	158	117	93	148	263	411	386	236
Formation des nouveaux MCF	30	24	54	63	74	69	57	126	147	174
Pédagogie numérique	12	38	50	45	16	45	131	176	217	52
Pédagogie universitaire	15	39	54	9	3	34	75	109	22	19
Catalogue commun du contrat de site alsacien	15	28	43	2	49	5	13	18	2	21
Agents UHA à une formation d'un établissement partenaire	15	28	43	2	49	5	13	18	2	21
Total général	346	592	938	467	1 037	414	831	1245	804	1 155

2. Domaines de formation

Les dépenses en formation s'élèvent à 108 735 euros pour 1 195 jours de formation

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

	JOURS					STAGIAIRES				
	2021			2020	2019	2021			2020	2019
	H	F	Total			H	F	Total		
Accueil des publics	0	0	0	6	0	0	0	0	28	0
Achats publics	7	14	21	0	0	10	15	25	0	0
Applications de gestion	4	62	66	60	132	13	82	95	55	179
Bibliothéconomie	5	36	41	2	0	9	60	69	3	0
Bureautique	40	96	136	41	126	49	133	182	100	83
Communication	33	38	71	10	20	18	20	38	17	53
Développement durable	10	13	23	3	12	8	9	17	1	6
Développement personnel	3	12	15	0	0	1	4	5	0	0
Environnement professionnel	57	136	193	198	189	125	215	340	306	290
Expression écrite ou orale	8	14	22	0	30	4	7	11	0	16
Formation de formateurs	5	17	22	2	0	2	11	13	1	0
Gestion de l'étudiant	4	17	21	0	16	3	20	23	0	43
Gestion des ressources humaines	13	51	64	29	30	20	88	108	15	15
Gestion du patrimoine	4	0	4	0	0	2	0	2	0	0
Gestion du personnel	2	22	24	17	26	2	23	25	14	16
Gestion et comptabilité	0	12	12	0	18	0	18	18	0	43
Hygiène et sécurité	135	111	246	143	301	101	88	189	166	272
Langages et bases de données	15	8	23	0	0	5	3	8	0	0
Langues étrangères	6	17	23	13	71	2	6	8	17	31
Maintenance des équipements et installations	14	5	19	0	0	13	5	18	0	0
Management	21	62	83	33	69	22	50	72	32	35
Préparation aux concours	2	4	6	0	9	2	4	6	0	9
Systèmes et réseaux	0	0	0	34	0	0	0	0	14	0
Technologies d'information et de communication	17	43	60	43	25	56	141	197	190	74
Total général	405	790	1195	634	1073	467	1002	1469	959	1 165

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

DEPENSES PAR DOMAINE DE FORMATION

	2021	2020	2019
Achats publics	3 800 €	- €	- €
Applications de gestion	4 241 €	4 212 €	5 751 €
Bibliothéconomie	904 €	- €	- €
Bureautique	14 760 €	2 900 €	9 601 €
Communication	7 310 €	- €	651 €
Développement durable	1 400 €	2 280 €	2 256 €
Développement personnel	977 €	- €	- €
Environnement professionnel	4 650 €	13 170 €	8 879 €
Expression écrite ou orale	2 046 €	- €	2 279 €
Gestion de l'étudiant	2 975 €	- €	- €
Gestion des ressources humaines	13 068 €	4 700 €	4 944 €
Gestion du patrimoine	624 €	- €	- €
Gestion du personnel ⁴	4 198 €	3 071 €	2 380 €
Gestion et comptabilité	2 184 €	- €	533 €
Hygiène et sécurité	21 414 €	8 155 €	18 549 €
Langages et bases de données	1 510 €	- €	- €
Langues étrangères	1 087 €	655 €	3 063 €
Maintenance des équipements et installations	8 774 €	- €	- €
Management	11 440 €	7 641 €	12 274 €
Préparation aux concours	1 147 €	- €	982 €
Système et réseaux	- €	15 104 €	- €
Technologies d'information et de communication	- €	2 040 €	- €
Total général	108 735 €	63 928 €	72 142 €

Le montant des dépenses de formation a augmenté de 51% par rapport à 2019, ce qui s'explique par la situation sanitaire en 2019 et 2020 qui a fortement impacté le nombre de formations. Durant cette période, certaines formations ont dû être annulées ou déprogrammées.

L'hygiène et la sécurité, la bureautique et la gestion des ressources humaines représentent 45% du montant total des dépenses.

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

3. Effectif formé

En 2021, 552 agents ont suivi au moins une formation, soit 51% de l'effectif

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

NOMBRE D'AGENTS FORMES AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Formation professionnelle continue (T1⁵, T2⁶, ou T3⁷)	200	352	552	478	469
Enseignants	99	105	204	203	158
Titulaires	93	976	190	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	6	8	14		
BIATSS	101	247	348	275	311
Titulaires	56	132	188	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	45	115	160		
Total	200	352	552	478	469

En 2021, 550 agents ont été formés dont 347 BIATSS et 203 enseignants soit 51% de l'effectif. Les femmes sont 1,76 fois plus nombreuses que les hommes.

NOMBRE D'AGENTS FORMES PAR TRANCHE D'AGE

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
20 – 29 ans	22	42	64	58	39
30 – 39 ans	53	86	139	125	116
40 – 49 ans	56	86	142	119	143
50 – 59 ans	50	103	153	137	137
60 ans et +	19	35	54	39	34
Total	200	352	552	478	469

En 2021, 63% des agents formés ont plus de 40 ans.

⁵ T1 : Adaptation immédiate au poste de travail ou évolution de l'outil de travail

⁶ T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi

⁷ T3 : Développement ou acquisition de nouvelles compétences

4. Journées de formation

1379 journées de formation organisées

1 126 journées de formation professionnelle continue
concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Formation professionnelle continue	405	790	1195	634	1073
Enseignants	148	146	294	175	239
Titulaires	141	140	282	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	7	6	13		
BIATSS	257	644	901	459	834
Titulaires	133	371	504	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	125	272	397		
Préparation aux concours	4	6	10	88	3
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	4	6	10	88	3
Titulaires	3	2	5	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	1	4	5		
Réalisation de bilan de compétences	0	5	5	10	3
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	5	5	10	3
Titulaires	0	1	1	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	4	4		
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	0	0	0	5	3
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	0	0	5	3
Titulaires	0	0	0	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	0	0		
Congé de Formation Professionnelle (CFP)	0	170	170	250	104
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	170	170	250	104
Titulaires	0	0	0	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	170	170		
Total général	409	970	1 379	987	1 186

NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE PAR TYPOLOGIE

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
T1 Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail	393	733	1 126	593	962
T2 Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	4	28	32	7	30
T3 Développement ou acquisition de nouvelles compétences	8	29	37	34	81
Total	405	790	1 195	634	1 073

NOMBRE MOYEN DE JOURNEES DE FORMATION

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Enseignants	1,49	1,41	1,45	1,16	1,51
Titulaires	1,54	1,46	1,50	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0,92	0,78	0,84		
BIATSS	2,57	2,61	2,60	0,60	2,68
Titulaires	2,37	2,81	2,68	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	2,83	2,37	2,50		
Total	2,04	2,25	2,17	1,76	2,29

5. Nombre de stagiaire

1 479 stagiaires ont été inscrits à une formation

NOMBRE DE STAGIAIRES EN FORMATION

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

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Formation professionnelle continue	467	1 002	1 469	959	1165
Enseignants	224	255	479	441	372
Titulaires	210	237	447	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	14	18	32		
BIATSS	243	747	990	518	793
Titulaires	125	404	529	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	118	343	461		
Préparation aux concours	3	4	7	21	7
Enseignants	0	0	0	0	0
Titulaires	0	0	0	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	0	0		
BIATSS	3	4	7	21	7
Titulaires	2	2	4	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	1	2	3		
Réalisation de bilan de compétences	0	2	2	3	1
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	2	2	3	1
Titulaires	0	1	1	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	1	1		
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	0	0	0	2	1
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	0	0	2	1
Congé de Formation Professionnelle (CFP)	0	1	1	2	1
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	1	0	2	1
Titulaires	0	0	0	<i>Données non disponibles</i>	
Contractuels	0	1	0		
Total général	470	1 009	1 479	987	1 175

6. Dépenses en formation

Dépenses de formation : 127 098 €

DEPENSES EN FORMATION PAR DISPOSITIF

	2021	2020	2019
Plan de formation	78 212 €	30 497 €	73 043 €
Hors plan de formation	33 690 €	35 605 €	<i>Données non disponibles</i>
Dispositifs individuels de formation	15 196 €	36 078 €	15 739 €
Congé de formation professionnelle (indemnités)	11 666 €	27 265 €	11 559 €
Soutien financier aux formations diplômantes et au VAE	0 €	2 883 €	1 310 €
Compte personnel de formation	750 €	890 €	1 190 €
Bilan de compétences	2 780 €	5 040 €	1 680 €
Total	127 098 €	102 180 €	88 782 €

Les dépenses de formation se ventilent entre le plan de formation (61%), les formations suivies en dehors du plan de formation (27%) et les dispositifs individuels de formation (12%).

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

	2021	2020	2019 ⁸
T2 Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	4 596 €	651 €	1 947 €
T3 Développement ou acquisition de nouvelles compétences	6 071 €	3 723 €	4 337 €
Rémunération des agents durant leur formation	<i>Données non disponibles</i>		
Total	10 667 €	4 374 €	6 284 €

En 2021, le montant des dépenses en formation T2 et T3 est de 10 667€, soit une hausse par rapport à 2019. Ce qui s'explique par l'annulation et le report de nombreuses formations au cours de l'année 2020 en raison de la situation sanitaire.

⁸ En 2019 les formations suivies auprès d'organismes extérieurs (hors plan de formation) ne sont pas comptabilisées

7. Dispositifs individuels de formation

En 2021, 78 agents ont mobilisé le compte personnel de formation

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

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

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Formations suivies dans le cadre de l'offre de formation de l'UHA	8	25	33	23	55
Enseignants	7	3	10	1	9
Titulaires	7	3	10	Données non disponibles	
Contractuels	0	0	0		
BIATSS	1	22	23	22	46
Titulaires	1	17	18	Données non disponibles	
Contractuels	0	5	5		
Formations suivies auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA	0	11	11	13	18
Enseignants	0	11	11	7	8
Titulaires	0	11	11	Données non disponibles	
Contractuels	0	0	0		
BIATSS	0	0	0	6	10
Titulaires	0	0	0	Données non disponibles	
Contractuels	0	0	0		
Temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel	4	30	34	36	86
Enseignants	0	0	0	0	0
Titulaires	0	0	0	Données non disponibles	
Contractuels	0	0	0		
BIATSS	4	30	34	36	86
Titulaires	4	23	27	Données non disponibles	
Contractuels	0	7	7		
Total	12	66	78	72	159



Conditions de travail

1. Transformation de l'organisation du travail

2021 :

L'année 2021 est une année de transition :

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

Rappel des années antérieures

2020 :

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

2019 :

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

2018 :

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

2017 :

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

2016 :

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

2015 :

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

2014 :

- Création d'un pôle de gestion financière des laboratoires au sein de la direction de la Recherche (UB recherche)
- Transfert de la gestion bâtiminaire de l'IRJBD à l'ENSCMu à compter du 1er janvier 2014

-
- Coordination du fonctionnement des écoles doctorales du site alsacien et création d'une antenne à Mulhouse qui permet aux doctorants de bénéficier d'une gestion et de services de proximité

2012 :

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

2011 :

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

2010 :

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

2009 :

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

2008 :

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

2. Médecine de prévention

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

NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	2021	2020	2019
Nombre de personnels convoqués	257	250	340

NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	2021	2020	2019
Visite médicale annuelle	70	96	80
Visite médicale quinquennale	87	52	165
Visite médicale sur demande	49	55	68
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	51	47	21
Total	257	250	334

En 2021, on dénombre 257 visites médicales dont 12 à destination d'agents en situation de handicap. Le taux de réponse aux convocations s'élève à 100%.

SUITE DES VISITES

	2021	2020	2019
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	230	242	269
Examens complémentaires prescrits	8	0	63
Contre-indications médicales au poste de travail	19	8	2
Total	257	250	334

TAUX DE COUVERTURE

L'UHA compte 2 médecins en 2021, soit 1 médecin pour 544 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.

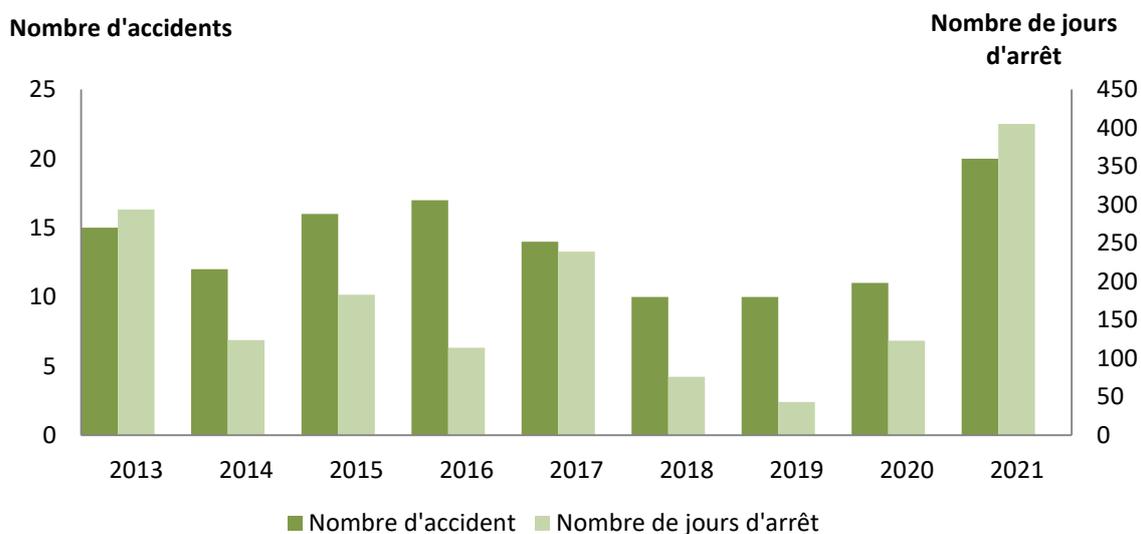
3. Accident du travail

28 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2021

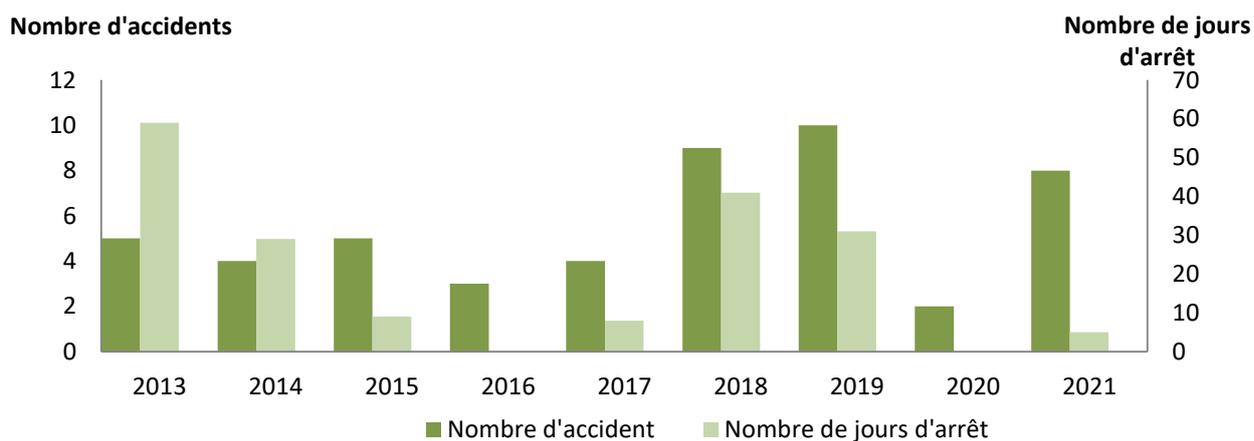
25% des arrêts de travail ont duré moins de 10 jours

Les accidents les plus fréquents sont les accidents de plain-pied

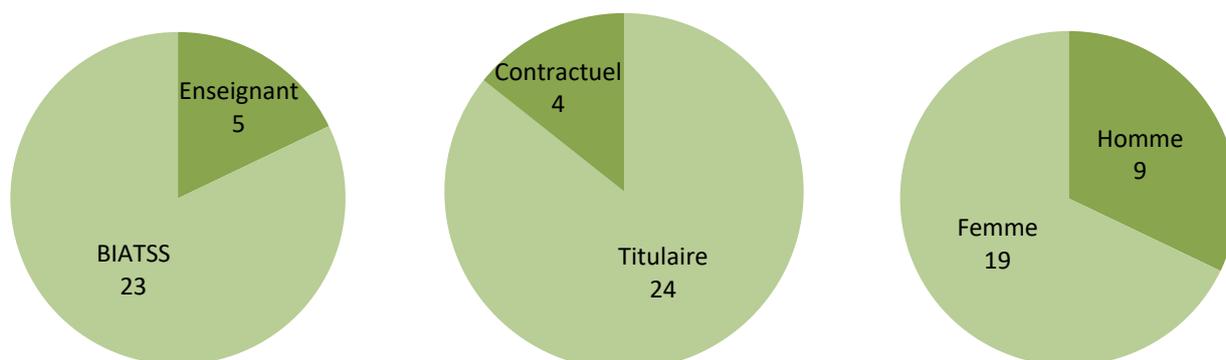
EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL ET NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



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



Le nombre d'accidents du travail et de trajet (28) est en hausse par rapport à l'année précédente (13). Cette différence peut s'expliquer par la reprise du travail en présentiel. Aucun acte de violence subi par le personnel ou des usagers, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2021.

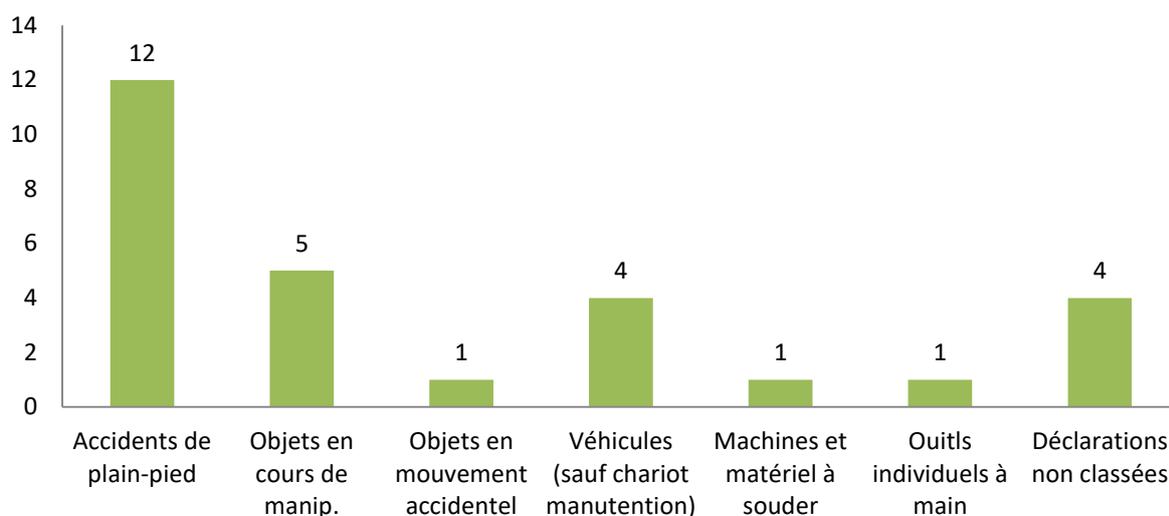
REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET PAR GENRE, PAR TYPE DE POPULATION ET PAR STATUT**REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON LA PRESENCE D'UN ARRÊT**

	Avec arrêt	Sans arrêt	2021	2020	2019
Accident du travail	6	14	20	11	10
Accident de trajet	2	6	8	2	10
Total	8	20	28	13	20

Les accidents du travail ont engendré un arrêt de travail dans 29% des cas. Aucun accident du travail n'a occasionné d'invalidité ou de décès sur la période.

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

	2021	2020	2019
Arrêt inférieur à 10 jours	2	1	5
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	2	1	3
Arrêt supérieur à 30 jours	4	1	0
Total	8	3	8

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
UHA	7,09	5,23	7,28	5,87	4,5	3,81	5,01	4,85	4,80
National	3,40	3,46	3,97	3,64	Non disponible				

En 2021, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 4,80 soit une baisse de 0,05 par rapport à l'année 2020. 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 2021, le taux de gravité à l'UHA est de 0,25 soit en augmentation par rapport à l'année précédente (0,18).

4. Risques psycho-sociaux

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

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

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

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

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

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

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



Relations professionnelles

1. Instances représentatives du personnel

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

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

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

COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

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

COMPOSITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	Titulaires			Suppléants		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
CT	3	7	10	7	3	10
CPE	4	9	13	3	10	13
CCPANT	1	5	6	2	3	5
CHSCT	2	4	6	5	3	8

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

NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Technique (CT) s'est réuni 6 fois.
- Les commissions d'établissement (CPE, CCP ANT, CPE plénière) ne se sont pas réunies.
- Le CHSCT s'est réuni 6 fois.

GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 1 fois.
- Le groupe de travail « Conditions de travail et rémunérations » ne s'est pas réuni.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 4 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 2021-2022
- Campagne d'emplois 2022-2023
- Plan formation 2022
- Constitution d'un CoTech QVT
- Instauration d'un forfait mobilité durable
- Plan d'action égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Mise en place de l'indemnité complémentaire santé et télétravail

Nature des accords négociés pour les enseignants :

- Primes pour charges administratives et responsabilités pédagogiques
- Revalorisation salariale des doctorants contractuels

3. Historique des mesures prises par l'UHA

Année	Population	Mesure
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	Païement 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
2021	BIATSS	Revalorisation des grilles des contractuels BIATSS
	Enseignants	Revalorisation des contrats doctoraux sur fonds propres

4. Moyens humains accordés aux syndicats

161 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2020-2021 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).

41 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2020-2021 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).

1,5 jours d'autorisations spéciales d'absence ont été accordés au titre de l'année universitaire 2020-2021, pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

0,13 ETP au titre de l'année universitaire 2020-2021, 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 2021, l'UHA a constaté 1 jour d'absence, ce qui correspond à 1 jour de prélèvement de salaire, pour faits de grève.



Action sociale, culturelle et sportive

1. Action sociale

a. Action sociale UHA

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

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

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

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

VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATION ET DE DEPENSES

Dispositifs	2021	2020	2019
Culture, loisirs et vacances	604 €	1 148 €	629 €
Cartes Cezam	604 €	1 148 €	629 €
Familles et enfants	23 510 €	15 805 €	18 023 €
Prestations en faveurs des enfants handicapés	15 178 €	11 386 €	12 909 €
Subventions pour séjours d'enfants	532 €	219 €	314 €
Aide aux études supérieures des enfants	7 800 €	4 200 €	4 800 €
Restauration et logement	4 476 €	3 063 €	5 733 €
Aide à l'accès au logement locatif	1 350 €	900 €	1 800 €
Subvention repas en restaurants universitaires	3 126 €	2 163 €	3 933 €
Aide financière	6 181 €	1 200 €	7 900 €
Total	34 771 €	21 216 €	32 285 €

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

	2021			2020	2019
	H	F	Total		
Culture, loisirs et vacances	13	22	35	76	43
Cartes Cezam	13	22	35	76	43
Enseignant	7	5	12	<i>Données non disponibles</i>	
BIATSS	6	17	23		
Famille et enfants	8	14	22	15	18
Prestations en faveurs des enfants handicapés	4	6	10	7	7
Enseignant	3	2	5	3	3
BIATSS	1	4	5	4	4
Subventions pour séjours d'enfants	0	1	1	1	4
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	1	1	1	4
Aide aux études supérieures des enfants	4	7	11	7	7
Enseignant	4	0	4	4	2
BIATSS	0	7	7	3	5
Restauration et logement	0	3	3	2	4
Aide à l'accès au logement locatif	0	3	3	2	4
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	3	3	2	4
Aide financière	2	6	8	<i>Données non disponibles</i>	
TOTAL	23	45	68	93	65

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

Année de la déclaration	2021	2020	2019
Nb Agents BOE déclaré	41	34	38
Taux d'emploi	3,91%	3,30%	3,80%
Contribution annuelle	116 328 €	161 385 €	<i>Données non disponibles</i>
Dépenses déductibles	47 103 €	27 141 €	
Sous-traitance auprès des entreprises adaptées	8 716 €	7 133 €	18 032 €
Insertion et maintien dans l'emploi <i>plafonnées à 10 % de la contribution annuelle</i>	11 633 €	0 €	57 346 €
Aide aux élèves et aux étudiants	26 754 €	20 008 €	52 013 €
Contribution dûe	69 225 €	134 244 €	54 276 €

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

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

A noter qu'entre la déclaration effectuée en 2019 et celle effectuée les années suivantes, les règles de calculs du FIPHFP ont changé concernant la déduction des dépenses auprès des entreprises adaptées.

c. Accompagnement des agents en situation de handicap

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

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

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

ACCOMPAGNEMENT PAR L'UHA EN 2021

	2021				2020	2019
	Nb agents	Montant	Subvention FIPHFP	Charge UHA	Nb agents	Nb agents
Aides techniques à la compensation du handicap	3	2 685 €	780 €	1 905 €	1	1
Transport adapté domicile-travail	3	3 055 €	1 705 €	1 350 €	2	2
Total	6	5 740 €	2 485 €	3 255 €	3	3

d. Action de sensibilisation

Dans le cadre de la semaine européenne de l'emploi des personnes en situation de handicap, l'UHA a participé pour la première fois en 2021 à l'action **DUODAY** (pendant une journée, un service de l'UHA accueille une personne en situation de handicap en duo avec un professionnel volontaire afin de lui faire découvrir son métier et son environnement professionnel) en constituant 5 duos.

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 2021, **51 actions** ont été menées, pour un total de **1 080 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. **50 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 2021, **2 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 1^{ère} condition concerne les ingénieurs de recherche de première classe qui doivent justifier de huit ans de services comme ingénieur de recherche.
- La 2^{ème} condition concerne les ingénieurs de recherche de deuxième classe qui ont atteint le septième échelon et qui justifient dans ce grade de huit ans de services effectifs.

MOBILITE

Mobilité interne :

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

Mobilité géographique :

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

Mobilité catégorielle :

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

Mobilité statutaire :

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

Mobilité structurelle :

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

Place de l'Emploi Public :

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

ORGANISATION DU TRAVAIL

Compte Epargne-Temps (CET) :

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

CONGES

Subrogation :

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

Journée de carence

Depuis 2018, un délai de carence caractérisé par une retenue sur salaire (1/30^{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. Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision de compte rendu d'entretien professionnel...).

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

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

Attributions

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

Commission Paritaire d'Etablissement Plénière (CCP ANT) :

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

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

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

Seuls les représentants des personnels participent aux votes.

Attributions

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

L'université présente au CHSCT :

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

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

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

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

Glossaire des acronymes

AAE : Attaché d'Administration de l'Etat

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

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

AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et Etablissements

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

APAE : Attaché Principal d'Administration de l'Etat

APEC : Association Pour l'Emploi des Cadres

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

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

ARTT : Aménagement et Réduction du Temps de Travail

ASI : Assistant Ingénieur

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

ATRF : Adjoint Technique en Recherche et de Formation

BAP : Branche d'Activité Professionnelle

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

BIB (corps) : Bibliothécaire

BIBAS : Bibliothécaire Assistant Spécialisé

BIEP : Bourse Interministérielle de l'Emploi Public

BNU : Bibliothèque Nationale Universitaire

BRIEP : Bourse Régionale Interministérielle de l'Emploi Public

CA : Conseil d'Administration de l'UHA

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

CAP : Commission Administrative Paritaire

CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique

CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale

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

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CET : Compte Epargne-Temps

CFP : Congé de Formation Professionnelle

CGM : Congé de Grave Maladie

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

CIA : Complément Indemnitaire Annuel

CLD : Congé de Longue Durée

CLM : Congé de Longue Maladie

CM : Cours Magistraux

CMO : Congé de Maladie Ordinaire

CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique

CNU : Conseil National des Universités

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

CPE : Commission Paritaire d'Établissement

CPF : Compte Personnel de Formation

CPGE : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles

CPP : Congé pour Projet Pédagogique

CQP : Certificat de Qualification Professionnelle

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversion Thématique

CSP : Centre de Service Partagés

CT : Comité Technique

DCU : Direction des Compétences Universitaires

DEVU : Direction des Etudes et de la Vie Universitaire

DGPI : Direction de la Gestion du Patrimoine Immobilier

DIF : Droit Individuel à la Formation

DNum : Direction du Numérique

DRH : Direction des Ressources Humaines

EA : Entreprise Adaptée

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

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

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

ENSAS : Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Strasbourg

ENSISA : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs Sud Alsace

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

ENT : Environnement Numérique de Travail

ETD : Equivalent Travaux Dirigés

ESAT : Etablissement ou Service d'aide par le Travail

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

ETP : Equivalent Temps Plein

ETPT : Equivalent Temps Plein annuel Travaillé

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

Filière BIB : Personnels des bibliothèques

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

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

UHA
Maison de l'Université

2, rue des Frères Lumière
68 093 MULHOUSE Cedex

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

www.uha.fr



Les 7 établissements associés
de l'Université de Strasbourg



EPICUR
EUROPEAN UNIVERSITY