

BILAN SOCIAL 2015

UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE

Comité Technique du 28 juin 2016

Conseil d'Administration du 4 juillet 2016

Avant-propos

Si le bilan social est aujourd'hui un outil important de pilotage pour la gouvernance, il sert également de base au dialogue social et permet d'apporter à l'ensemble de la communauté universitaire et à nos partenaires la connaissance des données sociales de l'UHA.

La conception de ce bilan social 2015 a été entièrement rénovée. Les contraintes réglementaires liées aux indicateurs contenus dans l'arrêté du 23 décembre 2013, ont donné prétexte à la Direction des Ressources Humaines pour revisiter entièrement l'élaboration de cet outil.

Au regard de cet arrêté il a été pris le parti de prendre en compte l'ensemble des indicateurs référencés à l'exception de certains indicateurs (4) en raison de l'absence de données concernant l'établissement. Certains indicateurs des précédents bilans sociaux n'apparaissent plus car non référencés (historique systématique, enquête fonction, entretiens professionnels...). Cependant certains d'entre eux, alors même qu'ils ne figurent pas dans l'arrêté, ont été conservés voire retravaillés en raison de leur nature ou de leur particularité et de leur intérêt pour l'établissement (effectifs vacataires, invités, émérites, part des agents à temps plein, partiel et incomplet, masse salariale par population...).

Complètement remanié ce bilan social a nécessité un important travail de refonte en raison des nouveaux indicateurs, mais surtout de la volonté de présenter des données aérées, d'apporter une vision RH et de concevoir des graphiques à la lecture facilitée. Afin de renforcer son caractère de document de référence, il comprend les chiffres clés 2015 de l'UHA et une synthèse des chiffres clés des différents chapitres.

Cartographie des personnels de l'UHA ce bilan social concerne les effectifs, la démographie, les rémunérations, les temps de travail, les évolutions de carrière, mais aussi les conditions de travail au regard de l'action sociale, de la formation, ou de l'emploi de personnes en situation de handicap.

Le travail réalisé cette année devra se poursuivre afin de répondre au mieux à nos attentes tant en termes d'aide à la décision qu'en termes de pédagogie et de transparence.

Ce bilan social a été construit 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.

Christine GANGLOFF-ZIEGLER

Présidente de l'UHA



Sommaire

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

Emplois, effectif et démographie	13
1. Emplois	14
a. Plafond d'emplois	14
b. Consommation du plafond	15
2. Effectif	16
a. Effectifs globaux	16
b. Personnel enseignant	18
c. Personnel BIATSS	21
d. Autres personnels de l'UHA	24
e. Focus	26
3. Démographie	33
a. Age moyen et âge médian	33
b. Pyramide des âges	34

Mouvement, promotion et concours	38
1. Mouvement des personnels	39
a. Arrivée et sortie de l'UHA	39
b. Mouvement des personnels titulaires	40
c. Mouvement des personnels contractuels	44
2. Promotion des personnels	45
a. Synthèse des promotions	45
b. Réussite de concours	46
c. Changement de corps	47
d. Avancement de grade	48
e. Changement de grille	50
3. Organisation des concours et des recrutements	51
a. Campagne d'emplois des titulaires	51
b. Candidats et lauréats	52
c. Jury de concours et examens professionnels	52
4. Mobilité des personnels	53
a. Mobilité interne	53
b. Taux de mobilité des personnels titulaires	53
c. Publication sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP)	54

Organisation du travail et congés des personnels	55
1. Horaires de travail	56
a. Personnel enseignant	56
b. Personnel BIATSS	56
2. Temps partiel et temps incomplet	56
3. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	60
4. Absences et congés des personnels	62
a. Absences	62
b. Congés	63

Rémunération des personnels	65
1. Rémunération globale	66
a. Historique des rémunérations	66
b. Répartition des dépenses	67
2. Hiérarchie des rémunérations	69
a. Rémunération brute moyenne	69
b. Rémunération brute par décile	70
3. Prime et indemnité	72
a. Part des primes dans la rémunération globale	73
b. Prime des enseignants	74
c. Prime des BIATSS	75
d. Complément de rémunération	76

Formation des personnels	78
1. Formation continue des personnels	79
2. Journées de formation	81
Focus : formations en hygiène et sécurité	85
3. Stagiaires	86
4. Nombre moyen de jours de formation	88
5. Effectif non formé	89
6. Dépenses en formation	91
7. Soutien financier et congé de formation	94
a. Soutien financier	94
b. Congé de Formation Professionnelle (CFP)	94
c. Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)	94

Conditions de travail	95
1. Transformation de l'organisation du travail	96
2. Médecine de prévention	97
3. Accident de travail	98
4. Risques psycho-sociaux	101

Relations professionnelles	102
1. Instances représentatives du personnel	103
2. Moyens humains accordés aux syndicats	104

Action sociale, culturelle et sportive	105
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

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

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

Chiffres-clés de l'UHA

Panorama :

2 villes : Mulhouse et Colmar

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

8 composantes :

- 2 écoles d'ingénieur (ENSISA, ENSCMu)
- 2 instituts universitaires de technologie (Mulhouse, Colmar)
- 4 unités de formation et de recherche (FLSH, FSESJ, FST et FMA)

123 518 m² de surfaces bâties (SHON)

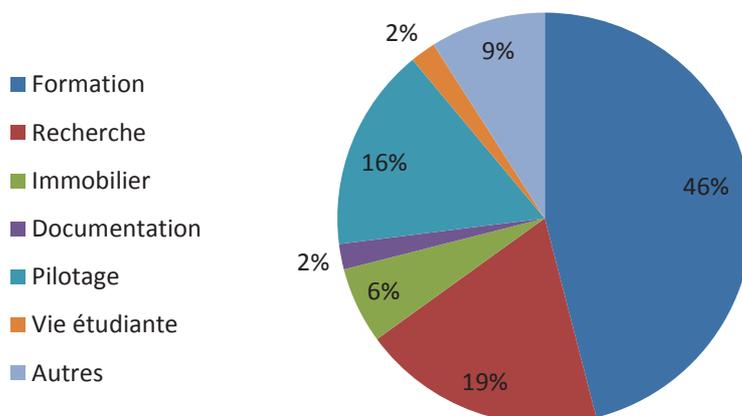
130 633 m² d'espaces verts

Budget :

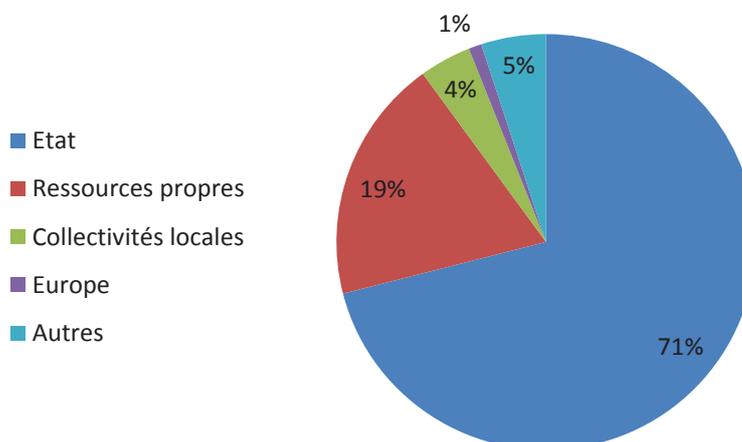
99,36 millions d'euros de budget total :

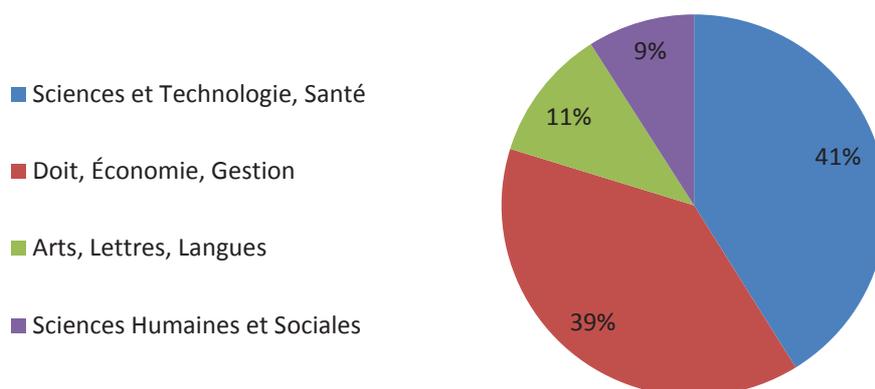
- 67 millions d'euros de frais de personnels (67,43%)
- 29,56 millions d'euros de fonctionnement (29,75%)
- 2,8 millions d'euros d'investissement (2,82%)

Dépenses par destination :



Recettes selon origine :



Etudiants :**8 112** étudiants**28 %** d'étudiants boursiers**56 %** originaires du Haut-Rhin**66 %** originaires de la région Alsace**11 %** en formation par apprentissage**6 %** en formation continue**3 267** diplômés en 2014-2015**Etudiants par domaine de formation :****Diplômes :**Parmi près de **170** formations, l'UHA propose :**2** diplômes d'accès aux études universitaires (DAEU)**15** diplômes d'université (DU)**12** diplômes universitaires technologie (DUT) :

Dont 10 en apprentissage, 4 tri-nationaux et 2 bi-nationaux

31 licences dont 3 tri-nationales et 2 bi-nationales**30** licences professionnelles dont 21 en apprentissage et 2 bi-nationales**38** masters :

7 en apprentissage, 3 bi-nationaux, 4 cohabilités avec d'autres universités, 2 masters enseignement

6 diplômes d'ingénieur**35** intitulés de doctorats**5** intitulés d'habilitation à diriger les recherches**3** cycles préparatoires : lettres, ingénieur, comptable, concours

International :

20 % des étudiants sont de nationalités étrangères

93 nationalités représentées

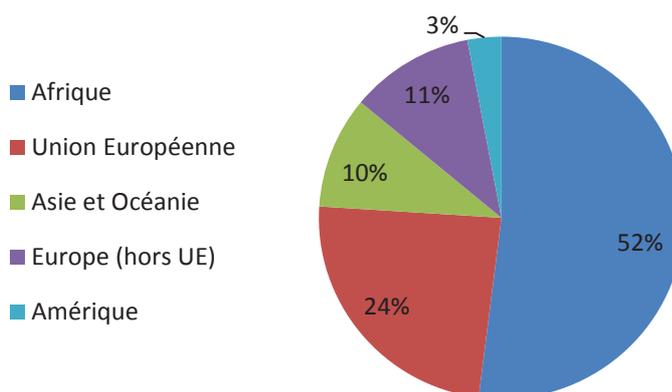
193 étudiants de l'UHA partis à l'étranger en programme d'échange

221 étudiants accueillis

156 universités partenaires au sein de 28 pays européens

356 étudiants inscrits dans des diplômes tri-nationaux

310 étudiants inscrits dans des diplômes binationaux

Etudiants de nationalités étrangères par continent :**Recherche :**

16 laboratoires

3 pôles de recherche :

- Chimie, physique, matériaux et environnement : **5** laboratoires
- Sciences pour l'ingénieur : **4** laboratoires
- Sciences humaines et sociales : **7** laboratoires

5 écoles doctorales co-accréditées avec l'Unistra

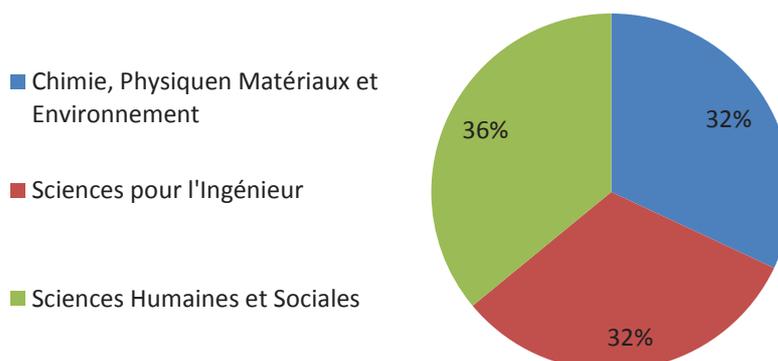
1 école doctorale à laquelle l'UHA est associée

9 Habilitations à Diriger les Recherche (HDR)

266 doctorants inscrits en 2015-16

50 thèses soutenues

53,4 % des doctorants sont de nationalités étrangères

Doctorants par pôle de recherche :

Le bilan social en quelques chiffres

EMPLOIS

1101 emplois

931 emplois sur plafond Etat

170 emplois sur plafond Université

EFFECTIFS

988 agents, soit **953,71 ETP**

721 agents titulaires (73%)

267 agents contractuels (27%)

537 personnels enseignants et enseignants-chercheurs

dont **434** titulaires (81%) et **103** contractuels (19%)

1 300 vacataires d'enseignement

451 personnels BIATSS

dont **287** titulaires (64%) et **164** contractuels (36%)

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

328 enseignant-chercheurs :

- Dont **93** professeurs des universités soit 28% des enseignants-chercheurs
- Dont **235** maîtres de conférences soit 72% des enseignants-chercheurs

106 enseignants du second degré

103 contractuels

BIATSS

287 titulaires

164 contractuels

Catégories statutaires titulaires et contractuels :

139 agents de catégorie A, soit **31%**

118 agents de catégorie B, soit **26%**

194 agents de catégorie C, soit **43%**

Agents titulaires :

193 agents de la filière ITRF (67%)

72 agents de la filière AENES (25%)

22 agents de la filière BIB (8%)

Agents contractuels :

45 agents de catégorie A (27%)

31 agents de catégorie B (19%)

88 agents de catégorie C (54%)

DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 1 mois**

Age médian : **44 ans**

MOUVEMENT DES PERSONNELS

11,5% : taux de rotation

19 lauréats de concours d'enseignants et enseignants-chercheurs

12 lauréats de concours BIATSS

20 concours Sauvadet ouverts : **6** lauréats

PROMOTION DES PERSONNELS

23 changements de grade enseignants et enseignants-chercheurs

4 changements de corps BIATSS

26 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 **94%** des agents en temps partiel sont des femmes

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

COMPTE EPARGNE-TEMPS

30% de l'effectif BIATSS possède un CET

2 296 jours de CET

654 jours dépassent le seuil des 20 jours permettant un droit d'option

CONGES

38% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité

17,34 jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

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

REMUNERATION

67 039 954 euros de masse salariale, soit **67%** du compte financier

3 094 euros : rémunération brute moyenne

PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **8,3%** des rémunérations brutes

93 357 heures complémentaires et de vacances pour un coût chargé de **4 523 918 euros**

- dont **44 919** heures complémentaires pour un coût chargé de **1 947 894 euros**
- dont **48 438** heures de vacances pour un coût chargé de **2 576 024 euros**

FORMATION

52% des agents a suivi au moins une formation

79% des journées de formation d'adaptation immédiate de poste (T1)

1 300 journées de formation du personnel

2,56 jours en moyenne de formation par agent formé

120 124 euros de dépenses en formation

- dont **37%** consacré aux actions collectives
- dont **18%** en formation en matière d'hygiène et de sécurité

CONDITIONS DE TRAVAIL

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

21 accidents du travail et de trajet



Emplois, effectif et démographie

1. Emplois

Plafond Etat :	931 emplois
+	
Plafond Université :	170 emplois
=	
Plafond global UHA :	1101 emplois

a. Plafond d'emplois

Le plafond d'emplois global est voté chaque année par le Conseil d'Administration de l'UHA au moment du vote du budget. Il peut être modifié lors des budgets rectificatifs. Au dernier budget rectificatif voté le 5 octobre 2015, il est de **1101 emplois**.

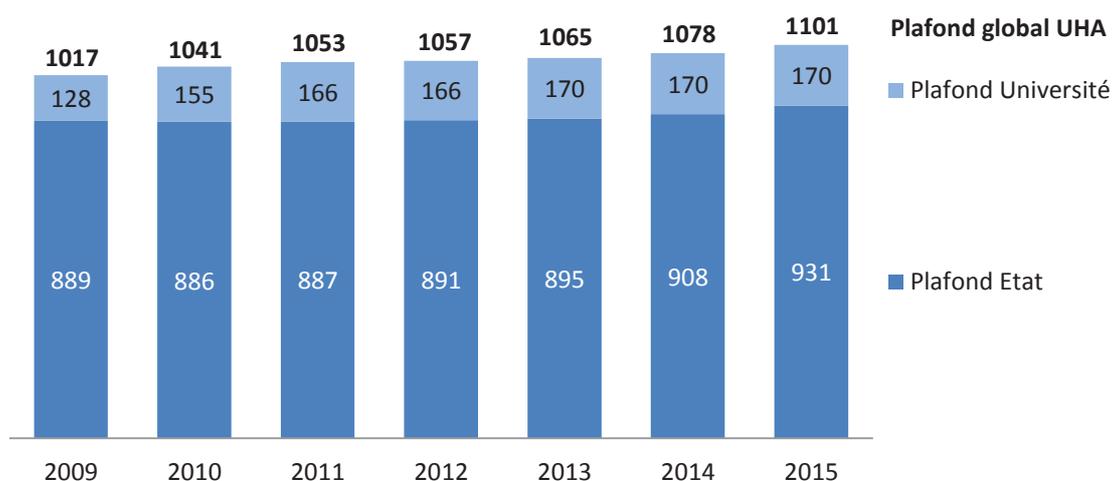
Depuis le passage aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), l'UHA dispose de deux plafonds d'emplois :

- Le plafond d'emplois dit « **Etat** » correspond aux seuls emplois financés par ce dernier. En 2015, il comprend **931 emplois**. Il s'agit du plafond maximal autorisé.
- Le plafond d'emplois dit « **Université** » correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Ce plafond de **170 emplois** n'a pas subi d'évolution depuis 2013.

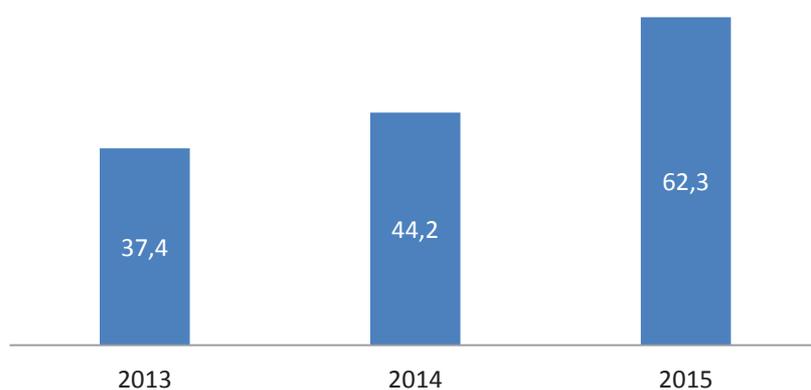
TABLEAU DES EMPLOIS 2015 SOUMIS AU VOTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU BUDGET RECTIFICATIF

Source : Conseil d'Administration – Décembre 2015

Catégories d'emplois		Nature des emplois	Emplois sous plafond Etat	Emplois sous plafond Université	Global
			En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	490		490
		CDI	3	2	5
	Non permanents	CDD	65	52	117
Sous-total EC			558	54	612
BIATSS	Permanents	Titulaires	332		332
		CDI	20	19	39
	Non permanents	CDD	21	97	118
Sous-total BIATSS			373	116	489
Totaux			931	170	1 101
Plafond des emplois fixé par l'Etat			931		Plafond global des emplois voté par le CA

HISTORIQUE DES PLAFONDS D'EMPLOIS « ETAT » ET « UNIVERSITE » DEPUIS 2009

Depuis le passage aux RCE en 2009, le plafond d'emplois global a augmenté de 84 emplois, dont 42 emplois sur plafond Etat et 42 sur plafond Université. L'augmentation du plafond « Etat » entre 2012 et 2015 s'explique par les 22 emplois négociés lors du contrat de site alsacien et par les 19 emplois issus du modèle d'allocation des moyens et une fin de contrat de recherche fléché. L'augmentation des supports « Université » correspond notamment aux nouveaux financements destinés aux laboratoires.

b. Consommation du plafond**HISTORIQUE DES GELS (MOYENNE ANNUELLE)**

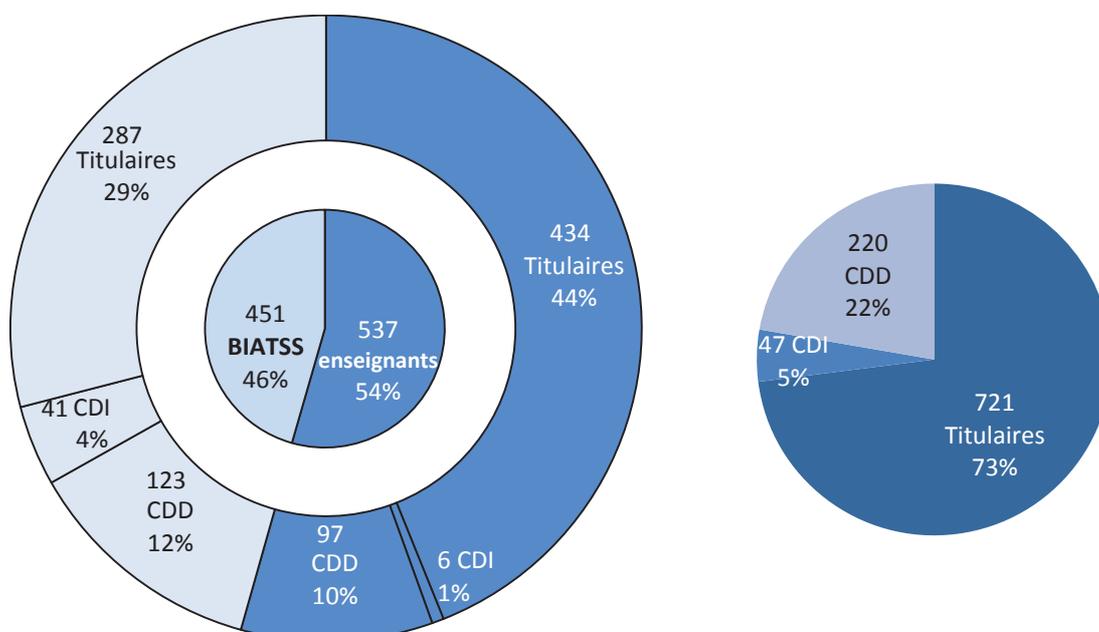
Suite à l'exercice déficitaire de 2012 et, dans un contexte de maîtrise de la masse salariale, l'UHA poursuit, en 2015, sa politique de gel des postes : 62,3 supports sont concernés soit 6,7% des supports sur plafond Etat. Le gel porte sur les postes supplémentaires octroyés par l'Etat et sur ceux existants libérés suite à des départs. Les gels sur supports existants impactent à 76% les supports d'enseignants.

2. Effectif



a. Effectifs globaux

REPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR STATUT AU 31/12/2015



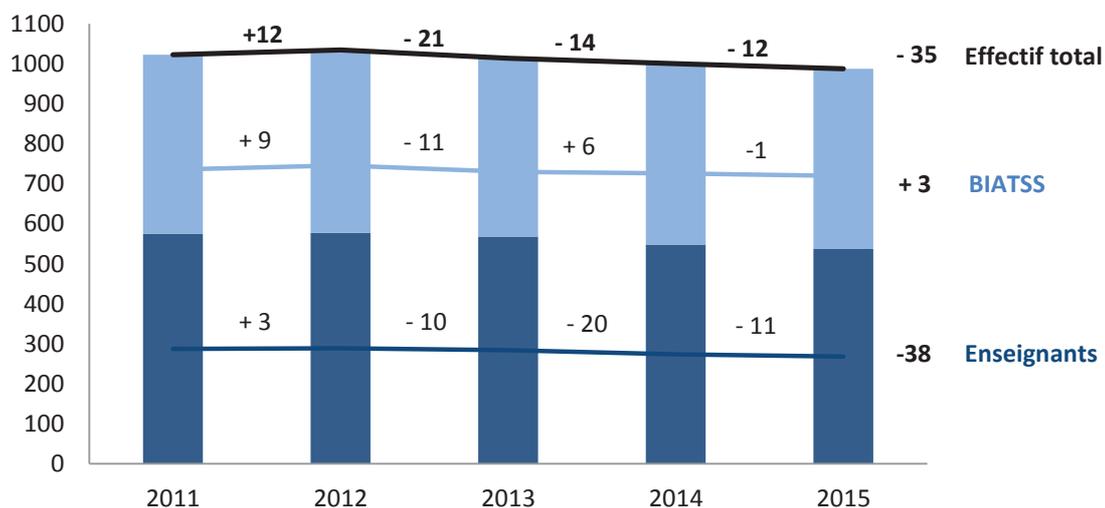
Au 31 décembre 2015, l'UHA dénombre **988 agents, soit 953,71 ETP**, répartis en 537 enseignants et 451 BIATSS, qui représentent respectivement 54% et 46% de l'effectif total. La répartition est proche des établissements de la même typologie (pluridisciplinaire hors santé), à savoir 53% et 47%. Les données nationales ou de la typologie font référence au 31 décembre 2013 (*source : PERSE*).

Sur les deux populations, 721 agents sont titulaires, soit 73% de l'effectif et 267 agents sont contractuels, soit 27%. Parmi les 47 agents en CDI, 87% sont des personnels BIATSS. Les 768 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 78% de la population. Les permanents représentent 82% de la population enseignante et 73% de la population BIATSS. Les 220 personnels en CDD forment 22% de la population totale. 56% d'entre-eux sont des personnels BIATSS et 44% sont des personnels enseignants.

La part de titulaires parmi les enseignants (81%) est plus élevée que celle des établissements de même typologie (76%). La part de titulaires BIATSS (64%) est également plus élevée que celle de la typologie (61%).

EVOLUTION DES EFFECTIFS

	2011	2012	2013	2014	2015
BIATSS	448	457	446	452	451
Enseignant	575	578	568	548	537
Effectif	1 023	1 035	1 014	1 000	988
Etudiant	7 754	7 539	7 464	7 730	8 112



Après une augmentation de 12 agents en 2012, l'effectif diminue régulièrement depuis 2013 en raison des contraintes financières liées en grande partie à la non compensation du GVT, soit -47 agents en 3 ans.

TAUX D'ENCADREMENT

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

	UHA	Typologie	National
Nombre d'enseignants par BIATSS	1,2	1,3	1,3

L'UHA compte 451 BIATSS pour 537 enseignants, soit 1,2 enseignant par BIATSS. Ce taux est plus favorable à l'UHA que la moyenne nationale et que la typologie qui s'explique par la structure de ses composantes et par une prédominance des formations secondaires.

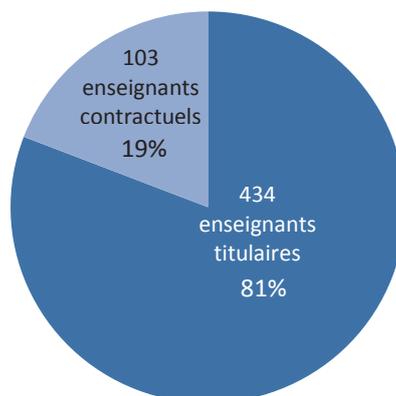
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2011	2012	2013	2014	2015	Typologie	National
Etudiants	7 754	7 539	7 464	7 730	8 112		
Enseignant	575	578	568	548	537		
Nombre d'étudiants par enseignant	13,5	13,0	13,1	14,1	15,1	16,3	16,8

Le nombre d'étudiants en 2015-2016 s'élève à 8 112 (donnée SISE au 15 janvier 2016). Cet effectif est en augmentation de 382 étudiants par rapport à l'année universitaire 2014-2015. En moyenne, les personnels enseignants encadrent 15,1 étudiants. L'UHA se trouve dans la moyenne d'encadrement des étudiants alors qu'elle compte 2 IUT et 2 écoles d'ingénieurs avec des volumes horaires élevés.

b. Personnel enseignant

REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS SELON LEUR STATUT



L'UHA compte **537 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2015, soit 531,13 ETP, tous de catégorie A. Sur l'ensemble de cette population, 81% sont des agents titulaires (434 agents) et 19% sont contractuels (103 agents).

- **66%** partagent leur temps de travail entre **l'enseignement et la recherche**. Il s'agit des professeurs des universités et des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des PAST.
- **23%** consacrent leur temps de travail à **l'enseignement** : les enseignants du second degré, les lecteurs et les enseignants contractuels.
- **11%** consacrent leur temps de travail à **la recherche**, à savoir les doctorants contractuels, les post-doctorants et les chercheurs contractuels.

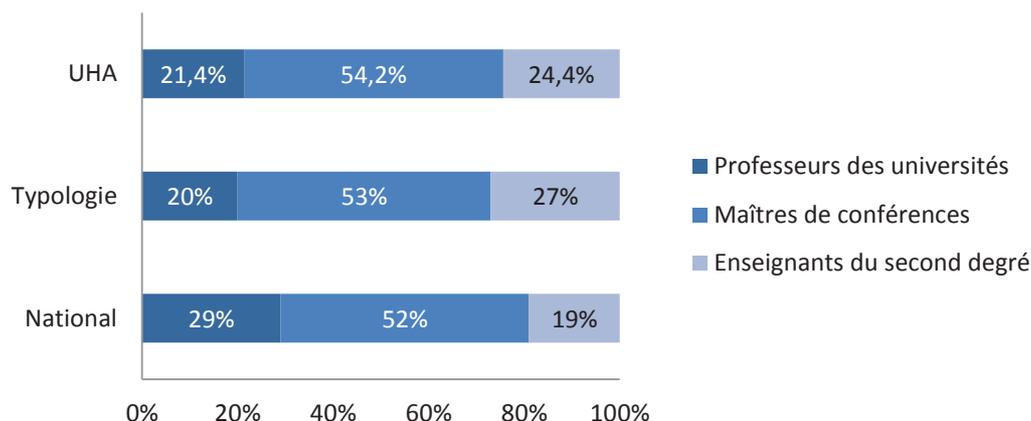
Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires

EFFECTIF ET ETP DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR FILIERE ET PAR CORPS

	Effectif	ETP
Enseignant-chercheur	328	327,3
Professeur des universités	93	93,0
Maître de conférences	235	234,3
Enseignant du second degré	106	105,83
Professeur agrégé	56	55,83
Professeur certifié	45	45,0
Professeur de lycée professionnel	3	3,0
Professeur d'éducation physique et sportive	2	2,0
Total	434	433,13

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

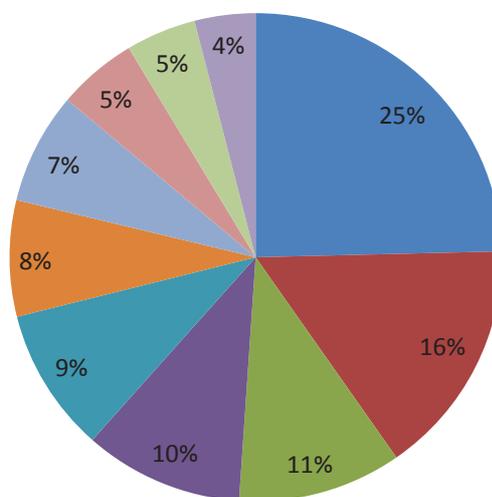
(Source : PERSE)



La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs est relativement proche de celle de la typologie (établissement pluridisciplinaires, hors santé) avec cependant, une proportion légèrement moins importante d'enseignants du second degré (-2,6 points) au profit des enseignants-chercheurs (professeurs d'université et maîtres de conférences). En revanche, par rapport au niveau national, l'UHA dispose d'une part plus importante d'enseignants du second degré (+5,4 points) et de maîtres de conférences (+2,2 points) et une proportion moindre de professeurs des universités (-7,6 points).

REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR REGROUPEMENT DE SECTIONS CNU

	PR	MCF	Total
Mécanique, génie informatique et énergie	27	54	81
Chimie	20	31	51
Mathématiques, informatique	12	23	35
Langues, littérature	8	27	35
Physique	8	23	31
Droit, sciences politiques	4	21	25
Sciences économiques, gestion	2	22	24
Sciences humaines	4	13	17
Sciences de l'éducation, communication	6	10	16
Biologie, biochimie	2	11	13
Total	93	235	328

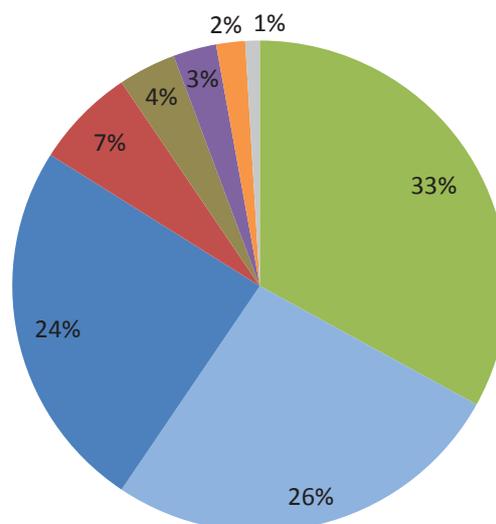


De par son ancrage dans le tissu industriel local, la moitié de l'activité de recherche et de formation de l'établissement se situe dans la mécanique, la chimie, les mathématiques et l'informatique. La part de professeurs des universités est variable selon les sections CNU. Toutes sections confondues, les professeurs des universités représentent 29% des enseignants-chercheurs, chiffre légèrement supérieur à la moyenne des établissements de même typologie (28%). Les sections de chimie, de sciences de l'éducation et communication et de mécanique, génie informatique et énergie disposent d'une part de professeurs des universités les plus importantes. Les sections de droit et sciences politiques et de sciences économiques et gestion regroupent proportionnellement moins de professeurs des universités, compte tenu du développement plus récent de ces sections à l'UHA mais aussi 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
Langues, littérature	19	16	35
Sciences économiques, gestion	12	16	28
Mécanique, génie informatique et énergie	14	12	26
Physique, chimie	3	4	7
Education physique et sportive	2	2	4
Mathématiques, informatique	3		3
Biologie, biochimie	2		2
Musique	1		1
Total	56	50	106

* autres : EPS et PLP



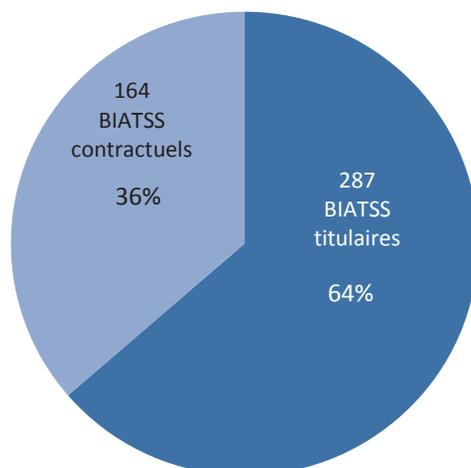
Les trois principales disciplines des enseignants du second degré sont les langues et littérature, les sciences économiques et gestion et mécanique, génie informatique et énergie, qui représentent 83% de la population. Ce pourcentage s'explique en partie par l'implantation transversale de ces disciplines dans les composantes et en partie par la présence de 2 IUT.

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

	Effectif	ETP
Contractuel recherche	61	61,0
Chercheur contractuel	1	1,0
Doctorant	54	54,0
Post-doctorant	6	6,0
Contractuel enseignant-chercheur	24	21
Enseignant-chercheur contractuel	2	2,0
Professeur associé à temps partiel (PAST)	6	3,0
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	16	16
Contractuel enseignant	18	16,0
Enseignant contractuel	11	9,0
Lecteur	7	7,0
Total	103	98

c. Personnel BIATSS

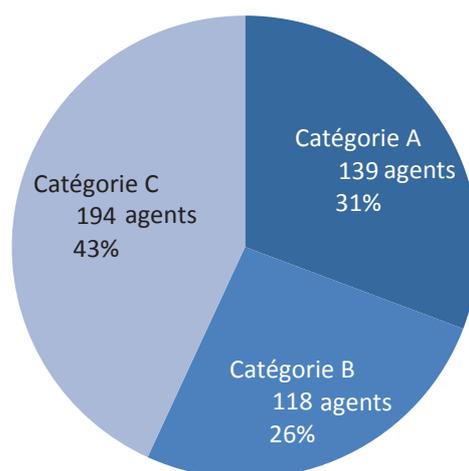
REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT AU 31/12/2015



Au 31 décembre 2015, **l'effectif BIATSS est de 451 agents**, soit 422,6 ETP, répartis entre 287 titulaires et 164 contractuels. Les personnels BIATSS sont les personnels administratifs et techniques qui concourent aux activités de soutien et de support. Ils viennent en appui à l'enseignement et à la recherche.

53% des personnels BIATSS sont affectés dans les composantes d'enseignement ou laboratoires et 47% sont affectés dans les services généraux et communs de l'université. Les agents de catégorie A et B sont principalement affectés dans les services généraux et communs (respectivement 60% et 54%) et les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes d'enseignement (63%).

REPARTITION DE LA POPULATION BIATSS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ET SELON LEUR STATUT



Les BIATSS de catégorie C sont les personnels BIATSS les plus nombreux (194 agents) devant les agents de catégories A (139 agents) et de catégorie B (118 agents).

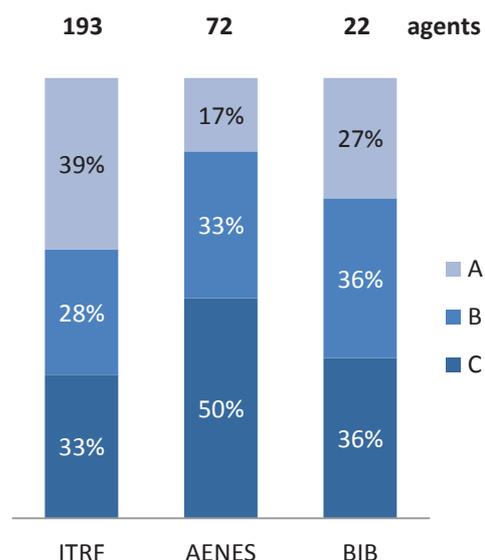
Personnels BIATSS titulaires

Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **67%** de la population (193 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support.
- **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 **25%** de la population, soit 72 agents.
- **La filière BIB** représente **8%** de la population pour un effectif de 22 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

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

	Part	Effectif	ETP
ITRF	67%	193	186,9
Catégorie A		76	74,6
Ingénieur de recherche		11	11
Ingénieur d'études		34	33,5
Assistant ingénieur		31	30,1
Catégorie B		55	53,3
Technicien		55	53,3
Catégorie C		62	59
Adjoint technique		62	59
AENES	25%	72	66,8
Catégorie A		12	11,9
Directeur général des services		1	1
Agent comptable		1	1
Attaché d'administration		8	7,9
Infirmière		2	2
Catégorie B		24	22,6
Secrétaire administratif		23	22,1
Assistant social		1	0,5
Catégorie C		36	32,3
Adjoint administratif		36	32,3
BIB	8%	22	20,9
Catégorie A		6	5,6
Conservateur des bibliothèques		5	4,6
Bibliothécaire		1	1
Catégorie B		8	7,8
Bibliothécaire assistant spécialisé		8	7,8
Catégorie C		8	7,5
Magasinier		8	7,5
Total titulaires BIATSS	100%	287	274,6

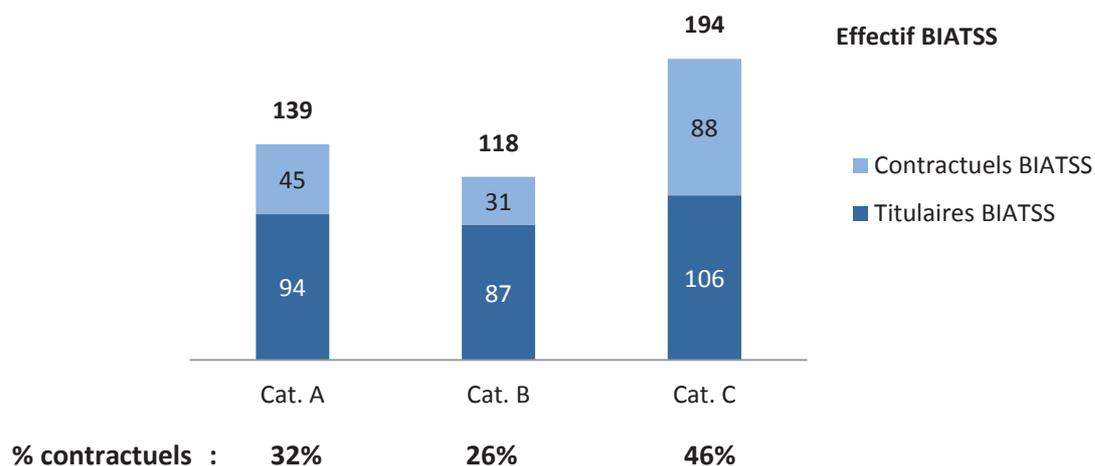


Les catégories sont inégalement réparties selon les filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (39%) alors que l'AENES est majoritairement composée de catégorie C (50%). Les catégories B et C de la filière BIB sont de la même importance (36% chacun).

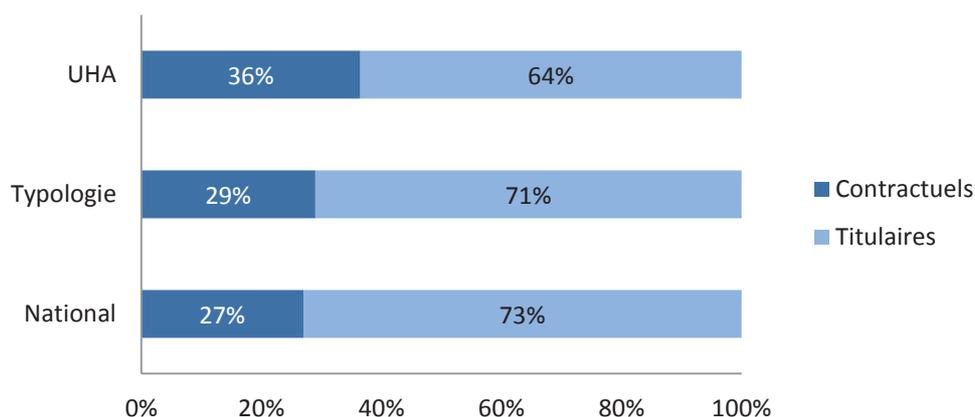
*Personnel BIATSS contractuel***EFFECTIF ET ETP DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR CATEGORIE**

	Effectif	ETP
Catégorie A	45	41,58
Catégorie B	31	30,1
Catégorie C	88	76,3
Total contractuels BIATSS	164	147,98

L'UHA compte 6 apprentis au 31 décembre 2015 comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. La moitié des apprentis prépare un master (3), 1 apprenti est en école d'ingénieurs, 1 en BTS et 1 en licence professionnelle.

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE

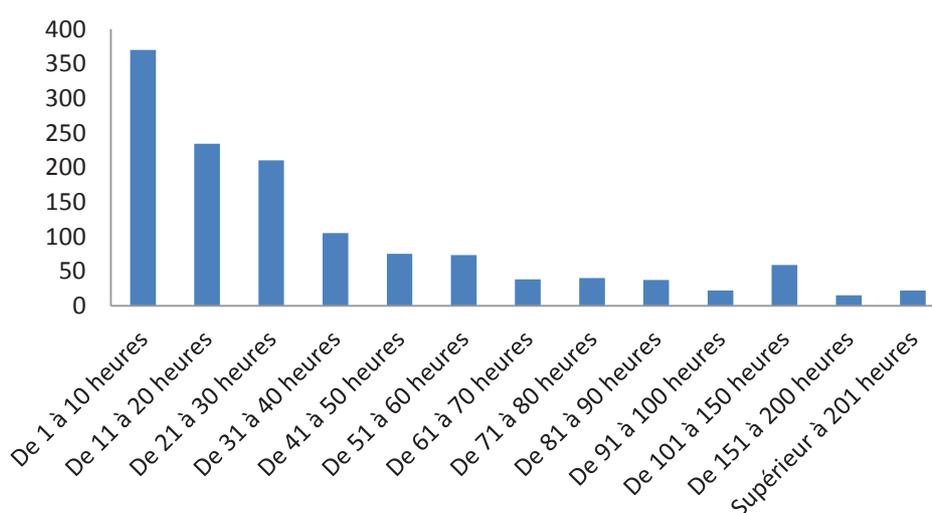
Les personnels titulaires sont plus nombreux dans chacune des catégories statutaires avec une proportion plus importante dans les catégories B et A.

PART DE CONTRACTUELS ET TITULAIRES BIATSS (Source : PERSE)

La part des agents contractuels BIATSS est de 36% en 2015, un ratio plus élevé que les niveaux de référence, ce qui s'explique par l'activité de l'université.

d. Autres personnels de l'UHA**Vacataires extérieurs d'enseignement**

L'UHA a rémunéré **1 300 vacataires d'enseignement en 2015 pour 48 438 heures de vacations**. 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. Les vacations représentent un service équivalant à 126 enseignants du second degré. 63% des vacataires réalisent moins de 30 heures de cours. La part élevée des faibles volumes horaires s'explique par la professionnalisation des intervenants extérieurs mais aussi par leur disponibilité.

REPARTITION DU NOMBRE D'HEURES PAR VACATAIRE

Personnel hébergé

Les personnels hébergés sont des personnels non-salariés de l'université qui participent à l'activité de l'université comme 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 200 personnels hébergés, dont 85% au CNRS.

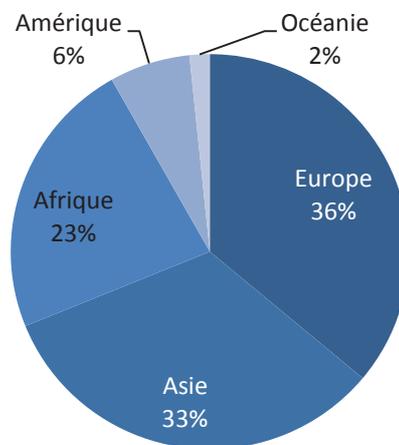
Stagiaires

L'UHA a accueilli 215 stagiaires. 66% d'entre eux ont été reçus par les laboratoires de recherche.

Personnel invité

61 enseignants-chercheurs de 28 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

REPARTITION DES NATIONALITES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS INVITES PAR CONTINENT



Personnel émérite

L'éméritat est un titre honorifique accordé à certains professeurs admis à la retraite. Décerné en considération des travaux et des services rendus, ce titre permet également à son bénéficiaire de continuer à exercer quelques activités universitaires ou scientifiques, en particulier l'encadrement de doctorants.

L'UHA compte 16 enseignants émérites au 31 décembre 2015.

Contractuel étudiant

L'université embauche des étudiants pour les missions suivantes :

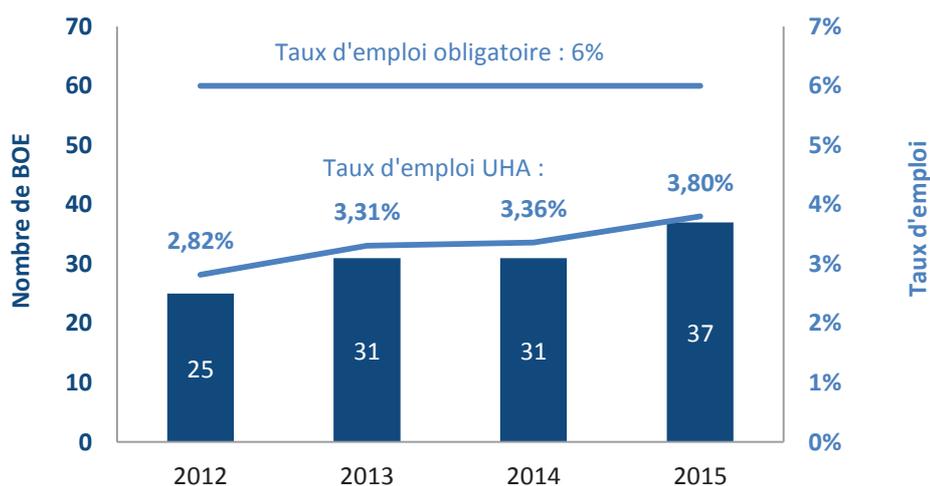
- Tutorat
- Accueil des étudiants
- Aide à l'insertion professionnelle
- Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales
- Assistance et accompagnement des étudiants en situation de handicap
- Promotion de l'offre de formation
- Service d'appui aux personnels des bibliothèques
- Soutien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

En 2015, l'UHA a embauché 136 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

e. Focus

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

	Agent BOE
Enseignant	3
Enseignant-chercheur	2
Professeur des universités	1
Maître de conférences	1
Enseignant	1
Professeur agrégé	1
BIATSS	34
Catégorie A	5
Ingénieur de recherche	1
Ingénieur d'études	1
Assistant ingénieur	2
Infirmier	1
Catégorie B	7
Technicien	3
Secrétaire administratif	3
Assistant social	1
Catégorie C	22
Adjoint technique	14
Adjoint administratif	3
Contractuel BIATSS	5
Total	37

HISTORIQUE DU NOMBRE DE BOE ET TAUX D'EMPLOI

L'UHA totalise 37 personnels en situation de handicap. Aucun Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi (BOE) n'a été recruté en 2015. Le nombre de BOE augmente régulièrement (+ 48% depuis 2012). 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 2,9 unités déductibles.

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

	Effectif			Parité de l'effectif		ETP		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Homme	Femme	Total
UHA	469	519	988	47%	53%	461,72	492	953,71
Enseignants	336	201	537	63%	37%	332,33	198,8	531,13
Titulaires	277	157	434	64%	36%	276,83	156,3	433,13
PR	69	24	93	74%	26%	69	24	93
MCF	143	92	235	61%	39%	143	91,3	234,3
Second degré	65	41	106	61%	39%	64,83	41	105,83
Contractuels	59	44	103	57%	43%	55,5	42,5	98
ATER	10	6	16	63%	38%	10	6	16
PAST	6	0	6	100%		3	0	3
Lecteur	1	6	7	14%	86%	1	6	7
Doctorant	31	23	54	57%	43%	31	23	54
Post-doctorant	3	3	6	50%	50%	3	3	6
Autres contractuels *	8	6	14	57%	43%	7,5	4,5	12
BIATSS	133	318	451	29%	71%	129,38	293,2	422,58
Titulaires	91	196	287	32%	68%	90,4	184,2	274,6
A	45	49	94	48%	52%	44,6	47,5	92,1
B	26	61	87	30%	70%	26	57,7	83,7
C	20	86	106	19%	81%	19,8	79	98,8
Contractuels	42	122	164	26%	74%	38,98	109	147,98
A	19	26	45	42%	58%	17,38	24,2	41,58
B	7	24	31	23%	77%	7	23,1	30,1
C	16	72	88	18%	82%	14,6	61,7	76,3

* Autres contractuels : 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 50 femmes de plus que le nombre d'hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population.

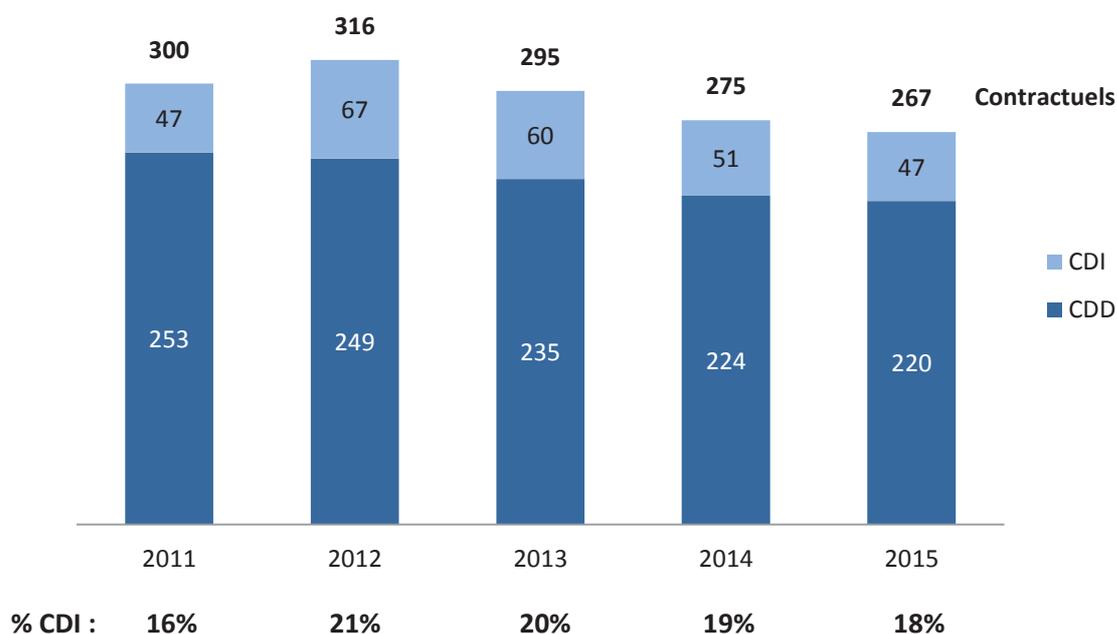
La population enseignante est fortement représentée par les hommes (63%), soit 135 hommes de plus. Le phénomène est accentué par les professeurs des universités avec 74% d'hommes, soit 45 hommes de plus. La population des contractuels enseignants est disparate. Les PAST sont exclusivement des hommes alors que les lecteurs sont tous des femmes sauf un.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, contractuels et titulaires réunis avec 71% de femmes et 29% d'hommes, soit 185 femmes de plus. 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 (46% d'hommes et 54% de femmes), soit 11 femmes de plus que d'hommes. L'effectif des femmes de catégorie B est supérieur de 52 agents pour un ratio de 28% d'hommes et de 72% de femmes. La proportion de femme est accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 121 femmes de plus que les hommes pour une parité de 19% d'hommes et 81% de femmes. Les phénomènes cités sont à chaque fois plus marqués chez les agents titulaires et plus estompés pour les contractuels. La parité la moins respectée se situe au sein des contractuels BIATSS de catégorie C avec 82% de femmes et 18% d'hommes, soit 56 femmes de plus.

Agent non titulaire

EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

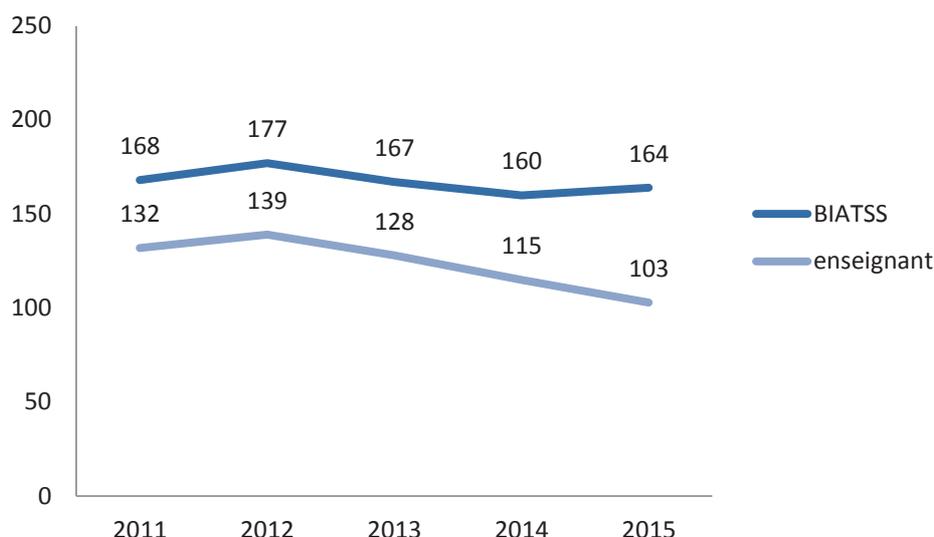


La réussite aux concours dans le cadre du dispositif Sauvadet explique la diminution des CDI entre 2013 et 2015.

En 2015, 4 agents sont passés en CDI, répartis entre 3 BIATSS et 1 enseignant. Le passage en CDI a lieu au bout de 6 années d'ancienneté dans la même catégorie hiérarchique.

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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	H	F	Total A	H	F	Total B	H	F	Total C	H	F	Total
Enseignant	59	44	103							59	44	103
CDD	55	42	97							55	42	97
CDI	4	2	6							4	2	6
BIATSS	19	26	45	7	24	31	16	72	88	42	122	164
CDD	15	16	31	6	20	26	15	51	66	36	87	123
CDI	4	10	14	1	4	5	1	21	22	6	35	41
Total	78	70	148	7	24	31	16	72	88	101	166	267

EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION**Contractuel enseignant****EFFECTIF DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE**

	Quotité 100%			Quotité < à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contractuel recherche	35	26	61	0	0	0	35	26	61
CDD chercheur	1		1				1		1
Doctorant contractuel	31	23	54				31	23	54
Post-doctorant	3	3	6				3	3	6
Contractuel enseignant-chercheur	11	7	18	6	0	6	17	7	24
CDI enseignant-chercheur	1		1				1		1
CDD enseignant-chercheur		1	1					1	1
PAST				6		6	6		6
ATER	10	6	16				10	6	16
Contractuel enseignant	6	8	14	1	3	4	7	11	18
CDI enseignant	2	1	3	1	1	2	3	2	5
CDD enseignant	3	1	4		2	2	3	3	6
Lecteur	1	6	7				1	6	7
Total	52	41	93	7	3	10	59	44	103

Plus de la moitié des effectifs contractuels sont des doctorants (52%). La deuxième population la plus importante est celle des ATER (15%). Il y a un écart en termes de parité entre les hommes (57%) et les femmes (43%) pour l'ensemble des contrats. Sur 103 agents, seuls 10 sont à temps incomplet dont l'ensemble des PAST. Aucun contractuel recherche n'est à temps partiel.

14 contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ont été recrutés en CDD et CDI au titre de l'article L954-3 du Code de l'éducation.

Sur les 6 PAST, 2 sont concernés par l'enseignement et la recherche. Pour les autres, les obligations de service relèvent uniquement de l'enseignement pour 192h TD au lieu de 96h TD. De par leur statut, les PAST sont à 50%.

ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE

Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) qui tiennent compte de la quotité des agents. Ils sont indiqués conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013.

	Quotité 100%			Quotité < à 100%			Total		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Contractuel recherche	35	26	61	0	0	0	35	26	61
CDD chercheur	1		1				1		1
Doctorant contractuel	31	23	54				31	23	54
Post-doctorant	3	3	6				3	3	6
Contractuel enseignant-chercheur	11	7	18	3	0	3	14	7	21
CDI enseignant-chercheur	1		1				1		1
CDD enseignant-chercheur		1	1					1	1
PAST				3		3	3		3
ATER	10	6	16				10	6	16
Contractuel enseignant	6	8	14	0,5	1,5	5	6,5	9,5	16
CDI enseignant	2	1	3	0,5	0,5	1	2,5	1,5	4
CDD enseignant	3	1	4		1	1	3	2	5
Lecteur	1	6	7				1	6	7
Total	52	41	93	3,5	1,5	5	55,5	42,5	98

Contractuel 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 23 décembre 2013.

EFFECTIF DES CONTRACTUELS BIATSS SELON L'ARTICLE DE LOI

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Loi 84-16		30	77	107	7	40	47	37	117	154
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	2	7	9	1	2	3	3	9	12
Article 4 alinéa 2	CDD BIATSS Cat. A	5	7	12	1	1	2	6	8	14
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	1	6	7		6	6	1	12	13
	CDD supérieur à 70%	8	31	39		13	13	8	44	52
	CDD inférieur à 70%				3	11	14	3	11	14
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	1	10	11		3	3	1	13	14
Article 6 quater	CDD pour remplacement	5	4	9	2	2	4	7	6	13
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	3	3	6				3	3	6
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	5	8	13		2	2	5	10	15
Autre	Agent contractuel		1	1					1	1
Loi 2009-1199		3	1	4	0	0	0	3	1	4
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	1		1				1		1
	CDD BIATSS LRU	2	1	3				2	1	3
Code du travail		2	4	6	0	0	0	2	4	6
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	4	6				2	4	6
Total		35	82	117	7	40	47	42	122	164

Les contractuels BIATSS sont fortement représentés par les femmes (122 agents, soit 74%) contre 42 hommes. 94% 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, 34% sont des CDD BIATSS supérieurs à 70% (52 agents). 4 agents sont régis par la loi 2009-1199, instaurée lors du passage aux RCE. L'UHA compte 6 apprentis au 31/12/2015.

ETP DES CONTRACTUELS BIATSS SELON L'ARTICLE DE LOI

Les effectifs en ETP (Equivalent Temps Plein) qui tiennent compte de la quotité des agents. Ils sont indiqués conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013.

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Loi 84-16		30	77	107	4	27	31	34	104	138
Article 4	CDI BIATSS Cat. A	2	7	9	0,7	1,3	2	2,7	8,3	11
Article 4 alinéa 2	CDD BIATSS Cat. A	5	7	12	0,7	0,5	1,2	5,7	7,5	13,2
Article 6	CDI BIATSS Cat. B et C	1	6	7		4	4	1	10	11
	CDD supérieur à 70%	8	31	39		10,4	10,4	8	41,4	49,4
	CDD inférieur à 70%				1,6	6	7,6	1,6	6	7,6
Article 6 bis	CDI loi Sauvadet	1	10	11		2,4	2,4	1	12,4	13,4
Article 6 quater	CDD pour remplacement	5	4	9	1	1,4	2,4	6	5,4	11,4
Article 6 quinquies	CDD sur emploi vacant	3	3	6				3	3	6
Article 6 sexies	CDD besoin occasionnel	5	8	13		1	1	5	9	14
Autre	Agent contractuel		1	1					1	1
Loi 2009-1199		3	1	4	0	0	0	3	1	4
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	1		1				1		1
	CDD BIATSS LRU	2	1	3				2	1	3
Code du travail		2	4	6	0	0	0	2	4	6
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	2	4	6				2	4	6
Total		35	82	117	4	27	31	39	109	148

TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT

	CDD	CDI	Total
Enseignant	8	2	10
BIATSS	29	7	36
Article 4	2	1	3
Article 6	21	4	25
Article 6 bis		2	2
Article 6 quater	4		4
Article 6 sexies	2		2
Total	37	9	46

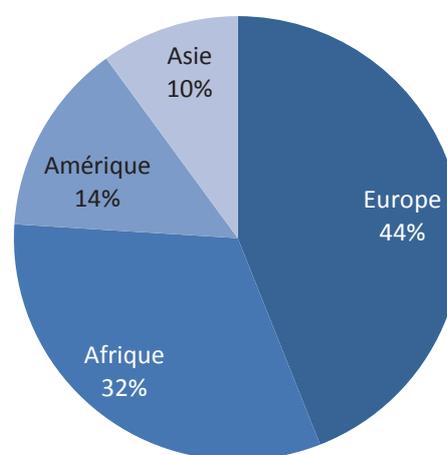
Les temps incomplets sont à 80% des CDD. 78% des contrats à temps incomplet concernent des personnels BIATSS, qui sont régis à 69% par l'article 6 de la loi 84-16.

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

	Effectif	Part de l'effectif total
Titulaires	24	5%
Enseignant-chercheur	21	6%
Enseignant du second degré	2	2%
Contractuels	27	26%
Contractuel recherche	13	21%
Contractuel enseignant-chercheur	7	29%
Contractuel enseignant	7	39%
Total	50	9%

NATIONALITE ETRANGERE DES ENSEIGNANTS ET REPRESENTATION PAR CONTINENT

Pays	Part
Allemagne	14%
Italie	12%
Algérie	12%
Tunisie	10%
Maroc	8%
Etats-Unis	6%
République Tchèque	4%
Suisse	4%
Royaume-Uni	4%
Autriche	4%
Russie	2%
Pérou	2%
Argentine	2%
Colombie	2%
Brésil	2%
Indonésie	2%
Mauritanie	2%
Viet Nam	2%
Ouzbékistan	2%
Liban	2%
Kazakhstan	2%



Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 22 nationalités étrangères de 4 continents sont représentées.

La part des étrangers est plus importante chez les enseignants contractuels du fait des partenariats avec les universités du Maghreb. Les nationalités de pays limitrophes à la région (Suisse et Allemagne) représentent 18% des nationalités étrangères.

3. Démographie

Age moyen UHA :	44 ans et 1 mois
Age moyen enseignants :	44 ans et 7 mois
Age moyen BIATSS :	43 ans et 5 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. Sur l'effectif des contractuels, l'âge médian est de 31 ans. La **moyenne** est la donnée lisse si tous les agents avaient le même âge. La moyenne des contractuels est de 36 ans et 3 mois.

L'âge moyen à l'UHA est de 44 ans et 1 mois et l'âge médian est de 44 ans. L'âge médian des contractuels est plus bas de 15 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.

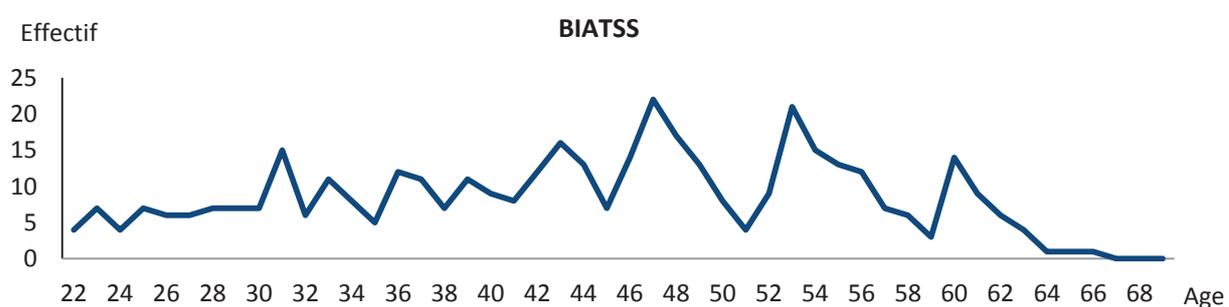
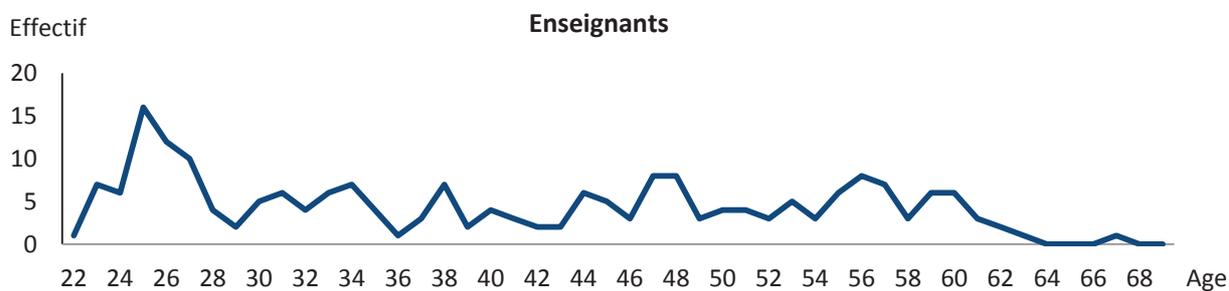
AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Total	44 ans et 8 mois	44 ans	43 ans et 6 mois	43 ans	44 ans et 1 mois	44 ans
Titulaires	47 ans et 7 mois	46 ans	46 ans et 5 mois	46 ans	47 ans	46 ans
Contractuels	34 ans et 4 mois	29 ans	37 ans et 5 mois	32 ans	36 ans et 3 mois	31 ans

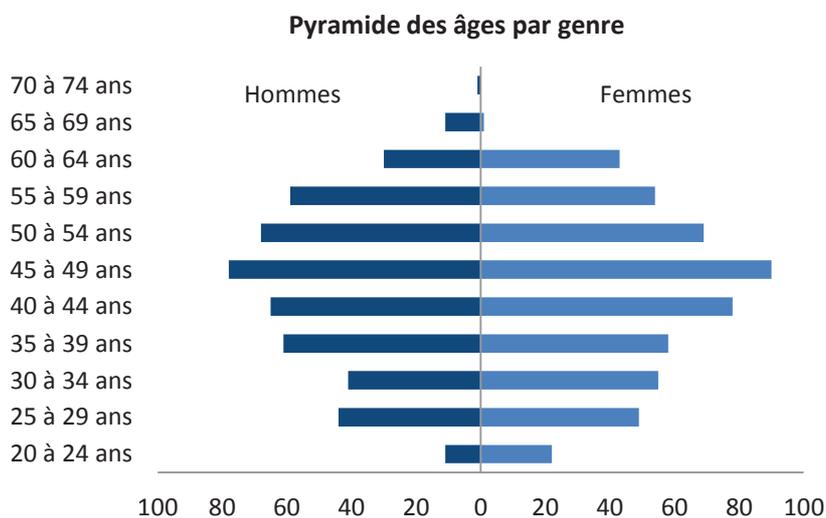
	Homme		Femme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignants	45 ans et 8 mois	45 ans	42 ans et 10 mois	43 ans	44 ans et 7 mois	44 ans
PR	52 ans et 9 mois	52 ans	51 ans et 3 mois	49 ans	52 ans et 4 mois	51 ans
MCF	45 ans et 7 mois	44 ans	44 ans et 5 mois	43 ans	45 ans et 2 mois	43 ans
Second degré	49 ans et 7 mois	48 ans	48 ans et 11 mois	47 ans	49 ans et 4 mois	48 ans
Contractuels	33 ans et 1 mois	27 ans	29 ans et 9 mois	26 ans	31 ans et 8 mois	26 ans
BIATSS	42 ans et 4 mois	41 ans	43 ans et 11 mois	44 ans	43 ans et 5 mois	43 ans
BIATSS Cat. A	43 ans et 8 mois	41 ans	44 ans et 3 mois	43 ans	44 ans	43 ans
BIATSS Cat. B	40 ans et 5 mois	40 ans	43 ans et 4 mois	43 ans	42 ans et 6 mois	42 ans
BIATSS Cat. C	41 ans et 8 mois	38 ans	44 ans	45 ans	43 ans et 7 mois	45 ans

b. Pyramide des âges

DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR AGE

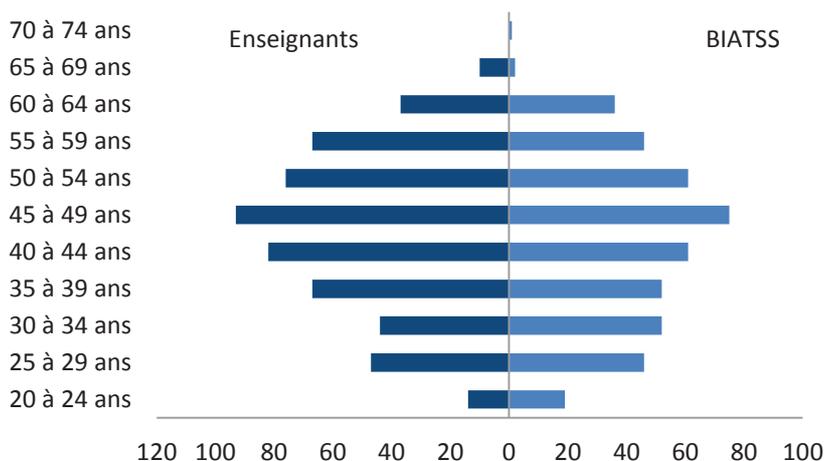


PYRAMIDE DES AGES



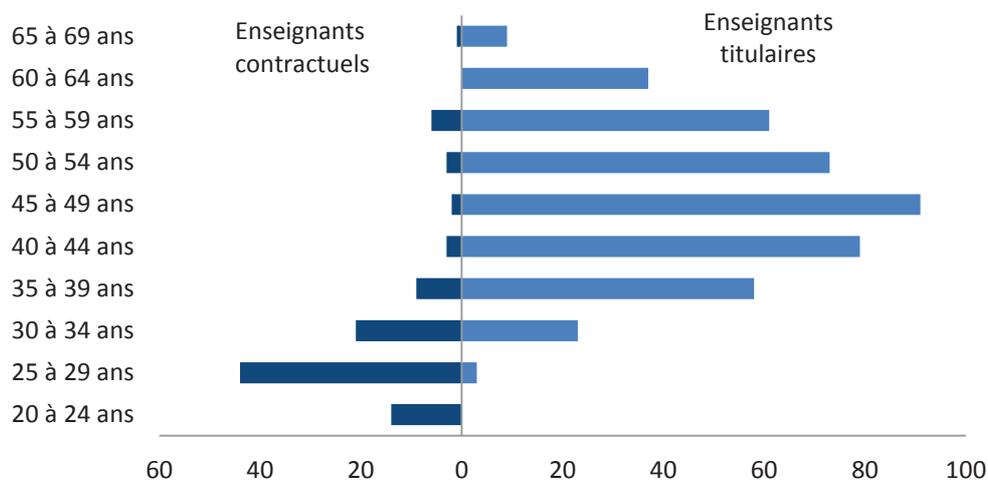
La pyramide des âge par genre témoigne d’une homogénéité des personnels dans chaque tranche d’âge. La tranche d’âge qui regroupe le plus grand nombre d’agents est la tranche de 45 à 49 ans.

Pyramide des âges par type de population

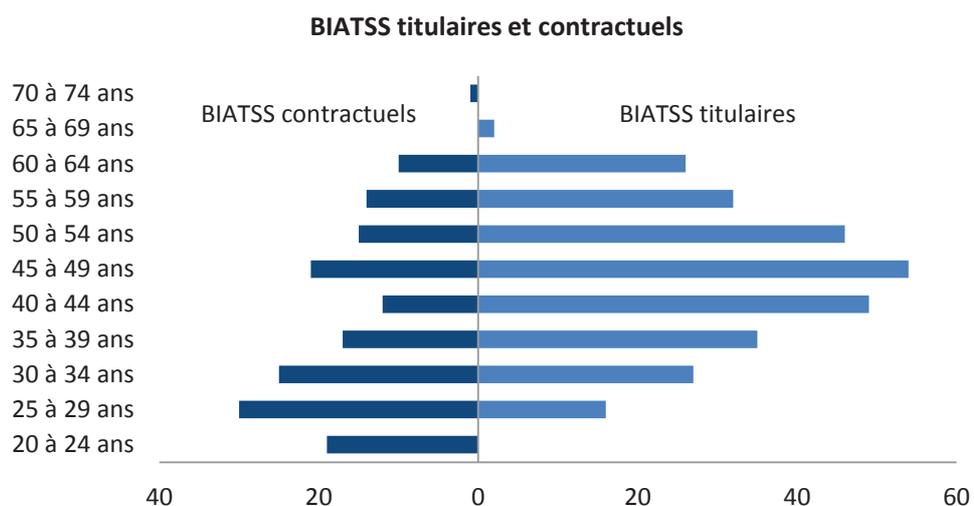
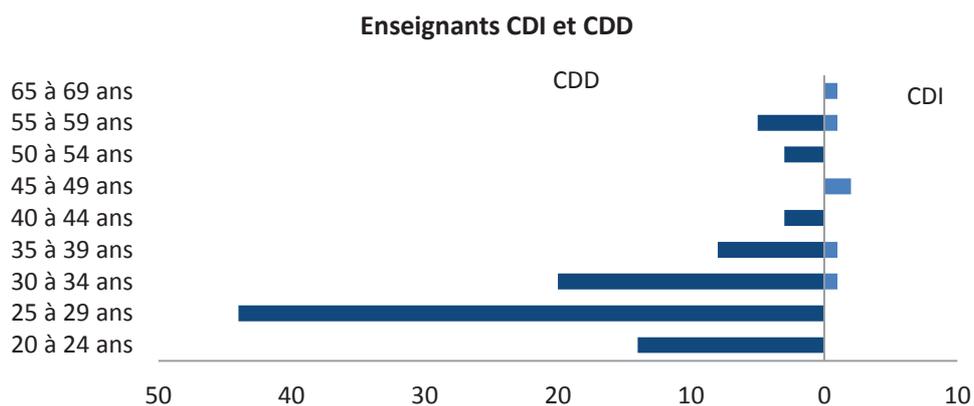


La pyramide des âges entre enseignants et BIATSS met en avant une répartition équilibrée des agents dans toutes les tranches d'âges. Ceci garantit une régularité dans les départs à la retraite et dans les recrutements au sein de chaque type de population.

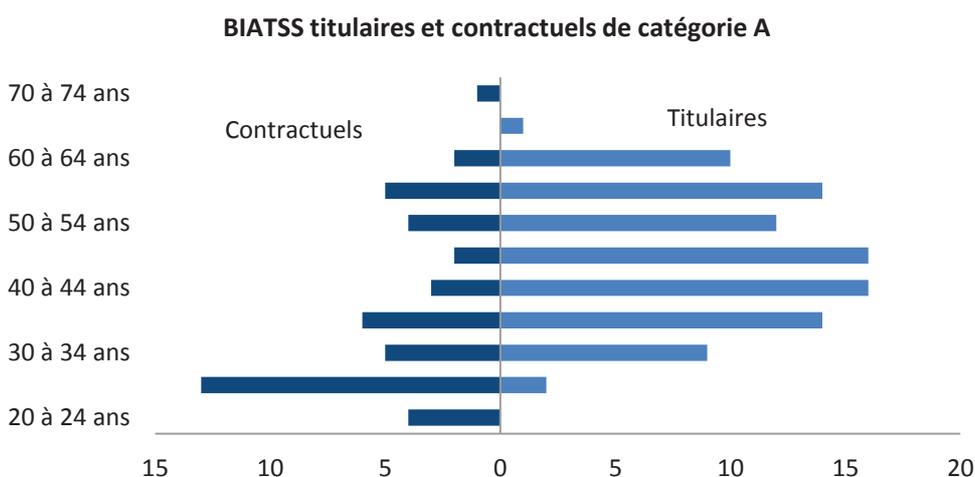
Enseignants titulaires et contractuels



Les enseignants contractuels se situent en majorité entre 25 et 34 ans. Il s'agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d'ATER.

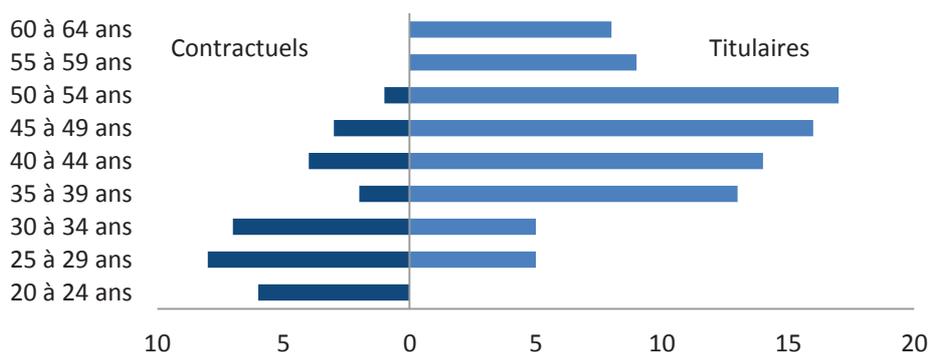


La répartition des BIATSS titulaires est régulièrement répartie dans les tranches d'âges définies. La pyramide des âges des BIATSS contractuels est creuse entre 35 et 44 ans, ce qui s'explique notamment par la réussite de concours Sauvadet (36 agents) répartis en grande partie entre 30 et 49 ans.

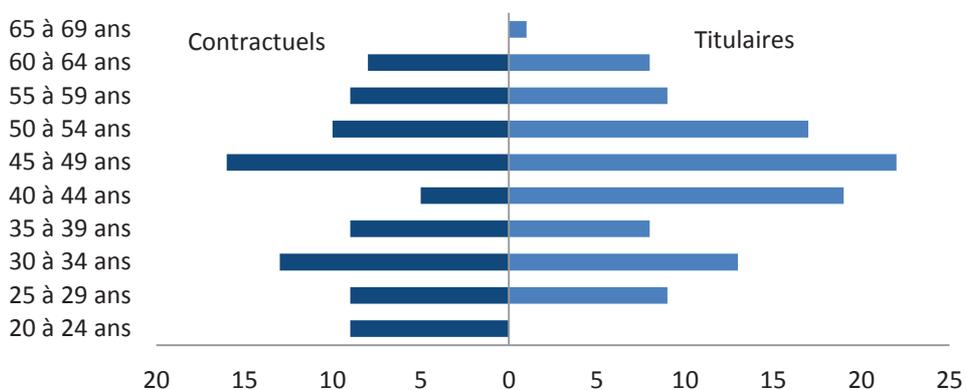


La pyramide des âges des titulaires BIATSS de catégorie A est relativement équilibrée tandis que celle des contractuels est disparate avec un pic de 25 à 29 ans. Ceci s'explique par le recrutement de jeunes diplômés.

BIATSS titulaires et contractuels de catégorie B

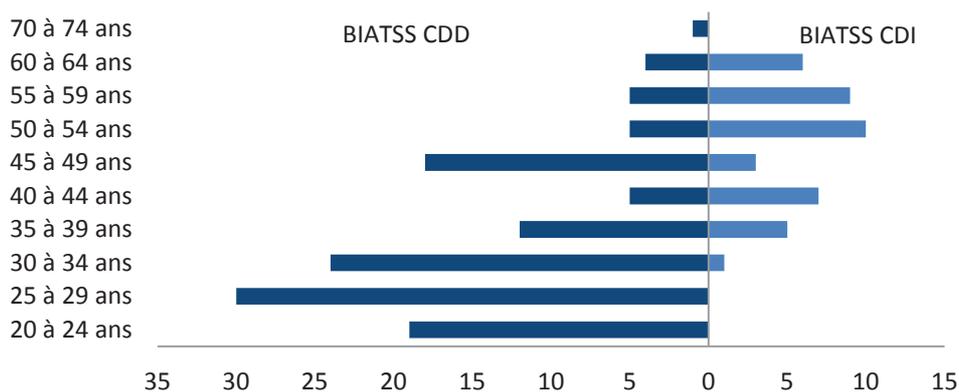


BIATSS titulaires et contractuels de catégorie C



La tranche d'âge 20 à 24 ans est composée en partie des apprentis.

BIATSS CDI et CDD



Logiquement, 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.



Mouvement, promotion et concours

1. Mouvement des personnels

Le taux de rotation en 2015 est de 11,5 %

a. Arrivée et sortie 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 2015 n'apparaît pas dans les arrivées et sorties de l'UHA. Il est comptabilisé dans la rubrique « Promotions ».

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

	Arrivée			Départ			Solde		
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total
Enseignant	12	45	57	13	55	68	-1	-10	-11
Chercheur	0	23	23	0	30	30	0	-7	-7
Ens-chercheur	8	16	24	8	19	27	0	-3	-3
Enseignant	4	6	10	5	6	11	-1	0	-1
BIATSS	5	50	55	23	34	57	-18	16	-2
Catégorie A	2	12	14	7	10	17	-5	2	-3
Catégorie B	3	9	12	9	6	15	-6	3	-3
Catégorie C	0	29	29	7	18	25	-7	11	4
Total	17	95	112	36	89	125	-19	6	-13

Sur 112 entrées, 85% concernent les contractuels et 15% concernent les titulaires. Sur 125 sorties, 71% concernent les contractuels et 29% concernent les titulaires.

Au sein de la population enseignante, les entrées de titulaires sont similaires aux sorties et les sorties de contractuels sont supérieures aux entrées, soit un solde enseignant de -11 agents. Au sein de la population BIATSS, le solde négatif de titulaires est pratiquement compensé par le solde positif de contractuels, soit un solde BIATSS de -2 agents.

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

	Titulaire	Contractuel	Total
Nombre d'arrivées (hors réintégrations)	14	95	109
Nombre de départs (hors départs provisoires)	31	89	120
Solde arrivée - départs	-17	6	-11
Effectif moyen permanent*	707,96	250,10	958,06
Effectif au 31 décembre de l'année N	721	267	988
Effectif au 31 décembre de l'année N-1	725	275	1 000
Taux de recrutement	2,0%	38,0%	11,4%
Taux de départ	4,4%	35,6%	12,5%
Taux de rotation	3,1%	33,9%	11,5%

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

Les arrivées et départs n'intègrent ni les réintégrations (3), ni les départs provisoires (5).

Solde arrivée – départ : Le solde total d'arrivées et de départs est négatif (-11) en raison de la poursuite de la politique des gels. Le solde des arrivées et départs des contractuels est positif (+6) et celui des titulaires est négatif (-17).

Taux de recrutement = Nombre d'entrées / Effectif moyen permanent = 11,4%

Taux de départ = Nombre de sorties / Effectif moyen permanent = 12,5%

Taux de rotation :

= (Somme des sorties + entrées 2015) / (somme des effectifs au 31 décembre 2015 et 2014) = 11,5%

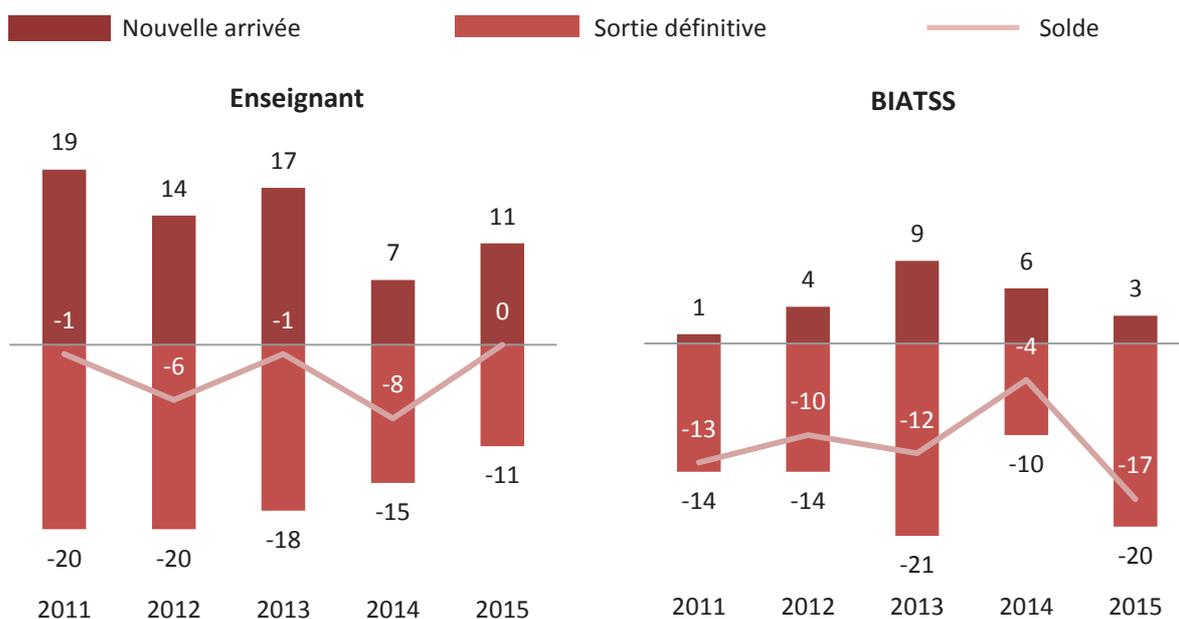
Le taux de rotation signifie que 11,5% de l'effectif 2015 est différent de celui au 31 décembre 2014, soit 109 arrivées et 120 départs courant 2015. Le taux de rotation des titulaires est de 3,1% et celui des contractuels est de 33,9%. Le taux de rotation des contractuels est 10,9 fois plus élevé que celui des titulaires, ce qui s'explique par le statut des agents. Le taux de rotation est similaire entre enseignants et BIATSS.

b. Mouvement des personnels titulaires

HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2011			2012			2013			2014			2015		
	Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS	
Arrivée	20	3	23	15	6	21	18	9	27	9	8	17	12	5	17
Nouvelle arrivée	19	1	20	14	4	18	17	9	26	7	6	13	11	3	14
Réintégration	1	2	3	1	2	3	1		1	2	2	4	1	2	3
Sortie	26	19	45	25	16	41	27	28	55	21	13	34	13	23	36
Sortie définitive	20	14	34	20	14	34	18	21	39	15	10	25	11	20	31
Sortie provisoire	6	5	11	5	2	7	9	7	16	6	3	9	2	3	5
Solde	-6	-16	-22	-10	-10	-20	-9	-19	-28	-12	-5	-17	-1	-18	-19

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



- *Arrivées*

REPARTITION DES ARRIVEES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Entrée	Réintégration	Total
Enseignant	11	1	12
Enseignant-chercheur	7	1	8
Professeur des universités	2		2
Maître de conférences	5	1	6
Enseignant du second degré	4		4
Professeur certifié	3		3
Professeur de lycée professionnel	1		1
BIATSS	3	2	5
ITRF		1	1
Catégorie B		1	1
Technicien		1	1
AENES	2	1	3
Catégorie A	1		1
Directeur général des services	1		1
Catégorie B	1	1	2
Secrétaire administratif	1		1
Assistant social		1	1
BIB	1		1
Catégorie A	1		1
Conservateur	1		1
Total	14	3	17

MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
Concours	2	5	7				7
Mutation				1	2	3	3
Affectation dans l'enseignement supérieur	1	3	4				4
Réintégration	1		1		2	2	3
Total	4	8	12	1	4	5	17

La majorité des entrées de personnel sont liées à la campagne d'emplois des enseignants et enseignants-chercheurs. Les trois réintégrations concernent un retour de congé de longue maladie, un retour de disponibilité et un retour de congé parental.

- *Départ*

REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total
Enseignant	11	2	13
Enseignant-chercheur	6	2	8
Maître de conférences	3	1	4
Professeur des universités	3	1	4
Enseignant du second degré	5		5
Professeur agrégé	3		3
Professeur certifiés	2		2
BIATSS	20	3	23
ITRF	6	1	7
Catégorie A	3		3
Ingénieur de recherche	1		1
Ingénieur d'études	1		1
Assistant ingénieur	1		1
Catégorie B	1	1	2
Technicien	1	1	2
Catégorie C	2		2
Adjoint technique	2		2
AENES	10	2	12
Catégorie A	3		3
Directeur général des services	1		1
Attaché d'administration	2		2
Catégorie B	4	1	5
Secrétaire administratif	4	1	5
Catégorie C	3	1	4
Adjoint administratif	3	1	4
BIB	4		4
Catégorie A	1		1
Conservateur des bibliothèques	1		1
Catégorie B	2		2
Bibliothécaire assistant spécialisé	2		2
Catégorie C	1		1
Magasinier	1		1
Total	31	5	36

MOTIF DE DEPART PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total
	H	F	Total	H	F	Total	
Sortie définitive	10	1	11	7	13	20	31
Retraite	10	1	11	3	6	9	20
Concours hors UHA				1	1	2	2
Mutation				1	5	6	6
Radiation				1	1	2	2
Décès				1		1	1
Sortie provisoire	2	0	2	1	2	3	5
Congé longue maladie				1		1	1
Détachement	1		1				1
Disponibilité					1	1	1
Délégation	1		1				1
Congé parental					1	1	1
Total	12	1	13	7	16	23	36

Les départs à la retraite représentent plus de la moitié des départs constatés dans une proportion quasi égale entre les enseignants et les BIATSS. Conformément à l'arrêté du 23 décembre 2013, les 20 départs à la retraite concernent des agents sédentaires. La pension des agents partis à la retraite en 2015 est entrée en paiement cette même année.

2 agents BIATSS ont quitté l'UHA à la suite d'une réussite de concours. 5 agents sont concernés par une sortie provisoire au cours de l'année 2015, soit 14% des sorties.

AGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE

	Homme		Femme		Total	
	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen	Départ	Age moyen
Enseignant	10	64 ans et 1 mois	1	62 ans	11	63 ans et 11 mois
A	10	64 ans et 1 mois	1	62 ans	11	63 ans et 11 mois
BIATSS	3	62 ans et 4 mois	6	61 ans et 6 mois	9	61 ans et 9 mois
A	1	61 ans	2	61 ans et 6 mois	3	61 ans et 4 mois
B	0	-	2	61 ans et 6 mois	2	61 ans et 6 mois
C	2	63 ans	2	61 ans et 6 mois	4	62 ans et 3 mois
Total	13	63 ans et 8 mois	7	61 ans et 7 mois	20	62 ans et 11 mois

L'âge moyen de départ à la retraite est supérieur à l'âge légal. Les femmes partent plus tôt que les hommes, soit en moyenne 2 ans et 1 mois plus tôt. L'âge moyen de départ à la retraite des enseignants (63 ans et 11 mois) est plus élevé de 2 ans et 2 mois que les BIATSS (61 ans et 9 mois).

c. Mouvement des personnels contractuels

• Arrivée

REPARTITION DES ARRIVEES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total
Enseignant	26	19	45
Contractuel recherche	14	9	23
CDD chercheur	1		1
Doctorant contractuel	12	8	20
Post-doctorant	1	1	2
Contractuel ens-chercheur	11	5	16
PAST	2		2
ATER	9	5	14
Contractuel enseignant	1	5	6
Lecteur	1	3	4
CDD enseignant		2	2
BIATSS	14	36	50
Contractuel de catégorie A	6	6	12
Contractuel de catégorie B	3	6	9
Contractuel de catégorie C	5	24	29
Total	40	55	95

Aucun contractuel n'a été recruté en CDI. Aucune affectation n'a eu lieu en provenance d'un autre ministère pour les personnels enseignants et BIATSS. Aucun contractuel n'a été recruté dans le cadre d'un emploi aidé.

Le recrutement de 29 agents de catégorie C concerne dans 55% des cas un recrutement sur support permanent vacant. En 2015, l'UHA a recruté 4 nouveaux apprentis répertoriés.

• Départ

REPARTITION DES DEPARTS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	H	F	Total
Enseignant	29	26	55
Contractuel recherche	17	13	30
Chercheur contractuel	1		1
Doctorant contractuel	9	8	17
Post-doctorant	7	5	12
Contractuel ens-chercheur	11	8	19
PAST	2	1	3
ATER	9	7	16
Contractuel enseignant	1	5	6
Lecteur	1	3	4
CDD enseignant		2	2
BIATSS	13	21	34
Contractuel de catégorie A	8	2	10
Contractuel de catégorie B	1	5	6
Contractuel de catégorie C	4	14	18
Total	42	47	89

Les départs d'enseignants contractuels sont 1,6 fois plus nombreux que ceux des contractuels BIATSS.

Deux départs d'agents BIATSS concernaient des CDI et aucun départ d'enseignant ne concernait des agents en CDI.

Aucune rupture de contrat BIATSS n'est liée à une réussite de concours hors UHA.

2. Promotion des personnels

39 tableaux d'avancement (16 enseignants et 23 BIATSS)

3 listes d'aptitude

6 examens professionnels

a. Synthèse des promotions

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.

SYNTHESE : REUSSITES DE CONCOURS, CHANGEMENTS DE CORPS ET DE GRADE PAR POPULATION ET PAR FILIERE

	Réussite de concours		Changement de corps		Changement de grade		
	Concours de droit commun	Dispositif Sauvadet	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille
Enseignant	3	0	5	0	23	0	0
Enseignant-chercheur	3		5		18		
Enseignant					5		
BIATSS	5	6	1	3	16	6	4
BIATSS titulaire	5	6	1	3	16	6	
Filière ITRF	3	6	1	1	7	4	
Filière AENES	1			1	6	1	
Filière BIB	1			1	3	1	
BIATSS contractuel	0	0	0	0	0	0	4
Total	8	6	6	3	39	6	4

72 agents, dont 31 enseignants et 41 BIATSS ont été promus en 2015, soit 7% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

b. Réussite de concours

• *Concours de droit commun*

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

	Homme	Femme	Total
Enseignant	1	2	3
Enseignant-chercheur	1	2	3
Maître de conférences	1	2	3
BIATSS	3	2	5
ITRF	3		3
Catégorie A – Assistant ingénieur	1		1
Catégorie B – Technicien	1		1
Catégorie C – Adjoint technique	1		1
AENES	0	1	1
Catégorie C – Adjoint administratif		1	1
BIB	0	1	1
Catégorie C – Magasinier		1	1
Total	4	4	8

La réussite des concours concerne les agents contractuels lauréats de concours en 2015. Les 3 agents devenus maîtres de conférences étaient ATER à l'UHA avant leur concours.

• *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.

A l'UHA, 80 agents étaient éligibles sur 4 ans. 20 concours ont été organisés chaque année de 2013 à 2016. 36 contractuels ont été titularisés en 3 ans. En 2015, sur 20 concours Sauvadet publiés, 7 candidats se sont présentés et 6 ont été lauréats, soit 30% 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 REUSSITES DE CONCOURS PAR LE DISPOSITIF SAUVADET

	H	F	Total
BIATSS – filière ITRF	2	4	6
Catégorie B – Technicien	2	2	4
Catégorie C – Adjoint technique		2	2
Total général	2	4	6

c. Changement de corps

- *Concours*

NOMBRE DE CHANGEMENTS DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES SUR CONCOURS

	H	F	Total
Enseignant	2	3	5
Enseignant-chercheur – Professeur des universités	2	3	5
BIATSS	0	1	1
ITRF – Ingénieur de recherche	0	1	1
Total	2	4	6

Les 5 agents promus professeurs des universités sont ceux issus d'un endorecrutement. Le concours d'ingénieur de recherche est un concours externe, il n'y a pas eu de promotion de corps sur concours interne.

- *Liste d'aptitude*

Enseignants du second degré

Sur 15 professeurs certifiés promouvables, aucun n'a été promu dans le corps des professeurs agrégés.

Personnels BIATSS

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	1	0	1	52	72	124	1%
Catégorie A	0	0	0	41	38	79	0%
Ingénieur de recherche			0	14	16	30	0%
Ingénieur d'études			0	13	6	19	0%
Assistant ingénieur			0	14	16	30	0%
Catégorie B	1	0	1	11	34	45	2%
Technicien	1		1	11	34	45	2%
Filière AENES	0	1	1	2	52	54	2%
Catégorie A	0	1	1	0	22	22	5%
Attaché d'administration		1	1		22	22	5%
Catégorie B	0	0	0	2	30	32	0%
Secrétaire administratif			0	2	30	32	0%
Filière BIB	0	1	1	8	6	14	7%
Catégorie A	0	0	0	3	3	6	0%
Bibliothécaire			0	3	3	6	0%
Catégorie B	0	1	1	5	3	8	13%
Bibliothécaire assistant spécialisé		1	1	5	3	8	13%
Total	1	2	3	62	130	192	2%

Contrairement aux années précédentes, seul un agent ITRF a bénéficié d'une promotion par liste d'aptitude.

d. Avancement de grade

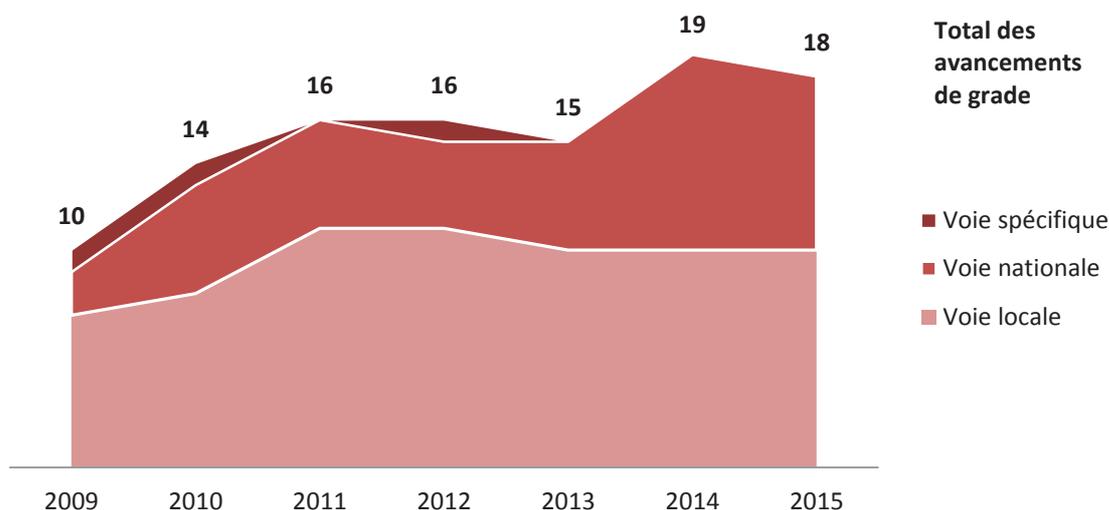
- *Tableau d'avancement*

Enseignant-chercheur

AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CERCHEURS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon			0	5		5	0%
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	3	1	4	23	9	32	13%
Professeur 1ère classe	3	2	5	32	7	39	13%
Maître de conférences hors classe	5	4	9	40	16	56	16%
Total	11	7	18	100	32	132	14%

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



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

	Effectif	% de la population promue
Professeur des universités	93	58%
Professeur deuxième classe	39	
Professeur première classe	39	42%
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	12	13%
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	3	3%
Maître de conférences	235	25%
Maître de conférences classe normale	177	
Maître de conférences hors classe	58	25%
Total	328	34%

58% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors qu'ils ne sont que 25% pour les maîtres de conférences.

Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Professeur agrégé hors classe	2	2	4	20	9	29	14%
Professeur certifié hors classe	1		1	8	7	15	7%
Total	3	2	5	28	16	44	11%

Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	2	5	7	33	32	65	11%
Catégorie A	2	1	3	11	6	17	18%
IGR 1ère classe	1		1	3	0	3	33%
IGE hors classe	1		1	4	1	5	20%
IGE 1ère classe		1	1	4	5	9	11%
Catégorie B	0	1	1	13	7	20	5%
TECH classe exceptionnelle			0	7	2	9	0%
TECH classe supérieure		1	1	6	5	11	9%
Catégorie C	0	3	3	9	19	28	11%
ATRF principal 1ère classe		1	1	4	3	7	14%
ATRF principal 2ème classe		1	1	3	5	8	13%
ATRF 1ère classe		1	1	2	11	13	8%
Filière AENES	1	5	6	1	32	33	18%
Catégorie A	0	1	1	1	2	3	33%
APAE			0	1	1	2	0%
Infirmier hors classe		1	1		1	1	100%
Catégorie B	0	2	2	0	14	14	14%
SAENES classe exceptionnelle			0		7	7	0%
SAENES classe supérieure		2	2		7	7	29%
Catégorie C	1	2	3	0	16	16	19%
ADJAENES principal 1ère classe		1	1		3	3	33%
ADJAENES principal 2ème classe	1		1		12	12	8%
ADJAENES 1ère classe		1	1		1	1	100%
Filière BIB	2	1	3	6	7	13	33%
Catégorie A	0	0	0	0	4	4	0%
Conservateur général des bibliothèques			0		1	1	0%
Conservateur en chef			0		3	3	0%
Catégorie B	0	0	0	3	1	4	0%
BIBAS Classe exceptionnelle			0	2	1	3	0%
BIBAS Classe supérieure			0	1		1	0%
Catégorie C	2	1	3	3	2	5	60%
Magasinier PR 1ère classe	1		1	1		1	100%
Magasinier PR 2ème classe			0		1	1	0%
Magasinier 1ère classe	1	1	2	2	1	3	67%
Total	5	11	16	40	71	111	14%

La filière BIB est celle qui a connu le plus fort taux de promotion par tableau d'avancement (33%). Le taux de promotion des agents de catégorie B est le plus faible (8%) contre 18% pour les agents de catégorie C et 17% pour les agents de catégorie A.

- *Examen professionnel*

EXAMENS PROFESSIONNELS DES PERSONNELS BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	H	F	Total	H	F	Total	
Filière ITRF	4	0	4	22	17	39	10%
Catégorie A	1	0	1	5	2	7	14%
IGR hors classe 2ème condition			0	1	0	1	0%
IGR hors classe 1ère condition	1		1	4	2	6	17%
Catégorie B	3	0	3	14	10	24	13%
TECH classe exceptionnelle	2		2	7	2	9	22%
TECH classe supérieure	1		1	7	8	15	7%
Catégorie C	0	0	0	3	5	8	0%
ATRF principal 2ème classe			0	3	5	8	0%
Filière AENES	0	1	1	1	19	20	5%
Catégorie A	0	0	0	1	1	2	0%
APAE			0	1	1	2	0%
Catégorie B	0	1	1	0	17	17	6%
SAENES classe exceptionnelle			0		7	7	0%
SAENES classe supérieure		1	1		10	10	10%
Catégorie C	0	0	0	0	1	1	0%
ADJENES 1ère classe			0		1	1	0%
Filière BIB	0	1	1	3	1	4	25%
Catégorie B	0	1	1	3	1	4	25%
BIBAS classe exceptionnelle		1	1	2	1	3	33%
BIBAS classe supérieure			0	1		1	0%
Total	4	2	6	26	37	63	10%

Sur 63 agents promouvables, 6 ont réussi un examen professionnel, soit un taux de 10%.

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 changements de grille.

Sur 8 dossiers déposés dont 3 hommes et 5 femmes, **4 agents ont changé de grille** dont 1 homme et 3 femmes. 1 agent est passé de la grille A2 à A1, 2 agents sont passés de la grille A3 à A2 et un agent est passé de la grille C2 à C1.

3. Organisation des concours et des recrutements

L'UHA a ouvert 48 concours et compte 31 lauréats

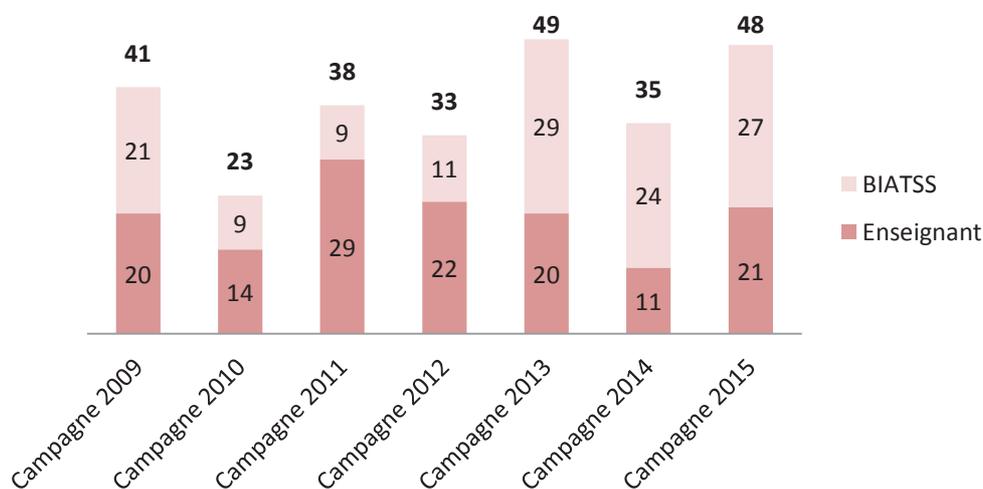
56% des lauréats sont des candidats locaux, hors concours Sauvadet

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
Enseignant	20	14	29	22	20	11	21
Enseignant-chercheur	20	14	23	19	13	8	16
Professeur des universités	10	6	7	6	3	3	8
Maître de conférences	10	8	16	13	10	5	8
Second degré	non publié sur ATRIA		6	3	7	3	5
BIATSS	21	9	9	11	29	24	27
ITRF	18	4	9	10	29	23	25
Catégorie A	9	2	7	3	6	7	4
Catégorie B	4	1	1	3	9	4	5
Catégorie C	5	1	1	4	14	12	16
AENES	0	3	0	0	0	1	1
Catégorie A		1					
Catégorie B							
Catégorie C		2				1	1
BIB	3	2	0	1	0	0	1
Catégorie A		1					
Catégorie B	3						
Catégorie C		1		1			1
Total	41	23	38	33	49	35	48

En 2009 et 2010, la publication des emplois des enseignants du second degré n'était pas déconcentrée au niveau des universités. A partir de la campagne 2013, 20 concours Sauvadet sont publiés chaque année, ils sont inclus dans les concours BIATSS.



b. Candidats et lauréats

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

	Concours	Inscrits	Admissibles	Présents à l'admission	Candidat admis			Infructueux
					H	F	Total	
Enseignant	21	463	126	96	7	12	19	2
Enseignant-chercheur	15	432	105	77	6	9	15	1
Professeur des universités	8	34	21	21	4	3	7	1
Organisé par l'UHA	7	34	21	21	3	3	6	1
Organisé par le ministère	1	Information non disponible			1		1	0
Maître de conférences	8	398	84	56	2	6	8	0
Second degré	5	31	21	19	1	3	4	1
BIATSS	27				5	7	12	15
ITRF	25	92	8	31	5	5	10	15
Catégorie A	4	44	8	3	1	1	2	2
Catégorie B	5	35	Information non disponible		3	2	5	0
Catégorie C	16	13	Disponible *		1	2	3	13
AENES	1				0	1	1	0
Catégorie C	1	Information non disponible **				1	1	0
BIB	1	41	6	5	0	1	1	0
Catégorie C	1	41	6	5		1	1	0
Total	48				12	19	31	17

* Concours organisés dans le cadre de la mutualisation académique et Grand Est (concours ITRF).

** Concours organisés au niveau académique par le Rectorat.

c. Jury de concours et examens professionnels

PART DES FEMMES DANS LES JURYS DE CONCOURS ET PART DES FEMMES PRESIDENTE

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
Enseignant	52%	35%
Enseignant-chercheur	52%	27%
Professeur des universités	54%	14%
Maître de conférences	50%	38%
Second degré	55%	60%
BIATSS	49%	44%
ITRF	48%	40%
Catégorie A	45%	22%
Catégorie B	50%	67%
Catégorie C	57%	75%
BIB	75%	100%
Catégorie C	75%	100%
Total	51%	39%

4. Mobilité des personnels

a. Mobilité interne

Sur 31 demandes de mobilité interne, **14 agents** BIATSS en ont bénéficié, dont 4 agents de catégorie A, 6 de catégorie B et 4 de catégorie C.

b. Taux de mobilité des personnels titulaires

Conformément à l'arrêté du 23 décembre 2015, 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 721 agents.

Un agent peut être concerné par plusieurs types de mobilité, par exemple un changement de catégorie statutaire, suite à la réussite d'un concours hors UHA est comptabilisé dans la mobilité géographique et catégorielle.

Mobilité géographique :

22 agents sont en mobilité géographique dont 7 hommes et 15 femmes, soit un taux de **3%** de l'effectif titulaire, dont 14 entrants et 8 sortants.

Mobilité catégorielle :

4 agents ont bénéficié d'une mobilité catégorielle dont 1 homme et 3 femmes, soit un taux inférieur à **1%**. 2 agents sont passés de catégorie B à A (dont une réussite de concours hors UHA), et 2 agents sont passés de catégorie C à B.

Mobilité statutaire :

5 agents ont été en situation de mobilité statutaire dont 2 hommes et 3 femmes, soit un taux inférieur à **1%**. 1 agent BIATSS est parti en disponibilité et 1 enseignant est revenu de disponibilité. 1 agent BIATSS est parti et revenu de congé parental. 1 enseignant est parti en détachement

Mobilité structurelle :

Aucun agent n'est concerné par la mobilité structurelle en 2015.

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

L'UHA compte 77 promotions de titulaires parmi les réussites de concours, avancements de corps et de grade, dont 36 hommes et 40 femmes. 9 d'entre eux, dont 4 hommes et 5 femmes sont venus ou ont quitté l'UHA, soit un taux de **12%**, similaire entre hommes et femmes.

7 agents enseignants sont arrivés à l'UHA à l'issue d'un concours (2 professeurs des universités et 5 maîtres de conférences) et 2 agents BIATSS (1 SAENES et 1 attaché) ont quitté l'UHA suite à la réussite d'un concours.

PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS (HORS SAUVADET)

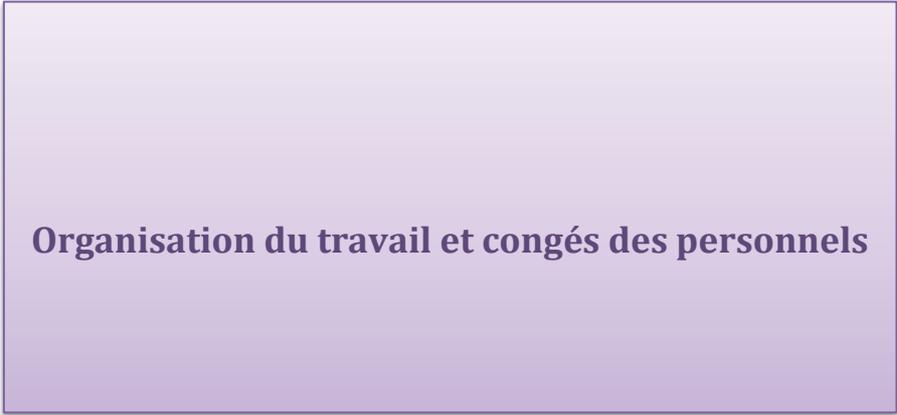
	Lauréats locaux			Lauréats externes			Total des lauréats			Taux de lauréats locaux		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	3	5	8	4	7	11	7	12	19	43%	42%	42%
Enseignants-chercheurs	3	5	8	3	4	7	6	9	15	50%	56%	53%
Professeur des universités	2	3	5	2	0	2	4	3	7	50%	100%	71%
Maître de conférences	1	2	3	1	4	5	2	6	8	50%	33%	38%
Enseignants du second degré	0	0	0	1	3	4	1	3	4	0%	0%	0%
Professeur certifié	0	0	0	1	3	4	1	3	4	0%	0%	0%
BIATSS	3	3	6	0	0	0	3	3	6	100%	100%	100%
Catégorie A	1	1	2	0	0	0	1	1	2	100%	100%	100%
Catégorie B	1	0	1	0	0	0	1	0	1	100%	0%	100%
Catégorie C	1	2	3	0	0	0	1	2	3	100%	100%	100%
Total	6	8	14	4	7	11	10	15	25	60%	53%	56%

En 2015, sur les 25 agents lauréats (hors 6 concours Sauvadet), 14 étaient déjà à l'UHA, soit un taux de lauréats locaux de 56%. Seuls les lauréats enseignants sont externes à l'UHA.

c. Publication sur la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP)

En 2015, l'UHA a publié 22 postes dont 6 sur la BIEP. 3 agents ont été recrutés par ce biais.

Selon le profil, l'UHA publie également ses offres d'emplois à l'interne (11), à Pôle Emploi (21), à la Bourse Régionale Interministérielle de l'Emploi Public (BRIEP) (7), à l'APEC (3), et sur le portail lié au contrat de site alsacien (14) intitulé « Travailler dans l'enseignement supérieur en Alsace ».



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
Chercheurs		
Doctorant	Pas d'enseignement (hors mission d'enseignement des doctorants)	100% de leur temps de travail
Post-doctorants		
Chercheurs contractuels		
Enseignants-chercheurs		
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	
Enseignants		
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 obligatoires sont définies de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30. La pause méridienne obligatoire est de 45 minutes minimum. Historiquement, les agents affectés à l'ENSCMu pouvaient opter entre deux durées hebdomadaires de travail (37h30 ou 38h45). Depuis la rentrée 2015, les nouveaux agents affectés sont soumis aux 37h30 hebdomadaires, seuls les agents déjà en poste peuvent encore bénéficier de ce droit d'option. L'UHA n'est pas concernée par des horaires de travail atypiques. Il n'y a pas de télétravail mis en place.

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 2015, l'établissement était fermé 2 semaines 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 un jour de solidarité travaillé et deux 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

95% des postes sont proposés à temps complet

En 2015, 7% des agents sont à temps partiel, dont 94% 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 plein.
- 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 exclusivement 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
Fonctionnaire en situation de handicap	Accordé de droit
Invalidité	Accordé de droit
Création ou reprise d'entreprise	Accordé de droit
Soins à un enfant en situation de handicap de moins de 20 ans	Accordé de droit
Soins au conjoint, enfant à charge, ascendant	Accordé de droit
Elever un enfant adopté pendant les 3 ans suivant l'adoption de l'enfant	Accordé de droit
Elever un enfant de moins de 3 ans	Accordé de droit
Temps partiel thérapeutique	Accordé de droit, après avis du comité médical
Autres motifs	Accordé sur autorisation

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

	Répartition du temps		
	incomplet	partiel	plein
Enseignant	2%	<1%	97%
Titulaires		1%	99%
Contractuels	11%		89%
BIATSS	8%	15%	77%
Titulaires		19%	81%
Contractuels	22%	7%	71%
Total	5%	7%	88%

Dans 95% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les contrats à temps incomplet sont plus fréquents chez les personnels BIATSS. Les enseignants sont rarement à temps partiel (3 agents) alors que 66 agents sont à temps partiel parmi les personnels BIATSS.

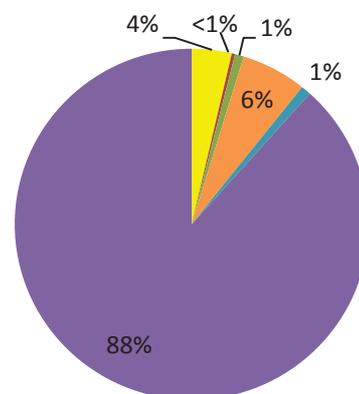
REPARTITION DE L'FFECTIF PAR QUOTITE DE TEMPS DE TRAVAIL ET PAR STATUT

	Temps incomplet			Temps partiel			Temps plein		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignant	7	3	10	1	2	3	328	196	524
Titulaires				1	2	3	276	155	431
50%					1	1			
80%				1	1	2			
100%							276	155	431
Contractuels	7	3	10				52	41	93
50%	7	3	10						
100%							52	41	93
BIATSS	7	29	36	3	63	66	123	226	349
Titulaires				3	52	55	88	144	232
50%					5	5			5
60%					1	1			
70%					4	4			
80%				3	35	38			
90%					7	7			
100%							88	144	232
Contractuels	7	29	36		11	11	35	82	117
50%	4	15	19		1	1			
60%	1	1	2						
70%	2	2	4						
80%		9	9		10	10			
90%		2	2						
100%							37	83	120
Total	14	32	46	4	65	69	451	422	873

Les femmes sont cinq fois plus nombreuses à être à temps partiel ou incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires que les agents contractuels. Les temps incomplets ne concernent que les contractuels.

REPARTITION DE L'FFECTIF PAR QUOTITE ET EN POURCENTAGE

	Temps incomplet	Temps partiel	Total	%
Quotité 50%	29	7	36	4%
Quotité 60%	2	1	3	<1%
Quotité 70%	4	4	8	1%
Quotité 80%	9	50	59	6%
Quotité 90%	2	7	9	1%
Quotité 100%			873	88%
Total	46	69	988	100%



A temps incomplet, la quotité la plus fréquente est le mi-temps : 63% des agents à temps incomplet est à 50%. A temps partiel, la quotité la plus fréquente est 80% : 72% des agents à temps partiel est à 80%. Dans la fonction publique, les temps partiels à 80% et 90% génèrent une sur-rémunération, respectivement de 5,7 points et de 1,4 point.

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

	Effectif à temps partiel	Répartition
Enseignant	3	4%
Catégorie A	3	4%
BIATSS	66	96%
Catégorie A	14	20%
Catégorie B	14	20%
Catégorie C	38	55%
Total	69	100%

	Effectif	% H	% F
Enseignants	3	33%	67%
BIATSS	66	5%	95%
Total	69	6%	94%

94% des temps partiels concernent des femmes et une proportion importante relève de la catégorie C (55%). La faible proportion d'effectif enseignants à temps partiel ne permet pas de conclusions statistiques.

CHANGEMENTS DE QUOTITE EN 2015 A LA DEMANDE DES AGENTS PAR CATEGORIE ET QUOTITE

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Passage à temps partiel	1	4	0	6	0	3	14
Temps partiel à 50%		1		1			2
Temps partiel à 70%		1					1
Temps partiel à 80%	1	2		5		3	11
Reprise à temps plein	1	1	0	2	0	0	4
Temps partiel à 80%		1		2			3
Temps partiel à 90%	1	0					1
Total général	2	5	0	8	0	3	18

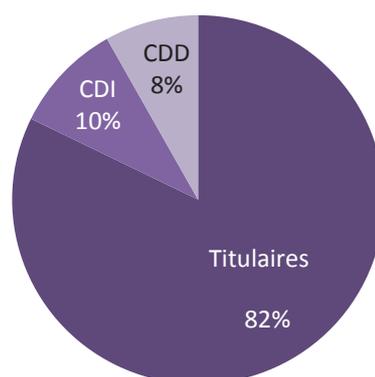
Durant l'année 2015, 14 agents ont obtenu un temps partiel ou une modification de quotité à temps partiel et 4 agents ont réintégré leur poste à temps plein. Au 31 décembre 2015, deux agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique à 50%. Le passage à temps partiel et les modifications de quotité à temps partiel font diminuer l'effectif de 2,1 ETP et les reprises à temps plein le font augmenter de 0,7 ETP, soit un solde de -1,4 ETP.

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

30% de l'effectif BIATSS possède un CET
Sur un total de 2 296 jours de CET, 654 jours dépassent le seuil des 20 jours permettant un droit d'option

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

	H	F	Total	Part de l'effectif ayant ouvert un CET
A	26	30	56	40%
B	11	27	38	32%
C	9	32	41	21%
Total	46	89	135	30%



En 2015, 135 agents possèdent un compte épargne-temps, soit 30% des personnels BIATSS. Proportionnellement, les agents de catégorie A sont les plus nombreux à détenir un CET (40%). Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre sont titulaires (82%).

ALIMENTATION DU CET EN 2015

	H	F	Total
A	15	17	32
B	3	15	18
C	3	14	17
Total	21	46	67

En 2015, 67 agents ont alimenté leur CET à hauteur de 588 jours, soit une moyenne de 8,8 jours par agent. La moyenne des jours versés par agent est de 10,3 jours pour les agents de catégorie A, de 7,9 jours pour les agents de catégorie B et de 6,8 jours pour les agents de catégorie C.

DROIT D'OPTION (EN NOMBRE DE JOURS)

Nombre de jours	H	F	Total
Inférieur à 20 jours	559,66	1 082,3	1 641,99
Maintien dans le CET ou congés	559,66	1 082,3	1 641,99
Option au-delà de 20 jours	228	426	654
Maintien dans le CET ou congés	125	205	330
Indemnisation	81	215	296
RAFP	22	6	28
Total CET	787,66	1 508,3	2 295,99

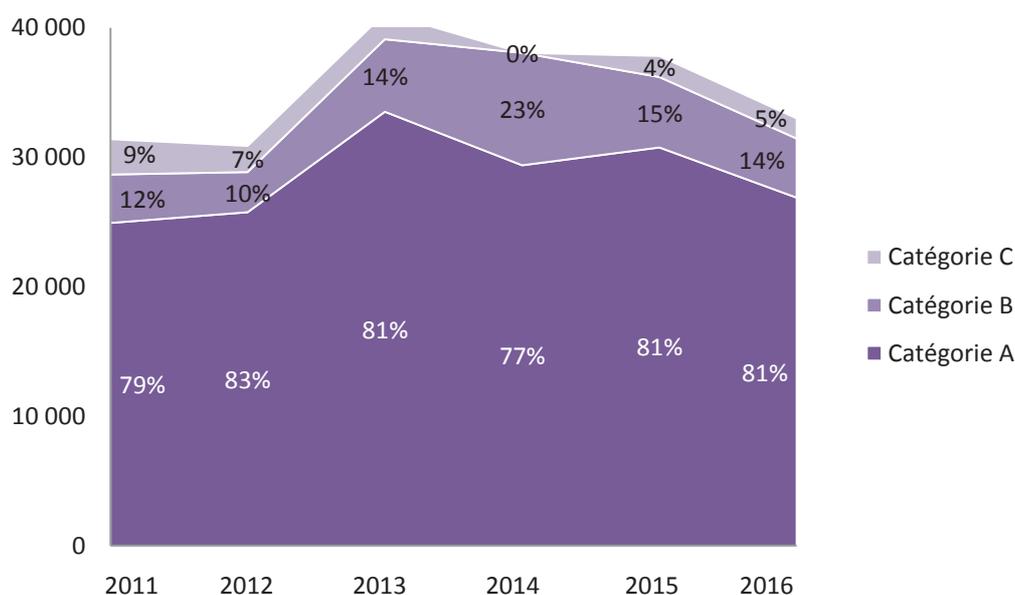
En 2015, les CET représentent 2 296 jours, détenus à 48% par des agents de catégorie A, 28% par des B et 24% par des C. Tous les jours de congés ont été pris ou versés dans un CET.

En fonction du nombre de jours capitalisés sur le CET, plusieurs options sont proposées aux agents. La part inférieure ou égale à 20 jours peut uniquement être maintenue sur le CET ou être utilisée sous forme de congés. Elle représente 1 642 jours en 2015, soit une moyenne de 72% du CET total.

La fraction dépassant 20 jours représente 654 jours en 2015, 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 51%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 45%, pour un montant brut de 32 995 euros, versés en 2016), selon un taux forfaitaire réglementaire, à savoir :
 - 125 euros par jour pour les agents de catégorie A,
 - 80 euros par jour pour les agents de catégorie B,
 - 65 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 4% pour un montant brut de 1 322 euros versé en 2016).

HISTORIQUE DES INDEMNISATIONS DE JOURS DE CET PAR CATEGORIE STATUTAIRE



4. Absences et congés des personnels

38% des agents sont concernés par un congé maladie ou maternité en 2015

En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 17,35 jours dans l'année

17 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 ou d'un congé de mobilité.

En 2015, 19 agents se trouvaient dans cette situation, dont 14 BIATSS et 5 enseignants. L'absence la plus fréquente est la disponibilité.

ABSENCES EN 2015

	Enseignant	BIATSS	Total
Congé parental		2	2
Disponibilité	5	11	16
Congé de mobilité		1	1
Total	5	14	19

La disponibilité

DISPONIBILITE EN 2015 PAR MOTIF

	H	F	Total
Convenance personnelle	4	6	10
Elever un enfant de moins de 8 ans		1	1
Suivre son conjoint		5	5
Total	4	12	16

Le congé parental

En cas de départ en congé parental, la DRH répond aux questions des agents, à leur demande. En 2015, deux agents femmes étaient en congé parental, tous deux d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Le congé de mobilité

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

b. Congés

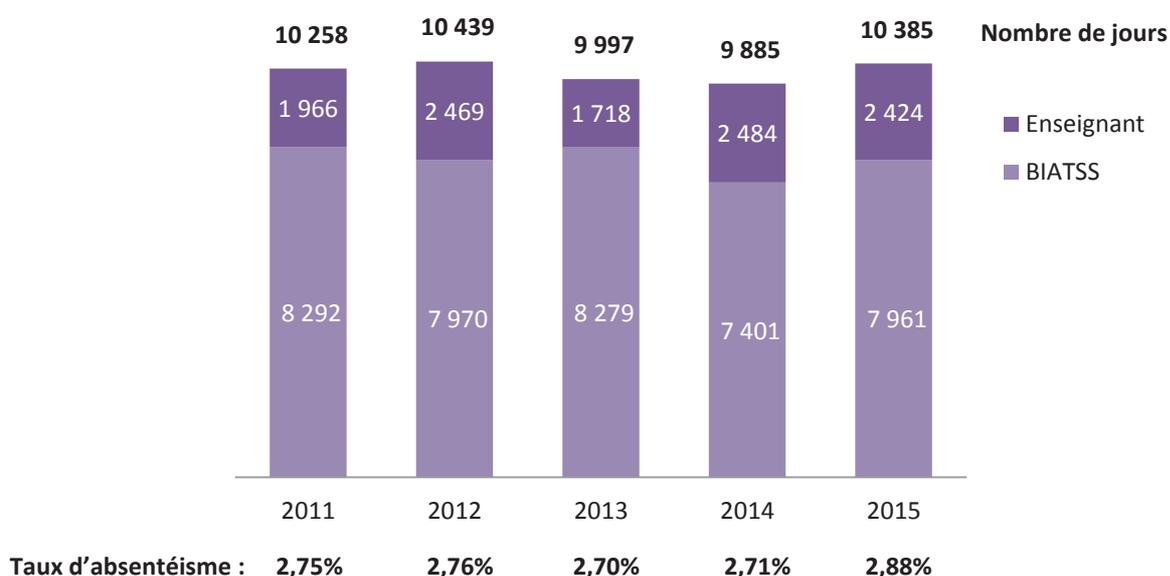
Les congés font partis de la carrière de l'agent. Contrairement aux absences (ci-dessus), l'agent est maintenu en activité et perçoit un traitement.

L'UHA applique la subrogation des indemnités journalières pour les agents contractuels en congé maladie et en congé maternité. Les indemnités journalières de Sécurité Sociale avancées représentent un montant de 26 642 euros en 2015.

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 2015, 38% des agents ont été concernés par un congé.

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



Le taux d'absentéisme correspond au pourcentage de jours de congés maladie et maternité sur une année de 365 jours par rapport à l'effectif total. En 2015, les arrêts de travail représentent 2,88% de l'année, soit une moyenne de 10,51 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
Enseignants titulaires	64	2 193	34	1,38%
Congé Longue Maladie (CLM)	4	759	190	0,48%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	52	755	15	0,48%
Congé maternité	7	668	95	0,42%
Congé paternité	1	11	11	0,01%
Enseignants contractuels	8	231	29	0,61%
Congé maladie	7	121	17	0,32%
Congé maternité	1	110	110	0,29%
Total	72	2 424	34	1,24%

CONGES DES PERSONNELS BIATSS

	Nombre d'agents	Durée (en jours)	Durée moyenne	Taux d'absentéisme
BIATSS titulaires	208	5 067	24	4,84%
Accident de service	10	156	16	0,15%
Congé Longue Durée (CLD)	3	752	251	0,72%
Congé Longue Maladie (CLM)	5	790	158	0,75%
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	154	2 842	18	2,71%
Congé maternité	4	446	112	0,43%
Congé paternité	2	22	11	0,02%
Garde d'enfant	30	59	2	0,06%
BIATSS contractuels	94	2 894	31	4,83%
Accident de travail	2	47	24	0,08%
Congé grave maladie (CGM)	5	1 325	265	2,21%
Congé maladie	70	1 191	17	1,99%
Congé maternité	4	293	73	0,49%
Garde d'enfant	13	38	3	0,06%
Total	302	7 961	26	4,84%

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 3,3 fois plus important que pour les personnels enseignants.

En 2015, la durée moyenne d'un congé de maladie ordinaire (titulaires) et d'un congé de maladie (contractuels), toutes populations confondues, représentent 17,34 jours.

3 agents, dont 1 enseignant et 2 BIATSS de catégorie A et C, ont bénéficié d'un congé de paternité de 11 jours, soit le nombre de jours théoriques total.

Les congés spécifiques aux enseignants-chercheurs**- Le 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 2015-2016, comme les années précédentes, une enveloppe de 5 semestres a été accordée. Durant l'année civile 2015, 7 maîtres de conférences étaient en CRCT, 6 d'une durée de 6 mois et 1 d'une durée d'un an. Tous les CRCT ont été accordés sur le contingent de l'UHA. 3 CRCT ont été accordés au titre de l'année universitaire 2014-2015 et 4 au titre de l'année 2015-2016.

- La délégation :

En 2015, 8 enseignants-chercheurs sont en délégation. Trois maîtres de conférences sont en délégation CNRS, dont 2 pour 6 mois et 1 agent pour deux ans (un an renouvelé une fois). 4 enseignants-chercheurs, dont 3 professeurs des universités et 1 maître de conférences sont en délégation à l'Institut Universitaire de France (IUF) pour une durée de 5 ans. L'un d'entre eux est nommé membre sénior et les trois autres en qualité de membre junior. 1 maître de conférences est en délégation à 50% auprès d'une entreprise.



Rémunération des personnels

1. Rémunération globale

Les dépenses de personnels s'élèvent à 67 039 954 €, soit 67% du compte financier 2015

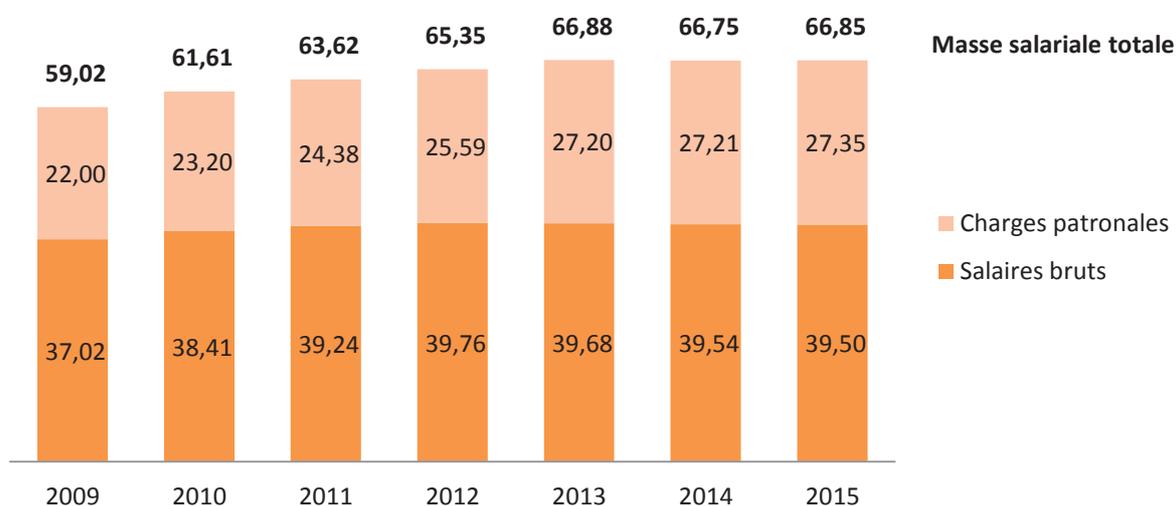
a. Historique des rémunérations

Les dépenses de personnels du compte financier 2015 s'élèvent à 67 039 954 € en tenant compte des régularisations hors paye. Ce montant représente 67% du total des dépenses. Le montant de la « chaîne paye » étudié ici est de 66 850 729 €.

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

	2009	Ecart 2009/2010	2010	Ecart 2010/2011	2011	Ecart 2011/2012	2012	Ecart 2012/2013	2013	Ecart 2013/2014	2014	Ecart 2014/2015	2015	Ecart 2009 à 2015
Masse salariale	59,02	4,4%	61,61	3,3%	63,62	2,7%	65,35	2,3%	66,88	-0,2%	66,75	0,1%	66,85	13,3%
Rémunérations brutes *	37,02	3,8%	38,41	2,2%	39,24	1,3%	39,76	-0,2%	39,68	-0,4%	39,54	-0,1%	39,50	6,7%
Charges patronales	22,00	5,5%	23,20	5,1%	24,38	5,0%	25,59	6,3%	27,20	0,0%	27,21	0,5%	27,35	24,3%

* Rémunérations brutes, y compris rémunérations accessoires et prestations sociales



La masse salariale 2015 est quasiment stable depuis deux années, soit + 97 033 euros par rapport à 2014 et - 30 826 euros par rapport à 2013.

Tel que prévu dans le plan de redressement des comptes de l'UHA, le Glissement-Vieillesse-Technicité (GVT) des agents qui reste en grande partie à la charge de l'université, est compensé par une politique de gels des postes et la maîtrise des heures complémentaires et des sous-services.

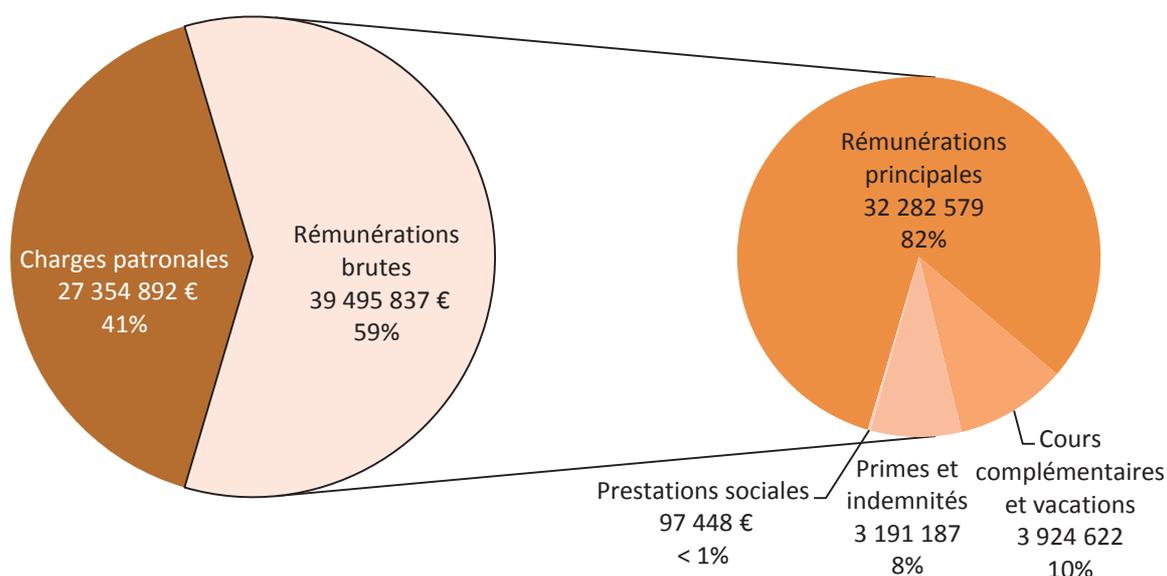
PROGRAMMES BUDGETAIRES

En référence à l'arrêté du 23 décembre 2013, 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% de la masse salariale, soit 65 836 998 euros.
- La « **Vie étudiante** » pour 2% de la masse salariale, soit 1 013 732 euros.

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

Source : OREMS-RCE



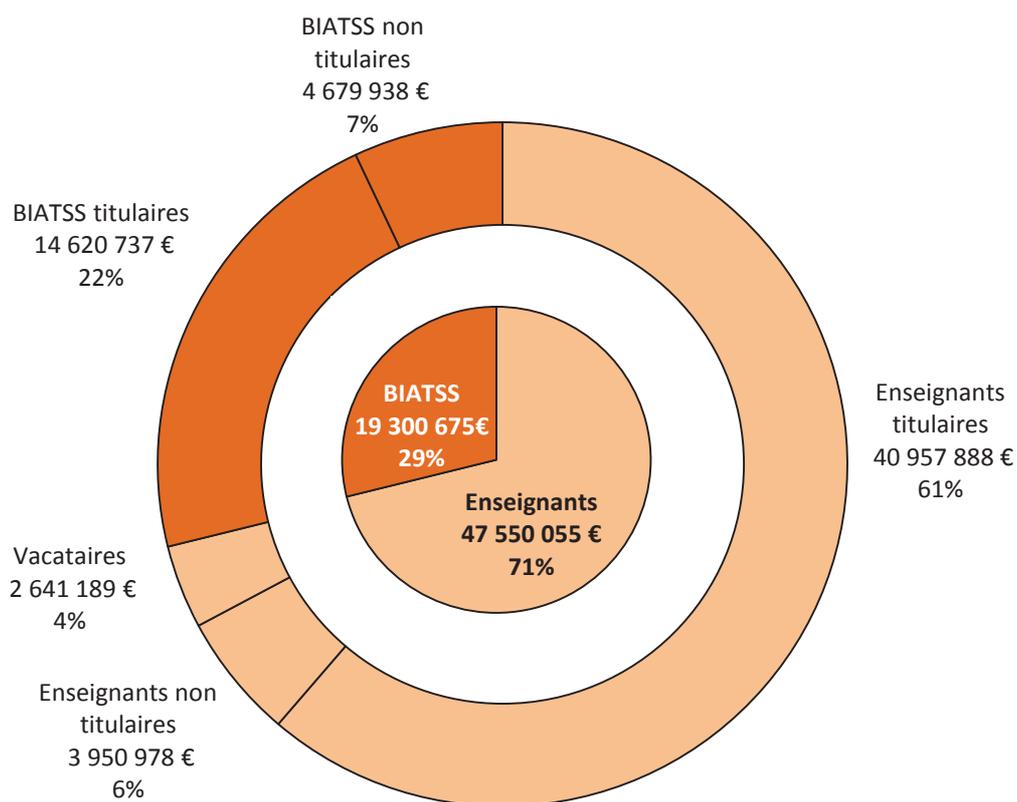
Les rémunérations brutes représentent 59% des dépenses de personnels :

- **La rémunération principale** (82 % du brut) : elle se compose du traitement brut et, le cas échéant, des compléments de rémunération principale : l'indemnité différentielle du SMIC, l'indemnité de résidence, l'indemnité de difficulté administrative (spécifique à l'Alsace et la Moselle), le Supplément Familial de Traitement (SFT), la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) et les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS).
- **Les primes et indemnités** (8 % du brut) : il s'agit des primes statutaires des enseignants et BIATSS, de la prime des contractuels, du compte épargne-temps, de l'indemnité de formation continue, l'indemnité de contrat de recherche, l'indemnité responsabilité régisseur, l'indemnité exceptionnelle et dégressive, l'indemnité de commission et l'indemnité de jury et concours.
- **Les heures complémentaires d'enseignement et les vacations** (10 % du brut).
- **Les prestations sociales** (inférieures à 1% du brut) qui concerne le remboursement des abonnements de 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) constitue la cotisation principale. Elle s'élève 19 415 435 euros en 2015 et représente 71% 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, les cotisations accident de travail et la contribution solidarité autonomie (1%). En moyenne, pour un euro brut versé, 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)



2. Hiérarchie des rémunérations

La rémunération brute moyenne est de 3 094 euros

Les rémunérations brutes moyennes mensuelles correspondent à l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçues par les agents permanents en moyenne au cours de l'année 2015 ramené sur une base mensuelle.

a. Rémunération brute moyenne

REMUNERATION MOYENNE BRUTE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

	Homme	Femme	Total
Enseignant	3 977	3 503	3 798
Titulaire	4 523	4 106	4 374
Contractuel	2 118	2 074	2 099
BIATSS	2 428	2 152	2 237
Titulaire	2 708	2 389	2 490
Catégorie A	3 350	3 293	3 321
Catégorie B	2 238	2 373	2 337
Catégorie C	1 832	1 861	1 855
Contractuel	1 947	1 798	1 841
Catégorie A	2 263	2 277	2 270
Catégorie B	1 678	1 762	1 740
Catégorie C	1 601	1 625	1 620
Total	3 531	2 692	3 094

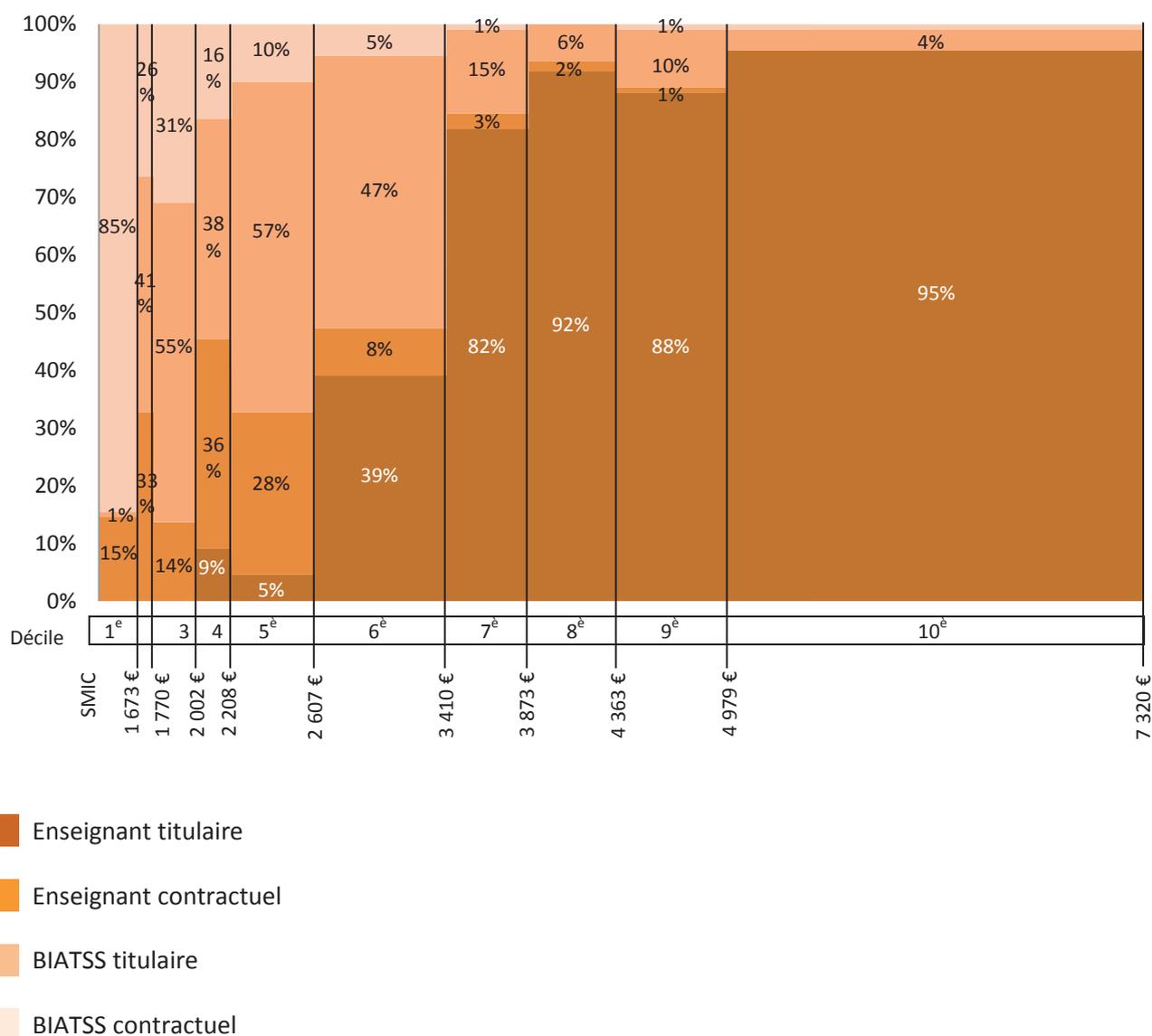
La rémunération brute moyenne est de 3 094 euros. Les hommes perçoivent une rémunération brute supérieure de 31% à celle des femmes. Les rémunérations des titulaires enseignants sont 2 fois plus élevées que celles des contractuels enseignants. Les rémunérations des titulaires BIATSS sont 1,3 fois plus élevées que celles des contractuels BIATSS.

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.

En 2015, le montant brut du SMIC s'élevait à 1 457,22 euros mensuel. 10% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 673 euros. 20% de la population perçoit une rémunération brute mensuelle comprise entre le SMIC et 1 770 euros.

REMUNERATION PAR DECILE SELON LA POPULATION ET LE STATUT



REPARTITION DE LA POPULATION PAR DECILE*(Indicateur selon l'arrêté du 23 décembre 2013)*

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile
Enseignant	1 927	2 228	3 297	3 672	3 914	4 238	4 506	4 926	5 345	7 320	3,80
Homme	2 025	2 800	3 553	3 825	4 088	4 319	4 728	5 050	5 467	7 320	3,62
Femme	1 926	2 143	2 572	3 321	3 672	3 967	4 282	4 610	5 098	6 916	3,59
Titulaire	3 324	3 643	3 831	4 059	4 277	4 506	4 833	5 088	5 580	7 320	2,20
Homme	3 530	3 740	3 967	4 170	4 360	4 709	4 939	5 220	5 727	7 320	2,07
Femme	2 763	3 385	3 639	3 815	4 094	4 283	4 507	4 901	5 219	6 916	2,50
Contractuel	1 674	1 723	1 760	1 927	2 031	2 067	2 219	2 375	2 628	4 381	2,62
Homme	1 623	1 723	1 723	1 846	2 031	2 067	2 207	2 386	2 984	4 381	2,70
Femme	1 726	1 726	1 796	2 000	2 046	2 086	2 219	2 302	2 549	4 200	2,43
BIATSS	1 607	1 693	1 748	1 842	1 948	2 164	2 417	2 703	3 358	6 515	4,05
Homme	1 758	1 897	2 160	2 255	2 429	2 588	2 876	3 358	3 989	6 515	3,71
Femme	1 744	1 809	1 882	1 981	2 155	2 400	2 549	2 865	3 337	5 231	3,00
Titulaire	1 744	1 825	1 922	2 105	2 241	2 433	2 656	2 999	3 647	6 515	3,73
Homme	1 758	1 897	2 160	2 255	2 429	2 588	2 876	3 358	3 989	6 515	3,71
Femme	1 744	1 809	1 882	1 981	2 155	2 400	2 549	2 865	3 337	5 231	3,00
Contractuel	1 547	1 596	1 620	1 642	1 689	1 748	1 829	1 939	2 259	6 381	4,13
Homme	1 549	1 603	1 634	1 680	1 733	1 855	2 002	2 125	2 411	6 381	4,12
Femme	1 526	1 591	1 620	1 629	1 664	1 722	1 793	1 870	2 103	4 618	3,03
Total	1 673	1 770	2 002	2 208	2 670	3 410	3 873	4 363	4 979	7 320	4,38
Homme	1 620	1 726	1 843	2 043	2 191	2 411	2 599	3 197	3 899	6 515	4,02
Femme	1 602	1 664	1 744	1 806	1 880	2 062	2 305	2 613	3 140	5 231	3,27

Le ratio 1er décile sur 10ème 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 4,38 fois plus élevé que le premier décile. Le ratio entre le premier et le dernier décile entre les BIATSS et les enseignants est similaire (respectivement de 4,05 et 3,80).

3. Prime et indemnité

En moyenne, les primes et indemnités représentent 8,3% des rémunérations brutes

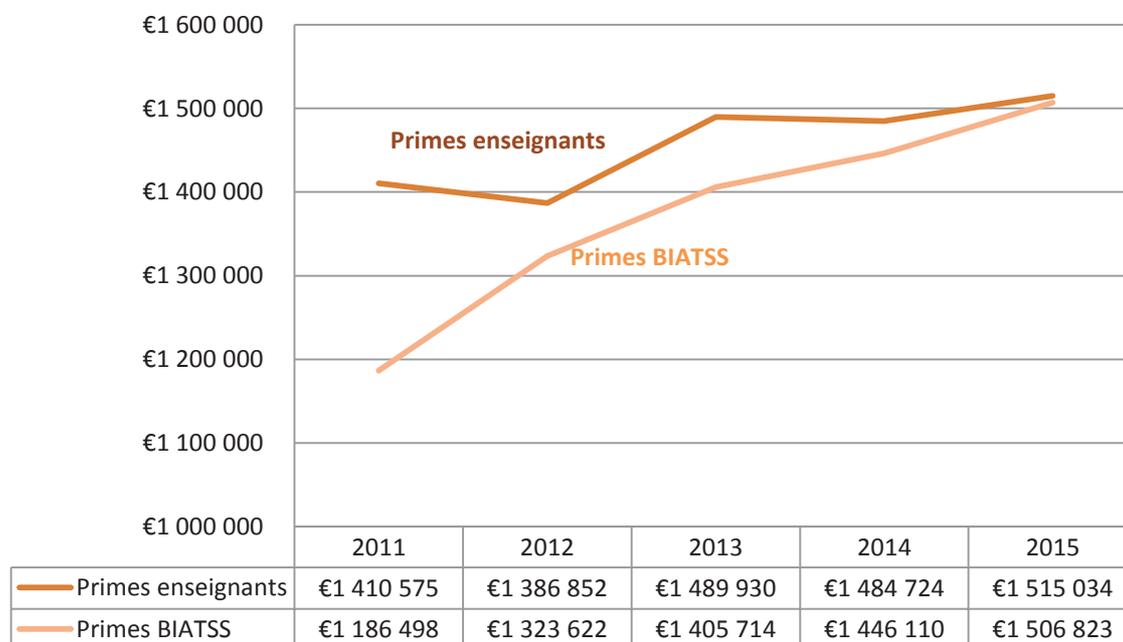
44 919 heures complémentaires
48 438 heures de vacation

Soit 93 357 heures complémentaires et de vacations, pour un coût chargé de 4 523 918 euros

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2015 correspondent aux primes statutaires des enseignants et BIATSS, à la prime des contractuels BIATSS, au compte épargne-temps, à l'indemnité de formation continue, l'indemnité de contrat de recherche, l'indemnité responsabilité régisseur, l'indemnité exceptionnelle et dégressive, l'indemnité de commission et l'indemnité de jury et concours. Ceci exclut la rémunération principale, les compléments de rémunération (SFT, indemnité de résidence, ...), les heures complémentaires et les prestations sociales.

EVOLUTION DES PRIMES PAR TYPE DE POPULATION

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



Le montant des primes BIATSS rejoint celui des enseignants, à hauteur de 1,5 million d'euros chacun.

En 2015, l'augmentation des primes des personnels enseignants est essentiellement due à la création de la prime des directeurs de laboratoire. L'augmentation des primes des personnels BIATSS sur cette même période résulte des titularisations Sauvadet.

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.

Le taux ne tient pas compte des contractuels étudiants et des contractuels sur mission horaire.

PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION BRUTE

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

Les primes et indemnités représentent 8,3% des rémunérations brutes. La part des primes des BIATSS est 2,3 fois plus importante que celle des 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 statutaires de service. Elle est d'un montant annuel de 1 244,98 euros.

- 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. En 2015, la prime a été étendue aux directeurs de laboratoires.

- 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 peuvent également en bénéficier.

- 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

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
Enseignant titulaire	871	1 487 911 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)	417	515 389 €
Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	45	258 382 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	226	351 168 €
Prime d'administration (PA)	5	61 155 €
Prime de charges administratives (PCA)	68	252 256 €
Indemnités membres du CNU	14	16 313 €
Indemnité exceptionnelle / indemnité dégressive	91	- 4 036 €
Indemnité de formation continue	3	35 111 €
Vacation accessoire et indemnité responsabilité régisseur	2	2 173 €
Enseignant contractuel	21	27 123 €
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	20	18 956 €
Indemnité de formation continue	1	8 167 €
Total	892	1 515 034 €

Le montant négatif des indemnités exceptionnelle et dégressive est le résultat du texte sur l'indemnité qui met fin à ce dispositif en 2015.

c. Prime des BIATSS

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Elle est versée aux agents titulaires de catégorie C de la filière AENES et BIB et aux agents de catégorie B si leur indice brut est inférieur à 380.

- La prime de fonction et de résultat (PFR)

Elle se compose d'une part fixe (part fonction) et d'une part variable (part résultat). Elle concerne réglementairement les personnels A et B de l'AENES et a été élargie sur la base du volontariat aux personnels ITRF et BIB de catégorie A et B.

- La prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)

Elle est versée aux agents de la filière ITRF.

- Les indemnités de sujétions spéciales pour les personnels de magasinage

- La prime de fonction informatique

Elle est attribuée aux informaticiens relevant de la Direction du numérique.

- L'indemnité de responsabilité

Elle est susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

- L'indemnité pour congés non pris

Il s'agit du paiement de jours de congés au titre du compte épargne temps (après option du seuil des 20 jours).

NOMBRE DE BENEFICIAIRES ET MONTANTS VERSES DES PRIMES BIATSS

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé
BIATSS titulaire	491	1 317 329 €
PPRS	83	227 346 €
PFR (réglementaire + option)	171	788 961 €
Prime de sujétions spéciales des magasiniers	10	6 159 €
Prime de fonction informatique	15	52 387 €
Indemnité d'administration et de technicité	49	96 615 €
Indemnité de fonction	3	34 912 €
Indemnité de contrat de recherche	21	29 112 €
Indemnité formation continue	9	17 925 €
Indemnité exceptionnelle / dégressive	48	7 492 €
Indemnité responsabilité régisseur	29	3 813 €
Indemnité congés non pris	30	35 470 €
Vacation accessoire et action de formation	23	17 136 €
BIATSS contractuel	174	258 438 €
Prime annuelle des contractuels	153	237 577 €
Indemnité congés non pris	4	3 675 €
Indemnité responsabilité régisseur	6	587 €
Indemnité formation continue	9	15 829 €
Vacation accessoire et action de formation	2	770 €
Total	665	1 575 767 €

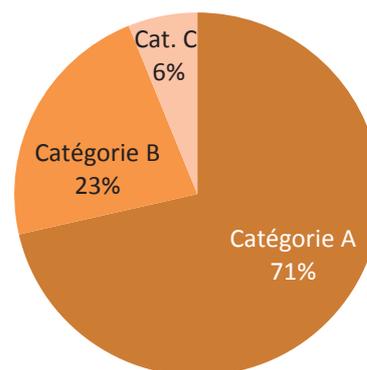
d. Complément de rémunération

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 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	4	1 613 €
15 points	10	8 870 €
20 points	19	18 412 €
25 points	13	16 943 €
40 points	1	833 €
50 points	2	2 686 €
Total	49	49 356 €



Pour diverses raisons (départs 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 49 356 euros bruts répartis entre 49 bénéficiaires, dont 71% de catégorie A. 39% d'entre eux bénéficient de 20 points de NBI, 26% bénéficient de 25 points et 20% bénéficient de 15 points.

Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

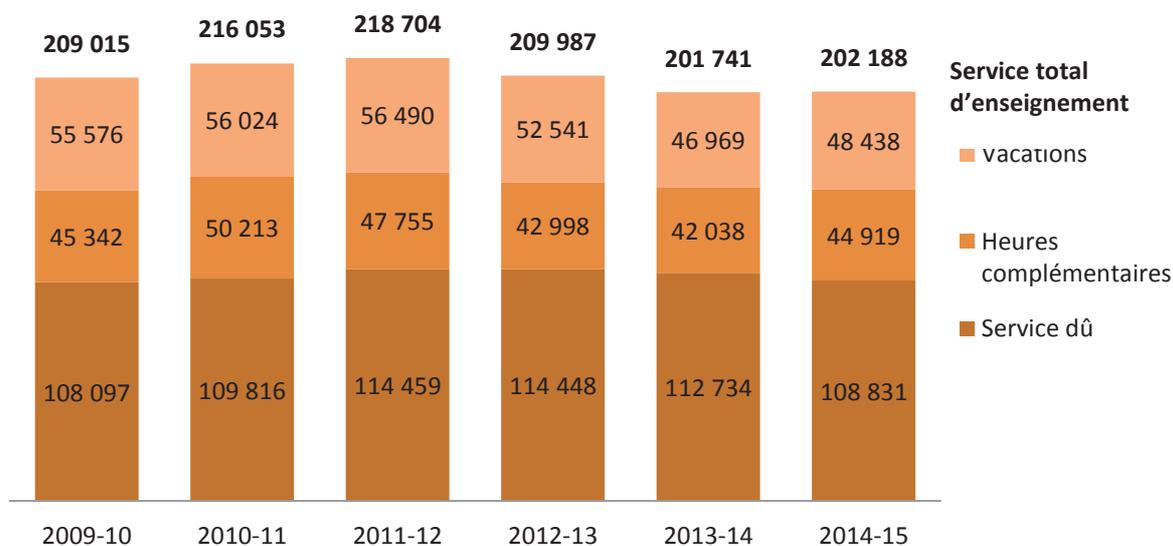
La GIPA vise à compenser une éventuelle diminution du pouvoir d'achat des agents publics (fonctionnaires ou non titulaires). Elle est calculée sur une période de quatre ans. Lorsque le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (5,16 % entre le 31 décembre 2010 et le 31 décembre 2014), un montant indemnitaire brut, équivalent à la perte de pouvoir d'achat constatée, est versé à chaque agent concerné.

REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE LA GIPA

	Nombre bénéficiaires			Montant total en euros		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Enseignant	61	19	80	75 830 €	24 459 €	100 289 €
Enseignant	61	19	80	75 830 €	24 459 €	100 289 €
BIATSS	9	13	22	7 637 €	8 188 €	15 825 €
Catégorie A	9	5	14	7 637 €	5 950 €	13 587 €
Catégorie B		3	3		1 363 €	1 363 €
Catégorie C		5	5		874 €	874 €
Total	70	32	102	83 467 €	32 647 €	116 114 €

Heures complémentaires et heures de vacances

HISTORIQUE DU NOMBRE D'HEURES D'ENSEIGNEMENT PAR ANNEE UNIVERSITAIRE

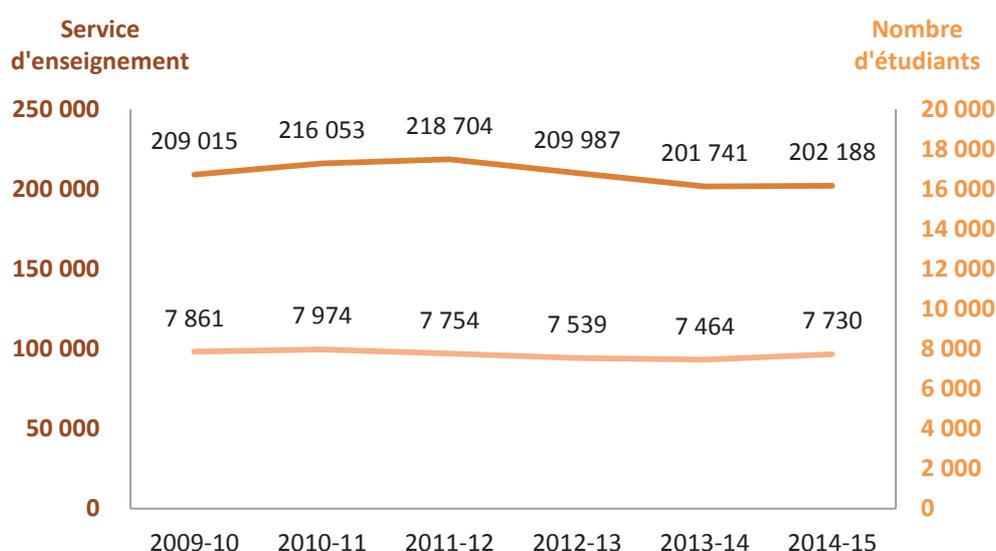


Le service dû et les heures complémentaires sont réalisés par les enseignants et enseignants chercheurs de l'UHA. Les heures de vacances sont réalisées par des enseignants et enseignants-chercheurs hors UHA, des professionnels y compris des personnels BIATSS de l'UHA.

Les heures complémentaires des personnels permanents (au-delà de leur service dû) et les heures de vacances des personnels extérieurs sont rémunérées à 40,91 euros bruts de l'heure équivalent TD, fixé par arrêté ministériel du 6 novembre 1989. Les heures complémentaires représentent 7,47% de la rémunération brute globale des enseignants.

En 2014-2015, le service d'enseignement total a augmenté légèrement de 447 heures par rapport à 2013-2014 mais reste inférieur au niveau de 2009-2010. Le taux de couverture des enseignants permanents, c'est-à-dire la part des enseignements réalisée par des enseignants permanents de l'UHA, est resté stable sur la période. Il est de 54% durant l'année universitaire 2014-15.

EVOLUTION DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS ET DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS



En 2014-15, le nombre d'heures d'enseignement augmente en lien avec le nombre d'étudiants (+ 266 étudiants).



Formation des personnels

**En 2015, 514 agents ont suivi au moins une formation,
soit 52% de l'effectif**

**Les dépenses en formation du personnel s'élèvent à
120 000 euros pour 1 300 journées de formation**

1. Formation continue des personnels

Au sein de la DRH, l'équipe formation est en charge de la gestion de l'ensemble des dispositifs de formation continue des personnels à savoir :

- Les formations du plan de formation
- Les formations hors plan de formation (ex : AMUE¹, SGARE ALSACE/SAFIRE², PAF³, ...)
- Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Les Congés de Formation Professionnelle (CFP)
- Les soutiens financiers au VAE⁴ et aux formations diplômantes
- Les bilans de compétences

Tous les personnels de l'UHA, enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS, titulaires et contractuels (hors apprentis) ainsi que les personnels de l'ADFRT et de la Fondation de l'ENSCMu ont accès à la formation continue.

Depuis 2015, les agents des établissements signataires du Contrat de Site Alsacien peuvent également suivre les formations de l'UHA. Ces agents ne sont pas pris en compte dans le nombre de stagiaires, ni d'heures suivies mais sont intégrés dans le coût des formations.

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

Sont comptabilisés les agents inscrits et présents ainsi que le nombre d'heures suivies par domaine de formation.

Par stagiaire, on entend chaque participant à une formation (un agent participant à 2 formations représente 2 stagiaires).

À contrario, lorsqu'on parle d'effectif formé, chaque agent est comptabilisé une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

¹ AMUE : Agence de Mutualisation des Universités et des Établissements

² SGARE Alsace / SAFIRE : formations interministérielles régionales proposées par le Service Général pour les Affaires Régionales et Européennes et gérées par le Système d'Information pour l'Animation de la Formation Interministérielle Régionale

³ PAE : Plan Académique de Formation

⁴ VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Dans le cadre de la formation, trois nouveautés ont été mises en place en 2015 :

- Nouvelle organisation des formations sur le numérique
- Mise en place du Service Universitaire de Pédagogie
- Publication d'une offre commune de formation dans le cadre du Contrat de Site Alsacien

Formations sur le numérique

Depuis 2015, le service des Usages Numériques de la Direction du Numérique (DNum) propose une nouvelle organisation des formations sur ce thème : vidéo, MOODLE, Tableau Blanc Interactif (TBI), outils en ligne (e-portfolio, questionnaires en temps réel).

Ces formations, dispensées par des intervenants internes sont destinées à l'ensemble du personnel. Plus flexibles, elles sont plus adaptées aux contraintes des personnels enseignants. En 2015, 116 stagiaires y ont participé.

49 sessions ont eu lieu pour 116 stagiaires, avec un nombre variable de stagiaires par session.

Service Universitaire de Pédagogie

Courant 2015, un Service Universitaire de Pédagogie (SUP) a été créé à l'UHA. Il est chargé de la formation pédagogique des nouveaux enseignants afin de favoriser l'innovation pédagogique et d'améliorer la réussite des étudiants.

En 2015-2016, 4 formations ont été organisées pour les nouveaux maîtres de conférences et Professeurs d'Université (15 agents). A ce titre, les maîtres de conférences stagiaires, bénéficient d'une décharge de service de trois heures.

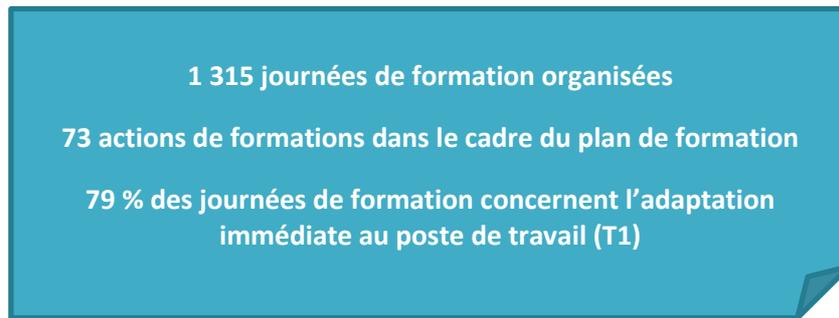
L'offre commune de formation dans le cadre du Contrat de Site Alsacien

En 2015, 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.

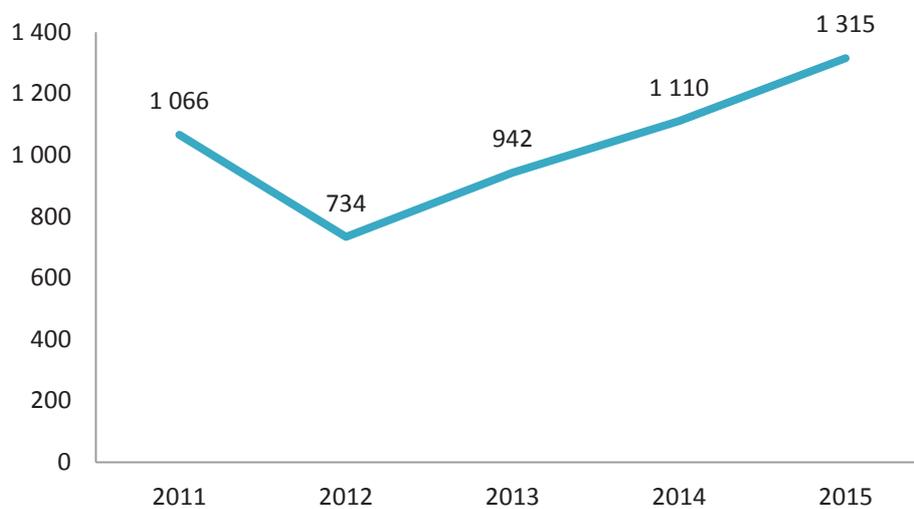
Au total, 40 agents de l'UHA ont participé à des formations proposées par l'UNISTRA et 23 agents du contrat de site ont suivi une formation à l'UHA.

En 2015, l'UHA poursuit sa politique de formation continue des personnels. On note une hausse du nombre de journées de formation et du nombre de stagiaires.

2. Journées de formation



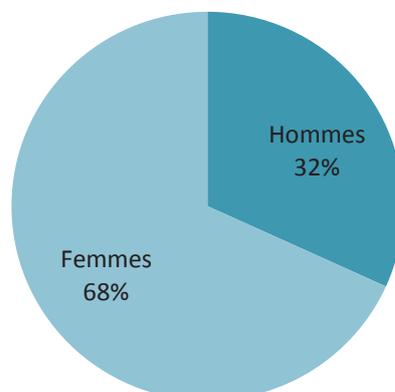
EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURNEES DE FORMATION



En 2015, 1 315 journées de formation ont été suivies (7 heures par journée), soit une augmentation de 18 % par rapport à 2014.

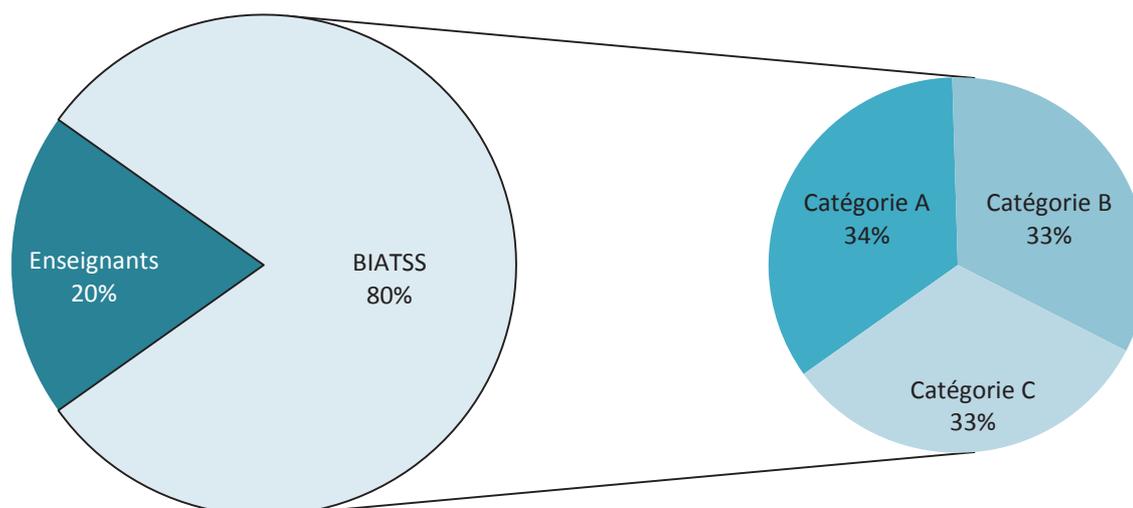
JOURNEES DE FORMATION PAR GENRE, POPULATION ET CATEGORIE

Journées par genre



Les journées de formation ont été suivies à 68% par des femmes et à 32% par des hommes.

Journées par population et catégorie



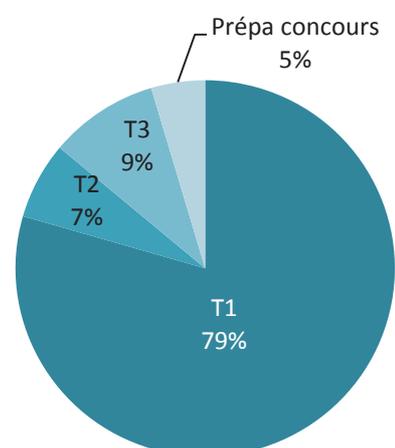
Les journées de formation sont suivies à 80 % par des personnels BIATSS.

JOURNEES DE FORMATION PAR TYPE

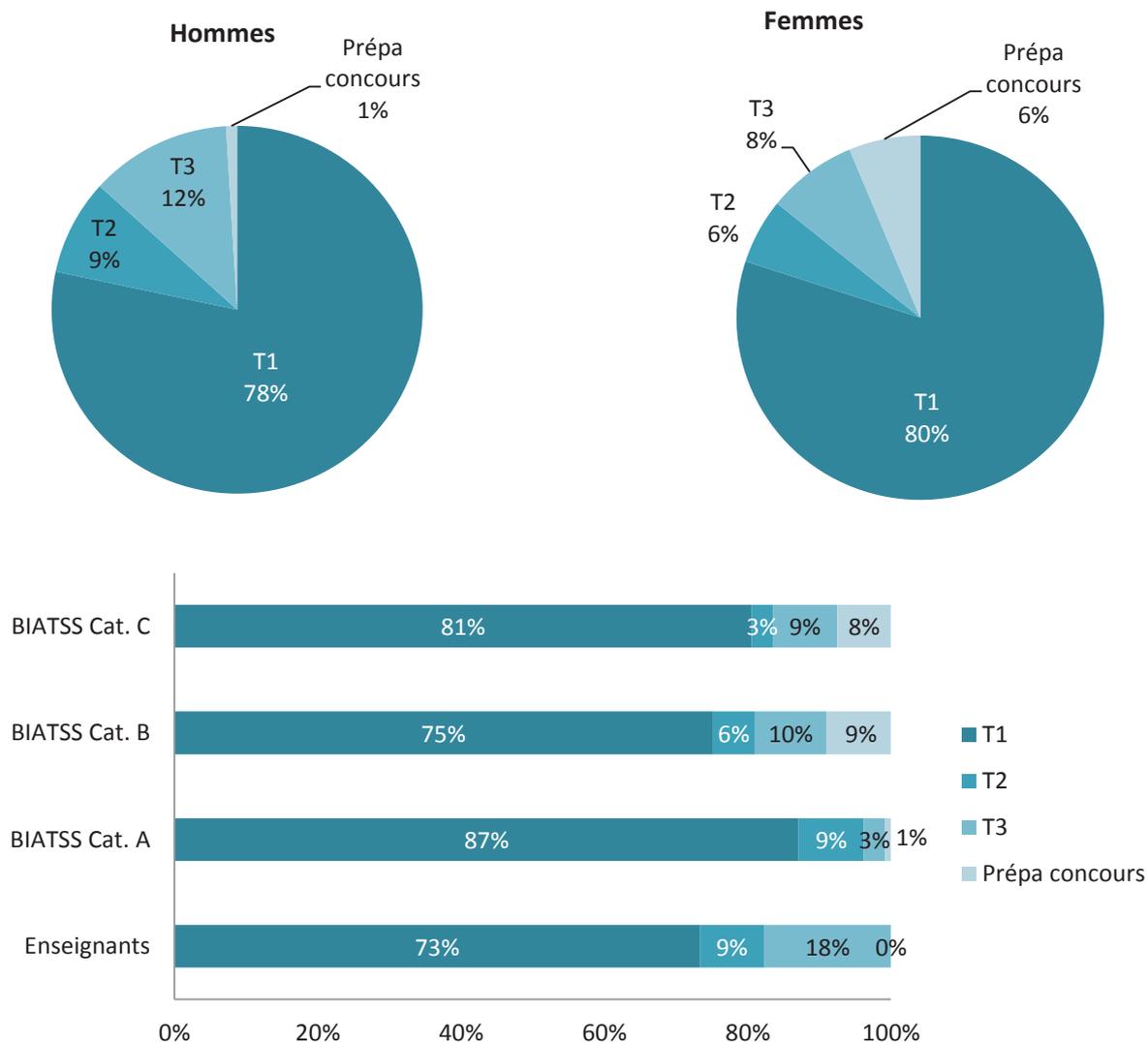
Les agents peuvent suivre une formation pour répondre à l'un des objectifs suivants :

- Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail (**T1**)
- Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi (**T2**)
- Développement ou acquisition de nouvelles compétences (**T3**)
- Préparation aux concours et aux examens (**prépa concours**)

Objectifs	Journées de formation
T1 : Adaptation immédiate au poste de travail ou évolution de l'outil de travail	1 045,14
T2 : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	86,93
T3 : Développement ou acquisition de nouvelles compétences	122,57
Préparation aux concours	60,43
Total	1 315,07



En 2015, près de 80 % des journées de formation ont été suivies dans le but d'une adaptation immédiate au poste de travail. La préparation aux concours a représenté 5 % des journées.

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

Quels que soient le personnel ou le genre, la majorité des journées est effectuée en T1 (adaptation au poste).

Concernant les autres typologies (T2, T3 et prépa concours) :

- Les femmes suivent plus de journées de « préparation aux concours » que les hommes.
- Les hommes se forment plus que les femmes dans le but de développer de nouvelles compétences (T3).
- les enseignants et les enseignants-chercheurs se forment plus que les BIATSS dans le but d'acquérir de nouvelles compétences (T3).
- Les personnes de catégorie B suivent plus de journées pour préparer un concours ou développer de nouvelles compétences que les autres catégories. Cela montre une volonté d'évolution professionnelle.

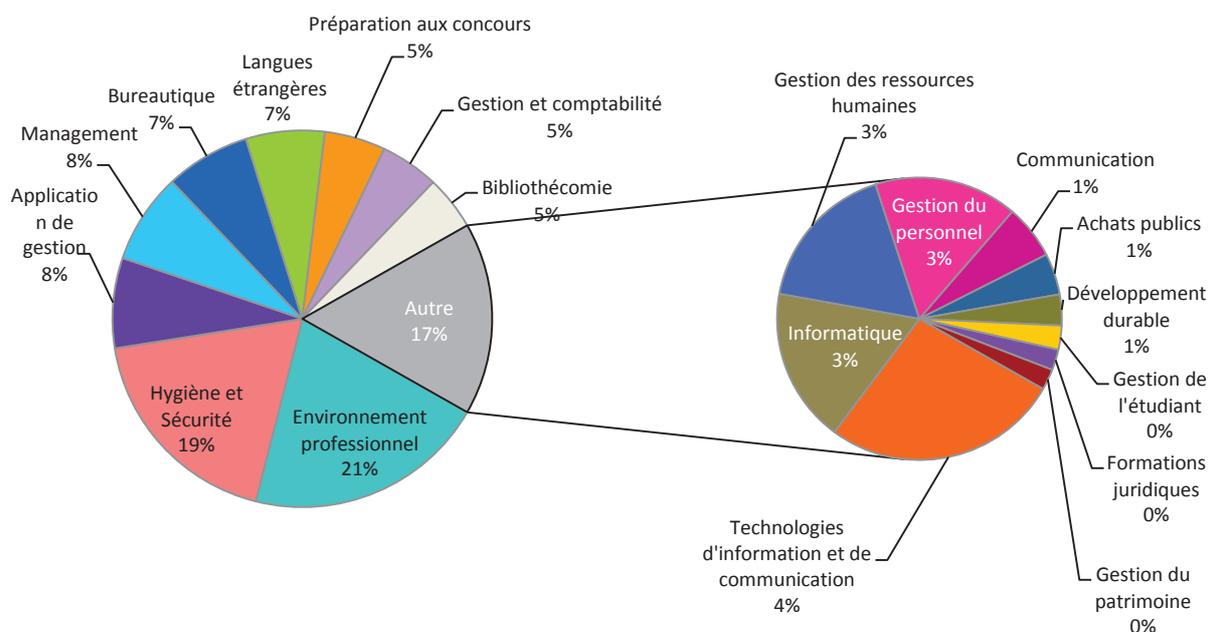
En 2015, 66 % des journées ont été suivies dans le cadre du plan de formation et 34 % en dehors. 33 jours de formations ont été réalisés par le biais de la plate-forme SAFIRE et 9 jours par le Plan Académique de Formation (PAF).

CONTRAT DE SITE – CATALOGUE COMMUN

Les agents de l’UHA ont suivi **50 jours** de formation à l’UNISTRA dans le cadre du Catalogue Commun.

Les agents du contrat de site ont suivi **26 jours** de formation à l’UHA.

JOURNEES DE FORMATION PAR DOMAINE DE FORMATION



Les domaines majoritaires en nombre de jours de formation sont l’environnement professionnel et l’hygiène et la sécurité. Ce dernier domaine comprend notamment des formations qui revêtent un caractère obligatoire (habilitation électrique, recyclage des Sauveteurs Secouristes du Travail, formation des membres du CHSCT, ...).

Suivent ensuite les formations sur les applications de gestion, en management et en bureautique.

Focus : formations en hygiène et sécurité

NOMBRE DE PARTICIPANTS ET COÛTS

	Nombre d'agents formés	Coût
Membres du CHSCT - La prévention des risques psycho-sociaux	17	1 601,38 €
Membres du CHSCT - Rôle et missions	12	2 517,60 €
Assistant de prévention - Formation continue	11	0,00 €
Maintien et actualisation des compétences des formateurs SST	2	1 386,39 €
Sauveteur Secouriste du Travail (SST) - Formation de base	8	0,00 €
Sauveteur Secouriste du Travail (SST) - Recyclage	60	85,54 €
Habilitation électrique basse tension	33	2 313,89 €
Habilitation électrique haute tension	12	1 020,00 €
Manipulation d'extincteurs	49	1 368,00 €
Entretien et hygiène des locaux	11	1 724,40 €
Anticiper et gérer les conflits en milieu professionnel	22	5 079,00 €
Gérer une équipe et faire travailler ensemble	13	2 750,00 €
Améliorer la qualité relationnelle et gérer les situations difficiles au sein des organisations	12	2 316,20 €
Total	262	22 162,40 €

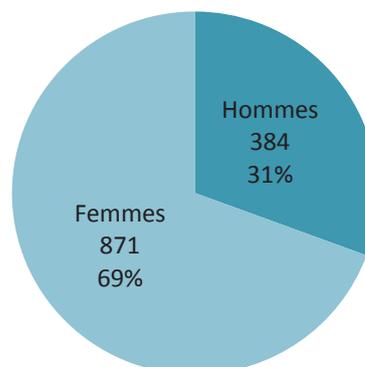
FORMATIONS DES MEMBRES DU CHSCT DISPENSEES AU COURS DU MANDAT 2015-2018

	Nombre de membres
Représentants du personnel non formés	2
Représentants du personnel formés pendant 1 jour	1
Représentants du personnel formés pendant 2 jours	3
Représentants du personnel formés pendant 3 jours	8
Total	14

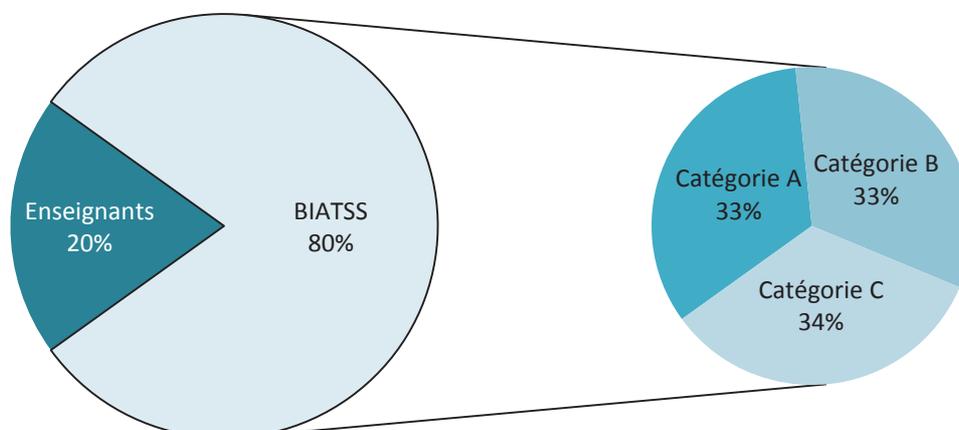
3. Stagiaires

NOMBRE DE STAGIAIRES PAR GENRE, PAR POPULATION ET PAR CATEGORIE

	H	F	Total
BIATSS	269	736	1 005
Catégorie A	111	224	335
Catégorie B	69	262	331
Catégorie C	89	250	339
Enseignant	115	135	250
Catégorie A	115	135	250
Total	384	871	1 255



Stagiaires par population et catégorie



En 2015, 1 255 stagiaires (un agent est compté autant de fois qu'il a suivi d'actions de formation) ont suivi une formation.

70 % des stagiaires sont des femmes et 30 % des hommes, soit la même répartition que le nombre de journées de formation.

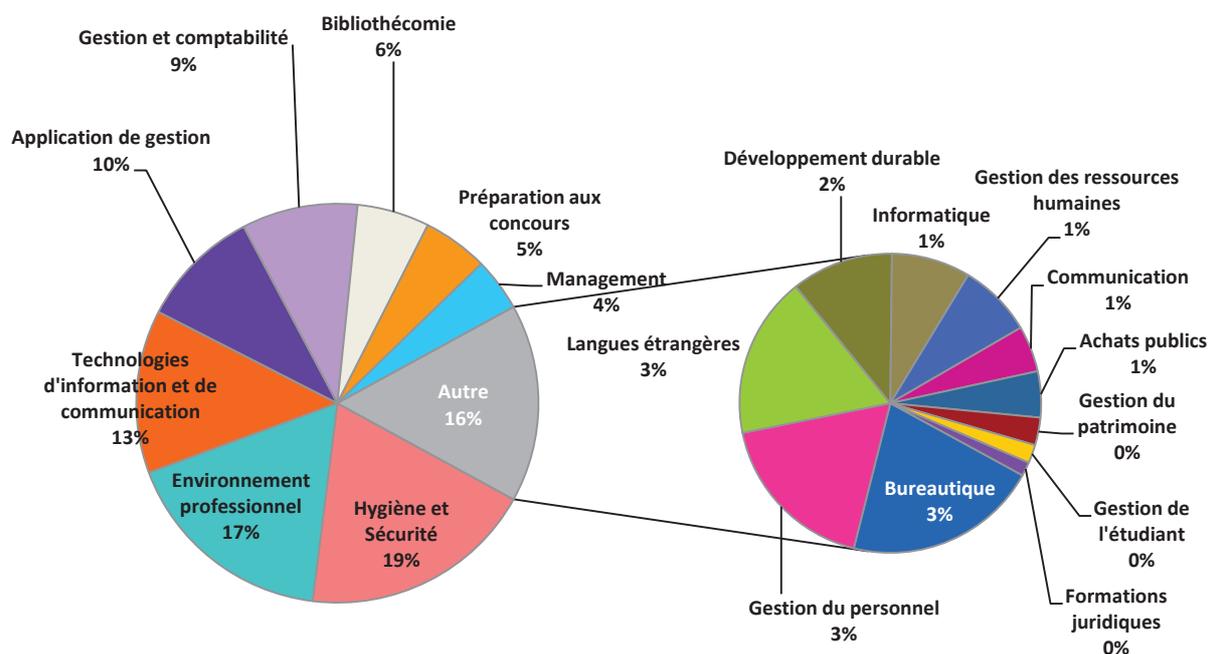
80 % des stagiaires sont des BIATSS. Parmi eux, la répartition est d'un tiers pour chaque catégorie. La formation continue à l'UHA est suivie majoritairement par les personnels BIATSS, quelle que soit leur catégorie.

En 2015, 68 % des stagiaires ont suivi une formation dans le cadre du Plan de Formation et 32 % en dehors. 20 stagiaires ont suivi une formation via la plate-forme SAFIRE et 7 par le PAF.

CONTRAT DE SITE – CATALOGUE COMMUN

40 agents de l'UHA ont suivi une formation à l'UNISTRA dans le cadre du Catalogue Commun, principalement en gestion des ressources humaines (préparer sa retraite, gestion du temps, bien-être au travail, ...).

D'autre part, les 23 agents du contrat de site ont suivi à l'UHA, principalement des formations en environnement professionnel (droit d'auteur et de l'image, accompagnement interculturel, ...) et des techniques pédagogiques (concevoir un cours en ligne).

NOMBRE DE STAGIAIRE PAR DOMAINE DE FORMATION

Les domaines majoritaires en nombre de stagiaires sont l'hygiène et la sécurité et l'environnement professionnel (répartition similaire au nombre de jours).

2015 a marqué le début de la mise en place de la réforme financière et comptable à l'UHA. Ainsi 2 formations ont été organisées afin de former un public cible (directeurs de service, responsables et gestionnaires financiers). Par ailleurs, ces formations étaient de courte durée (une demi-journée) ce qui explique une proportion différente dans la répartition des heures et des stagiaires pour ce domaine.

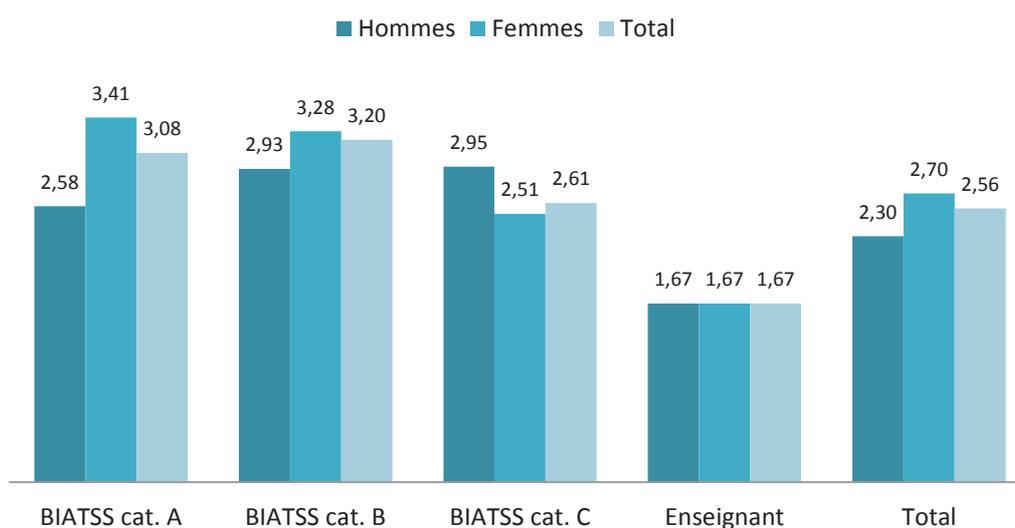
Le domaine gestion des ressources humaines englobe l'ensemble des formations relatives au bien-être au travail et au développement personnel (gestion du stress, osez changer de cap, ...), tandis que le domaine gestion du personnel contient les formations relatives à la gestion RH (paie, congé maladie,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

4. Nombre moyen de jours de formation

2,56 jours de formation par agent formé

NOMBRE MOYEN DE JOURS DE FORMATION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	H	F	Total
BIATSS	2,77	3,01	2,94
Catégorie A	2,58	3,41	3,08
Catégorie B	2,93	3,28	3,20
Catégorie C	2,95	2,51	2,61
Enseignant	1,67	1,67	1,67
Catégorie A	1,67	1,67	1,67
Total	2,30	2,70	2,56



En moyenne en 2015, chaque agent formé a suivi 2,56 jours de formation :

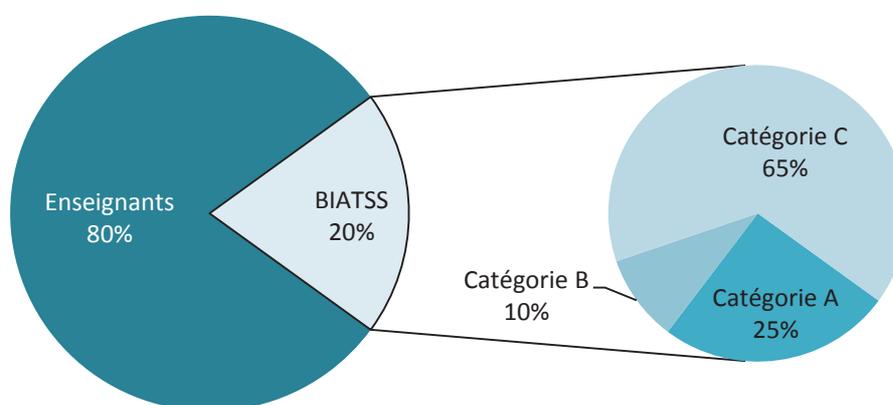
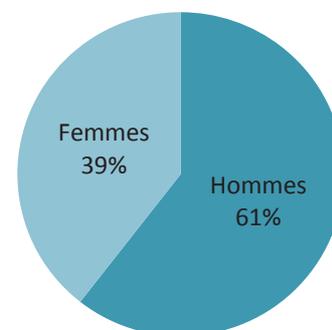
- La durée des formations des hommes et des femmes formés est quasiment la même (2,30 jours pour les hommes contre 2,70 jours pour les femmes)
- Les formations suivies par le personnel BIATSS durent plus longtemps que celles des enseignants et enseignants-chercheurs (2,94 jours pour les BIATSS contre 1,67 jours pour les enseignants).

Les femmes et les hommes enseignants et enseignants-chercheurs ont une durée de formation identique (1,67 jours).

5. Effectif non formé

REPARTITION DES EFFECTIFS NON FORMES PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

	Effectif non formé			% des agents non formés (sur l'effectif de la catégorie)		
	H	F	Total	H	F	Total
BIATSS	32	63	95	24%	20%	21%
Catégorie A	19	5	24	30%	7%	17%
Catégorie B	7	2	9	21%	2%	8%
Catégorie C	6	56	62	17%	35%	32%
Enseignant	255	124	379	76%	62%	71%
Catégorie A	255	124	379	76%	62%	71%
Total	287	187	474	61%	36%	48%



Les effectifs présentés sont les agents n'ayant suivi aucune formation en 2015. Seuls les agents de l'UHA, les personnels de l'ADFRT et de la Fondation de l'ENSCMu sont pris en compte.

Parmi les 988 agents, 48 % n'a pas été formé, soit 474 agents.

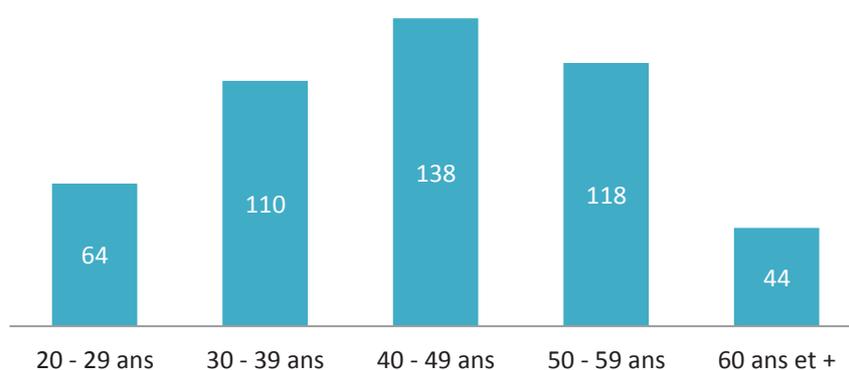
Sur les 474 agents non formés :

- 61 % sont des hommes et 39 % des femmes
- 80 % des agents sont des enseignants et des enseignants-chercheurs et 20 % des personnels BIATSS

Parmi le personnel BIATSS, ce sont les femmes de catégorie C qui ont suivi le moins de formations.

EFFECTIF NON FORME PAR TRANCHE D'AGE

	Agents n'ayant suivi aucune formation			% d'agents non formés (sur l'effectif de la tranche d'âge)		
	H	F	Total	H	F	Total
20 - 29 ans	32	32	64	58%	45%	51%
30 - 39 ans	66	44	110	65%	39%	51%
40 - 49 ans	86	52	138	60%	31%	44%
50 - 59 ans	77	41	118	61%	33%	47%
60 ans et +	26	18	44	62%	41%	51%
Total	287	187	474	61%	36%	48%



Sur la moitié des agents non formés en 2015 :

- 77 % des personnes non formées ont entre 30 et 59 ans,
- 14 % ont entre 20 et 29 ans,
- 9 % ont plus de 60 ans,

Proportionnellement, ce sont les hommes entre 30 et 39 ans qui ont suivi le moins de formations.

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).

6. Dépenses en formation

44 500 euros sont consacrés aux actions collectives

COUT DES FORMATIONS PAR DISPOSITIF

	Montant
Plan de formation	44 525 €
Formations au titre du Plan de Formation UHA	42 113 €
<i>Formateurs internes</i>	6 344 €
<i>Serfa</i>	13 247 €
<i>Organismes extérieurs</i>	22 523 €
Formations au titre du catalogue commun - Contrat de Site Alsacien	- €
Convention MEDIAL *	1 000 €
Dépenses diverses (livrets électriques, titre d'habilitation, ...)	1 411 €
Hors plan de formation	23 122 €
Plan Académique de Formation	- €
SGARE Alsace - SAFIRE	- €
Autre (AMUE, URFIST, CEGAPE, ...)	23 122 €
Autres dispositifs	509 €
Soutien financier aux VAE	300 €
Soutien financier aux formations diplômantes	209 €
Préparation au diplôme universitaire CPCA **	- €
Bilan de compétences	- €
Congé de Formation Professionnelle (CFP)	51 968 €
Indemnités pour congé de formation professionnelle	51 968 €
Total	120 124 €

* MEDIAL : centre de formation aux métiers des bibliothèques

** CPCA : Centre de Préparation aux Concours Administratifs

EVOLUTION DES DEPENSES DE FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL



Les dépenses se ventilent comme suit :

- Le plan de formation pour 37 %
- Les formations hors plan de formation pour 19 %
- Les indemnités de CFP pour 43 %
- Les autres dispositifs pour moins de 1 %

Le **plan de formation** est composé de 73 actions de formation différentes réparties en 94 sessions. Les dépenses de ce dispositif englobent :

- pour 95 % le paiement des intervenants (15 % pour les formateurs internes, 32 % pour le SERFA et 53 % pour les organismes extérieurs),
- la participation financière de l'UHA à MEDIAL,
- et des dépenses diverses (livrets électriques, titre d'habilitation électrique, ...).

Ces dépenses diminuent par rapport à 2014 en raison d'une baisse de l'enveloppe allouée, d'un plus grand nombre de formations réalisées par des intervenants internes (ex : formations de préparation au concours) et par la mise en œuvre du Catalogue Commun qui permet aux agents de l'UHA d'avoir accès à des formations sans coût pour l'établissement.

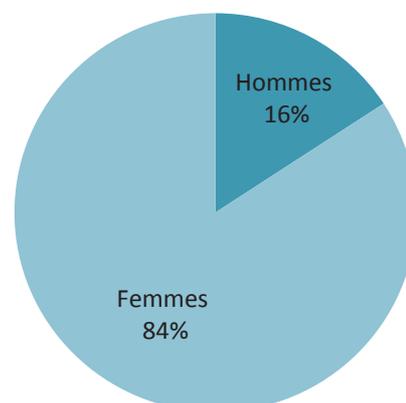
Les **dépenses hors plan de formation** diminuent par rapport à 2014 en raison d'une plus grande consommation de formations via la plate-forme SAFIRE (formations gratuites).

Les **indemnités de Congé de Formation Professionnelle** (CFP) constituent la part la plus importante des dépenses. Ce montant dépend du nombre de CFP accordé et de la rémunération des agents.

Les dépenses liées aux **autres dispositifs** (soutiens financiers, notamment) dépendent du nombre de demandes formulées lors de la campagne.

REPARTITION DE LA DEPENSE PAR GENRE ET PAR CATEGORIE

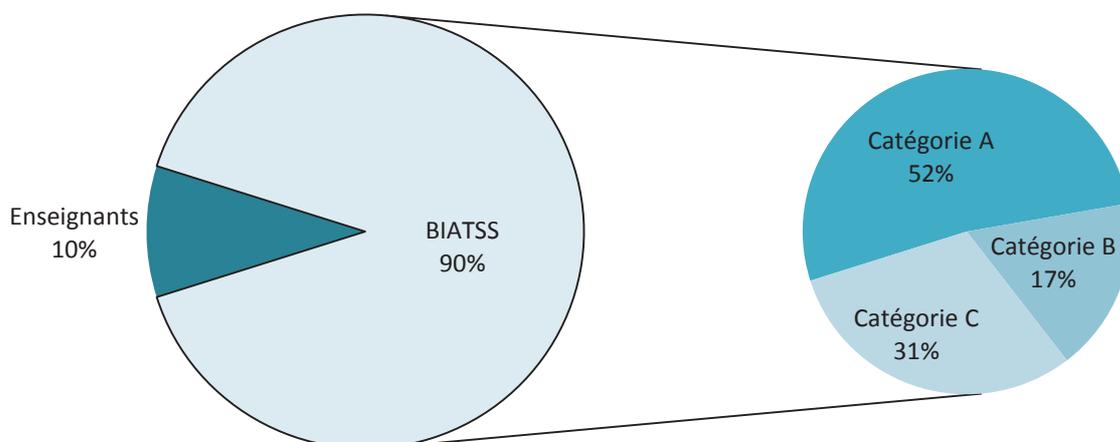
	H	F	Total
BIATSS	14 262 €	91 951 €	106 213 €
Catégorie A	7 300 €	48 060 €	55 360 €
Catégorie B	4 289 €	14 087 €	18 376 €
Catégorie C	2 673 €	29 803 €	32 477 €
Enseignant	4 337 €	7 163 €	11 500 €
Catégorie A	4 337 €	7 163 €	11 500 €
Total	18 599 €	99 114 €	117 712 €



- La dépense totale (117 712 €) n'intègre pas les autres dépenses (MEDIAL, livrets électriques, titre d'habilitation, entre autres) à hauteur de 2 411 € qui ne peuvent pas être réparties par catégorie et par genre.

- L'ensemble des agents ayant suivi une formation sont pris en compte (agents UHA, extérieurs et des établissements signataires du Contrat de Site).

- Les agents ayant suivi des formations gratuites sont également pris en compte.

REPARTITION DE LA DEPENSE PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

En 2015, les dépenses de formation concernaient pour 90 % les BIATSS et pour 10 % les enseignants et les enseignants-chercheurs.

Les formations suivies par les agents de catégorie A sont plus coûteuses, notamment les formations en management qui font appel à des intervenants extérieurs, que les formations s'adressant aux autres catégories de personnel dispensées en plus grande partie par des formateurs internes.

7. Soutien financier et congé de formation

a. Soutien financier

L'UHA s'est fixée comme orientation d'accompagner les agents engagés dans des projets professionnels de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou de formation diplômante. Les projets sont soutenus financièrement en fonction de la catégorie de l'agent et dans la limite d'un certain montant.

Catégorie de personnel	Prise en charge des frais réellement payés à hauteur de :	Dans la limite du plafond de :
A	25 %	300 €
B	50 %	600 €
C	80 %	960 €

Le Groupe de Travail « Formation », émanation du CT, propose au Président l'attribution des soutiens financiers après analyse des demandes déposées lors de la campagne.

Campagne	Nombre de demandes	Nombre de soutiens financiers accordés	Montant total
2014/2015	2 <i>(une pour une VAE et une pour une formation diplômante)</i>	2	900 € <i>(budget 2014)</i>
2015/2016	2 <i>(une pour une VAE et une pour une formation diplômante)</i>	2	508,90 € <i>(budget 2015)</i>

b. 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.

Les demandes sont étudiées par le Groupe de Travail « Formation » et proposées au Président en fonction du projet et de la motivation de l'agent et du budget disponible. Aucun agent n'a bénéficié de CFP suite à un concours interne ou à un changement de corps.

Campagne	Nombre de demandes	Nombre de CFP accordé	Nombre de mois de CFP
2014/2015	4	3	22 mois
2015/2016	1	1	4 mois

c. Congé pour Recherche ou Conversion Thématique (CRCT)

Le Congé pour Recherche ou Conversion Thématique s'adresse aux enseignants-chercheurs.

Campagne	Nombre de semestres demandés	Nombre de semestres accordés
2014/2015	13	5
2015/2016	8	5



1. Transformation de l'organisation du travail

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).**

Un pôle de gestion des laboratoires (UB recherche) a été créé au sein de la Direction de la Recherche. Il est chargé à compter du 1er janvier 2014 de la gestion et du suivi des finances des laboratoires présents au sein de l'Institut de Recherche Jean-Baptiste Donnet (GRE, de l'IS2M, du COB et du LPIM). L'ensemble des laboratoires a intégré ce dispositif au 1^{er} janvier 2015.

- **Evolution vers une mutualisation des services supports : la Direction du Numérique (DNum)**

Une évolution de la fonction support « numérique » de l'établissement a été définie avec deux objectifs clairs :

- La coordination des activités : chaque personnel doit être rattaché à un pôle de compétences afin de développer la notion de réseau entre l'ensemble des informaticiens, qu'ils soient au sein de la DNum, en composantes ou en services. Cette coordination prévoit le partage des bonnes pratiques ainsi qu'une plus grande homogénéité.
- La mutualisation des compétences devient primordiale afin de doubler toutes les compétences à l'échelle de l'établissement. Cela vise d'une part à éviter les risques de la concentration de l'information et de la connaissance et d'autre part de permettre à chacun, de participer à des dossiers transversaux, quelle que soit son affectation.

Ces évolutions s'appliquent progressivement depuis le 1er janvier 2015 avec la mise en place du nouvel organigramme de la DNum et de la fonction support informatique/numérique à l'échelle de l'établissement.

2014 :

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

2012 :

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

2011 :

- Ouverture de l'Institut de Recherche et 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

310 agents ont fait l'objet d'une visite médicale

NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	Homme	Femme	Total
Nombre de personnels convoqués	158	179	337

NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	Homme	Femme	Total	Part
Visites médicales annuelles	85	87	172	56%
Visites médicales quinquennales	47	55	102	33%
Visites médicales sur demande	3	10	13	4%
Visites médicales autres (exceptionnelles, embauches)	10	13	23	7%
Total	145	165	310	100%

En 2015, on dénombre 310 visites médicales dont 5 à destination d'agents en situation de handicap. Le taux de réponse aux convocations s'élève à 92%. Le nombre de visites spontanées sur 100 agents est de 1,31 soit 13 visites médicales à la demande de l'agent pour 988 agents.

SUITE DES VISITES

	Homme	Femme	Total	Part
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	75	79	154	50%
Examens complémentaires prescrits	65	76	141	45%
Contre-indications médicales au poste de travail	5	10	15	5%
Total	145	165	310	100%

TAUX DE COUVERTURE

L'UHA compte 2 médecins en 2015, soit 1 médecin pour 494 agents. Elle a conclu une convention avec le Service Interentreprise de Santé au Travail (SIST) pour le site de Colmar qui est opérationnelle depuis le 1^{er} septembre 2015.

Selon le décret 82-453, le temps minimal que le médecin doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour 20 fonctionnaires ou agents publics non titulaires non soumis à surveillance médicale particulière et une heure pour 10 agents soumis à surveillance médicale particulière. A l'UHA, 30% de l'effectif est soumis à surveillance médicale particulière. A l'UHA, 99% des agents sont couverts par un médecin de prévention (ratio théorique entre le volume horaire travaillé et le volume horaire prescrit par le décret 82-453).

3. Accident de travail

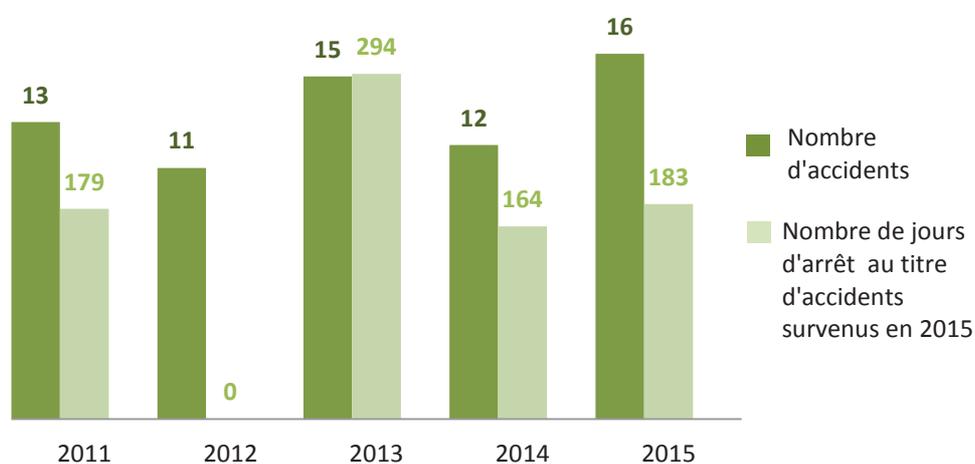
21 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2015

Un tiers n'a pas généré d'arrêt de travail

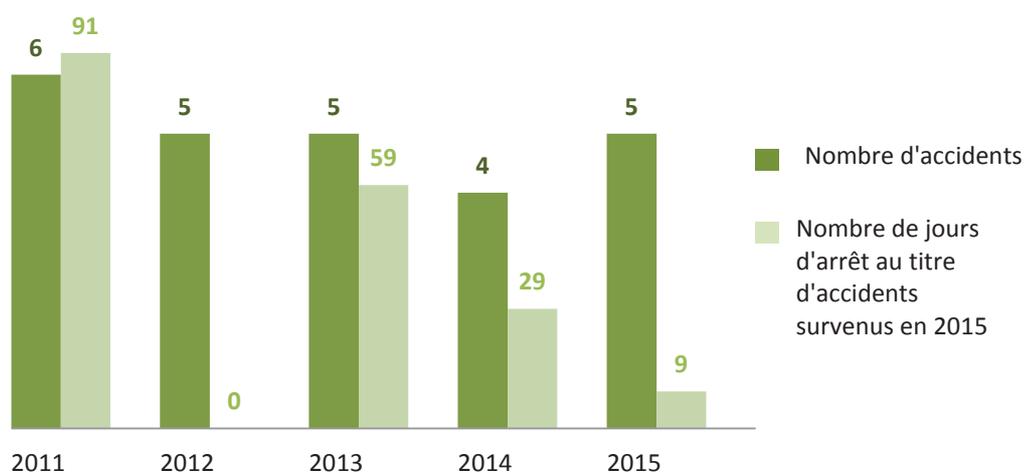
La moitié des arrêts de travail ont duré moins de 10 jours

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

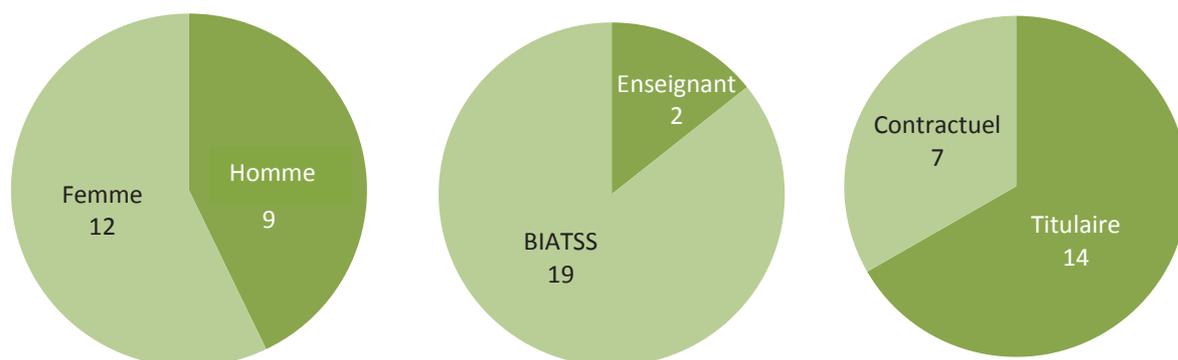
EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL (HORS TRAJET) ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT



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. Aucun acte de violence émanant du personnel ou des usagers, avec ou sans arrêt de travail n'a été déclaré en 2015.

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

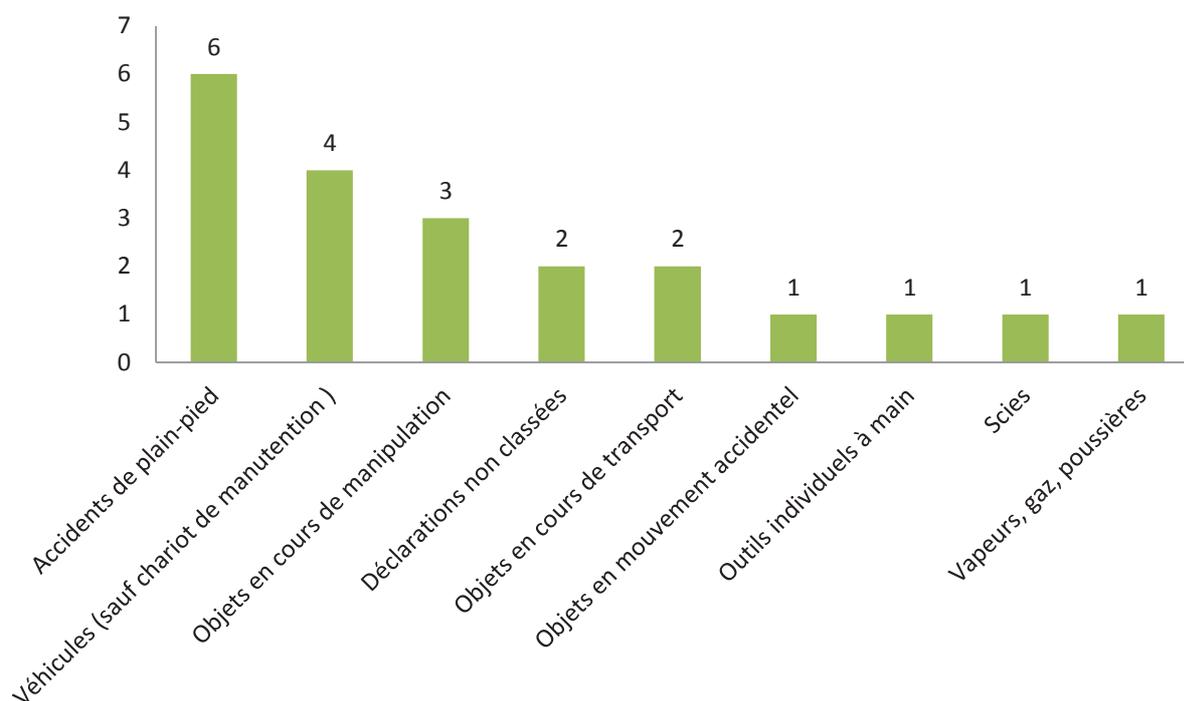
	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accident de travail	11	5	16
Accident de trajet	3	2	5
Total	14	7	21

Les accidents de travail engendrent un arrêt de travail dans 2 cas sur 3 en 2015. Les accidents de service et de trajet n'ont pas occasionné d'invalidité ni de décès. Aucune maladie professionnelle n'a été relevée en 2015.

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

	Nombre d'arrêts	Part
Arrêt inférieur à 10 jours	7	50%
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	4	29%
Arrêt supérieur à 30 jours	3	21%
Total	14	100%

La moitié des arrêts suite à des accidents de travail ou de trajet sont d'une durée inférieure à 10 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.

En 2015, il est de 7,28 contre 3,46 en moyenne dans les universités.

ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE

2011	2012	2013	2014	2015
4,47	4,42	7,09	5,23	7,28

Du fait de la taille de l'établissement et du faible nombre d'accidents, cet indicateur est peu significatif. 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 2015, il est de 0,13 contre 0,10 dans les universités.

4. Risques psycho-sociaux

L'établissement s'est engagé dans la mise en œuvre d'un plan de prévention. Pour la période 2014/2015, il avait été décidé, après avis du CHSCT, de retenir quatre actions :

- la formation des personnels ayant des fonctions d'encadrement à la gestion des risques psychosociaux ;
- l'élaboration d'une charte sur la qualité de vie au travail ;
- l'amélioration de la communication interne ;
- des réflexions locales sur les améliorations dans l'organisation du travail.

En 2015, les directeurs des composantes, des laboratoires, des services centraux et communs et les responsables administratifs ont fortement été 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 » a été bonne, celle des encadrants « Enseignants » reste à la marge. Ces actions de formation ont été reconduites en 2016.

Concernant l'élaboration d'une charte sur la qualité de vie au travail, un guide du bon usage de la messagerie électronique a été réalisé. Il a fait l'objet d'une large diffusion.

Afin d'améliorer la communication interne un projet d'une fiche pratique de communication interne a été élaborée et diffusée.

C'est au sein de l'ENSCMu que la première réflexion sur l'amélioration de l'organisation du travail a été réalisée. L'ingénieur de prévention de cette composante a suivi une formation ANACT qu'elle met en application.

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

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

Par ailleurs, il est apparu indispensable de mettre en place un circuit de signalement et de traitement des situations de mal-être au travail, afin que chaque personne concernée puisse disposer d'une écoute et d'un appui dans ce domaine. Si le supérieur hiérarchique demeure l'interlocuteur privilégié dans pareil cas, certaines situations ne permettent pas d'utiliser cette voie de signalement. C'est pourquoi un réseau de référents en matière de prévention de risques psychosociaux a été constitué.

En 2015, la finalisation de ce circuit s'est faite en collaboration avec les organisations syndicales dans le cadre d'un groupe de travail issu du CHSCT. Une réflexion liée à la communication de ce circuit a été poursuivie avec ce groupe de travail ; il vient de faire l'objet d'une diffusion à chaque agent.

L'écoute n'étant souvent qu'une première étape, un circuit de traitement de ces situations a également été mis en place. Une commission dédiée aux risques psychosociaux, tenue à la confidentialité, veille au règlement de ces situations, assure une mission de suivi et rend compte au CHSCT de l'évolution du bien-être au travail au sein de notre université. Les organisations syndicales sont parties prenantes de cette commission.

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.



Relations professionnelles

1. Instances représentatives du personnel

Le Comité Technique (CT) est composé de 10 membres titulaires

La Commission Paritaire d'Établissement (CPE) est composée de 29 membres titulaires

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT) est composée de 12 membres titulaires

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est composé de 7 membres titulaires

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

L'ensemble des trois groupes (ITRF, AENES, BIB) est composé des représentants du personnel élus (14 titulaires et 14 suppléants) et des représentants nommés par l'administration (15 titulaires et 15 suppléants).

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

La CCP ANT est composée de 6 titulaires et 6 suppléants pour les représentants des personnels (4 personnels élus et 2 tirés au sort) 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	2	8	10	6	4	10
CPE	2	12	14	4	10	14
CCPANT	1	5	6	1	3	4
CHSCT	3	4	7	2	5	7

NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Technique (CT) s'est réuni 5 fois. Suite à un vote défavorable à l'unanimité, le CT a été convoqué une seconde fois. Aucune reconvoction n'a été rendue nécessaire à la suite d'un quorum insuffisant.
- Les commissions d'établissement se sont réunies 13 fois (CPE, CCP ANT, CPE plénière).
- Le CHSCT s'est réuni 4 fois.

GROUPES DE TRAVAIL DU COMITE TECHNIQUE

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

2. Moyens humains accordés aux syndicats

40 jours d'autorisation d'absences ont été accordés 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 commissions paritaires d'établissement, des comités techniques et des conseils d'administration).

36 jours d'autorisations d'absences ont été accordés 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 commissions paritaires d'établissement, des comités techniques et des conseils d'administration).

26 autorisations spéciales d'absence ont été accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982.

0,55 ETP fait l'objet d'une notification par arrêté ministériel de crédits de temps syndical effectivement utilisés, exclusivement en décharges d'activité de service.

3. Autres

Les organisations syndicales ont à leur disposition un local de 10m². Aucun loyer n'est facturé aux différentes organisations.

En 2015, l'UHA n'a pas constaté d'absence, ni effectué 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).

NOMBRE DE DEMANDES ET DE BENEFICIAIRES PAR PRESTATION

	Dépenses	Bénéficiaire UHA	Nombre de demandes
Allocations pour enfants handicapés	7 828 €	6	6
Subventions pour séjours d'enfants	200 €	2	2
Aides aux études des enfants	7 200 €	12	14
Aide au logement	1 350 €	3	3
Participation au restaurant universitaire	281 €	Information non disponible	
Aides financières	5 443 €	10	16
Dons	5 443 €	9	15
Conseillère en économie sociale et familiale		1	1
Total	22 021 €	33	41

REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Enseignant	BIATSS			Total
	Catégorie A	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Allocations pour enfants handicapés	4	1	1		2
Subventions pour séjours d'enfants	1			1	1
Aides aux études des enfants	1	2	2	7	11
Aide au logement			1	2	3
Aides financières	Information non disponible				
Total	6	3	4	10	17

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

	Nombre de bénéficiaires	Part de la population
Enseignant	6	1%
BIATSS	17	4%
Catégorie A	3	2%
Catégorie B	4	3%
Catégorie C	10	5%
Total	23	2%

REPARTITION DES BENEFICIAIRES PAR TRANCHE D'AGE

Tranche d'âge	Nombre de bénéficiaires	Part de la population
29 ans et moins	0	0%
30 à 39 ans	5	2%
40 à 49 ans	10	3%
50 ans et plus	8	2%
Total	23	2%

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 a été reconduite en 2014-2015 et en 2015-2016. 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

	Dépenses	Agents UHA bénéficiaires
Gymnastique	49 €	1
Carte IRCOS	11 €	7
Location de vacances	776 €	3
Total	836 €	11

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.

AIDES AU TITRE DU FIPHFP

	Nombre de bénéficiaires	Nombre de demandes
Aménagement de poste	1	1
Prothèse auditive	2	2
Aide au transport	2	2
Auxiliaire de vie	0	0
Apprentissage	0	0
Formation spécifique	0	0
Total	5	5

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 « Art+Université+Culture ».

Il a pour mission :

- de développer une politique culturelle et artistique et propose 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.

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 2015, **103 actions** ont été menées, soit un total de **2 138 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 qu'il organise pour une cotisation annuelle de 40 euros. Les activités proposées sont à destination des étudiants et des personnels. **143 agents** ont participé à l'une ou plusieurs de ces activités.

Plusieurs animations sportives sont également organisées en loisir tout au long de l'année comme le duathlon et la nuit du badminton. En 2015, **84 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).

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 à un seul tour.
- **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

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

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

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.

CRCT : Congé pour Recherches ou Conversion Thématique

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

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

ETD : Equivalent Travaux Dirigés

ESAT : Etablissement ou Service d'aide par le Travail

ETP : Equivalent Temps Plein

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

Filière BIB : Personnels des bibliothèques

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

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

FLSH : Faculté des Lettres, Langues et Sciences Humaines

FMA : Faculté de Marketing et Agro sciences

FNAL : Fonds National d'Aide au Logement

FSESJ : Faculté de sciences Economiques, Sociales et Juridiques

FST : Faculté de Sciences et Techniques

GBCP : Gestion Budgétaire et Comptable Publique

GIPA : Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat

GVT : Glissement – Vieillesse – Technicité

HDR : Habilitation à Diriger les Recherches

IAT : Indemnité d'Administration et de Technicité

IFTS : Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

IJSS : Indemnités Journalières de Sécurité Sociale

IGE : Ingénieur d'Etudes

IGR : Ingénieur de Recherche

INSA : Institut National des Sciences Appliquées

IRA : Institut Régional d'Administration

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires

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

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

OREMS-RCE : Outil de Restitution des Emplois et de la Masse Salariale des Etablissements accédant aux RCE

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

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.

RPS : Risques psychosociaux

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

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.

SMIC : Salaire Minimum de Croissance

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

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



 UNIVERSITÉ
HAUTE-ALSACE

Maison de l'Université
03 89 33 60 00
contact@uha.fr
2 rue des Frères Lumière
68 093 Mulhouse

Réalisation : Service communication UHA | 2016

 eucor
Le Campus européen

UNIVERSITÉ DE STRASBOURG
ÉTABLISSEMENT
ASSOCIÉ 