



# Rapport social unique 2023

# **RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023**

## **UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE**

---

**Comité Social d'Administration du 06 décembre 2024**

**Conseil d'Administration du 19 décembre 2024**

---

## Avant-propos

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

Il enquête sur toutes les catégories de personnel, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs, ou encore des personnels BIATSS, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Présenté en huit chapitres, ce Rapport Social Unique est ainsi une ressource incontournable pour notre communauté universitaire, nos tutelles, et nos partenaires. Les sujets qu'il aborde sont les suivants :

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

---

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

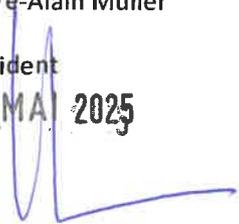
Le Rapport Social Unique est aussi le résultat du travail très important réalisé par le service "Moyens et suivi de la masse salariale" de la Direction des Ressources Humaines, en étroite collaboration avec les responsables de tous les services de cette direction, ainsi qu'avec la contribution de l'ensemble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

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

Pierre-Alain Muller

Président

16 MAI 2025



Bernard Fabre



Vice-président Ressources Humaines

---

## Chiffres-clés de l'UHA en 2023

### 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 UHA BS)

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

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

### BUDGET 2023

131 millions d'euros de budget total :

84 millions d'euros de frais de personnels (64,1%)

35 millions d'euros de fonctionnement (26,7%)

12 millions d'euros d'investissement (9,2%)

### ETUDIANTS 2023-2024

10 224 étudiants

25% d'étudiants boursiers

52% originaires du Haut-Rhin

61% originaires de la région Alsace

14% apprentis

4% en formation continue

3 274 diplômés en 2022-2023

### FORMATION 2023-2024

Plus de 170 formations

- 2 diplômes d'accès aux études universitaires
- 26 diplômes d'université
- 12 B.U.T. (ex-DUT)
- 35 licences
- 17 licences professionnelles
- 45 masters
- 6 diplômes d'ingénieur
- 35 intitulés de doctorats
- 4 intitulés d'habilitations à diriger les recherches
- 2 cycles préparatoires

15 formations bi ou tri-nationales

36 formations par apprentissage

### INTERNATIONAL 2023-2024

18% des étudiants sont de nationalité étrangère

104 nationalités représentées

---

412 étudiants de l'UHA partis à l'étranger en programme d'échange  
252 étudiants accueillis  
210 universités partenaires  
550 étudiants inscrits dans des diplômes tri-nationaux et binationaux

#### RECHERCHE

16 laboratoires dont 5 Unités Mixtes de Recherche avec le CNRS  
3 pôles de recherche  
7 écoles doctorales co-accréditées ou accréditées avec l'Université de Strasbourg  
286 doctorants dont 54% de nationalité étrangère  
5 habilitations à diriger des recherches  
60 thèses soutenues en 2023

## Le rapport social unique en quelques chiffres

#### EMPLOIS

**1 040** emplois  
dont **851** emplois sur plafond Etat  
dont **189** emplois sur plafond Université

#### EFFECTIFS

**1 086** agents, soit **1 054 ETP**  
dont **672** agents titulaires (62%)  
dont **414** agents contractuels (38%)

**566,5** personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
dont **433** titulaires (77%) et **133,5** contractuels (23%)  
**1 201** vacataires d'enseignement

**519,5** personnels BIATSS  
dont **239** titulaires (46%) et **280,5** contractuels (54%)

#### ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

##### **324 enseignant-chercheurs :**

Dont 98 professeurs des universités soit 30% des enseignants-chercheurs

Dont 226 maîtres de conférences soit 70% des enseignants-chercheurs

##### **110 enseignants du second degré**

**133,5 contractuels**

---

## BIATSS

**239** titulaires  
**280,5** contractuels

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

**214,5** agents de catégorie A, soit **41%**

**140** agents de catégorie B, soit **27%**

**165** agents de catégorie C, soit **32%**

### **Agents titulaires :**

**167** agents de la filière ITRF (70%)

**49** agents de la filière AENES (20%)

**23** agents de la filière BIB (10%)

### **Agents contractuels :**

**127,5** agents de catégorie A (45%)

**66** agents de catégorie B (24%)

**87** agents de catégorie C (31%)

## DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 7 mois**

Age médian : **45 ans**

## MOUVEMENT DES PERSONNELS

**199** arrivées et **164** départs

**17%** : taux de rotation

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

**3** lauréats de concours BIATSS

## PROMOTION DES PERSONNELS

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

**7** changements de corps BIATSS

**17** changements de grade BIATSS

## TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

**90%** des postes sont proposés à temps complet

**6%** des agents sont à temps partiel et **89%** 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

**46%** de l'effectif BIATSS possède un CET

**4 127** jours de CET

**1 549** jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

---

### CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

**12 320** jours de congés en 2023

**38%** des agents sont concernés par un congé

**20,8** jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

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

### REMUNERATION

**81 096 458** euros de masse salariale, soit **64%** des dépenses du compte financier

**2 707** euros : rémunération nette moyenne

### PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **11%** des rémunérations brutes

**89 340** heures complémentaires et de vacances

- dont 50 995 heures complémentaires
- dont 38 345 heures de vacation

### FORMATION

**53 %** des agents a suivi au moins une formation

**1365** journées de formation du personnel organisées

**1136** journées de formation concernant l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

**116 627 euros** de dépenses en formation

### CONDITIONS DE TRAVAIL

**258** agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit **25%** des agents

**26** accidents du travail et de trajet

Création d'**un poste de chargé de mission VSSH** en 2023

**Aucun** acte de violences sexistes et sexuelles subi par le personnel déclaré en 2023

**18** signalements liés aux risques psychosociaux recensés en 2023

---

## Sommaires

<b>Avant-propos</b>	<b>2</b>
<b>Chiffres-clés de l'UHA en 2023</b>	<b>3</b>
<b>Le rapport social unique en quelques chiffres</b>	<b>4</b>
<b>Emplois, effectif et démographie</b>	<b>10</b>
1. Emplois	11
a. Plafond d'emplois	11
b. Consommation du plafond	12
2. Effectif	13
a. Effectifs globaux	13
b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)	16
c. Personnels BIATSS	23
d. Autres personnels de l'UHA	30
e. Focus	32
3. Démographie	33
a. Age moyen et âge médian	33
b. Pyramides des âges	34
<b>Mouvements, promotions et concours</b>	<b>39</b>
1. Mouvement des personnels	40
a. Arrivées et sorties de l'UHA	40
b. Mouvement des personnels titulaires	41
c. Mouvement des personnels contractuels	45
2. Promotion des personnels	46
a. Synthèse des promotions	46
b. Changement de corps	46
c. Avancement de grade	48
d. Changement de grille	50
3. Organisation des concours et des recrutements	51
a. Campagne d'emplois des titulaires	51
b. Candidats et lauréats	52

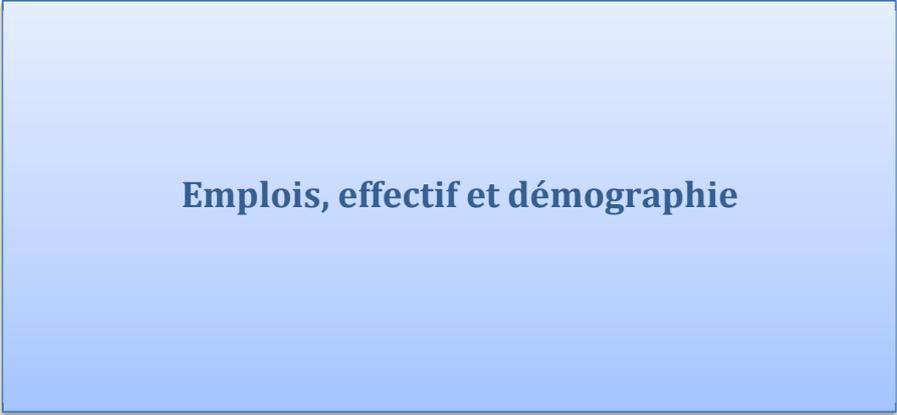
---

c.	Jurys de concours et examens professionnels	52
4.	Mobilité des personnels	53
a.	Conseil mobilité-carrière	53
b.	Mobilité interne	53
c.	Taux de mobilité des personnels titulaires	53
d.	Publication des offres d'emplois BIATSS	54
	<b>Organisation du travail et congés des personnels</b>	<b>55</b>
1.	Horaires de travail	56
a.	Personnel enseignant	56
b.	Personnel BIATSS	56
2.	Télétravail	57
3.	Temps de travail	59
4.	Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	62
5.	Congés des personnels	64
	<b>Rémunération des personnels</b>	<b>68</b>
1.	Rémunération globale	69
a.	Historique des rémunérations	69
b.	Répartition des dépenses	72
2.	Hiérarchie des rémunérations	74
a.	Rémunération nette moyenne et médiane	74
b.	Rémunération nette par décile	75
3.	Primes, indemnités et compléments de rémunération	76
a.	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	77
b.	Prime du personnel enseignant	78
c.	Prime du personnel BIATSS	79
d.	Complément de rémunération	80
	<b>Formation des personnels</b>	<b>84</b>
1.	Formation continue des personnels	85
2.	Domaines de formation	86
3.	Effectif formé	89
4.	Journées de formation	90

---

---

5. Nombre de stagiaires	91
6. Dépenses en formation	92
7. Dispositifs individuels de formation	93
<b>Conditions de travail</b>	<b>95</b>
1. Transformation de l'organisation du travail	96
2. Médecine de prévention	97
3. Accident du travail	98
4. Violence sexistes, sexuelles et harcèlement (VSSH)	101
5. Risques psycho-sociaux	101
<b>Relations professionnelles</b>	<b>102</b>
1. Instances représentatives du personnel	103
2. Accords négociés	104
3. Historique des mesures prises par l'UHA	104
4. Moyens humains accordés aux syndicats	105
5. Autres	105
<b>Action sociale, culturelle et sportive</b>	<b>106</b>
1. Action sociale	107
a. Action sociale UHA	107
b. Contribution de l'UHA au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	108
c. Accompagnement des agents en situation de handicap	109
2. Action culturelle et sportive	110
a. Action culturelle	110
b. Action sportive	110



**Emplois, effectif et démographie**

## 1. Emplois

	Plafond Etat :	851 emplois
+	Plafond Université :	189 emplois
=	Plafond global UHA :	1 040 emplois

### a. Plafond d'emplois

Le plafond d'emplois est voté chaque année par le Conseil d'Administration de l'UHA, il est le reflet d'une consommation réelle en ETPT<sup>1</sup>. En 2023, il s'élève à **1 040 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 2023, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **947 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 851 ETPT, soit 90%. Un état des lieux des postes affectés au plafond état est en cours en vue de régulariser certaines affectations. La sous-consommation de ce plafond devrait donc être progressivement résorbée d'ici 2025.
- Le plafond d'emplois dit « **Université** », qui correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 189 ETPT.

#### TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2023 SOUMIS AU VOTE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION EN ETPT

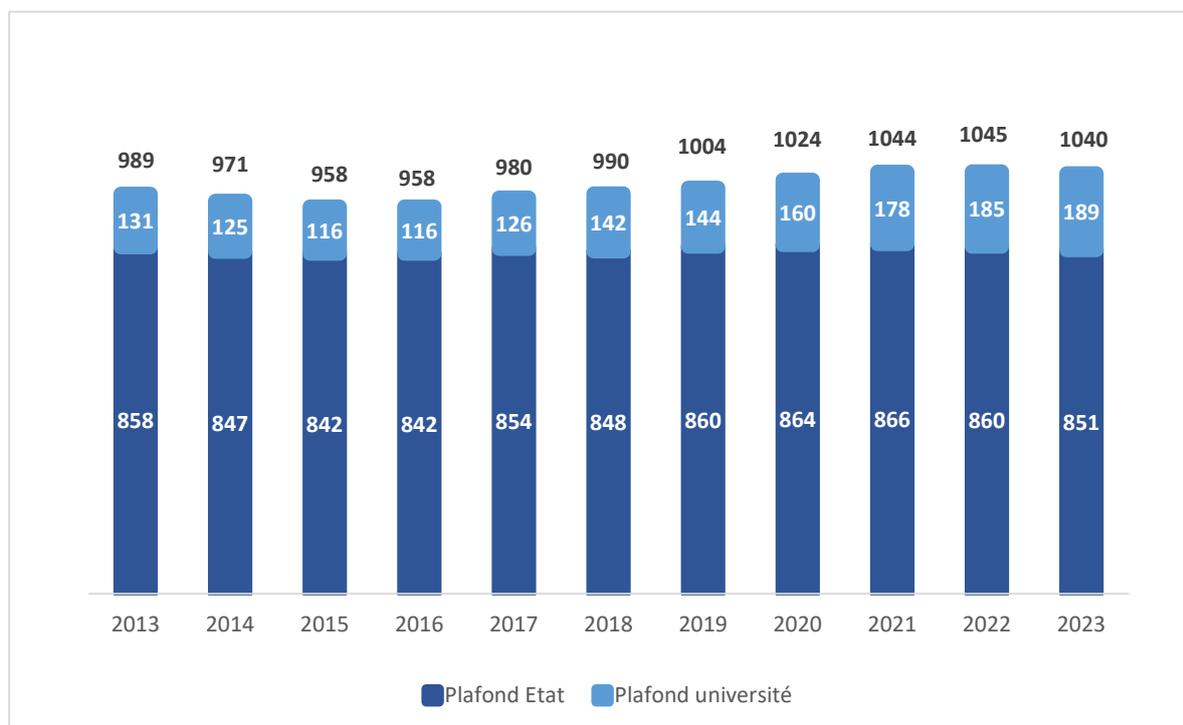
Source : Comité Social d'Administration – mars 2024

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	434,8		434,8
		CDI	3,3	2,0	5,3
	Non permanents	CDD	81,8	31,3	113,1
<b>Sous-total EC</b>			<b>519,9</b>	<b>33,3</b>	<b>553,2</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	229,8		229,9
		CDI	63,1	52,9	116,0
	Non permanents	CDD	37,8	103,0	140,8
<b>Sous-total BIATSS</b>			<b>330,7</b>	<b>155,9</b>	<b>486,6</b>
<b>Totaux</b>			<b>850,6</b>	<b>189,2</b>	<b>1039,8</b>
<b>Plafond d'emplois fixé par l'Etat</b>			<b>947</b>		

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

## b. Consommation du plafond

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



En 2023, l'UHA observe une diminution de 9 ETPT de sa consommation d'emplois du plafond « Etat », engendrée par des départs imprévus, des postes infructueux et des recrutements différés au cours de l'année universitaire 2022/2023. La diminution de la consommation totale du plafond d'emploi est cependant limitée par l'augmentation de 4 ETPT sur le plafond « Université », permise par le recrutement de nouveaux personnels sur projets.

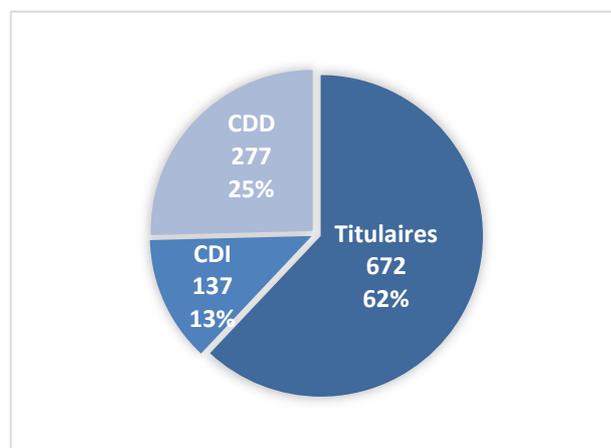
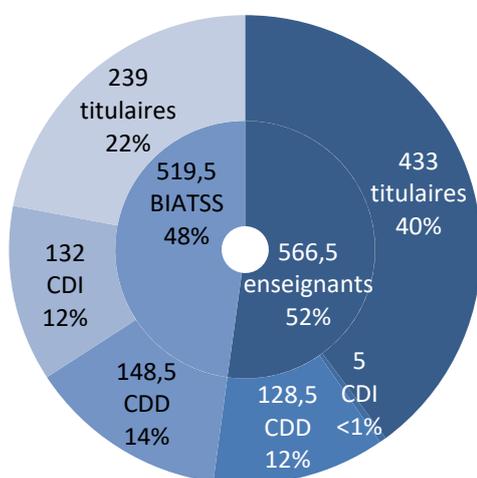
Le plafond « Etat » est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2023, sur les 189 emplois du plafond « Université », 55 sont permanents et 134 sont non permanents. Cela amène sur l'ensemble des deux plafonds le taux d'emplois permanents à 87% et le taux d'emplois non permanents à 13%.

## 2. Effectif



### a. Effectifs globaux

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



Au 31 décembre 2023, l'UHA dénombre **1 086 agents, soit 1 054 ETP<sup>2</sup>**, répartis entre 566,5 enseignants et 519,5 BIATSS, qui représentent respectivement 52% et 48% de l'effectif total. Cette année, une personne de l'UHA dispose à la fois d'un contrat en tant que BIATSS et enseignant, c'est pour cette raison que la répartition présente des données décimales. La répartition est proche des établissements de même typologie (pluridisciplinaire hors santé) et du niveau national à savoir 51% d'enseignants et 49% BIATSS<sup>3</sup>.

Sur les deux populations, 672 agents sont titulaires, soit 62% de l'effectif et 414 agents sont contractuels, soit 38% de l'effectif. La part de contractuels BIATSS (54%) est nettement supérieure à celle de la typologie (35%), ce qui s'explique en partie par l'activité de recherche partenariale de l'université et les projets qui accueillent de nombreux contractuels. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (77%) est proche des établissements de même typologie (70%). Les 810 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 75% de la population. Les permanents représentent 77% de la population enseignante et 71% de la population BIATSS. Parmi les 137 agents en CDI, 96% sont des personnels BIATSS. Les 277 personnels en CDD forment 25% de la population totale, avec une parité entre enseignants et BIATSS.

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

<sup>3</sup> Les données nationales ou de la typologie font référence au 31 décembre 2022 (source : ministère)

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

	Effectif			Femme	Homme	ETP		
	Femme	Homme	Total			Femme	Homme	Total
<b>UHA</b>	<b>565</b>	<b>521</b>	<b>1086</b>	52%	48%	<b>541,4</b>	<b>512,6</b>	<b>1054</b>
<b>Enseignant</b>	<b>221,5</b>	<b>345</b>	<b>566,5</b>	39%	61%	<b>219</b>	<b>339,1</b>	<b>558,1</b>
<b>Titulaire</b>	<b>169</b>	<b>264</b>	<b>433</b>	39%	61%	<b>168</b>	<b>263,6</b>	<b>432,6</b>
PR	28	70	98	29%	71%	28	70	98
MCF	93	133	226	41%	59%	92,6	132,8	225,4
Second degré	48	61	109	44%	56%	47,4	60,8	108,2
<b>Contractuel</b>	<b>52,5</b>	<b>81</b>	<b>133,5</b>	39%	61%	<b>51</b>	<b>75,5</b>	<b>126,5</b>
ATER	8,5	15	23,5	36%	64%	8,5	14,5	23
PAST	2	8	10	20%	80%	1	4	5
CPJ*	2	0	2	100%	0%	2	0	2
Lecteur	3	1	4	75%	25%	3	1	4
Doctorant	26	42	68	38%	62%	26	42	68
Post-doctorant	1	3	4	25%	75%	1	3	4
Autres contractuels **	10	12	22	45%	55%	9,5	11	20,5
<b>BIATSS</b>	<b>343,5</b>	<b>176</b>	<b>519,5</b>	66%	34%	<b>322,4</b>	<b>173,5</b>	<b>495,9</b>
<b>Titulaire</b>	<b>155</b>	<b>84</b>	<b>239</b>	65%	35%	<b>145,1</b>	<b>82,5</b>	<b>227,6</b>
Catégorie A	42	45	87	48%	52%	40,8	44,4	85,2
Catégorie B	52	22	74	70%	30%	49,5	21,8	71,3
Catégorie C	61	17	78	78%	22%	54,8	16,3	71,1
<b>Contractuel</b>	<b>188,5</b>	<b>92</b>	<b>280,5</b>	67%	33%	<b>177,3</b>	<b>91</b>	<b>268,3</b>
Catégorie A	77,5	50	127,5	61%	39%	75	50	125
Catégorie B	43	23	66	65%	35%	41,6	22,5	64,1
Catégorie C	68	19	87	78%	22%	60,7	18,5	79,2

\*Chaire de professeur junior

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

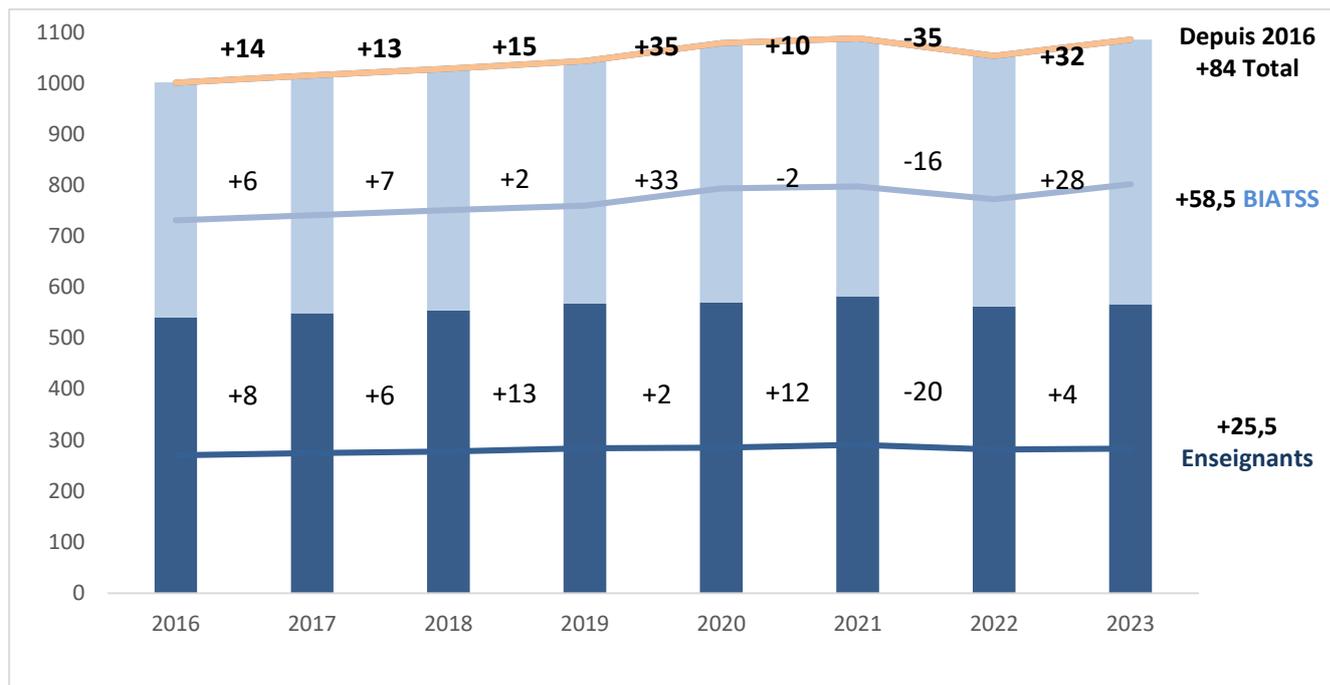
La parité hommes/femmes est pratiquement respectée à l'échelle de l'université avec 48% d'hommes et 52% de femmes, soit 44 femmes de plus que les hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population.

La population des enseignants est fortement représentée par les hommes (61%). 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 66% de femmes et 34% d'hommes, soit 168 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 93 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 78% de femmes et 22% d'hommes. Une attention particulière doit continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

**EVOLUTION DES EFFECTIFS**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Enseignant</b>	541	549	555	568	570	582	562,5	566,5
<b>BIATSS</b>	461	467	474	476	509	507	491,5	519,5
<b>Effectif</b>	<b>1 002</b>	<b>1 016</b>	<b>1 029</b>	<b>1 044</b>	<b>1 079</b>	<b>1 089</b>	<b>1 054</b>	<b>1086</b>
<b>Etudiant</b>	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952	10 224



L'effectif UHA a augmenté de 84 agents entre 2016 et 2023. En 2022, l'université a été marquée par des départs imprévus et des difficultés de recrutement inédits. En 2023, de nouvelles mutations sortantes, disponibilités et détachements sortants imprévus sont venus mesurer l'augmentation des effectifs, principalement au sein de la population enseignante qui plafonne à 4 agent supplémentaires par rapport à 2022. Néanmoins, malgré de nouvelles difficultés de recrutement rencontrées en 2023, l'effectif total de l'UHA dénombre 32 agents de plus qu'en 2022, dont 28 agents BIATSS.

Cette augmentation s'explique notamment par le report des recrutements ayant fait défaut en 2022 au premier semestre 2023, et par la mise en œuvre de la campagne d'emploi 2023 à compter du mois de septembre.

**TAUX D'ENCADREMENT**

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

	UHA	Typologie	National
<b>Nombre de BIATSS par enseignant</b>	0,92	0,81	0,84

L'UHA compte 519,5 BIATSS pour 566,5 enseignants, soit 0,92 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie. Il s'explique par la structure de ses composantes et par le développement des emplois venant soutenir, notamment, la recherche partenariale et les grands projets (ELAN, MAT-LIGHT, DemoUHA...).

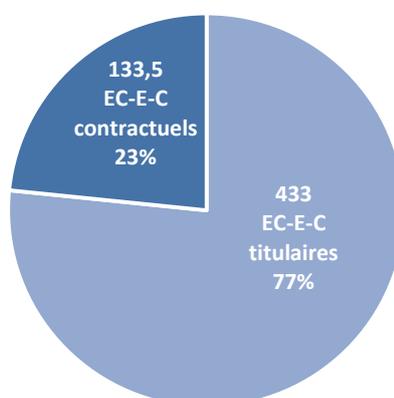
• **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Typologie	National
<b>Etudiants</b>	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952	10 224	203 745	1 720 087
<b>Enseignants</b>	541	549	555	568	570	582	562,5	566,5	11 848	99 392
<b>Nombre d'étudiants par enseignant</b>	<b>15,4</b>	<b>17,7</b>	<b>18,7</b>	<b>18,6</b>	<b>18,5</b>	<b>17,6</b>	<b>17,7</b>	<b>18</b>	<b>17,2</b>	<b>17,3</b>

Le nombre d'étudiants en 2023-2024 s'élève à 10 224 (donnée SISE au 15 janvier 2024). Le nombre d'étudiants augmente de 2,73% soit 272 étudiants de plus par rapport à 2022. Le personnel enseignant encadre en moyenne 18 étudiants.

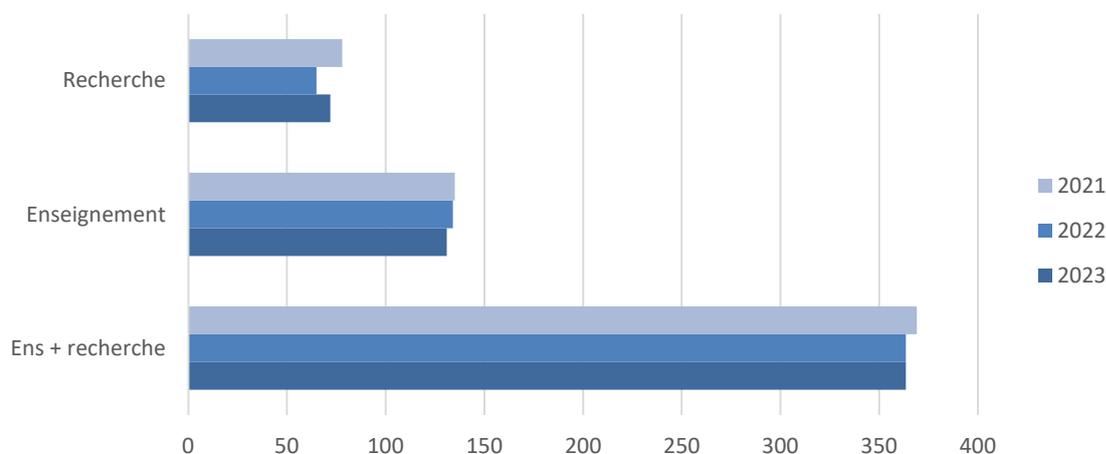
**b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)**

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



L'UHA compte **566,5 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2023, soit 558,1 ETP tous de catégorie A, dont 433 titulaires et 133,5 contractuels.

- **64%** sont affectés statutairement à des fonctions **d'enseignement et de recherche**. Il s'agit des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des PAST.
- **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.

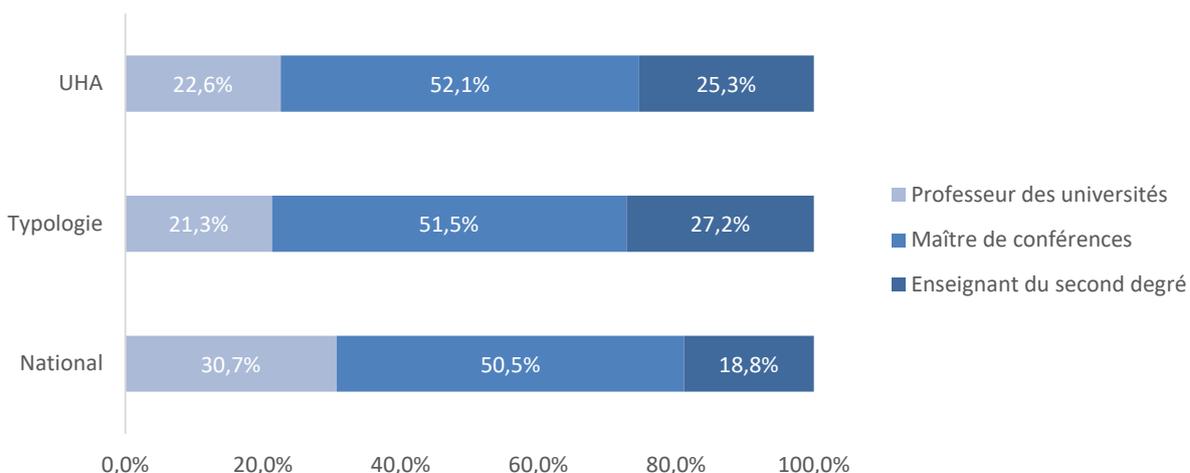
**HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2021 ET 2023**

Par rapport à 2021, l'effectif a diminué de 2,66%, soit 15,5 agents. La diminution concerne les 3 filières : les chercheurs pour 6 agents (-7,7%), les enseignants-chercheurs pour 5,5 agents (-1,5%) et les enseignants pour 4 agents (-3%).

Par rapport à 2022, la filière « recherche » a augmenté de 7 agents (10,8%), tandis que la filière « enseignement » observe une diminution de 3 agents (-2,2%). En revanche, l'effectif de la population des enseignants-chercheurs n'a pas évolué.

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

	2023		2022		2021	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>324</b>	<b>323,4</b>	<b>332</b>	<b>330,8</b>	<b>337</b>	<b>335,8</b>
Professeur des universités	98	98	101	101	97	96,5
Maître de conférences	226	225,4	231	229,8	240	239,3
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>110</b>	<b>109,2</b>	<b>111</b>	<b>110,6</b>	<b>116</b>	<b>116</b>
Professeur agrégé	51	50,6	52	51,6	55	55,0
Professeur certifié	50	50	51	51,0	54	54,0
Professeur de lycée professionnel	4	3,6	5	5,0	4	4,0
Professeur d'éducation physique et sportive	4	4	3	3,0	3	3,0
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>431,6</b>	<b>443</b>	<b>441,4</b>	<b>453</b>	<b>451,8</b>

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

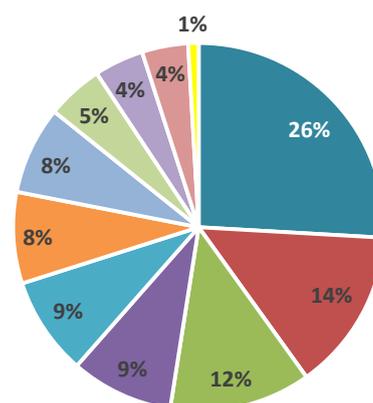
La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs au sein de la filière « enseignement » est proche des établissements de même typologie, avec des proportions quasiment égales pour chacun des corps.

L'UHA et les établissements de même typologie observent une proportion d'enseignants du second degré plus grande que celle des professeurs d'université, à contrario des moyennes nationales.

En revanche, pour les trois types de données, la majeure partie de la filière « enseignement » est représentée par la population des maîtres de conférences.

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

	PR	MCF	2023	2022	2021
Mécanique, génie informatique et énergie	29	55	84	86	85
Chimie	18	28	46	46	47
Mathématiques, informatique	14	26	40	41	42
Langues, littérature	10	19	29	31	33
Droit, sciences politiques	4	24	28	28	29
Sciences économiques, gestion	5	21	26	26	28
Physique	10	15	25	25	26
Sciences humaines	2	14	16	17	15
Biologie, biochimie	2	12	14	15	15
Sciences de l'éducation, communication	4	9	13	13	13
Education physique et sportive		3	3	4	4
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>226</b>	<b>324</b>	<b>332</b>	<b>337</b>

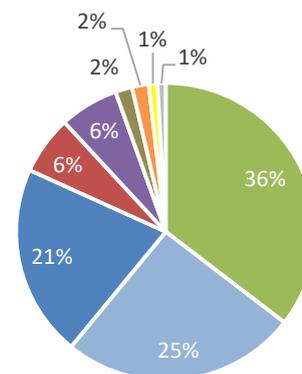


Conformément à l'activité de l'université, plus de la moitié des enseignants-chercheurs (52%) relève des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

Les professeurs des universités (PR) représentent 30% des enseignants-chercheurs, proportion à peine supérieure à la moyenne des établissements de même typologie (29,2%). La part de PR est variable selon les sections CNU. La section de chimie, dispose de la part de PR la plus importante (39%). A contrario, les sections de sciences humaines, de droit et sciences politiques et de biologie, biochimie regroupent proportionnellement moins de PR (respectivement 13%, 14% et 14%).

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

	PRAG	PRCE et autres *	2023	2022	2021
Langue, littérature	14	24	39	38	38
Sciences économiques, gestion	14	14	28	30	31
Mécanique, génie informatique et énergie	13	10	23	23	26
Physique, chimie	3	4	7	7	7
Education physique et sportive	3	4	7	7	7
Mathématiques, informatique	2		2	2	3
Biologie, biochimie	2		2	2	2
Sciences de l'éducation, communication		1	1	1	1
Sciences humaines		1	1	1	1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>58</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>116</b>



\* Autres : EPS et PLP

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

#### Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs

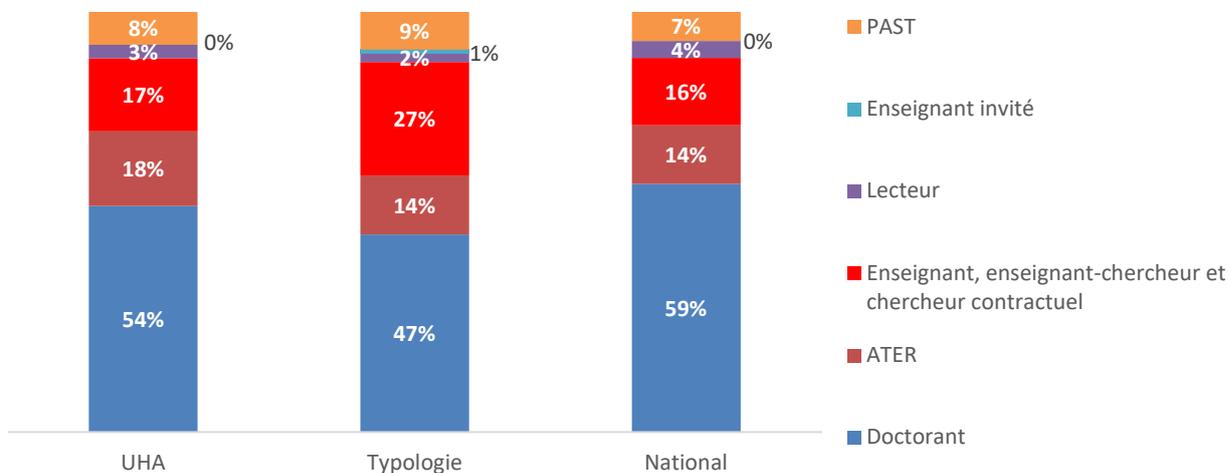
##### EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

	2023		2022		2021	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>Contractuel recherche</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>65</b>	<b>65</b>	<b>78</b>	<b>78,0</b>
Doctorant	68	68	59	59	69	69,0
Post-doctorant	4	4	6	6	9	9,0
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>39,5</b>	<b>34</b>	<b>31,5</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>27,5</b>
ATER	23,5	23	15,5	15,5	17	17,0
Enseignant-chercheur contractuel	5	5	5	5	6	6,0
Chaire de professeur junior	2	2	2	2		
PAST	10	5	9	4,5	9	4,5
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>21</b>	<b>19,5</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17,0</b>
Enseignant contractuel	17	15,5	18	16	14	12,0
Lecteur	4	4	5	5	5	5,0
<b>Total</b>	<b>133,5</b>	<b>126,5</b>	<b>119,5</b>	<b>113</b>	<b>129</b>	<b>122,5</b>

Les contractuels de recherche représentent 54% des contractuels avec 94% de doctorants et 6% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 18 doctorants sont financés sur ressources propres, soit près d'un tiers des agents contractuels consacrés à la recherche (30%).

Les enseignants contractuels (17 agents) et les ATER (23,5 agents) représentent ensuite les populations les plus importantes.

**COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE**  
(Hors post-doctorants et Chaire de professeur junior, *source : ministère*)



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

- **Contractuels enseignants**

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

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>72</b>
Doctorant contractuel	26	42	68			0	26	42	68
Post-doctorant	1	3	4			0	1	3	4
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>2,5</b>	<b>9</b>	<b>11,5</b>	<b>14,5</b>	<b>26</b>	<b>40,5</b>
ATER	8	14	20	0,5	1	2,5	8,5	15	23,5
CDD enseignant chercheur	2	3	5			0	2	3	5
Chaire de professeur junior	2		2			0	2		2
PAST				2	8	10	2	8	10
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>
CDI enseignant	1	3	4	1		1	2	3	5
CDD enseignant	6	4	10		2	2	6	6	12
Lecteur	3	1	4			0	3	1	4
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>70</b>	<b>119</b>	<b>3,5</b>	<b>11</b>	<b>14,5</b>	<b>52</b>	<b>80,5</b>	<b>133,5</b>

Sur 133,5 agents, seuls 13% ne sont pas à temps plein dont l'ensemble des PAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'a de quotité inférieure à 100%.

22 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs relèvent de l'article L954-3 du Code de l'éducation, dont 17 en CDD et 5 en CDI.

Sur les 10 PAST, 1 est concerné par l'enseignement et la recherche. Pour les autres, les obligations de service relèvent uniquement de l'enseignement avec des obligations de service adaptées en conséquence.

#### ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE

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

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>72</b>			<b>0</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>72</b>
Doctorant contractuel	26	42	68			0	26	42	68
Post-doctorant	1	3	4			0	1	3	4
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>1,5</b>	<b>4,5</b>	<b>6</b>	<b>13,5</b>	<b>21,5</b>	<b>35</b>
ATER	8	14	22	0,5	0,5	1	8	14	22
CDD enseignant-chercheur	2	3	5			0	2	3	5
Chaire de professeur junior	2		2			0	2		2
PAST			0	1	4	5	1	4	5
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>10,5</b>	<b>9</b>	<b>19,5</b>
CDI enseignant	1	3	4	0,5		0,5	1,5	3	4,5
CDD enseignant	6	4	10		1	1	6	5	11
Lecteur	3	1	4			0	3	1	4
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>69</b>	<b>117</b>	<b>2,5</b>	<b>6</b>	<b>8,5</b>	<b>51</b>	<b>75,5</b>	<b>126,5</b>

#### *Attractivité*

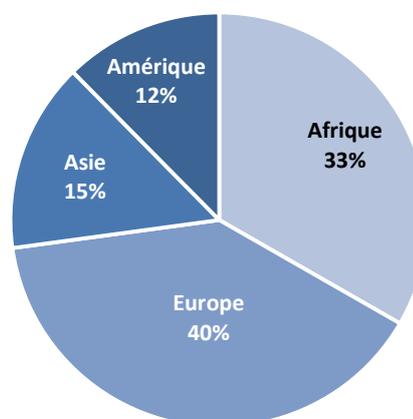
#### PART DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DE NATIONALITE ETRANGERE

(Sur déclaration des agents)

	Effectif 2023	Part dans l'effectif	Effectif 2022	Effectif 2021
<b>Titulaires</b>	<b>30</b>	<b>7%</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
Enseignant-chercheur	28	9%	26	27
Enseignant du second degré	2	2%	2	2
<b>Contractuels</b>	<b>51</b>	<b>38%</b>	<b>47</b>	<b>46</b>
Contractuel recherche	35	49%	30	30
Contractuel enseignant-chercheur	10	25%	9	9
Contractuel enseignant	6	29%	8	7
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>14%</b>	<b>75</b>	<b>75</b>

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

Pays	Part (% arrondi)
MAROC	11
ITALIE	10
ALLEMAGNE	8
LIBAN	8
ALGERIE	7
BRESIL	4
TUNISIE	3
TURQUIE	2
COLOMBIE	2
EGYPTE	2
ROYAUME-UNI	2
RUSSIE	1
SUISSE	1
SYRIE	1
TCHEQUE (REPUBLIQUE)	1
UKRAINE	1
VENEZUELA	1
AZERBAIDJAN	1
BELGIQUE	1
CANADA	1
CHINE	1
COMORES	1
CONGO	1
COTE D'IVOIRE	1
ETATS-UNIS	1
GRECE	1
HAITI	1
HONGRIE	1
LETONIE	1
NIGER	1
PAKISTAN	1
PORTUGAL	1
ROUMANIE	1



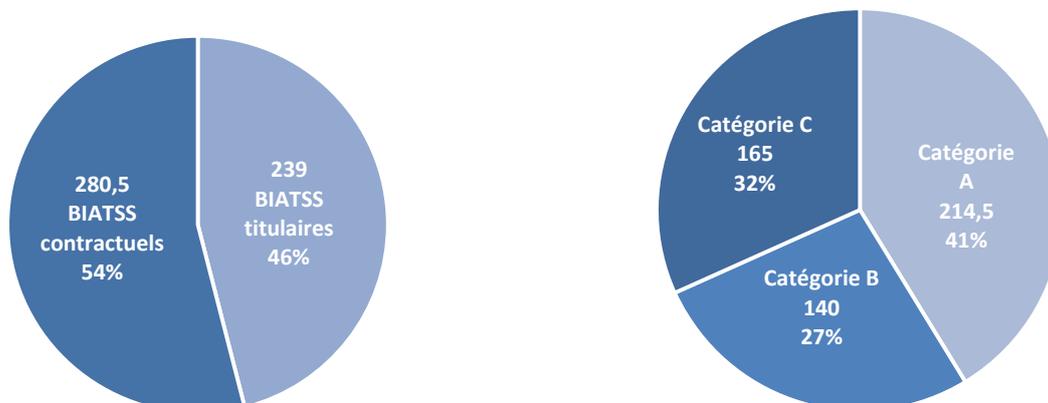
Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 33 nationalités étrangères issues de 4 continents sont représentées.

La part d'étrangers est 6,5 fois plus importante chez les enseignants contractuels que chez les titulaires (respectivement 38% et 7%). Les nationalités de pays limitrophes (Suisse et Allemagne) représentent 11% des agents de nationalité étrangère et 31% sont issus de l'Union Européenne.

L'UHA dénombre 6 agents de nationalité étrangère de plus qu'en 2022 (81 contre 75).

### c. Personnels BIATSS

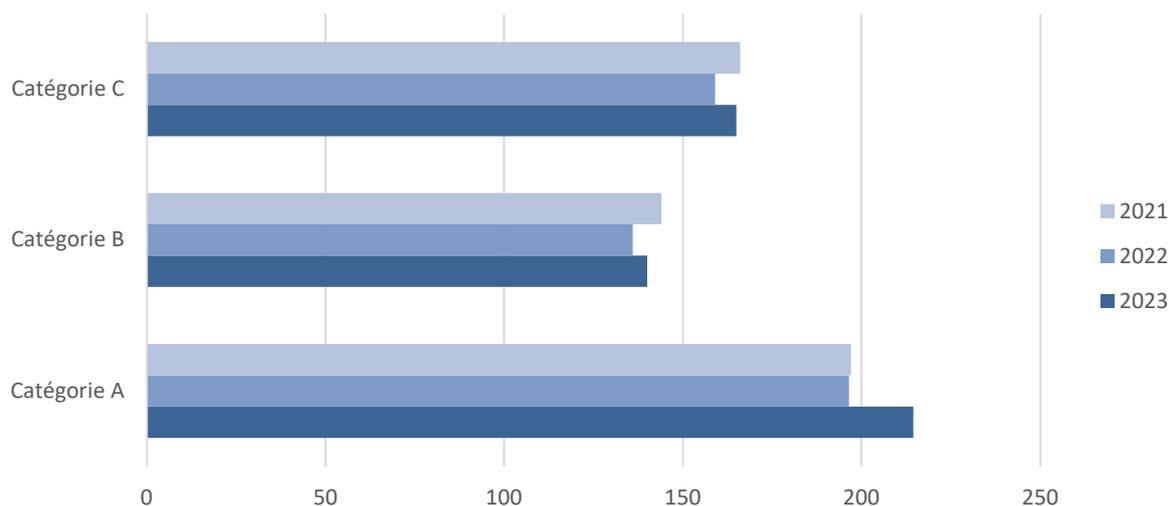
#### REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2023, **l'effectif BIATSS est de 519,5 agents**, soit 495,5 ETP, répartis entre 239 titulaires et 280,5 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 grands projets, 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 64% et 58% et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes et laboratoire (65%).

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



En 2023, ils sont 214,5 agents de catégorie A contre 140 agents de catégorie B et 165 agents de catégorie C.

En 3 ans, le personnel BIATSS a augmenté de 2,5%, soit 12,5 agents supplémentaires. L'augmentation est due à l'augmentation de la population BIATSS de catégorie A (+8,9%) avec +17,5 agents, tandis que les catégories B et C observent une diminution respective de 4 et 1 agents (-2,8% et -0,6% de baisse).

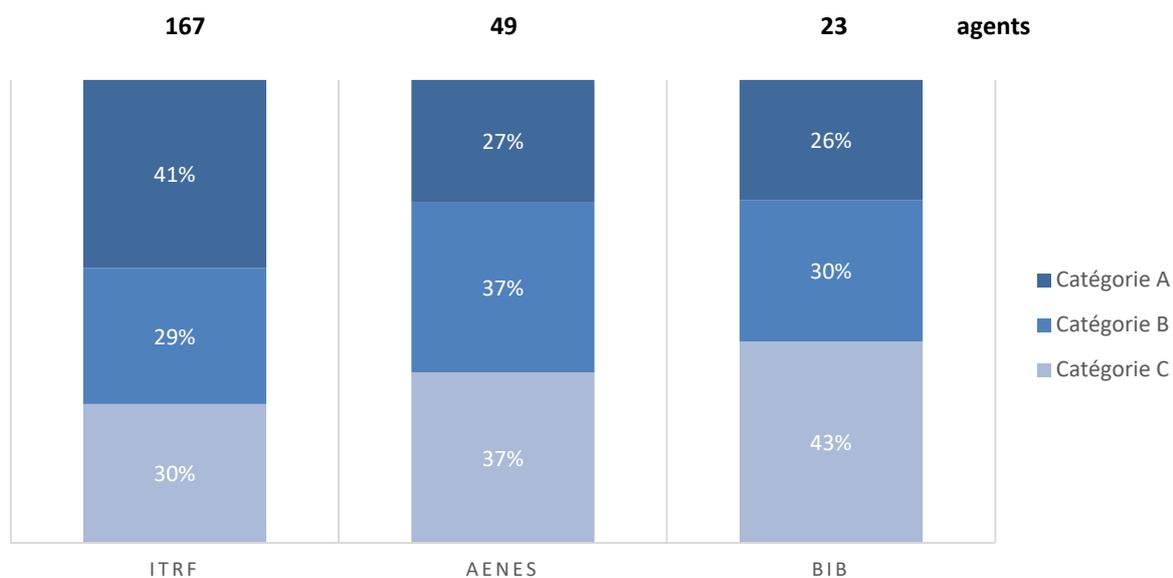
**Personnels BIATSS titulaires**

Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

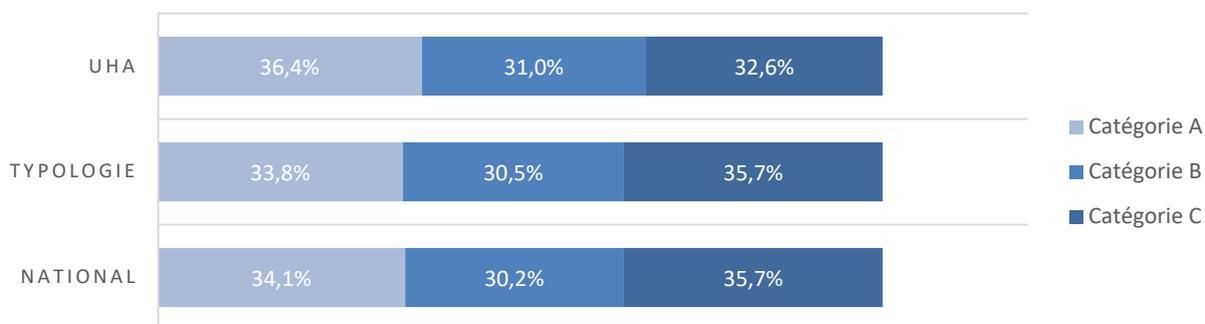
- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **70%** de la population (167 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support recensés dans l'outil Référens III du 4 octobre 2016.
- **La filière AENES** est une filière administrative que l'on retrouve également dans le second degré. La filière AENES comprend également les personnels médico-sociaux. A l'UHA, elle représente **21%** de la population, soit 49 agents.
- **La filière BIB** représente **10%** de la population pour un effectif de 23 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

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

	2023			2022		2021	
	Part	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
<b>ITRF</b>	<b>70%</b>	<b>167</b>	<b>160,2</b>	<b>171</b>	<b>163,6</b>	<b>182</b>	<b>174,9</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>68</b>	<b>66,4</b>	<b>68</b>	<b>66,3</b>	<b>73</b>	<b>72,2</b>
IR-R CNRS		0	0	1	1		
Ingénieur de recherche		13	12,5	12	12,0	13	13,0
Ingénieur d'études		36	35,5	37	35,7	41	40,4
Assistant ingénieur		19	18,6	18	17,6	19	18,8
<b>Catégorie B</b>		<b>49</b>	<b>47,6</b>	<b>54</b>	<b>52,1</b>	<b>57</b>	<b>55,6</b>
Technicien		49	47,6	54	52,1	57	55,6
<b>Catégorie C</b>		<b>50</b>	<b>46,2</b>	<b>49</b>	<b>45,2</b>	<b>52</b>	<b>47,1</b>
Adjoint technique		50	46,2	49	45,2	52	47,1
<b>AENES</b>	<b>20%</b>	<b>49</b>	<b>46,1</b>	<b>50</b>	<b>47,3</b>	<b>53</b>	<b>50,3</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>13</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>12,9</b>	<b>14</b>	<b>13,9</b>
Directeur général des services		1	1	1	1,0	1	1,0
Agent comptable		1	1	1	1,0	1	1,0
Attaché d'administration		9	9	9	8,9	10	9,9
Infirmier		2	2	2	2,0	2	2,0
<b>Catégorie B</b>		<b>18</b>	<b>16,5</b>	<b>16</b>	<b>15,6</b>	<b>16</b>	<b>15,4</b>
Secrétaire administratif		18	16,5	16	15,6	16	15,4
<b>Catégorie C</b>		<b>18</b>	<b>16,2</b>	<b>21</b>	<b>18,8</b>	<b>23</b>	<b>21</b>
Adjoint administratif		18	16,2	21	18,8	23	21
<b>BIB</b>	<b>10%</b>	<b>23</b>	<b>21,3</b>	<b>22</b>	<b>20,1</b>	<b>22</b>	<b>20,9</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>6</b>	<b>5,8</b>	<b>5</b>	<b>4,8</b>	<b>5</b>	<b>4,8</b>
Conservateur des bibliothèques		4	3,8	4	3,8	4	3,8
Bibliothécaire		2	2	1	1	1	1
<b>Catégorie B</b>		<b>7</b>	<b>6,8</b>	<b>8</b>	<b>7,5</b>	<b>9</b>	<b>8,9</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé		7	6,8	8	7,5	9	8,9
<b>Catégorie C</b>		<b>10</b>	<b>8,7</b>	<b>9</b>	<b>7,8</b>	<b>8</b>	<b>7,2</b>
Magasinier		10	8,7	9	7,8	8	7,2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>239</b>	<b>227,6</b>	<b>243</b>	<b>231</b>	<b>257</b>	<b>246,1</b>

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

Toutes filières confondues, on dénombre 87 agents de catégorie A, 74 de catégorie B et 78 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (41%) alors que pour les filières AENES et BIB la catégorie A est la moins importante (respectivement 27% et 26%).

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

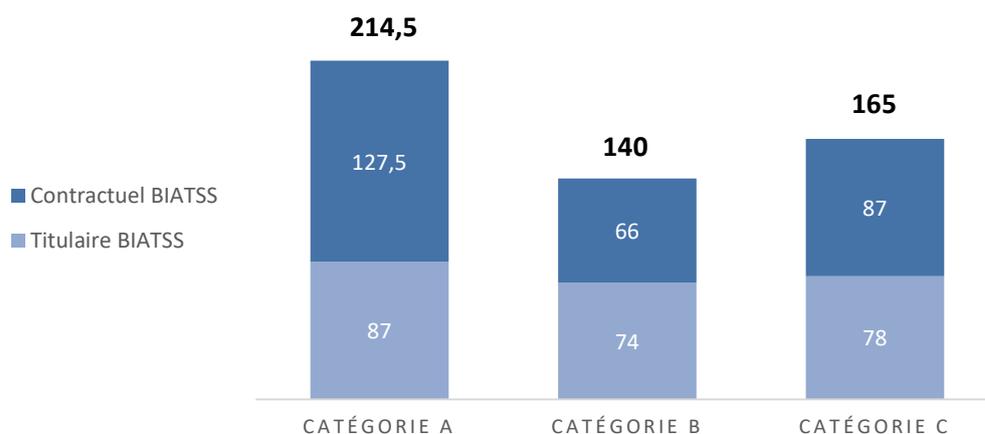
Les agents UHA de catégorie A (36,4%) représentent une part plus importante de 2,3 points que la moyenne nationale, et sont plus représentés que les agents de catégorie B et C.

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

	2023		2022		2021	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A	127,5	125	110,5	108,7	105	102,5
Catégorie B	66	64,1	58	55,6	62	60,6
Catégorie C	87	79,2	80	71,9	83	75,2
<b>Total</b>	<b>280,5</b>	<b>268,3</b>	<b>248,5</b>	<b>236,2</b>	<b>250</b>	<b>238,3</b>

Les agents contractuels sont pour 45% de catégorie A, 24% de catégorie B et 31% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (32,7%), ce qui n'est pas le cas des catégories B et des catégories A (respectivement 22,5% et 44,8%).

L'UHA compte 8 apprentis inscrits au 31 décembre 2023, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. 1 apprenti est inscrit en master, 1 apprenti prépare une licence professionnelle, 1 apprenti est en deuxième année d'une licence générale, 1 prépare l'obtention d'un titre professionnel et 4 sont inscrits en BUT.

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

Part de titulaires	41%	53%	47%
Part de contractuels	59%	47%	53%

La part de personnels BIATSS contractuels est de 54%, toutes catégories confondues, soit une augmentation de 3 points par rapport à 2021. A l'instar de 2022, le nombre 2023 de contractuels C est supérieur au nombre de titulaires. La catégorie A est désormais la catégorie avec la proportion de contractuels la plus importante (59%). A contrario, la catégorie B reste la catégorie avec la proportion la moins importante de contractuel (47%).

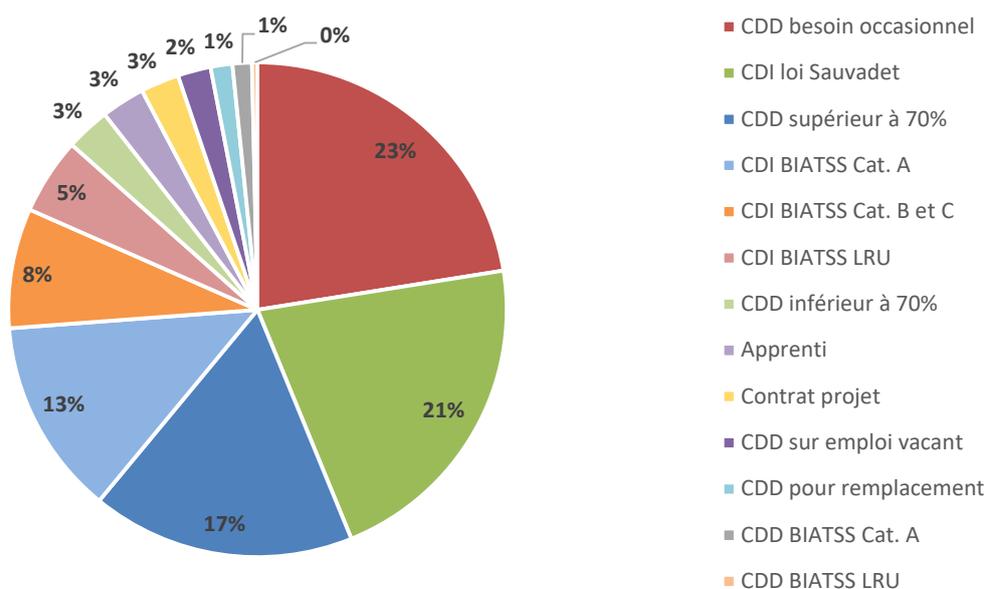
- **Contractuels BIATSS**

Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

- Code général de la fonction publique (CGFP)
- 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

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

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		F	H		F	H		F	H	
<b>CGFP</b>		<b>139</b>	<b>81</b>	<b>220</b>	<b>35,5</b>	<b>2</b>	<b>37,5</b>	<b>174,5</b>	<b>83</b>	<b>257,5</b>
Article L332-2	CDI BIATSS Cat. A	15	17	32	4	0	4	19	17	36
	CDD BIATSS Cat. A	2	1	3	0,5	0	0,5	2,5	1	3,5
Article L332-3	CDI BIATSS Cat. B et C	13	5	18	4	0	4	17	5	22
	CDD supérieur à 70%	36	11	47	1	0	1	37	11	48
	CDD inférieur à 70%	0	0	0	6	2	8	6	2	8
Article L332-4	CDI loi Sauvadet	28	16	44	16	0	16	44	16	60
Article L332-6	CDD pour remplacement	1	2	3	1	0	1	2	2	4
Article L332-7	CDD sur emploi vacant	5	1	6	0	0	0	5	1	6
Article L332-22	CDD besoin occasionnel	33	27	60	3	0	3	36	27	63
Article L332-24	Contrat projet	6	1	7	0	0	0	6	1	7
Article L352-4	Contractuel handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Code du travail</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	4	4	8	0	0	0	4	4	8
<b>Code de l'éducation</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	6	5	11	3	0	3	9	5	14
	CDD BIATSS LRU	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>90</b>	<b>240</b>	<b>38,5</b>	<b>2</b>	<b>40,5</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>280,5</b>



Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (188,5 agents, soit 67%) contre 92 hommes. 92% 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, 46% sont des agents en CDI (118 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE pour 15 agents contractuels BIATSS en 2023.

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

Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) 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		
		F	H		F	H		F	H	
<b>CGFP</b>		<b>139</b>	<b>81</b>	<b>220</b>	<b>24,9</b>	<b>1</b>	<b>25,9</b>	<b>163,9</b>	<b>82</b>	<b>245,9</b>
Article L332-2	CDI BIATSS Cat. A	15	17	32	3,3		3,3	18,3	17	35,3
	CDD BIATSS Cat. A	2	1	3	0,5		0,5	2,5	1	3,5
Article L332-3	CDI BIATSS Cat. B et C	13	5	18	2,9		2,9	15,9	5	20,9
	CDD supérieur à 70%	36	11	47	0,8		0,8	36,8	11	47,8
	CDD inférieur à 70%				3	1	4	3	1	4
Article L332-4	CDI loi Sauvadet	28	16	44	11,5		11,5	39,5	16	55,5
Article L332-6	CDD pour remplacement	1	2	3	0,9		0,9	1,9	2	3,9
Article L332-7	CDD sur emploi vacant	5	1	6				5	1	6
Article L332-22	CDD besoin occasionnel	33	27	60	2		2	35	27	62
Article L332-24	Contrat projet	6	1	7				6	1	7
Article L352-4	Contractuel handicapé									
<b>Code du travail</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>				<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	4	4	8				4	4	8
<b>Code de l'éducation</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>2,4</b>		<b>2,4</b>	<b>9,4</b>	<b>5</b>	<b>14,4</b>
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	6	5	11	2,4		2,4	8,4	5	13,4
	CDD BIATSS LRU	1		1				1		1
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>90</b>	<b>240</b>	<b>27,3</b>	<b>1</b>	<b>28,3</b>	<b>177,3</b>	<b>91</b>	<b>268,3</b>

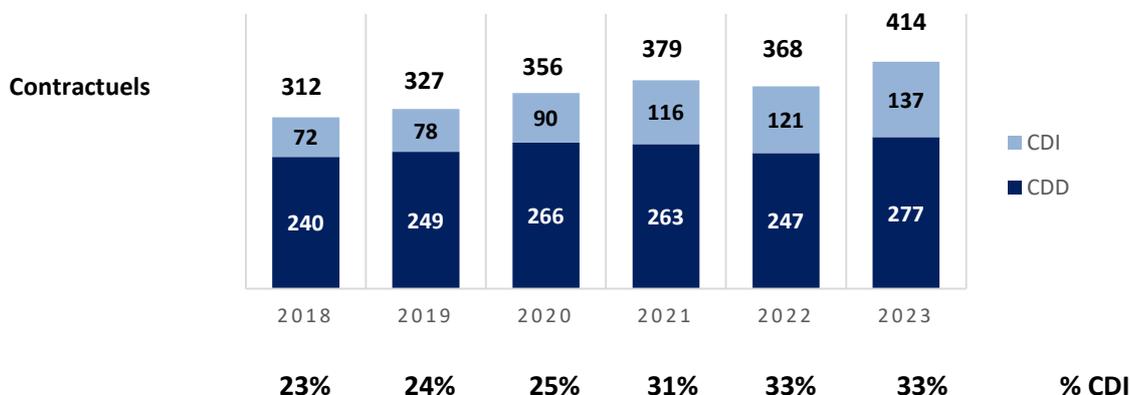
#### TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT

	CDD	CDI	Total 2022	Total 2021	Total 2020
<b>Enseignant</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
<b>BIATSS</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
Article 4		1	1	1	2
Article 6	8		8	12	12
Article 6 bis		11	11	9	8
Article 27	2		2		1
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>36</b>

Les agents à temps incomplet représentent 9% des contractuels enseignants et BIATSS. Le nombre d'agents en temps incomplet est quasi identique par rapport à 2022 (+1 agent). Les BIATSS sont 1,7 fois plus nombreux que les enseignants à être à temps incomplet. Ils sont à 64% en CDD.

*Agents non titulaires BIATSS et enseignant*

EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT



Les agents en CDI représentent 33% de la population contractuelle, enseignants et BIATSS réunis. Depuis septembre 2021, à la suite d’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. 23 agents ont bénéficié d’un CDI en 2023 (exclusivement des agents BIATSS), dont 9 de catégorie A, 9 de catégorie B et 5 de catégorie C.

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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	F	H	Total
<b>Enseignant</b>	<b>52</b>	<b>80,5</b>	<b>132,5</b>							<b>52</b>	<b>80,5</b>	<b>133,5</b>
CDI	2	3	5							2	3	5
CDD	50,5	78	128,5							50	77,5	128,5
<b>BIATSS</b>	<b>77,5</b>	<b>50</b>	<b>127,5</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>19</b>	<b>87</b>	<b>188,5</b>	<b>92</b>	<b>280,5</b>
CDI	28	22	50	21	13	34	40	8	48	89	43	132
CDD	49,5	28	77,5	22	10	32	28	11	39	99,5	49	148,5
<b>Total</b>	<b>129,5</b>	<b>130,5</b>	<b>260</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>19</b>	<b>87</b>	<b>240,5</b>	<b>172,5</b>	<b>414</b>

EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION



En 2023, l’effectif contractuel est en hausse de 45 agents, avec une augmentation de 13 agents enseignant et de 32 BIATSS.

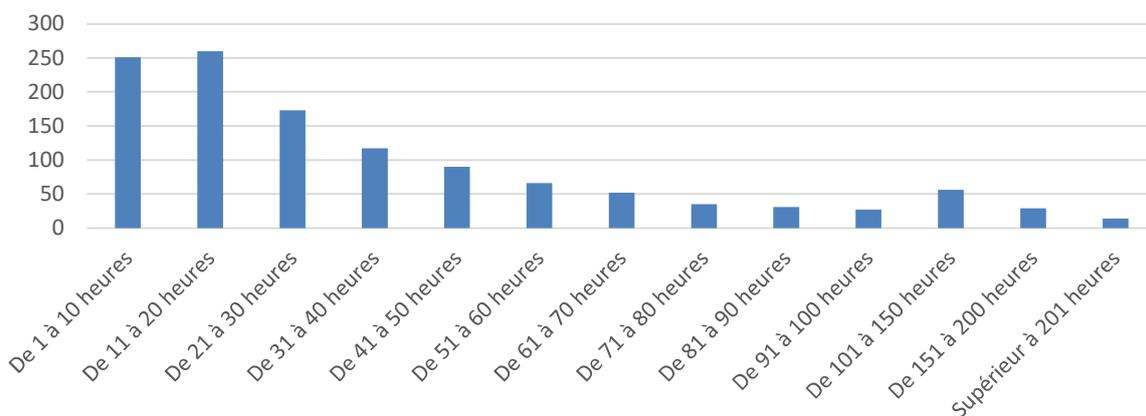
#### d. Autres personnels de l'UHA

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

Les vacataires extérieurs d'enseignement sont des professionnels du secteur privé, des enseignants ou enseignants-chercheurs d'autres établissements (universités ou Rectorat) et des personnels BIATSS de l'UHA. L'UHA a rémunéré 1 201 vacataires d'enseignement en 2023.

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

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



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

	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Secteur public et privé	842,8	32635,74
Profession libérale	81,8	3511,667
Personnel BIATSS UHA	59,5	2154,18
Enseignant	119	5862,88
Auto entrepreneur	68	3420,30
Formateur CCI	14	628,54
Doctorant	15,5	697,97
<b>Total</b>	<b>1200,6</b>	<b>48911,27</b>

##### *Personnels hébergés*

Les personnels hébergés sont des personnels non-salariés de l'université qui participent à l'activité de celle-ci. Il s'agit notamment des personnels du CNRS de l'Unité Mixte de Recherche (UMR) à l'Institut de Science des Matériaux de Mulhouse (IS2M) ou de la fondation de l'ENSCMu. L'UHA compte 125 personnels hébergés, dont 52% au CNRS.

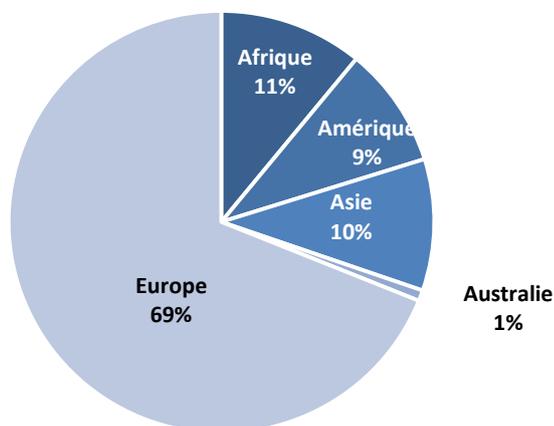
##### *Personnels émérites*

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 25 enseignants émérites au 31 décembre 2023.

### *Personnels invités*

115 enseignants-chercheurs de 32 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

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



### *CDD mission*

L'UHA compte 54 agents recrutés (40 femmes contre 14 hommes) dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2023.

### *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 2023, l'UHA a embauché 202 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

### *Stagiaires*

L'UHA a accueilli 206 stagiaires en 2023, soit 15 de plus que l'année précédente. 81% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

### *Service Civique*

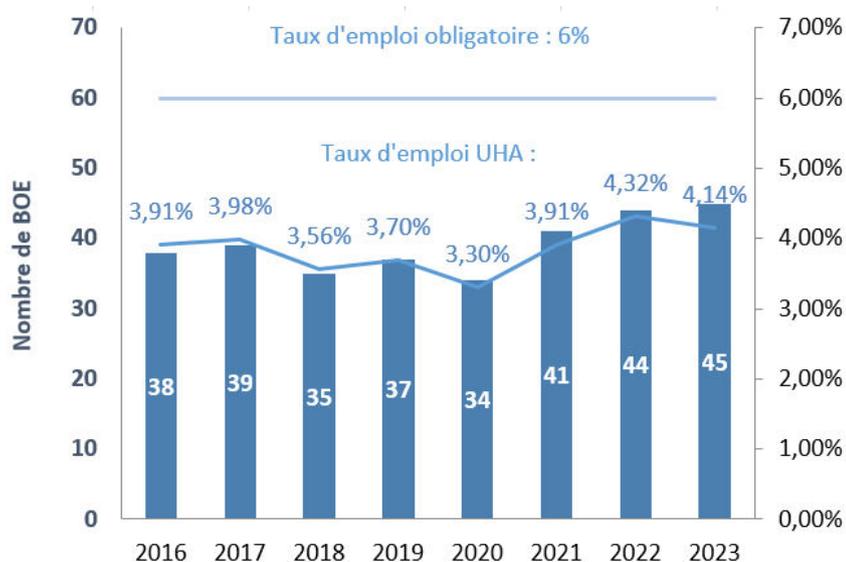
Le Service Civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il s'agit d'un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans condition de diplôme, étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap.

En 2023, l'UHA n'a pas accueilli de volontaire en service civique.

## e. Focus

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

	2023			2022	2021
	H	F	Total	Total	Total
<b>Enseignant</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Enseignant-chercheur	3	1	4	4	4
Enseignant du Second degré		3	3	3	2
Enseignant contractuel				1	
<b>BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>35</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Ingénieur de recherche	1		1	1	1
Ingénieur d'études	1	1	2	1	1
Assistant ingénieur	1	2	3	3	3
Infirmier					
Contractuel BIATSS		3	3	3	3
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Technicien	2	1	3	4	4
Secrétaire administratif		1	1	1	1
Contractuel BIATSS					1
<b>Catégorie C</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>21</b>
Adjoint technique	2	9	11	10	11
Adjoint administratif		4	4	4	4
Magasinier	1	1	2	1	1
Contractuel BIATSS	3	4	7	8	5
<b>Apprenti</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>41</b>

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

L'UHA totalise 45 personnels en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 4,32%. Afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive, 1 poste dédié au recrutement de BOE a été pourvu en 2022. L'exécution de l'obligation passe aussi par la déduction des dépenses de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT). Ces dépenses représentent 1 unité déductible.

### 3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 7 mois
Age moyen enseignants :	45 ans et 10 mois
Age moyen BIATSS :	43 ans et 4 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 7 mois et l'âge médian est de 45 ans. Les enseignants sont au-dessus de la moyenne (45 ans et 10 mois) et de la médiane (47 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 3 mois, médiane : 43 ans). L'âge médian des contractuels est inférieur de 17 ans à celui des titulaires. Ceci s'explique par le fait que la plupart des contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ont des contrats spécifiques de début de carrière comme les doctorants, les post-doctorants et les ATER.

L'âge moyen et médian des enseignants titulaires (respectivement 50 ans et 51 ans) et des BIATSS titulaires (respectivement 48 ans et 8 mois et 49 ans) sont similaires aux établissements de même typologie et au niveau national.

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

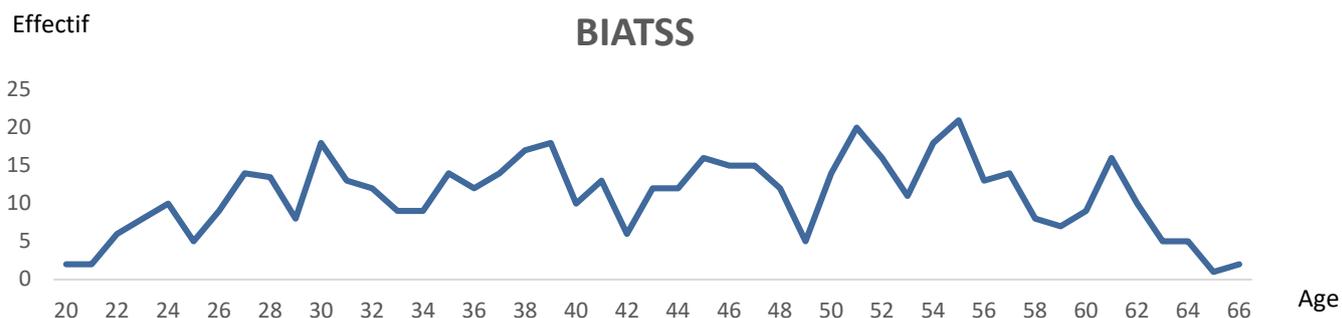
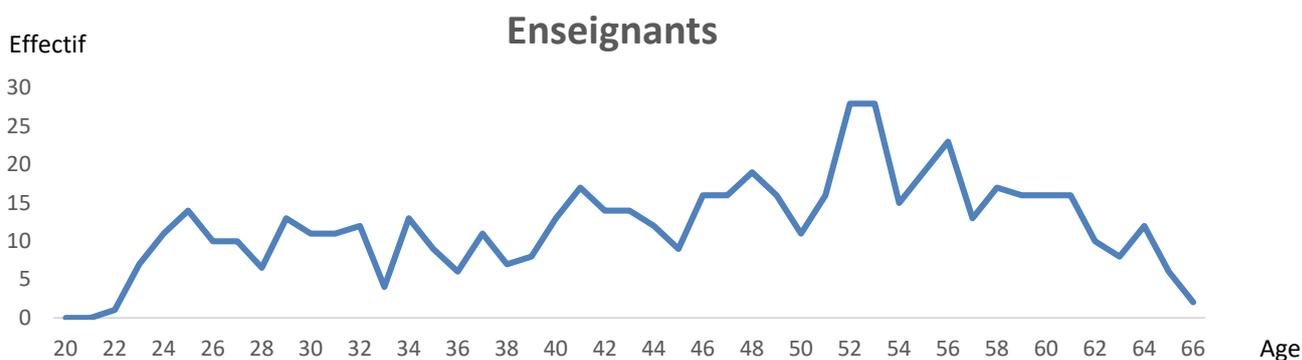
#### AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Total</b>	<b>44 ans et 4 mois</b>	<b>45 ans</b>	<b>44 ans et 11 mois</b>	<b>46 ans</b>	<b>44 ans et 7 mois</b>	<b>45 ans</b>
Titulaire	49 ans	50 ans	49 ans et 11 mois	51 ans	49 ans et 6 mois	50 ans
Contractuel	38 ans et 1 mois	33 ans	34 ans et 9 mois	31 ans	36 ans et 8 mois	32 ans

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Enseignant</b>	<b>45 ans</b>	<b>45 ans</b>	<b>46 ans et 3 mois</b>	<b>47 ans</b>	<b>45 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans</b>
PR	54 ans et 9 mois	53 ans	54 ans et 11 mois	55 ans	54 ans et 10 mois	53 ans
MCF	47 ans et 4 mois	46 ans	47 ans et 9 mois	47 ans	47 ans et 7 mois	47 ans
Second degré	49 ans et 10 mois	50 ans	51 ans	52 ans	50 ans et 6 mois	51 ans
Contractuel	31 ans et 5 mois	28 ans	33 ans et 1 mois	28 ans	32 ans et 5 mois	28 ans
<b>BIATSS</b>	<b>43 ans et 11 mois</b>	<b>44 ans</b>	<b>42 ans et 1 mois</b>	<b>40 ans</b>	<b>43 ans et 4 mois</b>	<b>43 ans</b>
Catégorie A	40 ans et 8 mois	38 ans	42 ans et 5 mois	41 ans	41 ans et 5 mois	39 ans
Catégorie B	43 ans et 11 mois	44 ans	39 ans et 2 mois	38 ans	42 ans et 5 mois	43 ans
Catégorie C	47 ans	48 ans	45 ans et 1 mois	44 ans	46 ans et 7 mois	48 ans

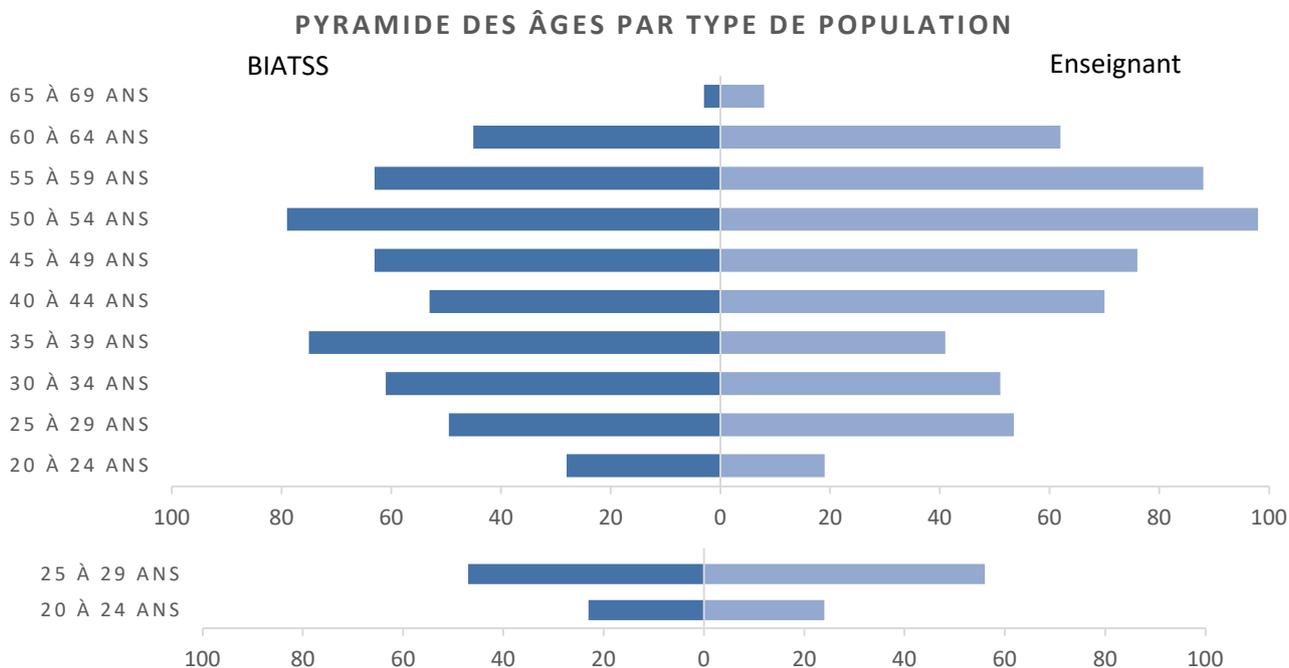
**b. Pyramides des âges**

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

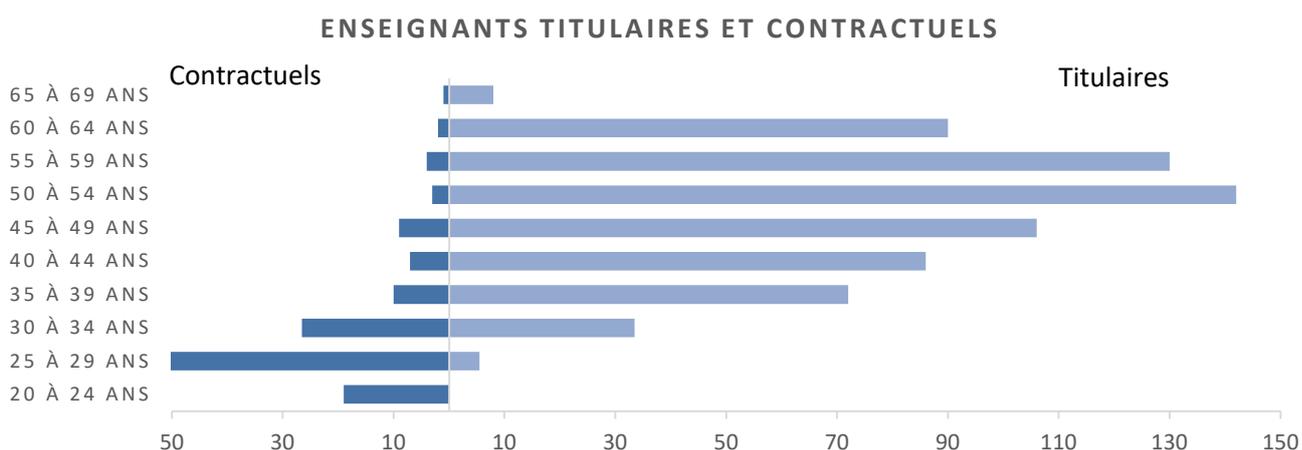


**PYRAMIDE DES AGES**

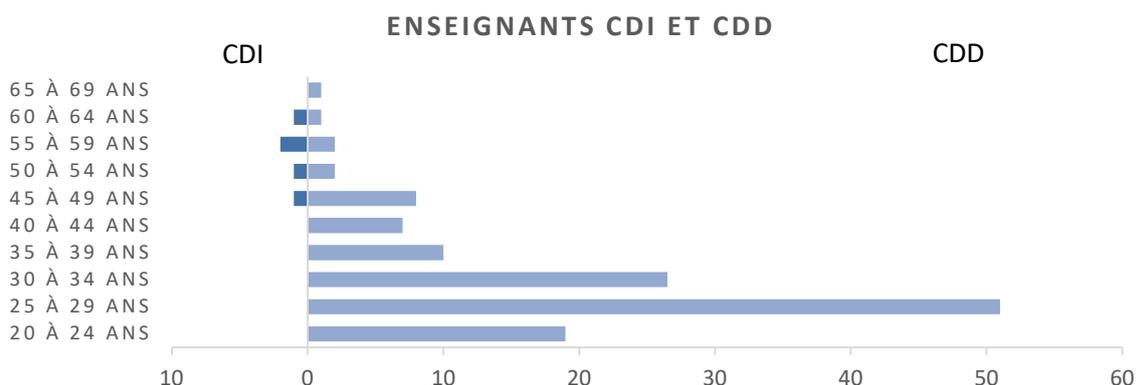
La pyramide des âges par genre témoigne d’une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d’âge. La tranche d’âge qui regroupe le plus grand nombre d’agents est la tranche de 50 à 54 ans qui comprend 177 agents (16% de l’effectif), dont 94 femmes et 83 hommes.



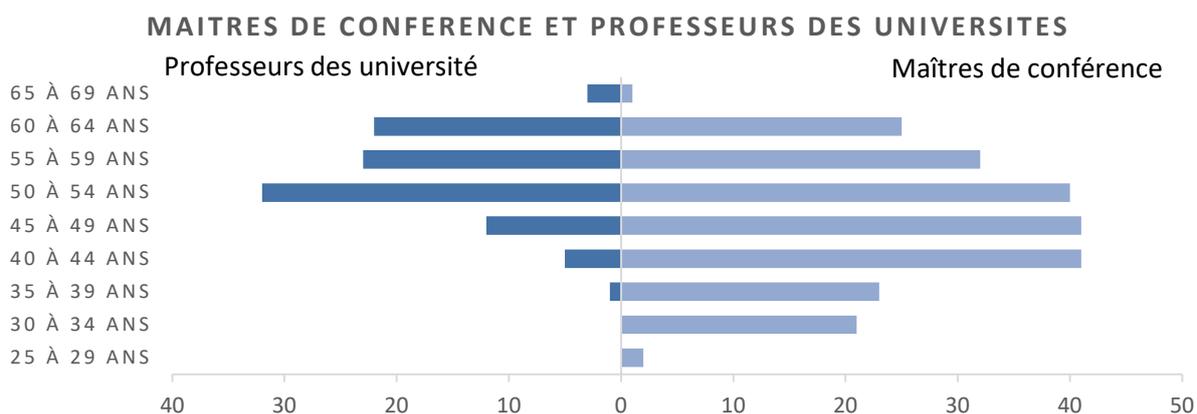
41% des agents de l’UHA ont plus de 50 ans, soit 446 agents dont 57% sont des enseignants et 43% des BIATSS.



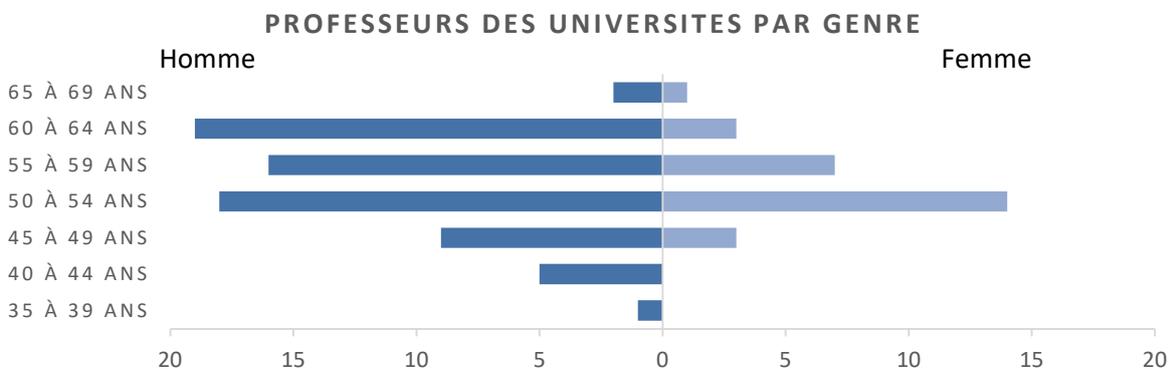
80% des enseignants contractuels ont moins de 40 ans. Il s’agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d’ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau de diplôme requis et des difficultés plus importantes à trouver un emploi de titulaire.



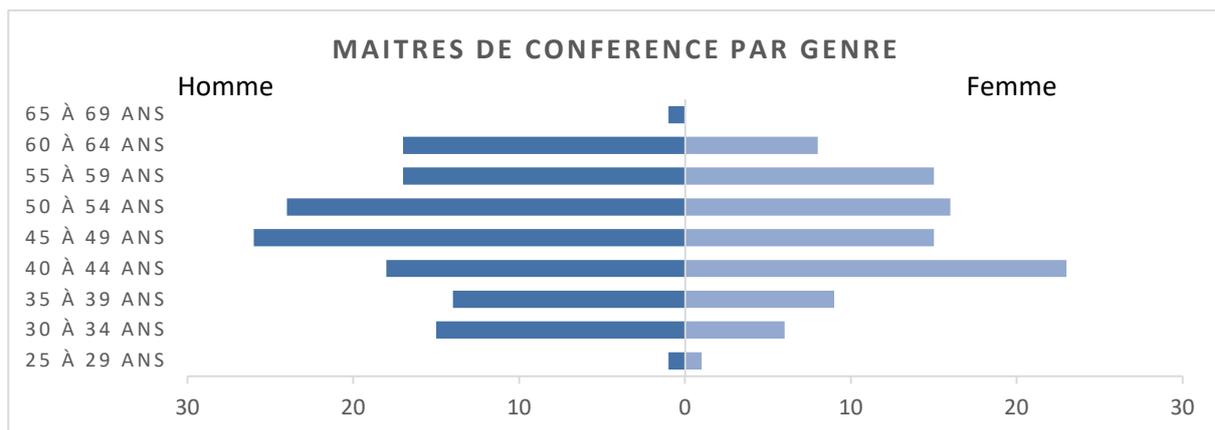
La totalité des enseignants qui bénéficient d'un CDI sont âgés de plus de 44 ans. En revanche, les tranches d'âges de 20 à 34 ans concernent 76 % des enseignants recrutés en CDD.



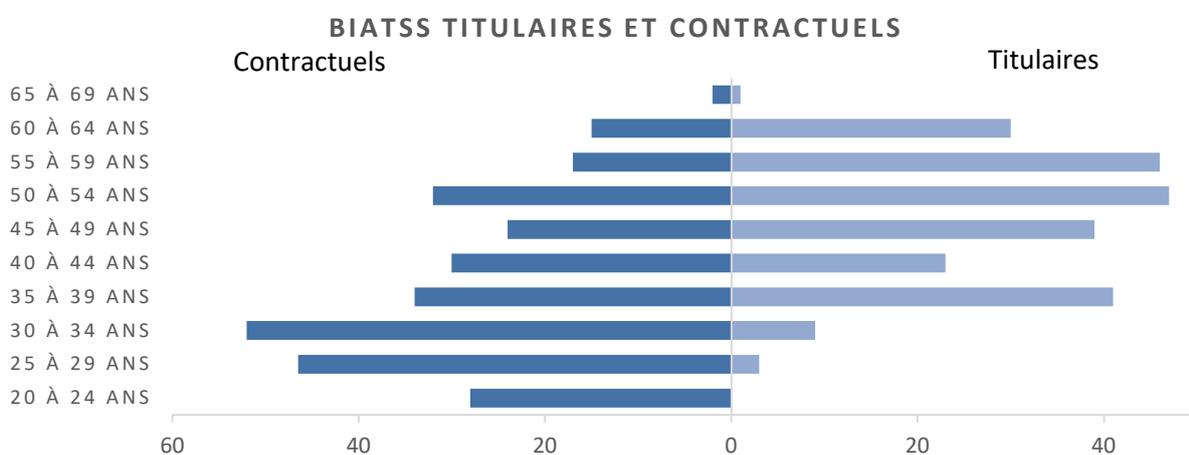
Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.



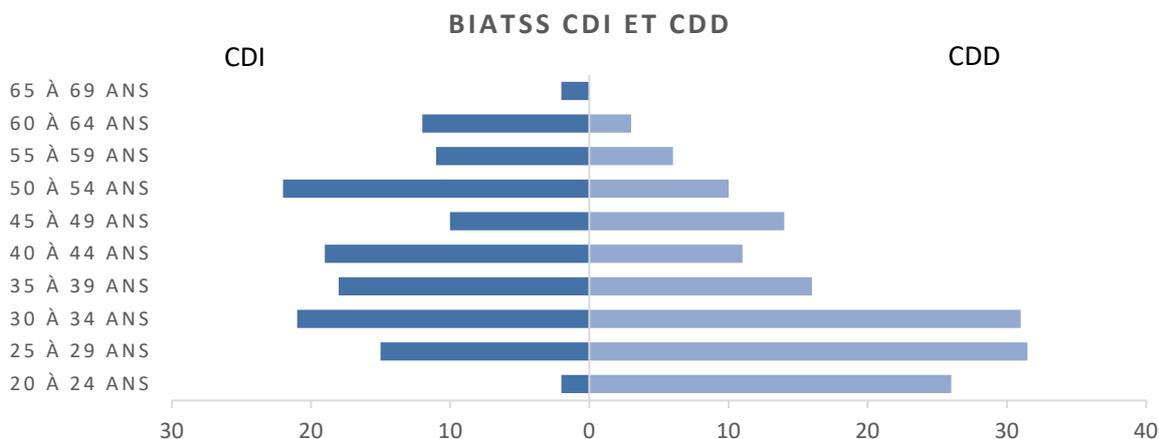
Les professeurs des universités hommes sont plus représentés dans toutes les tranches d'âge et plus spécifiquement entre 60 et 64 ans, avec 16 hommes de plus que de femmes.



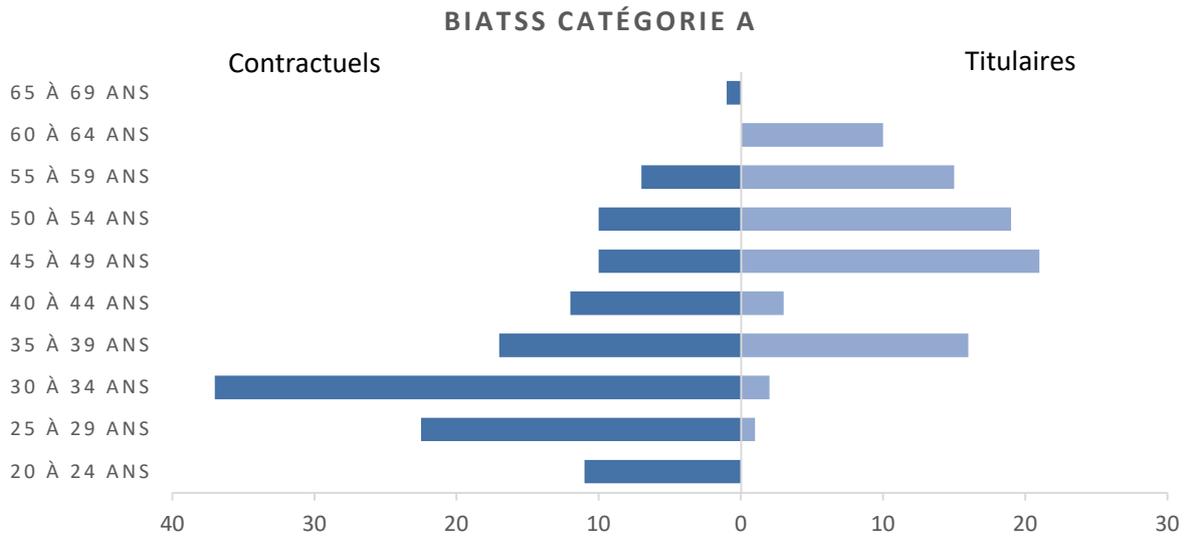
Le corps des maîtres de conférence observe une meilleure homogénéité en termes de représentation des femmes et des hommes.



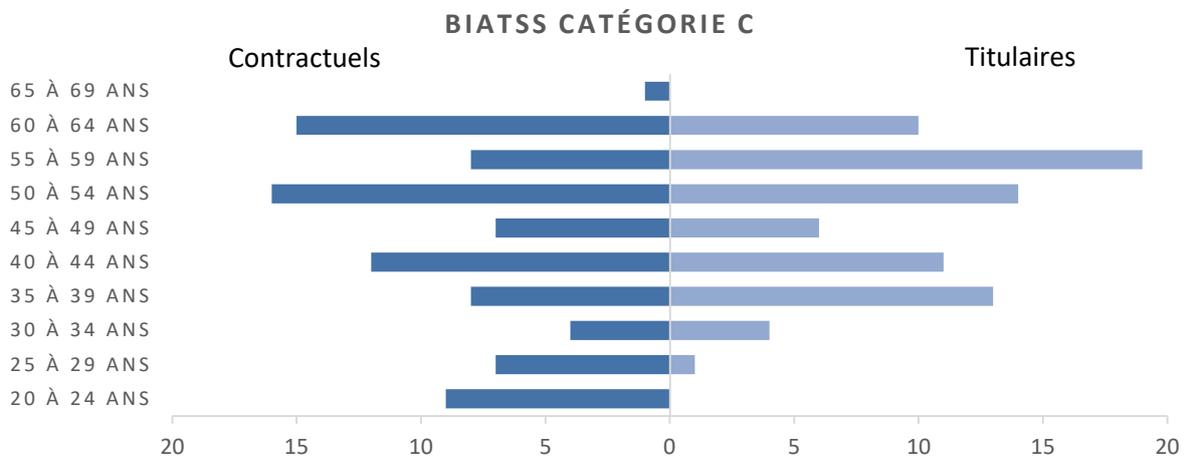
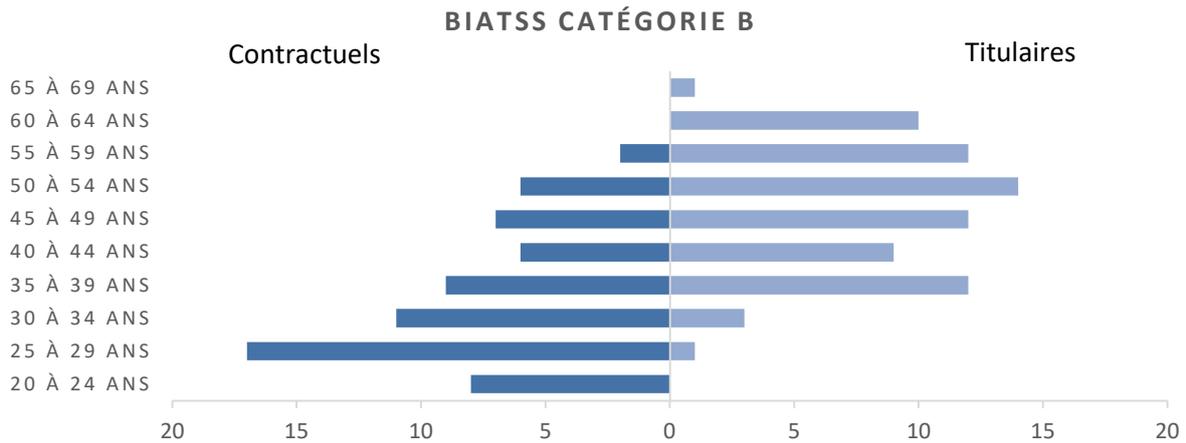
57% des BIATSS contractuels ont moins de 40 ans (160,5 agents) avec un pic de 52 agents pour la tranche d'âge de 30 à 34 ans. Les BIATSS titulaires présentent un pic de 50 à 59 ans, soit 93 agents (39% de la population).



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes que les BIATSS en CDI : 70% des BIATSS contractuels CDD ont moins de 40 ans (104,5 agents), alors que 58% des BIATSS CDI ont plus de 39 ans (76 agents).



La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A est relativement équilibrée contrairement à celle des contractuels où plus de la moitié ont moins de 35 ans (55% de la population, soit 70,5 agents), période correspondant au début de carrière de jeunes diplômés.





**Mouvements, promotions et concours**

## 1. Mouvement des personnels

199 arrivées et 164 départs

Le taux de rotation en 2023 est de 17%

### 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 2023 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

	Arrivées 2023			Départs 2023			2022		2021	
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ
<b>Enseignant</b>	<b>13</b>	<b>64,5</b>	<b>77,5</b>	<b>23</b>	<b>50,5</b>	<b>73,5</b>	<b>62,5</b>	<b>82</b>	<b>75</b>	<b>63</b>
Chercheur	0	30	30	0	23	23	24	37	30	23
Ens-chercheur	10	25,5	34,5	18	16,5	34,5	27,5	33	30	29
Enseignant	5	9	13	5	11	16	11	12	15	11
<b>BIATSS</b>	<b>20</b>	<b>102</b>	<b>122</b>	<b>24</b>	<b>67</b>	<b>91</b>	<b>88,5</b>	<b>104</b>	<b>94</b>	<b>95</b>
Catégorie A	9	50	59	9	36	45	54,5	59	39	46
Catégorie B	5	21	26	10	10	20	14	23	28	21
Catégorie C	6	31	37	5	21	26	20	22	27	28
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>165,5</b>	<b>199,5</b>	<b>47</b>	<b>117,5</b>	<b>164,5</b>	<b>151</b>	<b>186</b>	<b>169</b>	<b>158</b>

Par rapport à 2022, les arrivées sont à nouveau en hausse, tandis que le nombre de départ a diminué, bien qu'il reste supérieur au chiffre de 2021.

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

	Titulaire	Contractuel	2023	2022	2021
Nombre d'arrivées	33	166,5	199,5	149	165
Nombre de départs	47	117,5	164,5	170	148
<b>Solde arrivées – départs</b>	<b>-14</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>-21</b>	<b>17</b>
Effectif moyen permanent*	667,91	371,83	1039,74	1 044,85	1 044,19
Effectif physique au 31 décembre de l'année 2023	672	414	1086	1 054	1 089
Effectif physique au 31 décembre de l'année 2022	686	368	1054	1 089	1 079
<b>Taux de recrutement</b>	<b>5,09%</b>	<b>44,51%</b>	<b>19,19%</b>	<b>14,30%</b>	<b>15,80%</b>
<b>Taux de départ</b>	<b>7,04%</b>	<b>31,60%</b>	<b>15,82%</b>	<b>16,30%</b>	<b>14,20%</b>
<b>Taux de rotation</b>	<b>5,96%</b>	<b>36,24%</b>	<b>17,01%</b>	<b>14,90%</b>	<b>14,40%</b>

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

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

**Solde arrivée – départ** : Le solde total d'arrivées et de départs est positif (+35).

**Taux de recrutement** = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 19,19%

**Taux de départ** = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 15,82%

**Taux de rotation** = (Somme des entrées + sorties 2023) / (somme des effectifs au 31 décembre 2023 et 2022) = 17%

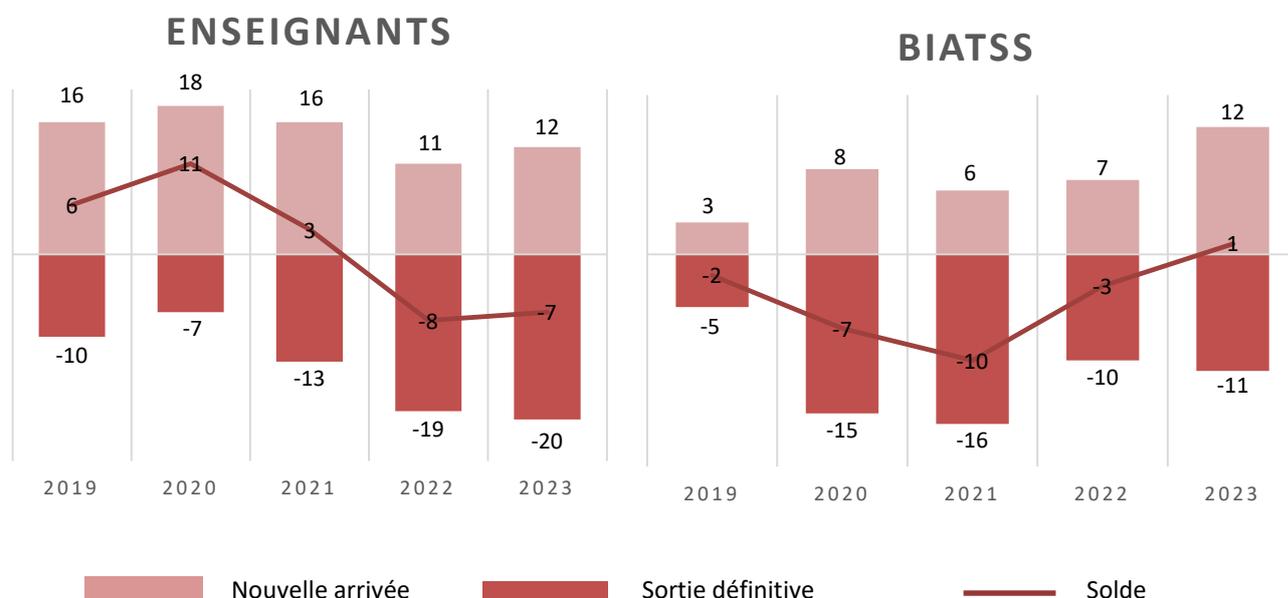
Le taux de rotation ou « turnover » indique que 17% de l'effectif 2023 est différent de l'effectif au 31 décembre 2022, soit 199,5 arrivées et 164,5 départs courant 2023. Le taux de rotation des titulaires est 6,08 fois plus faible que celui des contractuels (respectivement 5,96% et 36,24%), ce qui s'explique par le statut des agents.

## b. Mouvement des personnels titulaires

### HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2019			2020			2021			2022			2023		
	Ens	BIATSS		Ens	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens	BIATSS	
<b>Arrivée</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>33</b>
Nouvelle arrivée	16	3	19	18	8	26	16	6	22	11	7	18	12	12	24
Réintégration	2	2	4	3	7	10	1	3	4	0	1	1	1	8	9
<b>Sortie</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47</b>
Définitive	10	5	15	7	15	22	13	16	29	19	10	29	20	11	31
Provisoire	2	8	10	2	6	8	3	7	10	2	12	14	3	13	16
<b>Solde</b>	<b>6</b>	<b>-8</b>	<b>-2</b>	<b>12</b>	<b>-6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>-14</b>	<b>-13</b>	<b>-10</b>	<b>-14</b>	<b>-24</b>	<b>-10</b>	<b>-4</b>	<b>-14</b>

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



- *Arrivées*

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

	Entrée	Réintégration	Total	2022	2021
<b>Enseignant</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>17</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
Professeur des universités				1	1
Maître de conférences	9	1	10	7	9
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Professeur agrégé	2		2		4
Professeur certifié				2	2
P.L.P				1	
Professeur EPS	1				1
<b>BIATSS</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
<b>ITRF</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>4</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Ingénieur de recherche		1	1	1	
Ingénieur d'études	2	1	3	1	1
Assistant ingénieur	1		1	1	
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Technicien	1	3	4	1	3
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Adjoint technique	1	3	4	2	
<b>AENES</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Attaché administratif	1		1		1
Agent comptable					1
Directeur général des services	1		1		1
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Secrétaire administratif	1		1		
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Adjoint administratif	1		1		1
<b>BIB</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Conservateur des bibliothèques	1		1	1	
Bibliothécaire	1		1		1
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé					
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Magasinier	1		1	1	0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

**MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total	2022	2021
	H	F	Total	H	F	Total			
<b>Entrée</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>22</b>
Affectation dans l'enseignement supérieur	1	2	3				3	3	6
Concours	5	4	9	2	4	6	15	10	9
Détachement				3	2	5	6	4	4
Mutation					1	1	1	1	3
<b>Réintégration</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Retour de congé*		1	1	1	2	3	4	1	
Retour de détachement				1	1	2	2		2
Retour de délégation									
Retour de disponibilité					3	3	3		2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>26</b>

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

**MOTIF DE DEPART PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total	2022	2021
	F	H	Total	F	H	Total			
<b>Sortie définitive</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Mutation sortante	2	1	3	2		2	5	6	4
Retraite	7	8	15	6		6	21	19	21
Fin de fonction		1	1	1	1	2	3		4
Fin de détachement				1		1	1	3	
Décès								1	
Réussite concours	1		1				1		
<b>Sortie provisoire</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>10</b>
Disponibilité				3		3	3	8	3
Détachement sortant		1	1	4	1	5	6	4	4
Intégration ENSSIB								1	
Départ de congé*	2		2	3	2	5	7	1	
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>39</b>

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

- *Départ*

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

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total	2022	2021
<b>Enseignant</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>16</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>10</b>
Professeur des universités	7	2	9	3	6
Maître de conférences	8	1	9	10	4
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>
Professeur agrégé	3		3	3	3
Professeur certifié	1		1	5	3
Professeur de lycée professionnel	1		1		
<b>BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
<b>ITRF</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>16</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
Ingénieur de recherche				2	1
Ingénieur d'études	1	5	6	5	5
Assistant ingénieur				3	4
<b>Catégorie B</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Technicien	5	3	8	4	1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Adjoint technique	1	1	2	3	5
<b>AENES</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Attaché administratif	1		1	1	1
Agent comptable					1
Directeur général des services	1		1		1
<b>Catégorie B</b>				<b>2</b>	<b>1</b>
Secrétaire administratif				2	1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Adjoint administratif	1	2	3		3
<b>BIB</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Conservateur des bibliothèques	1		1	1	
<b>Catégorie B</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
Bibliothécaire assistant spécialisé		2	2	1	
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Magasinier					
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>47</b>	<b>43</b>	<b>39</b>

### c. Mouvement des personnels contractuels

#### • Arrivée

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

	F	H	Total	2022	2021
<b>Enseignant</b>	<b>24,5</b>	<b>40</b>	<b>64,5</b>	<b>51,5</b>	<b>58</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>30</b>
Doctorant contractuel	11	15	26	19	22
Post-doctorant	1	2	3	5	8
Chercheur contractuel		1	1		
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>6,5</b>	<b>19</b>	<b>25,5</b>	<b>19,5</b>	<b>20</b>
ATER	4,5	14	18,5	11,5	13
Enseignant-chercheur	2	3	5	4	5
Chaire professeur junior				2	
MCF associés Mi-temps		2	2	2	2
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Lecteur	2		2	1	3
CDD enseignant	4	3	7	7	5
<b>BIATSS</b>	<b>71</b>	<b>31</b>	<b>102</b>	<b>80,5</b>	<b>85</b>
Contractuel de catégorie A	35	15	50	50,5	34
Contractuel de catégorie B	15	6	21	13	25
Contractuel de catégorie C	21	10	31	17	26
<b>Total</b>	<b>95,5</b>	<b>71</b>	<b>166,5</b>	<b>132</b>	<b>143</b>

Le nombre d'arrivées a augmenté de 25%, soit 33,5 agents par rapport à 2022.

En 2023, l'UHA a recruté 8 apprentis.

47% des contractuels BIATSS recrutés sont affectés aux services généraux, 25% en composante et 13% en laboratoire.

#### • Départ

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

	F	H	Total	2022	2021
<b>Enseignant</b>	<b>22,5</b>	<b>28</b>	<b>50,5</b>	<b>61</b>	<b>47</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>23</b>
Doctorant contractuel	6	11	17	29	14
Post-doctorant	2	3	5	8	9
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>6,5</b>	<b>10</b>	<b>16,5</b>	<b>20</b>	<b>19</b>
ATER	3,5	7	10,5	13	14
Enseignant-chercheur	3	2	5	5	2
MCF associés Mi-temps		1	1	2	3
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Lecteur	3		3	1	3
CDD enseignant	5	3	8	3	2
<b>BIATSS</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>67</b>	<b>82</b>	<b>72</b>
Contractuel de catégorie A	22	14	36	47	33
Contractuel de catégorie B	8	2	10	16	19
Contractuel de catégorie C	12	9	21	19	20
<b>Total</b>	<b>64,5</b>	<b>53</b>	<b>117,5</b>	<b>143</b>	<b>119</b>

45% des contractuels enseignants en départ sont des contractuels de recherche, dont 17 doctorants.

54% des départs des agents contractuels BIATSS concernent la catégorie A. La catégorie B est la moins concernée en termes de départs, avec 15% de sorties.

## 2. Promotion des personnels

48 tableaux d'avancement (37 enseignants et 11 BIATSS)

5 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 PROMOTIONS PAR CHANGEMENT DE CORPS ET DE GRADE

	Changement de corps		Changement de grade		
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille
<b>Enseignant</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Ens-chercheur	6		19		
Enseignant			18		
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Titulaire</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Filière ITRF	1	3	9	1	
Filière AENES		1	1	1	
Filière BIB	1	1	1		
<b>Contractuel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

67 agents, dont 43 enseignants et 24 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2023, soit 6% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

### b. Changement de corps

#### • *Concours*

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

	F	H	Total
<b>Enseignant</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Professeur des universités	1	5	6
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>ITRF</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
IGE		1	1
<b>BIB</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
MAG P2C	1		1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

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

- *Liste d'aptitude*

**Enseignants**

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

Pour les enseignants du second degré, sur 11 professeurs certifiés de hors classe promouvables (5 femmes et 6 hommes), aucun n'a été promu en 2023.

**Personnels BIATSS**

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>88</b>	<b>57</b>	<b>145</b>	<b>2%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>97</b>	<b>2%</b>
Ingénieur de recherche			0	14	18	32	0%
Ingénieur d'études		1	1	7	8	15	7%
Assistant ingénieur	1		1	30	20	50	2%
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>2%</b>
Technicien	1		1	37	11	48	2%
<b>Filière AENES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>3%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0%</b>
Attaché d'administration			0	11		11	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>6%</b>
Secrétaire administratif	1		1	17	1	18	6%
<b>Filière BIB</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>
Conservateur			0	1	0	1	0%
Bibliothécaire			0	3	3	6	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>14%</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé	1		1	3	4	7	14%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>123</b>	<b>65</b>	<b>188</b>	<b>2%</b>

### c. Avancement de grade

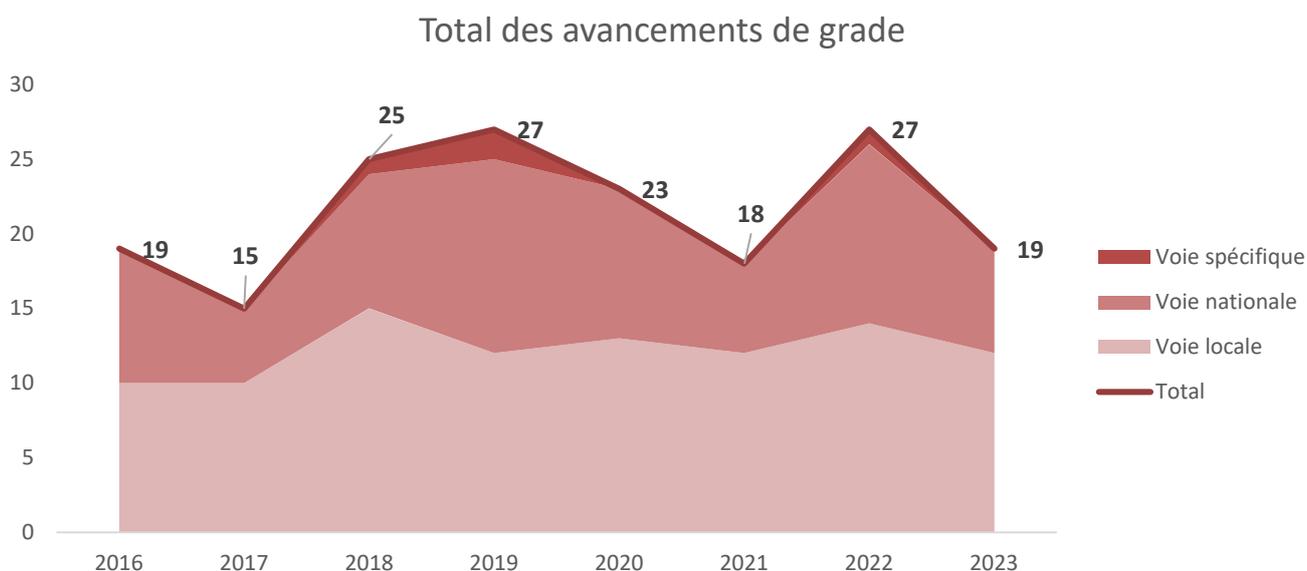
- **Tableau d'avancement**

#### Enseignant-chercheur

##### AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Professeur des universités</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>15%</b>
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	1	1	2	6	10	16	13%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	1	2	3	7	21	28	11%
1 <sup>ère</sup> classe	4	3	7	12	24	36	19%
<b>Maître de conférences</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>46</b>	<b>80</b>	<b>9%</b>
Hors classe (hors échelon spécial)	1	3	4	25	37	62	6%
Echelon spécial	2	1	3	5	9	14	21%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>55</b>	<b>101</b>	<b>156</b>	<b>12%</b>

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



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

	Effectif	Part de la population promue
<b>Professeur des universités</b>	<b>109</b>	<b>68%</b>
2 <sup>ème</sup> classe	35	
1 <sup>ère</sup> classe	40	37%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	22	20%
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	12	11%
<b>Maître de conférences</b>	<b>240</b>	<b>41%</b>
Classe normale	142	
Hors classe (hors échelon spécial)	76	32%
Echelon spécial	22	9%
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>49%</b>

68% 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 (41%).

### Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Professeur agrégé</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>33%</b>
Classe exceptionnelle	0	2	2	2	7	9	22%
Hors classe	3	4	7	5	13	18	39%
<b>Professeur certifié</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>42%</b>
Echelon spécial	0	0	0	1	4	5	0%
Classe exceptionnelle	2	1	3	2	2	4	75%
Hors classe	3	2	5	6	4	10	50%
<b>Prof. lycée professionnel</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
Classe exceptionnelle	0	1	1	0	1	1	100%
Hors classe	0	0	0	1	0	1	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>48</b>	<b>38%</b>

### Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>65</b>	<b>14%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>14%</b>
IGR hors classe échelon spécial	1		1	2	1	3	33%
IGR hors classe			0	1	6	7	0%
IGE hors classe		2	2	5	7	12	25%
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>17%</b>
TECH classe exceptionnelle			0	3	3	6	0%
TECH classe supérieure	2	1	3	7	5	12	25%
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>12%</b>
ATRF principal 1 <sup>ère</sup> classe		2	2	13	4	17	12%
ATRF principal 2 <sup>ème</sup> classe	1		1	6	2	8	12%
<b>Filière AENES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>5%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
Attaché principal			0	1	2	3	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>
SAENES classe exceptionnelle			0	1		1	0%
SAENES classe supérieure			0	5		0	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>10%</b>
ADJAENES principal 1 <sup>ère</sup> classe	1		1	10		10	10%
<b>Filière BIB</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>17%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Conservateur en chef			0	1		1	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
BIBAS Classe exceptionnelle			0	0	2	2	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
Magasinier PR 1 <sup>ère</sup> classe	1		1	1		1	100%
Magasinier PR 2 <sup>ème</sup> classe			0	2		2	0%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>58</b>	<b>32</b>	<b>90</b>	<b>12%</b>

- *Examen professionnel*

**EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS**

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% Promus
	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>3%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
IGR hors classe			0	0	10	0	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>4%</b>
TECH classe exceptionnelle			0	3	3	6	0%
TECH classe supérieure	1		1	13	6	19	5%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>
ATRF principal 2ème classe		0	0	7	2	9	0%
<b>Filière AENES</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>7%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
Attaché principal	1		1	2	2	4	25%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>
SAENES classe supérieure			0	9		9	0%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
BIB hors classe			0	1		1	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
BIBAS classe exceptionnelle			0	1	2	3	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>4%</b>

**d. Changement de grille**

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

Sur 14 dossiers déposés en 2023 (par 6 hommes et 9 femmes), 4 agents ont changé de grille, dont 1 homme et 3 femmes. 1 agent est passé de la grille C1 à B et 3 agents de B à A3.

### 3. Organisation des concours et des recrutements

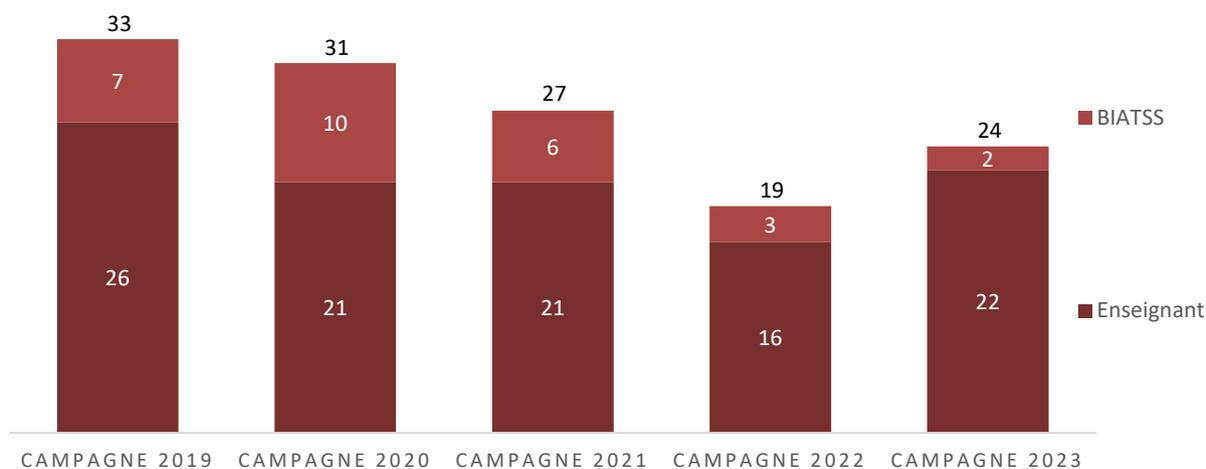
L'UHA a ouvert 24 concours et compte 18 lauréats

33% des lauréats sont des candidats locaux

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

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

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Enseignant</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
Professeur des universités	6	5	5	9	1	5	3	5
Maître de conférences	9	15	12	10	11	8	8	9
Chaires de professeur junior							2	0
<b>Second degré</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>BIATSS</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>ITRF</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Catégorie A	7	5	6	4	7	4	1	2
Catégorie B	7	6	3	1	1			
Catégorie C	15	9	8	2				
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A								
Catégorie B								
Catégorie C		1						
<b>BIB</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Catégorie A			1			1	1	
Catégorie B					1			
Catégorie C	1				1	1	1	
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>33</b>	<b>31</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>24</b>



## b. Candidats et lauréats

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

	Concours	Inscrits			Admissibles			Présents à l'admission			Candidat admis			Infructueux
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Enseignant</b>	<b>22</b>	<b>246</b>	<b>175</b>	<b>421</b>	<b>62</b>	<b>46</b>	<b>108</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>5</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>14</b>	<b>193</b>	<b>151</b>	<b>344</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>69</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>1</b>
PR	5	19	3	22	9	1	10	7	1	8	4	0	4	1
MCF	9	174	148	322	28	31	59	24	18	42	5	4	9	0
CPJ*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Second degré</b>	<b>8</b>	<b>53</b>	<b>24</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>ITRF</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>56</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Catégorie A	2	43	13	56	16	9	25	3	1	4	2	0	2	0
<b>BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A														
Catégorie C														
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>289</b>	<b>188</b>	<b>477</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>133</b>	<b>55</b>	<b>33</b>	<b>88</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>5</b>

\* Chaire de professeur junior

## c. Jurys de concours et examens professionnels

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

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

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
<b>Enseignant</b>	<b>51%</b>	<b>64%</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>51%</b>	<b>55%</b>
Professeur des universités	50%	33%
Maître de conférences	51%	63%
<b>Second degré</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>46%</b>	<b>75%</b>
Catégorie A	46%	75%
<b>Total</b>	<b>50%</b>	<b>67%</b>

## 4. Mobilité des personnels

### a. Conseil mobilité-carrière

En 2023, aucun suivi n'a été réalisé en raison de la vacance du poste de conseiller mobilité-carrière.

### b. Mobilité interne

**18 agents** ont changé de service en 2023. 2 agents BIATSS de catégorie A sont concernés, 3 de catégorie B et 5 de catégorie C. 8 enseignants ont également changé d'affectation.

### 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 673 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 :**

32 agents sont en mobilité géographique (19 femmes et 13 hommes) dont 20 entrants et 12 sortants, soit un taux de **4,8%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 19 enseignants et 13 BIATSS.

#### **Mobilité catégorielle :**

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

#### **Mobilité statutaire :**

30 agents composés de 24 BIATSS et 6 enseignants sont en situation de mobilité statutaire (21 femmes et 9 hommes), ce qui correspond à un taux de **4,4%**. 6 mobilités statutaires sont issues d'une disponibilité, 14 d'un détachement et 10 d'un congé (CLD/CLM ou parental).

#### **Mobilité structurelle :**

12 agents BIATSS (4 hommes et 8 femmes) ont changé de ministère en raison d'un détachement, soit **1,7%** des titulaires.

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

L'UHA compte 77 promotions de titulaires (39 femmes et 38 hommes) prenant la forme de réussites de concours, ou d'avancements de corps et de grade, soit un taux de 13% des personnels titulaires.

**PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS**

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des Lauréats locaux
<b>Enseignants</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>50%</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>61%</b>
Professeur des universités	4	0	4	100%
Maître de conférences	4	5	9	44%
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
Catégorie A	1	1	2	50%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>50%</b>

En 2023, sur 18 agents lauréats, 9 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 50% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux est supérieure de 13 points à celle de 2022.

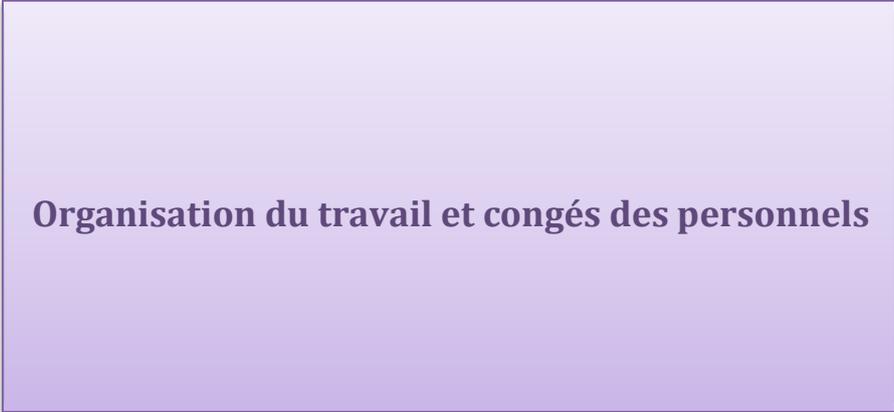
**d. Publication des offres d'emplois BIATSS**

En 2023, l'UHA a publié 74 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 (45) et sur la Place de l'emploi public (72).

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

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	74
Portail du contrat de site alsacien	74
Place de l'Emploi Public	72
Pôle Emploi	65
Publication interne	45
APEC	34
CAP Emploi	8
Indeed	17



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

\* Les lecteurs sont autorisés à dispenser des heures de TP et de TD avec une limitation de 100 heures 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) calculés 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 Social d'Administration (CSA). En 2023-2024, l'établissement était fermé 10 jours entre fin décembre et début janvier et 3 semaines entre fin juillet et début août. Le reste des congés est fixé

individuellement en accord avec le supérieur hiérarchique, en fonction de l'activité 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 et mis à jour en 2022, s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant les mêmes exigences de continuité de qualité du service public. Il repose sur une confiance mutuelle entre les agents qui s'y engagent et leurs supérieurs hiérarchiques.

Il concerne exclusivement les personnels BIATSS (titulaires ou contractuels) qui peuvent exercer une partie de leur activité en télétravail si cette activité peut être réalisée à distance aux moyens d'outils informatiques. A l'UHA, le télétravail est accessible aux agents dont la quotité de travail est supérieure ou égale à 80 %.

Du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 décembre 2023, 336 agents sont en télétravail et bénéficient, au maximum, de 3 jours de télétravail par semaine (fixes ou flottants) dans le cadre de la campagne de télétravail 2023/2024.

### AGENTS BIATSS EN TELETRAVAIL PAR GENRE ET CATEGORIE

	F	H	2023	2022	2021
Catégorie A	91	51	142	120	86
Catégorie B	83	23	106	96	68
Catégorie C	79	9	88	66	43
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>83</b>	<b>336</b>	<b>282</b>	<b>197</b>

### AGENTS EN TELETRAVAIL PAR TRANCHE D'AGE

	2023			2022	
	Nombre d'agents	Répartition	Part de l'effectif BIATSS	Nombre d'agents	Répartition
29 ans et moins	37	11%	7%	32	11%
30 à 39 ans	95	28%	18%	83	29%
40 à 49 ans	89	26%	17%	75	27%
50 ans et plus	115	34%	22%	92	33%
<b>Total</b>	<b>336</b>	<b>100%</b>	<b>65%</b>	<b>282</b>	<b>100%</b>

**NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE EN 2023**

<b>Nombre de jour(s) de télétravail</b>	<b>Nombre d'agents</b>
1 jour fixe	11
1 jour fixe et 32 flottants	16
1 jour fixe et 40 flottants	89
2 jours fixes	17
2 jours fixes et 16 flottants	5
2 jours fixes et 18 flottants	1
2 jours fixes et 20 flottants	37
3 jours fixes	16
5 jours fixes	2
64 jours flottants	23
72 jours flottants	1
80 jours flottants	118
<b>Total</b>	<b>336</b>

### 3. Temps de travail

**90% des postes sont proposés à temps complet**

**En 2023, 6% des agents sont à temps partiel, dont 89% sont des femmes**

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

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

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

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

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

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

	Répartition du temps de travail		
	Incomplet	Partiel	plein
<b>Enseignant</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>	<b>96%</b>
Titulaires		<b>1%</b>	<b>99%</b>
Contractuels	<b>14%</b>	<b>0%</b>	<b>86%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>4%</b>	<b>12%</b>	<b>83%</b>
Titulaires		<b>19%</b>	<b>81%</b>
Contractuels	<b>8%</b>	<b>6%</b>	<b>86%</b>
<b>Total</b>	<b>4%</b>	<b>6%</b>	<b>90%</b>

Dans 90% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont 1,3 fois plus fréquents chez les personnels BIATSS (22,5 agents contre 17,5 enseignants). Les enseignants sont rarement à temps partiel (6 agents, soit 1%) alors que 64 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	
<b>Enseignant</b>	<b>14</b>	<b>4,5</b>	<b>18,5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>329</b>	<b>213</b>	<b>542</b>	<b>566,5</b>
<b>Titulaire</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>262</b>	<b>165</b>	<b>427</b>	<b>433</b>
50%			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
60%			<b>0</b>		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
80%			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>			<b>0</b>	<b>5</b>
100%			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>262</b>	<b>165</b>	<b>427</b>	<b>427</b>
<b>Contractuel</b>	<b>14</b>	<b>4,5</b>	<b>18,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>115</b>	<b>133,5</b>
50%	14	4,5	<b>18,5</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18,5</b>
100%			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>115</b>	<b>115</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>20,5</b>	<b>22,5</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	<b>168</b>	<b>265</b>	<b>433</b>	<b>519,5</b>
<b>Titulaire</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>40</b>	<b>46</b>	<b>78</b>	<b>115</b>	<b>193</b>	<b>239</b>
50%			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>			<b>0</b>	<b>7</b>
60%			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
80%			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>32</b>	<b>34</b>			<b>0</b>	<b>34</b>
90%			<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>3</b>
100%			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>78</b>	<b>115</b>	<b>193</b>	<b>193</b>
<b>Contractuel</b>	<b>2</b>	<b>20,5</b>	<b>22,5</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>90</b>	<b>150</b>	<b>240</b>	<b>280,5</b>
50%	2	10,5	<b>12,5</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14,5</b>
60%		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
70%		<b>1</b>	<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
80%		<b>8</b>	<b>8</b>		<b>13</b>	<b>13</b>			<b>0</b>	<b>21</b>
90%			<b>0</b>		<b>3</b>	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>3</b>
100%			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>90</b>	<b>150</b>	<b>240</b>	<b>240</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>497</b>	<b>478</b>	<b>975</b>	<b>1086</b>

Les femmes sont 7,7 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 1,6 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (52 agents) que les agents contractuels (18 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

**REPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITE DE TRAVAIL**

	Enseignant		BIATSS		Total 2023	Total 2022	Total 2021
	H	F	H	F			
Quotité 50%	14	4,5	3	18,5	40	37	32
Quotité 60%		1	1	2	4	5	4
Quotité 70%				1	1	2	4
Quotité 80%	2	3	2	53	60	55	54
Quotité 90%			2	4	6	6	7
Quotité 100%	329	213	168	265	975	949	988
<b>Total</b>	<b>345</b>	<b>221,5</b>	<b>176</b>	<b>343,5</b>	<b>1086</b>	<b>1 054</b>	<b>1 089</b>

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

	F	H	Total 2022	Total 2022	Total 2021
<b>Enseignant</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>
<b>BIATSS</b>	<b>58</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>62</b>
Catégorie A	14	2	16	16	15
Catégorie B	15	1	16	16	14
Catégorie C	29	3	32	31	33
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>8</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>65</b>

Au 31 décembre 2023, 7 agents (6 BIATSS et 1 enseignant) bénéficient d'un temps partiel thérapeutique dont 5 à 50%, 1 à 60% et 1 à 70%.

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

Tranche d'âge	Genre	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Total
19 à 24 ans	Femmes			1			23	24
	Hommes	1					22	23
	<b>Total</b>	<b>1</b>		<b>1</b>			<b>45</b>	<b>47</b>
25 à 29 ans	Femmes	2					54	56
	Hommes						47	47
	<b>Total</b>	<b>2</b>					<b>101</b>	<b>103</b>
30 à 34 ans	Femmes	1			7		51	59
	Hommes	1					52	53
	<b>Total</b>	<b>2</b>			<b>7</b>		<b>103</b>	<b>112</b>
35 à 39 ans	Femmes	1			14		42	57
	Hommes	1				1	57	59
	<b>Total</b>	<b>2</b>			<b>14</b>	<b>1</b>	<b>99</b>	<b>116</b>
40 à 44 ans	Femmes	6			11	1	55	73
	Hommes	2			2	1	45	50
	<b>Total</b>	<b>8</b>			<b>13</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>123</b>
45 à 49 ans	Femmes	3			6		57	66
	Hommes	5					68	73
	<b>Total</b>	<b>8</b>			<b>6</b>		<b>125</b>	<b>139</b>
50 à 54 ans	Femmes	1			8	3	82	94
	Hommes	1					82	83
	<b>Total</b>	<b>2</b>			<b>8</b>	<b>3</b>	<b>164</b>	<b>177</b>
55 à 59 ans	Femmes	4	3		6		71	84
	Hommes	2	1		1		63	67
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>		<b>7</b>		<b>134</b>	<b>151</b>
60 à 64 ans	Femmes	3			4		40	47
	Hommes	1			1		58	60
	<b>Total</b>	<b>4</b>			<b>5</b>		<b>98</b>	<b>107</b>
65 à 69 ans	Femmes						5	5
	Hommes						6	6
	<b>Total</b>						<b>11</b>	<b>11</b>

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

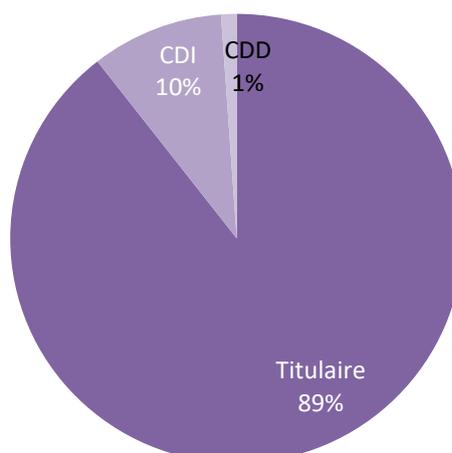
**46% de l'effectif BIATSS possède un CET**

Sur un total de 4 127 jours de CET, 1 549 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

	F	H	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Catégorie A	60	48	108	88	87
Catégorie B	48	23	71	67	63
Catégorie C	46	13	59	54	55
<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>84</b>	<b>238</b>	<b>209</b>	<b>205</b>



En 2023, 238 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 46% des personnels BIATSS (+3 points par rapport à 2022). Proportionnellement, les agents de catégorie A (50%) et B (51%) sont les plus nombreux à détenir un CET. Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre est titulaire (68%), soit 161 agents.

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

	F	H	Total 2023	Total 2022	Total 2021
Catégorie A	41	37	78	43	60
Catégorie B	29	15	44	34	42
Catégorie C	24	9	33	21	34
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>61</b>	<b>155</b>	<b>98</b>	<b>136</b>

En 2023, 65% des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 951 jours, ce qui représente une moyenne de 6,1 jours par agent.

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

Nombre de jours	F	H	2023	2022	2021
<b>Inférieur à 15 jours</b>	<b>1616</b>	<b>962</b>	<b>2578</b>	<b>2 273</b>	<b>2 348</b>
Maintien dans le CET ou congés	1616	962	2578	2 273	2 348
<b>Option au-delà de 15 jours</b>	<b>828</b>	<b>653</b>	<b>1481</b>	<b>1 367</b>	<b>1 465</b>
Maintien dans le CET ou congés	528	298	826	843	890
Indemnisation	285	330	615	459	533
RAFP	15	25	40	65	42
<b>Total CET</b>	<b>2444</b>	<b>1615</b>	<b>4059</b>	<b>3 640</b>	<b>3 813</b>

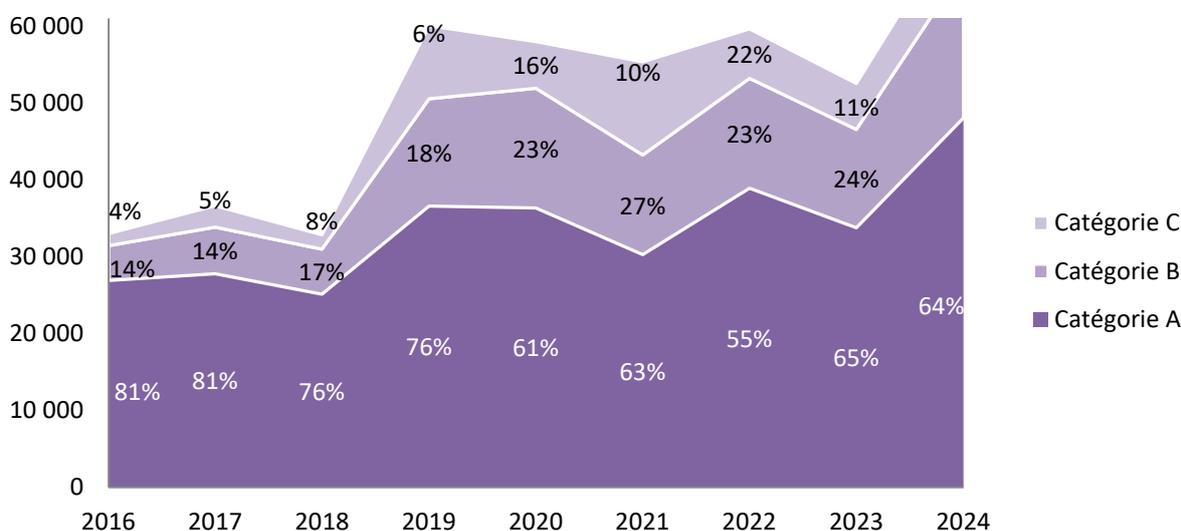
En 2023, les CET représentent 4 059 jours, détenus à 50% par des agents de catégorie A, 31% par des agents de catégorie B et 19% par des agents de catégorie C. Tous les jours de congés ont été pris ou versés dans un CET.

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 2 578 jours en 2023, soit 64% du CET total.

La fraction dépassant 15 jours représente 1 481 jours en 2023, pour lesquels les agents concernés ont pu opter après accord du chef de service entre l'une ou plusieurs des 3 options suivantes :

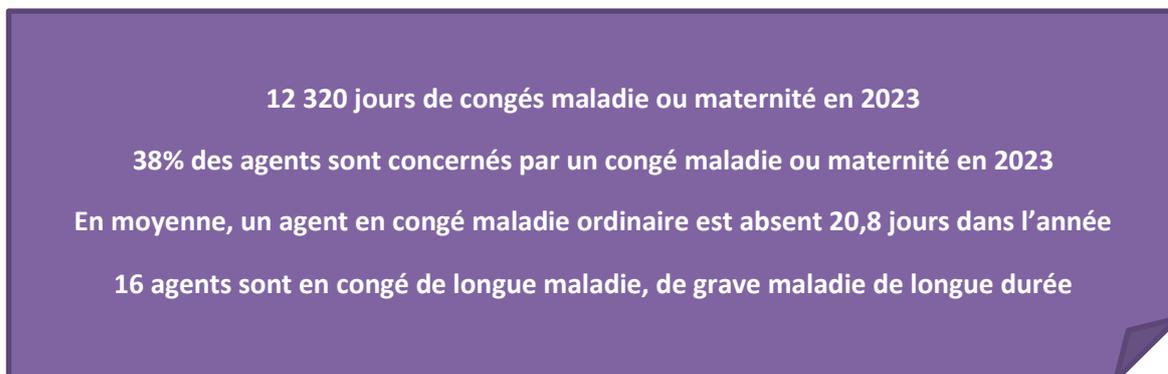
- Maintien sur le CET dans la limite de 10 jours par an (option choisie à 56%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 42% (soit 8 points de plus qu'en 2022), pour un montant brut de 75 012 euros, versés en 2024), selon un taux forfaitaire réglementaire réévalué en 2023, à savoir :
  - 150 euros par jour pour les agents de catégorie A,
  - 100 euros par jour pour les agents de catégorie B,
  - 83 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%, soit 2 points de moins qu'en 2022, pour un montant brut de 4 850 euros versés en 2024).

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



Le nombre de jours indemnisés connaît une augmentation de 156 jours (615 jours en 2024 contre 459 en 2023). Cet effet entraîne une augmentation de l'indemnité versée en N+1 passant de 50 775 € à 75 012 €.

## 5. Congés des personnels

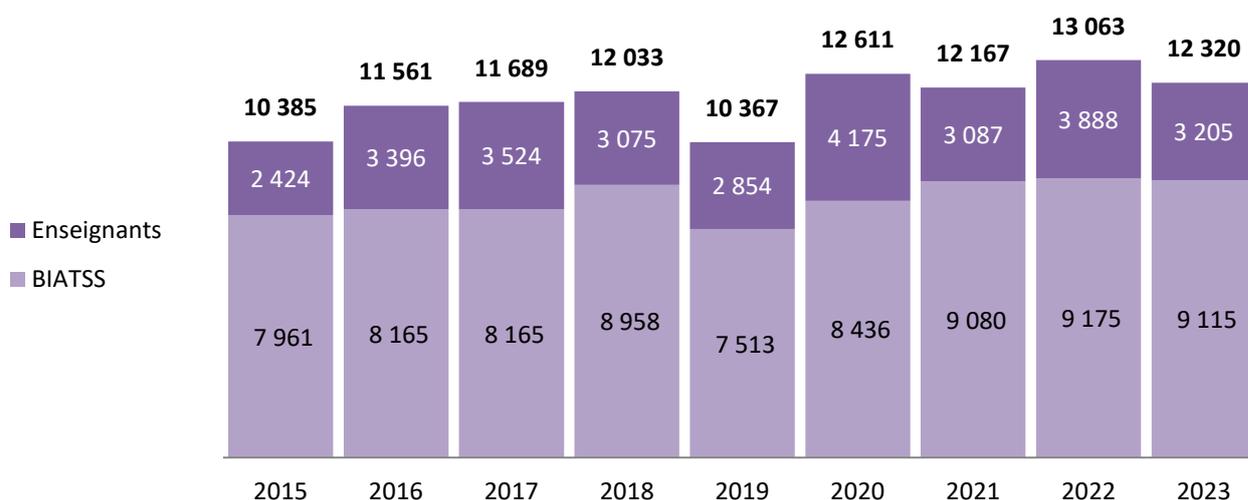


Les congés font partie de la carrière de l'agent. Contrairement aux absences, l'agent est maintenu en activité et perçoit un traitement.

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 2023, 38% 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 98 699,84 € en 2023.

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



**Taux d'absentéisme :** 2,88% 3,16% 3,15% 3,20% 2,72% 3,20% 3,06% 3,40 3,11%

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 2023, le taux d'absentéisme est de 3,11% de l'année, soit une moyenne de 11,34 jours d'absence par agent (concerné par un arrêt ou non).

**CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS**

	2023		2022		2021	
	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)
<b>Enseignant titulaire</b>	<b>84</b>	<b>2928</b>	<b>122</b>	<b>3 662</b>	<b>49</b>	<b>2 102</b>
Accident de trajet	1	1				
Accident de service			1	228	1	362
Congé Formation Professionnelle	1	122	0			
Congé de Longue Durée (CLD)	1	57	1	361	1	361
Congé Longue Maladie (CLM)	4	369	2	325	2	382
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	63	1671	107	1 903	39	693
Congé maternité et pathologique	8	647	7	771	4	290
Congé paternité	3	54	3	73	1	11
Garde Enfant	3	7	1	1	1	3
<b>Enseignant contractuel</b>	<b>16</b>	<b>297</b>	<b>24</b>	<b>226</b>	<b>20</b>	<b>985</b>
Congé Maladie	10	96	21	188	14	487
Congé paternité	3	60	2	36	1	11
Accident du travail			1	2	1	79
Garde Enfant	1	1				
Congé maternité	2	140			4	408
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>3225</b>	<b>146</b>	<b>3 888</b>	<b>69</b>	<b>3 087</b>

**CONGES SPECIFIQUES AUX ENSEIGNANTS**

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

Le Conseil d'Administration fixe par année universitaire l'enveloppe des CRCT attribuée au titre de l'établissement. En 2023-2024, l'enveloppe est de 4 semestres, soit un de plus qu'en 2022-2023.

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

- **Délégation**

En 2023, 9 enseignants-chercheurs sont en délégation :

- 3 maîtres de conférences sont en délégation CNRS pour une durée de 1 an, 2 pour une durée de 6 mois et 1 pour une durée de 1,5 an (renouvellement).
- 2 professeurs des universités sont en délégation pour une durée de 1 an, et 1 pour une durée de 2 ans (renouvellement).

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

Un nouveau dispositif de formation depuis 2020 est applicable à l'ensemble des enseignants. 1 CPP a été attribué à un enseignant en 2022 et un second en 2023.

- **Congé formation professionnelle**

Le congé de formation professionnelle est accordé aux fonctionnaires qui souhaitent réaliser une formation pour étendre leurs compétences dans le cadre personnel. Ce temps de formation est limité à 3 années sur l'ensemble de sa carrière. 1 CFP a été attribué à un enseignant en 2023.

**CONGES DES PERSONNELS BIATSS**

	2 023		2 022		2 021	
	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>145</b>	<b>5 202</b>	<b>186</b>	<b>5 832</b>	<b>123</b>	<b>5 492</b>
Accident de service	3	40	7	373	3	227
Accident de trajet	4	121	5	376	1	361
Congé Formation Professionnelle	2	291	2	175		
Congé Longue Durée (CLD)	2	543	2	510	2	500
Congé Longue Maladie (CLM)	7	1 522	4	1 037	5	1 293
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	99	2 385	130	2 911	82	2 220
Congé maternité et pathologique	2	247	4	326	7	458
Congé paternité			2	34	4	61
Garde d'enfant	26	53	30	90	18	42
Maladie professionnelle					1	330
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>169</b>	<b>3 913</b>	<b>190</b>	<b>3 343</b>	<b>108</b>	<b>3 588</b>
Accident de trajet	3	62	2	5	3	31
Accident du travail	5	120	3	9	3	73
Congé grave maladie	3	768	2	104	2	481
Congé Maladie	119	1 888	143	2 537	73	2 171
Congé maternité	6	669	5	514	8	619
Congé Maternité - Etat pathologique	3	41				
Congé Paternité	1	25	3	74	3	47
Garde d'enfant	28	69	32	100	14	43
Maladie professionnelle	1	271			2	123
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>9 115</b>	<b>376</b>	<b>9 175</b>	<b>231</b>	<b>9 080</b>

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 2,8 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2022, le nombre de jours de congé des enseignants et BIATSS est en baisse respectivement de 17% et 1%.

### Focus : Congé maladie

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

#### HISTORIQUE DES CONGES MALADIE

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents	233	247	203	208	401	291
Durée des congés maladie (en jours)	4 303	4 717	6 129	5 571	7 539	6 040
Durée moyenne (en jours)	18	19	30	27	19	21

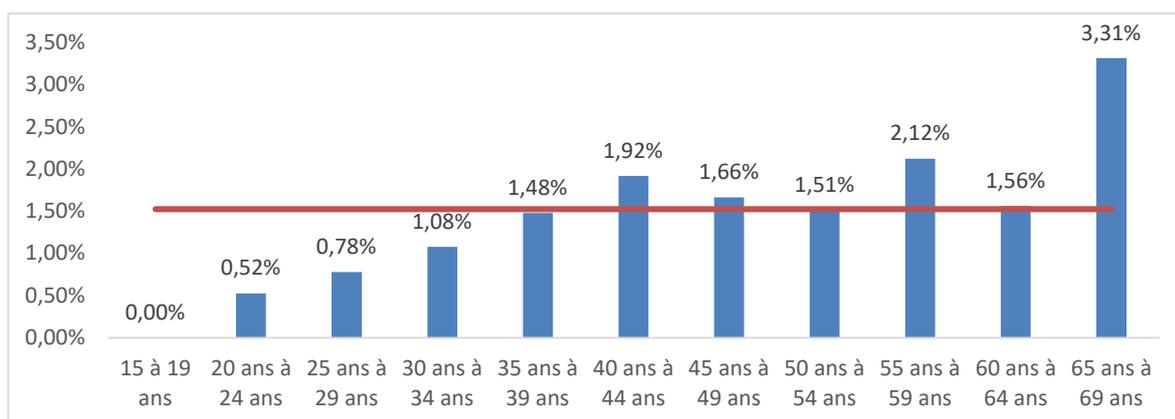
Le nombre de jours de congés de maladie a diminué de 20% en 2023 par rapport à 2022. En 2023, 28% de la population a été en congé maladie au moins 1 fois.

Sur 6 040 jours de congés de maladie, 415 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (309 pour les BIATSS et 106 pour les enseignants), la durée moyenne est d'une journée pour 68% d'entre eux. 269 agents dont 193 BIATSS et 76 enseignants sont concernés pour un montant de 32 662 euros.

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 jour	22	32	18	12	22	26
2 à 3 jours	315	271	147	259	341	420
Inférieur à 1 semaine	586	777	470	438	754	629
Entre 1 et 2 semaines	1 001	1 386	1 514	1 409	3 159	1 439
Supérieur à 2 semaines	1 378	1 085	1 401	1 610	1 575	19 72
Supérieur à 1 mois	1 001	1 166	2 397	1 700	1 688	1 459
Supérieur à 3 mois	0	0	182	143		95
<b>Total</b>	<b>4 303</b>	<b>4 717</b>	<b>6 129</b>	<b>5 571</b>	<b>7 539</b>	<b>6 040</b>

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



Les agents entre 65 et 69 ans connaissent le taux d'absentéisme au titre des congés maladie le plus élevé (3,31%). Près de la moitié des jours de congés maladie concerne des agents de plus de 50 ans (2 986 jours). Au niveau national et tout âge confondu le taux d'absentéisme dans la fonction publique s'élève à 9,6% en 2023.



**Rémunération des personnels**

## 1. Rémunération globale

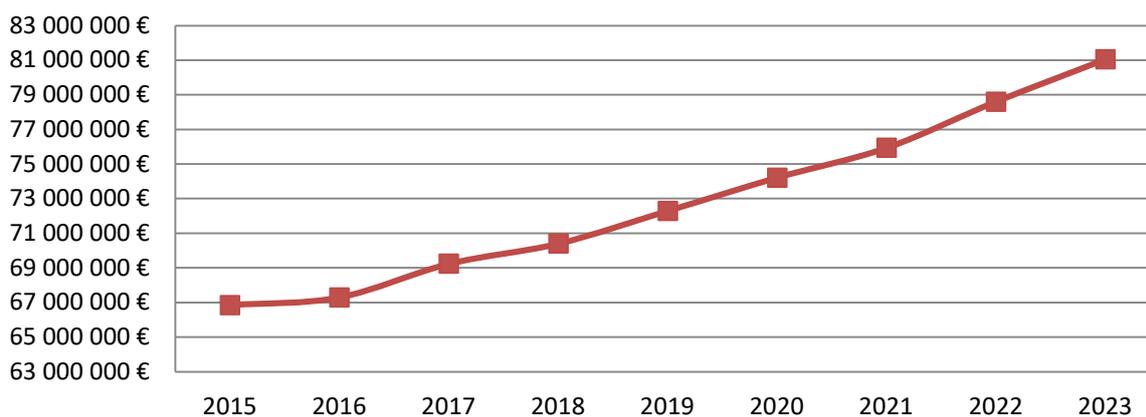
Les charges de personnel s'élèvent à 81 096 458 €, soit 64% du compte financier 2023

### a. Historique des rémunérations

Les charges de personnel du compte financier 2023 s'élèvent à 81 096 458 € en tenant compte des régularisations hors chaîne paye. Ce montant représente 71% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnel de la « chaîne paye » étudiées ici correspondent à 81 051 382 €.

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Variation 2022-23	Variation 2015-23
<b>Masse salariale</b>	<b>66,85</b>	<b>67,30</b>	<b>69,24</b>	<b>70,40</b>	<b>72,29</b>	<b>74,21</b>	<b>75,94</b>	<b>78,60</b>	<b>81,05</b>	<b>3,1%</b>	<b>21,2%</b>
Rémunérations brutes*	39,50	39,72	40,86	41,87	42,98	44,09	45,41	47,42	49,26	3,9%	24,7%
Charges patronales	27,35	27,58	28,37	28,53	29,31	30,12	30,53	31,19	31,80	2%	16,2%



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

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Variation N/N-1 (en millions)</b>	<b>-0.14</b>	<b>0.10</b>	<b>0.47</b>	<b>1.94</b>	<b>1.16</b>	<b>1.92</b>	<b>1.73</b>	<b>2.66</b>	<b>2.45</b>
<b>Variation en %</b>		<b>0.2%</b>	<b>0.7%</b>	<b>2.9%</b>	<b>1.7%</b>	<b>2.7%</b>	<b>2.7%</b>	<b>2.3%</b>	<b>3.1%</b>

La variation de la masse salariale entre 2022 et 2023 s'élève à 2,45 M€ s'expliquant par une augmentation de 1,90 M€ sur plafond « Etat » (qui correspond aux titulaires et aux contractuels sur missions permanentes) et de 335 K€ sur plafond « Université » (financé par des ressources propres) et une augmentation de 206 K€ des dépenses hors plafond.

Les mesures nationales constituent le facteur d'évolution le plus important avec 2,67 M€ partiellement financées par la SCSP (2,49M€).

L'augmentation successive de la valeur du point d'indice de 3,5% en juillet 2022 puis de 1,5% en juillet 2023, représente un impact de 1,64 M€ (+1,16 M€ pour l'extension en année pleine de l'augmentation de juillet 2022 dont +72 K€ d'impact sur les heures complémentaires, et +476 K€ pour le tiers d'année de l'augmentation de juillet 2023). L'impact de l'augmentation de juillet 2022 en année pleine s'élève à 2,26 M€ (1,1 M€ en 2022 et 1,16 M€ en 2023) et a été compensée par l'Etat en 2023 à hauteur de 2,12 M€. L'augmentation de 2023 a été partiellement compensée à hauteur de 368K€ dans le cadre du financement du rendez-vous salarial du 12 juin 2023 qui comporte également le financement des mesures bas de grille (9 K€).

La trajectoire de revalorisation des carrières, afin de les rendre plus attractives, entamée dans le cadre de la LPR se poursuit en 2023 avec une augmentation des composantes C1, C2 (+274 K€) et C3 (+190 K€) du Régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC). La mensualisation de la partie C1 du RIPEC à partir de janvier 2022, ayant engendré un paiement de 16 mois de cette prime en 2022, impacte à la baisse l'exercice 2023 pour cette prime (-17 K€). La mise en place du RIPEC implique également la fin des PRP/PCA pour les EC (-520 K€) et le passage en heures référentiel de certaines primes (+ 314 K€). Toujours dans le cadre de la LPR, deux nouveaux contrats doctoraux ont été notifiés à l'établissement en 2022 ; l'un d'entre eux a été recruté début 2023 et l'autre reste à ce jour vacant à la suite d'un désistement. Le recrutement d'un nouveau doctorant et la revalorisation des contrats en cours représentent une augmentation de +48 K€ en 2023. Les autres mesures nationales compensées par l'Etat comportent la revalorisation triennale de l'IFSE (+265 K€), l'augmentation de la PES pour les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré (+35 K€), de la complémentaire santé (+5 K€) et du forfait mobilités durables (+22 K€), la fin de la prolongation des contractuels en lien avec la crise sanitaire COVID (-72 K€), la diminution de l'indemnité inflation (-51 K€) et de l'indemnité différentielle MCF (-24 K€).

Les mesures décidées au niveau national mais non financées par la SCSP s'élèvent à 554 K€ et concernent essentiellement la prime pouvoir d'achat pour 393 K€ et l'augmentation du SMIC pour 118 K€. Il y a également la GIPA (+41 K€), les indemnités de rupture conventionnelle (35 K€) et les aides au retour à l'emploi (-25 K€), l'indemnité télétravail (+7 K€), ainsi que la participation aux déplacements domicile-travail (+10 K€), le changement de cotisations des contractuels (-5 K€) et l'indemnité de précarité (-20 K€).

Le facteur vieillesse et technicité pèse pour 39% (+859 K€) dans l'augmentation totale des dépenses de masse salariale. Ce facteur, tout en restant élevé, est en baisse par rapport à 2022 (-129 K€), notamment en raison d'un certain nombre de postes de titulaires proposés dans la campagne d'emploi dont le recrutement a malheureusement été infructueux, décalé ou remplacé par un agent contractuel.

Ce facteur vieillesse est aussi compensé par l'effet Noria (Tassement de la masse salariale dû au départ de titulaires remplacés par d'autres titulaires et dont le salaire est généralement inférieur) (-375 K€ en augmentation par rapport à 2022 en raison du nombre important de départs à la retraite) et l'effet structure (Modification de la structure des emplois avec par exemple le remplacement d'un titulaire par un contractuel ou inversement) (-820 K€). Le GVT solde s'élève donc à -337 K€ pour 2023. Il est inférieur à celui de 2022 qui s'élevait à +210 K€.

Les retards dans les recrutements prévus lors des différentes campagnes d'emplois sur l'année 2023 ont entraîné une diminution des effectifs moyens de 5,10 ETPT répartis de la manière suivante :

- 9,77 ETPT sur plafond Etat, résultent des campagnes d'emploi 2022 en année pleine et de la campagne 2023 en tiers d'année, mais aussi à des mutations et départs imprévus.

Des retards de recrutement et des postes infructueux expliquent en grande partie cette diminution. 3 agents titulaires ont quitté l'UHA par le biais d'une disponibilité et 10 à la suite d'une mutation externe ou d'un détachement sortant (3 d'entre eux ont été remplacés par des enseignants contractuels et 7 par des agents BIATSS contractuels). L'UHA dénombre également 4 départs à la retraite d'agents titulaires (2 enseignants et 2 BIATSS) au cours du premier semestre 2023 pour lesquels un remplacement n'a été effectif qu'à compter du mois de septembre (par le biais d'agents contractuels pour 3 d'entre eux).

+ 4,67 ETPT sur plafond Université principalement attribuable au recrutement de personnels dans le cadre de nouveaux projets (DEMO UHA et contrats de recherche SATT). Les campagnes d'emplois et les différents mouvements non prévus initialement engendrent une sous consommation de 1,5 M€ pour 2023.

Les difficultés de recrutement et les aléas de gestion au cours de l'année mettent l'UHA en difficulté à l'instar de toutes les universités (et organisations comme les villes et les agglomérations) confrontées à l'évolution du marché du travail. Cependant, le nombre d'emplois sur plafond Etat est remonté à 863,10 ETP au 31 décembre 2023, contre 856,80 ETP en décembre 2022.

En plus de l'augmentation des heures complémentaires liée à la campagne d'emploi, les vacances et heures complémentaires sont également impactées par l'augmentation des heures référentiel pour 22 K€, en raison notamment de l'augmentation du nombre d'apprentis.

Les renforts ponctuels hors campagne représentent quant à eux une baisse de 75 K€ sur 2023.

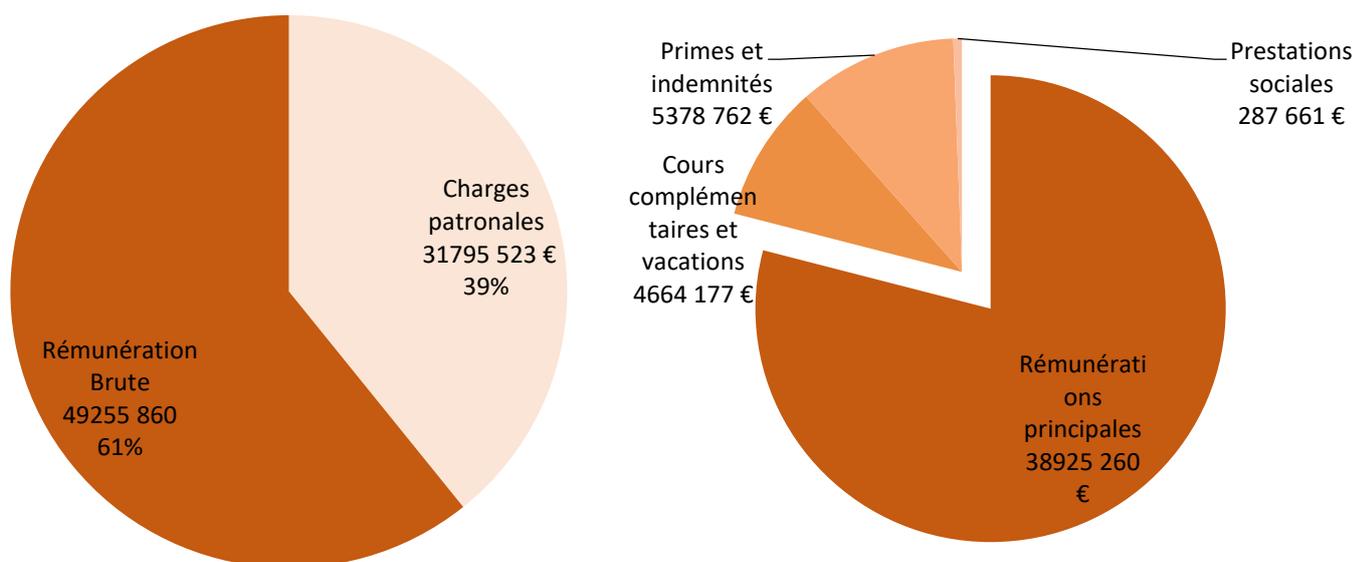
Les mesures UHA comportent la revalorisation de l'IFSE des titulaires et l'augmentation de l'IFSE des contractuels à 75% de la prime des titulaires. La revalorisation de l'IFSE des titulaires n'a pas pu être appliquée dans les proportions prévue au budget car la réflexion sur la refonte du RIFSEEP était encore en cours. Les mesures UHA comptent également la revalorisation des grilles des contractuels BIATSS (39 K€), la compensation des décharges accordées aux nouveaux MCF dans le cadre des contrats de bienvenue, les missions d'enseignement doctorant conseil ainsi que la fin de la prolongation des contractuels COVID (+ 67 K€).

Les dépenses financées sur des contrats ou les projets de l'Etablissement représentent quant à elles une augmentation de 350 K€. Elles résultent de l'embauche des contractuels financés sur ces contrats/projets (+ 195 K€), des vacances d'enseignement et heures complémentaires financées (+102 K€) et des vacances administratives (+53 K€).

**PROGRAMMES BUDGETAIRES**

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

	2023	2022	2021
<b>Formation supérieure et recherche universitaire</b>	80 039 980 €	77 590 763 €	74 937 253 €
<b>Vie étudiante</b>	1 011 287 €	1 010 081 €	1 001 590 €

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

Source : OREMS-RCE

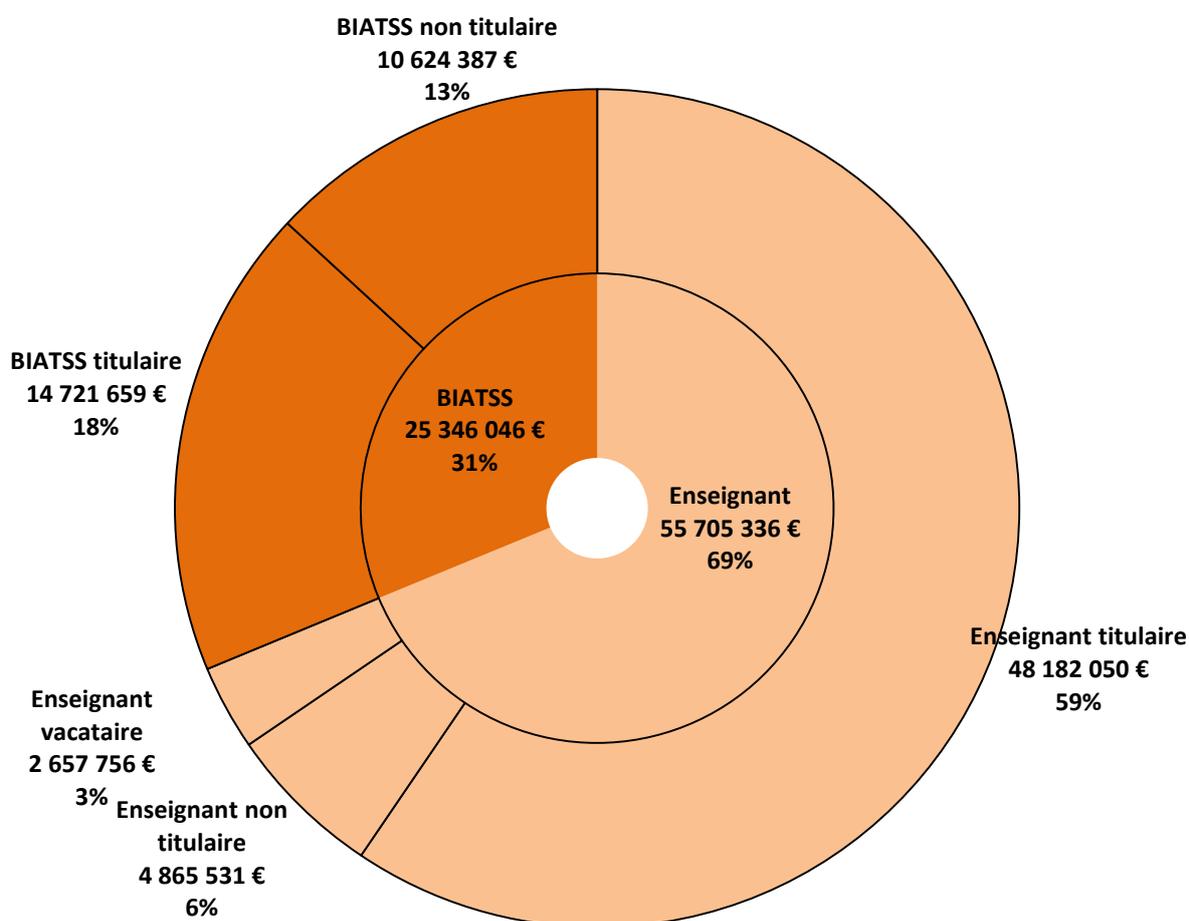
Les rémunérations brutes représentent 61% des dépenses de personnel :

- **La rémunération principale** (79% 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** (11% du brut) : il s'agit des primes statutaires des personnels enseignants et BIATSS titulaires, de la prime des contractuels, des vacations 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), prime pouvoir d'achat et les indemnités de commission, de jury et concours.
- **Les heures complémentaires d'enseignement et les vacations** (9% du brut).
- **Les prestations sociales** (0,58% 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 39% 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 21 448 727 € en 2023 et représente 67% 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 fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie et les cotisations accident du travail. En moyenne, pour 1 euro de rémunération brute, l'UHA verse 41 centimes d'euro de cotisation pour un agent contractuel et 92 centimes d'euro pour un agent titulaire.

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



69% de la masse salariale sont affectés au personnel enseignants (vacataires inclus) et 31% au personnel BIATSS. 78% 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 2 707 euros

La rémunération nette médiane est de 2 249 euros

La rémunération nette **moyenne** correspond au montant individuel de l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçues par les agents au cours de l'année 2023 ramené sur une base mensuelle.

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

La comparaison est seulement possible avec 2022, date de début de la prise en compte de la rémunération nette.

### a. Rémunération nette moyenne et médiane

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

	2023			Rémunération médiane Total	2022	
	Rémunération moyenne				Rémunération moyenne	Rémunération médiane
	Homme	Femme	Total		Total	Total
<b>Enseignant</b>	<b>3 400</b>	<b>3 152</b>	<b>3 299</b>	<b>3 299</b>	<b>3 179</b>	<b>3 349</b>
<b>Titulaire</b>	<b>3 946</b>	<b>3 666</b>	<b>3 834</b>	<b>3 807</b>	<b>3 694</b>	<b>3 657</b>
<b>Contractuel</b>	<b>1 852</b>	<b>1 857</b>	<b>1 854</b>	<b>1 771</b>	<b>1 749</b>	<b>1 693</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2 173</b>	<b>2 057</b>	<b>2 095</b>	<b>2 095</b>	<b>1 975</b>	<b>1 795</b>
<b>Titulaire</b>	<b>2 499</b>	<b>2 278</b>	<b>2 352</b>	<b>2 158</b>	<b>2 221</b>	<b>2 044</b>
Catégorie A	2 934	2 893	2 912	<b>2 214</b>	<b>2 797</b>	<b>2 566</b>
Catégorie B	2 170	2 180	2 176	<b>2 152</b>	<b>2 036</b>	<b>2 013</b>
Catégorie C	1 884	1 902	1 899	<b>1 863</b>	<b>1 794</b>	<b>1 721</b>
<b>Contractuel</b>	<b>1 900</b>	<b>1 883</b>	<b>1 888</b>	<b>1 761</b>	<b>1 759</b>	<b>1 662</b>
Catégorie A	2 069	2 112	2 095	<b>1 797</b>	<b>1 957</b>	<b>1 831</b>
Catégorie B	1 724	1 751	1 742	<b>1 701</b>	<b>1 606</b>	<b>1 575</b>
Catégorie C	1 638	1 680	1 671	<b>1 630</b>	<b>1 543</b>	<b>1 503</b>
<b>Total</b>	<b>2 971</b>	<b>2 480</b>	<b>2 707</b>	<b>2 249</b>	<b>2 597</b>	<b>2 182</b>

La rémunération nette moyenne est de 2 707 euros alors que le salaire médian est de 2 249 euros, soit une différence de 458 euros. Les hommes perçoivent une rémunération nette moyenne supérieure de 20% à celle des femmes. Les rémunérations des enseignants sont en moyenne 1,6 fois supérieures à celles des BIATSS, cette différence est dû à la prise en compte des heures complémentaires et des différences de statuts pour les enseignants faisant augmenter leur rémunération moyenne.

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 25% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne des agents de catégorie A est de 34% supérieure à celles des agents de catégorie B qui est elle-même 15% supérieure à celles des agents de la catégorie C. Pour les contractuels, ce rapport est de 20% entre les agents de la catégorie A et les agents de la catégorie B et de 4% entre les agents de la catégorie B et les agents de la catégorie C.

## b. Rémunération nette par décile

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

**REPARTITION DE LA POPULATION PAR DECILE** (*Indicateur selon l'arrêté du 22 décembre 2017*)

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile
<b>Enseignant</b>	<b>1 725</b>	<b>1 894</b>	<b>2 613</b>	<b>3 155</b>	<b>3 416</b>	<b>3 742</b>	<b>3 998</b>	<b>4 295</b>	<b>4 678</b>	<b>6 153</b>	<b>3,57</b>
Homme	1 729	1 956	2 804	3 323	3 624	3 909	4 126	4 433	4 728	6 153	3,56
Femme	1 734	1 877	2 432	2 964	3 231	3 528	3 794	4 090	4 496	6 025	3,48
<b>Titulaire</b>	<b>2 834</b>	<b>3 204</b>	<b>3 383</b>	<b>3 665</b>	<b>3 817</b>	<b>4 025</b>	<b>4 244</b>	<b>4 519</b>	<b>4 800</b>	<b>6 153</b>	<b>2,17</b>
Homme	2 993	3 332	3 564	3 763	3 964	4 137	4 364	4 583	4 866	6 153	2,06
Femme	2 723	3 071	3 231	3 391	3 679	3 843	4 063	4 309	4 685	6 025	2,21
<b>Contractuel</b>	<b>1 605</b>	<b>1 649</b>	<b>1 691</b>	<b>1 734</b>	<b>1 774</b>	<b>1 809</b>	<b>1 871</b>	<b>1 993</b>	<b>2 261</b>	<b>3 426</b>	<b>2,13</b>
Homme	1 614	1 652	1 674	1 732	1 760	1 804	1 846	1 971	2 264	3 426	2,12
Femme	1 617	1 652	1 700	1 745	1 774	1 825	1 874	1 999	2 138	3 181	1,97
<b>BIATSS</b>	<b>1 628</b>	<b>1 694</b>	<b>1 761</b>	<b>1 848</b>	<b>1 932</b>	<b>2 035</b>	<b>2 169</b>	<b>2 415</b>	<b>2 791</b>	<b>5 245</b>	<b>3,22</b>
Homme	1 645	1 705	1 813	1 885	1 959	2 106	2 388	2 640	2 996	4 382	2,66
Femme	1 627	1 685	1 749	1 832	1 910	2 014	2 128	2 313	2 698	5 245	3,22
<b>Titulaire</b>	<b>1 830</b>	<b>1 906</b>	<b>1 992</b>	<b>2 057</b>	<b>2 162</b>	<b>2 313</b>	<b>2 536</b>	<b>2 750</b>	<b>3 149</b>	<b>5 245</b>	<b>2,87</b>
Homme	1 846	1 954	2 072	2 221	2 402	2 600	2 708	2 908	3 222	4 382	2,37
Femme	1 825	1 886	1 957	2 024	2 104	2 207	2 393	2 609	2 901	5 245	2,87
<b>Contractuel</b>	<b>1 585</b>	<b>1 643</b>	<b>1 675</b>	<b>1 714</b>	<b>1 761</b>	<b>1 835</b>	<b>1 920</b>	<b>2 043</b>	<b>2 346</b>	<b>4 886</b>	<b>3,08</b>
Homme	1 601	1 651	1 691	1 760	1 818	1 881	1 938	2 036	2 395	3 687	2,30
Femme	1 584	1 639	1 675	1 713	1 748	1 815	1 888	2 053	2 334	4 886	3,08
<b>Total</b>	<b>1 656</b>	<b>1 748</b>	<b>1 748</b>	<b>2 019</b>	<b>2 252</b>	<b>2 754</b>	<b>3 305</b>	<b>3 794</b>	<b>4 332</b>	<b>6 153</b>	<b>3,71</b>
Homme	1 670	1 803	1 947	2 267	2 804	3 345	3 742	4 115	4 580	6 153	3,68
Femme	1 646	1 721	1 818	1 922	2 058	2 299	2 787	3 341	3 981	6 025	3,66

Le ratio entre le premier et le dernier décile permet de mettre en regard la part de la population qui perçoit les rémunérations les plus et les moins importantes. Le montant du dernier décile est 3,57 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 3,57 et 3,22). Le ratio des titulaires BIATSS (2,87) est 1,3 fois plus élevé que celui des enseignants titulaires (2,17).

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

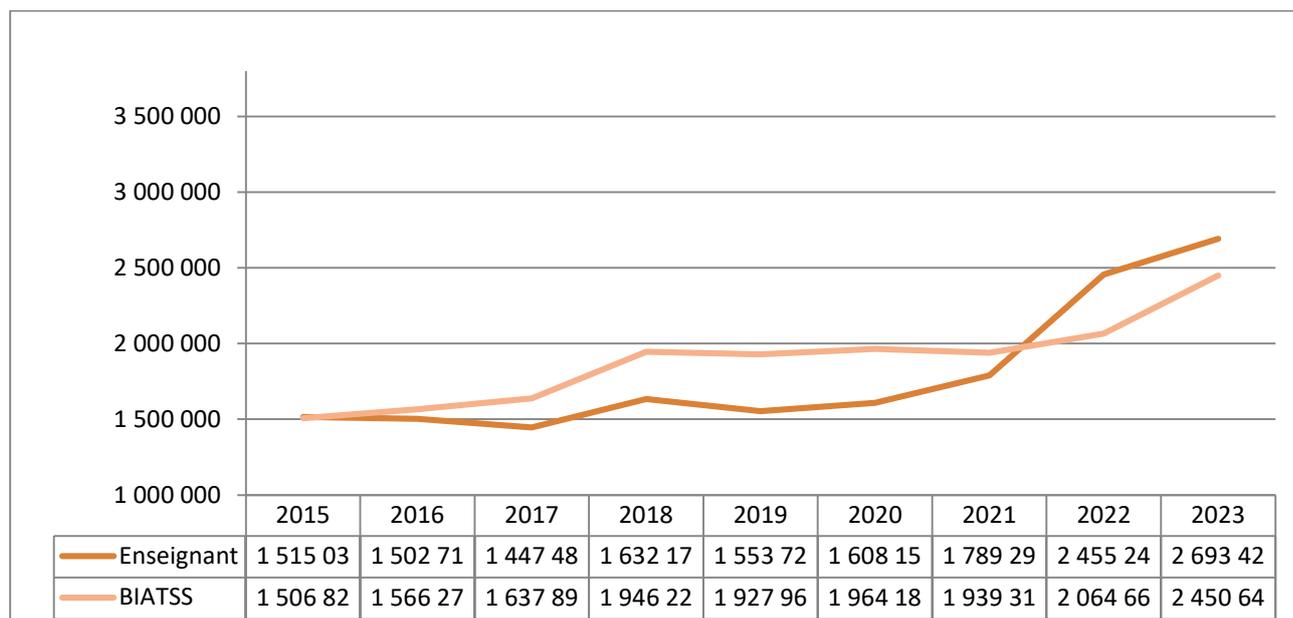
En moyenne, les primes et indemnités représentent  
11% des rémunérations

50 995 heures complémentaires  
38 345 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2023 correspondent aux primes statutaires des personnels enseignants et BIATSS, à la prime des contractuels, au compte épargne-temps, à l'indemnité de formation continue, l'indemnité de contrat de recherche, l'indemnité responsabilité régisseur, l'indemnité dégressive, l'indemnité compensatrice de la CSG, l'indemnité de commission, l'indemnité de jury et concours, l'indemnité télétravail, l'indemnité inflation, la prime pouvoir d'achat et le forfait mobilité durable. Ceci exclut la rémunération principale, les compléments de rémunération (SFT, indemnité de résidence, ...), les heures complémentaires et les prestations sociales.

#### EVOLUTION DES PRIMES PAR TYPE DE POPULATION

L'historique des primes n'inclut pas les vacances administratives et heures complémentaires, le forfait mobilité durable ainsi que les indemnités de congés non pris, de responsabilité de régie, d'actions de formation, de télétravail, de mutuelle, de précarité, et de rupture conventionnelle.



Le montant brut des primes s'élève à 2,69 millions d'euros pour les enseignants et à 2,46 millions d'euros pour les BIATSS.

L'augmentation des primes des BIATSS est dû à l'augmentation de l'IFSE, mais aussi au paiement en 2023 de la prime pouvoir d'achat.

L'augmentation des primes des enseignants est liée aux effets de la mise en place du Régime indemnitaire des personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) ainsi qu'au paiement en 2023 de la prime pouvoir d'achat.

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

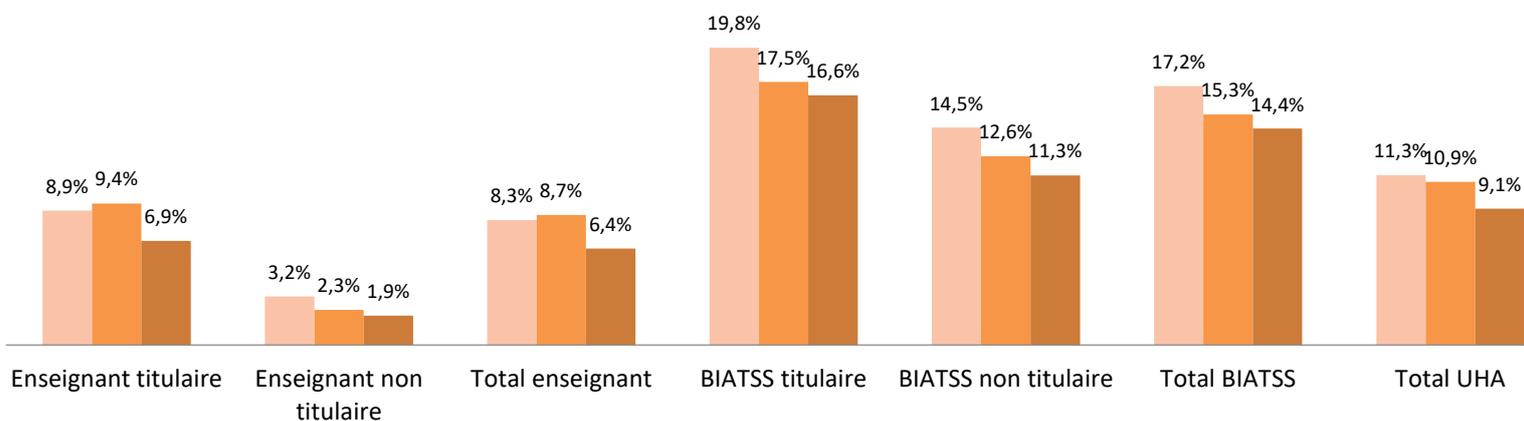
Un même agent peut percevoir plusieurs primes ou indemnités, selon son statut. Dans ce cas, l'agent est compté parmi les agents bénéficiaires pour chaque prime perçue.

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

L'ensemble des primes et indemnités est pris 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	2022	2021
<b>Enseignant</b>	<b>8,6%</b>	<b>7,9%</b>	<b>8,3%</b>	<b>8,7%</b>	<b>6,4%</b>
Titulaire	9,2%	8,6%	8,9%	9,4%	6,9%
Contractuel	3,3%	3,1%	3,2%	2,3%	1,9%
<b>BIATSS</b>	<b>16,3%</b>	<b>17,8%</b>	<b>17,2%</b>	<b>15,3%</b>	<b>14,4%</b>
Titulaire	19,5%	20,0%	19,8%	17,5%	16,6%
Catégorie A	19,4%	20,6%	20,0%	19,0%	18,6%
Catégorie B	20,3%	20,7%	20,6%	17,8%	16,2%
Catégorie C	18,3%	18,6%	18,5%	14,4%	13,2%
Contractuel	12,7%	15,4%	14,5%	12,6%	11,3%
Catégorie A	10,7%	15,2%	13,3%	11,5%	10,7%
Catégorie B	17,9%	17,4%	17,6%	16,4%	14,2%
Catégorie C	13,3%	14,3%	14,0%	11,3%	9,9%
<b>Total</b>	<b>10,3%</b>	<b>12,4%</b>	<b>11,3%</b>	<b>10,9%</b>	<b>9,1%</b>



La part des primes et indemnités dans la rémunération brute totale est en augmentation par rapport à 2022 pour les titulaires BIATSS (+1,9 points). Les titulaires BIATSS de catégorie A et B connaissent les taux les plus élevés (respectivement 20,0% et 20,6%).

## b. Prime du personnel enseignant

### - Indemnité de fonction (RIPEC C1) et Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES/PES)

Indemnité de fonction attribuée aux enseignants chercheurs titulaires (RIPEC C1), aux enseignants du second degré affectés à l'enseignement supérieur (PES) ainsi qu'aux attachés temporaires d'enseignement (PRES). La RIPEC C1 remplace depuis 2022 la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs.

### - Prime responsabilité particulière (RIPEC C2) et prime de charges administratives (PCA)

Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs ou chercheurs titulaires (RIPEC C2) et aux enseignants du seconds degré (PCA).

### - Prime individuelle (RIPEC C3) et prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Prime attribuée par le chef d'établissement qui peut fixer librement le montant individuel et le motif de l'attribution de la prime. La RIPEC C2 remplace, progressivement et depuis le 1er janvier 2022, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) avec un périmètre élargi (recherche, pédagogie, tâches d'intérêt général et autres missions des enseignants chercheurs).

### - Heures référentiels et Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

Indemnité liée à l'exercice de responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service. Les heures référentiels remplacent depuis le 1er janvier 2023, la PRP attribuée aux enseignants-chercheurs.

### - Indemnité différentielle MCF

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

### - Prime Pouvoir d'achat exceptionnelle

En octobre 2023, suite à une augmentation constante de l'inflation, le gouvernement a décidé de mettre en place une prime pouvoir d'achat d'un montant de 300 à 800 € à tous les agents de l'État et de la fonction publique hospitalière percevant en moyenne moins de 3 250 € bruts.

## MONTANTS VERSES DES PRIMES ENSEIGNANTS

	2023	2022	2021
<b>Enseignants titulaires</b>	<b>2 600 503 €</b>	<b>2 443 728 €</b>	<b>1 714 062 €</b>
Indemnité de fonction (RIPEC C1)	1 146 871 €	809 988 €	-
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES/PES)	227 344 €	557 914 €	782 304 €
Prime responsabilité particulière (RIPEC C2)	260 475 €	-	-
Prime de charges administratives (PCA)	32 904 €	269 559 €	246 913 €
Prime individuelle (RIPEC C3)	182 613 €	-	-
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	131 478 €	194 265 €	210 830 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	131 559 €	401 152 €	390 429 €
Heures référentiels	292 733 €	-	-
Prime d'administration (PA)	67 352 €	66 213 €	60 385 €
Indemnités membres du CNU	24 110 €	40 026 €	23 076 €
Indemnité de jury concours	145 €	80 €	15 €
Indemnité différentielle MCF	22 935 €	45 665 €	-
Indemnité mutuelle	53 160 €	52 062 €	-

Indemnité inflation	-	1 400 €	-
Indemnité responsabilité régisseur	220 €	204 €	110 €
Forfait mobilités durables	18 100 €	5 200 €	-
Prime pouvoir d'achat exceptionnelle	8 255 €	-	-
Indemnité tutorat apprenti	250 €		
<b>Enseignants contractuels</b>	<b>114 343 €</b>	<b>16 952 €</b>	<b>20 905 €</b>
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	20 201 €	-	20 905 €
Heures référentiels	7 747 €	-	-
Indemnité inflation	-	11 400 €	-
Indemnité mutuelle	7 065 €	4 552 €	-
Indemnité précarité	10 638 €	-	-
Forfait mobilités durables	2 800 €	1 000 €	-
Prime pouvoir d'achat	65 893 €	-	-
<b>Total</b>	<b>2 714 847 €</b>	<b>2 460 680 €</b>	<b>1 734 967 €</b>

### c. Prime du personnel BIATSS

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

Le RIFSEEP a pour but de remplacer toutes les indemnités existantes. Il se compose de l'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) et du Complément 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'indemnité télétravail

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

Le montant versé est forfaitaire et journalier. Le montant de l'indemnité, était fixé à 2,5 € par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € par an et est passée à 2,88 € dans la limite de 253 € en 2023.

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

Il s'agit du paiement de jours de congés 2022 versés en 2023 au titre du compte épargne temps ou pris en compte pour la RAFP.

#### - Prime Pouvoir d'achat exceptionnelle

En octobre 2023, suite à une augmentation constante de l'inflation, le gouvernement a décidé de mettre en place une prime pouvoir d'achat d'un montant de 300 à 800 € à tous les agents de l'État et de la fonction publique hospitalière percevant en moyenne moins de 3 250 € bruts.

**MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS**

	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>1 630 827 €</b>	<b>1 433 177 €</b>	<b>1 366 530 €</b>
IFSE	1 422 909 €	1 309 541 €	1 268 973 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	4 272 €	4 207 €	4 611 €
Indemnité de fonction	5 335 €	5 350 €	4 160 €
Indemnité congés non pris	42 543 €	47 172 €	49 662 €
Vacation accessoire et action de formation	- €	1 408 €	2 774 €
Indemnité tutorat apprenti	2 250 €	- €	1 200 €
Indemnité de jury concours	240 €	291 €	696 €
Indemnité rupture conventionnelle	- €	- €	34 454 €
Indemnité télétravail	17 950 €	10 363 €	- €
Indemnité mutuelle	36 690 €	37 045 €	- €
Indemnité inflation	- €	15 000 €	- €
Forfait mobilités durables	7 000 €	2 800 €	- €
Prime Pouvoir d'achat	91 638 €	- €	- €
<b>BIATSS contractuels</b>	<b>1 054 036 €</b>	<b>735 435 €</b>	<b>610 193 €</b>
Prime des contractuels (IFSE)	795 371 €	646 976 €	595 706 €
Complément indemnitaire annuel (CIA)	898 €	816 €	807 €
Indemnité congés non pris	13 665 €	14 925 €	7 365 €
Indemnité responsabilité régisseur	770 €	960 €	770 €
Vacation accessoire et action de formation	1 822 €	1 408 €	545 €
Indemnité télétravail	15 837 €	16 580 €	- €
Indemnité mutuelle	25 755 €	24 170 €	- €
Indemnité inflation	- €	23 500 €	- €
Forfait mobilités durables	5 500 €	1 600 €	- €
Indemnité rupture conventionnelle	40 082 €	4 500 €	5 000 €
Prime Pouvoir d'achat	139 109 €	- €	- €
Indemnité précarité	15 228 €		
<b>Total</b>	<b>2 684 863 €</b>	<b>2 168 612 €</b>	<b>1 976 723 €</b>

**d. Complément de rémunération****- Nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

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

**- Indemnité différentielle du SMIC**

Une indemnité différentielle est versée aux agents titulaires et contractuels lorsque leur rémunération mensuelle n'atteint pas le salaire minimum de croissance (SMIC) équivalent à 1 709,28 € en 2023. Le montant de cette indemnité est anecdotique en 2023 en raison de la révision des grilles de rémunération sur la base d'un indice minium permettant une rémunération légèrement supérieure au SMIC.

- **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 2023 entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022 est de 8,19%.

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

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

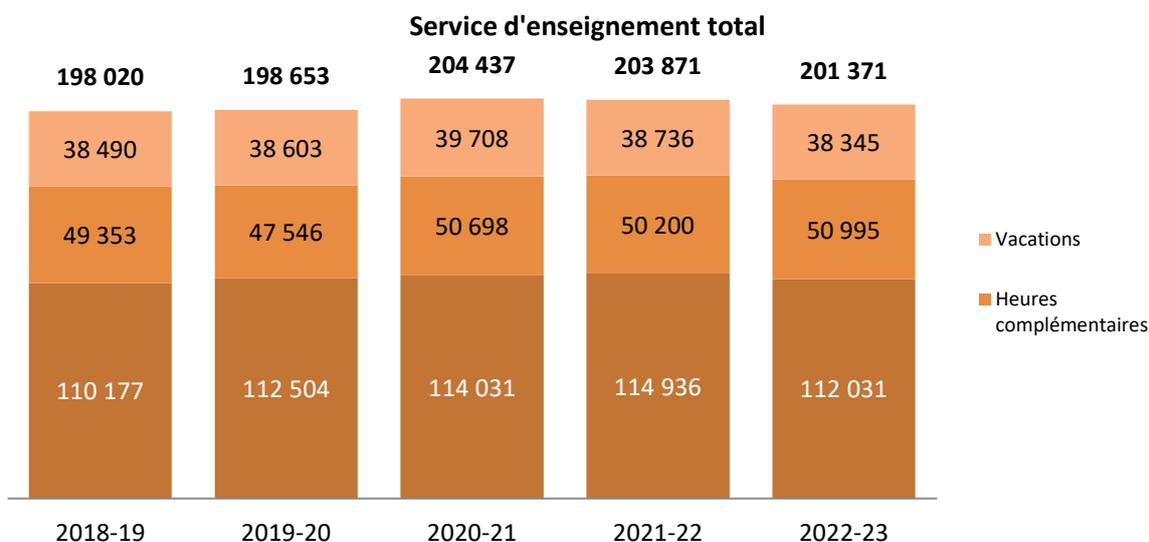
- **Indemnité dégressive**

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

- **Indemnité précarité**

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

	2023	2022	2021	2020
<b>Enseignant</b>	<b>128 622 €</b>	<b>120 813 €</b>	<b>74 546 €</b>	<b>62 222 €</b>
Indemnité différentielle du SMIC	0 €	23 521 €	16 273 €	13 235 €
Abattement indemnitaire	-169 390 €	-172 725 €	-170 651 €	-168 615 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	70 833 €	45 045 €	18 635 €	11 075 €
Contribution sociale généralisée	216 412 €	211 900 €	209 579 €	206 330 €
Indemnité dégressive	129 €	129 €	142 €	197 €
Indemnité précarité	10 638 €	12 943 €	568 €	
<b>BIATSS</b>	<b>124 632 €</b>	<b>170 099 €</b>	<b>92 062 €</b>	<b>128 290 €</b>
Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	39 679 €	40 718 €	39 637 €	43 173 €
Indemnité différentielle du SMIC	7 623 €	53 415 €	7 605 €	37 247 €
Abattement indemnitaire	-65 638 €	-68 053 €	-71 052 €	-75 533 €
Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	26 242 €	12 566 €	2 530 €	12 967 €
Contribution sociale généralisée	101 498 €	101 309 €	105 695 €	110 436 €
Indemnité dégressive	0 €	0 €	0 €	0 €
Indemnité précarité	15 228 €	30 144 €	7 647 €	0 €
<b>Total</b>	<b>253 253 €</b>	<b>290 913 €</b>	<b>166 608 €</b>	<b>190 512 €</b>

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

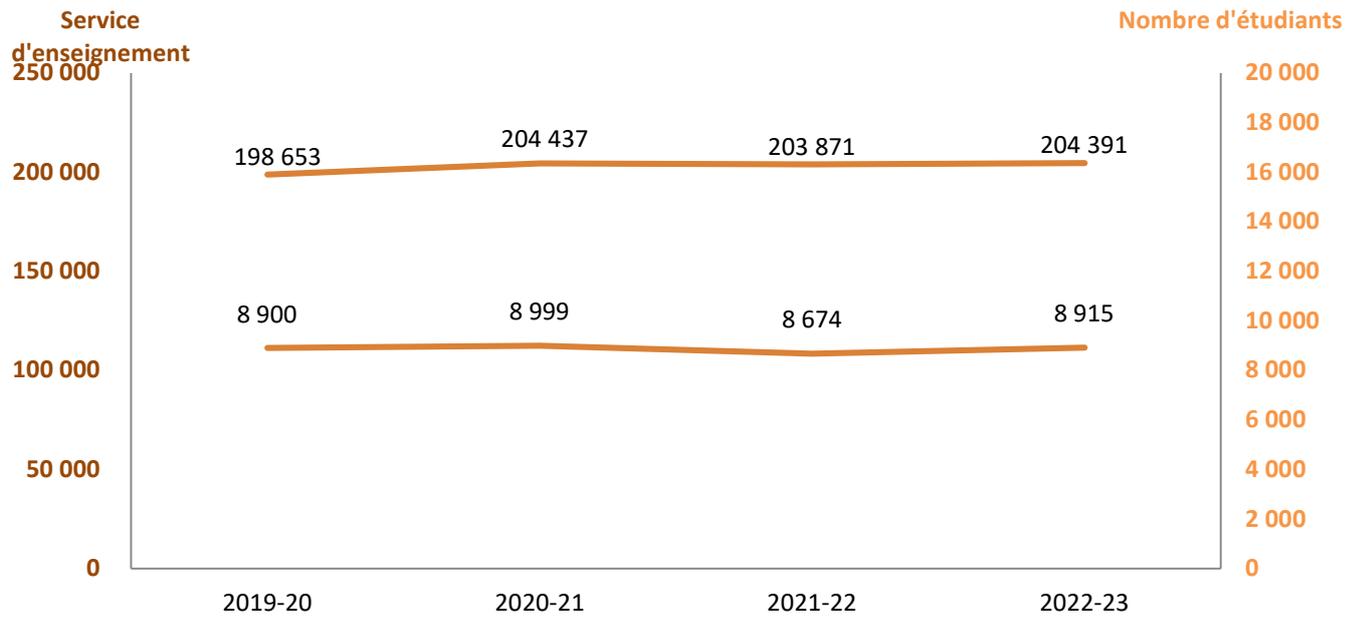
\*Les vacances SERFA ne sont pas prises en compte

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

Les heures complémentaires des personnels permanents (au-delà de leur service dû) et les heures de vacances des personnels extérieurs sont rémunérées à 42,86 euros brut de l'heure équivalent TD, fixé par le décret du 7 juillet 2022. Les heures complémentaires représentent 10,51% de la rémunération brute globale des enseignants et enseignants-chercheurs.

En 2022-2023, le service dû baisse de 2 905 heures en lien avec des postes vacants infructueux pour un total de 2 120 heures d'enseignements dû en campagne 2023. Cette baisse est compensée par une augmentation des heures complémentaires.

En 2022-2023, les heures complémentaires ont augmenté de 795,58 heures et les heures de vacation ont diminué de 391 heures (hors SERFA).

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

Entre les années universitaires 2021/2022 et 2022/2023, le nombre d'heures d'enseignements a connu une légère augmentation de +0,25% qui est corrélée avec l'augmentation du nombre d'étudiant (+2,78%) au sein de l'université suivi d'une augmentation des offres de formation.



**Formation des personnels**

## 1. Formation continue des personnels

En 2023, 858 stagiaires ont suivi une formation dans le cadre du plan de formation des personnels de l'UHA

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 2023 est composé de 111 actions de formation réparties en 245 sessions.

En 2023, le plan de formation de l'UHA s'articule autour de 5 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 et nouveaux encadrants
- **Axe 4 : contribuer à la mise en place de la démarche Qualité de Vie au Travail** (télétravail, communication, accompagnement au changement, etc.).
- **Axe 5 : participer à la mise en sécurité de l'environnement professionnel des agents** (habilitations électriques, manipulations d'extincteurs, SST, etc.) pour prévenir les risques professionnels et maintenir la sécurité des agents au travail.

	JOURS					STAGIAIRES				
	2023			2022	2021	2023			2022	2021
	H	F	Total			H	F	Total		
<b>Plan de formation UHA</b>	199	316	<b>515</b>	<b>464</b>	<b>737</b>	296	415	711	<b>535</b>	<b>816</b>
<b>Pôle APPUI Learning Center</b>	84	81	<b>165</b>	<b>81</b>	<b>158</b>	76	71	147	<b>148</b>	<b>411</b>
<b>Catalogue commun du contrat de site alsacien</b>	0	0	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	0	0	0	<b>71</b>	<b>18</b>
<b>Total général</b>	<b>283</b>	<b>397</b>	<b>680</b>	<b>582</b>	<b>938</b>	<b>372</b>	<b>486</b>	<b>858</b>	<b>754</b>	<b>1245</b>

## 2. Domaines de formation

Les dépenses en formation s'élèvent à 116 627 euros  
pour 1 382 jours de formation

### NOMBRE DE JOURS DE FORMATION, DE STAGIAIRES PAR DOMAINES DE FORMATION

	JOURS					STAGIAIRES				
	2023			2022	2021	2023			2022	2021
	H	F	Total			H	F	Total		
Accueil des publics	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0
Achats publics	0	8	8	0	21	0	5	5	0	25
Administration et institution	2	1	3	0	0	4	3	7	0	0
Applications de gestion	3	14	17	44	66	26	100	126	83	95
Bibliothéconomie	0	7	7	22	41	0	1	1	24	69
Bilan de compétence	3	10	13	0	0	1	3	4		
Bureautique	12	68	80	121	136	13	68	81	138	182
Colloques, congrès, conférences	0	2	2	3	0	0	2	2	2	0
Communication	28	81	109	26	71	11	36	47	14	38
CPF	0	21	21	0	0	0	1	1	0	0
Développement durable	25	13	38	0	23	28	21	49	0	17
Développement personnel	0	3	3	0	15	0	1	1	0	5
Environnement culturel	6	1	7	0	0	2	1	3	0	0
Environnement professionnel	197	299	496	234	193	235	298	533	196	340
Expression écrite ou orale	2	22	24	12	22	2	12	14	11	11
Formation de formateurs	0	5	5	5	22	0	3	3	5	13
Formations juridiques	0	3	3	1	0	0	1	1	1	0
Gestion de l'étudiant	0	3	3	22	21	0	1	1	52	23
Gestion des ressources humaines	15	57	72	103	64	19	59	78	118	108
Gestion du patrimoine	0	0	0	4	4	0	0	0	2	2
Gestion du personnel	0	8	8	47	24	0	4	4	44	25
Gestion et comptabilité	0	2	2	0	12	0	1	1	0	18
Hygiène et sécurité	134	148	283	107	246	128	142	270	121	189
Langages et bases de données	0	1	1	0	23	0	3	3	0	8
Langues étrangères	0	3	3	0	23	0	4	4	0	8
Maintenance des équipements et installations	3	0	3	0	19	1	0	1	0	18
Management	19	41	60	28	83	10	17	27	27	72
Préparation aux concours	10	35	44	3	6	9	15	23	8	6
Systèmes et réseaux	34	7	41	24	0	9	2	11	3	0
Technologies d'information et de communication	11	13	24	17	60	33	41	74	51	197
<b>Total général</b>	<b>503</b>	<b>879</b>	<b>1382</b>	<b>823</b>	<b>1195</b>	<b>531</b>	<b>848</b>	<b>1379</b>	<b>900</b>	<b>1469</b>

Le nombre de jours de formation a augmenté de 68% en 2023.

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**

Domaines de formation	2023	2022	2021
Achats publics	2 910 €	€	3 800 €
Applications de gestion	€	1 440 €	4 241 €
Bibliothéconomie	€	€	904 €
Bilans de compétences	7 980 €		
Bureautique	7 346 €	12 095 €	14 760 €
Colloques, congrès, conférences	120 €	€	€
Communication	10 041 €	3 702 €	7 310 €
CPF	1 500 €		
Développement durable	4 800 €	€	1 400 €
Développement personnel	1 600 €	€	977 €
Environnement culturel	100 €		
Environnement professionnel	1 1523€	15 489 €	4 650 €
Expression écrite ou orale	2 387 €	2 604 €	2 046 €
Formation de formateurs			
Formations juridiques			
Gestion de l'étudiant		261 €	2 975 €
Gestion des ressources humaines	11 089 €	16 419 €	13 068 €
Gestion du patrimoine		€	624 €
Gestion du personnel <sup>4</sup>	1 926 €	4 980 €	4 198 €
Gestion et comptabilité		€	2 184 €
Hygiène et sécurité	30 553 €	18 255 €	21 414 €
Langages et bases de données		€	1 510 €
Langues étrangères	261 €	€	1 087 €
Maintenance des équipements et installations		€	8 774 €
Management	9 624 €	8 284 €	11 440 €
Préparation aux concours	2 526 €	1 195 €	1 147 €
Préparation aux diplômes nationaux	8 841 €		
Système et réseaux		€	€
Technologies d'information et de communication		€	€
Convention MEDIAL	1 500 €		
<b>Total général</b>	<b>116 627 €</b>	<b>84 724 €</b>	<b>108 735 €</b>

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

---

Le budget total consacré aux formations a augmenté de 37% en 2023 : cela est dû à la hausse des demandes de formations et certaines ont représenté un coût élevé.

Les formations du domaine Hygiène et sécurité atteignent un pourcentage de 26,2% du budget total, c'est le pourcentage du budget le plus important.

Vient ensuite le domaine de la communication avec un pourcentage de 8,61% du budget total. La hausse de ce budget, comparé à celui de 2022, s'explique par la nécessité de répondre à un besoin urgent de formation relatif à la «Gestion de l'agressivité et des incivilités», décliné en 3 sessions de formation à la demande d'un service commun de l'UHA.

Enfin, le budget du management arrive en 3<sup>ème</sup> position avec un pourcentage de 8,25% du budget total. Ce domaine comprend notamment le Parcours management ainsi que d'autres formations permettant d'apporter des compétences supplémentaires aux encadrants et de former les primo encadrants.

Le domaine de la bureautique, malgré des formations variées, n'a pas séduit les agents de l'UHA en 2023 contrairement aux années précédentes. En effet, le budget de ce domaine a baissé d'environ 40% au regard de l'année 2022. Plusieurs formations planifiées dans le Plan de formation 2023 n'ont ainsi pas pu être ouvertes comme par exemple « EXCEL Fonctions de base », « WORD fonctions de base » ou encore « PHOTOSHOP initiation », faute de participants. Ces formations ne seront désormais proposées qu'une année sur deux.

### 3. Effectif formé

En 2023, 576 agents ont suivi au moins une formation, soit 53% de l'effectif global

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

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

Formation professionnelle continue (T1 <sup>5</sup> , T2 <sup>6</sup> , ou T3 <sup>7</sup> )	2023			2022	2021
	F	H	Total		
<b>Enseignants</b>	<b>74</b>	<b>114</b>	<b>188</b>	<b>114</b>	<b>204</b>
Titulaires	70	111	181	113	190
Contractuels	4	3	7	1	14
<b>BIATSS</b>	<b>265</b>	<b>123</b>	<b>388</b>	<b>346</b>	<b>348</b>
Titulaires	134	60	194	176	188
Contractuels	131	63	194	170	160
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>237</b>	<b>576</b>	<b>460</b>	<b>552</b>

576 agents ont été formés dont 388 agents BIATSS et 188 enseignants soit **53%** de l'effectif total des personnels de l'UHA en 2023.

Le pourcentage de personnel formé a augmenté d'environ 25% par rapport à 2022.

Les femmes représentent 59% des agents formés.

#### NOMBRE D'AGENTS FORMÉS PAR TRANCHE D'ÂGE

Tranches d'âge	2023			2022	2021
	H	F	Total		
20 – 29 ans	18	27	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>64</b>
30 – 39 ans	52	76	<b>128</b>	<b>128</b>	<b>139</b>
40 – 49 ans	65	93	<b>158</b>	<b>113</b>	<b>142</b>
50 – 59 ans	73	117	<b>190</b>	<b>137</b>	<b>153</b>
60 ans et +	26	29	<b>55</b>	<b>46</b>	<b>54</b>
<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>342</b>	<b>576</b>	<b>460</b>	<b>552</b>

En 2023, 70% des agents formés ont plus de 40 ans.

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

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

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

## 4. Journées de formation

1136 journées de formation professionnelle continue concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

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

Typologie de formation	2023			2022	2021
	H	F	Total		
<b>T1</b>   Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail	467	669	<b>1 136</b>	<b>768</b>	<b>1 126</b>
<b>T2</b>   Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	60	159	<b>219</b>	<b>26</b>	<b>32</b>
<b>T3</b>   Développement ou acquisition de nouvelles compétences	3	7	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>37</b>
<b>Total</b>	<b>530</b>	<b>835</b>	<b>1 365</b>	<b>823</b>	<b>1 195</b>

Sans surprise, les formations T1 comportent le plus d'inscriptions en 2023, comme c'est le cas chaque année.

Les formations T2 sont plus nombreuses cette année en raison du fort nombre de formations transversales proposées dans le Plan de formation.

### NOMBRE MOYEN DE JOURNEES DE FORMATION

Le nombre moyen de journées de formation a augmenté en 2023 au regard de 2022 et est passé à 2,29 jours par agent.

Il dépasse également la moyenne établie en 2021 qui était de 2,17 jours de formation par agent.

Le ratio a en revanche baissé pour les enseignants-chercheurs alors qu'il était stable les deux années précédentes.

Le ratio pour les personnels BIATSS a évolué de 47,7% à la hausse.

Personnels	2023			2022	2021
	H	F	Total		
<b>Enseignants</b>	<b>0,95</b>	<b>1,62</b>	<b>1,29</b>	<b>1,45</b>	<b>1,45</b>
Titulaires	1,47	1,89	1,68	1,45	1,50
Contractuels	0,43	1,36	0,89	0,86	0,84
<b>BIATSS</b>	<b>2,80</b>	<b>2,79</b>	<b>2,80</b>	<b>1,90</b>	<b>2,60</b>
Titulaires	3,39	2,95	3,17	1,97	2,68
Contractuels	2,21	2,63	2,42	1,84	2,50
<b>Total</b>	<b>2,09</b>	<b>2,50</b>	<b>2,29</b>	<b>1,79</b>	<b>2,17</b>

## 5. Nombre de stagiaires

1379 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.

	2023			2022	2021
	H	F	Total		
<b>Formation professionnelle continue</b>	<b>529</b>	<b>835</b>	<b>1364</b>	<b>900</b>	<b>1 469</b>
<b>Enseignants</b>	<b>257</b>	<b>171</b>	<b>428</b>	<b>209</b>	<b>479</b>
Titulaires	250	155	405	207	447
Contractuels	7	16	23	2	32
<b>BIATSS</b>	<b>272</b>	<b>664</b>	<b>936</b>	<b>691</b>	<b>990</b>
Titulaires	138	328	466	371	529
Contractuels	135	336	470	320	461
<b>Préparation aux concours</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
Titulaires	0	6	6	2	4
Contractuels	0	1	1	1	3
<b>Bilan de compétences</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	1	3	4	5	2
Titulaires	1	2	3	3	1
Contractuels	0	1	1	2	1
<b>Compte Personnel de Formation (CPF) campagne individuelle annuelle</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<i>Données non disponibles</i>
Enseignants	0	2	2	1	
Titulaires	0	2	2	1	
BIATSS	0	0	0	9	
Titulaires	0	0	0	7	
Contractuels	0	0	0	2	
<b>Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	1	1	0	0
<b>Soutien financier</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		
BIATSS	0	1	1		
Titulaires	0	1	1		
<b>Total général</b>	<b>531</b>	<b>848</b>	<b>1379</b>	<b>920</b>	<b>1 479</b>

## 6. Dépenses en formation

Dépenses en formation pour l'année 2023 : 116 627 €

### DEPENSES EN FORMATION PAR DISPOSITIF

	2023	2022	2021
<b>Plan de formation</b>	<b>84 599 €</b>	<b>68 590 €</b>	<b>78 212 €</b>
<b>Hors plan de formation</b>	<b>19 001 €</b>	<b>23 836 €</b>	<b>33 690 €</b>
<b>Dispositifs individuels de formation</b>	<b>11 527 €</b>	<b>15 730 €</b>	<b>15 196 €</b>
Congé de formation professionnelle (indemnités)	0 €	0 €	11 666 €
Soutien financier aux formations diplômantes et aux VAE	1797 €	1600 €	0 €
Compte personnel de formation	1750 €	0 €	750 €
Bilan de compétences	7980 €	7920 €	2 780 €
<b>Convention MEDIAL</b>	<b>1500 €</b>		
<b>Total</b>	<b>116 627 €</b>	<b>108 156 €</b>	<b>127 098 €</b>

Les dépenses de formation se répartissent entre le plan de formation (72%), les formations suivies en dehors du plan de formation (16%), les dispositifs individuels de formation (10%) et la convention MEDIAL (2%).

La convention MEDIAL permet aux agents des bibliothèques de bénéficier des formations de MEDIAL, qui est le centre de formation aux carrières des bibliothécaires de la région Grand-Est.

Le Service formation prend en charge le coût de cette convention chaque année.

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

	2023	2022	2021
<b>T2</b>   Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	9 881 €	632 €	4 596 €
<b>T3</b>   Développement ou acquisition de nouvelles compétences	0 €	3 535 €	6 071 €
Rémunération des agents durant leur formation	<i>Données non disponibles</i>	<i>Données non disponibles</i>	<i>Données non disponibles</i>
<b>Total</b>	<b>9 881 €</b>	<b>4 167 €</b>	<b>10 667 €</b>

En 2023, le montant élevé des dépenses en T2 s'explique en partie par le besoin d'acquérir des compétences nouvelles pour des projets à venir.

De plus, de nombreuses actions de formations transversales payantes sont également classifiées en T2 : sensibilisation au handicap, égalité femmes – hommes, fresque du climat par exemple

Il y a eu très peu de formations réalisées en T3 en 2023 et celles qui ont été suivies par les agents étaient gratuites.

## 7. Dispositifs individuels de formation

En 2023, 12 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 MOBILISÉS AU TITRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

	2023			2022	2021
	H	F	Total		
<b>Formations suivies dans le cadre de l'offre de formation de l'UHA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>33</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
Titulaires	0	0	0	4	10
Contractuels	0	0	0	0	0
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>23</b>
Titulaires	0	0	0	16	18
Contractuels	0	0	0	0	5
<b>Formations suivies auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>11</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>11</b>
Titulaires	0	23	23	4	11
Contractuels	0	0	0	0	0
<b>BIATSS</b>				<b>21</b>	<b>0</b>
Titulaires				19	0
Contractuels				2	0
<b>Temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>34</b>
<b>Enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Titulaires	0	0	0	0	0
Contractuels	0	0	0	0	0
<b>BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>34</b>
Titulaires	0	27	27	18	27
Contractuels	0	1	1	5	7
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>68</b>	<b>78</b>

---

Le CPF n'a pas été mobilisé par les agents en 2023 pour suivre des formations dans le cadre du Plan de formation ou des formations hors plan de formation.

Dans le cadre du Plan de formation, les agents peuvent utiliser leurs heures de CPF pour suivre des formations linguistiques comme ce fut le cas en 2021 et 2022. Etant donné que ce type de formation a été très réduit en 2023, le CPF n'a pas été mobilisé dans cet objectif.

Toujours dans le cadre du Plan de formation, les agents peuvent également suivre des formations en T3 en utilisant leur CPF, pour ouvrir leur champ de compétences dans un domaine différent de leur poste actuel, avec l'accord de leur supérieur hiérarchique. Ce ne fut manifestement pas le choix des agents pour l'année 2023.

Deux enseignantes ont mobilisé leur CPF pour des projets d'évolution professionnelle dans le cadre de la campagne annuelle consacrée à la mobilisation des dispositifs de formation individuelle.

Les agents BIATSS en général utilisent leur CPF pour préparer des concours de la Fonction publique.

### Conclusion

L'année 2023 marque une reprise de l'activité de formation, après une année 2022 compliquée. Les agents de l'UHA ont participé à davantage de formations.

Des parcours de formation ciblés en fonction des métiers ou de certaines missions sont à l'étude.

Différentes modalités de formations sont également proposées avec davantage de formations à distance en 2023.

Le Parcours management de cette année 2023 allie des jours de formations traditionnels avec des ateliers de co-développement, rentrant dans le cadre d'une organisation apprenante. Ce format pourra être étendu à d'autres types de formations.

Enfin, les besoins de formations ont commencé à remonter mais pas de façon optimale, ce qui est toujours un frein pour l'élaboration d'un plan de formation efficace et adapté aux besoins de compétences réels sur le terrain.

Le Service formation va donc intensifier ses efforts pour essayer de toucher davantage d'agents via une communication plus régulière afin de devenir un acteur incontournable dans le paysage universitaire des compétences de demain.



**Conditions de travail**

---

## 1. Transformation de l'organisation du travail

### **2023 :**

- Repyramidage dans le cadre de la LPR de 2 postes de MCF en PR.
- Arrivée d'un nouveau DGS en octobre 2023.
- Création d'un poste de chargé de mission VSSH

### **Rappel des années antérieures**

### **2022 :**

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

### **2021 :**

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

### **2020 :**

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

## 2. Médecine de prévention

258 agents ont fait l'objet d'une visite médicale,  
soit 25% de l'effectif

### NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	2023	2022	2021
Nombre de personnels convoqués	268	229	257

### NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	2023	2022	2021
<b>Nombre de visites médicales<sup>1</sup></b>	<b>258</b>	<b>226</b>	<b>248</b>
Visite médicale annuelle	87	80	108
Visite médicale quinquennale	147	108	116
Visite médicale sur demande	83	78	49
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	59	89	108

<sup>1</sup> Le nombre total des visites médicales passées ne correspond pas à la somme des différents types de visite. Certains agents peuvent figurer pour une même visite dans plusieurs catégories (ex. Un agent reçu en visite médicale d'embauche et concerné par un suivi annuel est comptabilisé dans les deux catégories tout en comptant pour une seule visite médicale). Les données des années 2021 et 2022 ont été corrigées par rapport au RSU précédent et présentent les chiffres suivant cette même logique de comptabilisation.

En 2023, on dénombre 258 visites médicales, dont 24 à destination d'agents en situation de handicap. Sur 268 convocations, 10 agents n'ont pas donné suite, soit un taux de réponse de 96%.

### SUITE DES VISITES

	2023	2022	2021
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	248	189	221
Examens complémentaires prescrits	1	19	8
Contre-indications médicales au poste de travail	9	18	19
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>226</b>	<b>248</b>

En 2023, les agents ayant bénéficié de contre-indications au poste de travail sont deux fois moins nombreux que les deux années précédentes. La grande majorité des agents n'a eu aucune contre-indication.

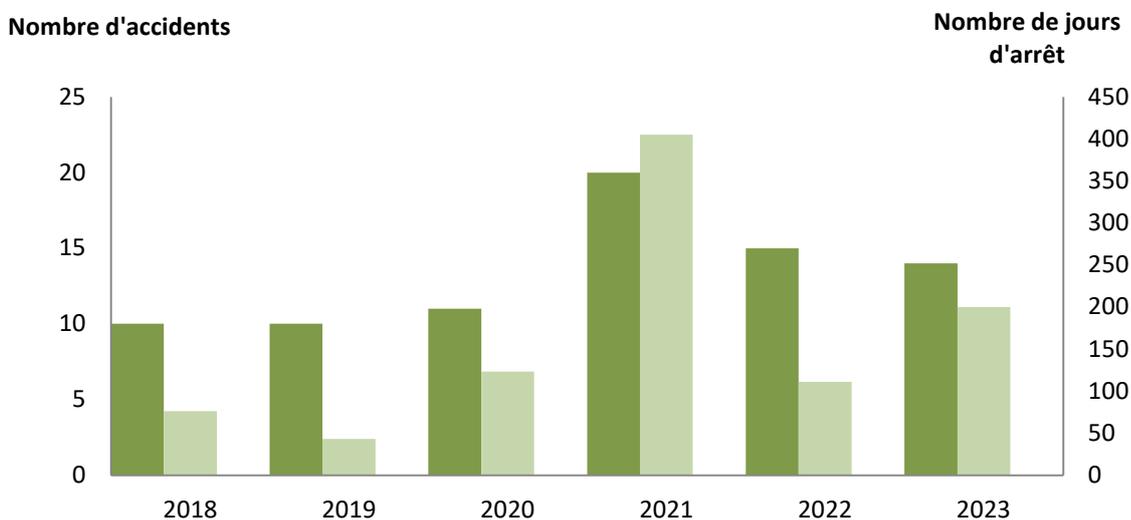
### TAUX DE COUVERTURE

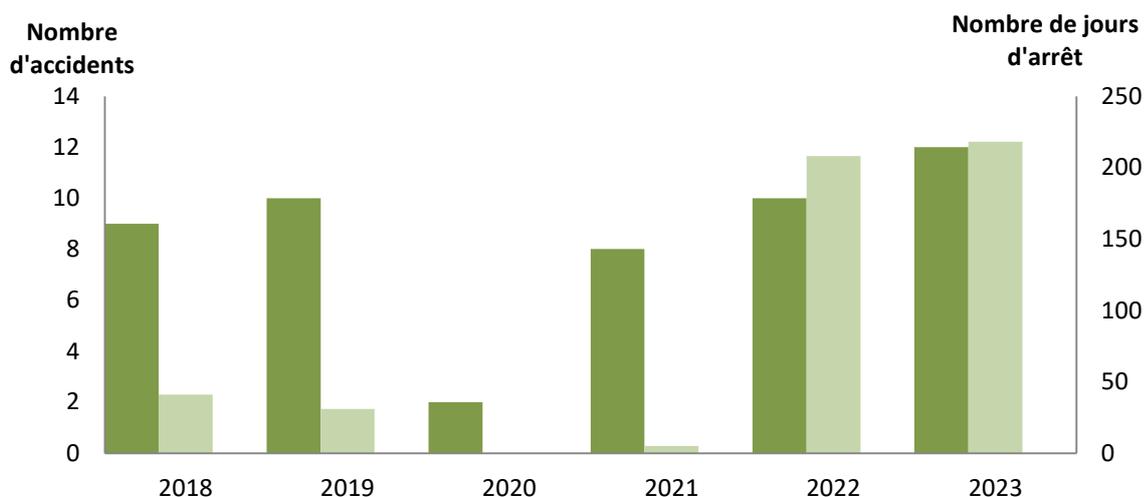
Selon le décret 82-453 du 28 mai 1982, l'autorité administrative détermine les moyens du service de médecine de prévention en fonction des caractéristiques des services suivis, notamment en termes d'effectifs et d'exposition aux risques professionnels, après avis du médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe. 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 étendue à Mulhouse depuis avril 2018. A ce jour, ladite convention prévoit 70 vacations de 4 heures pour le site de Mulhouse et 16 vacations de 4 heures pour le site de Colmar.

### 3. Accident du travail

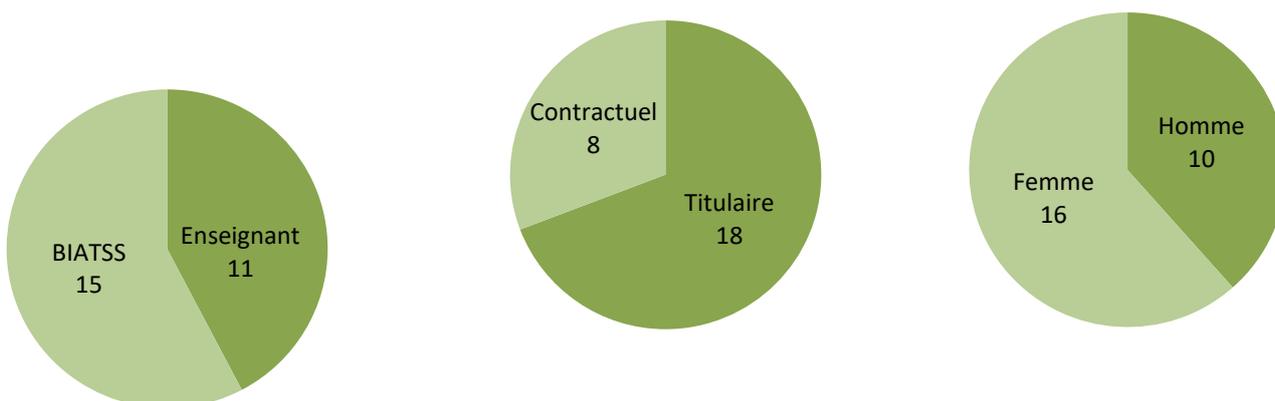
26 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2023  
40% des arrêts de travail ont duré plus de 40 jours  
Les accidents les plus fréquents sont les accidents de véhicule

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



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

Le nombre d'accidents du travail et de trajet (26) est augmenté de 1 par rapport à l'année précédente.

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

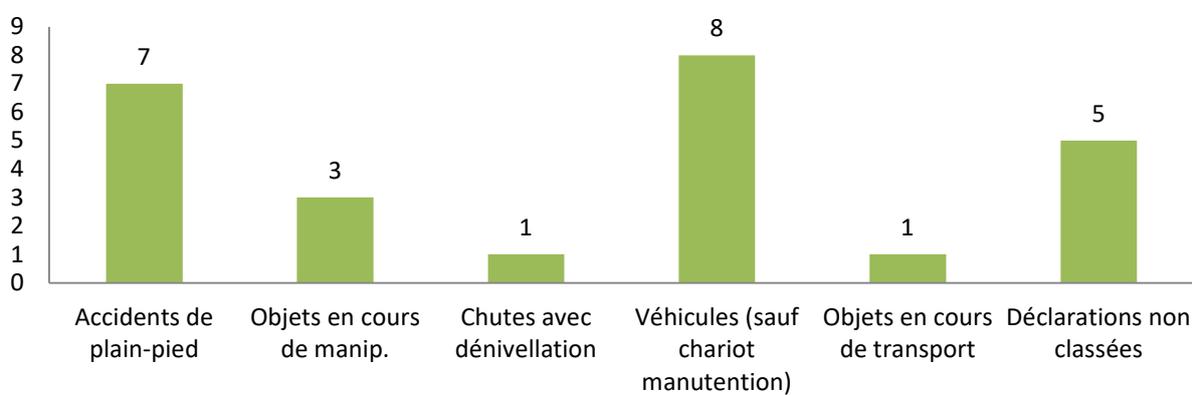
	Avec arrêt	Sans arrêt	2023	2022	2021
Accident du travail	8	4	12	15	20
Accident de trajet	5	9	14	10	8
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>28</b>

Les accidents du travail ont engendré un arrêt de travail dans 50% 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 ARRETS**

	2023	2022	2021
Arrêt inférieur à 10 jours	4	9	2
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	5	1	2
Arrêt supérieur à 30 jours	4	5	4
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>8</b>

L'UHA dénombre également deux arrêts de travail toujours en cours au premier trimestre 2023, à la suite d'accidents de travail ou de trajet intervenus en 2022.

**REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON L'ELEMENT MATERIEL****TAUX DE FREQUENCE**

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

**EVOLUTION DU TAUX DE FREQUENCE**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
UHA	5,87	4,5	3,81	5,01	4,85	4,80	9,30	7,78

En 2023, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 7,78 soit une baisse de 1,52 par rapport à l'année 2022. En 2023 le taux de fréquence a été calculé sur une base d'heures travaillées de 1607 heures contrairement aux années antérieures pour lesquelles le taux était calculé sur une base d'heures travaillées de 1530 heures. A périmètre équivalent le taux aurait été de 8,17 %.

**TAUX DE GRAVITE**

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 2023, le taux de gravité à l'UHA est de 0,25. Le même taux était observé en 2022 et 2021.

---

#### 4. Violence sexistes, sexuelles et harcèlement (VSSH)

En octobre 2023, la mission égalité-diversité a été renforcée par la création d'un poste de chargé de mission VSSH.

Aucun acte de violences sexistes et sexuelles subi par le personnel, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2023.

#### 5. Risques psycho-sociaux

Conformément à la réglementation, la prise en compte des risques pour la santé mentale poursuit sa mise en place avec la prise en charge en 2023, par la cellule dédiée, de 18 signalements liés aux risques psychosociaux (harcèlement, mal-être, relations interpersonnelles dégradées). Par ailleurs, deux services ont été l'objet de diagnostics puis d'accompagnement collectifs et individuels.

Dans le cadre d'une seconde convention avec l'ARACT, signée fin 2022, plus de 200 personnes ont été formées pendant une journée, en cinq sessions, à la compréhension de la problématique, aux obligations légales et à son inscription dans le document unique en analysant les 6 facteurs de risques. Il s'agissait des encadrants de tous niveaux ainsi que des assistants de prévention qui assistent souvent le chef de service pour l'identification des risques et la mise en place des mesures de prévention adaptées.

Deux groupes plus restreints (22 personnes, directeurs et responsables) ont suivi une action de formation à la fin de l'année visant à comprendre et mettre en place la méthode « situation problème » de l'ANACT dont l'intérêt réside dans le traitement des risques psychosociaux au niveau organisationnel, en amont du surgissement des troubles. Ce processus itératif constitue un changement de culture et appelle une évolution des postures managériales. Il est destiné à se poursuivre par la mise en place d'actions curatives et préventives (espaces de discussion sur le travail) dans les unités de travail concernées ou à risque.



**Relations professionnelles**

## 1. Instances représentatives du personnel

Comité Social d'Administration (CSA) : 10 membres titulaires
Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) : 26 membres titulaires
Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT) : 12 membres titulaires
Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT): 10 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 (13 titulaires dont 2 de droit et 13 suppléants).

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

La CCP ANT est composée au total de 12 titulaires et 12 suppléants (6 pour les représentants des personnels et 6 membres de l'administration).

### COMPOSITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	Titulaires			Suppléants		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
CSA	4	6	10	6	4	10
CPE	4	9	13	4	9	13
CCP ANT	2	4	6	3	3	6
F3SCT	5	5	10	3	7	10

Les listes de candidats aux élections des représentants des personnels doivent comprendre une part équilibrée d'hommes et femmes.

### NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Social d'Administration (CSA) s'est réuni 7 fois.
- Les commissions d'établissement (CPE, CCP ANT) ne se sont pas réunies.
- La F3SCT s'est réunie 4 fois.

### GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION (CSA)

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 1 fois.
- Le groupe de travail « Conditions de travail et rémunérations » s'est réuni 3 fois.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 3 fois.
- Le groupe de travail « LDG LA/TA » s'est réuni 1 fois.

## 2. Accords négociés

### NOMBRE ET NATURE DES ACCORDS NEGOCIES EN COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION

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

- Campagne d'emplois 2024
- Compléments campagne d'emplois 2023-2024
- Plan formation 2024

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

- Lancement de la campagne de repyramidage ITRF dans le cadre de la LPR
- Revalorisation de l'enveloppe RIFSEEP.

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

- LDG RIPEC
- Repyramidage MCF/PR dans le cadre de la LPR

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

Année	Population	Mesures
2018	BIATSS	Revalorisation du montant du RIFSEEP pour les titulaires de catégorie C et cartographiés B3
	BIATSS	Proposition d'un CDI après un CDD d'un an pour les contractuels de catégorie A sur poste permanent, sur avis favorable du supérieur hiérarchique
	BIATSS	Alignement des primes des contractuels BIATSS à 70% du RIFSEEP selon la cartographie du poste
	Enseignants	Nouveau référentiel d'équivalences horaires
2019	BIATSS	Modification du taux de rémunération de la mission de preneur de notes
2020	BIATSS	Revalorisation des grilles des contractuels sur poste permanent
	BIATSS Enseignants	Versement d'une prime exceptionnelle spéciale COVID 19
	BIATSS	Mise en place du télétravail
2021	BIATSS	Revalorisation des grilles des contractuels BIATSS
	Enseignants	Revalorisation des contrats doctoraux sur fonds propres
2022	Enseignants	Missions d'enseignement et recrutements dans le cadre des contrats de bienvenue
	BIATSS	Revalorisation du RIFSEEP
	Enseignants	Missions d'enseignement et recrutements dans le cadre des contrats de bienvenue
2023	Enseignants	Fin de prolongation sur fonds propres des contrats de recherche impactés par le confinement
	Enseignants	Missions d'enseignement et recrutements dans le cadre des contrats de bienvenue
	BIATSS	Revalorisation de l'IFSE pour les contractuels de 5% à partir de septembre
	BIATSS	Revalorisation de la grille de rémunération des contractuels
	BIATSS	Revalorisation de l'enveloppe RIFSEEP pour les titulaires et contractuels

---

#### 4. Moyens humains accordés aux syndicats

**5,5** jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2022-2023 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, CSA, CA).

**2** jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2022-2023 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, CSA, CA).

**5,5** jours d'autorisation spéciale d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2022-2023, 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.

**0,5 ETP** au titre de l'année universitaire 2022-2023, fait l'objet d'une notification par arrêté ministériel, de crédits de temps syndical effectivement utilisés, exclusivement en décharges d'activité de service.

#### 5. Autres

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

En 2023, l'UHA a constaté 13 jours d'absence avec un total de 84 BIATTS et 47 enseignants grévistes, ce qui correspond à 13 jours de prélèvement de salaire, pour faits de grève sur l'année.

**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	2023	2022	2021
<b>Culture, loisirs et vacances</b>	<b>585 €</b>	<b>690 €</b>	<b>604 €</b>
Cartes Cezam	585 €	690 €	604 €
<b>Familles et enfants</b>	<b>21 308 €</b>	<b>21 533 €</b>	<b>23 510 €</b>
Prestations en faveurs des enfants handicapés	11 900 €	16 084 €	15 178 €
Subventions pour séjours d'enfants	408 €	649 €	532 €
Aide aux études supérieures des enfants	9 000 €	4 800 €	7 800 €
<b>Restauration et logement</b>	<b>4 038 €</b>	<b>2 590 €</b>	<b>4 476 €</b>
Aide à l'accès au logement locatif	1 350 €	450 €	1 350 €
Subvention repas en restaurants universitaires	2 688 €	2 140 €	3 126 €
<b>Aide financière</b>	<b>3 197 €</b>	<b>8 963 €</b>	<b>6 181 €</b>
<b>Total</b>	<b>29 128 €</b>	<b>33 776 €</b>	<b>34 771 €</b>

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

	2023			2022	2021
	H	F	Total		
<b>Culture, loisirs et vacances</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>35</b>
<b>Cartes Cezam</b>	<b>9</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>43</b>	<b>35</b>
Enseignant	6	7	13	16	12
BIATSS	3	23	26	27	23
<b>Famille et enfants</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
<b>Prestations en faveurs des enfants handicapés</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>
Enseignant	1	1	2	5	5
BIATSS	1	3	4	3	5
<b>Subventions pour séjours d'enfants</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	3	3	2	1
<b>Aide aux études supérieures des enfants</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
Enseignant	1	0	1	1	4
BIATSS	1	7	8	6	7
<b>Restauration et logement</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Aide à l'accès au logement locatif</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Enseignant	1	0	1	0	0
BIATSS	1	1	2	1	3
<b>Aide financière</b>	<i>Données non disponibles</i>		<b>5</b>	<b>12</b>	<b>8</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>60</b>	<b>73</b>	<b>68</b>

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

Année de la déclaration	2023	2022	2021	2020
Nb Agents BOE déclaré	45	44	41	34
Taux d'emploi	4,32%	4,32%	3,91%	3,30%
Contribution annuelle	124 416 €	113 184 €	116 328 €	161 385 €
<b>Dépenses déductibles</b>	<b>32 972 €</b>	<b>27 734 €</b>	<b>47 103 €</b>	<b>27 141 €</b>
Sous-traitance auprès des entreprises adaptées	8 199 €	7 753 €	8 716 €	7 133 €
Insertion et maintien dans l'emploi Plafonnées à 10 % de la contribution annuelle	12 441 €	218 €	11 633 €	0 €
Aide aux élèves et aux étudiants	13 454 €	19 763 €	26 754 €	20 008 €
<b>Contribution due</b>	<b>90 321 €</b>	<b>85 450 €</b>	<b>69 225 €</b>	<b>134 244 €</b>

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.).

### 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 2023

	2023				2022	2021
	Nb agents	Montant	Subvention FIPHFP	Charge UHA	Nb agents	Nb agents
Aides techniques à la compensation du handicap	2	3 721 €	1 700 €	2 021 €	1	1
Transport adapté domicile-travail	4	5 717 €	217 €*	5 500 €	3	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>9 438 €</b>	<b>1 917 €</b>	<b>6 521 €</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

\*L'université est en attente d'une prise en charge par le FIPHFP à hauteur de 4 490 € ce qui portera le reste à charge de l'université à 1 010 €.

## 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 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 tarifs négociés sont proposés ponctuellement aux personnels en partenariat avec des structures culturelles du territoire (théâtre, opéra, ballet, musique, ...).

Durant l'année 2023, **30 actions** ont été menées, pour un total de **500 entrées** au profit des agents. Le nombre d'actions a grandement diminué par rapport à 2022, qui dénombrait 59 actions et plus de 1 300 participants.

### 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 20 euros. Les activités proposées sont autant à destination des étudiants que des personnels de l'université. **109 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. En 2023, **80 agents** y ont pris part.

**UHA**  
Maison de l'Université

2, rue des Frères Lumière  
68 093 MULHOUSE Cedex

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

---

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



Les 7 établissements associés  
de l'Université de Strasbourg



EPICUR  
EUROPEAN UNIVERSITY