



# BILAN SOCIAL 2018

Informations complémentaires sur [www.uha.fr](http://www.uha.fr)  
Pour une meilleure connaissance des données sociales à l'Université

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



# **BILAN SOCIAL 2018**

## **UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE**

---

**Comité Technique du 18 juin 2019**

**Conseil d'Administration du 1er juillet 2019**

---

## Avant-propos

Le bilan social 2018, propose comme les années précédentes, une photographie de notre université.

Au-delà de l'obligation légale, le bilan social constitue un document de référence qui comprend un ensemble de données et de chiffres clefs en matière de ressources humaines en termes d'emplois, d'effectifs et de vie des personnels. Il est également un document contribuant à une bonne connaissance de notre université tant pour ses personnels que pour nos tutelles et partenaires. Il permet également de nourrir le dialogue social et d'enrichir la réflexion sur le management des ressources humaines.

Reflet de la politique menée dans un environnement où la réorganisation des laboratoires et des services se poursuit, il voit évoluer les effectifs des étudiants et des personnels. Une attention particulière est portée à la prise en compte de la nécessaire égalité hommes-femmes.

Pour l'édition 2018 du bilan social, nous avons pris en compte les remarques des organisations syndicales en ce qui concerne les congés de maladie, la distinction entre personnels permanents et non permanents, ainsi que l'historique des mesures prises en Comité Technique depuis 2011.

Les analyses ont par ailleurs été élargies, notamment en termes de comparaison à des établissements de même typologie et à la moyenne nationale. Enfin, nous avons cherché à apporter plus de précision dans l'élaboration des différentes pyramides des âges.

Le bilan social 2018 est le fruit du travail mené par le service « Moyens et suivi de la masse salariale » de la Direction des Ressources Humaines en étroite collaboration avec les responsables des autres services de la DRH et avec le concours de l'ensemble des services, composantes et laboratoires de l'UHA. Que chaque contributeur en soit remercié.

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

Christine GANGLOFF-ZIEGLER

Présidente de l'UHA



Marc RENNER

Vice-président aux ressources humaines



---

## Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>2</b>
<b>Sommaire</b>	<b>3</b>
<b>Chiffres-clés de l'UHA</b>	<b>7</b>
<b>Le bilan social en quelques chiffres</b>	<b>10</b>

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

<b>Mouvements, promotions et concours</b>	<b>41</b>
1. Mouvement des personnels	42
a. Arrivées et sorties de l'UHA	42
b. Mouvement des personnels titulaires	43
c. Mouvement des personnels contractuels	47
2. Promotion des personnels	48
a. Synthèse des promotions	48
b. Réussite de concours	49
c. Changement de corps	50
d. Avancement de grade	51
e. Changement de grille	53
3. Organisation des concours et des recrutements	54
a. Campagne d'emplois des titulaires	54
b. Candidats et lauréats	55
c. Jurys de concours et examens professionnels	55
4. Mobilité des personnels	56
a. Conseil mobilité-carrière	56
b. Mobilité interne	56
c. Taux de mobilité des personnels titulaires	56
d. Publication des offres d'emplois BIATSS	57

<b>Organisation du travail et congés des personnels</b>	<b>58</b>
1. Horaires de travail	59
a. Personnel enseignant	59
b. Personnel BIATSS	59
2. Temps partiel et temps incomplet	60
3. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	63
4. Absences et congés des personnels	65
a. Absences	65
b. Congés	66

<b>Rémunération des personnels</b>	<b>69</b>
1. Rémunération globale	70
a. Historique des rémunérations	70
b. Répartition des dépenses	71
2. Hiérarchie des rémunérations	73
a. Rémunération brute moyenne et médiane	73
b. Rémunération brute par décile	74
3. Primes, indemnités et compléments de salaire	76
a. Part des primes dans la rémunération globale	77
b. Prime des enseignants	78
c. Prime des BIATSS	79
d. Complément de rémunération	80

<b>Formation des personnels</b>	<b>83</b>
1. Formation continue des personnels	84
2. Journées de formation	87
3. Stagiaires, nombre moyen de jours de formation et effectif non formé	89
a. Stagiaires et nombre de jours moyens de formation	89
b. Effectif non formé	90
4. Dépenses en formation	91
5. Autres dispositifs de formation	92
a. Compte Personnel de Formation (CPF)	92
b. Soutien financier	92
c. Congé de Formation Professionnelle (CFP)	92
d. Bilan de compétences	92

---

<b>Conditions de travail</b>	<b>93</b>
1. Transformation de l'organisation du travail	94
2. Médecine de prévention	96
3. Accident de travail	97
4. Risques psycho-sociaux	100

<b>Relations professionnelles</b>	<b>101</b>
1. Instances représentatives du personnel	102
2. Accords négociés	103
3. Historique des mesures prises par l'UHA	103
4. Moyens humains accordés aux syndicats	104
5. Autres	104

<b>Action sociale, culturelle et sportive</b>	<b>105</b>
1. Action sociale	106
a. Action sociale UHA	106
b. Partenariat avec l'université de Strasbourg	107
c. Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	107
2. Action culturelle et sportive	108
a. Action culturelle	108
b. Action sportive	108

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

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

---

## Chiffres-clés de l'UHA

### PANORAMA

**2** villes : Mulhouse et Colmar

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

**8** composantes :

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

**117 930 m<sup>2</sup>** de surfaces bâties (SHON)

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

### BUDGET 2018

**103,1 millions** d'euros de budget total :

- **73,5 millions** d'euros de frais de personnels (71,3%)
- **19,8 millions** d'euros de fonctionnement (19,2%)
- **9,8 millions** d'euros d'investissement (9,5%)

### ETUDIANTS 2018-2019

**10 366** étudiants

**23%** d'étudiants boursiers

**49%** originaires du Haut-Rhin

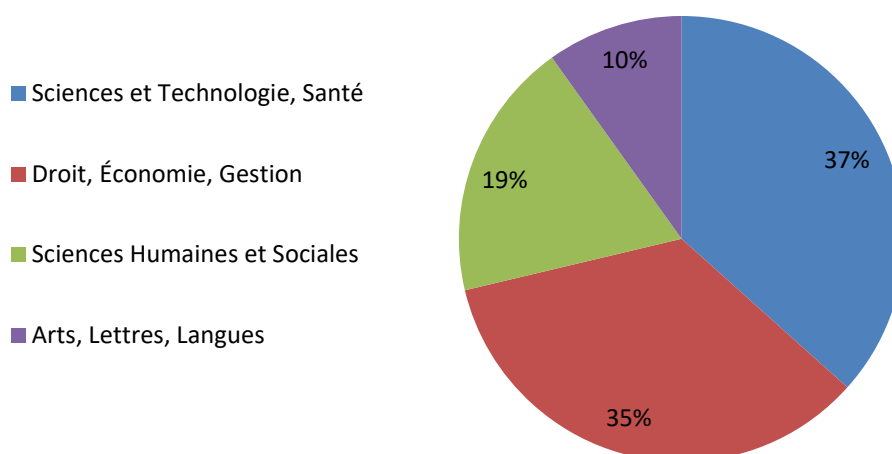
**59%** originaires de la région Alsace

**11%** apprentis

**6%** en formation continue

**3 857** diplômés en 2018

**Etudiants par domaine de formation**





## DIPLOMES

Parmi plus de **191** formations, l'UHA propose :

**2** diplômes d'accès aux études universitaires (DAEU)

**23** diplômes d'université (DU)

**3** mastères spécialisés

**12** diplômes universitaires de technologie (DUT)

**36** licences

**32** licences professionnelles

**37** masters

**6** diplômes d'ingénieurs

**35** intitulés de doctorats

**5** intitulés d'habilitations à diriger les recherches

## INTERNATIONAL

**18%** des étudiants sont de nationalité étrangère

**94** nationalités représentées

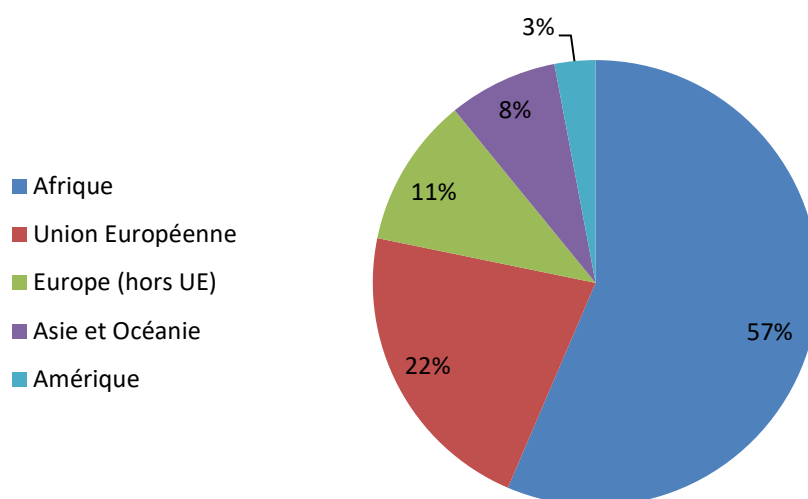
**308** étudiants de l'UHA partis à l'étranger en programme d'échange

**239** étudiants accueillis

**151** universités partenaires au sein de 21 pays européens

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

### Etudiants de nationalités étrangères par continent :



---

**RECHERCHE**

**13** laboratoires et **3** antennes avec l'Unistra

**3** pôles de recherche

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

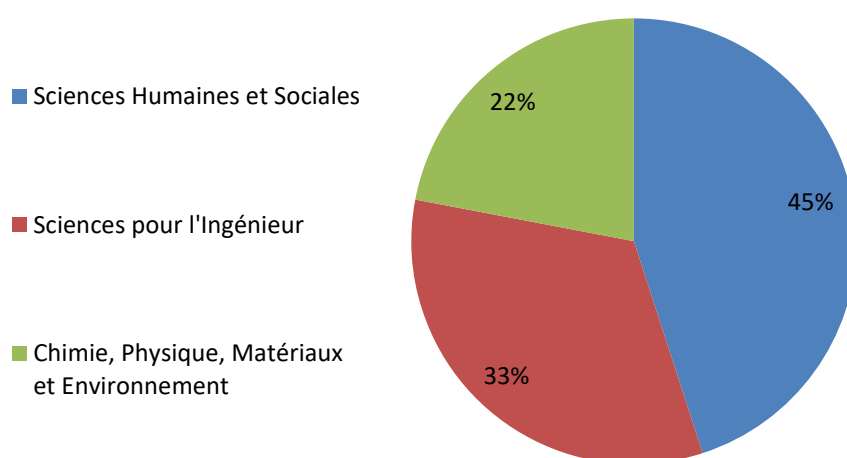
**5** Habilitations à Diriger les Recherches (HDR) soutenues en 2018

**286** doctorants inscrits en 2018-2019

**58** thèses soutenues en 2018

**59%** des doctorants sont de nationalités étrangères en 2018-2019

**Doctorants par pôle de recherche :**



## Le bilan social en quelques chiffres

### EMPLOIS

**990** emplois  
 dont **848** emplois sur plafond Etat  
 dont **142** emplois sur plafond Université

### EFFECTIFS

**1 029** agents, soit **996,2 ETP**  
 dont **717** agents titulaires (70%)  
 dont **312** agents contractuels (30%)

**555** personnels enseignants et enseignants-chercheurs  
 dont **433** titulaires (78%) et **122** contractuels (22%)  
**1 253** vacataires d'enseignement

**474** personnels BIATSS  
 dont **284** titulaires (60%) et **190** contractuels (40%)

### ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

**324** enseignant-chercheurs :  
 - Dont **90** professeurs des universités soit 28% des enseignants-chercheurs  
 - Dont **234** maîtres de conférences soit 72% des enseignants-chercheurs  
**109** enseignants du second degré  
**122** contractuels

### BIATSS

**284** titulaires  
**190** contractuels

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

**176** agents de catégorie A, soit **37%**  
**128** agents de catégorie B, soit **27%**  
**170** agents de catégorie C, soit **36%**

#### **Agents titulaires :**

**203** agents de la filière ITRF (72%)  
**58** agents de la filière AENES (20%)  
**23** agents de la filière BIB (8%)

#### **Agents contractuels :**

**76** agents de catégorie A (40%)  
**42** agents de catégorie B (22%)  
**72** agents de catégorie C (38%)

### DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 2 mois**  
 Age médian : **45 ans**

---

### MOUVEMENT DES PERSONNELS

**175,5** arrivées et **166,5** départs

**16,1%** : taux de rotation

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

**10** lauréats de concours BIATSS

**8** concours Sauvadet ouverts : **5** lauréats

### PROMOTION DES PERSONNELS

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

**5** changements de corps BIATSS

**19** changements de grade BIATSS

### TEMPS DE TRAVAIL

**37h30** : temps de travail hebdomadaire

**1 607** heures de travail annuel

### TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

**95%** des postes sont proposés à temps complet

**7%** des agents sont à temps partiel et **91%** 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

**32%** de l'effectif BIATSS possède un CET

**2 893** jours de CET

**1 264** jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

### CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

**12 033** jours de congés en 2018

**35%** des agents sont concernés par un congé

**18,47** jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

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

---

### REMUNERATION

**70 534 865** euros de masse salariale, soit **69%** des dépenses du compte financier

**3 186** euros : rémunération brute moyenne

### PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **9,2%** des rémunérations brutes

**94 691** heures complémentaires et de vacances

- dont **46 517** heures complémentaires
- dont **48 174** heures de vacation

### FORMATION

**55%** des agents a suivi au moins une formation

**85%** des journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste (T1)

**1 443** journées de formation du personnel

**2,55** jours en moyenne de formation par agent formé

**113 859 euros** de dépenses en formation

### CONDITIONS DE TRAVAIL

**314** agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit **31%** des agents

**19** accidents du travail et de trajet



**Emplois, effectif et démographie**

## 1. Emplois

	Plafond Etat :	848 emplois
+	Plafond Université :	142 emplois
=	Plafond global UHA :	990 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 2018, il s'élève à **990 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** » correspond aux seuls emplois financés par ce dernier. En 2018, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **939 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 848 ETPT.
- Le plafond d'emplois dit « **Université** » correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 142 ETPT.

Depuis 2009, le plafond d'emplois autorisé par l'Etat a augmenté de 50 emplois, soit une variation de 6% en 9 ans. Entre 2013 et 2018, 22 postes ont été négociés dans le cadre du contrat de site alsacien et 28 sont issus du modèle d'allocation des moyens. En 2018, 3 postes ont été créés dans le cadre de la loi ORE mais n'ont pas fait l'objet d'une augmentation du plafond d'emplois par le Ministère.

#### TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2018 SOUMIS AU VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN ETPT

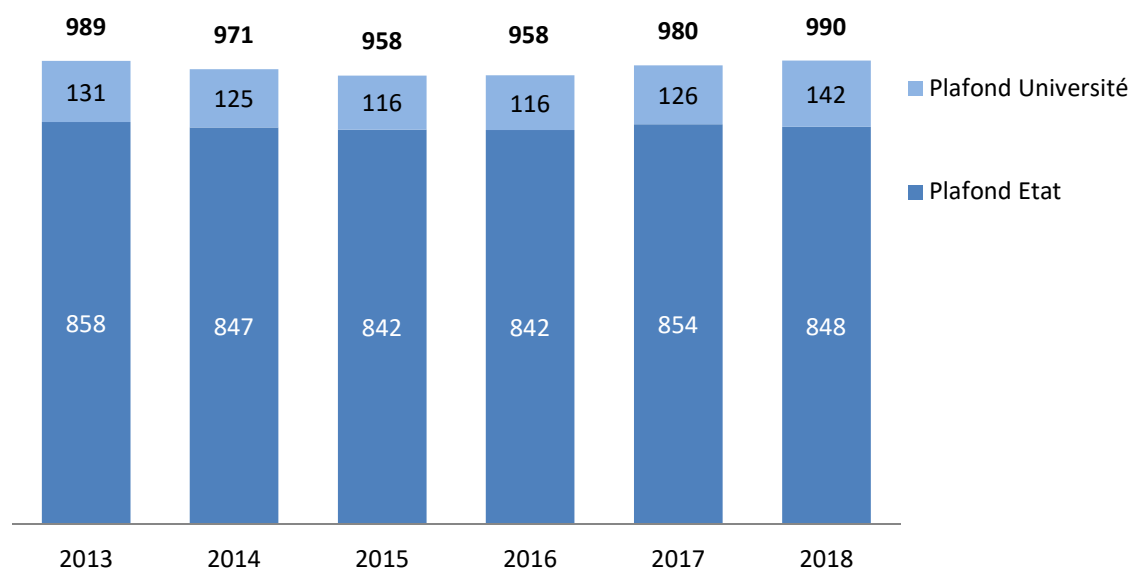
Source : Conseil d'Administration – mars 2019

Catégories d'emplois		Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		427		427
		CDI		2	2	4
	Non permanents	CDD	76	35	112	
<b>Sous-total EC</b>				<b>505</b>	<b>37</b>	<b>542</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires		269		269
		CDI		28	19	48
	Non permanents	CDD	46	85	131	
<b>Sous-total BIATSS</b>				<b>343</b>	<b>104</b>	<b>448</b>
<b>Totaux</b>				<b>848</b>	<b>142</b>	<b>990</b>
<b>Plafond d'emplois fixé par l'Etat</b>				<b>939</b>		

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

## b. Consommation du plafond

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



Entre 2013 et 2016, les ETPT diminuent de 31 ETPT à part quasi égale entre le plafond « Etat » et le plafond « Université ». Une politique de création d'emplois a pu être menée dès 2014, rendue possible par l'assainissement de la situation financière de l'université. La consommation totale du plafond d'emplois UHA 2018 est désormais supérieure à l'année 2013.

Le plafond Etat est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2018, sur les 142 emplois Université, 74,5 sont non permanents et 69,2 sont permanents. Cela porte sur l'ensemble des deux plafonds à 93% le taux d'emplois permanents et à 7% le taux d'emplois non permanents.

### CREATIONS DE POSTES PERMANENTS

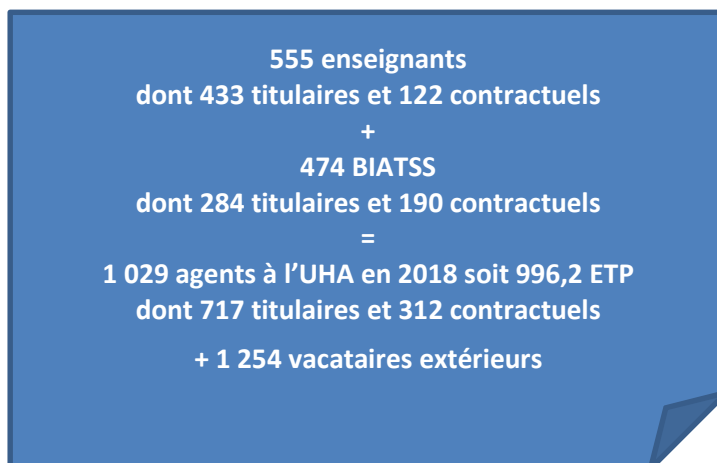
Année	Enseignant	BIATSS		Total
	Enseignement recherche	Fonction soutien	Fonction support	
2014	1	2	3	6
2016	1	3,6	2	6,6
2017	4	4,5	3	11,5
2018	7	3	1,3	11,3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13,1</b>	<b>9,3</b>	<b>35,4</b>

La politique de relance des recrutements se poursuit en 2018 avec 11,3 créations de postes permanents dont 7 enseignants et 4,3 BIATSS.

Ceci porte à 35,4 le nombre total de créations réparties à part égale entre les fonctions d'enseignement et de recherche et les fonctions de soutien à ces missions (37% chacune) et à 26% dans les fonctions support. Les fonctions support sont définies comme les activités de gestion en dehors du cœur de métier comme l'informatique, les ressources humaines, les finances, le patrimoine...

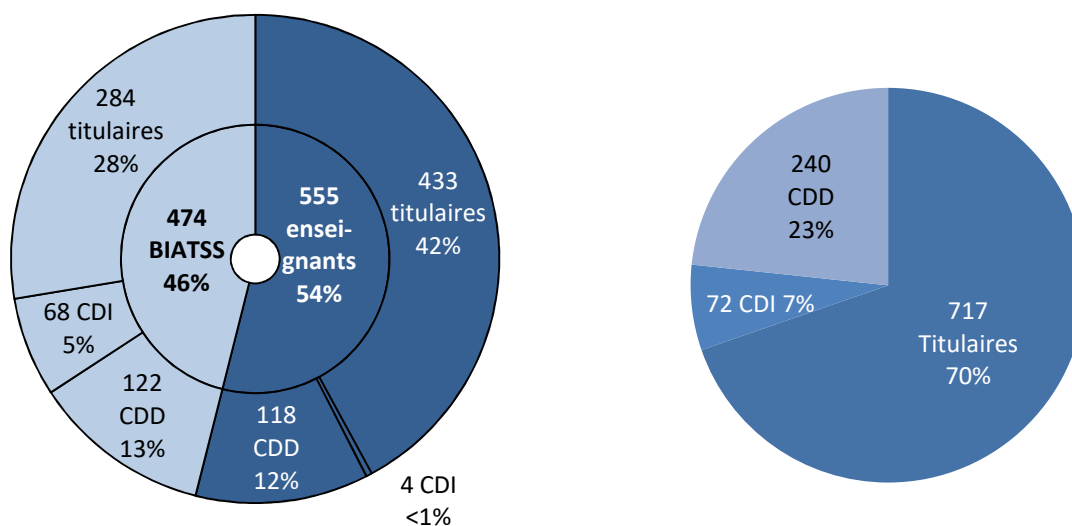


## 2. Effectif



### a. Effectifs globaux

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



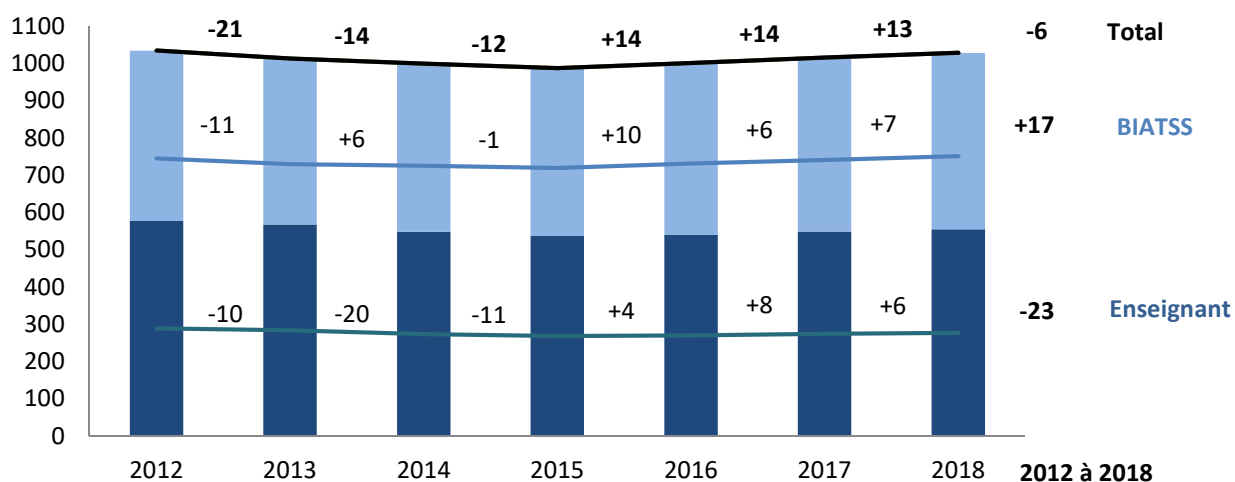
Au 31 décembre 2018, l'UHA dénombre **1 029 agents, soit 996,2 ETP<sup>2</sup>**, répartis entre 555 enseignants et 474 BIATSS, qui représentent respectivement 54% et 46% de l'effectif total. La répartition est proche des établissements de même typologie (pluridisciplinaire hors santé : respectivement 57% et 43%) et au niveau national à savoir 56% et 44%. Les données nationales ou de la typologie font référence au 31 décembre 2017 (*source : PERSE*).

Sur les deux populations, 717 agents sont titulaires, soit 70% de l'effectif et 312 agents sont contractuels, soit 30%. La part de contractuels BIATSS (40%) est nettement supérieure à celle de la typologie (24%), ce qui s'explique par l'activité de recherche partenariale de l'université. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (78%) est proche des établissements de même typologie (76%). Les 789 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 77% de la population. Les permanents représentent 79% de la population enseignante et 74% de la population BIATSS. Parmi les 72 agents en CDI, 94% sont des personnels BIATSS. Les 240 personnels en CDD forment 23% de la population totale, dont 51% d'entre-eux sont des personnels BIATSS et 49% sont des personnels enseignants.

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

**EVOLUTION DES EFFECTIFS**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Enseignant</b>	578	568	548	537	541	549	555
<b>BIATSS</b>	457	446	452	451	461	467	474
<b>Effectif</b>	<b>1 035</b>	<b>1 014</b>	<b>1 000</b>	<b>988</b>	<b>1 002</b>	<b>1 016</b>	<b>1 029</b>
<b>Etudiant</b>	7 539	7 464	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366



Après une diminution entre 2012 et 2015 de 47 agents, l'effectif UHA a augmenté de 41 agents entre 2015 et 2018. Ceci traduit une volonté politique de relance des recrutements en particulier en soutien et support de la recherche. L'effectif de l'UHA augmente de 13 agents en 2018 avec 7 BIATSS (6 en 2017) et 6 enseignants (8 en 2017).

**TAUX D'ENCADREMENT**

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

	UHA	Typologie	National
<b>Nombre de BIATSS par enseignant</b>	0,85	0,76	0,78

L'UHA compte 474 BIATSS pour 555 enseignants, soit 0,85 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie, ce qui s'explique par la structure de ses composantes, par une prédominance des formations secondaires et par le développement des emplois venant en soutien de la recherche notamment partenariale.

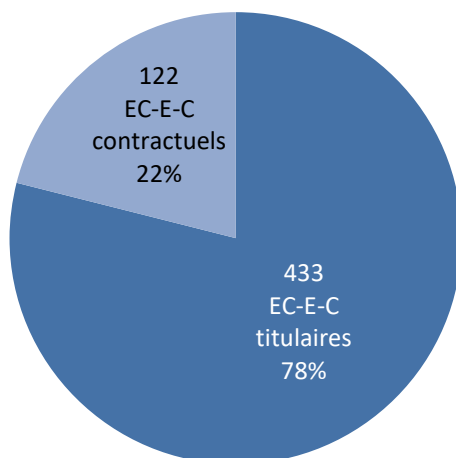
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Typologie	National
<b>Etudiant</b>	7 464	7 730	8 112	8 353	9 694	10 366		
<b>Enseignant</b>	568	548	537	541	549	555		
<b>Nombre d'étudiants par enseignant</b>	<b>13,1</b>	<b>14,1</b>	<b>15,1</b>	<b>15,4</b>	<b>17,7</b>	<b>18,7</b>	<b>18,5</b>	<b>17,5</b>

Le nombre d'étudiants en 2018-2019 s'élève à 10 366 (donnée SISE au 15 janvier 2019). Hors UCO et hors CPGE (1 229 étudiants UCO et 290 étudiants CPGE), l'augmentation est de près de 5% en 2018 par rapport à 2017 et de 18% en 5 ans. Les personnels enseignants encadrent en moyenne 18,7 étudiants conformément à la typologie et 15,9 étudiants hors UCO et CPGE.

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

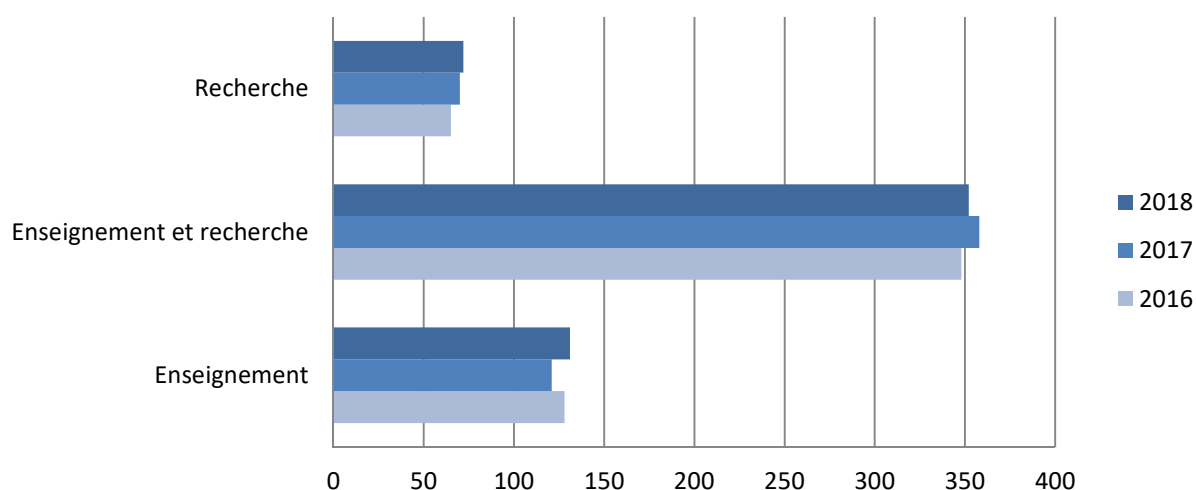
### REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS SELON LEUR STATUT



L'UHA compte **555 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2018, soit 547,8 ETP tous de catégorie A, dont 433 titulaires et 122 contractuels.

- **63%** sont affectés statutairement à des fonctions **d'enseignement et de recherche**. Il s'agit des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des PAST.
- **24%** sont affectés à des fonctions **d'enseignement** : les enseignants du second degré, les lecteurs et les enseignants contractuels.
- **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.

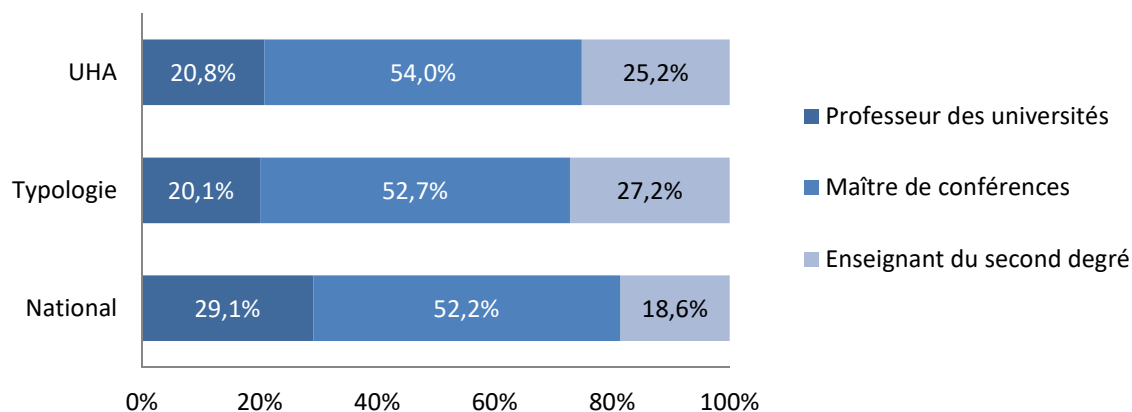
### HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2016 ET 2018



Par rapport à 2016, l'effectif a augmenté de 2,6%, soit 14 agents supplémentaires. La hausse concerne les 3 filières : les chercheurs pour 7 agents (+11%), les enseignants-chercheurs pour 4 agents (+1%) et les enseignants pour 3 agents (+2%). Par rapport à 2017, seule la filière d'enseignement et recherche est en diminution de 1,7% (-6 agents) au profit de l'enseignement de 8% (+10 agents) et de la recherche de 2,9% (+2 agents).

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

	<b>Effectif</b>	<b>ETP</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>324</b>	<b>323</b>
Professeur des universités	90	89,5
Maître de conférences	234	233,5
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>109</b>	<b>108,8</b>
Professeur agrégé	56	55,8
Professeur certifié	47	47,0
Professeur de lycée professionnel	5	5,0
Professeur d'éducation physique et sportive	1	1,0
<b>Total</b>	<b>433</b>	<b>431,8</b>

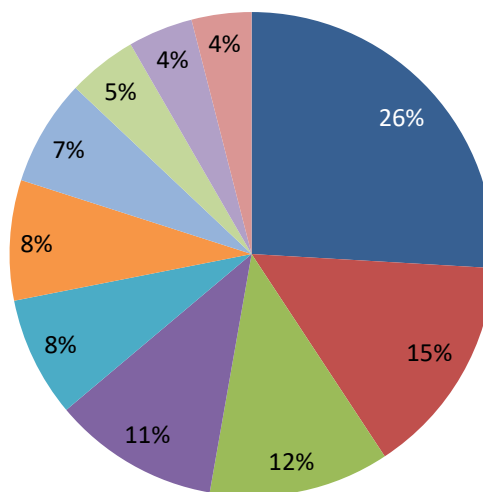
**COMPARAISON DE LA REPARTITION DES EFFECTIFS AVEC LES MOYENNES NATIONALES ET DE MEME TYPOLOGIE***(Source : PERSE)*

La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs est proche des établissements de même typologie avec une proportion moins importante d'enseignants du second degré (-2 points) au profit des enseignants-chercheurs (professeurs d'université et maîtres de conférences).

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

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

	PR	MCF	Total
Mécanique, génie informatique et énergie	26	58	84
Chimie	19	29	48
Mathématiques, informatique	13	26	39
Langues, littérature	10	26	36
Physique	6	20	26
Sciences économiques, gestion	2	24	26
Droit, sciences politiques	2	21	23
Biologie, biochimie	3	12	15
Sciences humaines	4	10	14
Sciences de l'éducation, communication	5	8	13
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>234</b>	<b>324</b>

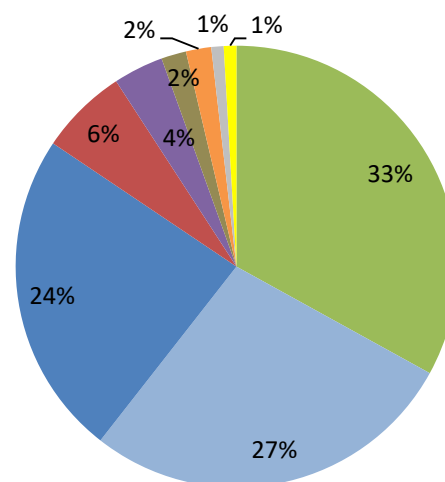


Conformément à l'activité de l'université plus de la moitié des enseignants-chercheurs (53%) relèvent des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

Les professeurs des universités (PR) représentent 28% des enseignants-chercheurs, chiffre semblable à la moyenne des établissements de même typologie. La part de professeurs des universités est variable selon les sections CNU. Les sections de chimie (40%), de sciences de l'éducation et communication (38%) disposent d'une part de professeurs des universités les plus importantes. A contrario, les sections de sciences économiques et gestion (8%) et de droit et sciences politiques (9%) regroupent proportionnellement moins de professeurs des universités, compte tenu du développement plus récent de ces sections à l'UHA mais aussi pour ces derniers des difficultés de recrutement liées aux modalités propres à ces sections.

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

	PRAG	PRCE et autres *	Total
Langue, littérature	19	17	36
Sciences économiques, gestion	14	16	30
Mécanique, génie informatique et énergie	12	14	26
Physique, chimie	3	4	7
Education physique et sportive	3	1	4
Mathématiques, informatique	2		2
Biologie, biochimie	2		2
Sciences humaines		1	1
Musique	1		1
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>53</b>	<b>109</b>



\* Autres : EPS et PLP

Les 3 principales disciplines des enseignants du second degré sont les langues et littérature, les sciences économiques et gestion et la mécanique, génie informatique et énergie, qui représentent 84% de la population. Les professeurs agrégés (PRAG) représentent 51% des enseignants du second degré.

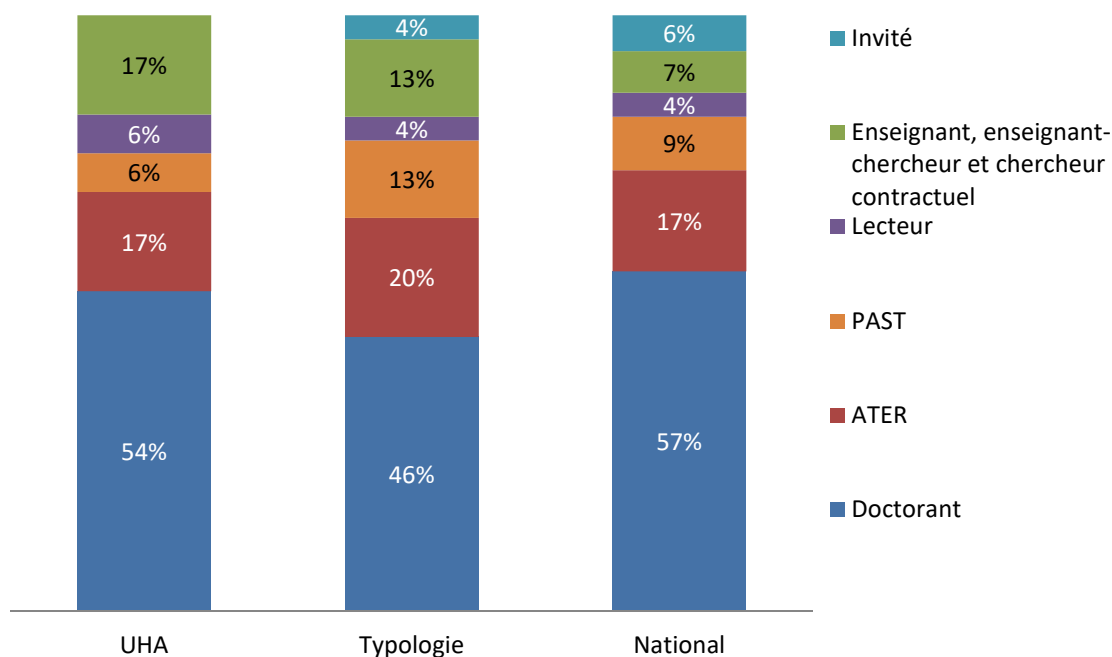
*Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs***EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS**

	Effectif	ETP
<b>Contractuel recherche</b>	<b>72</b>	<b>72,0</b>
Doctorant	58	58,0
Post-doctorant	14	14,0
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>28</b>	<b>23,0</b>
Enseignant-chercheur contractuel	3	3,0
Professeur associé à temps partiel (PAST)	7	3,5
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	18	16,5
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>22</b>	<b>21,0</b>
Enseignant contractuel	15	14,0
Lecteur	7	7,0
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>116,0</b>

Les contractuels de recherche représentent 59% des contractuels avec 81% de doctorants et 19% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 21 doctorants sont financés sur ressources propres, soit quasiment la moitié des agents contractuels consacrés à la recherche (49%). Les ATER (18 agents) et les enseignants contractuels (15 agents) représentent ensuite les populations les plus importantes.

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

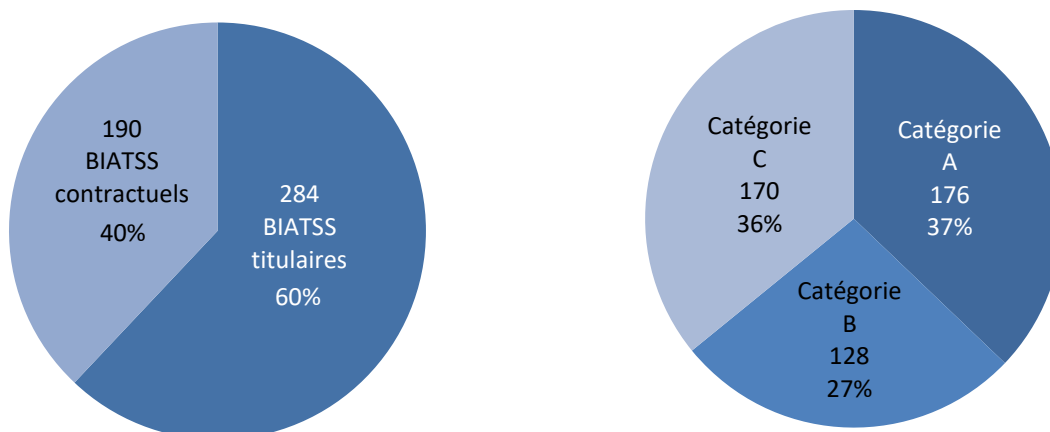
(Hors post-doctorants, source : PERSE)



La part des doctorants est supérieure de 8 points à celle des établissements de même typologie et se rapproche du niveau national montrant l'importance de la recherche à l'UHA et son attractivité. La part des ATER est inférieure de 3 points à la typologie alors qu'elle est dans la moyenne nationale. Les PAST sont proportionnellement moins nombreux à l'UHA que dans les autres établissements. Les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels sont plus nombreux que dans les autres établissements. Au 31 décembre, l'UHA ne compte pas de personnel invité (cf. Rubrique dédiée 2.d. Autres personnels de l'UHA).

### c. Personnels BIATSS

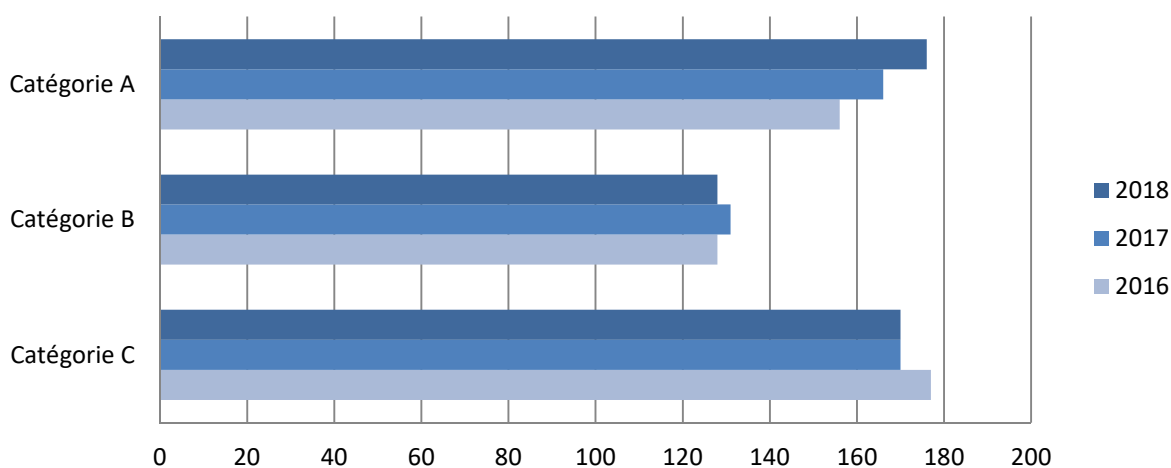
#### REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2018, l'effectif BIATSS est de 474 agents, soit 448,4 ETP, répartis entre 284 titulaires et 190 contractuels. Les personnels BIATSS sont les personnels administratifs et techniques qui concourent aux activités de soutien ou de support de l'université.

51% des personnels BIATSS sont affectés aux services généraux et communs de l'université et 49% dans les composantes d'enseignement et laboratoires. Les agents de catégorie A et B sont principalement affectés dans les services généraux et communs, soit respectivement 60% et 59% et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes (59%).

#### HISTORIQUE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ENTRE 2016 ET 2018



Les BIATSS de catégorie A sont à présent les plus nombreux (176 agents) devant les agents de catégories C (170 agents) et de catégorie B (128 agents).

En 3 ans, le personnel BIATSS a augmenté de 3%, soit 13 agents. L'augmentation concerne majoritairement les catégories A pour 20 agents (+13%), les catégories B sont stables et les catégories C diminuent de 7 agents (-4%) traduisant ainsi une montée en qualification et en compétences.

Les catégories A sont en progression constante de 10 agents dont 9 agents contractuels en 2018. Le poids des catégories A au sein de la population passe de 34% en 2016 à 37% en 2018.

**Personnels BIATSS titulaires**

Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

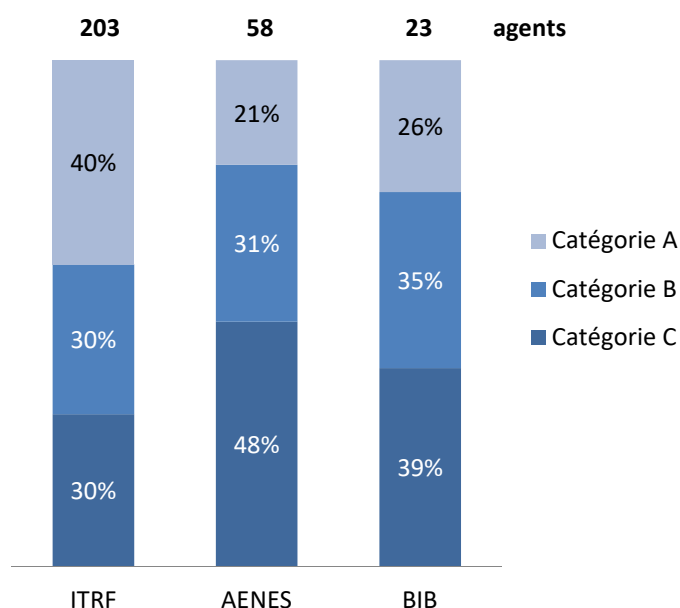
- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **72%** de la population (203 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support recensés dans l'outil Référens III du 4 octobre 2016 qui fixe la liste des Branches d'Activités Professionnelles (BAP).
- **La filière AENES** est une filière administrative que l'on retrouve également dans le second degré. La filière AENES comprend également les personnels médico-sociaux. A l'UHA, elle représente **20%** de la population, soit 58 agents.
- **La filière BIB** représente **8%** 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**

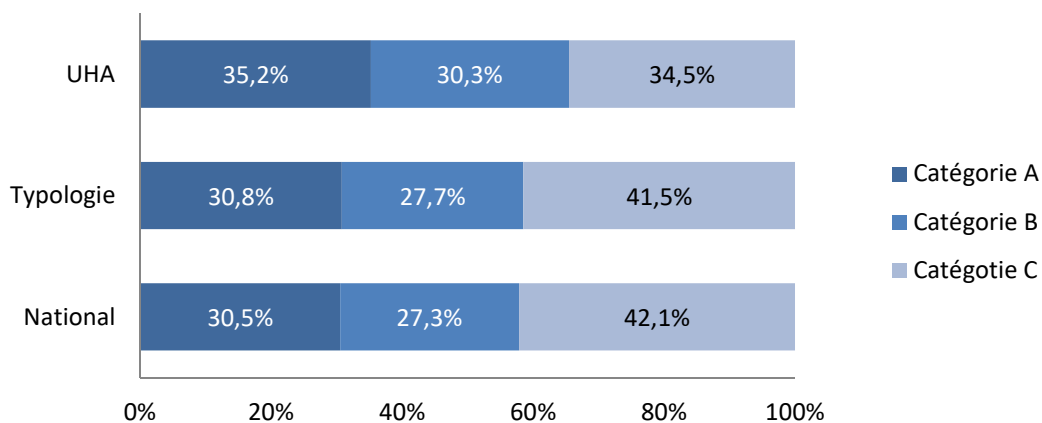
	Part	Effectif	ETP
<b>ITRF</b>	<b>72%</b>	<b>203</b>	<b>193,8</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>82</b>	<b>80,4</b>
Ingénieur de recherche		13	13
Ingénieur d'études		43	42
Assistant ingénieur		26	25,4
<b>Catégorie B</b>		<b>60</b>	<b>58,3</b>
Technicien		60	58,3
<b>Catégorie C</b>		<b>61</b>	<b>55,1</b>
Adjoint technique		61	55,1
<b>AENES</b>	<b>20%</b>	<b>58</b>	<b>54,7</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>12</b>	<b>11,9</b>
Directeur général des services		1	1
Agent comptable		1	1
Attaché d'administration		8	7,9
Infirmier		2	2
<b>Catégorie B</b>		<b>18</b>	<b>18</b>
Secrétaire administratif		18	18
<b>Catégorie C</b>		<b>28</b>	<b>24,8</b>
Adjoint administratif		28	24,8
<b>BIB</b>	<b>8%</b>	<b>23</b>	<b>22,1</b>
<b>Catégorie A</b>		<b>6</b>	<b>5,9</b>
Conservateur des bibliothèques		5	4,9
Bibliothécaire		1	1
<b>Catégorie B</b>		<b>8</b>	<b>7,9</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé		8	7,9
<b>Catégorie C</b>		<b>9</b>	<b>8,3</b>
Magasinier		9	8,3
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>284</b>	<b>270,6</b>

La répartition des effectifs par filière est similaire à la moyenne nationale, alors que les établissements de même typologie ont une part plus importante d'AENES (+6 points) au détriment de l'ITRF.



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

Toutes filières confondues, on dénombre 100 agents de catégorie A, 86 de catégorie B et 98 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (40%) alors que l'AENES est majoritairement composée de catégorie C (48%) tout comme la filière BIB avec (39%).

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

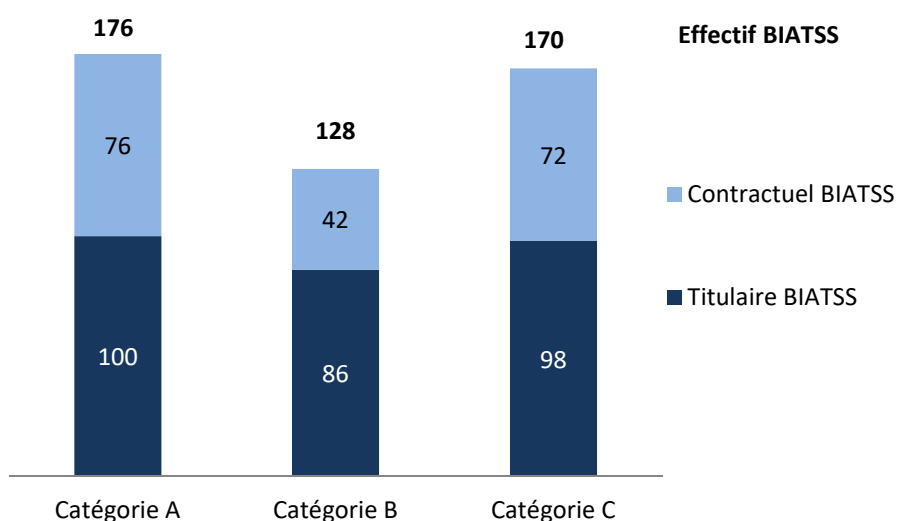
Toutes filières confondues, les agents de catégorie A (35,2%) et B (30,3%) représentent une part plus importante respectivement de 4,7 points et de 3 points que la moyenne nationale. A l'inverse, les agents de catégorie C sont moins nombreux à l'UHA de 7,6 points (34,5%).

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

	Effectif	ETP
Catégorie A	76	72,3
Catégorie B	42	40,0
Catégorie C	72	65,5
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>177,8</b>

Les agents contractuels sont pour 40% de catégorie A, 22% de catégorie B et 38% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (46%) au détriment des catégories A (32%). La répartition UHA est proche de la moyenne nationale.

L'UHA compte 4 apprentis au 31 décembre 2018, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. La grande majorité des apprentis préparent une licence professionnelle, à l'exception d'un apprenti qui est inscrit en master.

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

Part de titulaires	57%	67%	58%
Part de contractuels	43%	33%	42%

La part de personnels BIATSS contractuels est de 40%, toutes catégories confondues. Ils sont moins nombreux que les titulaires dans l'ensemble des catégories statutaires avec une proportion moins importante au sein des agents de catégorie B (33%).

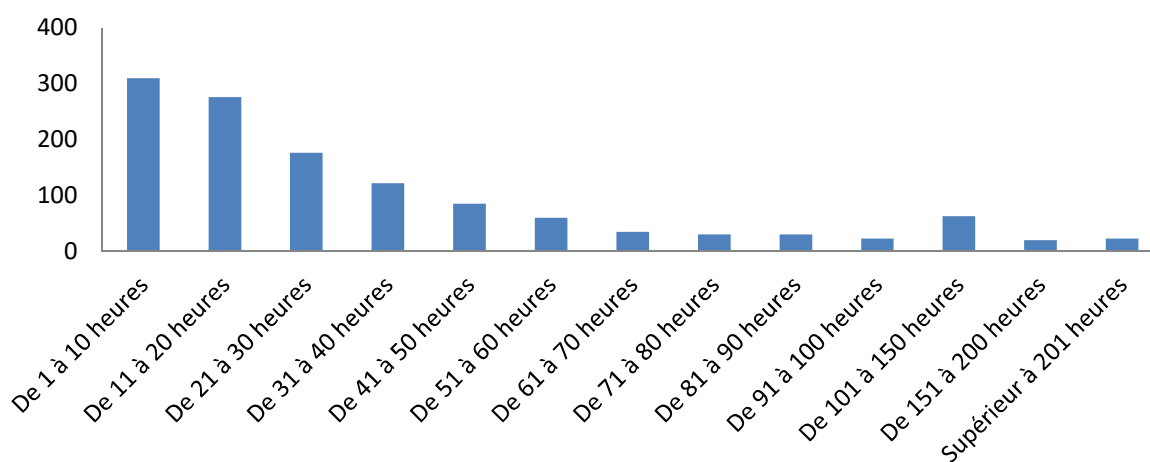
#### d. Autres personnels de l'UHA

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

Il s'agit de professionnels du privé, d'enseignants ou enseignants-chercheurs d'autres établissements (universités et Rectorat) et de personnels BIATSS de l'UHA entre autre. L'UHA a rémunéré 1 254 vacataires d'enseignement en 2018

Les vacances d'enseignement représentent 48 880 heures d'enseignement équivalant à un service de 127 enseignants du second degré. 70% 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	1 069	39 774
Profession libérale	98	5 379
Personnel BIATSS UHA	51	1 877
Auto entrepreneur	27	1 154
Formateur CCI	7	626
Post-doctorant UHA	2	70
<b>Total</b>	<b>1 254</b>	<b>48 880</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 les 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 190 personnels hébergés, dont 80% au CNRS.

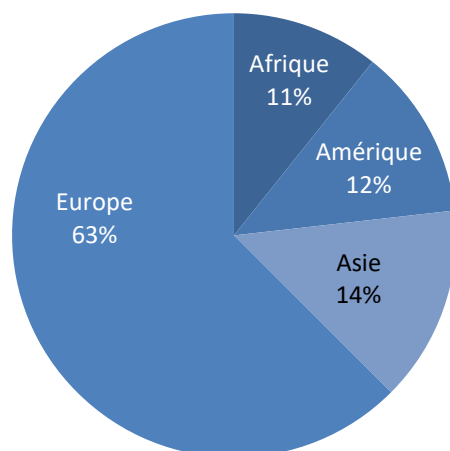
##### *Personnels émérites*

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 18 enseignants émérites au 31 décembre 2018.

### *Personnels invités*

56 enseignants-chercheurs de 25 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

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



### *CDD mission*

L'UHA compte 42 agents recrutés dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2018.

### *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 2018, l'UHA a embauché 134 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

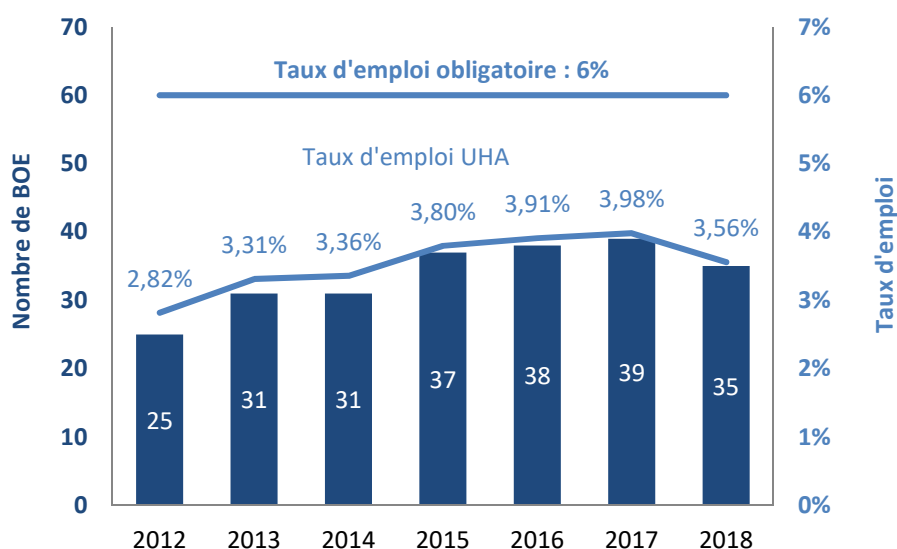
### *Stagiaires*

L'UHA a accueilli 202 stagiaires, soit une baisse de 59 élèves et étudiants par rapport à 2017. 82% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

## e. Focus

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

	Agent BOE
<b>Enseignant</b>	<b>3</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>3</b>
Professeur des universités	1
Maître de conférences	2
<b>BIATSS</b>	<b>32</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>6</b>
Ingénieur de recherche	1
Ingénieur d'études - Attaché	2
Assistant ingénieur	3
<b>Catégorie B</b>	<b>6</b>
Technicien	3
Secrétaire administratif	3
<b>Catégorie C</b>	<b>20</b>
Adjoint technique	11
Adjoint administratif	4
Contractuel	5
<b>Total</b>	<b>35</b>

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

L'UHA totalise 35 personnels en situation de handicap, soit un taux d'emploi de 3,56%. Aucun Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) n'a été recruté en 2018. Le nombre de BOE diminue par rapport à 2017, même s'il reste en augmentation de 44% par rapport à 2012 et cela doit rester un point d'attention afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive. Dans cette perspective, l'UHA a inscrit dans la campagne d'emplois 2019, la publication de 2 postes dédiés au recrutement de BOE.

L'exécution de l'obligation passe aussi par la déduction des dépenses de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT), d'insertion professionnelle, d'accueil d'agents lourdement handicapés et de maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes qui représentent 1 unité déductible.

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

	Effectif			Homme	Femme	ETP		
	Homme	Femme	Total			Homme	Femme	Total
<b>UHA</b>	<b>482</b>	<b>547</b>	<b>1 029</b>	47%	53%	<b>474,8</b>	<b>521,4</b>	<b>996,2</b>
<b>Enseignant</b>	<b>334</b>	<b>221</b>	<b>555</b>	60%	40%	<b>329,5</b>	<b>218,3</b>	<b>547,8</b>
<b>Titulaire</b>	<b>269</b>	<b>164</b>	<b>433</b>	62%	38%	<b>268,5</b>	<b>163,3</b>	<b>431,8</b>
PR	64	26	90	71%	29%	63,5	26	89,5
MCF	140	94	234	60%	40%	140	93,5	233,5
Second degré	65	44	109	60%	40%	65	43,8	108,8
<b>Contractuel</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>122</b>	53%	47%	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>116</b>
ATER	8	10	18	44%	56%	7	9,5	16,5
PAST	5	2	7	71%	29%	2,5	1	3,5
Lecteur	3	4	7	43%	57%	3	4	7
Doctorant	29	29	58	50%	50%	29	29	58
Post-doctorant	9	5	14	64%	36%	9	5	14
Autres contractuels *	11	7	18	61%	39%	10,5	6,5	17
<b>BIATSS</b>	<b>148</b>	<b>326</b>	<b>474</b>	31%	69%	<b>145,3</b>	<b>303,1</b>	<b>448,4</b>
<b>Titulaire</b>	<b>97</b>	<b>187</b>	<b>284</b>	34%	66%	<b>96</b>	<b>174,6</b>	<b>270,6</b>
Catégorie A	51	49	100	51%	49%	50,8	47,4	98,2
Catégorie B	26	60	86	30%	70%	25,4	58,8	84,2
Catégorie C	20	78	98	20%	80%	19,8	68,4	88,2
<b>Contractuel</b>	<b>51</b>	<b>139</b>	<b>190</b>	27%	73%	<b>49,3</b>	<b>128,5</b>	<b>177,80</b>
Catégorie A	26	50	76	34%	66%	24,7	47,6	72,3
Catégorie B	11	31	42	26%	74%	11	29	40
Catégorie C	14	58	72	19%	81%	13,6	51,9	65,5

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

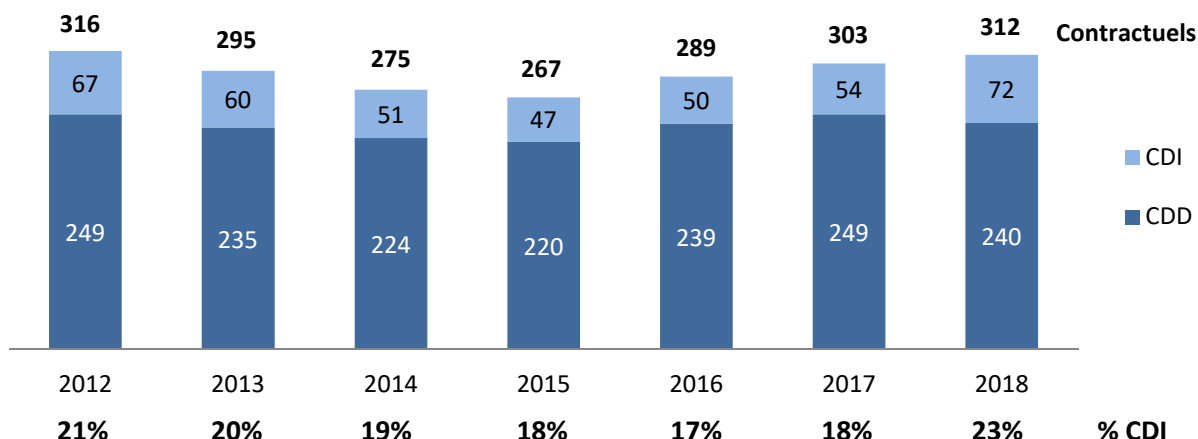
La parité hommes/femmes est pratiquement respectée dans l'ensemble avec 47% d'hommes et 53% de femmes, soit 65 femmes de plus que d'hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population. Ces données se répètent au sein des établissements de même typologie et au niveau national.

La population des enseignants-chercheurs et enseignants est fortement représentée par les hommes (60%). Le phénomène est encore accentué chez les professeurs des universités avec 71% d'hommes. Une attention particulière doit continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 69% de femmes et 31% d'hommes, soit 178 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 accentuée chez les agents BIATSS de catégorie B et C avec 156 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 76% de femmes et 24% d'hommes.

*Agents non titulaires*

**EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT**



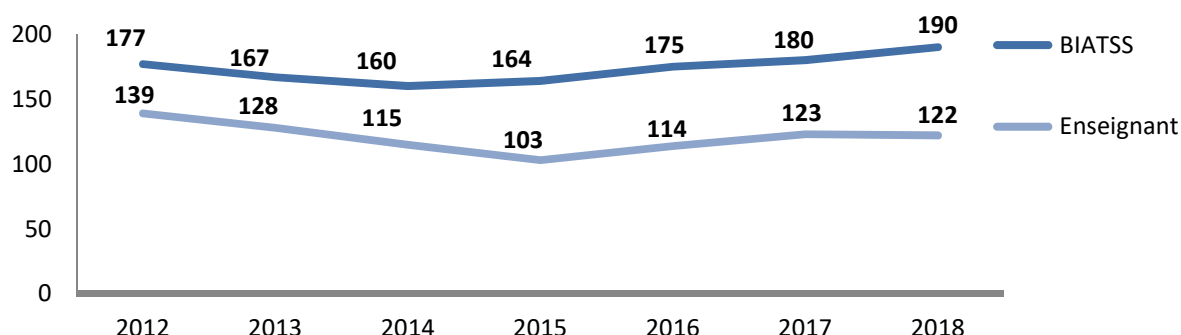
Les agents en CDI représentent 23% de la population contractuelle. La réussite aux concours dans le cadre du dispositif Sauvadet explique ce taux en diminution de 2012 à 2016.

A partir de septembre 2018, suite à une décision du CA et sur proposition du supérieur hiérarchique, les agents BIATSS de catégorie A sur poste permanent peuvent bénéficier d'un CDI au bout d'un an d'ancienneté au lieu de 6 ans auparavant. 16 agents ont été concernés par cette mesure. Cette décision explique l'augmentation de 5 points du taux des CDI entre 2017 et 2018.

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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>122</b>							<b>65</b>	<b>57</b>	<b>122</b>
CDI	2	2	4							2	2	4
CDD	63	55	118							63	55	118
<b>BIATSS</b>	<b>26</b>	<b>50</b>	<b>76</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>51</b>	<b>139</b>	<b>190</b>
CDI	8	22	30	1	6	7	3	28	31	12	56	68
CDD	18	28	46	10	25	35	11	30	41	39	83	122
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>107</b>	<b>198</b>	<b>11</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>14</b>	<b>58</b>	<b>72</b>	<b>116</b>	<b>196</b>	<b>312</b>

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



En 2018, l'effectif contractuel est en hausse de 9 agents, avec une augmentation de 10 agents pour les BIATSS, alors que l'effectif enseignants diminue de 1 agent. La reprise des embauches de contractuels est visible dès 2015 pour les BIATSS et à partir de 2016 pour les enseignants. Alors que depuis 2017 les contractuels BIATSS ont dépassé le niveau de 2012, en 2018 les enseignants restent en dessous de 17 agents du niveau de 2012.

- **Contractuels enseignants**

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

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>
Doctorant contractuel	29	29	58				29	29	58
Post-doctorant	9	5	14				9	5	14
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>28</b>
CDD enseignant chercheur	2	1	3				2	1	3
PAST				5	2	7	5	2	7
ATER	6	9	15	2	1	3	8	10	18
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>
CDI enseignant	2	1	3		1	1	2	2	4
CDD enseignant	6	4	10	1		1	7	4	11
Lecteur	3	4	7				3	4	7
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>110</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>65</b>	<b>57</b>	<b>122</b>

Sur 122 agents, seuls 10% sont à temps incomplet dont l'ensemble des PAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'est à temps partiel.

18 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs relèvent de l'article L954-3 du Code de l'éducation, dont 14 en CDD et 4 en CDI.

Sur les 7 PAST, 2 sont concernés par l'enseignement et la recherche. Pour les autres, les obligations de service relèvent uniquement de l'enseignement avec des obligations de service adaptées en conséquence.

**ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE**

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

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Contractuel recherche</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>34</b>	<b>72</b>
Doctorant contractuel	29	29	58				29	29	58
Post-doctorant	9	5	14				9	5	14
<b>Contractuel enseignant-chercheur</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>3,5</b>	<b>1,5</b>	<b>5</b>	<b>11,5</b>	<b>11,5</b>	<b>23</b>
CDD enseignant-chercheur	2	1	3				2	1	3
PAST				2,5	1	3,5	2,5	1	3,5
ATER	6	9	15	1	0,5	1,5	7	9,5	16,5
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1</b>	<b>11,5</b>	<b>9,5</b>	<b>21</b>
CDI enseignant	2	1	3		0,5	0,5	2	1,5	3,5
CDD enseignant	6	4	10	0,5		0,5	6,5	4	10,5
Lecteur	3	4	7				3	4	7
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>110</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>55</b>	<b>116</b>



### • Contractuels BIATSS

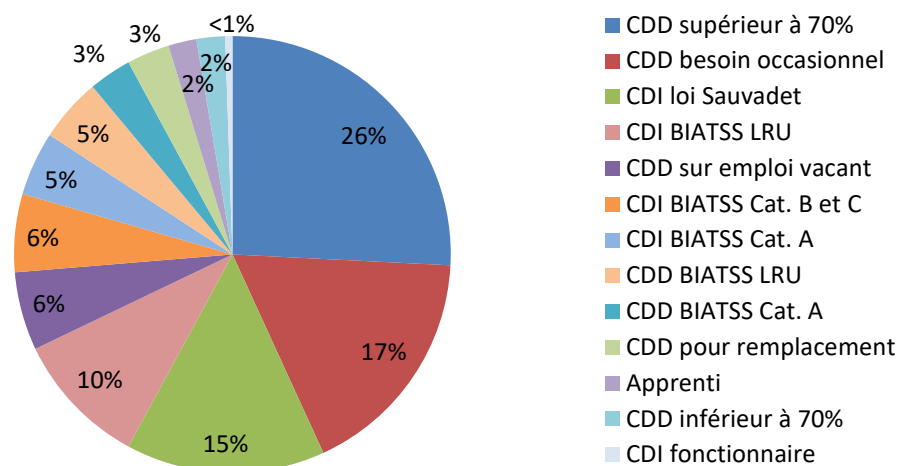
Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

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

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

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

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		H	F		H	F		H	F	
<b>Loi 84-16</b>		<b>34</b>	<b>91</b>	<b>125</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>121</b>	<b>158</b>
Article 4	CDI BIATSS Cat. A		6	6	1	2	3	1	8	9
	CDD BIATSS Cat. A	1	5	6				1	5	6
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C		7	7		4	4		11	11
	CDD supérieur à 70%	14	31	45		5	5	14	35	49
	CDD inférieur à 70%				1	3	4	1	3	4
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	3	11	14	1	13	14	4	24	28
Article 6 quater	CDD pour remplacement		5	5		1	1		6	6
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	4	6	10		1	1	4	7	11
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	12	20	32		1	1	12	21	33
Autre	CDI fonctionnaire		1	1					1	1
<b>Code du travail</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	3	1	4				3	1	4
<b>Loi 2007-1199</b>		<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>28</b>
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	6	8	14	1	4	5	7	12	19
	CDD BIATSS LRU	4	5	9				4	5	9
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>105</b>	<b>152</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>139</b>	<b>190</b>



Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (139 agents, soit 73%) contre 51 hommes. 83% des contractuels BIATSS sont régis par les articles 4 et 6 de la loi 84-16 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Au sein de cette loi, 31% sont des CDD BIATSS supérieurs à 70% (49 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE qui concerne 28 agents en 2018. Notamment suite à la CDI-sation proposée aux agents de catégorie A sur poste permanent depuis un an, cet effectif s'élève en 2018 à 19 agents.

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

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

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité < 100%			Total		
		H	F		H	F		H	F	
<b>Loi 84-16</b>		<b>34</b>	<b>91</b>	<b>125</b>	<b>1,8</b>	<b>20,6</b>	<b>22,4</b>	<b>35,8</b>	<b>111,6</b>	<b>147,4</b>
Article 4	CDI BIATSS Cat. A		6	6	0,7	1,2	1,9	0,7	7,2	7,9
	CDD BIATSS Cat. A	1	5	6				1	5	6
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C		7	7		2,7	2,7		9,7	9,7
	CDD supérieur à 70%	14	30	44		4	4	14	34	48
	CDD inférieur à 70%				0,5	1,6	2,1	0,5	1,6	2,1
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	3	11	14	0,6	9,3	9,9	3,6	20,3	23,9
Article 6 quater	CDD pour remplacement		5	5		0,5	0,5		5,5	5,5
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	4	6	10		0,8	0,8	4	6,8	10,8
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	12	20	32		0,5	0,5	12	20,5	32,5
Autre	CDI fonctionnaire		1	1					1	1
<b>Code du travail</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	3	1	4				3	1	4
<b>Loi 2009-1199</b>		<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>0,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,4</b>	<b>10,5</b>	<b>15,9</b>	<b>26,4</b>
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	6	8	14	0,5	2,9	3,4	6,5	10,9	17,4
	CDD BIATSS LRU	4	5	9				4	5	9
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>105</b>	<b>152</b>	<b>2,3</b>	<b>23,5</b>	<b>25,8</b>	<b>49,3</b>	<b>128,5</b>	<b>177,8</b>

**TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT**

	CDD	CDI	Total
<b>Enseignant</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>
<b>BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>
Article 4		1	1
Article 6	9	3	12
Article 6 bis		9	9
Article 6 quater	1		1
Article 6 sexies	1		1
Article L954-3		1	1
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>37</b>

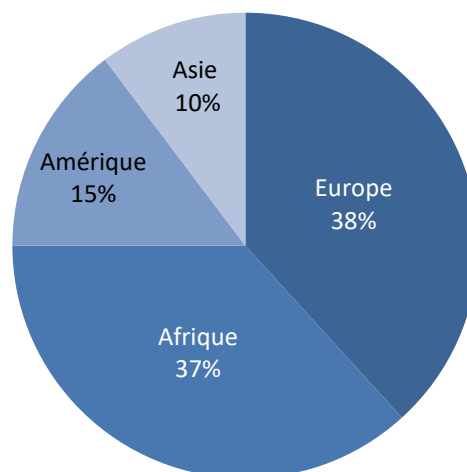
Les agents à temps incomplet représentent 10% des contractuels enseignants et 13% des contractuels BIATSS. Les BIATSS à temps incomplet sont 2 fois plus nombreux que les enseignants. Les agents à temps incomplet sont à 59% en CDD.

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

	Effectif	Part de l'effectif total
<b>Titulaires</b>	<b>27</b>	<b>6%</b>
Enseignant-chercheur	24	8%
Enseignant du second degré	3	3%
<b>Contractuels</b>	<b>41</b>	<b>34%</b>
Contractuel recherche	27	37%
Contractuel enseignant-chercheur	6	21%
Contractuel enseignant	8	36%
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>12%</b>

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

Pays	Part (% arrondi)
Algérie	15%
Allemagne	12%
Italie	12%
Tunisie	9%
Maroc	7%
Etats-Unis	6%
Liban	4%
Brésil	4%
Royaume-Uni	3%
Iran	3%
Suisse	3%
Russie	1%
Sénégal	1%
Ukraine	1%
Venezuela	1%
République Tchèque	1%
Roumanie	1%
Niger	1%
Madagascar	1%
Lettonie	1%
Egypte	1%
Colombie	1%
Chine	1%
Autriche	1%
Argentine	1%
Inde	1%



Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 26 nationalités étrangères issues de 4 continents sont représentées. La part des étrangers est 3,8 fois plus importante chez les enseignants contractuels que chez les titulaires. Les nationalités de pays limitrophes (Suisse et Allemagne) représentent 15% des agents de nationalité étrangère et 32% sont issus de l'Union Européenne. Le nombre d'agents de nationalité étrangère est en progression de 31% en 3 ans.

### 3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 2 mois
Age moyen enseignants :	44 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 2 mois et l'âge médian est de 45 ans. Les enseignants sont légèrement au-dessus de la moyenne (44 ans et 10 mois) et de la médiane (46 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 4 mois alors que la médiane est identique à celle de l'UHA). L'âge médian des contractuels est plus bas de 16 ans par rapport 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 la médiane pour les titulaires BIATSS (46 ans) est inférieur de 2 ans à celle des établissements de même typologie et du national (48 ans). A contrario, l'âge moyen (47 ans et 9 mois) et la médiane (47 ans) des enseignants-chercheurs titulaires sont plus bas que ceux des établissements de même typologie et national de 2 ans.

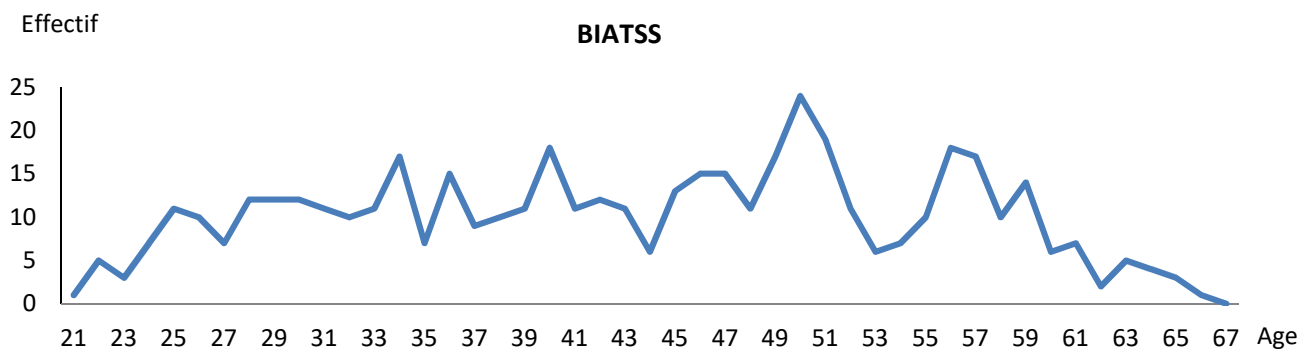
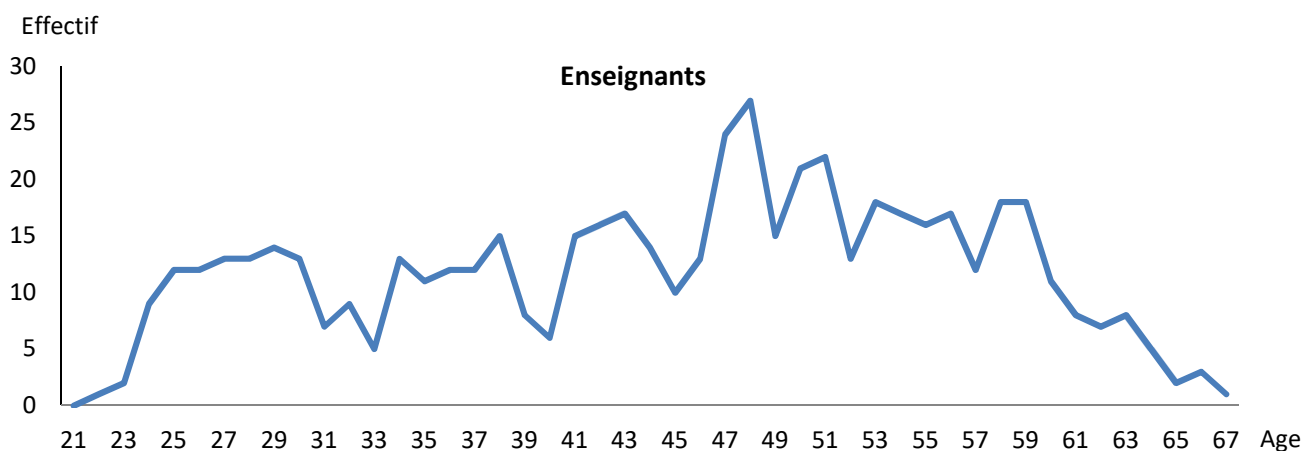
#### AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Total</b>	<b>44 ans et 7 mois</b>	<b>46 ans</b>	<b>43 ans et 9 mois</b>	<b>44 ans</b>	<b>44 ans et 2 mois</b>	<b>45 ans</b>
Titulaire	47 ans et 11 mois	47 ans	47 ans	47 ans	47 ans et 6 mois	47 ans
Contractuel	34 ans	29 ans	37 ans et 11 mois	33 ans	36 ans et 6 mois	31 ans

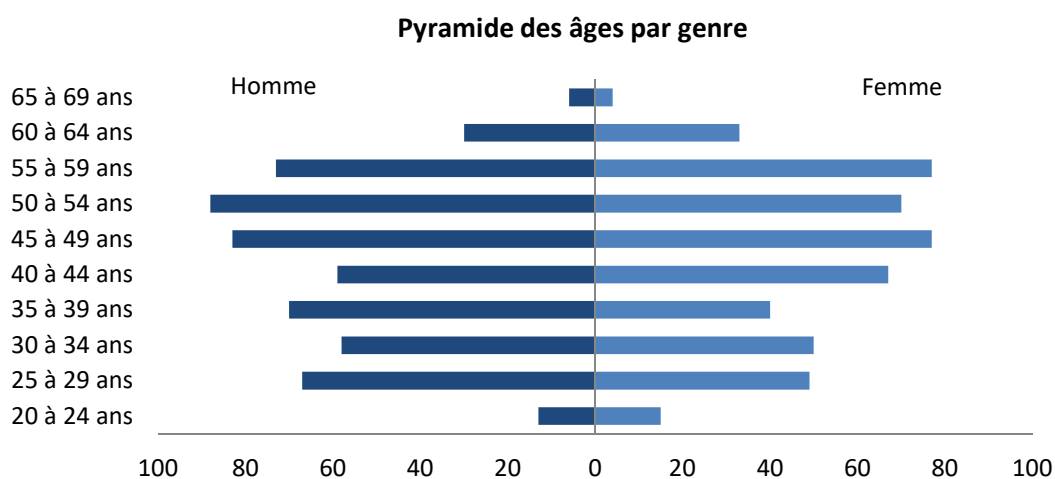
	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
<b>Enseignant</b>	<b>45 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans</b>	<b>43 ans et 3 mois</b>	<b>43 ans</b>	<b>44 ans et 10 mois</b>	<b>46 ans</b>
PR	53 ans	53 ans	52 ans et 11 mois	52 ans	53 ans	52 ans
MCF	46 ans et 4 mois	45 ans	45 ans et 1 mois	44 ans	45 ans et 10 mois	45 ans
Second degré	50 ans et 1 mois	50 ans	50 ans et 2 mois	50 ans	50 ans et 1 mois	50 ans
Contractuel	33 ans et 7 mois	28 ans	30 ans et 10 mois	27 ans	32 ans et 3 mois	28 ans
<b>BIATSS</b>	<b>41 ans et 9 mois</b>	<b>40 ans</b>	<b>44 ans et 0 mois</b>	<b>43 ans</b>	<b>43 ans et 4 mois</b>	<b>45 ans</b>
Catégorie A	41 ans et 11 mois	40 ans	42 ans et 2 mois	41 ans	42 ans	40 ans
Catégorie B	40 ans et 10 mois	42 ans	43 ans et 8 mois	44 ans	42 ans et 10 mois	44 ans
Catégorie C	42 ans et 5 mois	40 ans	45 ans et 8 mois	46 ans	45 ans	46 ans

**b. Pyramide des âges**

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

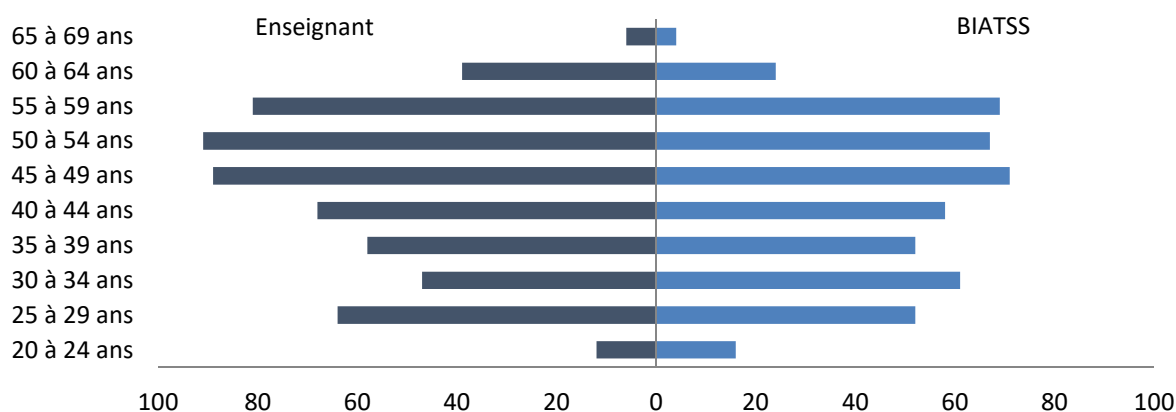


**PYRAMIDE DES AGES**



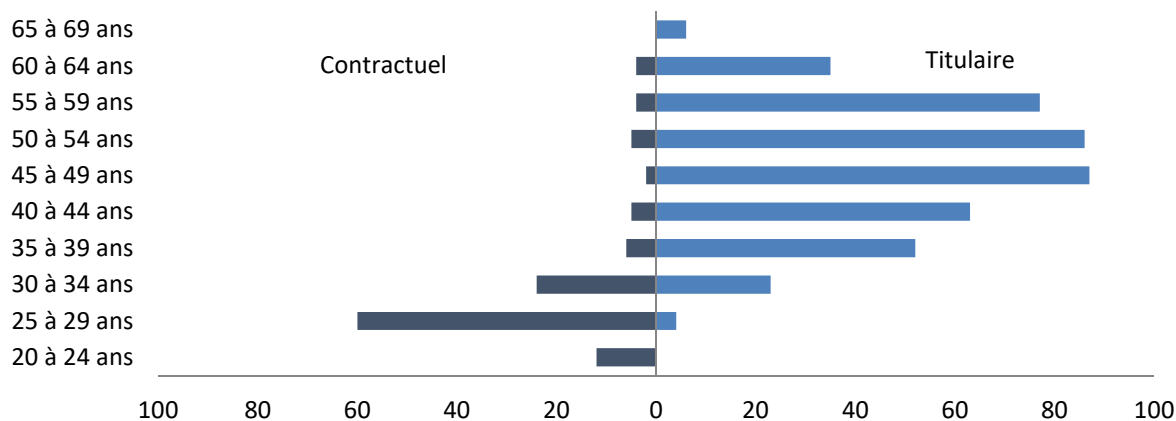
La pyramide des âge par genre témoigne d’une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d’âge. La tranche d’âge qui regroupe le plus grand nombre d’agents est la tranche de 45 à 49 ans qui comprend 160 agents (16% de l’effectif), dont 83 femmes et 77 hommes.

### Pyramide des âges par type de population



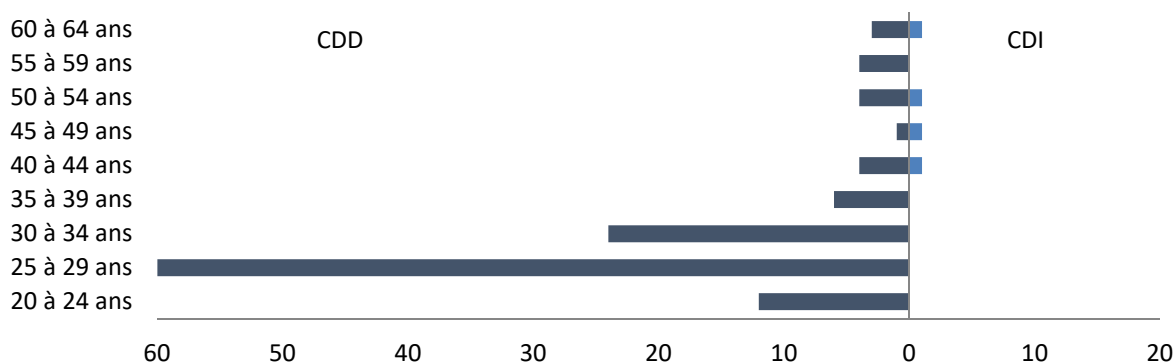
La pyramide des âges entre enseignants et BIATSS met en avant une répartition relativement équilibrée des agents dans toutes les tranches d'âges. Ceci garantit une régularité dans les départs à la retraite et dans les recrutements au sein de chaque type de population.

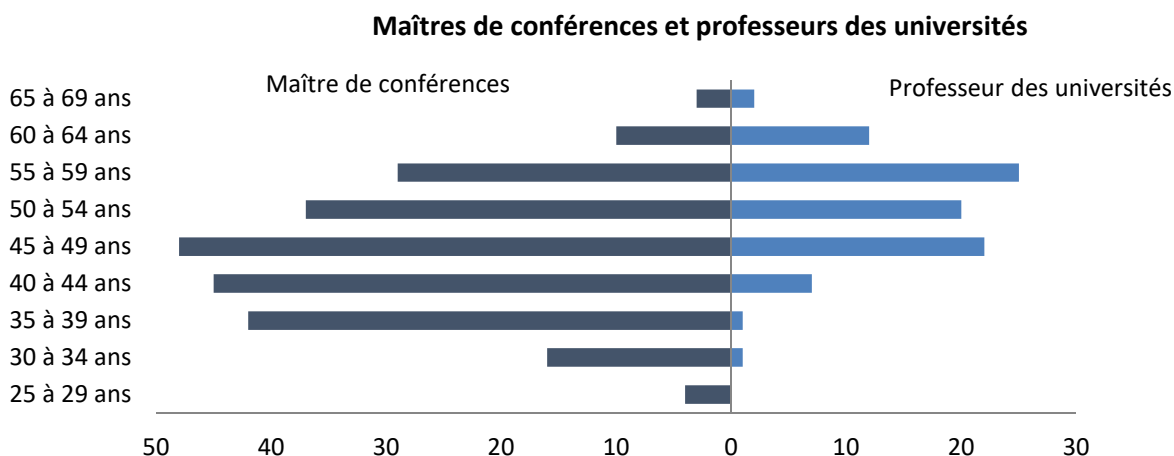
### Enseignants titulaires et contractuels



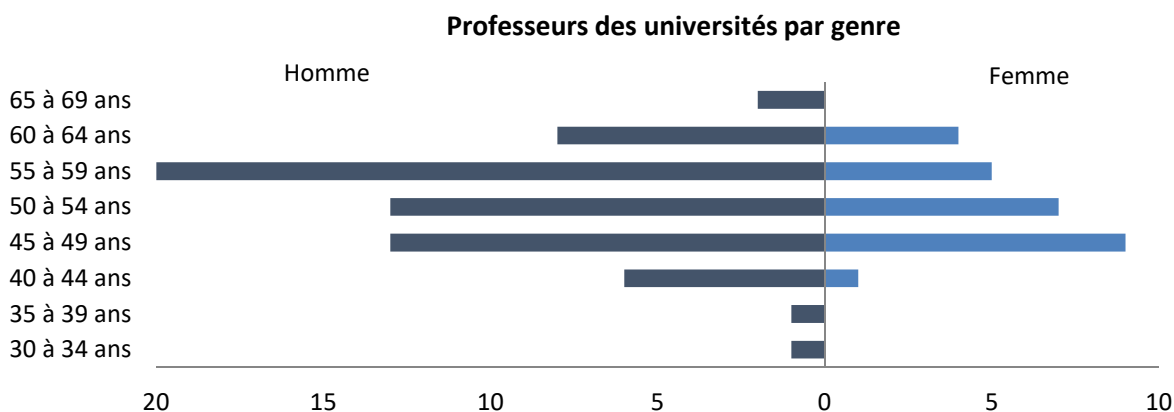
79% des enseignants contractuels ont moins de 35 ans. Il s'agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d'ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau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

### Détail par type de contrat

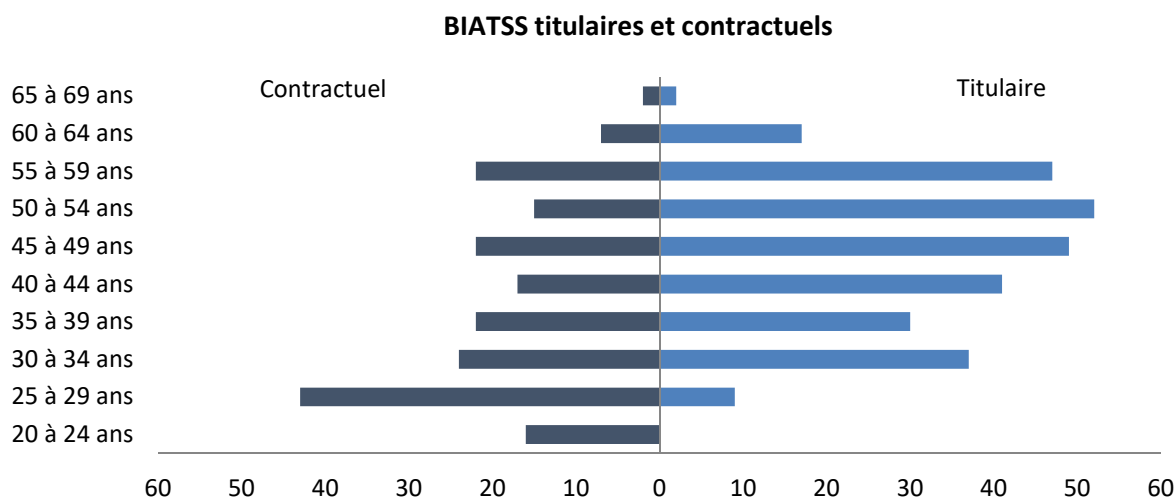




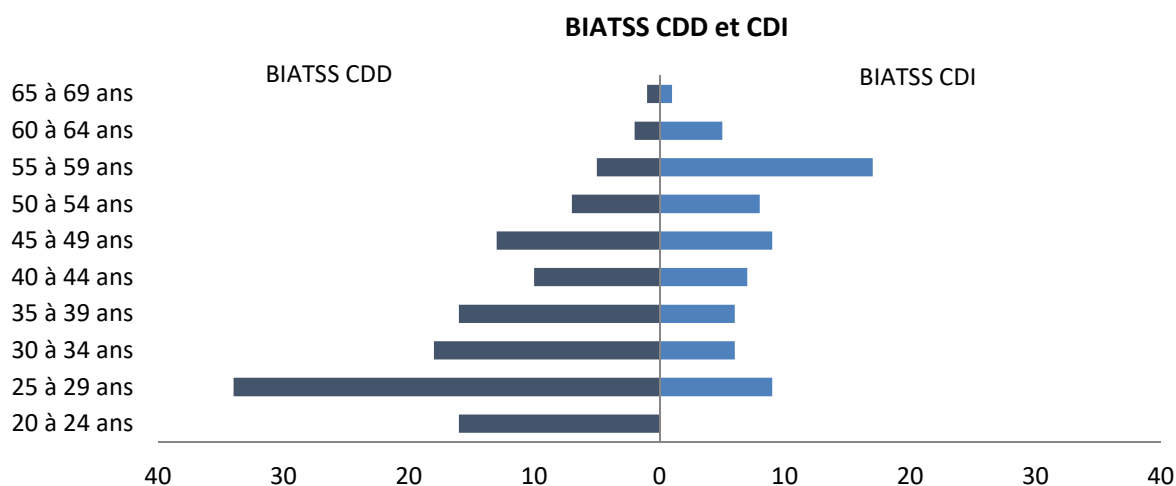
Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.



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



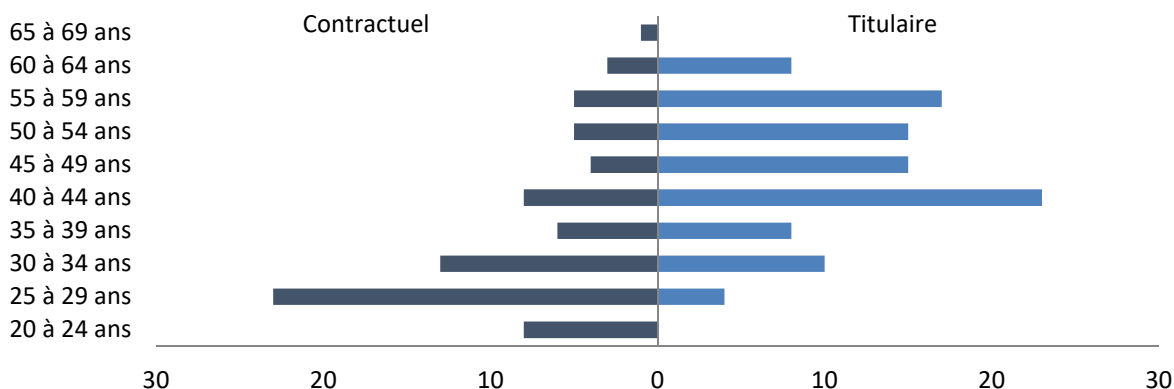
La pyramide des âges des BIATSS contractuels est creuse entre 40 et 44 ans, ce qui s'explique notamment par la réussite de concours Sauvadet (51 agents) répartis en grande partie entre 30 et 49 ans. La tranche des 30-34 ans des BIATSS titulaires est particulièrement importante à l'UHA (13%) contre 8% au niveau national.



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes. La tranche d'âge des 45 à 49 ans avec une proportion plus importante de CDD, est un épiphénomène.

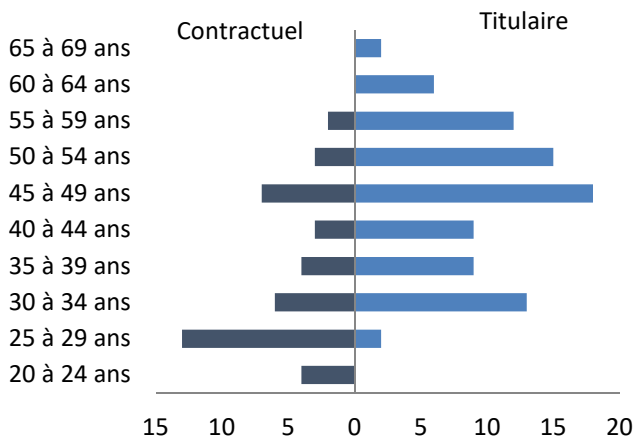


**BIATSS titulaires et contractuels de catégorie A**

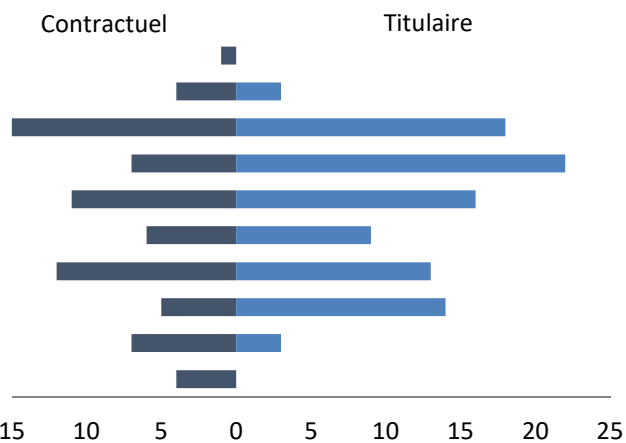


La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A présente un pic de 40 à 44 ans (23% de la population) tandis que celle des contractuels présente un pic de 25 à 29 ans (30% de la population) correspondant au début de carrière de jeunes diplômés.

**BIATSS titulaires et contractuels de catégorie B**



**BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C**



55% des titulaires B et C ont entre 45 et 59 ans alors que 55% des contractuels B ont entre 25 et 39 ans. La pyramide des âges des contractuels de catégorie C est disparate. La tranche d'âge 20 à 24 ans est composée des apprentis.



**Mouvements, promotions et concours**

## 1. Mouvement des personnels

175,5 arrivées et 166,5 départs

Le taux de rotation en 2018 est de 16,1%

### 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 2018 n'apparaît pas dans les arrivées et sorties de l'UHA, il est comptabilisé dans la rubrique « Promotions ».

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

	Arrivée			Départ			Solde		
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total
<b>Enseignant</b>	<b>26</b>	<b>54</b>	<b>80</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>76</b>	<b>5</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>
Chercheur	0	29	29	0	27	27	0	2	2
Ens-chercheur	13	15	28	16	18	34	-3	-3	-6
Enseignant	13	10	23	5	10	15	8	0	8
<b>BIATSS</b>	<b>11</b>	<b>84,5</b>	<b>95,5</b>	<b>24</b>	<b>66,5</b>	<b>90,5</b>	<b>-13</b>	<b>18</b>	<b>5</b>
Catégorie A	7	41	48	10	29	39	-3	12	9
Catégorie B	1	17	18	7	16	23	-6	1	-5
Catégorie C	3	26,5	29,5	7	21,5	28,5	-4	5	1
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>138,5</b>	<b>175,5</b>	<b>45</b>	<b>121,5</b>	<b>166,5</b>	<b>-8</b>	<b>17</b>	<b>9</b>

Le volume d'entrées et de sorties est en constante augmentation depuis 2015 (+45% en 4 ans).

Sur 175,5 entrées et 166,5 sorties, les BIATSS et les enseignants sont répartis équitablement. Au sein des enseignants, le nombre d'entrées de titulaires est légèrement supérieur au nombre de sorties alors que les nombres d'entrées et de sorties des contractuels sont semblables. Chez les titulaires BIATSS les sorties sont 2,3 fois plus nombreuses que les entrées alors que les arrivées des contractuels sont 1,3 fois plus importantes que les départs.

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

	Titulaire	Contractuel	Total
Nombre d'arrivées	33	136,5	169,5
Nombre de départs	38	121,5	159,5
Solde arrivées - départs	-5	15	10
Effectif moyen permanent*	696,24	293,77	990,01
Effectif au 31 décembre de l'année 2018	717	312	1 029
Effectif au 31 décembre de l'année 2017	713	303	1 016
Taux de recrutement	4,7%	46,5%	17,1%
Taux de départ	5,5%	41,4%	16,1%
Taux de rotation	5,0%	42,0%	16,1%

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

Les arrivées et départs n'intègrent ni les réintégrations (6), ni les départs provisoires (7).

**Solde arrivée – départ** : Le solde total d'arrivées et de départs est positif (+10), la volonté politique de relance de l'UHA se poursuit. Le solde des arrivées et départs des contractuels est positif (+15) et celui des titulaires est négatif (-5).

**Taux de recrutement** = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 17,1%

**Taux de départ** = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 16,1%

**Taux de rotation** :

= (Somme des entrées + sorties 2018) / (somme des effectifs au 31 décembre 2018 et 2017) = 16,1%

Le taux de rotation ou « turnover » indique que 16,1% de l'effectif 2018 est différent de celui au 31 décembre 2017, soit 169,5 arrivées et 159,5 départs courant 2018. Le taux de rotation des titulaires est 8,5 fois plus faible que celui des contractuels (respectivement 5% et 42%), ce qui s'explique par le statut des agents.

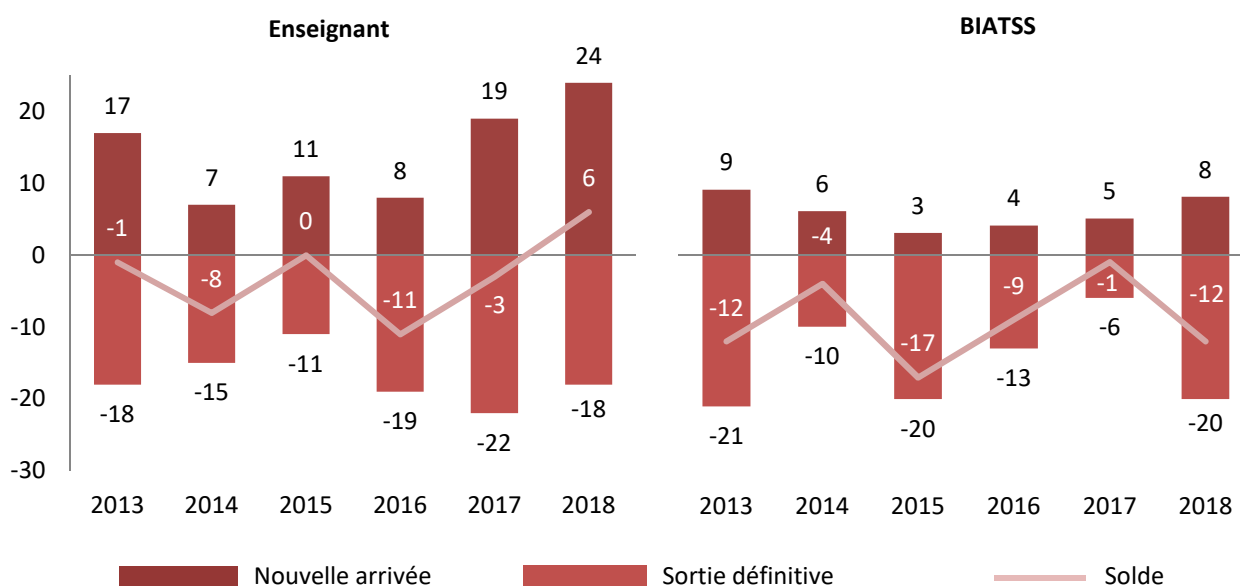
Le taux de rotation sur poste permanent des BIATSS (10,5%) est 2 fois plus important que celui des enseignants (5,1%). Sur poste non permanent ce taux est porté à 45,8% pour les enseignants et 108,1% pour les BIATSS. Cela signifie que l'ensemble de l'effectif BIATSS non permanent en 2018 est différent de 2017, en raison de la nature des contrats généralement inférieurs à 1 an (apprentissage, remplacement et besoin occasionnel).

## b. Mouvement des personnels titulaires

### HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2014			2015			2016			2017			2018		
	Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS	
<b>Arrivée</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>
Nouvelle arrivée	7	6	13	11	3	14	8	4	12	19	5	24	24	8	32
Réintégration	2	2	4	1	2	3	3	1	4	1	3	4	1	3	4
<b>Sortie</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>
Sortie définitive	15	10	25	11	20	31	19	13	32	22	6	28	18	20	38
Sortie provisoire	6	3	9	2	3	5	1	5	6	3	8	11	3	4	7
<b>Solde</b>	<b>-12</b>	<b>-5</b>	<b>-17</b>	<b>-1</b>	<b>-18</b>	<b>-19</b>	<b>-9</b>	<b>-13</b>	<b>-22</b>	<b>-5</b>	<b>-6</b>	<b>-11</b>	<b>4</b>	<b>-13</b>	<b>-9</b>

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



- **Arrivées**

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

	Entrée	Réintégration	Total
<b>Enseignant</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>26</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
Professeur des universités	2		2
Maître de conférences	10	1	11
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Professeur agrégé	8		8
Professeur certifié	4		4
Professeur de lycée professionnel	1		1
<b>BIATSS</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
<b>ITRF</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Ingénieur d'études	3		3
Assistant ingénieur		1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Technicien		1	1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Adjoint technique	1	1	2
<b>AENES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Attaché administratif	1		1
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Adjoint administratif	1		1
<b>BIB</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Conservateur des bibliothèques	1		1
Bibliothécaire	1		1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>37</b>

**MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Entrée</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>33</b>
Concours	8	4	12				12
Détachement				2	3	5	5
Mutation				1	2	3	3
Affectation dans l'enseignement supérieur	8	5	13				13
<b>Réintégration</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Retour de Congé Longue Maladie				1	1	2	2
Retour de disponibilité		1	1	1		1	2
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>37</b>

89% des entrées de personnel titulaire sont liées à la campagne d'emplois (concours, détachement, mutation, affectation dans l'enseignement supérieur).

- *Départ*

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

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total
<b>Enseignant</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
Professeur des universités	7		7
Maître de conférences	7	2	9
<b>Enseignant du second degré</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Professeur agrégé	3		3
Professeur certifié	1	1	2
<b>BIATSS</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>24</b>
<b>ITRF</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Ingénieur d'études	4	1	5
<b>Catégorie B</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
Technicien	4		4
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Adjoint technique	2	1	3
<b>AENES</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Attaché d'administration	3		3
<b>Catégorie B</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Assistant service social	1		1
Secrétaire administratif	1	1	2
<b>Catégorie C</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Adjoint administratif	3	1	4
<b>BIB</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Conservateur des bibliothèques	1		1
Bibliothécaire	1		1
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

**MOTIF DE DEPART PAR GENRE**

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Sortie définitive</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>38</b>
Mutation sortante	3	1	4		1	1	5
Fin de détachement entrant				1		1	1
Concours hors UHA				1	1	2	2
Fin de fonction dans le supérieur					1	1	1
Retraite	9	2	11	3	9	12	23
Démission		1	1				1
Radiation		1	1	1	1	2	3
Décès	1		1		1	1	2
<b>Sortie provisoire</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
Congé longue maladie		1	1	1	1	2	3
Délégation		1	1				1
Disponibilité		1	1	1		1	2
Détachement sortant					1	1	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>45</b>

Les départs à la retraite représentent la moitié des départs définitifs, la part des BIATSS est proche de celle des enseignants (12 BIATSS et 11 enseignants). Conformément à l'arrêté du 22 décembre 2017, les 23 départs à la retraite concernent des agents sédentaires. La pension des agents partis à la retraite en 2018 est entrée en paiement cette même année.

7 agents titulaires sont concernés par une sortie provisoire au cours de l'année 2018, soit 15,5% des sorties. 9 agents ont quitté l'UHA vers un autre établissement public, soit près d'un quart des sorties définitives.

**AGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE**

	Homme		Femme		Total	
	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen
<b>Enseignant</b>	<b>9</b>	<b>64 ans et 4 mois</b>	<b>2</b>	<b>63 ans</b>	<b>11</b>	<b>64 ans et 1 mois</b>
Catégorie A	9	64 ans et 4 mois	2	63 ans	11	64 ans et 1 mois
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>65 ans</b>	<b>9</b>	<b>60 ans</b>	<b>12</b>	<b>63 ans</b>
Catégorie A	2	64 ans et 6 mois	3	63 ans	5	63 ans et 7 mois
Catégorie B	1	66 ans	2	64 ans	3	64 ans et 8 mois
Catégorie C			4	61 ans	4	61 ans
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>64 ans et 6 mois</b>	<b>11</b>	<b>63 ans</b>	<b>23</b>	<b>63 ans et 6 mois</b>

Le nombre d'agents en départ à la retraite est 1,5 fois plus important qu'en 2017.

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

### c. Mouvement des personnels contractuels

#### • Arrivée

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

	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>54</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>29</b>
Doctorant contractuel	8	10	18
Post-doctorant	6	5	11
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>
ATER	5	9	14
Enseignant-chercheur		1	1
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
Lecteur	2	3	5
CDD enseignant	3	2	5
<b>BIATSS</b>	<b>21</b>	<b>63,5</b>	<b>84,5</b>
Contractuel de catégorie A	11	30	41
Contractuel de catégorie B	3	14	17
Contractuel de catégorie C	7	19,5	26,5
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>93,5</b>	<b>138,5</b>

En 2018, aucun contractuel n'a été recruté dans le cadre d'un emploi aidé. L'UHA a recruté 4 apprentis en 2018.

34% des recrutements de contractuels BIATSS de catégorie A sont affectés dans un laboratoire de recherche.

2 agents ont réintégré l'effectif au cours de l'année 2018.

#### • Départ

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

	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>55</b>
<b>Contractuel recherche</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>
Doctorant contractuel	10	8	18
Post-doctorant	5	3	8
Contractuel recherche	1		1
<b>Contractuel ens-chercheur</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>18</b>
ATER	6	9	15
Enseignant-chercheur	3		3
<b>Contractuel enseignant</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
Lecteur	4	1	5
CDD enseignant	3	2	5
<b>BIATSS</b>	<b>19</b>	<b>47,5</b>	<b>66,5</b>
Contractuel de catégorie A	9	20	29
Contractuel de catégorie B	3	13	16
Contractuel de catégorie C	7	14,5	21,5
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>70,5</b>	<b>121,5</b>

La moitié des départs de contractuels enseignants sont des contractuels de recherche dont 18 doctorants contractuels.

44% des départs de contractuels BIATSS sont de catégorie A.

Aucun agent n'est concerné par une sortie provisoire au cours de l'année 2018.



## 2. Promotion des personnels

57 tableaux d'avancement (43 enseignants et 14 BIATSS)

4 listes d'aptitude

2 examens professionnels

### a. Synthèse des promotions

Les promotions répertoriées concernent les personnels déjà en poste à l'UHA en 2017.

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

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

	Concours de droit commun	Dispositif Sauvadet	Ancienneté moyenne
<b>BIATSS – Filière ITRF</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>6 ans et 10 mois</b>

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

	Changement de corps		Changement de grade			Ancienneté moyenne
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille	
<b>Enseignant</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10 ans et 5 mois</b>
Enseignant-chercheur	3		25			11 ans et 2 mois
Enseignant			18			9 ans et 3 mois
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8 ans et 1 mois</b>
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>		<b>8 ans et 5 mois</b>
Filière ITRF	1	3	10			9 ans et 11 mois
Filière AENES		1	2	2		6 ans et 1 mois
Filière BIB			2			11 ans et 6 mois
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5 ans et 7 mois</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9 ans et 7 mois</b>

78 agents, dont 46 enseignants et 32 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2018, soit 8% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

La durée moyenne entre deux promotions est plus longue de 2 ans et 4 mois chez les enseignants. La durée moyenne d'un changement de grille d'un contractuel BIATSS équivalente à 5 ans et 7 mois, s'explique par une ancienneté requise de 6 années dans la même catégorie statutaire pour bénéficier d'un CDI.

## b. Réussite de concours

- *Concours de droit commun*

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

	H	F	Total
<b>BIATSS - ITRF</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Catégorie A – Ingénieur d'études		1	1
Catégorie B – Technicien	1	1	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

La réussite de concours concerne les agents contractuels lauréats d'un concours en 2018. Les 3 concours BIATSS sont le résultat de 2 concours externes et d'un concours interne.

- *Réussite de concours Sauvadet*

La loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a permis aux contractuels remplissant certaines conditions d'ancienneté d'être titularisés suite à un examen professionnalisé réservé, un concours réservé ou un recrutement réservé sans concours. Ce dispositif prend fin en 2018.

A l'UHA, 97 agents ont été éligibles sur 6 ans. 51 contractuels ont été titularisés en 5 ans. En 2018, sur 8 concours Sauvadet publiés, 7 candidats se sont présentés et 5 ont été lauréats, soit 63% de postes pourvus. A noter que tous les candidats éligibles ne souhaitent pas être titularisés au regard notamment du calcul de la retraite.

### NOMBRE DE REUSSITE DE CONCOURS PAR LE DISPOSITIF SAUVADET

	H	F	Total
<b>BIATSS – filière ITRF</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
Catégorie A – Ingénieur d'études	1		1
Catégorie A – Assistant ingénieur	1		1
Catégorie C – Adjoint technique	2	1	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

### c. Changement de corps

- *Concours*

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

	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
Professeur des universités	3		3
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>ITRF</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Ingénieur d'études	1		1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Les 3 agents promus dans le corps des professeurs des universités sont ceux issus d'un endorecrutement.

Le concours BIATSS est issu d'un concours interne.

- *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 12 professeurs certifiés promouvables (10 hommes et 2 femmes), aucun n'a été promu en 2018.

#### Personnels BIATSS

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>98</b>	<b>150</b>	<b>2%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>43</b>	<b>56</b>	<b>99</b>	<b>3%</b>
Ingénieur de recherche			0	16	18	34	0%
Ingénieur d'études	2		2	13	9	22	9%
Assistant ingénieur		1	1	14	29	43	2%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>42</b>	<b>51</b>	<b>0%</b>
Technicien			0	9	42	51	0%
<b>Filière AENES</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>3%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>0%</b>
Attaché d'administration			0		14	14	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>4%</b>
Secrétaire administratif		1	1	2	23	25	4%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>0%</b>
Conservateur en chef			0		2	2	0%
Bibliothécaire			0	3	4	7	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>
Bibliothécaire assistant spécialisé			0	4	2	6	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>143</b>	<b>204</b>	<b>2%</b>

#### d. Avancement de grade

##### • Tableau d'avancement

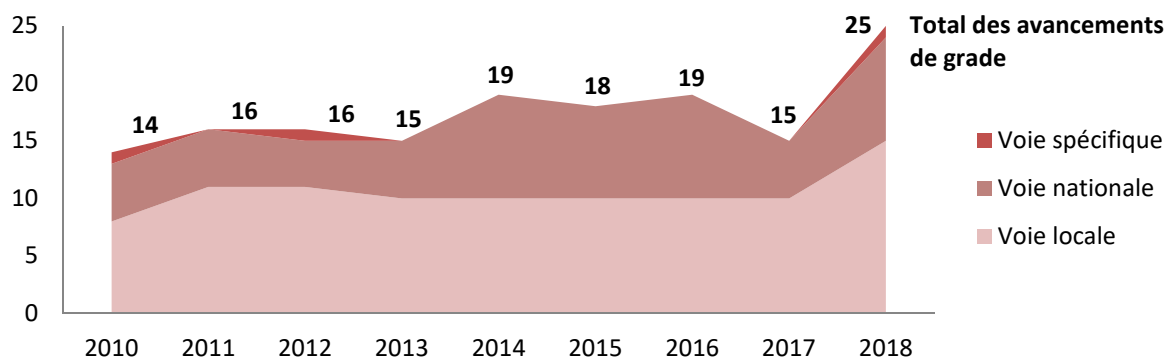
#### Enseignant-chercheur

#### AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CERCHEURS (SESSION 2018)

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Professeur des universités</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>24</b>	<b>83</b>	<b>11%</b>
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	1		1	10	2	12	8%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	3	1	4	24	12	36	11%
1 <sup>ère</sup> classe	3	1	4	25	10	35	11%
<b>Maître de conférences</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>30</b>	<b>81</b>	<b>20%</b>
Hors classe (hors échelon spécial)	6	7	13	44	22	66	20%
Echelon spécial	2	1	3	7	8	15	20%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>110</b>	<b>54</b>	<b>164</b>	<b>15%</b>

Dans le cadre du PPCR, un échelon spécial de la hors classe des maîtres de conférences a été mis en place en 2017, accessible au choix. 8 maîtres de conférences (non comptabilisés ci-dessus) ont été promus en 2018 rétroactivement à 2017.

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



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

	Effectif	Part de la population promue
<b>Professeur des universités</b>	<b>90</b>	<b>62%</b>
2 <sup>ème</sup> classe	34	
1 <sup>ère</sup> classe	37	41%
Classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	17	19%
Classe exceptionnelle 2 <sup>ème</sup> échelon	2	2%
<b>Maître de conférences</b>	<b>234</b>	<b>31%</b>
Classe normale	162	
Hors classe (hors échelon spécial)	62	26%
Echelon spécial	10	4%
<b>Total</b>	<b>324</b>	<b>40%</b>

62% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors que cette proportion est 2 fois moins importante dans le corps des maîtres de conférences.

## Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Professeur agrégé</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>23%</b>
Classe exceptionnelle	2	3	5	3	9	12	42%
Hors classe	1		1	10	4	14	7%
<b>Professeur certifié</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>58%</b>
Classe exceptionnelle	6		6	7		7	86%
Hors classe		1	1	2	3	5	20%
<b>Prof. d'EPS classe exceptionnelle</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
<b>Prof. lycée professionnel hors classe</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>39%</b>

## Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>70</b>	<b>14%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25%</b>
IGR hors classe échelon spé.			0	1	1	2	0%
IGR hors classe	1		1	3	1	4	25%
IGR 1 <sup>ère</sup> classe			0		1	1	0%
IGE hors classe	1	2	3	3	6	9	33%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>13%</b>
TECH classe exceptionnelle		1	1	2	3	5	20%
TECH classe supérieure		1	1	5	5	10	10%
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>10%</b>
ATRF principal 1 <sup>ère</sup> classe		2	2	4	18	22	9%
ATRF principal 2 <sup>ème</sup> classe	1	1	2	4	13	17	12%
<b>Filière AENES</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>7%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
Attaché principal			0	2		2	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>0%</b>
SAENES classe exceptionnelle			0		4	4	0%
SAENES classe supérieure			0		4	4	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>10%</b>
ADJAENES principal 1 <sup>ère</sup> classe	1	1	2	2	18	20	10%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>33%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>
Conservateur en chef		1	1		1	1	100%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>
BIBAS Classe exceptionnelle			1	3	1	4	25%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>
Magasinier PR 1 <sup>ère</sup> classe			0		1	1	0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>106</b>	<b>13%</b>

La filière BIB est celle ayant connu le plus fort taux de promotion par tableau d'avancement (33% des promouvables). Le taux de promotion des agents de catégorie A est le plus élevé (26%) contre 11% pour les agents de catégorie B et 10% pour ceux de catégorie C.

- *Examen professionnel*

**EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS**

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
<b>Filière ITRF</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>62</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0%</b>
IGR hors classe 1ère condition			0	5	2	7	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>24</b>	<b>38</b>	<b>0%</b>
TECH classe exceptionnelle			0	1	3	4	0%
TECH classe supérieure			0	13	21	34	0%
<b>Catégorie C</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>0%</b>
ATRF principal 2ème classe			0	4	13	17	0%
<b>Filière AENES</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>11%</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0%</b>
Attaché principal			0	1	3	4	0%
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14%</b>
SAENES classe exceptionnelle		1	1		5	5	20%
SAENES classe supérieure		1	1		9	9	11%
<b>Filière BIB</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>
<b>Catégorie B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0%</b>
BIBAS classe exceptionnelle			0	3	1	4	0%
BIBAS classe supérieure			0		1	1	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>58</b>	<b>85</b>	<b>2%</b>

Sur 85 agents promouvables, 2 agents ont changé de grade par la voie de l'examen professionnel, soit un taux de 2%.

**e. Changement de grille**

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

Sur 6 dossiers déposés en 2018, dont 1 homme et 5 femmes, **3 agents ont changé de grille** dont 2 femmes et 1 homme. 2 agents sont passés de la grille C1 à B et 1 agent est passé de la grille A3 à A2.

### 3. Organisation des concours et des recrutements

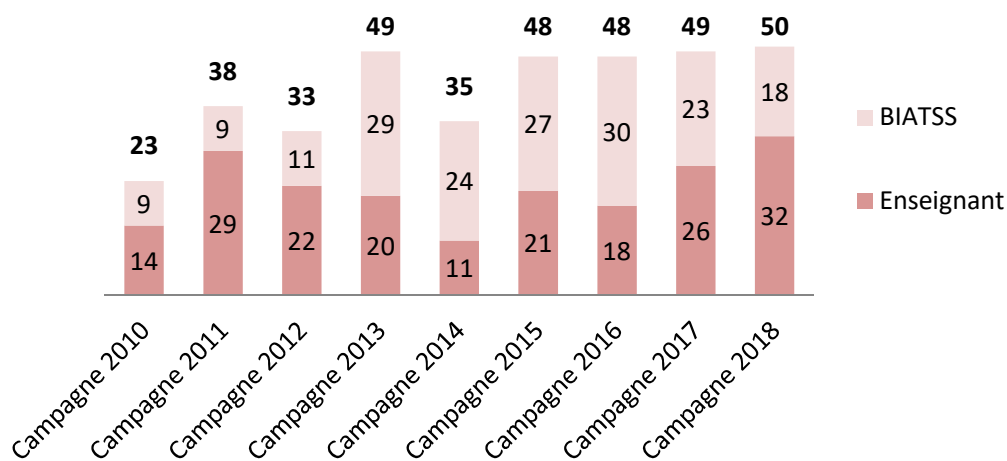
L'UHA a ouvert 50 concours et compte 39 lauréats  
23% des lauréats sont des candidats locaux, hors concours Sauvadet

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

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Enseignant</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>32</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>17</b>
Prof. des universités	10	6	7	6	3	3	8	6	5	5
Maître de conférences	10	8	16	13	10	5	8	9	15	12
<b>Second degré</b>	non publié sur ATRIA		<b>6</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
<b>BIATSS</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>18</b>
<b>ITRF</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>17</b>
Catégorie A	9	2	7	3	6	7	4	7	5	6
Catégorie B	4	1	1	3	9	4	5	7	6	3
Catégorie C	5	1	1	4	14	12	16	15	9	8
<b>AENES</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Catégorie A		1								
Catégorie B										
Catégorie C		2				1	1		1	
<b>BIB</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Catégorie A		1								1
Catégorie B	3									
Catégorie C		1		1			1	1		
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>35</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>50</b>

En 2009 et 2010, la publication des emplois des enseignants du second degré n'était pas déconcentrée au niveau des universités. Depuis la campagne 2013, les concours ouverts au titre du dispositif Sauvadet sont inclus dans les concours BIATSS. Le nombre de concours ouverts est stable depuis 2015.



## 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>32</b>			<b>582</b>	<b>90</b>	<b>78</b>	<b>168</b>	<b>70</b>	<b>62</b>	<b>132</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>3</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>17</b>	Information non disponible		<b>490</b>	<b>65</b>	<b>51</b>	<b>116</b>	<b>51</b>	<b>37</b>	<b>88</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>2</b>
PR	5	Information non disponible		31	9	6	15	9	3	12	4	1	5	
MCF	12	Information non disponible		459	56	45	101	42	34	76	8	2	10	2
<b>Second degré</b>	<b>15</b>	<b>47</b>	<b>45</b>	<b>92</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1</b>
<b>BIATSS</b>	<b>18</b>										<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>8</b>
<b>ITRF</b>	<b>17</b>	<b>102</b>	<b>287</b>	<b>389</b>				<b>14</b>	<b>17</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
Catégorie A	6	87	267	354	38	97	135	3	2	5	3	1	4	2
Catégorie B	3	13	17	30	9	13	22	9	12	21	1	1	2	1
Catégorie C	8	2	3	5	Information non disponible *			2	3	5	2	1	3	5
<b>BIB – Cat. A</b>	<b>1</b>	Information non disponible **										<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>Total</b>	<b>50</b>										<b>26</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>11</b>

\* Concours organisés par l'UHA et d'autres établissements

\*\* Concours BIB catégorie A organisé au niveau du ministère

L'UHA compte en moyenne 6 candidats pour 1 poste de professeur des universités et 38 candidats pour 1 poste de maître de conférences, similaires aux proportions des établissements de même typologie.

## 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>52%</b>	<b>32%</b>
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>51%</b>	<b>18%</b>
Professeur des universités	50%	20%
Maître de conférences	51%	17%
<b>Second degré</b>	<b>54%</b>	<b>50%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>49%</b>	<b>44%</b>
<b>ITRF</b>	<b>49%</b>	<b>44%</b>
Catégorie A	49%	43%
Catégorie B	50%	100%
Catégorie C	50%	0%
<b>Total</b>	<b>51%</b>	<b>35%</b>



## 4. Mobilité des personnels

### a. Conseil mobilité-carrière

En 2018, 16 agents dont 15 BIATSS et 1 enseignant ont sollicité un entretien avec le conseiller mobilité-carrière au sujet de réorientations professionnelles, de questions sur la mobilité, de demandes de financement de VAE et de bilans de compétences.

### b. Mobilité interne

Sur 19 demandes de mobilité interne, **16 agents** ont changé de service en 2018 dont 15 BIATSS (6 catégorie A, 6 catégorie B et 3 catégorie C) et 1 enseignant.

### 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 717 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 :**

41 agents sont en mobilité géographique (23 hommes et 18 femmes) dont 33 entrants et 8 sortants, soit un taux de **5,7%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 29 enseignants et 12 BIATSS.

#### **Mobilité catégorielle :**

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

#### **Mobilité statutaire :**

9 agents composés de 8 BIATSS et 1 enseignants sont en situation de mobilité statutaire dont 5 femmes et 4 hommes, soit un taux de **0,87%**. 6 mobilités statutaires sont issues d'un détachement, 3 disponibilité.

#### **Mobilité structurelle :**

6 agents BIATSS (4 femmes et 2 hommes) ont changés de ministère en raison d'un détachement et d'une mutation, soit **0,8%** des titulaires.

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

L'UHA compte 89 promotions de titulaires (dont 51 hommes et 38 femmes) parmi les réussites de concours, avancements de corps et de grade, soit un taux de 12,4% des personnels titulaires.

12 agents dont 10 maîtres de conférences, 2 professeurs d'université sont arrivés à l'UHA à l'issue d'un concours, alors que 2 BIATSS ont quitté l'UHA à la suite d'une réussite concours, soit un taux de mobilité de **16%**. Le taux par genre diffère, il est de 18% pour les hommes et de 13% pour les femmes.

**PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS (HORS SAUVADET)**

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des lauréats locaux
<b>Enseignants</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>29</b>	<b>14%</b>
<b>Enseignants-chercheurs</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>20%</b>
Professeur des universités	3	2	5	60%
Maître de conférences		10	10	0%
<b>Enseignants du second degré</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>7%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>80%</b>
Catégorie A	2	1	3	67%
Catégorie B	2		2	100%
Catégorie C	0		0	0%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>	<b>23%</b>

En 2018, sur 33 agents lauréats (hors 5 concours Sauvadet), 8 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 23% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux a diminué de 66% par rapport à 2016.

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

En 2018, l'UHA a publié 50 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 (10), sur la Place de l'emploi public anciennement BIEP (18), dont 8 agents ont été recrutés par ce biais dont 2 via la place de l'emploi public et 6 via le mouvement interne.

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

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	50
Portail du contrat de site alsacien	50
Pôle Emploi	37
INDEED	32
Place de l'Emploi Public	18
APEC	16
CAP Emploi	11
Publication interne	10



**Organisation du travail et congés des personnels**

## 1. Horaires de travail

Temps de travail hebdomadaire : 37h30

Temps de travail annuel : 1 607 heures

### a. Personnel enseignant

Le temps de travail annuel des enseignants et enseignants-chercheurs est de 1 607 heures, traduit en heures équivalent TD. Les obligations statutaires varient selon les statuts. Pour les enseignants-chercheurs, le temps de travail se compose pour moitié de l'activité d'enseignement et pour moitié de l'activité de recherche.

Les services d'enseignement sont répartis en cours magistraux (CM), en travaux dirigés (TD) et en travaux pratiques (TP) selon l'équivalence suivante : 1 CM = 1,5 TD, 1 TP = 1 TD dans le service statutaire (hors lecteurs) et 1 TP = 0,75 TD au-delà du service statutaire. Le nombre d'heures correspond aux enseignements en présence d'étudiants auxquels s'ajoutent la préparation et le contrôle des connaissances. 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 contractuel		
<b>Enseignant-chercheur</b>		
Enseignant-chercheur	192 heures équivalent TD	50% de leur temps de travail
Enseignant-chercheur contractuel	192 heures équivalent TD	
ATER 100%	192 heures équivalent TD	
PAST avec recherche	96 heures équivalent TD	
<b>Enseignant</b>		
Enseignant du second de degré	384 heures équivalent TD	Pas de recherche
Enseignant contractuel	384 heures équivalent TD	
Lecteur	200 heures équivalent TD	
PAST sans recherche	192 heures équivalent TD	

### b. Personnel BIATSS

Les personnels BIATSS effectuent 1 607 heures de travail annuel sur une base de 7h30 par jour et 37h30 hebdomadaires. Les durées de travail sont proratisées selon la quotité 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 congés calculés sur une année universitaire correspondent à des périodes de fermeture de l'établissement définies tous les ans par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité Technique (CT). En 2017-2018, l'établissement était fermé 1 semaine entre fin décembre et début janvier et 3 semaines entre fin juillet et début août. Le reste des congés est fixé individuellement en accord avec le supérieur hiérarchique, en fonction de l'activité du service. Les agents disposent de 50 jours de congés, dont 1 jour de solidarité travaillé et 2 jours fériés supplémentaires du fait du régime spécial en Alsace et en Moselle (le 26 décembre et le vendredi Saint avant Pâques).

## 2. Temps partiel et temps incomplet

97% des postes sont proposés à temps complet

En 2018, 7% des agents sont à temps partiel, dont 91% 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>Création ou reprise d'entreprise</b>	Accordé de droit
<b>Soins à un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans</b>	Accordé de droit
<b>Soins au conjoint, enfant à charge, ascendant</b>	Accordé de droit
<b>Elever un enfant adopté pendant les 3 ans suivant l'adoption de l'enfant</b>	Accordé de droit
<b>Elever un enfant de moins de 3 ans</b>	Accordé de droit
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	Accordé de droit, après avis d'un médecin expert
<b>Congé de solidarité familiale</b>	Accordé de droit, après accord de l'organisme d'assurance maladie de la personne accompagnée
<b>Autres motifs</b>	Accordé sur autorisation

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

	Répartition du temps de travail		
	Incomplet	partiel	plein
<b>Enseignant</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>97%</b>
Titulaires		1%	99%
Contractuels	10%		90%
<b>BIATSS</b>	<b>5%</b>	<b>14%</b>	<b>81%</b>
Titulaires		19%	81%
Contractuels	13%	7%	80%
<b>Total</b>	<b>3%</b>	<b>7%</b>	<b>90%</b>

Dans 97% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont 2 fois plus fréquents chez les personnels BIATSS (25 agents). Les enseignants sont rarement à temps partiel (3 agents, soit 1%) alors que 67 agents, soit 14%, 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>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>325</b>	<b>215</b>	<b>540</b>	<b>555</b>
<b>Titulaire</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>268</b>	<b>162</b>	<b>430</b>	<b>433</b>
50%				1	1	2				2
80%					1	1				1
100%							268	162	430	430
<b>Contractuel</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>				<b>57</b>	<b>53</b>	<b>110</b>	<b>122</b>
50%	8	4	12							12
100%							57	53	110	110
<b>BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>67</b>	<b>140</b>	<b>242</b>	<b>382</b>	<b>474</b>
<b>Titulaire</b>				<b>4</b>	<b>50</b>	<b>54</b>	<b>93</b>	<b>137</b>	<b>230</b>	<b>284</b>
50%				1	9	10				10
60%					1	1				1
70%					1	1				1
80%				2	33	35				35
90%				1	6	7				7
100%							93	137	230	230
<b>Contractuel</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>47</b>	<b>105</b>	<b>152</b>	<b>190</b>
50%	1	9	10	1	2	3				13
60%	1	1	2							2
70%	1	2	3		1	1				4
80%		9	9		9	9				18
90%		1	1							1
100%							47	105	152	152
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>64</b>	<b>70</b>	<b>465</b>	<b>457</b>	<b>922</b>	<b>1 029</b>

Les femmes sont 10 fois plus nombreuses à être à temps partiel et 2 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (57 agents) que les agents contractuels (13 agents). Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

**REPARTITION DE L'FFECTIF PAR QUOTITE ET EN POURCENTAGE**

	Temps incomplet	Temps partiel	Total	%
Quotité 50%	22	15	37	4%
Quotité 60%	2	1	3	<1%
Quotité 70%	3	2	5	<1%
Quotité 80%	9	45	54	5%
Quotité 90%	1	7	8	1%
Quotité 100%			922	90%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>70</b>	<b>1 029</b>	<b>100%</b>

A temps incomplet, le mi-temps représente 59% des agents. A temps partiel, la quotité la plus fréquente est 80% choisie par 64% des agents qui optent pour le temps partiel. Dans la fonction publique, les temps partiels à 80% et 90% génèrent une sur-rémunération, respectivement de 5,7 points et de 1,4 point.

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

	Effectif à temps partiel	Répartition		Effectif à temps partiel	% H	% F
<b>Enseignant</b>	<b>3</b>	<b>4%</b>		Enseignant	33%	67%
<b>BIATSS</b>	<b>67</b>	<b>96%</b>		BIATSS	7%	93%
Catégorie A	17	24%				
Catégorie B	12	17%				
Catégorie C	38	54%				
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>		<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>91%</b>

91% des temps partiels concernent des femmes et plus de la moitié relève de la catégorie C. La faible proportion d'effectif enseignants à temps partiel ne permet pas de conclusions statistiques. Au 31 décembre 2018, 9 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique à 50%.

**CHANGEMENTS DE QUOTITE EN 2018 A LA DEMANDE DES AGENTS PAR CATEGORIE ET QUOTITE**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
<b>Passage à temps partiel</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>6</b>	<b>11</b>
Temps partiel à 50%		1				5	6
Temps partiel à 70%		1					1
Temps partiel à 80%				3		1	4
<b>Changement de quotité</b>						<b>1</b>	<b>1</b>
De 50% à 80%						1	1
<b>Reprise à temps plein</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Temps partiel à 50%	1		1		1		3
Temps partiel à 80%				2		2	4
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>19</b>

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

Durant l'année 2018, 12 agents ont obtenu un temps partiel ou une modification de quotité à temps partiel et 7 agents ont réintégré leur poste à temps plein. Le passage à temps partiel fait diminuer l'effectif de 4,1 ETP et les reprises à temps plein et les modifications de quotité à temps partiel le font augmenter de 2,6 ETP, soit un solde de -1,5 ETP.

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

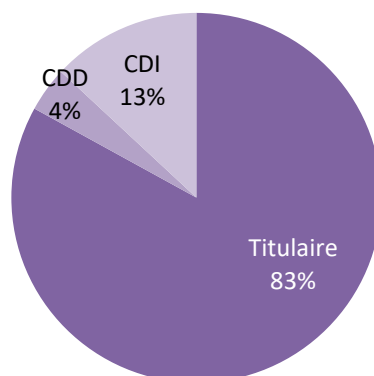
**32% de l'effectif BIATSS possède un CET**

Sur un total de 2 893 jours de CET, 1 264 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

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

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

	H	F	Total	Part des BIATSS ayant ouvert un CET
Catégorie A	29	36	<b>65</b>	37%
Catégorie B	12	35	<b>47</b>	37%
Catégorie C	7	34	<b>41</b>	24%
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>105</b>	<b>153</b>	<b>32%</b>



En 2018, 153 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 32% des personnels BIATSS. Proportionnellement, les agents de catégorie A et B sont les plus nombreux à détenir un CET (37%). Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre sont titulaires (83%).

#### ALIMENTATION DU CET EN 2018 (EN NOMBRE D'AGENTS)

	H	F	Total
Catégorie A	14	24	38
Catégorie B	7	20	27
Catégorie C	3	15	18
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>59</b>	<b>83</b>

En 2018, la moitié des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 681 jours, ce qui représente une moyenne de 8 jours par agent.



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

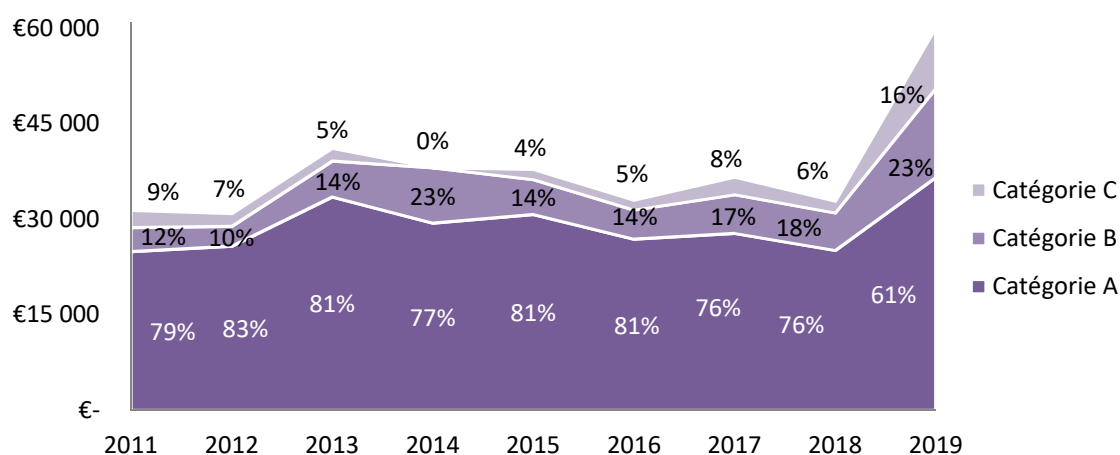
Nombre de jours	H	F	Total
<b>Inférieur à 15 jours</b>	<b>542</b>	<b>1 087</b>	<b>1 629</b>
Maintien dans le CET ou congés	542	1 087	1 629
<b>Option au-delà de 15 jours</b>	<b>466</b>	<b>798</b>	<b>1 264</b>
Maintien dans le CET ou congés	247	433	680
Indemnisation	208	345	553
RAFP	11	20	31
<b>Total CET</b>	<b>1 008</b>	<b>1 885</b>	<b>2 893</b>

En 2018, les CET représentent 2 893 jours, détenus à 49% par des agents de catégorie A, 29% par des B et 22% par des C. Tous les jours de congés ont été pris ou versés dans un CET. Le nombre de jours de CET connaît la même augmentation qu'entre 2016 et 2017 (+172 jours).

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 1 629 jours en 2018, soit 56% du CET total, en diminution de 13 points par rapport à 2018 en raison de l'abaissement du seuil de 5 jours.

La fraction dépassant 15 jours représente 1 264 jours en 2018, 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 54%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 44%, pour un montant brut de 60 060 euros, versés en 2019, selon un taux forfaitaire réglementaire réévalué en 2018, à savoir :
  - 135 euros par jour pour les agents de catégorie A,
  - 90 euros par jour pour les agents de catégorie B,
  - 75 euros par jour pour les agents de catégorie C.
- Conversion pour alimenter la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les agents titulaires (option choisie à 2% pour un montant brut de 1 536 euros versé en 2019).

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


L'abaissement du seuil a profité au nombre de jours indemnisés qui connaissent une hausse de 82% (553 jours en 2019 contre 303 en 2018). Cette hausse concerne particulièrement les agents de catégorie C (4 fois plus) et les agents de catégorie B (2 fois plus). Cet effet, cumulé à l'augmentation des taux forfaitaires, entraîne une indemnité versée en N+1, 2 fois plus importante qu'en 2018, passant de 32 850 € à 60 060 €. Le montant de l'indemnité a quintuplé pour les agents de catégorie C. A contrario, la part de catégorie A atteint son plus faible pourcentage depuis 2011 (61%).

## 4. Absences et congés des personnels

12 033 jours de congés maladie ou maternité en 2018

35% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité en 2018

En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 18,47 jours dans l'année

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

### a. Absences

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

En 2018, 18 agents se trouvaient dans cette situation, dont 13 BIATSS et 5 enseignants. L'absence la plus fréquente reste la disponibilité.

	Enseignant	BIATSS	Total
Disponibilité	5	9	14
Congé parental		1	1
Congé sans traitement		2	2
Congé de mobilité		1	1
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>

### *La disponibilité*

En 2018, 14 agents sont en disponibilité dont la majorité pour convenance personnelle.

	H	F	Total
Convenance personnelle	4	4	8
Élever un enfant de moins de 8 ans		2	2
Suivre son conjoint	1	3	4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

### *Le congé parental*

Les agents souhaitant bénéficier d'un congé parental peuvent questionner la DRH afin, de répondre à toutes leurs questions. En 2018, 1 agent femme est en congé parental pour une durée supérieure à 6 mois.

### *Le congé de mobilité*

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

### *Le congé sans traitement*

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

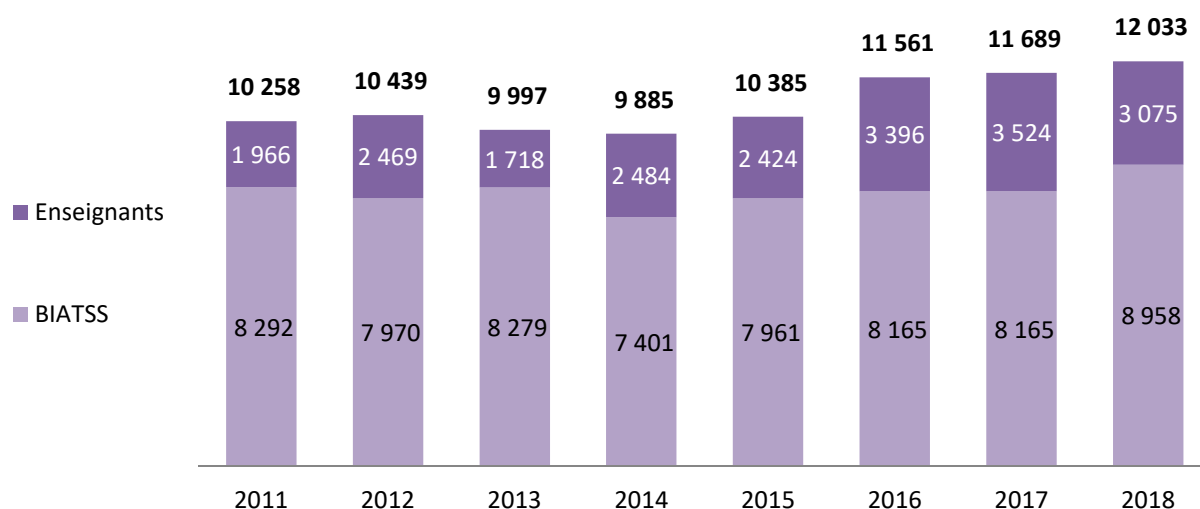
## b. Congés

Les congés font partie de la carrière de l'agent. Contrairement aux absences (ci-dessus), 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 2018, 35% des agents sont concernés par un congé.

L'UHA applique la subrogation des indemnités journalières pour les agents contractuels en congé de maladie et en congé de maternité. Les indemnités journalières de Sécurité Sociale avancées représentent un montant de 48 950,34 € en 2018.

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



Taux d'absentéisme : 2,75% 2,76% 2,70% 2,71% 2,88% 3,16% 3,15% 3,20%

Le taux d'absentéisme correspond au pourcentage de jours de congés maladie et maternité sur une année de 365 jours par rapport à l'effectif total. En 2018, les arrêts de travail représentent 3,20% de l'année, soit une moyenne de 11,69 jours d'absence par agent (concerné par un arrêt ou non).

### CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
<b>Enseignant titulaire</b>	<b>77</b>	<b>2 781</b>	<b>36</b>	<b>1,76%</b>
Accident de service	1	47	47	0,03%
Congé de Longue Durée (CLD)	1	58	58	0,04%
Congé Longue Maladie (CLM)	4	656	164	0,42%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	56	1 060	19	0,67%
Accident de trajet	2	30	15	0,02%
Congé maternité et pathologique	10	897	90	0,57%
Congé paternité	3	33	11	0,02%
<b>Enseignant contractuel</b>	<b>18</b>	<b>294</b>	<b>16</b>	<b>0,66%</b>
Congé maladie	16	174	11	0,39%
Congé maternité	1	117	117	0,26%
Accident de trajet	1	3	3	0,01%
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>3 075</b>	<b>32</b>	<b>1,52%</b>

**CONGES SPECIFIQUES AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS**

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

Le Conseil d'Administration fixe par année universitaire l'enveloppe des CRCT attribuée au titre de l'établissement. En 2018-2019, comme les années précédentes, l'enveloppe est de 5 semestres.

5 CRCT ont été accordés au titre de l'année universitaire 2017-2018 et 4 au titre de l'année 2018-2019. Pour l'année universitaire 2018-2019, 2 CRCT ont été accordés par le CNU. L'UHA a ainsi financé 6 semestres en CRCT au titre de l'année universitaire 2018-2019, du fait du non-abondement des CRCT CNU.

Durant l'année civile 2018, 1 maître de conférences est en CRCT pour une durée de 6 mois et 3 maîtres de conférences pour une durée de 1 an.

- **Délégation**

En 2018, 5 enseignants-chercheurs sont en délégation. Un maître de conférences est en délégation CNRS pour une durée d'un an. 4 enseignants-chercheurs, dont 2 maîtres de conférences et 2 professeurs des universités sont en délégation à l'Institut Universitaire de France (IUF) pour une durée de 5 ans en tant que membre junior.

**CONGES DES PERSONNELS BIATSS**

	<b>Nombre d'agents</b>	<b>Durée (en jours)</b>	<b>Durée moyenne</b>	<b>Taux d'absentéisme</b>
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>151</b>	<b>6 059</b>	<b>40</b>	<b>5,85%</b>
Accident de service	1	77	77	0,07%
Accident de trajet	4	9	2	0,01%
Congé Longue Durée (CLD)	4	956	239	0,92%
Congé Longue Maladie (CLM)	7	1 469	210	1,42%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	89	2 132	24	2,06%
Congé maternité et pathologique	9	787	87	0,76%
Congé paternité	1	11	11	0,01%
Garde d'enfant	34	119	4	0,11%
Maladie professionnelle	2	499	250	0,48%
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>112</b>	<b>2 899</b>	<b>26</b>	<b>4,18%</b>
Accident de travail	2	389	195	0,56%
Congé grave maladie (CGM)	3	708	236	1,02%
Congé maladie	72	937	13	1,35%
Congé maternité	6	634	106	0,91%
Congé de paternité	3	36	12	0,05%
Garde d'enfant	25	87	3	0,13%
Maladie professionnelle	1	108	108	0,16%
<b>Total</b>	<b>263</b>	<b>8 958</b>	<b>34</b>	<b>5,18%</b>

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 3 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2017, le nombre de jours de congé des BIATSS est en augmentation de 10%, alors que le nombre de jours de congé des enseignants diminue de 13%.

En 2018, la durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire (titulaires) et d'un congé de maladie (contractuels), toutes populations confondues, représentent 18,47 jours.

7 agents, dont 2 BIATSS et 3 enseignants ont bénéficié d'un congé de paternité de 11 jours et 1 BIATSS a bénéficié d'un congé de paternité de 18 jours pour naissances multiples, soit le nombre de jours théoriques total, à l'exception d'un agent BIATSS qui a rompu son congé de paternité avant les 11 jours théoriques. 26 agents, dont 15 BIATSS et 11 enseignants ont bénéficié d'un congé maternité pour un total de 2 435 jours.

**Focus : Congé maladie**

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

**HISTORIQUE DES CONGES MALADIE**

	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents	283	270	245	233
Durée des congés maladie (en jours)	4 909	5 639	5 224	4 303
Durée moyenne (en jours)	17	21	21	18

Le nombre de jours de congés de maladie depuis 2016 est en constante diminution (-24% sur la période). Cette diminution concerne particulièrement la population BIATSS (-30%). En 2018, 233 agents ce qui représente 23% de la population totale ont été en congé au moins 1 fois.

A partir de 2018, un délai de carence caractérisé par une retenue sur salaire (1/30<sup>ème</sup>) au titre du premier jour pour les congés de maladie ordinaire est appliqué à l'ensemble des agents (titulaire ou contractuel) ayant justifié son absence par un arrêt de travail. La perte de salaire pour les agents de l'UHA liée à la journée de carence représente 22 757 euros brut en 2018.

Sur 4 303 jours de congés de maladie, 311 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (225 pour les BIATSS et 86 pour les enseignants), ce qui représente pour les deux populations 7% des congés de maladie. 215 agents sont concernés par une telle retenue dont 148 BIATSS et 67 enseignants. 72% des agents sont concernés par 1 jour de carence, 18,6% par 2 jours et 9% par 3 jours ou plus.

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

	2015	2016	2017	2018
1 jour	61	53	95	22
2 à 3 jours	452	484	474	315
Inférieur à 1 semaine	736	1 578	774	586
Entre 1-2 semaines	1 263	759	1 516	1 001
Supérieur à 2 semaines	1 277	1 191	1 199	1 378
Supérieur à 1 mois	1 120	1 484	1 166	1 001
Supérieur à 3 mois	0	90	0	0
<b>Total</b>	<b>4 909</b>	<b>5 639</b>	<b>5 224</b>	<b>4 303</b>

Par rapport à 2017, le nombre d'arrêt maladie d'une journée a diminué de 77%, ce qui peut être mis en regard de la mise en place de la journée de carence. Le nombre de jours d'arrêt de courte durée (2 à 3 jours) est lui aussi en diminution de 34%, tout comme le nombre de jours inférieurs à 1 semaine (24%) et entre 1 et 2 semaines (34%). Ces diminutions ne se répercutent pas sur les arrêts de plus longue durée.



**Rémunération des personnels**

## 1. Rémunération globale

Les charges de personnels s'élèvent à 70 534 865 €, soit 69% du compte financier 2018

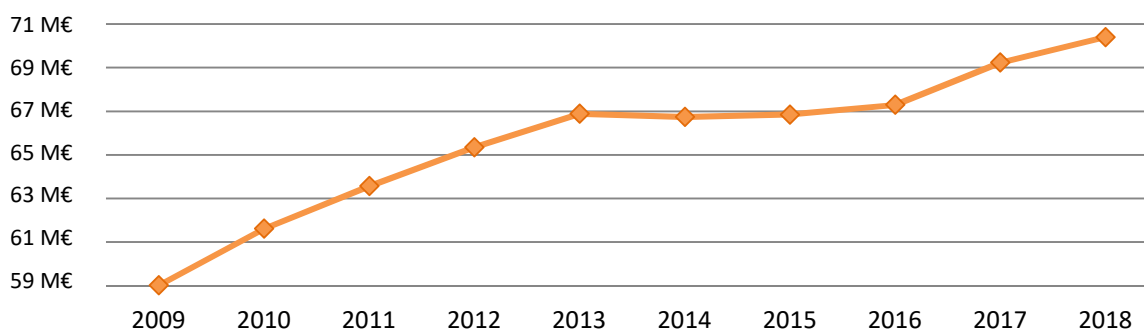
### a. Historique des rémunérations

Les charges de personnels du compte financier 2018 s'élèvent à 70 534 865 € en tenant compte des régularisations hors paye. Ce montant représente 69% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnels de la « chaîne paye » étudiées ici sont de 70 401 883 €.

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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2017-18	Variation 2009-18
<b>Masse salariale</b>	<b>59,02</b>	<b>61,61</b>	<b>63,62</b>	<b>65,35</b>	<b>66,88</b>	<b>66,75</b>	<b>66,85</b>	<b>67,30</b>	<b>69,24</b>	<b>70,40</b>	<b>1,7%</b>	<b>19,3%</b>
Rémunérations brutes*	37,02	38,41	39,24	39,76	39,68	39,54	39,50	39,72	40,86	41,87	2,5%	13,1%
Charges patronales	22,00	23,20	24,38	25,59	27,20	27,21	27,35	27,58	28,37	28,53	0,6%	29,7%

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



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

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Variation N/N-1 (en millions)</b>		<b>2,60</b>	<b>1,96</b>	<b>1,78</b>	<b>1,53</b>	<b>-0,14</b>	<b>0,10</b>	<b>0,47</b>	<b>1,94</b>	<b>1,16</b>
<b>Variation en %</b>		<b>4,4%</b>	<b>3,2%</b>	<b>2,8%</b>	<b>2,3%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,7%</b>	<b>2,9%</b>	<b>1,7%</b>

La variation de masse salariale entre 2017 et 2018 s'élève à 1,2M€, dont la moitié (586K€) concerne le plafond Etat et l'autre moitié, les ressources propres (614K€). Les mesures nationales de 2018 (hausse de la valeur du point et PPCR) représentent 182K€.

Les choix d'établissement se déclinent à travers une politique affichée de poursuite de la relance maîtrisée des recrutements et une revalorisation de l'indemnitaire des personnels BIATSS.

Hors SERFA, les heures complémentaires et les vacances d'enseignements sont stables ce qui démontre la bonne maîtrise de la charge d'enseignement.

L'UHA poursuit sa politique en faveur des agents BIATSS, à travers la revalorisation du montant du RIFSEEP pour les titulaires de 128K€ et la revalorisation des primes des contractuels sur postes permanents de 70K€.

L'UHA continue de développer son activité en matière de recherche et d'innovation pédagogique à travers des ressources propres nouvelles (404K€).

### PROGRAMMES BUDGETAIRES

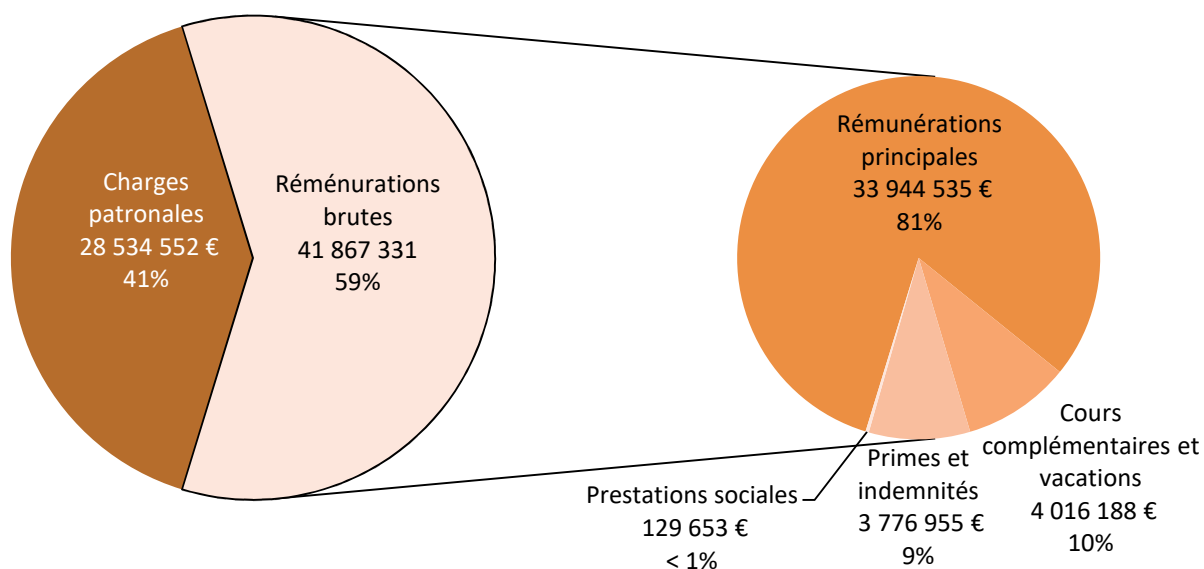
En référence à l'arrêté du 22 décembre 2017, l'UHA est concernée par la **Mission Interministérielle de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (MIREs)**. Les programmes au sein de la MIREs sont :

- La « **Formation supérieure et recherche universitaire** » qui représente 98,73% de la masse salariale, soit 69 505 291 euros.
- La « **Vie étudiante** » pour 1,27% de la masse salariale, soit 896 592 euros.

### **b. Répartition des dépenses**

#### DEPENSES DE PERSONNELS PAR ELEMENTS DE REMUNERATION

Source : OREMS-RCE



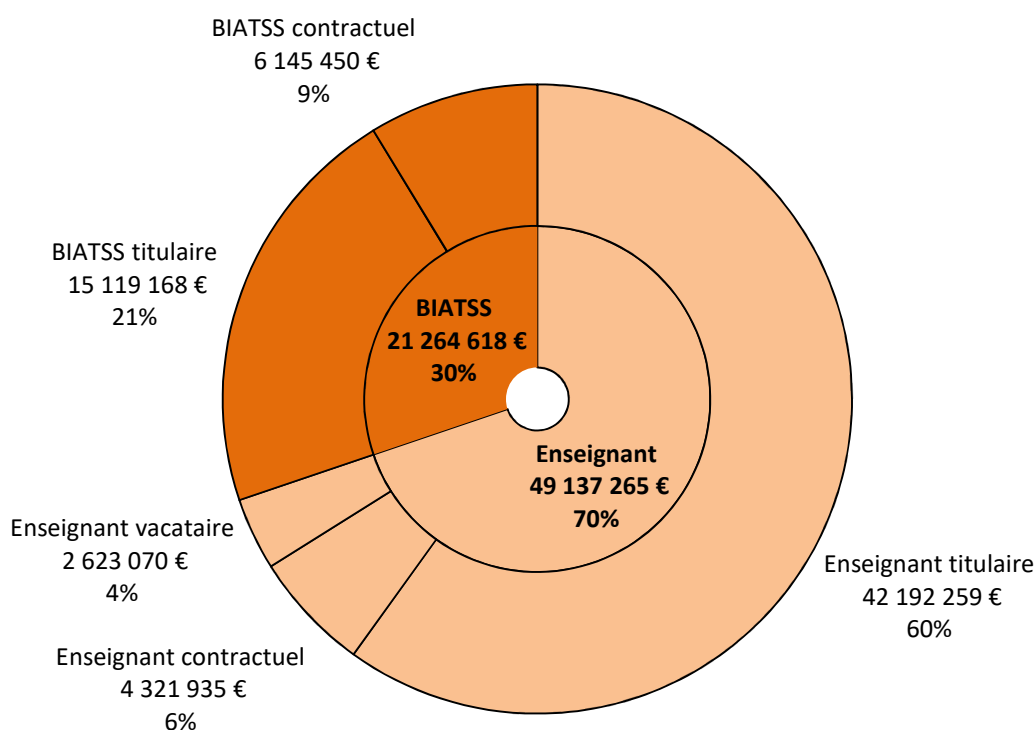
**Les rémunérations brutes** représentent 59% des dépenses de personnels :

- **La rémunération principale** (81% du brut) : elle se compose du traitement brut et, le cas échéant, des compléments de rémunération principale : l'indemnité différentielle du SMIC, l'indemnité de résidence, l'Indemnité de Difficulté Administrative (IDA - spécifique à l'Alsace et la Moselle), le Supplément Familial de Traitement (SFT), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), les missions d'enseignements dans le cadre du service statutaire et les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).
- **Les primes et indemnités** (9% du brut) : il s'agit des primes statutaires des enseignants et BIATSS, 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) et les indemnités de commission, de jury et concours.
- **Les heures complémentaires d'enseignement et les vacations** (10% du brut).
- **Les prestations sociales** (inférieures à 1% du brut) qui concernent le remboursement des frais de transport domicile-travail et les traitements des agents en congé de longue durée.



**Les charges patronales** : elles représentent 41% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat. Le Compte d'Affectation Spécial de Pension Civile et Accident de Travail et Invalidité (CAS PC et ATI) des titulaires constitue la cotisation principale. Il s'élève à 19 971 804 € en 2018 et représente 70% du total des charges patronales. Les autres cotisations patronales sont l'assurance maladie, les allocations familiales, les cotisations vieillesse, le versement transport, l'assurance chômage, la retraite complémentaire des agents contractuels (IRCANTEC), la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), l'allocation nationale de l'aide au logement versée au FNAL, la contribution solidarité autonomie et les cotisations accident de travail (1%). En moyenne, pour 1 euro de rémunération brute, l'UHA verse 42 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)



70% de la masse salariale est affectée aux enseignants dont les vacataires, et 30% aux personnels BIATSS. 90% de la masse salariale concerne les personnels titulaires. Ces disparités s'expliquent par la répartition des effectifs, les grilles indiciaires et les taux de charges patronales.

## 2. Hiérarchie des rémunérations

La rémunération brute moyenne est de 3 186 euros

La rémunération brute médiane est de 2 666 euros

La rémunération brute **moyenne** correspond au montant individuel de l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçus par les agents permanents au cours de l'année 2018 ramené sur une base mensuelle.

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

### a. Rémunération brute moyenne et médiane

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

	Rémunération moyenne			Rémunération médiane
	Homme	Femme	Total	Total
<b>Enseignant</b>	<b>4 081</b>	<b>3 630</b>	<b>3 902</b>	<b>4 075</b>
<b>Titulaire</b>	<b>4 690</b>	<b>4 295</b>	<b>4 539</b>	<b>4 490</b>
<b>Contractuel</b>	<b>2 200</b>	<b>2 036</b>	<b>2 128</b>	<b>2 062</b>
<b>BIATSS</b>	<b>2 570</b>	<b>2 282</b>	<b>2 369</b>	<b>2 103</b>
<b>Titulaire</b>	<b>2 864</b>	<b>2 499</b>	<b>2 620</b>	<b>2 351</b>
Catégorie A	3 498	3 422	3 460	3 220
Catégorie B	2 326	2 404	2 382	2 326
Catégorie C	1 955	1 988	1 981	1 951
<b>Contractuel</b>	<b>2 114</b>	<b>2 030</b>	<b>2 052</b>	<b>1 898</b>
Catégorie A	2 381	2 376	2 378	2 188
Catégorie B	1 911	1 897	1 901	1 847
Catégorie C	1 691	1 759	1 747	1 696
<b>Total</b>	<b>3 618</b>	<b>2 814</b>	<b>3 186</b>	<b>2 666</b>

La rémunération brute moyenne est de 3 186 euros alors que le salaire médian est de 2 666 euros, soit 520 euros de plus que la médiane. Les hommes perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure de 29% à celle des femmes. Les rémunérations des enseignants sont en moyenne 1,6 fois supérieures à celles des BIATSS.

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

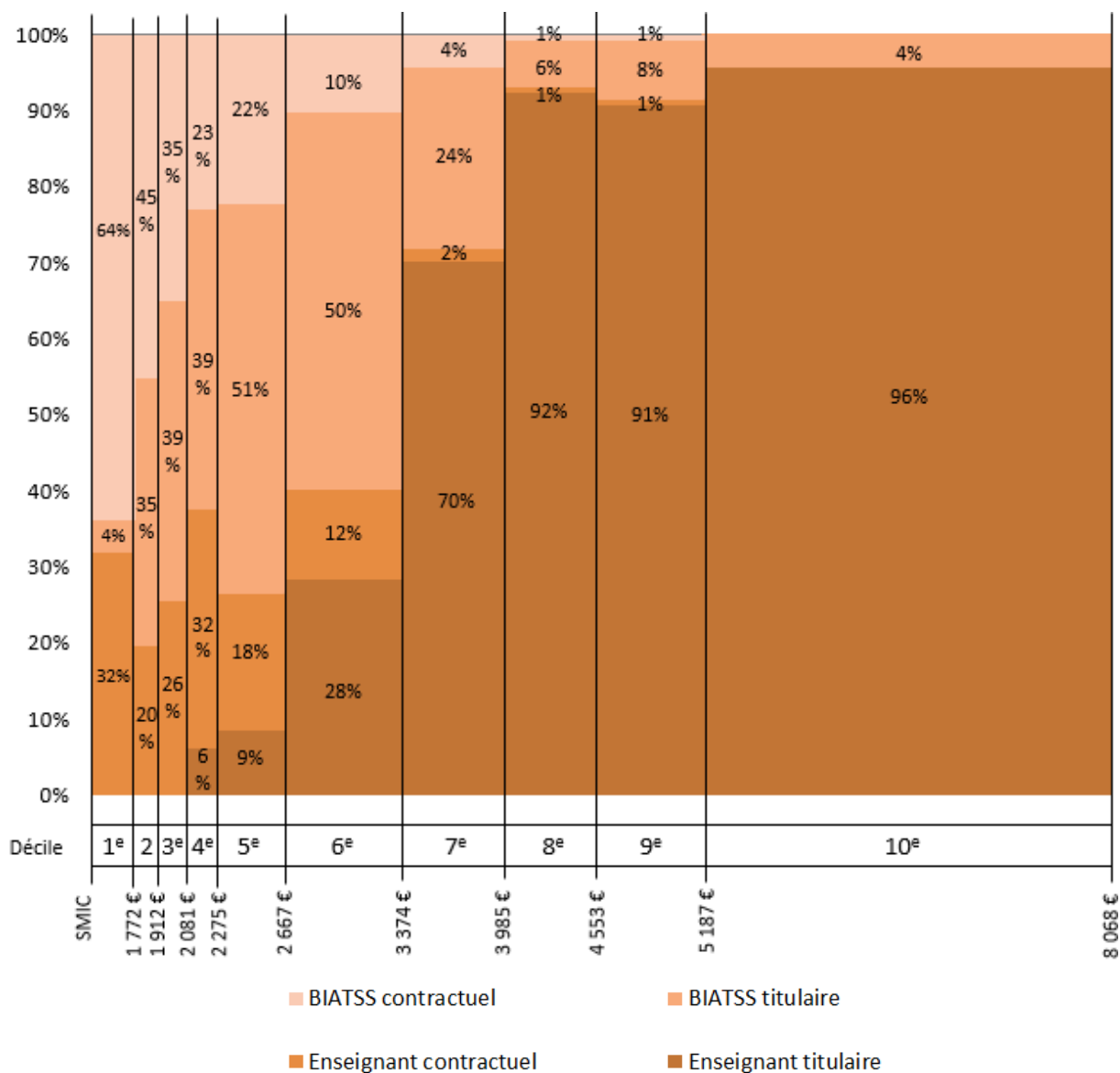
Concernant les BIATSS, la rémunération moyenne des titulaires est plus élevée de 28% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne et médiane des agents de catégorie A est de 45% supérieure à celles des catégories B qui est elle-même 20% supérieure à celles des C. Pour les contractuels, ce rapport est de 25% entre les A et les B et de 9% entre les B et C.

### b. Rémunération brute par décile

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

Sur le principe des déciles, 10% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 772 euros (1<sup>er</sup> décile). 20% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 912 euros (2<sup>ème</sup> décile).

#### REMUNERATION PAR DECILE SELON LA POPULATION ET LE STATUT



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

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile
<b>Enseignant</b>	<b>1 925</b>	<b>2 248</b>	<b>2 907</b>	<b>3 719</b>	<b>4 080</b>	<b>4 399</b>	<b>4 716</b>	<b>5 097</b>	<b>5 704</b>	<b>8 068</b>	<b>4,19</b>
Homme	2 060	2 391	3 483	3 985	4 254	4 543	4 873	5 194	5 875	8 068	3,92
Femme	1 838	2 104	2 545	3 307	3 719	4 017	4 481	4 839	5 515	7 509	4,09
<b>Titulaire</b>	<b>3 263</b>	<b>3 767</b>	<b>4 000</b>	<b>4 251</b>	<b>4 492</b>	<b>4 722</b>	<b>5 014</b>	<b>5 338</b>	<b>5 917</b>	<b>8 068</b>	<b>2,47</b>
Homme	3 574	3 981	4 173	4 403	4 599	4 844	5 113	5 483	6 075	8 068	2,26
Femme	2 855	3 476	3 738	3 946	4 203	4 542	4 820	5 138	5 704	7 509	2,63
<b>Contractuel</b>	<b>1 757</b>	<b>1 771</b>	<b>1 829</b>	<b>1 987</b>	<b>2 063</b>	<b>2 104</b>	<b>2 239</b>	<b>2 363</b>	<b>2 717</b>	<b>4 722</b>	<b>2,69</b>
Homme	1 765	1 771	1 832	2 050	2 111	2 239	2 288	2 490	2 900	4 104	2,33
Femme	1 757	1 769	1 825	1 916	1 995	2 063	2 104	2 201	2 292	4 722	2,69
<b>BIATSS</b>	<b>1 717</b>	<b>1 820</b>	<b>1 901</b>	<b>2 012</b>	<b>2 104</b>	<b>2 259</b>	<b>2 488</b>	<b>2 831</b>	<b>3 387</b>	<b>7 184</b>	<b>4,18</b>
Homme	1 763	1 881	1 990	2 129	2 282	2 511	2 728	3 124	3 583	7 184	4,08
Femme	1 707	1 813	1 886	1 985	2 061	2 164	2 351	2 632	3 171	5 281	3,09
<b>Titulaire</b>	<b>1 879</b>	<b>1 985</b>	<b>2 083</b>	<b>2 178</b>	<b>2 354</b>	<b>2 566</b>	<b>2 858</b>	<b>3 121</b>	<b>3 671</b>	<b>7 184</b>	<b>3,82</b>
Homme	1 905	2 053	2 203	2 446	2 650	2 878	3 119	3 397	4 326	7 184	3,77
Femme	1 874	1 960	2 051	2 127	2 265	2 379	2 655	3 024	3 567	5 281	2,82
<b>Contractuel</b>	<b>1 687</b>	<b>1 707</b>	<b>1 771</b>	<b>1 826</b>	<b>1 900</b>	<b>1 992</b>	<b>2 081</b>	<b>2 258</b>	<b>2 599</b>	<b>4 727</b>	<b>2,80</b>
Homme	1 681	1 717	1 818	1 890	1 938	2 066	2 205	2 400	2 671	4 489	2,67
Femme	1 688	1 703	1 765	1 819	1 895	1 966	2 051	2 186	2 561	4 727	2,80
<b>Total</b>	<b>1 772</b>	<b>1 912</b>	<b>2 081</b>	<b>2 275</b>	<b>2 667</b>	<b>3 374</b>	<b>3 985</b>	<b>4 553</b>	<b>5 187</b>	<b>8 068</b>	<b>4,55</b>
Homme	1 826	2 097	2 408	2 914	3 670	4 158	4 509	4 951	5 543	8 068	4,42
Femme	1 761	1 855	1 990	2 089	2 266	2 603	3 111	3 867	4 722	7 509	4,26

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 dernier décile est 4,55 fois plus élevé que le premier décile. Les ratios entre le premier et le dernier décile des enseignants et des BIATSS sont similaires (respectivement 4,19 et 4,18), ce qui représente un écart de 6 143 € pour les enseignants et 5 467 € pour les BIATSS. Le ratio des titulaires BIATSS (3,82) est 1,5 fois plus élevé que celui des enseignants titulaires (2,47).

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

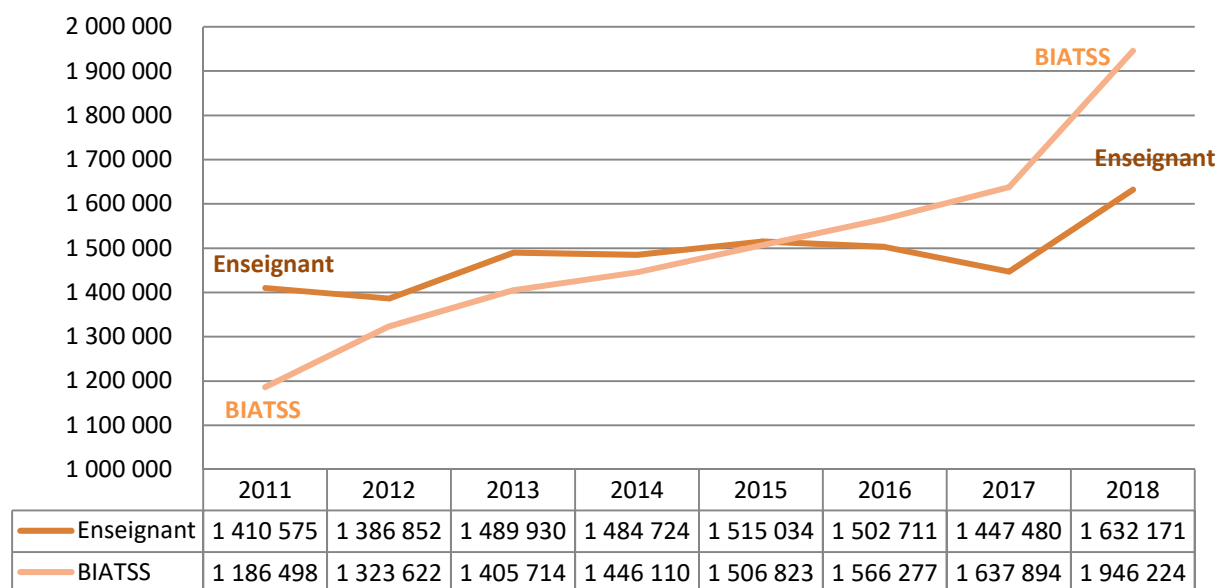
En moyenne, les primes et indemnités représentent 9,2% des rémunérations brutes

46 517 heures complémentaires  
48 174 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2018 correspondent aux primes statutaires des enseignants et BIATSS, à la prime des contractuels, au compte épargne-temps, à l'indemnité de formation continue, l'indemnité de contrat de recherche, l'indemnité responsabilité régisseur, l'indemnité dégressive, l'indemnité compensatrice de la CSG, l'indemnité de commission et l'indemnité de jury et concours. Ceci exclut la rémunération principale, les compléments de rémunération (SFT, indemnité de résidence, ...), les heures complémentaires et les prestations sociales.

#### EVOLUTION DES PRIMES PAR TYPE DE POPULATION

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



Le montant brut des primes s'élève à 1,63 million d'euros pour les enseignants et à 1,95 million d'euros pour les BIATSS.

L'année 2018 est marquée par l'augmentation des primes de 16% qui concerne à la fois les enseignants (13%) et les BIATSS (19%). Cette hausse de 493K€ est issue de l'instauration de l'indemnité compensatrice de la CSG (303K€) et d'une volonté de l'UHA de revaloriser les primes des personnels BIATSS pour 190K€ à travers trois axes :

- L'alignement des ITRF et des BIB aux AENES rétroactivement à 2017,
- La réévaluation des montants du RIFSEEP des titulaires de catégorie C et ceux dont le poste a été cartographié B3,
- L'alignement des primes des contractuels à 70% du taux des titulaires selon la cartographie du poste, ce qui fait suite à leur mensualisation en 2017.

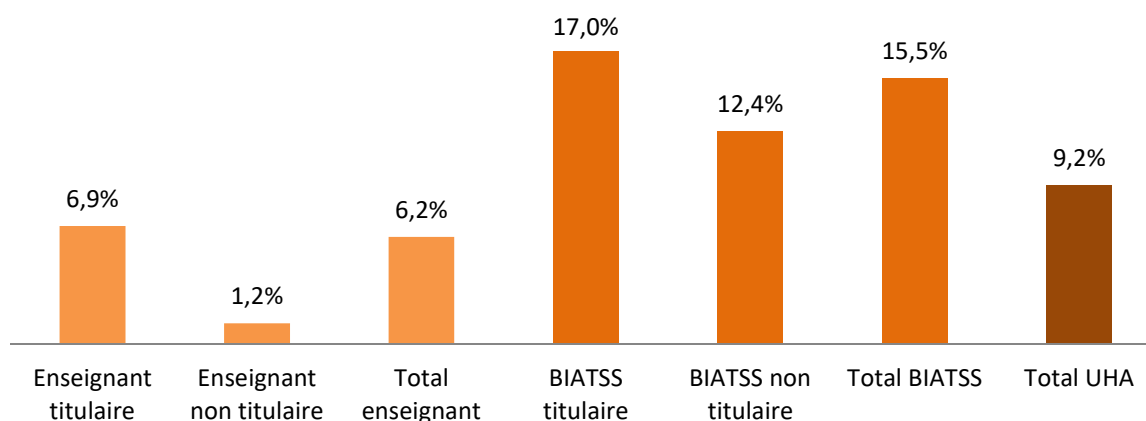
### a. Part des primes dans la rémunération globale

Un même agent peut percevoir plusieurs primes ou indemnités, selon son statut. Dans ce cas, l'agent est compté parmi les agents bénéficiaires pour chaque prime perçue. La rémunération globale correspond à l'ensemble des éléments bruts perçus, hors charges patronales.

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

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

	Homme	Femme	Total
<b>Enseignant</b>	<b>6,3%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,2%</b>
<b>Titulaire</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,9%</b>	<b>6,9%</b>
<b>Contractuel</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,1%</b>	<b>1,2%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>16,3%</b>	<b>15%</b>	<b>15,5%</b>
<b>Titulaire</b>	<b>18,1%</b>	<b>16,3%</b>	<b>17,0%</b>
Catégorie A	20%	19%	19,5%
Catégorie B	16,2%	16,4%	16,3%
Catégorie C	12,9%	13,2%	13,1%
<b>Contractuel</b>	<b>11,9%</b>	<b>12,6%</b>	<b>12,4%</b>
Catégorie A	11,9%	13,3%	12,8%
Catégorie B	14,5%	14,4%	14,5%
Catégorie C	9,3%	10,5%	10,2%
<b>Total</b>	<b>8,4%</b>	<b>10,2%</b>	<b>9,2%</b>



Les primes et indemnités représentent 9,2% des rémunérations brutes. La part des primes des BIATSS est 2,5 fois plus importante que celle des enseignants.

En raison des éléments cités supra, la part des primes dans la rémunération brute totale est en hausse en 2018 de 2,1 points pour les titulaires BIATSS, de 1,5 point pour les contractuels BIATSS et de 0,8 point pour les titulaires enseignants.

## b. Prime des enseignants

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

Elle est versée, sauf situations particulières, aux enseignants-chercheurs, enseignants du second degré et ATER qui assurent l'intégralité de leurs obligations de service statutaire. Elle est d'un montant annuel de 1 259,96 euros.

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

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

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

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

### - La Prime d'Administration (PA)

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

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

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

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET MONTANTS VERSES DES PRIMES ENSEIGNANTS

	Bénéficiaires	Montant
<b>Enseignant titulaire</b>	<b>774</b>	<b>1 478 403 €</b>
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	418	517 394 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	40	230 334 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	220	358 555 €
Prime de charges administratives (PCA)	73	276 313 €
Prime d'administration (PA)	5	65 074 €
Indemnités membres du CNU	15	15 844 €
Indemnité de formation continue	2	14 778 €
Indemnité responsabilité régisseur	1	110 €
<b>Enseignant contractuel</b>	<b>21</b>	<b>28 704 €</b>
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	20	22 163 €
Indemnité de formation continue	1	6 541 €
<b>Total</b>	<b>795</b>	<b>1 507 107 €</b>

### c. Prime des BIATSS

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

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

#### - L'indemnité spécifique filière Bibliothécaire

Elle était attribuée aux personnels des bibliothèques. Elle est intégrée à l'IFSE depuis octobre 2018.

#### - L'indemnité de responsabilité régisseur

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

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

Il s'agit du paiement de jours de congés au titre du compte épargne-temps.

#### NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS

	Bénéficiaire	Montant
<b>BIATSS titulaire</b>	<b>419</b>	<b>1 433 827 €</b>
IFSE	305	1 335 705 €
Complément indemnitare annuel (CIA)	48	5 679 €
Indemnités filière bibliothécaire	24	50 754 €
Indemnité de fonction	1	5 380 €
Indemnité congés non pris	33	31 413 €
Vacation accessoire et action de formation	4	3 396 €
Rémunération tutorat apprenti	4	1 500 €
<b>BIATSS contractuel</b>	<b>242</b>	<b>498 610 €</b>
Prime mensuelle des contractuels	227	492 208 €
Complément indemnitare annuel (CIA)	1	110 €
Indemnité congés non pris	3	2 990 €
Indemnité responsabilité régisseur	6	580 €
Vacation accessoire et action de formation	2	1 222 €
Rémunération tutorat apprenti	3	1 500 €
<b>Total</b>	<b>661</b>	<b>1 932 437 €</b>



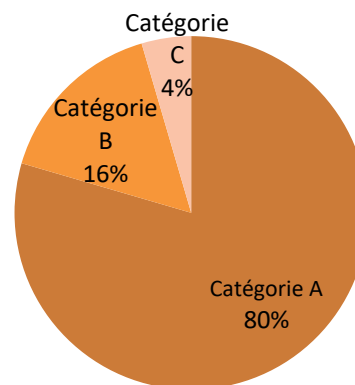
#### d. Complément de rémunération

- *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 est versée mensuellement et ne concerne que des personnels BIATSS titulaires ou stagiaires. Elle prend la forme d'un nombre de points d'indice défini selon la fonction y ouvrant droit et venant s'ajouter à l'INM lié au corps et grade de l'agent.

##### REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR NOMBRE DE POINTS ET PAR CATEGORIE

	Nombre d'agents	Montant
10 points	3	1 406 €
15 points	7	5 272 €
20 points	19	17 960 €
25 points	13	13 707 €
40 points	1	2 249 €
50 points	1	2 812 €
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>43 405 €</b>



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

Le montant de l'indemnité s'élève à 43 405 € euros bruts répartis entre 44 bénéficiaires, dont 80% de catégorie A. 44% bénéficie de 20 points de NBI, 29% bénéficie de 25 points et 16% bénéficie de 15 points.

- *Indemnité différentielle du SMIC*

Une indemnité différentielle est versée aux agents titulaires ou contractuels lorsque la rémunération mensuelle qui leur est allouée n'atteint pas le salaire minimum de croissance (SMIC) équivalent à 1 498,47 € en 2018.

En 2018, 91 agents dont 78 BIATSS et 13 enseignants perçoivent cette prime pour un montant total de 25K€ dont 21K€ pour les BIATSS et 4K€ pour les enseignants.

- *Abattement indemnitaire*

Dans le cadre du PPCR, le transfert primes/points consiste à diminuer le montant des primes versées aux fonctionnaires sous forme d'un abattement indemnitaire en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires.

Le Transfert Prime-Point (TPP) en 2018 se traduit par un abattement indemnitaire de 55 835 € pour les personnels BIATSS titulaires et de 70 154 € pour les enseignants titulaires compensé par une augmentation de la rémunération.

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

La GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics par rapport à l'inflation constatée sur 4 ans. Le taux de 2018 sur la période du 31 décembre 2013 au 31 décembre 2017 est de 1,64%.

Les montants versés au titre de l'année 2018, ont diminué de plus de 97% par rapport à 2017, en raison de la baisse du taux d'inflation de 1,64 point, de l'augmentation de la valeur du point d'indice et du PPCR.

#### **REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE LA GIPA**

	Nombre bénéficiaires			Montant versé		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<b>Enseignant</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>91 €</b>	<b>0 €</b>	<b>91 €</b>
<b>BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>450 €</b>	<b>128 €</b>	<b>578 €</b>
Catégorie A	1	1	2	450 €	114 €	564 €
Catégorie C		1	1		14 €	14 €
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>541 €</b>	<b>128 €</b>	<b>669 €</b>

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

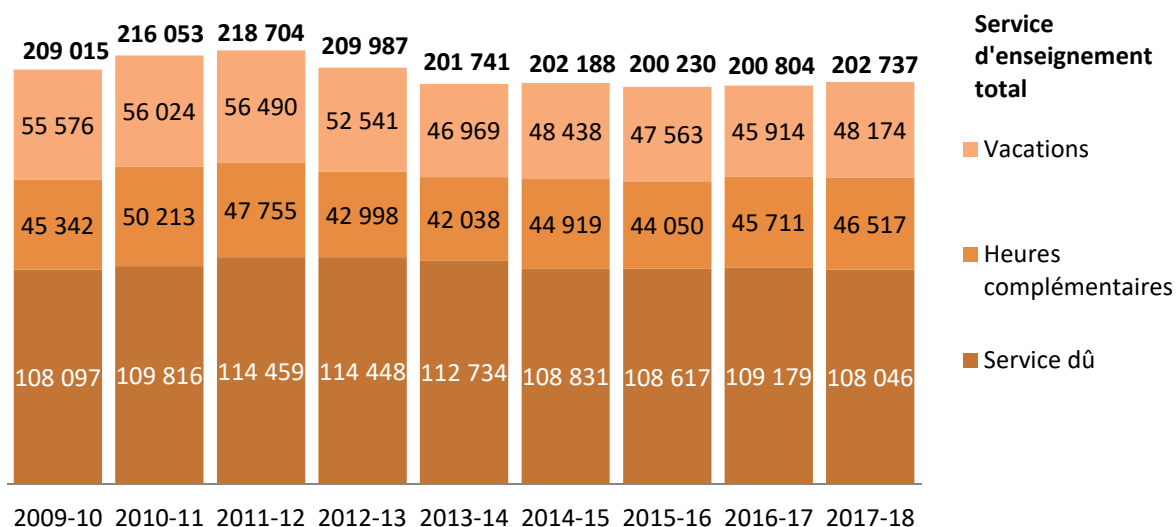
L'indemnité compensatrice de la CSG a été mise en place afin de maintenir la rémunération nette des agents présents au 31 décembre 2017, suite à la hausse de la CSG de 1,7 point à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

En 2018, l'indemnité compensatrice de la CSG représente un montant total de 303 455 € dont 192 432 € pour les enseignants et 111 023 € pour les BIATSS.

- **Indemnité dégressive**

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

En 2018, 26 agents dont 20 enseignants et 6 BIATSS bénéficient d'une indemnité dégressive pour un montant total de 3 202 € respectivement 2 897 € et 305 €.

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

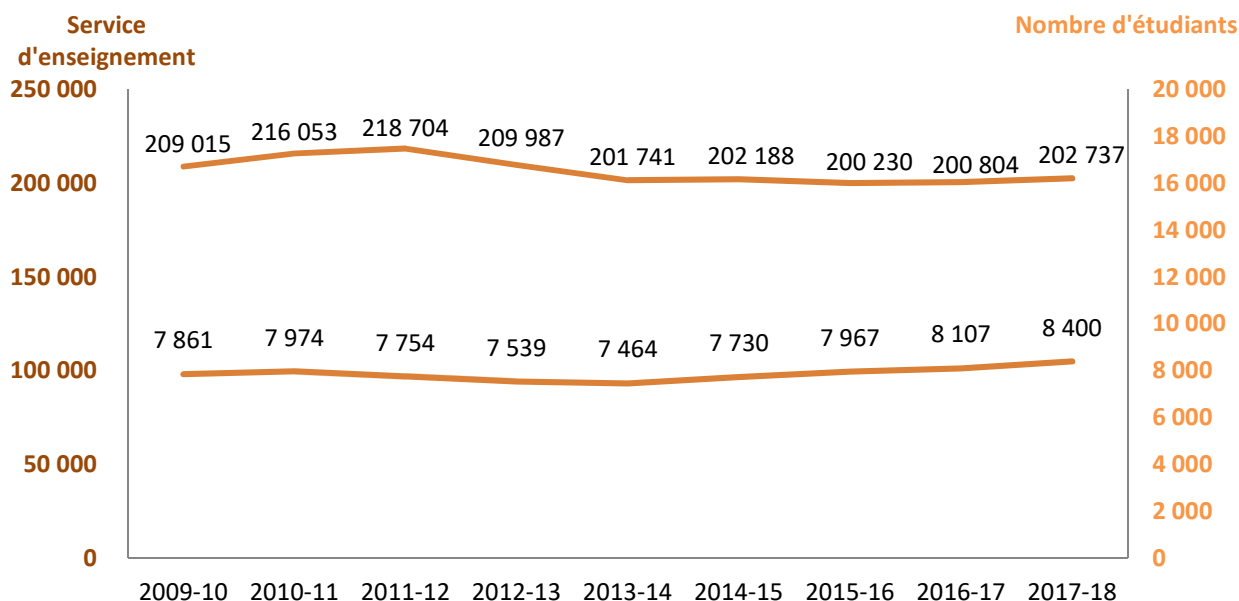
Le service dû et les heures complémentaires sont réalisés par les enseignants et enseignants chercheurs de l'UHA. Les heures de vacances sont réalisées par des enseignants et enseignants-chercheurs hors UHA, des professionnels y compris des personnels BIATSS de l'UHA.

Les heures complémentaires des personnels permanents (au-delà de leur service dû) et les heures de vacances des personnels extérieurs sont rémunérées à 41,41 euros brut de l'heure équivalent TD, fixé par arrêté ministériel du 6 novembre 1989 modifié. Les heures complémentaires représentent 7,48% de la rémunération brute globale des enseignants.

En 2017-2018, le service d'enseignement total a augmenté de 1933 heures par rapport à 2016-2017, le nombre d'étudiants augmente quant à lui de 293 personnes.

Malgré une augmentation de l'effectif enseignant liée à la campagne 2018, les services dus diminuent en raison de plusieurs réductions de services (CLM, décès...) qui ont un impact sur l'augmentation des vacances et des HC avec respectivement +2260 et +806 heures par rapport à 2016-2017.

L'UHA confirme sa volonté de maîtrise de la charge d'enseignement et développe les ressources notamment au SERFA (+604h) et les heures financées (+424h).

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



**Formation des personnels**

## 1. Formation continue des personnels

En 2018, 567 agents ont suivi au moins une formation, soit 55% de l'effectif

Les dépenses en formation du personnel s'élèvent à 113 859 euros pour 1 443 journées de formation

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

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

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

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

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

### COMPARATIF PLURIANNUEL EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Nombre de stagiaires</b>	791	1 255	1 391	1 243	1 425
<b>Nombre d'heures de stage</b>	7 771 h	9 205 h	9 051 h	8 290 h	10 103 h
<b>Nombre moyen d'heures par formation (par stagiaire)</b>	9,82 h	7,33 h	6,51 h	6,67 h	7,09 h
<b>Dépenses</b>	127 501 €	120 124 €	108 246 €	91 440 €	108 884 €
<b>% de la masse salariale brute *</b>	0,35 %	0,34 %	0,30 %	0,23 %	0,29 %

\* Masse salariale brute hors heures complémentaires et vacations

L'année 2018 est marquée par une hausse de 22% du nombre de stagiaires et d'heures de stage par rapport à 2017. Les dépenses de formation à hauteur de 108 884 € rejoignent le niveau de 2016. Cette augmentation s'explique par la hausse du taux d'ouverture des formations du plan formation (72% en 2018 contre 65% en 2017).

## Offre de formation

### PLAN DE FORMATION UHA

Le plan de formation est composé de 96 actions de formation réparties en 145 sessions.

En 2018, le plan de formation de l'UHA s'articule autour de 4 axes stratégiques.

- Axe 1 : Renforcer la professionnalisation des agents :
  - Poursuite des formations métiers « scolarité » initiées en 2016. 91% des agents de scolarité ont été formés sur la période.
  - Incitation des agents à suivre des formations en bureautique
  - Formations managériales (gestion d'équipe, conduite d'entretien et reconnaissance au travail)
  - Migration vers la version 6 d'ADE et mise en place du projet unique d'établissement
- Axe 2 : Accompagner le changement, mise en place d'une formation « déployer et accompagner le changement ».
- Axe 3 : Prévenir les risques professionnels pour préserver la santé et la sécurité au travail : sensibilisation aux risques psychosociaux à l'attention des encadrants, Sauveteur Secouriste du Travail (SST), manipulation d'extincteurs.
- Axe 4 : Développer les compétences en matière de technologie de l'information et de la communication : Messagerie Zimbra et outils numériques de l'UHA. L'année a été marquée par la mise en ligne du nouvel Environnement Numérique de Travail (ENT), ce qui a nécessité de former l'ensemble des contributeurs (50 agents).

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

Dans le cadre du Contrat de Site Alsacien, un catalogue commun de l'offre de formation pour l'ensemble des agents des établissements signataires du contrat a été élaboré. En 2018, 29 agents de l'UHA ont participé à 42 jours de formations proposés par l'UNISTRA et 6 agents du site Alsace ont suivi 14 jours de formation à l'UHA.

### POLE APPUI DU LEARNING CENTER

Le pôle APPUI (Accompagnement Personnalisé à la Pédagogie Universitaire et à l'Initiative) regroupe désormais certaines missions du service des usages numériques de la DNum et de celles du Service Universitaire de Pédagogie (SUP). Ce pôle propose des formations sur le numérique (Moodle, tableau blanc interactif, etc.) et sur la pédagogie universitaire. Ces formations sont destinées à l'ensemble du personnel. Plus flexibles, elles sont adaptées aux contraintes des personnels enseignants. En 2018, 119 stagiaires ont été formés et 42 sessions ont eu lieu (+22 stagiaires par rapport à 2017).

Le pôle APPUI est également en charge de la formation obligatoire des nouveaux maîtres de conférences. A ce titre, les maîtres de conférences stagiaires bénéficient d'une décharge de service de 32 heures équivalent TD. En 2018-2019, 11 formations ont été organisées et 77 stagiaires y ont participé.

## Domaines de formation

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

Domaine de formation	Journées de formation	Stagiaires	Dépenses
Environnement professionnel	384	303	25 501 €
Hygiène et sécurité	260	242	19 353 €
Applications de gestion	160	226	15 424 €
Langues étrangères	131	49	4 150 €
Bureautique	95	53	6 445 €
Technologies d'information et de communication	84	211	166 €
Management	59	46	12 180 €
Gestion de l'étudiant	55	134	217 €
Systèmes et réseaux	51	16	10 138 €
Gestion des ressources humaines	50	21	5 301 €
Préparation aux concours	38	53	2 603 €
Développement durable	18	40	-
Gestion du personnel	17	8	3 995 €
Bibliothéconomie	15	8	70 €
Langages et base de données	10	2	1 470 €
Achats publics	7	6	624 €
Gestion du patrimoine	4	2	1 248 €
Formation de formateurs	3	4	-
Formations juridiques	2	1	-
<b>Total</b>	<b>1 443</b>	<b>1 425</b>	<b>108 884 €</b>

L'environnement professionnel, l'hygiène et la sécurité et les applications de gestion sont les domaines qui représentent plus de la moitié des journées de formation, des stagiaires et des dépenses.

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

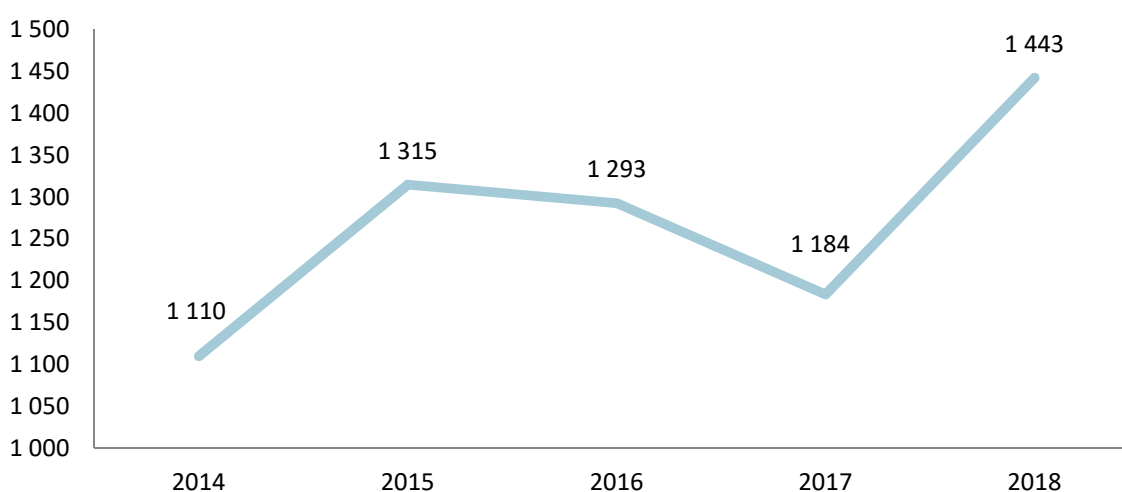
Le domaine gestion des ressources humaines englobe l'ensemble des formations relatives au bien-être au travail et au développement personnel (gestion du stress, « osez changer de cap »), tandis que le domaine gestion du personnel contient les formations relatives à la gestion des ressources humaines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

Parmi les 53 stagiaires qui ont suivi une formation dans le cadre d'une préparation aux concours, 16 stagiaires ont bénéficié des journées spécifiques de préparation aux concours, dont 3 ont été admis soit 19%.

## 2. Journées de formation

1 443 journées de formation organisées  
85% des journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

### EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION



En 2018, 1 443 journées de formation ont été suivies à raison de 7 heures par journée. Entre 2014 et 2018, le nombre de journées de formation a augmenté de 30% ce qui peut s'expliquer par la migration vers la nouvelle version d'ADE. La communication autour des formations bureautiques engendre une augmentation du nombre de journées de formation.

### JOURNEES DE FORMATION PAR GENRE, POPULATION ET CATEGORIE

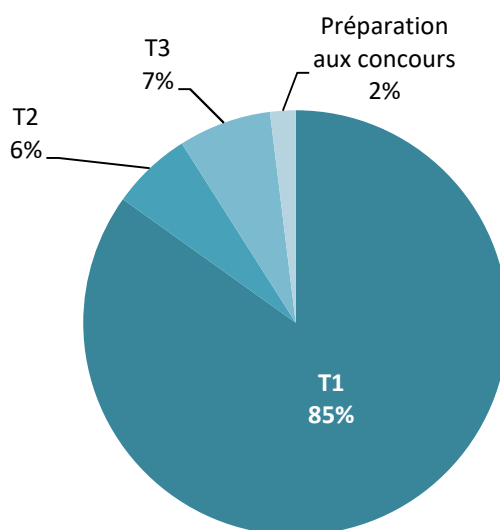
	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>125</b>	<b>152</b>	<b>276</b>
<b>BIATSS</b>	<b>369</b>	<b>797</b>	<b>1 167</b>
Catégorie A	147	274	422
Catégorie B	134	235	369
Catégorie C	88	288	376
<b>Total</b>	<b>494</b>	<b>949</b>	<b>1 443</b>

L'ensemble des journées de formation à l'UHA sont suivies à 81% par des personnels BIATSS et à 19% par des enseignants. La mise en œuvre du décret du 9 mai 2017 instaurant un cursus de formation pédagogique obligatoire pour les maîtres de conférences stagiaires de 32 heures équivalent TD contribue à l'augmentation de 44% des journées de formation suivies par les enseignants.



JOURNEES DE FORMATION PAR TYPE D'OBJECTIF

Objectifs	Journées de formation
<b>T1</b> : Adaptation immédiate au poste de travail ou évolution de l'outil de travail	1 225
<b>T2</b> : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	88
<b>T3</b> : Développement ou acquisition de nouvelles compétences	102
Préparation aux concours	28
<b>Total</b>	<b>1 443</b>

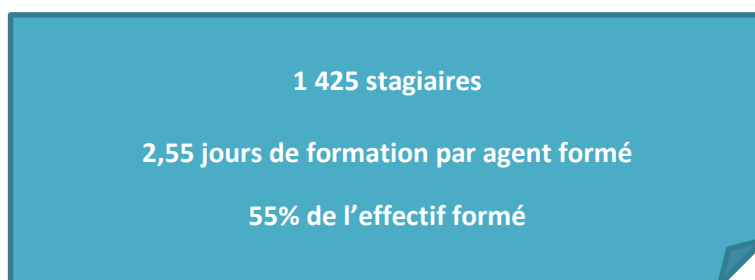


73 % des journées ont été suivies dans le cadre du plan de formation et 27 % en dehors : 2 jours de formations ont été réalisés auprès du SGARE, 11 jours par le Plan Académique de Formation (PAF), 21 jours auprès de l'AMUE et 2 auprès de l'IH2EF<sup>3</sup> (anciennement l'ESENE SR<sup>4</sup>).

<sup>3</sup> IH2EF : Institut des Hautes Etudes de l'Education et de la Formation

<sup>4</sup> ESENE SR : École Supérieure de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

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



#### a. Stagiaires et nombre de jours moyens de formation

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

	Nombre de stagiaires			Nombre moyen de jours de formation		
	H	F	Total	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>181</b>	<b>170</b>	<b>351</b>	<b>1,23</b>	<b>1,56</b>	<b>1,40</b>
<b>BIATSS</b>	<b>280</b>	<b>794</b>	<b>1 074</b>	<b>3,55</b>	<b>3,01</b>	<b>3,16</b>
Catégorie A	101	220	321	3,28	3,92	3,67
Catégorie B	100	232	332	3,95	2,73	3,08
Catégorie C	79	342	421	3,51	2,64	2,81
<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>964</b>	<b>1 425</b>	<b>2,41</b>	<b>2,62</b>	<b>2,55</b>

Sur les 1 425 stagiaires qui ont suivi une formation en 2018, 68% sont des femmes et 75% sont des BIATSS. Parmi eux, la répartition est équitable entre catégorie : 30% sont de catégorie A, 31% de catégorie B et 39% de catégorie C.

En moyenne, chaque agent formé a suivi 2,55 jours de formation. La durée moyenne du temps de formation pour le personnel BIATSS (3,16 jours) est 2 fois plus importante que celle des enseignants (1,40 jours).

##### FORMATIONS DES MEMBRES DU CHSCT DISPENSEES AU COURS DU MANDAT 2015-2018

	Nombre de membres	Part des membres
Représentant du personnel non formé	3	19%
Représentant du personnel formé pendant 1 jour	0	0%
Représentant du personnel formé pendant 2 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 3 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 4 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 5 jours	2	13%
Représentant du personnel formé pendant 6 jours	1	6%
Représentant du personnel formé pendant 7 jours	6	38%
Représentant du personnel formé pendant 8 jours	1	6%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

En 2018, 10 membres du CHSCT ont été formés sur la thématique de la gestion des conflits. Le coût de la formation des membres au cours du mandat 2015-2018 est de 7 965€.

## b. Effectif non formé

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

	Effectif non formé			% des agents non formés		
	H	F	Total	H	F	Total
<b>Enseignant</b>	<b>233</b>	<b>124</b>	<b>357</b>	<b>70%</b>	<b>56%</b>	<b>64%</b>
<b>BIATSS</b>	<b>44</b>	<b>61</b>	<b>105</b>	<b>30%</b>	<b>19%</b>	<b>22%</b>
Catégorie A	32	29	61	42%	29%	35%
Catégorie B	3	5	8	8%	5%	6%
Catégorie C	9	27	36	26%	20%	21%
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>185</b>	<b>462</b>	<b>57%</b>	<b>34%</b>	<b>45%</b>

### EFFECTIF NON FORME PAR TRANCHE D'AGE

	Agents n'ayant suivi aucune formation			% d'agents non formés		
	H	F	Total	H	F	Total
20 - 29 ans	38	48	86	59%	60%	60%
30 - 39 ans	35	30	65	39%	23%	30%
40 - 49 ans	89	49	138	62%	35%	48%
50 - 59 ans	94	53	147	64%	33%	48%
60 ans et +	21	5	26	57%	14%	36%
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>185</b>	<b>462</b>	<b>57%</b>	<b>34%</b>	<b>45%</b>

45% des agents n'ont suivi aucune formation durant l'année. Le taux de 64% des personnels enseignants non formés est en diminution de 8 points par rapport à 2017.

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

## 4. Dépenses en formation

Dépenses de formation : 113 859 €

### COUT DES FORMATIONS PAR DISPOSITIF

	<b>Montant</b>
<b>Plan de formation</b>	<b>68 921 €</b>
Formations au titre du Plan de Formation UHA	67 126 €
Convention MEDIAL *	1 500 €
Dépenses diverses (livrets électriques, titre d'habilitation, ...)	295 €
<b>Hors plan de formation</b>	<b>40 639 €</b>
AMUE	6 552 €
Autre (Cegape, association COCKTAIL etc.)	34 087 €
<b>Compte Personnel de Formation</b>	<b>1 119 €</b>
Compte Personnel de Formation	1 119 €
<b>Bilan de compétences</b>	<b>3 180 €</b>
Bilan de compétences	3 180 €
<b>Total</b>	<b>113 859 €</b>

\* MEDIAL : centre de formation aux métiers des bibliothèques

Les dépenses de formation se ventilent entre le plan de formation (60%), les formations suivies en dehors du plan de formation (36%), le CPF et le bilan de compétences (4%). 97% des dépenses du plan de formation concerne le paiement des intervenants.

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

### REPARTITION DE LA DEPENSE PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>Montant</b>
<b>Enseignant</b>	<b>9 315 €</b>	<b>4 955 €</b>	<b>14 270 €</b>
<b>BIATSS</b>	<b>39 799 €</b>	<b>54 816 €</b>	<b>94 614 €</b>
Catégorie A	17 922 €	18 890 €	36 812 €
Catégorie B	15 686 €	21 491 €	37 177 €
Catégorie C	6 191 €	14 435 €	20 626 €
<b>Total</b>	<b>49 113 €</b>	<b>59 771 €</b>	<b>108 884 €</b>

Seuls les agents de l'UHA sont pris en compte. La dépense n'intègre pas le bilan de compétences, le soutien aux formations diplômantes et les autres dépenses (MEDIAL, livrets électriques, titre d'habilitation).

## 5. Autres dispositifs de formation

### a. Compte Personnel de Formation (CPF)

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

Pour les années universitaires 2017-2018 et 2018-2019, 2 agents ont suivi une formation auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA dans le cadre du CPF.

1 124 heures de CPF ont été débitées des compteurs des agents de l'UHA. 89% des heures ont été utilisées par des personnels BIATSS. 43% des heures concernent un temps de préparation personnelle à un concours ou examen professionnel, 41% ont permis de suivre des formations à l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou au maintien dans l'emploi (T2) et 16% pour des formations sur le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences (T3). Sur les 24 agents ayant mobilisé le CPF pour bénéficier d'un temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel, 8 ont été admis soit 1/3 des agents.

### b. Soutien financier

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

Pour l'année universitaire 2017-2018, 2 demandes ont été formulées pour une formation diplômante dont 1 éligible qui a été accordée. Pour l'année universitaire 2018-2019, 1 demande a été formulée et accordée pour une VAE.

### c. Congé de Formation Professionnelle (CFP)

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

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

Pour l'année universitaire 2017-2018, une demande d'une durée d'un mois a été formulée et accordée. Pour l'année universitaire 2018-2019, aucune demande CFP n'a été formulée.

### d. Bilan de compétences

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

En 2018, 3 demandes de financement de bilan de compétences ont été formulées et acceptées.



**Conditions de travail**

## 1. Transformation de l'organisation du travail

### **2018 :**

#### **Création du service facturier (SFACT) et préfiguration d'un Centre de Services Partagés (CSP)**

Dans la continuité de la réorganisation de la fonction « Finance », un SFACT a été créé à la rentrée 2018. A effectif constant, il permet de traiter l'ensemble des demandes de paiement (DP) des services centraux et laboratoires. De même, un CSP placé auprès de la DAF est en cours d'expérimentation dans l'objectif de rationaliser les processus « achat » des services centraux et généraux.

#### **Mise en œuvre du projet ELAN :**

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme NCU ELAN<sup>5</sup>, une coordination de projet a été mise en place ; les agents chargés de mener les travaux sont répartis et intégrés au sein des différents services (DEVU, SIO, SAP, SUP...).

#### **Création du service Learning Center :**

Le Learning Center désigne, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018, un nouveau service commun à l'UHA résultant du regroupement des anciens SCD, CLAM, SUP-CUFEF. Le service a pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre une offre d'accompagnement, de ressources et de services.

#### **Création de deux nouvelles unités de recherche :**

IRIMAS, issu de la fusion du MIPS et du LMIA ;

LIMA, nouvelle UMR sous tutelle UHA, Unistra et CNRS, issu de la fusion du COB (ex UHA) et du LPMC (ex Unistra-CNRS).

### **Rappel des années antérieures**

#### **2017 :**

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

#### **2016 :**

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

#### **2015 :**

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

#### **2014 :**

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

---

<sup>5</sup> NCU ELAN : Nouveaux cursus à l'université

**2012 :**

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

**2011 :**

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

**2010 :**

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

**2009 :**

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

**2008 :**

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



## 2. Médecine de prévention

314 agents ont fait l'objet d'une visite médicale,  
soit 31% de l'effectif

### NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	Homme	Femme	Total
Nombre de personnels convoqués	130	184	314

### NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	Homme	Femme	Total	Part
Visite médicale annuelle	22	36	58	21%
Visite médicale quinquennale	39	69	108	38%
Visite médicale sur demande	21	29	50	18%
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	28	37	65	23%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>171</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>

En 2018, on dénombre 314 visites médicales dont 10 à destination d'agents en situation de handicap. Le nombre de visites médicales est en baisse par rapport à 2017 (-90 visites), ce qui s'explique par l'absence du médecin du travail pendant plusieurs semaines. La baisse porte essentiellement sur les visites médicales annuelles. Le taux de réponse aux convocations s'élève à 89%, celui-ci est également en baisse. Le nombre de visites spontanées est de 4,86% soit 50 visites médicales à la demande de l'agent pour 1 029 agents.

### SUITE DES VISITES

	Homme	Femme	Total	Part
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	79	129	208	74%
Examens complémentaires prescrits	27	36	63	22%
Contre-indications médicales au poste de travail	4	6	10	4%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>171</b>	<b>281</b>	<b>100%</b>

### TAUX DE COUVERTURE

L'UHA compte 2 médecins en 2018, soit 1 médecin pour 514 agents. L'établissement a conclu une convention avec le Service Inter-entreprises de Santé au Travail (SIST) pour le site de Colmar depuis septembre 2015, qui a été étendu à Mulhouse depuis avril 2018.

Selon le décret 82-453, le temps minimal que le médecin doit consacrer à ses missions est fixé à 1 heure par mois pour 20 fonctionnaires ou agents publics non titulaires non soumis à surveillance médicale particulière et 1 heure pour 10 agents soumis à surveillance médicale particulière. A l'UHA, 30% de l'effectif environ est soumis à surveillance médicale particulière. La totalité de l'effectif est couverte par un médecin de prévention.

### 3. Accident de travail

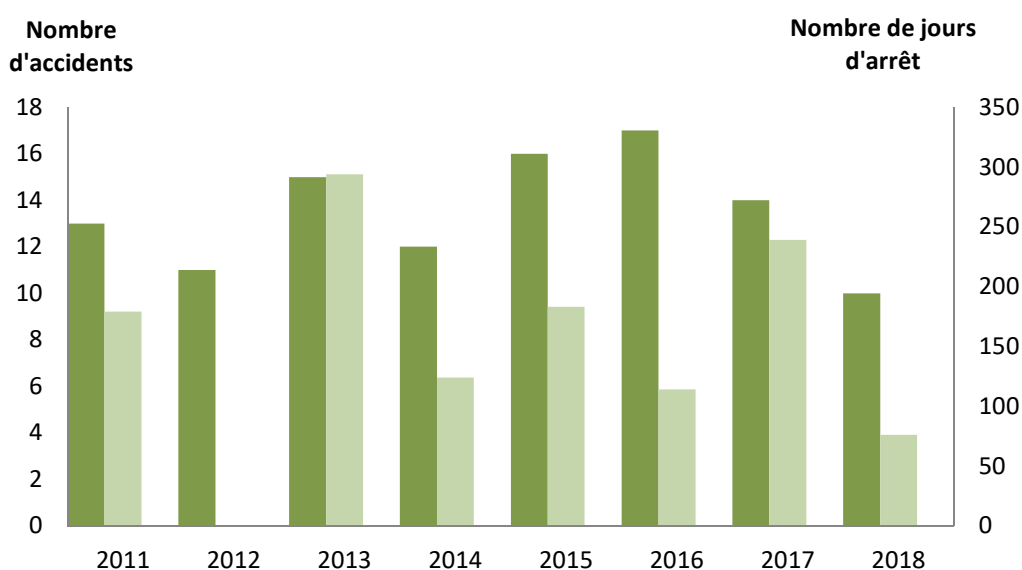
19 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2018

32% des accidents n'ont pas généré d'arrêt de travail

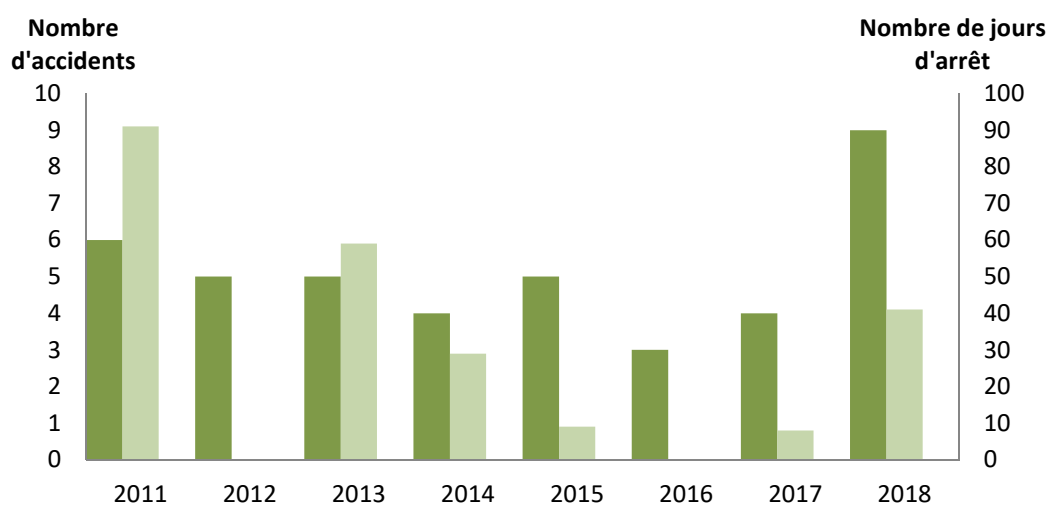
46% des arrêts de travail ont duré moins de 10 jours

Les accidents les plus fréquents sont les accidents de véhicule

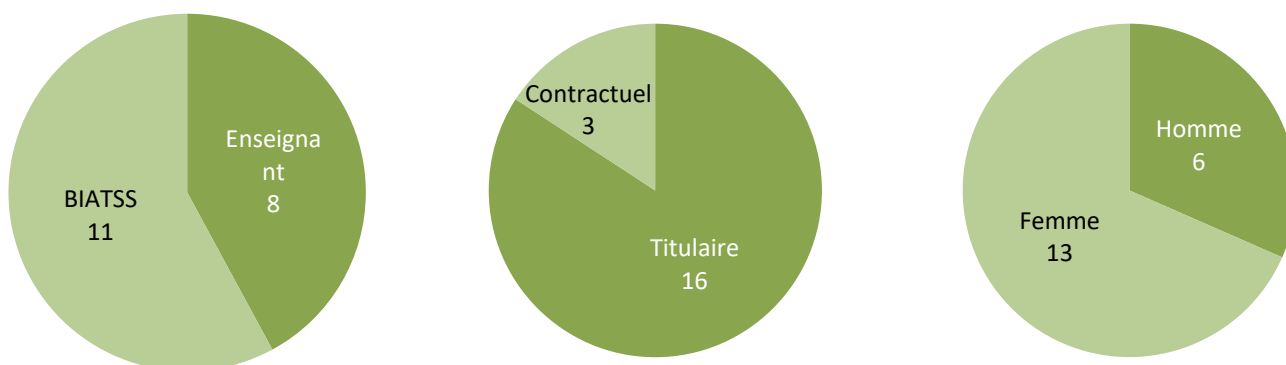
#### EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL (HORS TRAJET) ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



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



Le nombre de jours d'arrêt en 2012 n'est pas disponible. 2018 est l'année où il y a eu le moins d'accidents de travail hors trajet (10), mais le plus d'accidents de trajet (9). Aucun acte de violence subi par le personnel ou des usagers, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2018.

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

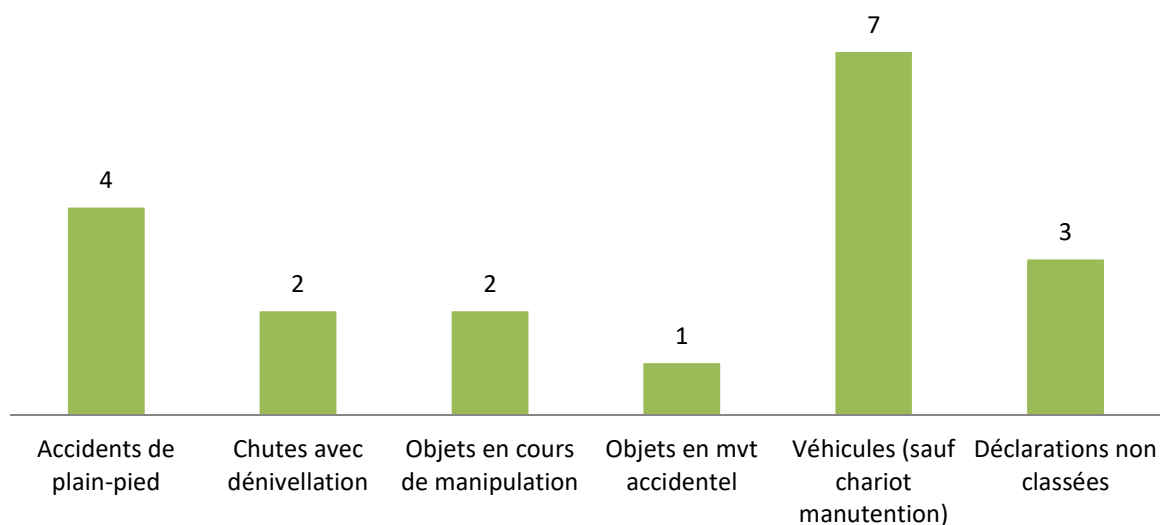
	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accident de travail	6	4	10
Accident de trajet	7	2	9
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>19</b>

Les accidents de travail ont engendré un arrêt de travail dans 68% des cas et n'ont pas occasionné d'invalidité ou de décès sur la période. 2 maladies professionnelles ont été déclarées en 2018.

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

	Nombre d'arrêts	Part
Arrêt inférieur à 10 jours	6	46%
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	6	46%
Arrêt supérieur à 30 jours	1	8%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

92% des arrêts suite à des accidents de travail ou de trajet sont d'une durée inférieure à 30 jours. Seul 1 arrêt est supérieur à 30 jours.

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

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

**ÉVOLUTION DU TAUX DE FREQUENCE**

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

En 2018, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 3,81 soit une baisse de 0,69 par rapport à l'année 2017. De 2012 à 2016, l'UHA a un taux supérieur à la moyenne des universités. Du fait de la taille de l'établissement et du faible nombre d'accidents, cet indicateur est peu significatif, mais doit rester un point d'attention. Une faible dérive, positive ou négative, peut avoir une influence très forte sur le résultat.

**Taux de gravité**

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

En 2018, le taux de gravité à l'UHA est de 0,10, similaire à l'année 2017 et semblable à la moyenne dans les universités (chiffre national 2015).

---

## 4. Risques psycho-sociaux

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

Depuis 2015, les directeurs des composantes, des laboratoires, des services centraux et communs et les responsables administratifs ont été fortement sollicités pour participer aux actions de formation dédiées au management, à la gestion des conflits et à la communication non violente. Si la participation des encadrants BIATSS est élevée, celle des encadrants enseignants reste à la marge. Ces actions de formation sont régulièrement reconduites.

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

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

Un circuit de signalement et de traitement des situations de mal-être au travail a été mis en place en 2016. Si le supérieur hiérarchique demeure l'interlocuteur privilégié dans pareil cas, certaines situations ne permettent pas d'utiliser cette voie de signalement. Au fil des mois, face aux difficultés rencontrées pour solutionner certaines situations, il s'est avéré nécessaire de constituer un réseau d'intervenants extérieurs spécialisés dans différents domaines : psychologie du travail, psychologie clinique, management, gestion des conflits, communication non violente. Ces intervenants sont sollicités par l'établissement pour accompagner les personnels en souffrance, les équipes rencontrant des difficultés de fonctionnement, voire analyser l'organisation du travail dans les services.

Une commission dédiée aux risques psychosociaux, tenue à la confidentialité, apporte une vision pluridisciplinaire sur les situations les plus complexes, assure une mission de suivi et rend compte au CHSCT de l'évolution du bien-être au travail au sein de l'établissement. Les organisations syndicales sont parties prenantes de cette commission.



**Relations professionnelles**

## 1. Instances représentatives du personnel

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

### COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

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

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

### COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

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

### COMPOSITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

	Titulaires			Suppléants		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
CT	3	7	10	6	4	10
CPE	4	9	13	3	10	13
CCPANT	0	6	6	1	4	5
CHSCT	4	2	6	3	5	8

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

Les élections professionnelles du CT et de la CCPANT ont eu lieu en 2018. La composition des représentants du personnel du CT est inchangée. A contrario, celle de la CCPANT est modifiée en ce qui concerne les suppléants avec désormais 1 homme et 3 femmes.

### NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Technique (CT) s'est réuni 8 fois. 1 reconvoction a été rendue nécessaire à la suite d'un vote défavorable unanime des représentants du personnel.
- Les commissions d'établissement se sont réunies 17 fois (CPE, CCP ANT, CPE plénière).
- Le CHSCT s'est réuni 2 fois.

### GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 1 fois.
- Le groupe de travail « Primes – congés - ARTT » s'est réuni 2 fois.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 3 fois.

## 2. Accords négociés

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

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

- Compléments campagne d'emplois 2018-2019
- Campagne d'emplois 2019-2020
- Formation : politique de formation de l'UHA et plan formation 2019
- Mise en place du calendrier des élections professionnelles du CT et de la CCPANT
- Projet du contrat d'établissement
- Mobilisation du CPF et modalités des frais de déplacement

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

- Règle de gestion relatives aux enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels
- Liste des fonctions ouvrant droit au bénéfice des PRP-PCA.
- Nouveau référentiel d'équivalences horaires (2<sup>ème</sup> délibération)

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

- Revalorisation des primes des contractuels BIATSS sur postes permanents (2<sup>ème</sup> délibération)
- Extension de l'action sociale aux personnels de la fondation de l'école de chimie et de l'ADFRT
- 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
- Harmonisation des tâches des agents logés

En 2018, 13 accords ont été négociés au sein du Comité Technique.

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

Année	Population	Mesure
2011	BIATSS	Plan pluriannuel de revalorisation des primes PPRS : alignement de l'ITRF et des BIB à l'AENES
2014	BIATSS	Alignement des contractuels C sur la grille en vigueur au 01/01/2013 des ATRF 2 (C2) et des ATRF PR2 (C1)
	Enseignants	Prime de directeurs de laboratoire (PCA)
2015	BIATSS	Alignement des contractuels B sur la grille au 01/01/2015 des TCH CN tous les 3 ans
2016	BIATSS	Païement des primes de contractuels BIATSS au plafond
	Enseignants	Modification des critères de distribution de la PEDR
2017	BIATSS	Mensualisation des primes de contractuels BIATSS
	BIATSS	Surcoût du RIFSEEP à partir de la cartographie pour les agents de l'AENES
	BIATSS	Alignement des ITRF et BIB aux montants de l'AENES
2018	BIATSS	Revalorisation du montant du RIFSEEP pour les titulaires de catégorie C et cartographiés B3
	BIATSS	Proposition d'un CDI après un CDD d'un an pour les contractuels de catégorie A sur poste permanent, sur avis favorable du supérieur hiérarchique
	BIATSS	Alignement des primes des contractuels BIATSS à 70% du RIFSEEP selon la cartographie du poste
	Enseignants	Nouveau référentiel d'équivalences horaires



#### 4. Moyens humains accordés aux syndicats

**48** jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2017-2018 pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret 82-447 du 28 mai 1982. Ces journées concernent la participation aux réunions plénières hors UHA. (Ce chiffre ne tient pas compte des CPE, CT, CA).

**19,5** jours d'autorisations d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2017-2018 pour participer aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à une négociation hors UHA en application du II de l'article 15 du décret 82-447 du 28 mai 1982. (Ce chiffre ne tient pas compte des CPE, CT, CA).

**37,5** jours d'autorisations spéciales d'absence ont été accordés au titre de l'année universitaire 2017-2018, 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.

**1,61 ETP** au titre de l'année universitaire 2017-2018, 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 un local de 10m<sup>2</sup>. Aucun loyer n'est facturé aux différentes organisations.

En 2018, l'UHA a constaté 9 jours d'absence, ce qui correspond à 9 jours de prélèvement de salaire, pour faits de grève.



**Action sociale, culturelle et sportive**

## 1. Action sociale

### a. Action sociale UHA

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

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

#### NOMBRE DE DEMANDES ET DE BENEFICIAIRES PAR PRESTATION

	Dépenses	Bénéficiaires UHA	Nombre de demandes
Allocations pour enfants handicapés	17 215 €	7	7
Subventions pour séjours d'enfants	305 €	3	3
Aides aux études des enfants	1 800 €	3	3
Aide au logement	900 €	2	2
Participation au restaurant universitaire	3 505 €	Information non disponible	
Aides financières	3 200 €	4	4
<b>Total</b>	<b>26 925 €</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

#### REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Enseignant	BIATSS			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Allocations pour enfants handicapés	3	1	1	2	7
Subventions pour séjours d'enfants		1	1	1	3
Aides aux études des enfants	1		1	1	3
Aide au logement	1			1	2
Participation au restaurant universitaire	Information non disponible				
Aides financières	Information non disponible				
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

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

	Nombre de bénéficiaires	Part de la population	Tranche d'âge	Nombre de bénéficiaires	Part de la population
<b>Enseignant</b>	<b>5</b>	<b>1%</b>	29 ans et moins	1	1%
<b>BIATSS</b>	<b>10</b>	<b>2%</b>	30 à 39 ans	2	2%
Catégorie A	2	1%	40 à 49 ans	7	3%
Catégorie B	3	2%	50 ans et plus	5	2%
Catégorie C	5	3%	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>1,5%</b>
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>1,5%</b>			

### b. Partenariat avec l'université de Strasbourg

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

#### PARTICIPATION DES AGENTS UHA AUX ACTIONS UNISTRA

	Agents UHA bénéficiaires	Dépenses
Carte IRCOS	51	729 €
Séjour vacances	2	1 149 €
Autres activités	1	45 €
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>1 923 €</b>

### c. Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les aides financées sont :

- 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

#### AIDES AU TITRE DU FIPHFP

	Nombre de bénéficiaires	Nombre de demandes
Aménagement de poste	4	4
Accompagnement / mission	1	1
Aide au transport	2	2
Télétravail	1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

---

## 2. Action culturelle et sportive

### a. Action culturelle

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

Il a pour mission :

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

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

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

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

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

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

Durant l'année 2018, **161 actions** ont été menées, soit un total de **2 715 entrées** au profit des agents.

### 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 de 40 euros. Les activités proposées sont à destination des étudiants et des personnels. **152 agents** ont participé à l'une ou plusieurs de ces activités.

Plusieurs animations sportives spécifiques sont organisées en loisir tout au long de l'année comme le duathlon et la nuit du badminton. En 2018, **90 agents** y ont pris part.

---

## Lexique

### EFFECTIFS

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

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

#### **Doctorants contractuels :**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Lecteurs :**

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

---

## MOUVEMENTS

### **Arrivées :**

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

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

### **Sorties :**

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

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

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

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

### **Emploi sédentaire :**

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

## PROMOTIONS

### **Changement d'échelon :**

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

### Changement de grade :

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

- **Personnels BIATSS** : Il a lieu par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement**, établi après avis de la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement) et de la CAP (Commission Administrative Paritaire) du corps d'accueil ou après une sélection par **voie d'examen professionnel**.
- **Enseignants du second degré** : La procédure d'avancement de grade est académique pour les professeurs certifiés et assimilés, elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique. La procédure est nationale pour les professeurs agrégés, elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale.
- **Enseignants-chercheurs** : L'avancement de grade s'effectue au choix suivant trois voies :
  - **voie d'avancement dite « nationale »** : le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade. Cette instance les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires.
  - **voie d'avancement dite « locale »** : l'université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancements de grade attribuées par le ministère. Le Président de l'université les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires après avis du Conseil Académique réuni en formation restreinte.
  - **voie d'avancement dite « spécifique »** : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (président d'Université, directeur de composantes ou de laboratoires,...).

### Changement de corps :

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

### Titularisation :

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

### Endorecrutement :

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

### Promouvabilité des ingénieurs de recherche :

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

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



---

## MOBILITE

### **Mobilité interne :**

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

### **Mobilité géographique :**

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

### **Mobilité catégorielle :**

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

### **Mobilité statutaire :**

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

### **Mobilité structurelle :**

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

### **Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) :**

La BIEP est un espace destiné à la mise en ligne des emplois vacants proposés à la candidature externe par l'ensemble des recruteurs publics afin de favoriser la mobilité des agents

## ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

---

## ABSENCES

### **Disponibilité :**

La disponibilité est la situation du fonctionnaire qui cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il est placé temporairement hors de son administration d'origine et ne bénéficie plus de sa rémunération et de ses droits à l'avancement et à la retraite. La mise en disponibilité peut intervenir à la demande du fonctionnaire ou d'office à l'initiative de l'administration. Les agents contractuels peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de congés non rémunérés pour des motifs similaires à ceux ouvrant droit à une disponibilité. Certains de ces congés sont accordés de droit, d'autres peuvent être accordés sous réserve des nécessités de service.

### **Congé parental :**

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

### **Congé de mobilité :**

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

## CONGES

### **Subrogation :**

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

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

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

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

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

### **Congé de Longue Durée (CLD) :**

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

---

**Congé de maladie (contractuel) :**

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

**Congé de Grave Maladie :**

Il est accordé après avis du comité médical, pour les agents non titulaires justifiant d'au moins trois ans de services continus, en cas de maladie grave invalidante et nécessitant des soins prolongés mettant l'agent dans l'incapacité d'assurer ses fonctions. La durée totale du congé est fixée à trois ans maximum. L'agent conserve l'intégralité de son traitement pendant un an, il est rémunéré à demi-traitement les deux années suivantes.

**Congé de maternité :**

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

**Congé d'adoption :**

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

**Congé de paternité et d'accueil :**

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

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

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

**Délégation :**

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

---

## REMUNERATIONS

### **Programme budgétaire :**

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

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

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

## FORMATION DES PERSONNELS

### **Compte Personnel de Formation (CPF) :**

Le CPF peut être mobilisé pour :

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

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

---

## **INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNELS**

### **Comité technique (CT) :**

#### **Composition**

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

#### **Attributions**

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

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

#### **Composition**

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

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

#### **Attributions**

Les CPE concernant les personnels titulaires sont constituées par trois groupes de corps ITRF, AENES, BIB. Ainsi, pour l'examen de toutes les questions individuelles concernant les personnels, la CPE se réunit en formation restreinte et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancements de grade et d'échelon. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires intéressant ces personnels.

---

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

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

**Attributions**

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

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

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

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

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

Seuls les représentants des personnels participent aux votes.

**Attributions**

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

L'université présente au CHSCT :

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

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

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

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

---

## Glossaire des acronymes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**ASI** : Assistant Ingénieur

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

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

**BAP** : Branche d'Activité Professionnelle

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

**BIB (corps)** : Bibliothécaire

**BIBAS** : Bibliothécaire Assistant Spécialisé

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

**BNU** : Bibliothèque Nationale Universitaire

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

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

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

**CAP** : Commission Administrative Paritaire

**CAPA** : Commission Administrative Paritaire Académique

**CAPN** : Commission Administrative Paritaire Nationale

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

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CET** : Compte Epargne-Temps

**CFP** : Congé de Formation Professionnelle

**CGM** : Congé de Grave Maladie

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

**CIA** : Complément Indemnitaire Annuel

**CLD** : Congé de Longue Durée

**CLM** : Congé de Longue Maladie

**CM** : Cours Magistraux

---

**CMO** : Congé de Maladie Ordinaire  
**CNRS** : Centre National de la Recherche Scientifique  
**CNU** : Conseil National des Universités  
**CPCA** : Centre de Préparation aux Concours Administratifs (diplôme universitaire)  
**CPE** : Commission Paritaire d'Établissement  
**CPF** : Compte Personnel de Formation  
**CPGE** : Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles  
**CQP** : Certificat de Qualification Professionnelle  
**CRCT** : Congé pour Recherches ou Conversion Thématique  
**CSP** : Centre de Service Partagés  
**CT** : Comité Technique  
**DCU** : Direction des Compétences Universitaires  
**DEVU** : Direction des Etudes et de la Vie Universitaire  
**DGPI** : Direction de la Gestion du Patrimoine Immobilier  
**DIF** : Droit Individuel à la Formation  
**DNum** : Direction du Numérique  
**DRH** : Direction des Ressources Humaines  
**EA** : Entreprise Adaptée  
**EC-E-C** : Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs  
**ELAN** : Eveil à la Liberté et à l'Autonomie dans un Monde Numérique  
**ENGEES** : Ecole Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg  
**ENSAS** : Ecole Nationale Supérieure d'Architecture de Strasbourg  
**ENSISA** : Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs Sud Alsace  
**ENSSIB** : Ecole Nationale Supérieure des Sciences de l'Information et des Bibliothèques  
**ENT** : Environnement Numérique de Travail  
**ETD** : Equivalent Travaux Dirigés  
**ESAT** : Etablissement ou Service d'aide par le Travail  
**ESENER** : Ecole Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche  
**ETP** : Equivalent Temps Plein  
**ETPT** : Equivalent Temps Plein annuel Travaillé  
**Filière AENES** : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur  
**Filière BIB** : Personnels des bibliothèques  
**Filière ITRF** : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation  
**FIPHFP** : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique  
**FLSH** : Faculté des Lettres, Langues et Sciences Humaines  
**FMA** : Faculté de Marketing et Agro sciences

---



---

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

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

**FST** : Faculté de Sciences et Techniques

**GBCP** : Gestion Budgétaire et Comptable Publique

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

**GVT** : Glissement – Vieillesse – Technicité

**HDR** : Habilitation à Diriger les Recherches

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

**IDA** : Indemnité de Difficulté Administrative

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

**IPTS** : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

**IJSS** : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

**IGE** : Ingénieur d'Etudes

**IGR** : Ingénieur de Recherche

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

**INSA** : Institut National des Sciences Appliquées

**IRA** : Institut Régional d'Administration

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

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

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

**IUT** : Institut Universitaire de Technologie

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

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

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

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

**Logiciel JEFYCO** : Gestion Financière et Comptable

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

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

**MCF** : Maître de Conférences

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

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

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

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

**NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire

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

---

---

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

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

**PA** : Prime d'Administration

**PAF** : Plan Académique de Formation

**PAST** : Professeur Associé Temps Partiel

**PCA** : Prime pour Charges Administratives

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

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

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

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

**PR** : Professeur des Universités

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

**PRP** : Prime de Responsabilités Pédagogiques

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

**RCE** : Responsabilités et Compétences Elargies

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

**RNCP** : Répertoire National des Certifications Professionnelles

**RPS** : Risques Psycho-Sociaux

**RU** : Restaurant Universitaire

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

**SCD** : Service Commun de Documentation

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

**SFACT** : Service Facturier

**SFT** : Supplément Familial de Traitement

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

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

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

**SMIC** : Salaire Minimum de Croissance

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

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

**SST** : Sauveteur Secouriste au Travail

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

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

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

**SUP** : Service Universitaire de Pédagogie

**TBI** : Tableau Blanc Interactif

**TD** : Travaux Dirigés

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

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

**TP** : Travaux Pratiques

**TPP** : Transfert Prime-Point

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

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

**UHA** : Université de Haute Alsace

**UMR** : Unité Mixte de Recherche

**UNISTRA** : Université de Strasbourg

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

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



**Maison de l'Université**  
03 89 33 60 00  
[contact@uha.fr](mailto:contact@uha.fr)  
2 rue des Frères Lumière  
68 093 Mulhouse