

Rapport social unique 2024

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

UNIVERSITE DE HAUTE ALSACE

Comité Social d'Administration du 18 novembre 2025

Conseil d'Administration du 1er décembre 2025

Avant-propos

Le Rapport Social Unique (RSU), est un outil précieux nous offrant chaque année une vision à 360° des ressources humaines de notre Université. Il nous donne une vision exhaustive sur toutes les catégories de personnel, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, des enseignants, des chercheurs, ou encore des personnels BIATSS, qu'ils soient titulaires ou contractuels.

Présenté en huit chapitres, ce Rapport Social Unique, dont le contenu est amélioré et se retrouve plus pertinent chaque année, est ainsi une ressource incontournable pour notre communauté universitaire, nos tutelles, et nos partenaires. Les sujets qu'il aborde sont les suivants :

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

Ce rapport met en lumière l'évolution des effectifs enseignants et BIATSS de notre Université sur plusieurs années, reflétant les campagnes d'emplois successives dans le contexte de contraintes budgétaires strictes. Il témoigne également de la mise en œuvre des mesures nationales au niveau de notre Etablissement, ainsi que des décisions prises en interne pour améliorer les rémunérations et les conditions de travail de nos personnels.

Par exemple, en 2024 ont été décidées la mise en œuvre de mesures indemnitaires conséquentes en décidant de prendre en compte l'IFSE prévue en 2027 avec 3 ans d'avance permettant ainsi des augmentations de plusieurs milliers d'euros pour l'ensemble des BIATSS de notre université, titulaires et contractuels. Notre université a aussi mis en œuvre une prime individuelle pour les enseignants du second degré.

En outre, le RSU favorise le dialogue social interne et constitue une base pour les discussions sur des sujets tels que l'égalité professionnelle hommes-femmes et la qualité de vie au travail. Il reflète également les évolutions découlant de la loi de programmation de la recherche (LPR) et permet à notre Université de se situer vis-à-vis d'autres établissements similaires ou de la moyenne nationale.

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

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

Pierre-Alain Muller

Président

19 DEC. 2025

Bernard Fabre

Vice-président Ressources Humaines

Chiffres-clés de l'UHA en 2024

PANORAMA

2 villes : Mulhouse et Colmar

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

8 composantes :

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

122 487 m² de surfaces bâties (SHON)

110 305 m² d'espaces verts

BUDGET 2024

135 millions d'euros de budget total :

87 millions d'euros de frais de personnels (64,4%)

37 millions d'euros de fonctionnement (27,4%)

12 millions d'euros d'investissement (8,9%)

ETUDIANTS 2024-2025

10 197 étudiants

24% d'étudiants boursiers

54% originaires du Haut-Rhin

62% originaires de la région Alsace

13% apprentis

3% en formation continue

3 427 diplômés en 2024

FORMATION 2023-2024

Plus de 170 formations

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

15 formations bi ou tri-nationales

36 formations par apprentissage

INTERNATIONAL 2023-2024

18% des étudiants sont de nationalité étrangère

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

RECHERCHE

16 laboratoires dont 5 Unités Mixtes de Recherche avec le CNRS
3 pôles de recherche
7 écoles doctorales co-accréditées ou accréditées avec l'Université de Strasbourg
286 doctorants dont 54% de nationalité étrangère
5 habilitations à diriger des recherches
60 thèses soutenues en 2024

Le rapport social unique en quelques chiffres

EMPLOIS

1 067 emplois
dont **874** emplois sur plafond Etat
dont **193** emplois sur plafond Université

EFFECTIFS

1 119 agents, soit **1 082,75 ETP**
dont **681** agents titulaires (61%)
dont **438** agents contractuels (39%)

579 personnels enseignants et enseignants-chercheurs
dont **441** titulaires (76%) et **138** contractuels (24%)
1 194 vacataires d'enseignement

540 personnels BIATSS
dont **240** titulaires (44%) et **300** contractuels (56%)

ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

330 enseignants-chercheurs :
Dont 101 professeurs des universités soit 31% des enseignants-chercheurs
Dont 229 maîtres de conférences soit 69% des enseignants-chercheurs

111 enseignants du second degré
138 contractuels

BIATSS

240 titulaires
300 contractuels

Catégories statutaires titulaires et contractuels :

228 agents de catégorie A, soit **42%**
144 agents de catégorie B, soit **27%**
168 agents de catégorie C, soit **31%**

Agents titulaires :

169 agents de la filière ITRF (70%)
48 agents de la filière AENES (20%)
23 agents de la filière BIB (10%)

Agents contractuels :

138 agents de catégorie A (46%)
70 agents de catégorie B (23%)
92 agents de catégorie C (31%)

DEMOGRAPHIE

Age moyen : **44 ans et 7 mois**
Age médian : **46 ans**

MOUVEMENT DES PERSONNELS

176 arrivées et **133** départs

13,4% : taux de rotation

24 lauréats de concours d'enseignants et enseignants-chercheurs

5 lauréats de concours BIATSS

PROMOTION DES PERSONNELS

8 changements de corps enseignants et enseignants-chercheurs

31 changements de grade enseignants et enseignants-chercheurs

9 changements de corps BIATSS

19 changements de grade BIATSS

TEMPS PARTIEL ET TEMPS INCOMPLET

91% des postes sont proposés à temps complet

7% des agents sont à temps partiel et **87%** des agents à temps partiel sont des femmes

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

COMPTE EPARGNE-TEMPS

51% de l'effectif BIATSS possède un CET

4 819 jours de CET

1 753 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

CONGES DE MALADIE ET DE MATERNITE

13 872 jours de congés en 2024

36,4% des agents sont concernés par un congé maladie (tous types confondus, y compris maternité, paternité et garde d'enfant)

24 jours : durée moyenne du congé maladie ordinaire

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

REMUNERATION

84 418 866 euros de masse salariale, soit **73%** des dépenses du compte financier

3 017 euros : rémunération nette moyenne

PRIMES ET INDEMNITES

Les primes et indemnités représentent **12%** des rémunérations brutes

92 340 heures complémentaires et de vacances rémunérées

- dont 51 030 heures complémentaires
- dont 41 310 heures de vacation (hors SERFA)

FORMATION

46 % des agents ont suivi au moins une formation

1240 journées de formation du personnel organisées

1231 journées de formation concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1)

141 859 euros de dépenses en formation

CONDITIONS DE TRAVAIL

314 agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit **28%** des agents

13 accidents du travail et de trajet

13 situations traitées par la mission égalité-diversité en 2024

18 signalements liés aux risques psychosociaux recensés en 2024

Sommaire

Emplois, effectifs et démographie	11
1. Emplois	12
a. Plafond d'emplois	12
b. Consommation du plafond	13
2. Effectif	14
a. Effectifs globaux	14
b. Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (EC-E-C)	18
c. Personnels BIATSS	27
d. Autres personnels de l'UHA	35
e. Focus	38
3. Démographie	40
a. Age moyen et âge médian	40
b. Pyramides des âges	41
Mouvements, promotions et concours	49
1. Mouvement des personnels	50
a. Arrivées et sorties de l'UHA	50
b. Mouvement des personnels titulaires	51
c. Mouvement des personnels contractuels	56
2. Promotion des personnels	58
a. Synthèse des promotions	58
b. Changement de corps	58
c. Avancement de grade	60
d. Changement de grille	63
3. Organisation des concours et des recrutements	64
a. Campagne d'emplois des titulaires	64
b. Candidats et lauréats	65
c. Jurys de concours et examens professionnels	66
4. Mobilité des personnels	67
a. Conseil mobilité-carrière	67
b. Mobilité interne	67
c. Taux de mobilité des personnels titulaires	67

d. Publication des offres d'emplois BIATSS	68
Organisation du travail et congés des personnels	69
1. Horaires de travail	70
a. Personnel enseignant	70
b. Personnel BIATSS	70
2. Télétravail	71
3. Temps de travail	73
4. Compte épargne-temps (CET) des personnels BIATSS	77
5. Congés des personnels	80
Rémunération des personnels	84
1. Rémunération globale	85
a. Historique des rémunérations	85
b. Répartition des dépenses	88
2. Hiérarchie des rémunérations	90
a. Rémunération nette moyenne et médiane	90
b. Rémunération nette par décile	91
3. Primes, indemnités et compléments de rémunération	92
a. Primes et indemnités des personnels enseignants	93
b. Primes et indemnités des personnels BIATSS	94
c. Part des primes dans la rémunération globale	94
d. Heures complémentaires et heures de vacances	96
Formation des personnels	97
1. Formation continue des personnels	98
a. Orientations générales de la formation continue à l'UHA	98
b. Politique de formation et axes stratégiques 2024	98
c. État des lieux et évolutions du plan de formation des personnels (2022–2024)	99
2. Domaines de formation	101
a. Répartition générale 2022–2024	101
b. Principales tendances quantitatives	102
c. Analyses thématiques par grands domaines	103

d. Analyse stratégique des dépenses 2022–2024	106
3. Effectif formé	109
a. Nombre d’agents formés ayant suivi au moins une formation	109
b. Nombre d’agents formés par tranche d’âge	110
4. Journées de formation	111
a. Nombre de journées de formation professionnelle continue par typologie	111
b. Nombre moyen de journées de formation	112
5. Nombre de stagiaires	114
a. Nombre de stagiaires en formation	114
b. Au niveau de la formation continue	115
c. Au niveau de la préparation aux concours	115
d. Au niveau des dispositifs individuels	115
6. Dépenses en formation	116
a. Dépenses en formation par dispositifs	116
b. Dépenses en formation en T2 et T3	118
7. Focus sur le Compte Personnel de Formation (CPF)	119
a. Nombre de jours mobilisés au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)	119
b. Une baisse continue de la mobilisation du CPF	120
Conditions de travail	121
1. Transformation de l’organisation du travail	122
2. Médecine de prévention	123
3. Accident du travail	125
4. Violence sexistes, sexuelles et harcèlement (VSSH)	128
5. Risques psycho-sociaux	128
Relations professionnelles	129
1. Instances représentatives du personnel	130
2. Accords négociés	131
3. Historique des mesures prises par l’UHA	132
4. Moyens humains accordés aux syndicats	133

5. Autres	133
Action sociale, culturelle et sportive	134
1. Action sociale	135
a. Action sociale UHA	135
b. Contribution de l'UHA au Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	136
c. Accompagnement des agents en situation de handicap	137
2. Action culturelle et sportive	138
a. Action culturelle	138
b. Action sportive	138



Emplois, effectifs et démographie

1. Emplois



a. Plafond d'emplois

Le plafond d'emplois est voté chaque année par le Conseil d'Administration de l'UHA, il est le reflet d'une consommation réelle en ETPT¹. En 2024, il s'élève à **1 067 ETPT**.

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

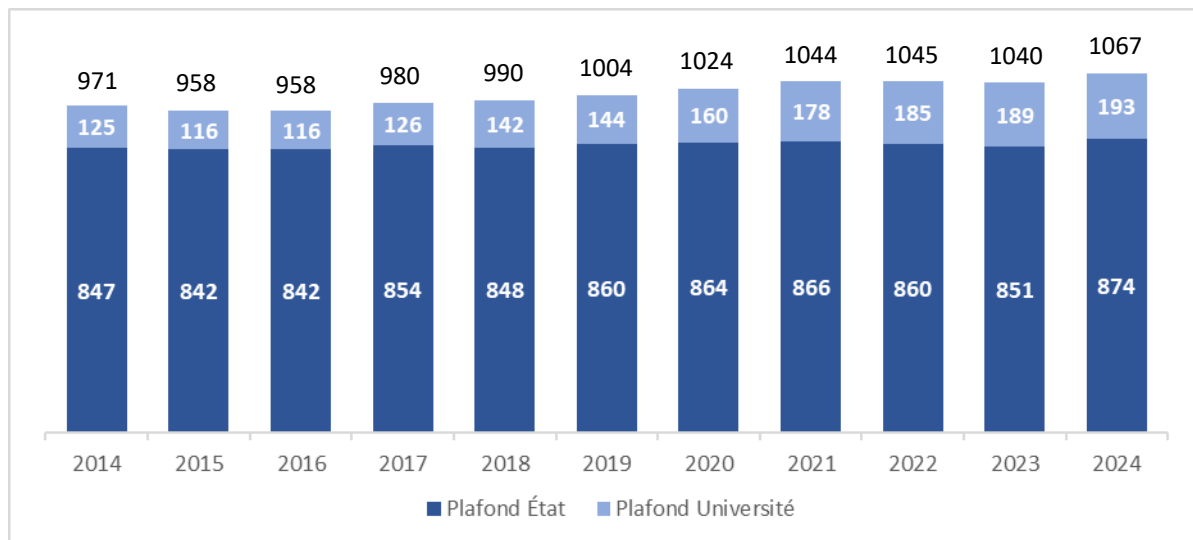
- Le plafond d'emplois dit « **Etat** », qui correspond aux seuls emplois financés par ce dernier. En 2024, le plafond maximal autorisé par l'Etat est de **947 emplois**. Ce plafond est consommé à hauteur de 874 ETPT, soit 92%. Un état des lieux des postes affectés au plafond Etat a été initié en 2024 en vue de régulariser certaines affectations. La sous-consommation de ce plafond devrait donc être progressivement résorbée d'ici 2026.
- Le plafond d'emplois dit « **Université** » correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement. Il est consommé à hauteur de 193 ETPT.

TABLEAU DE LA CONSOMMATION DES EMPLOIS 2024 SOUMIS AU VOTE DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION EN ETPT

Source : Comité Social d'Administration – mars 2025

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Plafond Etat	Plafond Université	Global
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	435,2		435,2
		CDI	2,5	2,0	4,5
	Non permanents	CDD	86,3	31,3	117,6
Sous-total EC			524,0	33,3	557,3
BIATSS	Permanents	Titulaires	231,2		231,2
		CDI	78,1	53,0	131,1
	Non permanents	CDD	40,7	107,1	147,8
Sous-total BIATSS			350	160,1	510,1
Totaux			874,0	193,4	1067,4
Plafond d'emplois fixé par l'Etat			947		

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

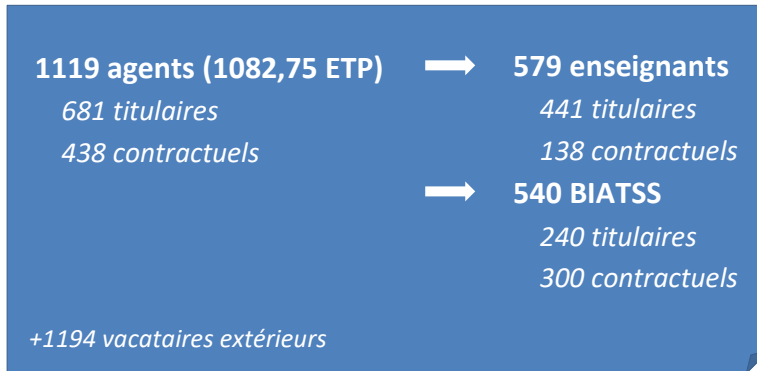
b. Consommation du plafond**HISTORIQUE DE CONSOMMATION DES PLAFONDS D'EMPLOIS « ETAT » ET « UNIVERSITE » EN ETPT**

En 2024, l'UHA observe une augmentation de 23 ETPT de sa consommation d'emplois du plafond « Etat » expliquée par une campagne d'emploi mise en place au sein de l'établissement mais aussi par un état des lieux des postes et supports de l'université ayant permis de corriger les plafonds de 20,3 agents sur poste permanent en les passant du plafond université vers le plafond Etat.

Le plafond « Université » fait également l'objet d'une légère augmentation (+4 ETPT) impactée par les variations des effectifs affectés aux projets, les agents recrutés en renfort, les apprentis ainsi que la baisse induite par les transferts de plafond.

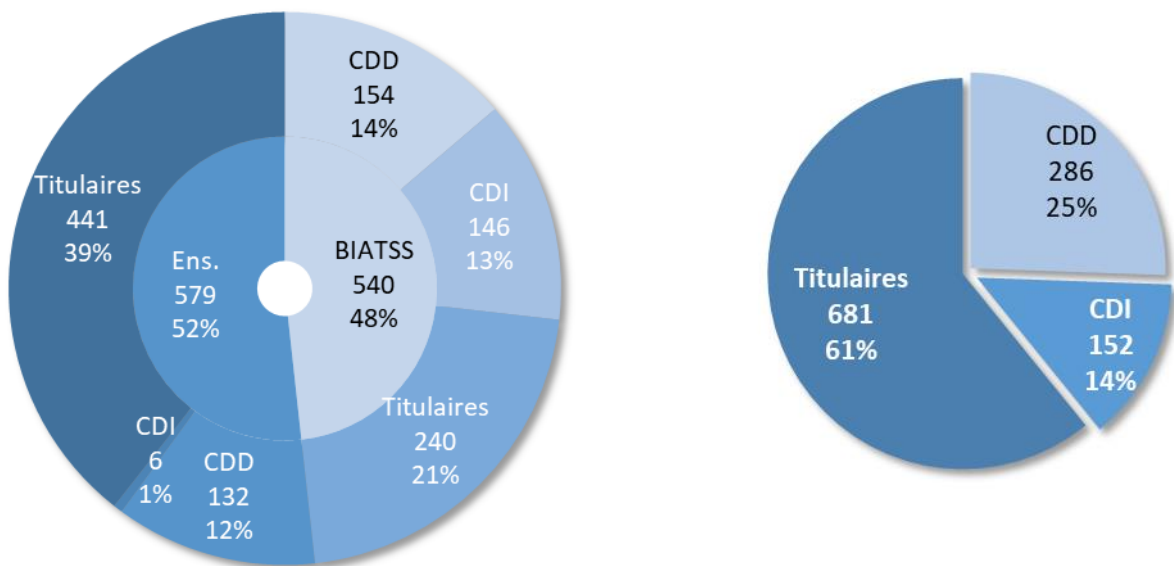
Le plafond « Etat » est composé exclusivement d'emplois permanents. En 2024, sur les 193 emplois du plafond « Université », 55 sont permanents et 138 sont non permanents. Sur l'ensemble des deux plafonds, le taux d'emplois permanents est alors à 75% et le taux d'emplois non permanents à 25%.

2. Effectif



a. Effectifs globaux

REPARTITION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR STATUT



Au 31 décembre 2024, l’UHA dénombre **1 119 agents, soit 1 082,75 ETP²**, répartis entre 579 enseignants et 540 BIATSS, qui représentent respectivement 52% et 48% de l’effectif total. La répartition est identique à celle des établissements de même typologie (pluridisciplinaire hors santé) et similaire à celle des établissements du niveau national, à savoir 53% d’enseignants et 47% de BIATSS³.

Sur les deux populations, 681 agents sont titulaires, soit 61% de l’effectif et 438 agents sont contractuels, soit 39% de l’effectif. La part de contractuels BIATSS (56%) est nettement supérieure à

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

³ Les données nationales ou de la typologique font référence au 31 décembre 2023 (source : ministère)

celle de la typologie (34%), ce qui s'explique en partie par l'activité de recherche partenariale de l'Université et les projets qui accueillent de nombreux contractuels. A contrario, la part de titulaires parmi les enseignants (76%) est proche des établissements de même typologie (70%). Les 833 personnels permanents (regroupement des titulaires et des CDI) représentent 74% de la population. Les permanents représentent 77% de la population enseignante et 71% de la population BIATSS. Parmi les 152 agents en CDI, 96% sont des personnels BIATSS. Les 286 personnels en CDD forment 26% de la population totale, avec une certaine parité entre enseignants (12%) et BIATSS (14%).

- *Parité hommes-femmes*

EFFECTIF ET ETP PAR GENRE

	Effectif			Femme	Homme	ETP		
	Femme	Homme	Total			Femme	Homme	Total
UHA	582	537	1119	52%	48%	556	526,75	1082,75
Enseignant	225	354	579	39%	61%	221,6	346	567,6
Titulaire	171	270	441	39%	61%	170,1	268	438,1
PR	27	74	101	27%	73%	27	72,9	99,9
MCF	96	133	229	42%	58%	95,1	133	228,1
Second degré	48	63	111	43%	57%	48	62,1	110,1
Contractuel	54	84	138	39%	61%	51,5	78	129,5
ATER	6	13	19	32%	68%	5,5	12,5	18
MAST	2	10	12	17%	83%	1	5	6
CPJ*	3	0	3	100%	0%	3	0	3
Lecteur	5	0	5	100%	0%	5	0	5
Doctorant	22	44	66	33%	67%	22	44	66
Post-doctorant	2	4	6	33%	67%	2	4	6
Autres contractuels **	14	13	27	52%	48%	13	12,5	25,5
BIATSS	357	183	540	66%	34%	334,4	180,8	515,2
Titulaire	155	85	240	65%	35%	143,9	84	227,9
Catégorie A	44	46	90	49%	51%	41,2	45,9	87,1
Catégorie B	50	24	74	68%	32%	47,6	23,8	71,4
Catégorie C	61	15	76	80%	20%	55,1	14,3	69,4
Contractuel	202	98	300	67%	33%	190,5	96,8	287,3
Catégorie A	86	52	138	62%	38%	81,8	52	133,8
Catégorie B	46	24	70	66%	34%	44,4	23,3	67,7
Catégorie C	70	22	92	76%	24%	64,3	21,5	85,8

*Chaire de professeur junior

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

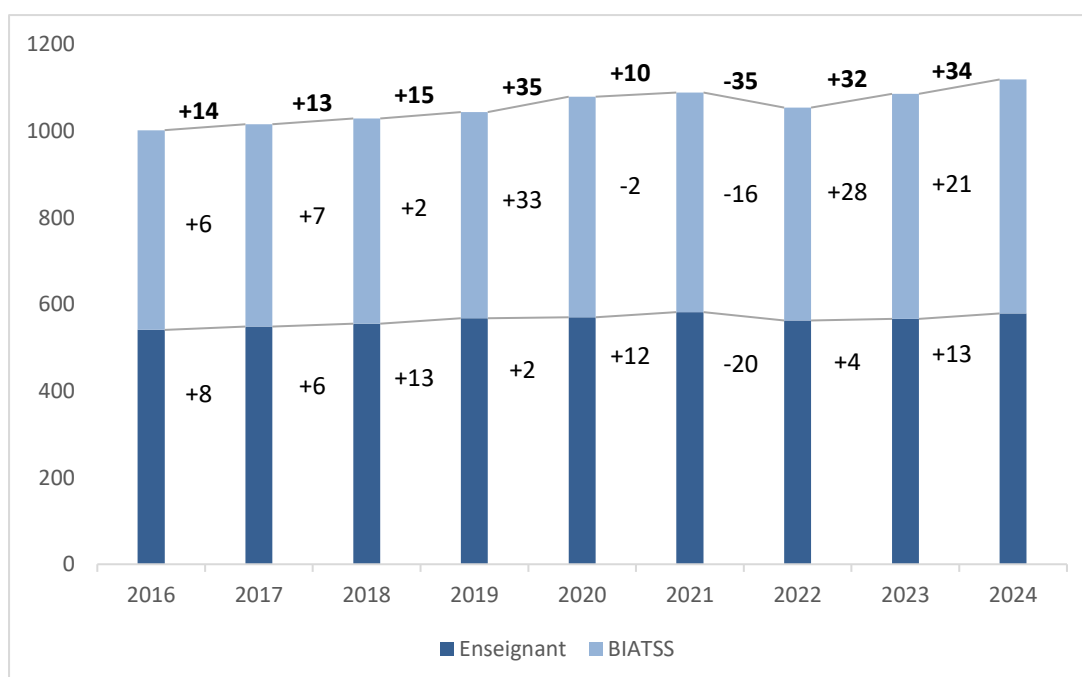
La parité hommes-femmes est pratiquement respectée à l'échelle de l'université avec 48% d'hommes et 52% de femmes, soit 45 femmes de plus que les hommes. Cependant, il subsiste des écarts significatifs au sein des types de population.

La population des enseignants est fortement représentée par les hommes (61%). Le phénomène est accentué chez les professeurs des universités avec 73% d'hommes.

Le phénomène inverse se produit chez les personnels BIATSS, titulaires et contractuels réunis. Ils représentent 66% de femmes et 34% d'hommes, soit 174 femmes de plus que les hommes. A noter que la parité est quasiment respectée pour les agents de catégorie A titulaires avec une légère majorité d'hommes (49% de femmes et 51% d'hommes). La proportion de femmes est fortement accentuée chez les agents BIATSS de catégorie C avec 94 femmes de plus que les hommes pour une répartition de 78% de femmes et 22% d'hommes. Une attention particulière doit continuer à être portée sur l'égalité professionnelle.

EVOLUTION DES EFFECTIFS

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignant	541	549	555	568	570	582	562,5	566,5	579
BIATSS	461	467	474	476	509	507	491,5	519,5	540
Effectif	1 002	1 016	1 029	1 044	1 079	1 089	1 054	1086	1119
Etudiant	8 353	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952	10 224	10 197



L'effectif UHA a augmenté de 118 agents entre 2016 et 2024. En 2022, l'université a été marquée par des départs imprévus et des difficultés de recrutement inédites. En 2023, de nouvelles mutations sortantes, disponibilités et détachements sortants ont modéré l'augmentation des effectifs.

En 2024, l'augmentation affichée est similaire à celle de l'année précédente, dénombrant 34 agents de plus qu'en 2023, dont 13 enseignants et 21 agents BIATSS. Cette augmentation s'explique

notamment par la mise en œuvre de la campagne d'emploi 2024 ainsi que les arrivées affectées aux projets, les agents recrutés en renfort ou encore les apprentis.

TAUX D'ENCADREMENT

	UHA	Typologie	National
Nombre de BIATSS par enseignant	0,93	0,81	0,84

L'UHA compte 540 BIATSS pour 579 enseignants, soit 0,93 BIATSS par enseignant. Ce ratio est supérieur à la moyenne nationale et à la typologie. Il s'explique par la structure de ses composantes et par le développement des emplois venant soutenir, notamment, la recherche partenariale et les grands projets (ELAN, MAT-LIGHT, DemoUHA, etc.).

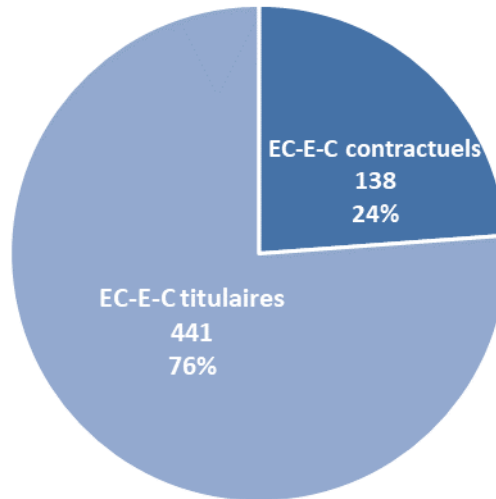
- **Evolution du nombre d'étudiants par enseignant**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Typologie	National
Etudiants	9 694	10 366	10 540	10 556	10 235	9 952	10 224	10 197	201 125	1 719 722
Enseignants	549	555	568	570	582	562,5	566,5	579	11 757	100 795
Nombre d'étudiants par enseignant	17,7	18,7	18,6	18,5	17,6	17,7	18	17,6	17,1	17,1

Le nombre d'étudiants en 2024-2025 s'élève à 10 197 (donnée SISE au 28 avril 2025). Le nombre d'étudiants diminue de 0,26% soit 27 étudiants de moins par rapport à 2023-2024. Le personnel enseignant encadre en moyenne 17,6 étudiants.

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

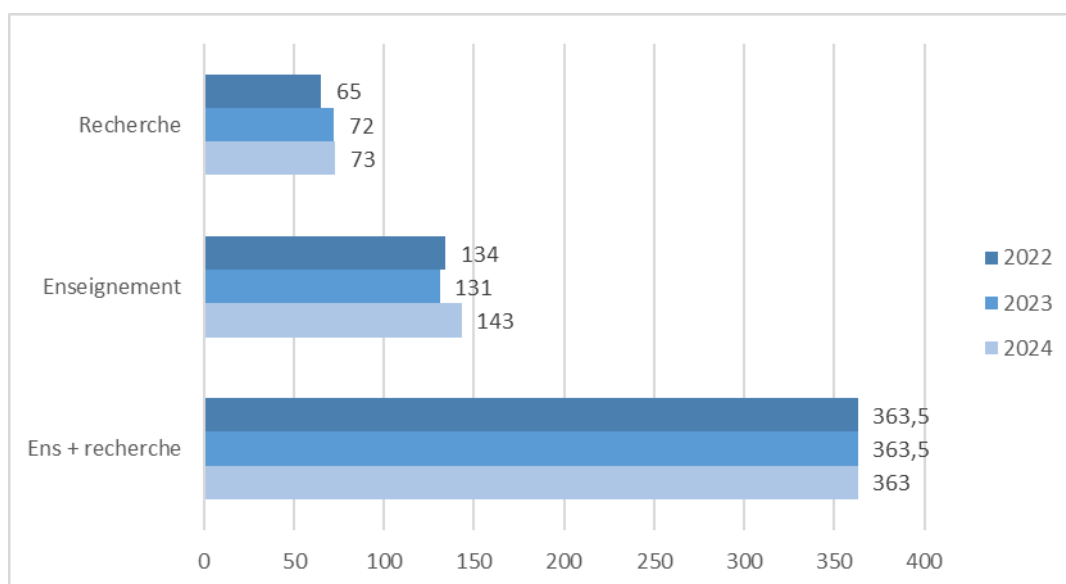
REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CERCHEURS SELON LEUR STATUT



L’UHA compte **579 enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs** au 31 décembre 2024, soit 567,6 ETP tous de catégorie A, dont 441 titulaires et 138 contractuels.

- **65%** sont affectés statutairement à des fonctions **d’enseignement et de recherche**. Il s’agit des professeurs des universités, des maîtres de conférences, des ATER, des enseignants-chercheurs contractuels et des MAST.
- **23%** sont affectés à des fonctions **d’enseignement** : les enseignants du second degré, les lecteurs et les enseignants contractuels.
- **13%** sont affectés à des fonctions de **recherche**, à savoir les doctorants contractuels, les post-doctorants et les chercheurs contractuels. A noter que cela n’inclut pas les chercheurs employés par le CNRS.

HISTORIQUE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR FILIERE ENTRE 2022 ET 2024



Par rapport à 2022, l'effectif a augmenté de 2,9%, soit 16,5 agents. L'augmentation concerne 2 filières : les chercheurs pour 8 agents (12,3%) et les enseignants pour 9 agents (+6,7%). La filière des enseignants-chercheurs n'a pas eu de changement significatif.

Par rapport à 2023, c'est essentiellement la filière « enseignement » qui a augmenté avec 12 agents supplémentaires (+9,2%). La population des chercheurs et des enseignants-chercheurs n'a que très peu évolué.

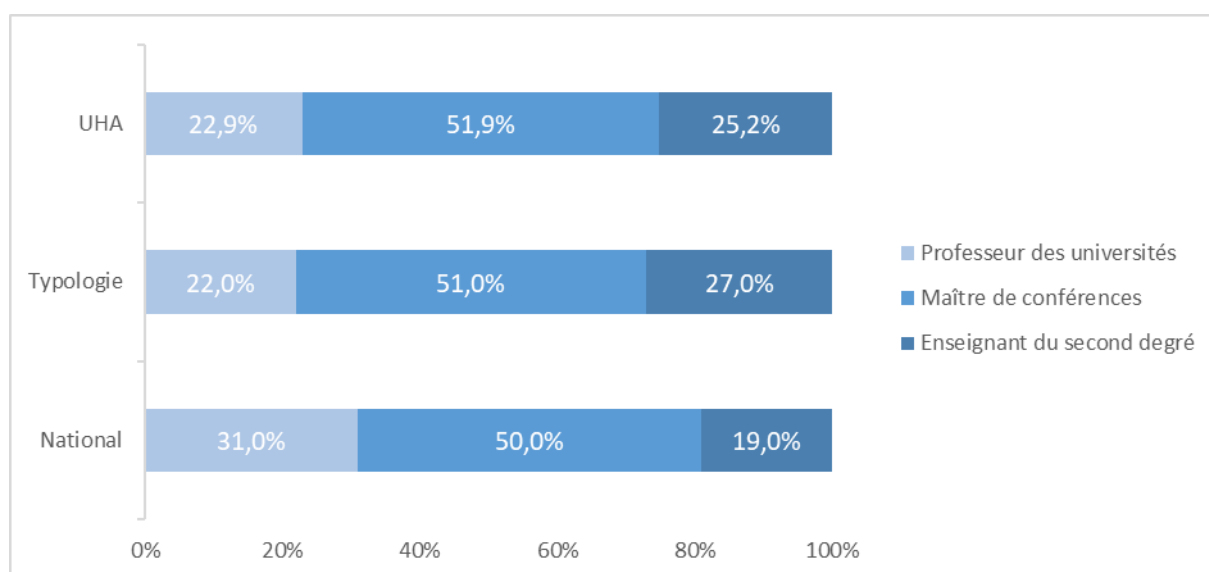
- **Enseignants, enseignants-chercheurs titulaires**

EFFECTIF ET ETP DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR FILIERE, SEXE ET PAR CORPS

	2024		2023		2022	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Enseignant-chercheur	330	328	324	323,4	332	330,8
Professeur des universités	101	99,9	98	98	101	101
Maître de conférences	229	228,1	226	225,4	231	229,8
Enseignant du second degré	111	110,1	110	109,2	111	110,6
Professeur agrégé	54	53,1	51	50,6	52	51,6
Professeur certifié	48	48	50	50	51	51
Professeur de lycée professionnel	5	5	4	3,6	5	5
Professeur d'éducation physique et sportive	4	4	4	4	3	3
Total	441	438,1	434	432,6	443	441,4

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

(Source : ministère)



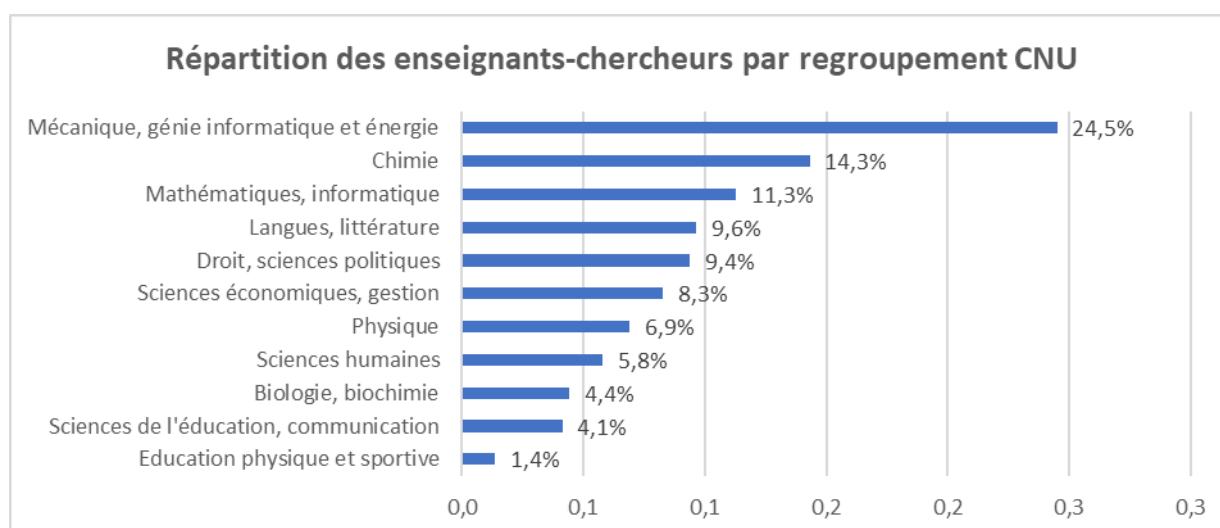
La répartition des enseignants et enseignants-chercheurs au sein de la filière « enseignement » est proche des établissements de même typologie, avec des proportions quasiment égales pour chacun des corps.

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

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

REPARTITION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR REGROUPEMENT DE SECTIONS CNU

	PR	MCF	2024	2023	2022
Mécanique, génie informatique et énergie	28	54	89	84	86
Chimie	19	29	52	46	46
Mathématiques, informatique	15	26	41	40	41
Langues, littérature	9	22	35	29	31
Droit, sciences politiques	7	24	34	28	28
Sciences économiques, gestion	4	21	30	26	26
Physique	10	15	25	25	25
Sciences humaines	2	14	21	16	17
Biologie, biochimie	2	12	16	14	15
Sciences de l'éducation, communication	5	9	15	13	13
Education physique et sportive	0	3	5	3	4
Total	101	229	363	324	332



Conformément à l'activité de l'université, plus de la moitié des enseignants-chercheurs (50,1%) relève des sections mécanique, génie informatique et énergie, chimie et mathématiques, informatique.

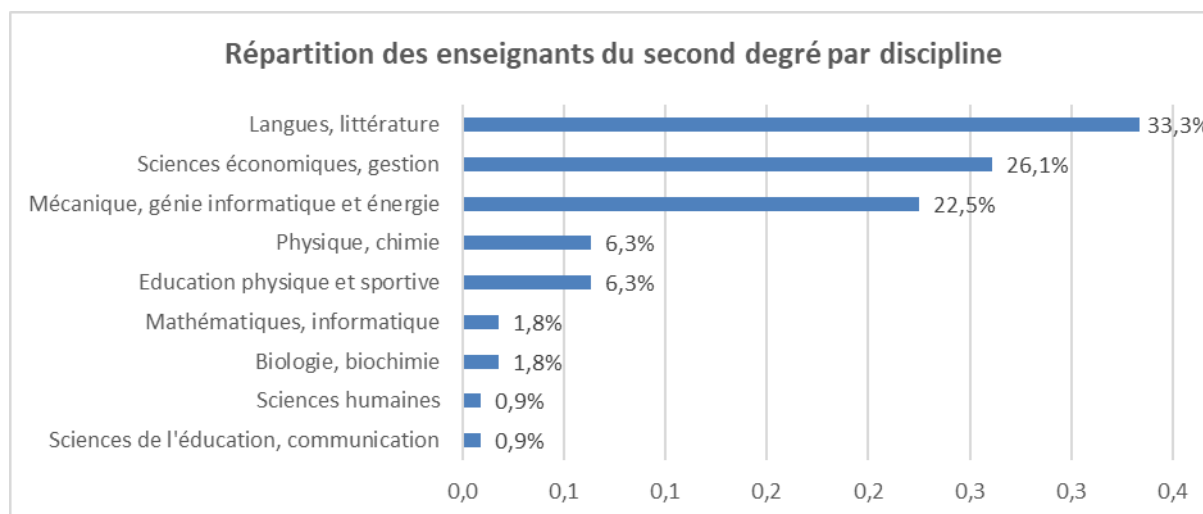
Les professeurs des universités (PR) représentent 28% des enseignants-chercheurs, proportion légèrement inférieure à la moyenne des établissements de même typologie (30,4%). La section de physique, dispose de la part de PR la plus importante (40%). A contrario, les sections de sciences

humaines, de biologie, biochimie et de sciences économiques, gestion regroupent proportionnellement moins de PR (respectivement 10%, 13% et 13%).

REPARTITION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE PAR REGROUPEMENT DE DISCIPLINES

	PRAG	PRCE et autres *	2024	2023	2022
Langue, littérature	14	23	37	39	38
Sciences économiques, gestion	15	14	29	28	30
Mécanique, génie informatique et énergie	15	10	25	23	23
Physique, chimie	3	4	7	7	7
Education physique et sportive	3	4	7	7	7
Mathématiques, informatique	2	0	2	2	2
Biologie, biochimie	2	0	2	2	2
Sciences de l'éducation, communication	0	1	1	1	1
Sciences humaines	0	1	1	1	1
Total	54	57	111	110	111

* Autres : EPS et PLP



Les 3 principales disciplines des enseignants du second degré sont les langues et littérature, les sciences économiques et gestion ainsi que la mécanique, génie informatique et énergie, qui représentent 82% de la population. 49% des enseignants du second degré sont des enseignants agrégés (PRAG).

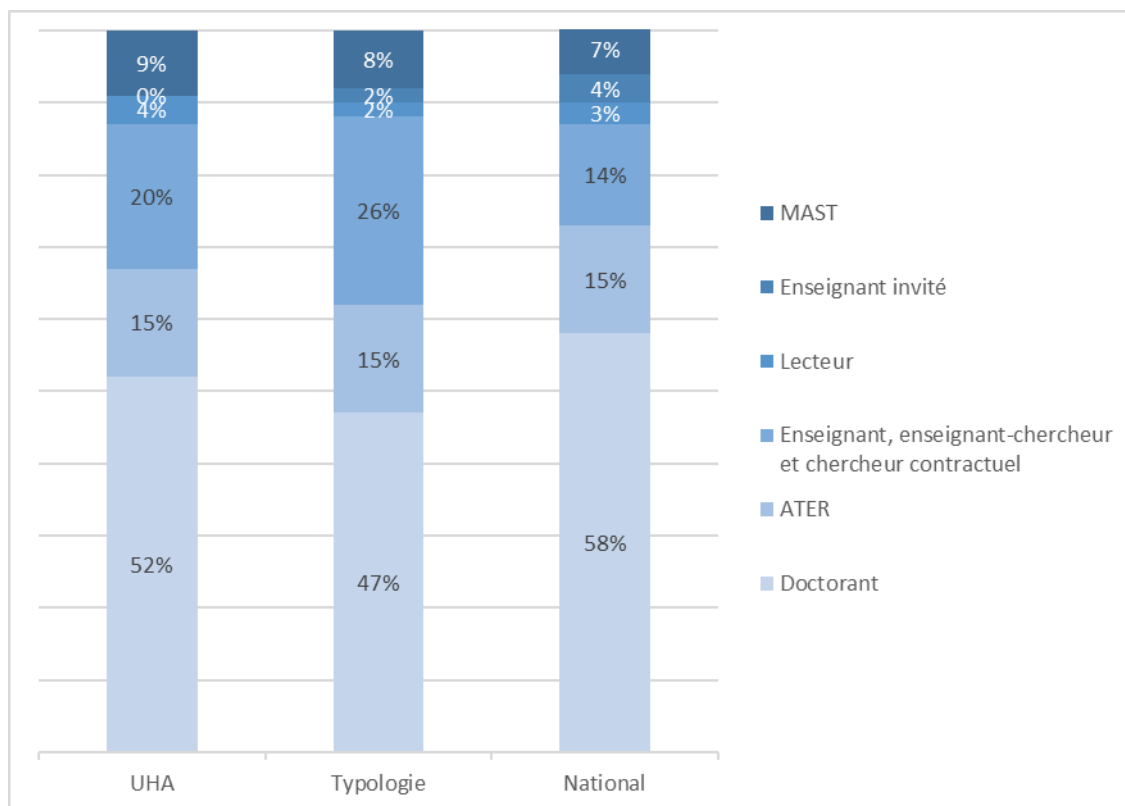
- *Contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs*

EFFECTIF ET ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS

	2024		2023		2022	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Contractuel recherche	73	73	72	72	65	65
Doctorant	66	66	68	68	59	59
Post-doctorant	7	7	4	4	6	6
Contractuel enseignant-chercheur	44	37	49,5	39	40,5	31,5
ATER	19	18	23,5	23	15,5	15,5
Enseignant-chercheur contractuel	11	10,5	5	5	5	5
Chaire de professeur junior	3	3	2	2	2	2
MAST	11	5,5	10	5	9	4,5
Contractuel enseignant	21	19,5	11	14,5	14	16,4
Enseignant contractuel	16	14,5	17	15,5	18	16
Lecteur	5	5	4	4	5	5
Total	138	192,5	133,5	126,5	119,5	113

Les contractuels de recherche représentent 53% des contractuels enseignants avec 90% de doctorants et 10% de post-doctorants. L'ensemble des post-doctorants et 27 doctorants sont financés sur ressources propres, soit 47% des agents contractuels consacrés à la recherche. Les enseignants-chercheurs représentent 32% de la population des contractuels enseignants, alors que les enseignants qui ne font pas de recherche en représentent 15%.

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



La part des doctorants est supérieure de 5 points à celle des établissements de même typologie : cela souligne l'importance de la recherche à l'UHA ainsi que son attractivité. Au 31 décembre 2024, l'UHA ne compte pas de personnel invité dans son effectif (cf. Rubrique dédiée 2.d. Autres personnels de l'UHA).

- *Contractuels enseignants*

EFFECTIF DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE ET PAR QUOTITE

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuel recherche	24	49	73	0	0	0	24	49	73
Doctorant contractuel	22	44	66	0	0	0	22	44	66
Post-doctorant	2	5	7	0	0	0	2	5	7
Contractuel enseignant-chercheur	13	17	30	3	11	14	16	28	44
ATER	5	12	17	1	1	2	6	13	19
CDD enseignant chercheur	5	5	10	1	0	1	6	5	11
Chaire de professeur junior	3	0	3	0	0	0	3	0	3
MAST	0	0	0	1	10	11	1	10	11
Contractuel enseignant	12	6	18	2	1	3	14	7	21
CDI enseignant	2	3	5	1	0	1	3	3	6
CDD enseignant	5	3	8	1	1	2	6	4	10
Lecteur	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Total	49	72	121	5	12	17	54	84	138

Sur 138 agents, seuls 13% ne sont pas à temps plein dont l'ensemble des MAST du fait de leur statut. Aucun contractuel de recherche n'a de quotité inférieure à 100%.

Sur les 11 MAST, 1 est concerné par l'enseignement et la recherche. Pour les autres, les obligations de service relèvent uniquement de l'enseignement avec des obligations de service adaptées en conséquence.

91% des contractuels enseignants-chercheurs ont une quotité à 100%, alors que c'est le cas pour uniquement 56% des contractuels enseignants.

ETP DES CONTRACTUELS ENSEIGNANTS PAR GENRE

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

	Quotité 100%			Quotité inférieure à 100%			Total		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contractuel recherche	24	49	73	0	0	0	24	49	73
Doctorant contractuel	22	44	66	0	0	0	22	44	66
Post-doctorant	2	5	7	0	0	0	2	5	7
Contractuel enseignant-chercheur	13	17	30	1,5	5,5	7	14,5	22,5	37
ATER	5	12	17	0,5	0,5	1	5,5	12,5	18
CDD enseignant-chercheur	5	5	10	0,5	0	0,5	5,5	5	10,5
Chaire de professeur junior	3	0	3	0	0	0	3	0	3
MAST	0	0	0	0,5	5	5,5	0,5	5	5,5
Contractuel enseignant	12	6	18	1	0,5	1,5	13	6,5	19,5
CDI enseignant	2	3	5	0,5	0	0,5	2,5	3	5,5
CDD enseignant	5	3	8	0,5	0,5	1	5,5	3,5	9
Lecteur	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Total	49	72	121	2,5	6	8,5	51,5	78	129,5

- *Attractivité*

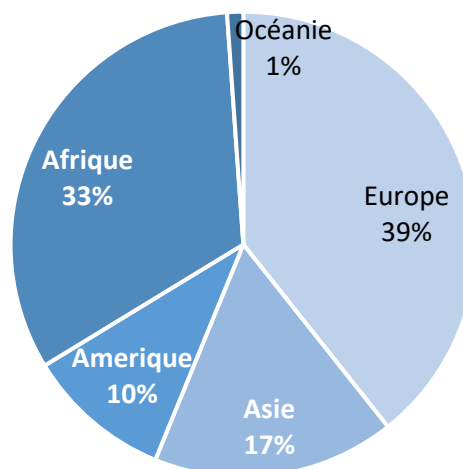
PART DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CERCHEURS DE NATIONALITE ETRANGERE

(Sur déclaration des agents)

	Effectif 2024	Part dans l'effectif	Effectif 2023	Effectif 2022
Titulaires	35	8%	30	28
Enseignant-chercheur	32	10%	28	26
Enseignant du second degré	3	3%	2	2
Contractuels	53	38%	51	47
Contractuel recherche	35	48%	35	30
Contractuel enseignant-chercheur	10	30%	10	9
Contractuel enseignant	8	25%	6	8
Total	88	14%	81	75

NATIONALITE ETRANGERE DES ENSEIGNANTS ET REPRESENTATION PAR CONTINENT

Continent/Pays	Part (%)
EUROPE	39%
ALLEMAGNE	11%
ITALIE	11%
SUISSE	2%
BELGIQUE	1%
ESPAGNE	1%
GRECE	1%
HONGRIE	1%
LETTONIE	1%
PORTUGAL	1%
ROUMANIE	1%
ROYAUME-UNI	1%
UKRAINE	1%
AUTRICHE	1%
RUSSIE	1%
REPUBLIQUE	1%
TCHIQUE	1%
AFRIQUE	33%
MAROC	9%
ALGERIE	8%
TUNISIE	7%
EGYPTE	2%
BENIN	1%
BURKINA	1%
CAMEROUN	1%
CONGO	1%
NIGER	1%
COTE	1%
D'IVOIRE	1%
ASIE	17%
LIBAN	9%
TURQUIE	2%
PHILIPPINES	1%
JAPON	1%
AZERBAIDJAN	1%
SYRIE	1%
PAKISTAN	1%
AMERIQUE	10%
BRESIL	5%
COLOMBIE	2%
ETATS-UNIS	2%
VENEZUELA	1%
OCEANIE	1%
NOUVELLE-ZELANDE	1%
TOTAL	100%



Sur l'ensemble des enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et contractuels, 37 nationalités étrangères issues de 5 continents sont représentées.

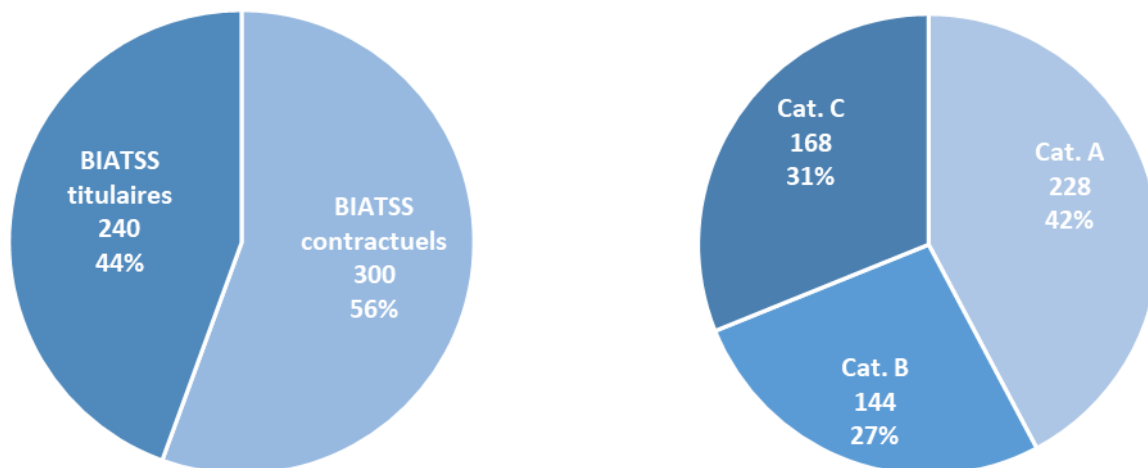
La part d'enseignants étrangers est bien supérieure dans la population des contractuels comparativement à la population des titulaires (respectivement 38% et 8%). Les nationalités des pays limitrophes à l'Alsace (Suisse et Allemagne) représentent 13% des agents de nationalité étrangère.

8% des agents de l'UHA ont une nationalité étrangère.

L'UHA dénombre 7 agents de nationalité étrangère de plus qu'en 2023 (88 contre 81).

c. Personnels BIATSS

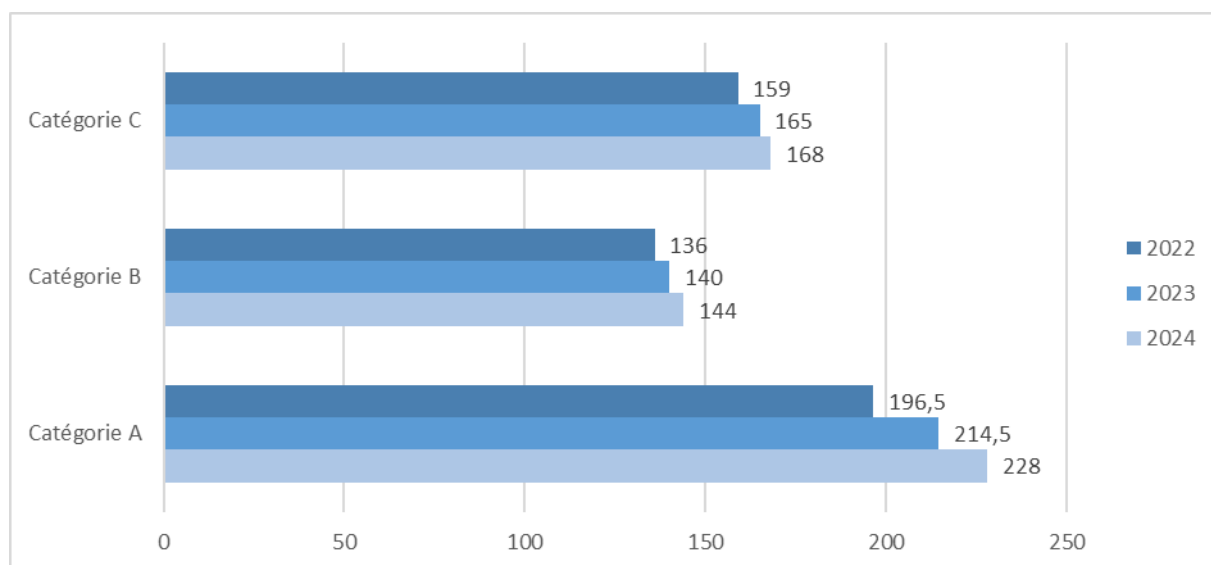
REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR STATUT ET PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE



Au 31 décembre 2024, l'effectif BIATSS est de 540 agents, soit 515,2 ETP, répartis entre 240 titulaires et 300 contractuels. Les personnels BIATSS sont les personnels administratifs et techniques qui concourent aux activités de soutien ou de support de l'université.

55% des personnels BIATSS sont affectés aux grands projets, services généraux et communs de l'université et 45% dans les composantes d'enseignement et laboratoires. Les agents de catégorie A et B sont principalement affectés dans les services généraux et communs, soit respectivement 66% et 58%. Les agents de catégorie C sont plus nombreux dans les composantes et laboratoire (63%).

HISTORIQUE PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE ENTRE 2022 ET 2024



En 3 ans, le personnel BIATSS a augmenté de 10%, soit 49 agents supplémentaires. Cette augmentation est principalement due à celle la population BIATSS de catégorie A (+16%) et dans une moindre mesure à celles des catégories B et C (toutes deux à +6%).

- **Personnels BIATSS titulaires**

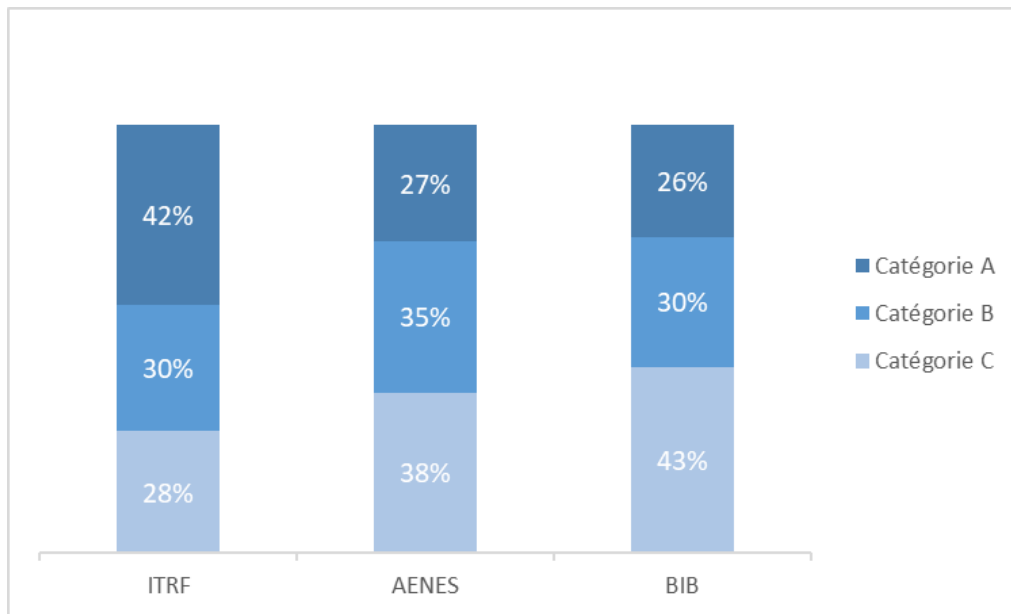
Les personnels BIATSS titulaires sont répartis en trois filières :

- **La filière ITRF** est majoritairement représentée à l'université avec **70%** de la population (169 agents). Il s'agit d'une filière propre aux universités qui comprend tous les corps de métier de soutien et de support recensés dans l'outil Référens III du 4 octobre 2016.
- **La filière AENES** est une filière administrative que l'on retrouve également dans le second degré. La filière AENES comprend également les personnels médico-sociaux. A l'UHA, elle représente **20%** de la population, soit 48 agents.
- **La filière BIB** représente **10%** de la population pour un effectif de 23 agents affectés dans les bibliothèques universitaires.

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

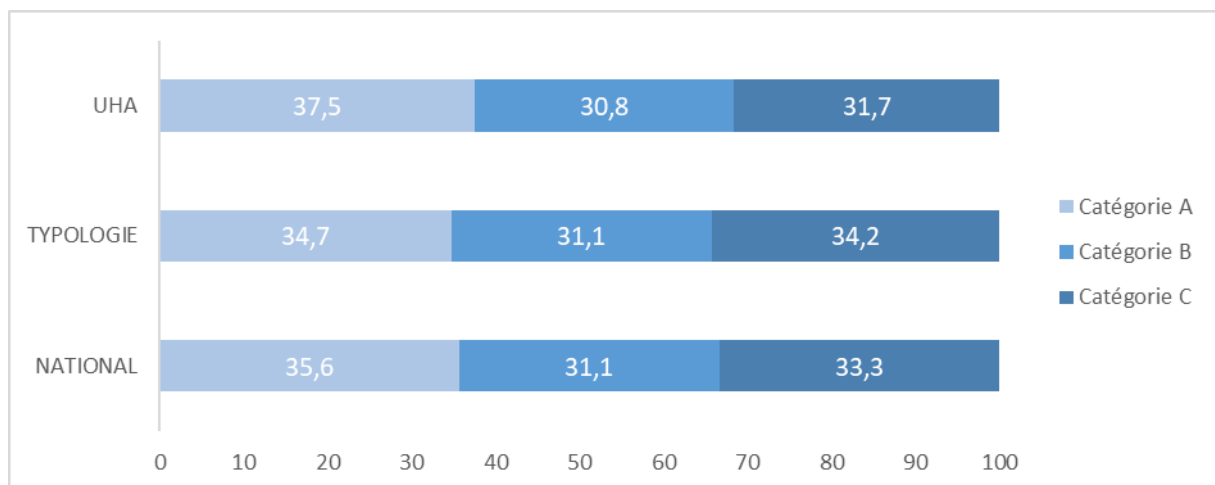
	2024			2023		2022	
	Part	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
ITRF	70%	169	161,7	167	160,2	171	163,6
Catégorie A		71	69	68	66,4	68	66,3
IR-R CNRS		0	0	0	0	1	1
Ingénieur de recherche		14	14	13	12,5	12	12,0
Ingénieur d'études		38	36,4	36	35,5	37	35,7
Assistant ingénieur		19	18,6	19	18,6	18	17,6
Catégorie B		50	48,2	49	47,6	54	52,1
Technicien		50	48,2	49	47,6	54	52,1
Catégorie C		48	44,5	50	46,2	49	45,2
Adjoint technique		48	44,5	50	46,2	49	45,2
AENES	20%	48	45,6	49	46,1	50	47,3
Catégorie A		13	13	13	13	13	12,9
Directeur général des services		1	1	1	1	1	1,0
Agent comptable		1	1	1	1	1	1,0
Attaché d'administration		9	9	9	9	9	8,9
Infirmier		2	2	2	2	2	2,0
Catégorie B		17	16,4	18	16,5	16	15,6
Secrétaire administratif		17	16,4	18	16,5	16	15,6
Catégorie C		18	16,2	18	16,2	21	18,8
Adjoint administratif		18	16,2	18	16,2	21	18,8
BIB	10%	23	20,6	23	21,3	22	20,1
Catégorie A		6	5,1	6	5,8	5	4,8
Conservateur des bibliothèques		4	3,8	4	3,8	4	3,8
Bibliothécaire		2	1,3	2	2	1	1
Catégorie B		7	6,8	7	6,8	8	7,5
Bibliothécaire assistant spécialisé		7	6,8	7	6,8	8	7,5
Catégorie C		10	8,7	10	8,7	9	7,8
Magasinier		10	8,7	10	8,7	9	7,8
Total	100%	240	227,9	239	227,6	243	231

REPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS TITULAIRES PAR FILIERE ET PAR CATEGORIE



Toutes filières confondues, on dénombre 90 agents BIATSS titulaires de catégorie A, 74 de catégorie B et 76 de catégorie C. Les catégories sont inégalement réparties au sein des filières. Pour les ITRF, la catégorie A est la plus importante (42%) alors que pour les filières AENES et BIB la catégorie A est la moins importante (respectivement 27% et 26%).

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



Les agents UHA de catégorie A (37,5%) représentent une part plus importante de 1,9 points que la moyenne nationale, et sont plus représentés que les agents de catégorie B et C.

- *Personnels BIATSS contractuels*

EFFECTIFS ET ETP DES PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS PAR CATEGORIE

	2024		2023		2022	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A	138	133,8	127,5	125	110,5	108,7
Catégorie B	70	67,7	66	64,1	58	55,6
Catégorie C	92	85,8	87	79,2	80	71,9
Total	300	287,3	280,5	268,3	248,5	236,2

Les agents contractuels sont pour 46% de catégorie A, 23% de catégorie B et 31% de catégorie C. La part des agents de catégorie C est inférieure à celle des établissements de même typologie (35,4%), alors que la part des agents de catégorie B est similaire (23,1%) et celle des agents de catégorie A est supérieure (41,5%).

L'UHA compte 12 apprentis inscrits au 31 décembre 2024, comptabilisés dans les contractuels de catégorie C. 2 apprentis sont inscrits en BTS, 7 apprentis préparent une licence ou un BUT et 3 apprentis sont inscrits en master.

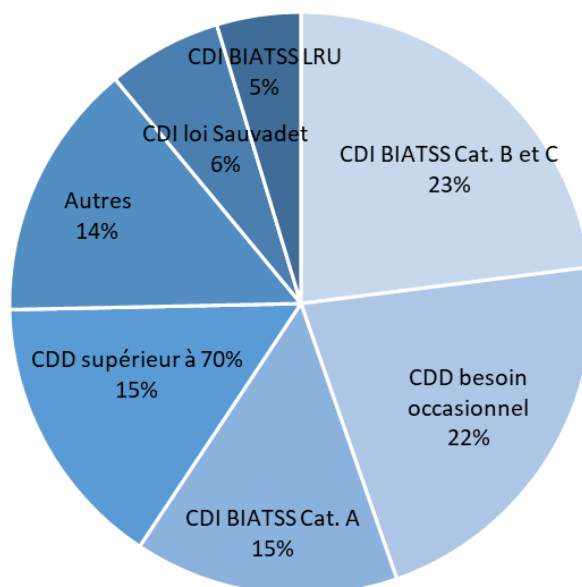
EFFECTIF DES CONTRACTUELS BIATSS SELON LE TYPE DE CONTRAT

Les contrats sont régis par les dispositions suivantes :

- Code général de la fonction publique (CGFP)
- Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités
- Code du travail pour les contractuels de droit privé tels que les apprentis

Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité <100%			Total		
		F	H		F	H		F	H	
CGFP		150	84	234	36	3	39	186	87	273
Article L332-2	CDI BIATSS Cat. A	20	18	38	6	0	6	26	18	44
	CDD BIATSS Cat. A	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Article L332-3	CDI BIATSS Cat. B et C	39	20	59	10	0	10	49	20	69
	CDD supérieur à 70%	32	12	44	2	0	2	34	12	46
	CDD inférieur à 70%	3	0	3	4	2	6	7	2	9
Article L332-4	CDI loi Sauvadet	9	2	11	8	0	8	17	2	19
Article L332-6	CDD pour remplacement	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Article L332-7	CDD sur emploi vacant	3	2	4	1	0	1	4	2	6
Article L332-22	CDD besoin occasionnel	34	26	60	4	1	5	38	27	65
Article L332-24	Contrat projet	7	2	9	1	0	1	8	2	10
Article L352-4	Contractuel handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Code du travail		6	6	12	0	0	0	6	6	12
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	6	6	12	0	0	0	6	6	12
Loi 2007-1199		6	5	11	4	0	4	10	5	15
Article L954-3	CDI BIATSS LRU	5	5	10	4	0	4	9	5	14
	CDD BIATSS LRU	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total		162	95	240	40	3	43	202	98	300

86% des contractuels BIATSS sont régis par les articles L332-2, L332-3 et L332-22 du Code général de la fonction publique. Au sein de cette loi, 48% sont des agents en CDI (132 agents). L'UHA a recours à la loi 2007-1199 instaurée lors du passage au RCE pour 15 agents contractuels BIATSS en 2024.



ETP DES CONTRACTUELS BIATSS SELON LE TYPE DE CONTRAT

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

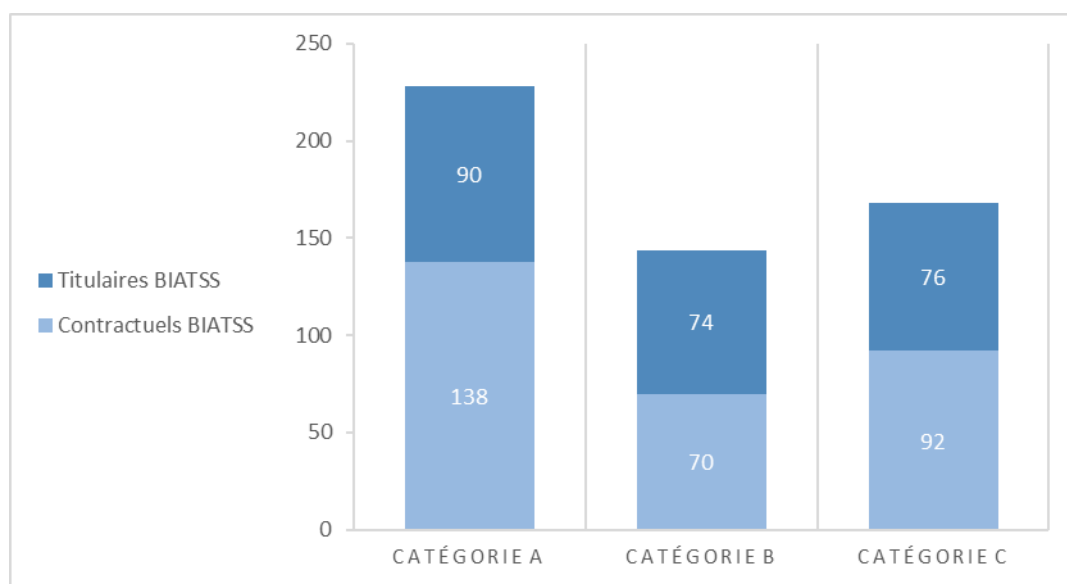
Base juridique	Type de contrat	Quotité 100%			Quotité < 100%			Total		
		F	H		F	H		F	H	
CGFP		150	84	234	25,3	1,8	27,1	175,3	85,8	261,1
Article L332-2	CDI BIATSS Cat. A	20	18	38	4,6	0	4,6	24,6	18	42,6
	CDD BIATSS Cat. A	2	1	3	0	0	0	2	1	3
Article L332-3	CDI BIATSS Cat. B et C	39	20	59	6,6	0	6,6	45,6	20	65,6
	CDD supérieur à 70%	32	12	44	1,6	0	1,6	33,6	12	45,6
	CDD inférieur à 70%	3	0	3	2	1	3	5	1	6
Article L332-4	CDI loi Sauvadet	9	2	11	6,5	0	6,5	15,5	2	17,5
Article L332-6	CDD pour remplacement	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Article L332-7	CDD sur emploi vacant	3	2	5	0,8	0	0,8	3,8	2	5,8
Article L332-22	CDD besoin occasionnel	34	26	60	2,7	0,8	3,5	36,7	26,8	63,5
Article L332-24	Contrat projet	7	2	9	0,5	0	0,5	7,5	2	9,5
Article L352-4	Contractuel handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Code du travail		6	6	12	0	0	0	6	6	12
Art. 6221-1 à 6226-1	Apprenti	6	6	12	0	0	0	6	6	12
Loi 2009-1199		6	5	11	3,2	0	3,2	9,2	5	14,2
Article 954-3	CDI BIATSS LRU	5	5	10	3,2	0	3,2	8,2	5	13,2
	CDD BIATSS LRU	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total		162	95	257	28,5	1,8	30,3	190,5	96,8	287,3

TEMPS INCOMPLET SELON LE TYPE DE CONTRAT

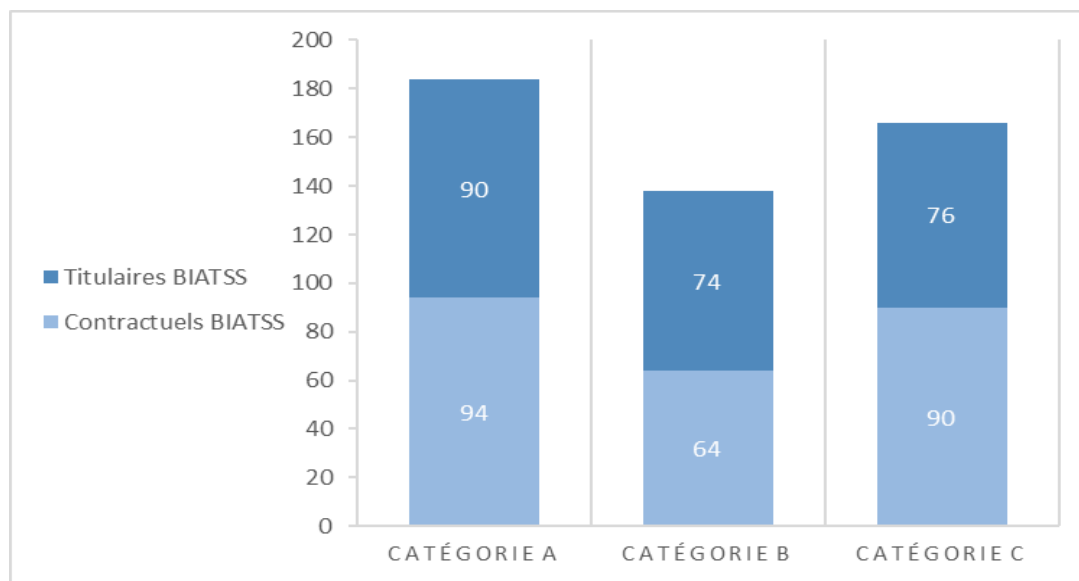
	CDD	CDI	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Enseignant	12	1	13	14	13
BIATSS	12	12	24	22	22
Article L332-2	2	2	6	1	1
Article L332-3	9	6	18	8	12
Article L332-4	0	4	8	11	9
Article L352-4	0	0	0	2	0
Article L332-7	1	0	0	0	0
Total	24	13	37	36	35

Les agents à temps incomplet représentent 8,4% des contractuels enseignants et BIATSS. Le nombre d'agents à temps incomplet est quasi identique par rapport à 2023 (+1 agent).

- *Répartition des agents BIATSS*

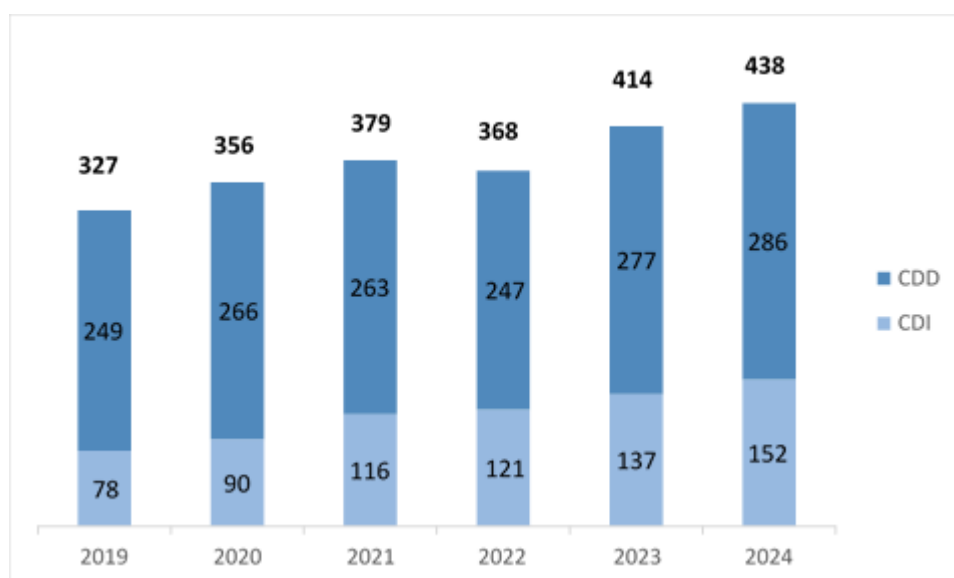
REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE

La part de personnels BIATSS contractuels est de 56%, toutes catégories confondues, soit une augmentation de 2 points par rapport à 2023. Dans les catégories A et C, le nombre de contractuels est supérieur au nombre de titulaires. Dans la catégorie B, nous observons l'effet inverse. La catégorie A est désormais la catégorie avec la proportion de contractuels la plus importante (61%).

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS HORS PROJET SELON LEUR STATUT ET LEUR CATEGORIE STATUTAIRE

Lorsque sont comptabilisés uniquement les personnels BIATSS Hors projet, la part de contractuel est de 51%, toutes catégories confondues. Nous observons une diminution de 44 personnels BIATSS de catégorie A, 6 personnels de catégorie B et 2 personnels de catégorie C, comparativement à l'entièreté de la population BIATSS (projet et hors projet).

- **Agents non titulaires BIATSS et enseignant**

EVOLUTION DES CONTRACTUELS PAR TYPE DE CONTRAT

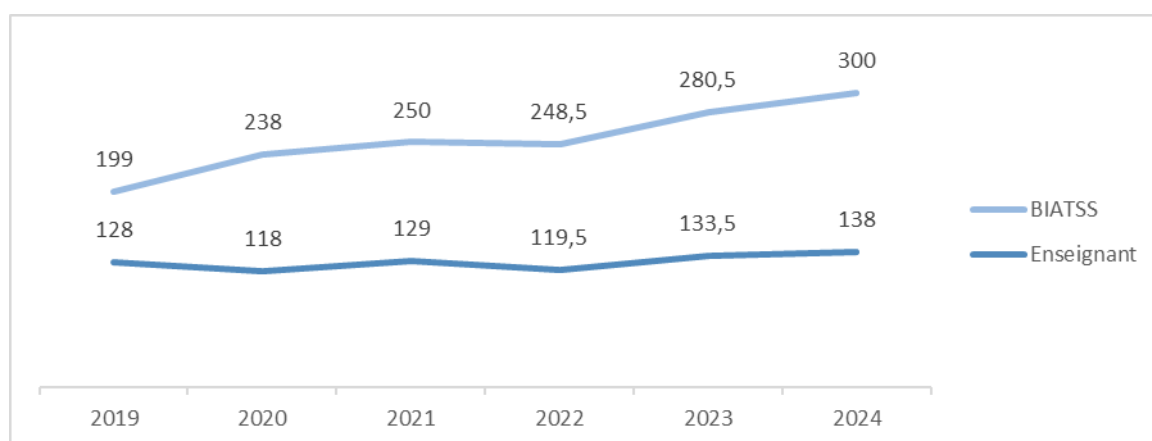
Les agents en CDI représentent 35% de la population contractuelle, enseignants et BIATSS réunis. Depuis septembre 2021, à la suite d'une décision du CA et sur proposition du supérieur hiérarchique, les agents BIATSS sur poste permanent peuvent bénéficier d'un CDI au bout d'un an d'ancienneté au

lieu de 6 ans auparavant. 21 agents ont bénéficié d'un CDI en 2024 (exclusivement des agents BIATSS), dont 8 de catégorie A, 9 de catégorie B et 4 de catégorie C.

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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Toutes catégories		
	F	H	Total A	F	H	Total B	F	H	Total C	F	H	Total
Enseignant	54	84	138	0	0	0	0	0	0	54	84	138
CDI	3	3	6	0	0	0	0	0	0	3	3	6
CDD	51	81	132	0	0	0	0	0	0	51	81	132
BIATSS	86	52	138	46	24	70	70	22	92	202	98	300
CDI	35	23	58	26	15	41	40	7	47	101	45	146
CDD	51	29	80	20	9	29	30	15	45	101	53	154
Total	140	136	276	46	24	70	70	22	92	256	182	438

EVOLUTION DES CONTRACTUELS SELON LE TYPE DE POPULATION



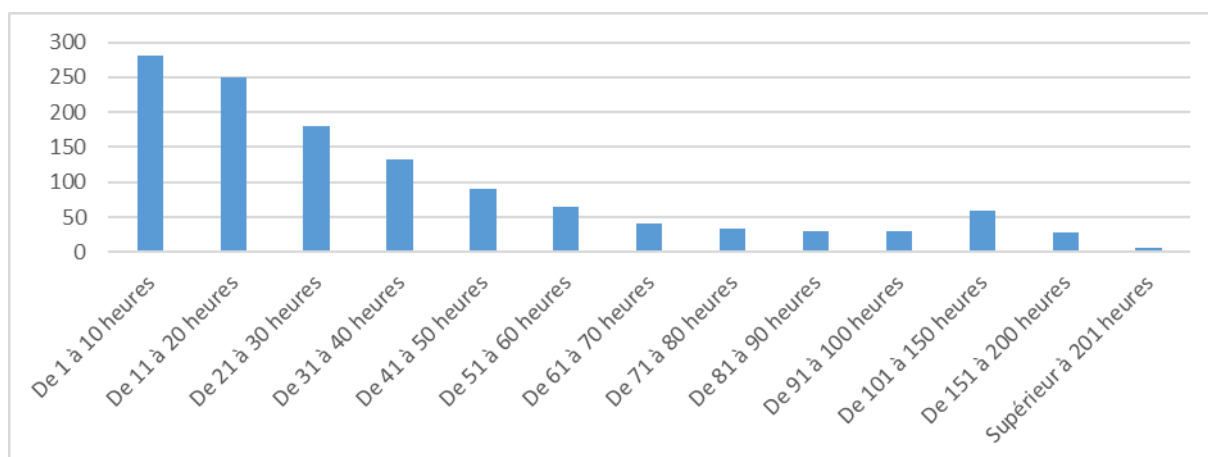
En 2024, l'effectif contractuel est en hausse de 24 agents, avec une augmentation de 4 agents enseignant et de 20 BIATSS.

d. Autres personnels de l'UHA

• Vacataires extérieurs d'enseignement

Les vacataires extérieurs d'enseignement sont des professionnels du secteur privé, des enseignants ou enseignants-chercheurs d'autres établissements (universités ou Rectorat) et des personnels BIATSS de l'UHA. L'UHA a rémunéré 1 262 vacataires d'enseignement en 2024 (1194 vacataires extérieurs et 68 personnels de l'UHA).

Les vacances d'enseignement représentent 47 503 heures d'enseignement équivalant à un service de 248 enseignants chercheurs. 69% des vacataires réalisent entre 1 et 40 heures d'enseignement. La part élevée des faibles volumes horaires s'explique par la spécialisation des intervenants extérieurs, mais aussi par les limites de leur disponibilité.

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

	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Salarié du privé	475	16384,21
Profession libérale	186	10187,06
Enseignant	189	10150,59
Agent fonction publique	284	7151,28
Doctorant/Post-doctorant	22	971,42
Chef d'entreprise	20	813,55
Retraité	24	778,59
Autre	25	730,99
Formateur	4	335
Conférencier	33	Indisponible
Total	1262	47502,69

A noter que les vacataires d'enseignement ne pourront plus dépasser 187,6 heures équivalent-TD.

- **Personnels hébergés**

Les personnels hébergés sont des personnels non-salariés de l'université qui participent à l'activité de celle-ci. Il s'agit notamment des personnels du CNRS de l'Unité Mixte de Recherche (UMR) à l'Institut de Science des Matériaux de Mulhouse (IS2M) ou de la fondation de l'ENSCMu. L'UHA compte 95 personnels hébergés.

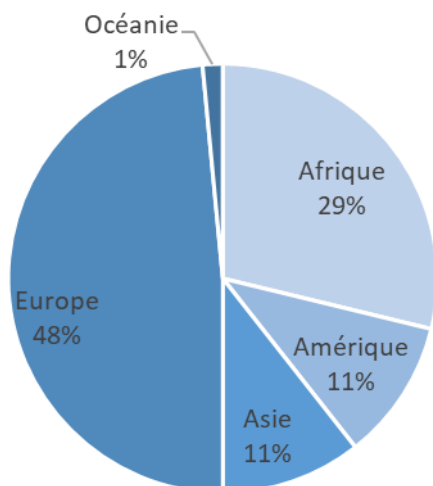
- **Personnels émérites**

L'éméritat est un titre honorifique accordé à certains professeurs des universités ou maîtres de conférences titulaires d'une HDR admis à la retraite. Décerné en considération des travaux en cours, ce titre permet à son bénéficiaire de continuer à exercer certaines activités universitaires ou scientifiques, en particulier l'encadrement de doctorants. L'UHA compte 18 enseignants émérites au 31 décembre 2024 (16 PR et 2 MCF).

- **Personnels invités**

65 enseignants-chercheurs de 23 nationalités différentes ont été invités par l'UHA.

REPARTITION DES NATIONALITES DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS INVITES PAR CONTINENT



- **CDD mission**

L'UHA compte 19 agents recrutés (13 femmes contre 6 hommes) dans le cadre d'une mission occasionnelle ou saisonnière au cours de l'année 2024.

- **Contractuels étudiants**

L'université embauche des étudiants pour les missions suivantes :

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

En 2024, l'UHA a embauché 244 étudiants contractuels pour un ou plusieurs contrats dans l'année.

- **Stagiaires**

L'UHA a accueilli 302 stagiaires en 2024. 70% d'entre eux ont été accueillis dans les laboratoires de recherche.

- **Service Civique**

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

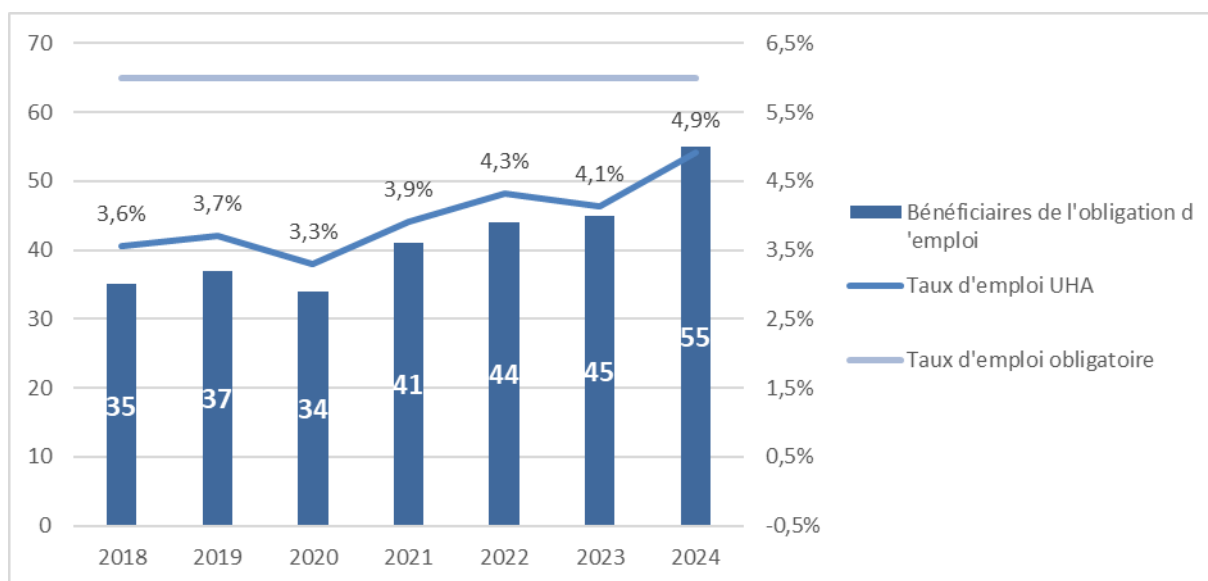
En 2024, l'UHA a accueilli 1 volontaire en service civique.

e. Focus

- *Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)*

NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

	2024			2023	2022
	H	F	Total	Total	Total
Enseignant	4	4	8	7	8
Enseignant-chercheur	4	1	5	4	4
Enseignant du Second degré		3	3	3	3
Enseignant contractuel					1
BIATSS	16	31	47	37	36
Catégorie A	5	8	13	9	8
Ingénieur de recherche	1		1	1	1
Ingénieur d'études	1		1	2	1
Assistant ingénieur	2	2	4	3	3
Infirmier		1	1		
Contractuel BIATSS	1	5	6	3	3
Catégorie B	4	3	7	4	5
Technicien	3	1	4	3	4
Secrétaire administratif		1	1	1	1
Contractuel BIATSS	1	1	2		
Catégorie C	7	20	27	24	23
Adjoint technique	2	10	12	11	10
Adjoint administratif		4	4	4	4
Magasinier		1	1	2	1
Contractuel BIATSS	5	5	10	7	8
Apprenti	0	0	0	1	0
Total	20	35	55	45	44

HISTORIQUE DU NOMBRE DE BOE ET TAUX D'EMPLOI

En 2024 une permanence mensuelle dédiée au handicap a été mise en place. Le taux d'emploi de BOE est en augmentation, il passe de 4,1% en 2023 à 4,9% en 2024. L'UHA totalise au 31 décembre 2024, 55 personnels en situation de handicap. Afin de répondre aux attentes liées à une université inclusive, 1 poste dédié au recrutement de BOE a été pourvu en 2024. L'exécution de l'obligation passe aussi par la déduction des dépenses de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) et des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT). Ces dépenses représentent 1 unité déductible.

3. Démographie

a. Age moyen et âge médian

Age moyen UHA :	44 ans et 7 mois
Age moyen enseignants :	46 ans et 1 mois
Age moyen BIATSS :	43 ans et 1 mois

La moyenne et la médiane sont deux données statistiques complémentaires. La **médiane** correspond à l'âge central qui divise l'effectif en deux parties égales. La **moyenne** est la donnée lissée si tous les agents avaient le même âge.

L'âge moyen à l'UHA est de 44 ans et 7 mois et l'âge médian est de 46 ans. Les enseignants sont au-dessus de la moyenne (46 ans et 1 mois) et de la médiane (48 ans), phénomène qui s'inverse pour les personnels BIATSS (moyenne : 43 ans et 1 mois, médiane : 44 ans). L'âge médian des contractuels est inférieur de 18 ans à celui des titulaires. Ceci s'explique par le fait que la plupart des contractuels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ont des contrats spécifiques de début de carrière comme les doctorants, les post-doctorants et les ATER.

L'âge moyen et médian des enseignants-chercheurs (respectivement 50 ans et 51 ans) et des BIATSS titulaires (respectivement 49 ans et 3 mois et 51 ans) sont similaires aux établissements de même typologie et au niveau national.

Chez les enseignants, les femmes sont en moyenne plus jeunes de 1 an et 3 mois que les hommes et inversement chez les BIATSS avec des femmes en moyenne plus âgées de 1 an et 6 mois.

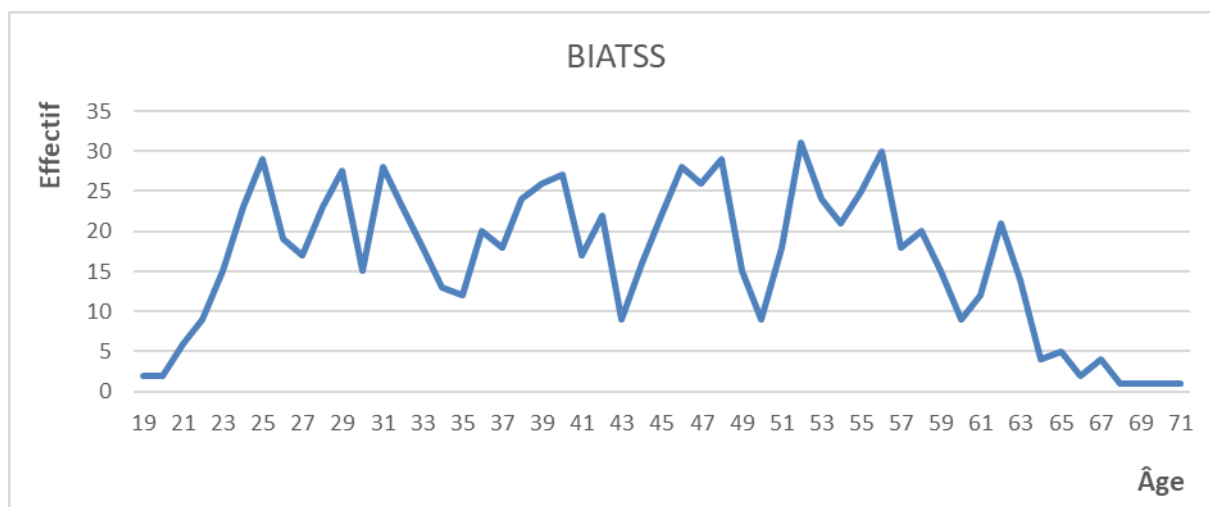
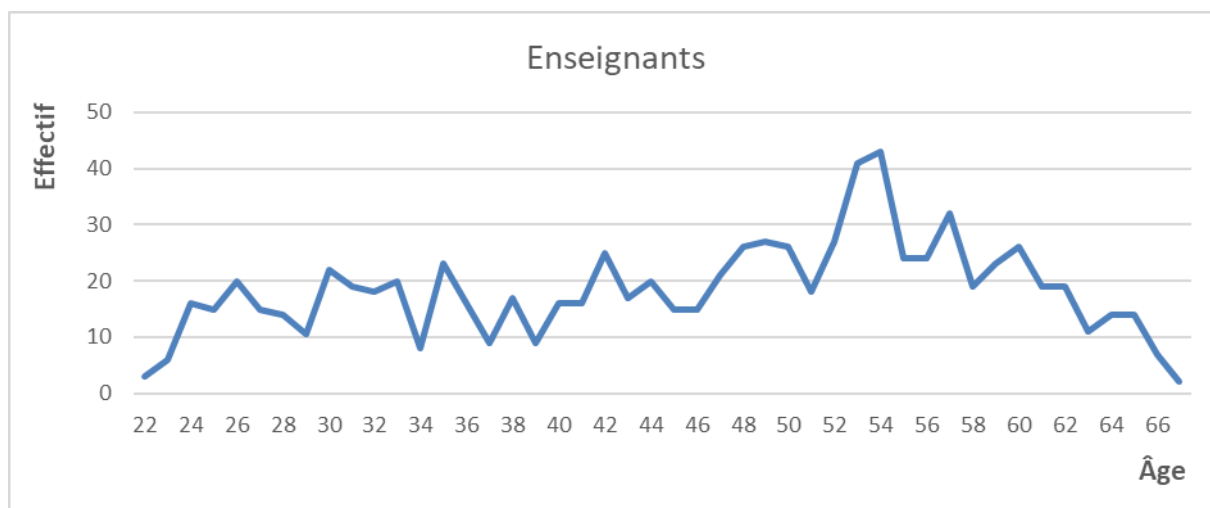
AGE MOYEN ET MEDIAN PAR TYPE DE POPULATION ET PAR CATEGORIE

	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Total	44 ans et 2 mois	45 ans	45 ans et 1 mois	47 ans	44 ans et 7 mois	46 ans
Titulaire	49 ans et 5 mois	51 ans	50 ans et 5 mois	52 ans	49 ans et 11 mois	51 ans
Contractuel	37 ans et 7 mois	34 ans	34 ans et 7 mois	32 ans	36 ans et 5 mois	33 ans

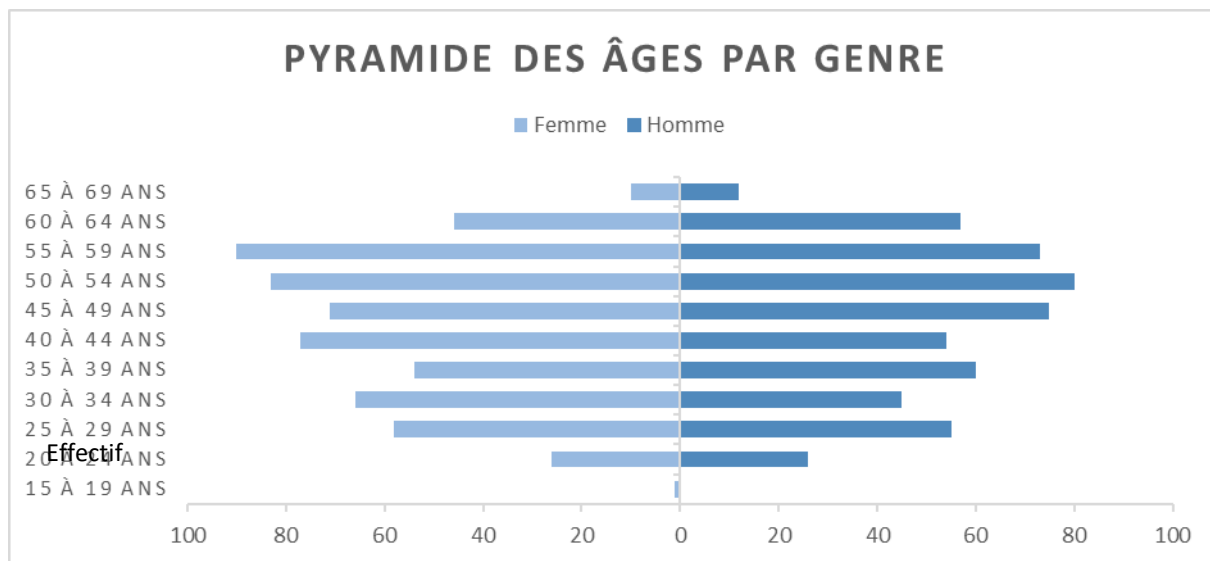
	Femme		Homme		Total	
	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian	Age moyen	Age médian
Enseignant	45 ans et 4 mois	46 ans	46 ans et 7 mois	49 ans	46 ans et 1 mois	48 ans
PR	55 ans et 10 mois	55 ans	55 ans et 5 mois	56 ans	55 ans et 6 mois	55 ans
MCF	47 ans et 4 mois	47 ans	47 ans et 8 mois	48 ans	47 ans et 5 mois	48 ans
Second degré	50 ans et 6 mois	52 ans	51 ans et 10 mois	54 ans	51 ans et 4 mois	53 ans
Contractuel	31 ans et 8 mois	30 ans	33 ans et 1 mois	29 ans	32 ans et 6 mois	29 ans
BIATSS	43 ans et 7 mois	44 ans	42 ans et 1 mois	42 ans	43 ans et 1 mois	44 ans
Catégorie A	40 ans et 6 mois	39 ans	42 ans et 6 mois	42 ans	41 ans et 5 mois	40 ans
Catégorie B	43 ans et 10 mois	45 ans	39 ans et 7 mois	39 ans	42 ans et 5 mois	43 ans
Catégorie C	46 ans et 5 mois	48 ans	44 ans et 6 mois	45 ans	46 ans	48 ans

b. Pyramides des âges

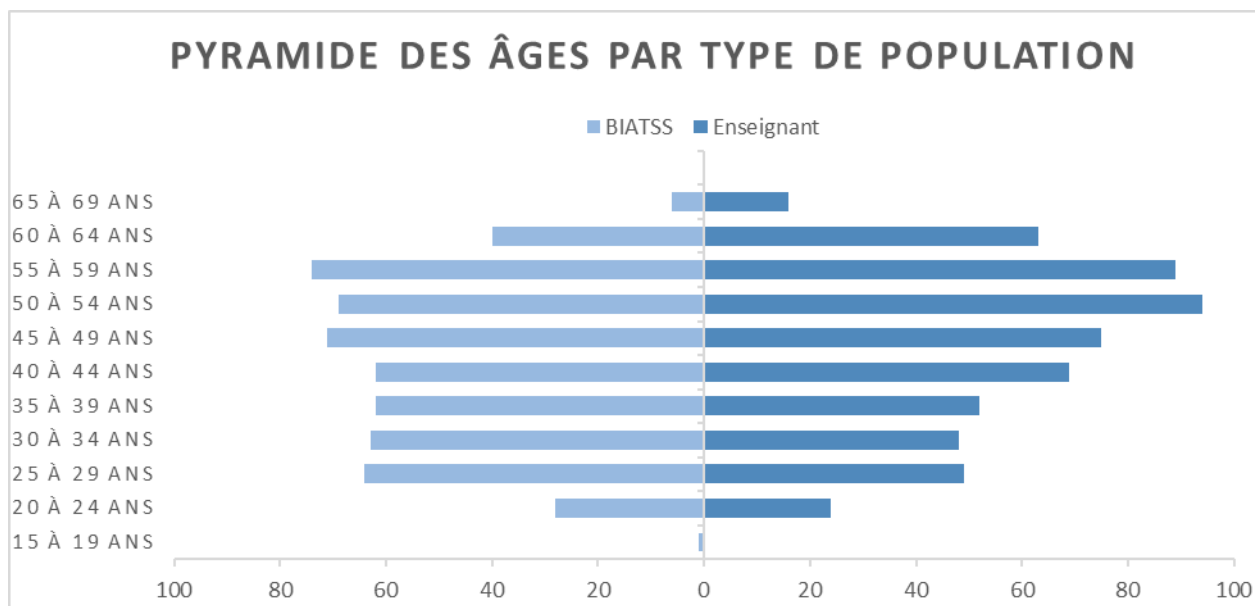
DISTRIBUTION DES EFFECTIFS ENSEIGNANTS ET BIATSS PAR AGE



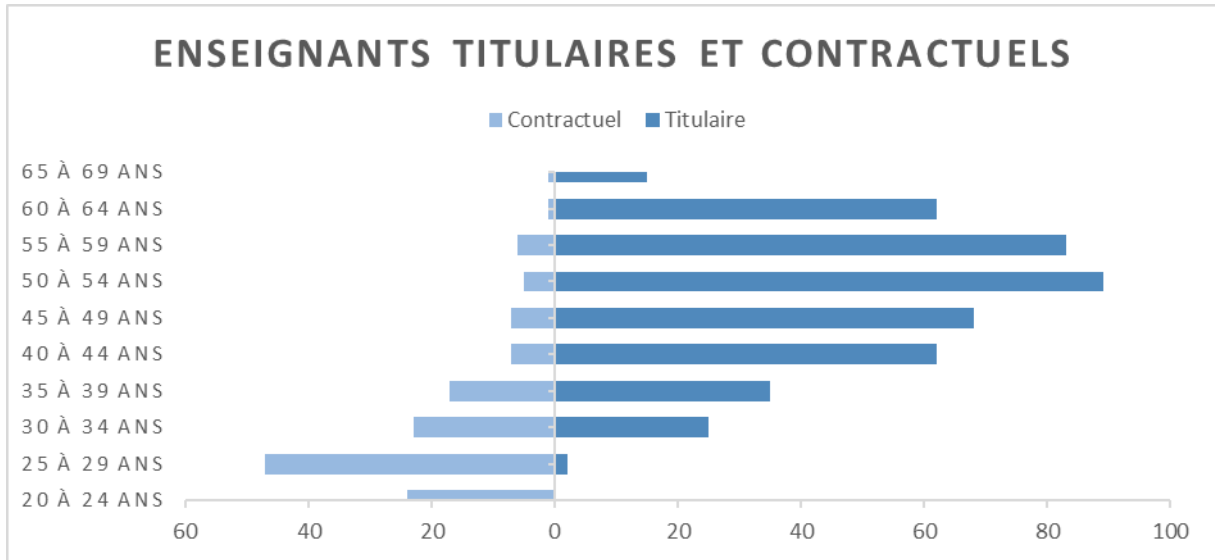
PYRAMIDE DES AGES



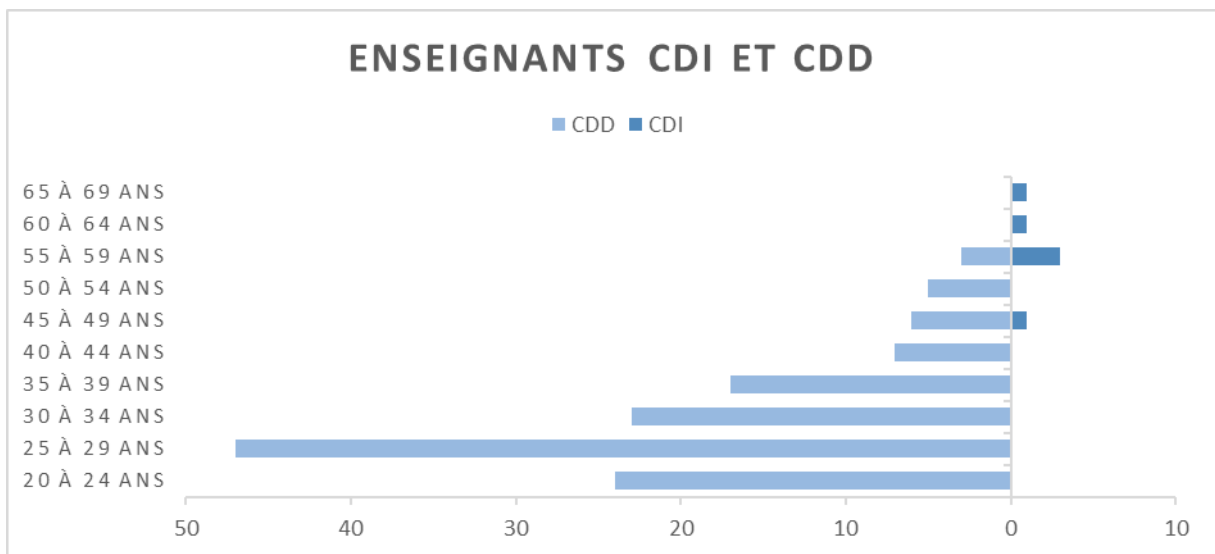
La pyramide des âges par genre témoigne d’une relative homogénéité des personnels dans chaque tranche d’âge. Les tranches d’âge qui regroupent le plus grand nombre d’agents sont les tranches de 50 à 54 ans et 55 à 59 ans. Toutes deux comprennent 163 agents (15% de l’effectif chacune).



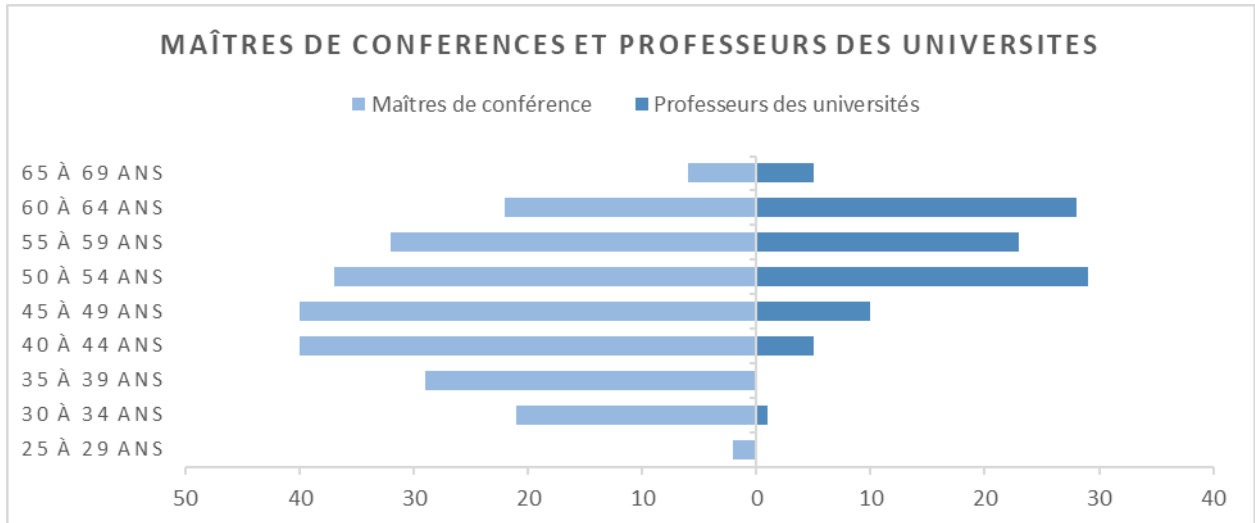
40% des agents de l’UHA ont plus de 50 ans, soit 451 agents dont 58% sont des enseignants et 42% des BIATSS.



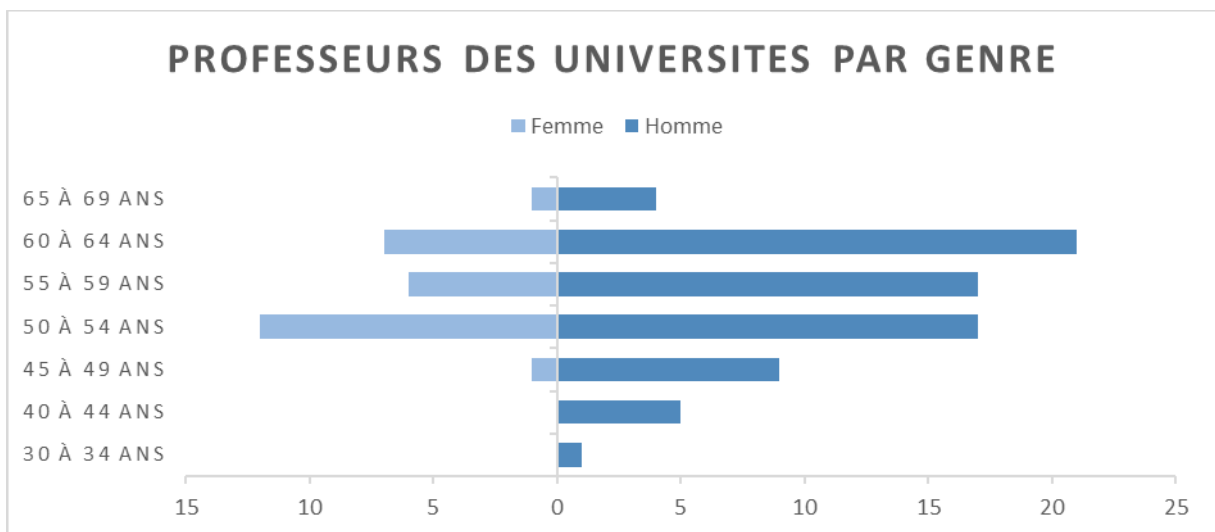
80% des enseignants contractuels ont moins de 40 ans. Il s'agit essentiellement de doctorants contractuels (de bac +5 à bac +8), de post-doctorants et d'ATER. Les enseignants titulaires sont répartis plus largement sur la pyramide des âges mais débutent leur carrière plus tardivement en raison du niveau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



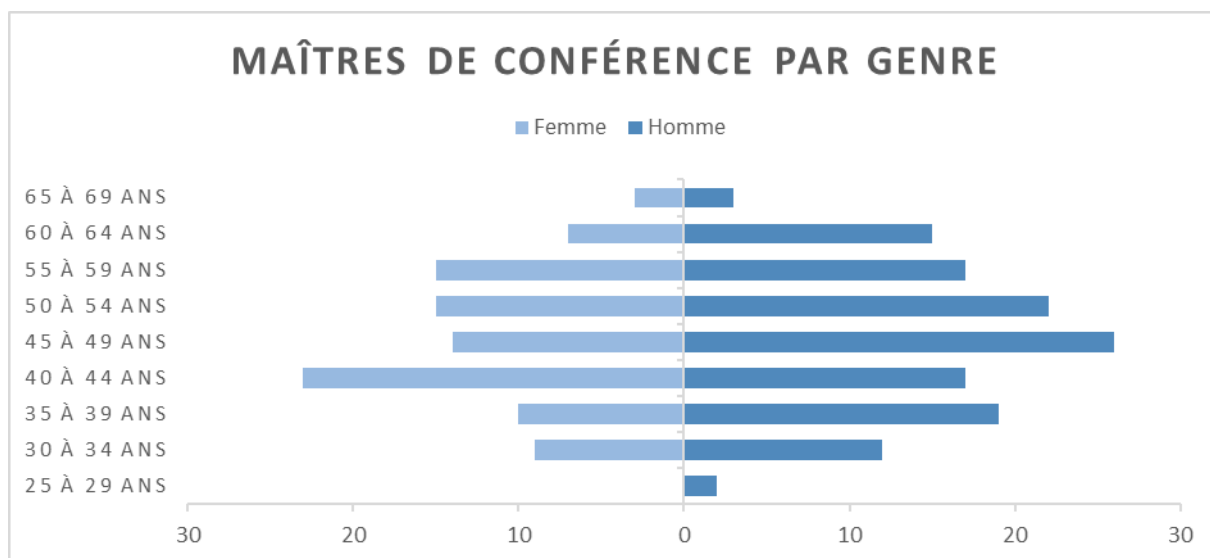
La totalité des enseignants qui bénéficient d'un CDI sont âgés de 45 ans et plus. En revanche, les tranches d'âges de 20 à 39 ans concernent 84 % des enseignants recrutés en CDD.



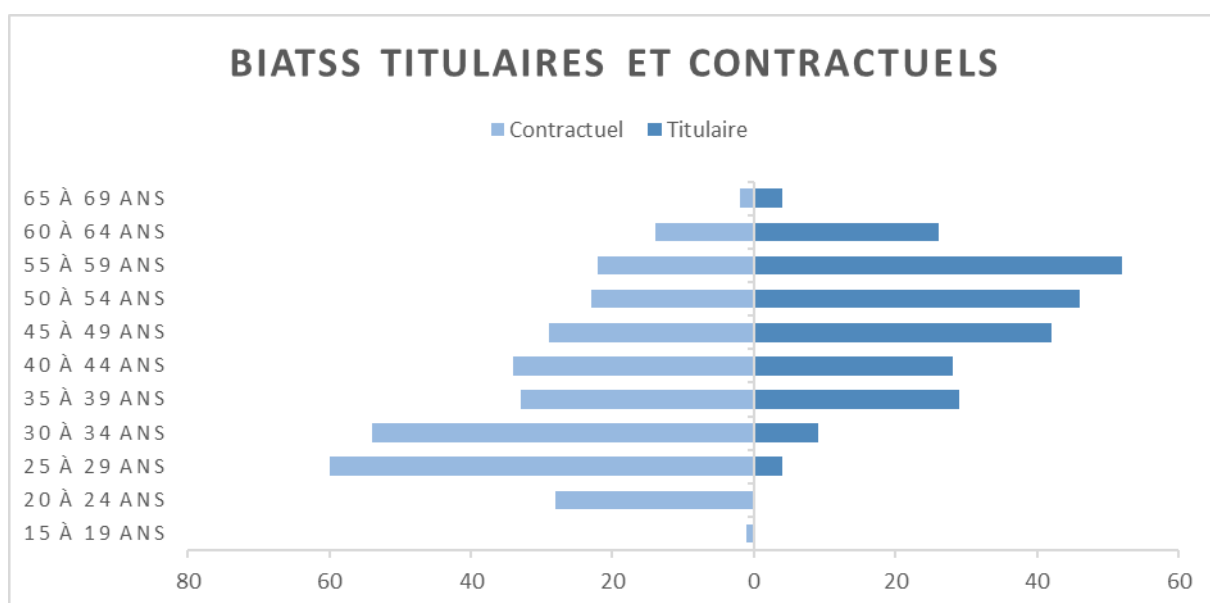
Les maîtres de conférences sont répartis sur l'ensemble de la pyramide des âges tandis que la carrière des professeurs des Universités se déroule pour la très grande majorité à partir de 40 ans, phénomène similaire au niveau national.



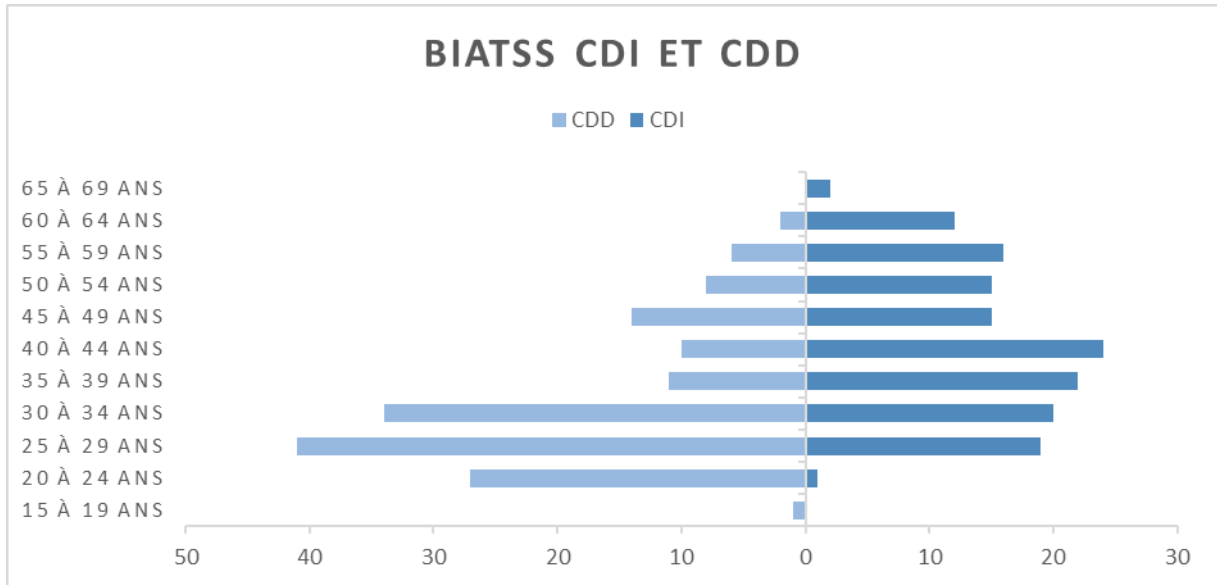
Les professeurs des universités hommes sont davantage représentés dans toutes les tranches d'âge et notamment en début de carrière.



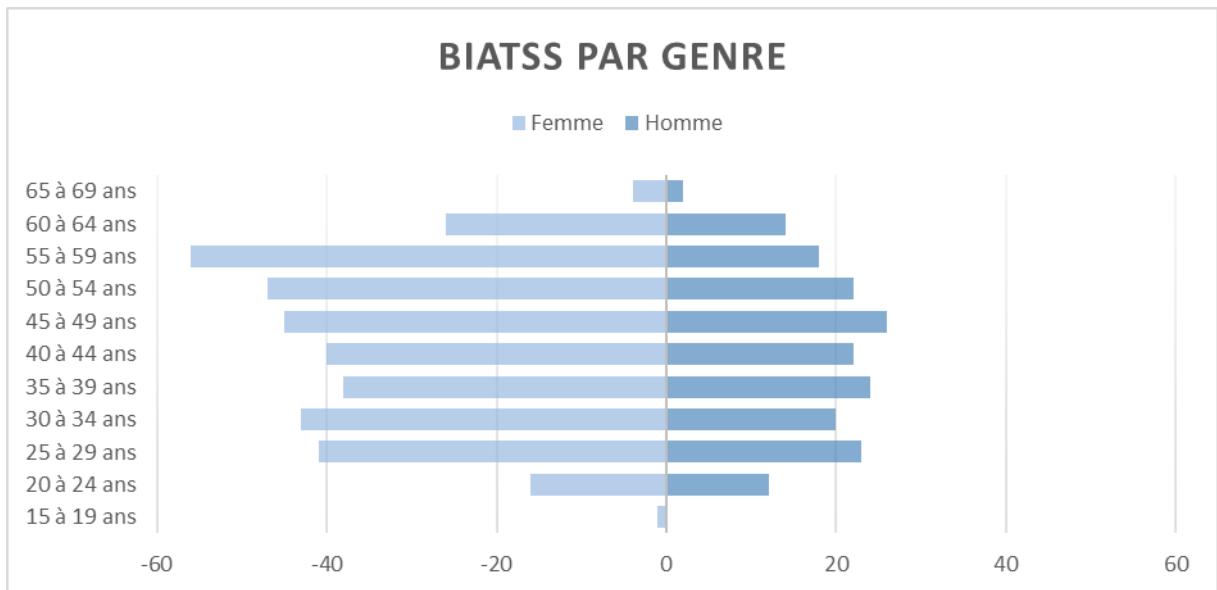
Le corps des maîtres de conférence observe une meilleure homogénéité en termes de représentation des femmes et des hommes, comparativement au corps des professeurs des universités.



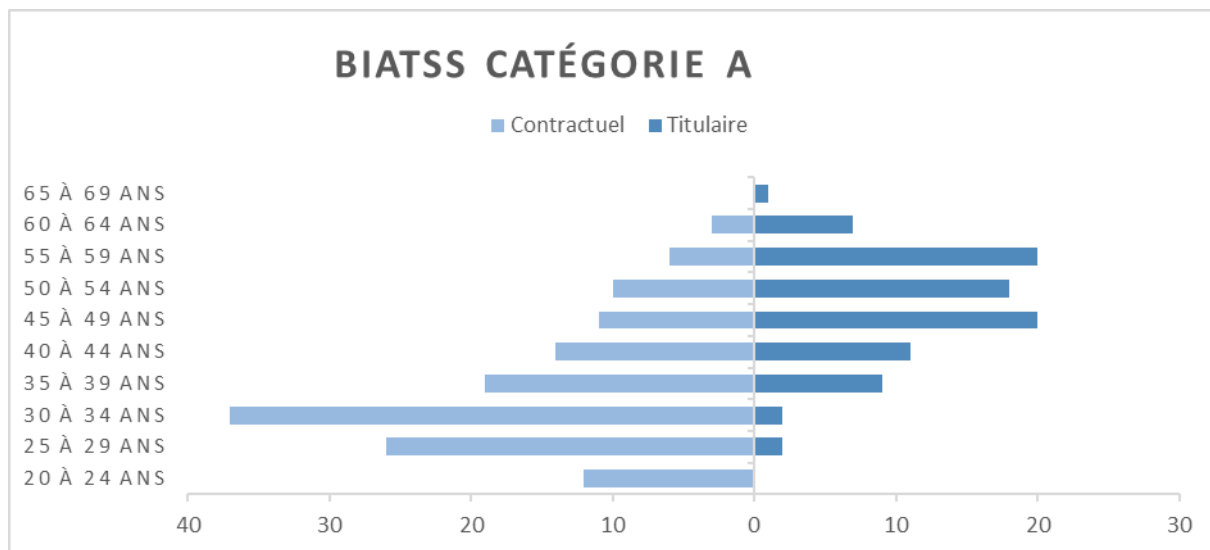
48% des BIATSS contractuels ont moins de 35 ans (143 agents) avec un pic de 60 agents pour la tranche d'âge de 25 à 29 ans. Les BIATSS titulaires présentent un pic de 50 à 59 ans, soit 98 agents (41% de la population).



Les BIATSS en CDD sont en majorité plus jeunes que les BIATSS en CDI : 67% des BIATSS en CDD ont moins de 35 ans (103 agents), alors que c'est assez homogène chez les BIATSS en CDI.

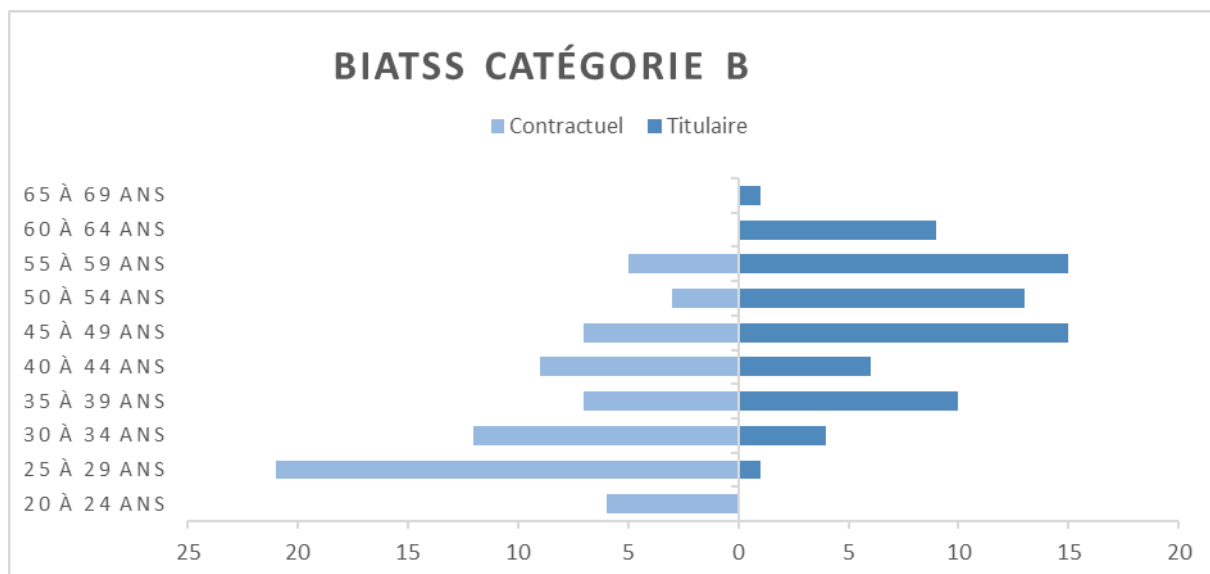


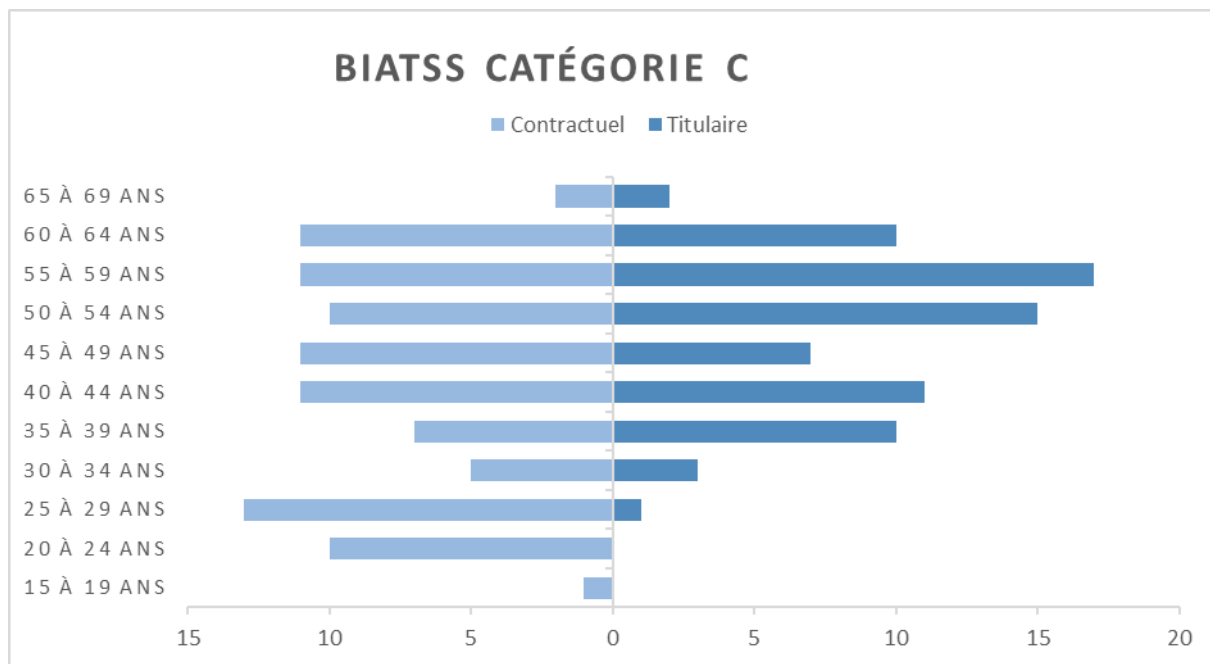
Les femmes représentent les deux tiers des agents BIATSS, soit 66 % de l'effectif BIATSS, ce qui correspond à 357 personnes.



Plus de la moitié des BIATSS contractuels de catégorie A ont moins de 35 ans (54% de la population, soit 75 agents), période correspondant au début de carrière de jeunes diplômés. Par la suite, nous observons au cours de l'évolution des tranches d'âge une transformation du statut contractuel vers le statut titulaire.

Il en est de même pour les BIATSS de catégorie B et à moindre mesure pour les BIATSS de catégorie C.







Mouvements, promotions et concours

1. Mouvement des personnels

176 arrivées et 133 départs

Le taux de rotation en 2024 est de 13,4%

a. Arrivées et sorties de l'UHA

Les mouvements des personnels correspondent aux entrées et aux sorties de l'établissement. Un agent qui change de type de contrat est également considéré comme une sortie dans son ancien contrat et une entrée dans son nouveau contrat (par exemple : passage d'un contrat d'apprentissage à un contrat BIATSS ou d'un contrat d'ATER à un contrat de post-doctorant). Un contractuel de l'UHA titularisé en 2024 n'apparaît pas dans les arrivées et sorties de l'UHA, il est comptabilisé dans la rubrique « Promotions ».

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

	Arrivées 2024			Départs 2024			2023		2022	
	Titulaire	Contractuel	Total	Titulaire	Contractuel	Total	Arrivée	Départ	Arrivée	Départ
Enseignant	22	59	81	15	46,5	61,5	77,5	73,5	62,5	82
Chercheur	0	28	28	0	19	19	30	23	24	37
Ens-chercheur	15	19	34	11	17,5	28,5	34,5	34,5	27,5	33
Enseignant	7	12	19	4	10	14	13	16	11	12
BIATSS	7	88	95	12	59,5	71,5	122	91	88,5	104
Catégorie A	4	50	54	7	34,5	41,5	59	45	54,5	59
Catégorie B	2	6	8	3	5	8	26	20	14	23
Catégorie C	1	32	33	2	20	22	37	26	20	22
Total	29	147	176	27	106	133	199,5	164,5	151	186

Par rapport à 2023, les arrivées sont en diminution, tout comme les départs. Par rapport à 2022, les arrivées sont en hausse alors que les départs sont à la baisse.

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

	Titulaire	Contractuel	2024	2023	2022
Nombre d'arrivées	23	147	170	199,5	149
Nombre de départs	20	106	126	164,5	170
Solde arrivées – départs	3	41	44	35	-21
Effectif moyen permanent*	666,39	401,01	1067,40	1039,74	1 044,85
Effectif physique au 31 décembre de l'année 2024	681	438	1119	1086	1 054
Effectif physique au 31 décembre de l'année 2023	672	414	1086	1054	1 089
Taux de recrutement	3,45%	36,66%	15,93%	19,19%	14,30%
Taux de départ	3,00%	26,43%	11,80%	15,82%	16,30%
Taux de rotation	3,18%	29,69%	13,42%	17,01%	14,90%

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

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

Solde arrivée – départ : Le solde total d'arrivées et de départs est positif (+44).

Taux de recrutement = Nombre d'entrées / effectif moyen permanent = 15,93%

Taux de départ = Nombre de sorties / effectif moyen permanent = 11,80%

Taux de rotation = (Somme des entrées + sorties 2024) / (somme des effectifs au 31 décembre 2024 et 2023) = 13,4%

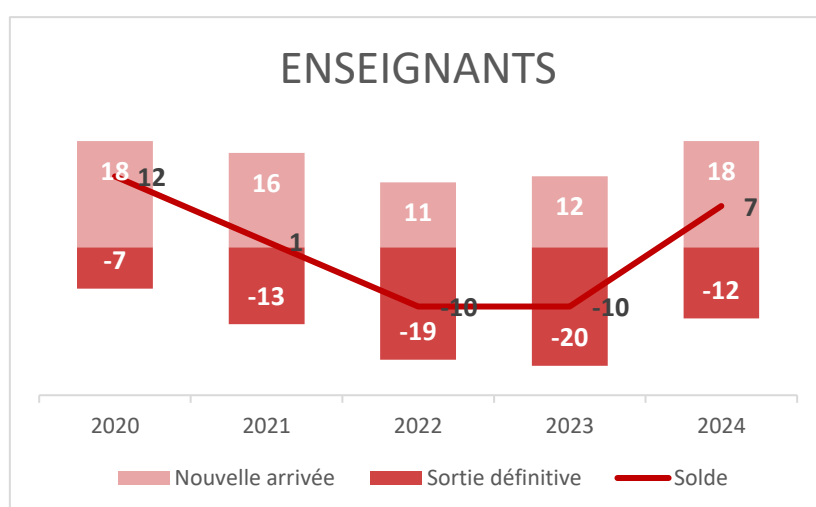
Le taux de rotation ou « turnover » indique que 13,4% de l'effectif 2024 est différent de l'effectif au 31 décembre 2023, soit 170 arrivées et 126 départs courant 2024 (hors réintégration et sortie provisoire). Le taux de rotation des contractuels est 9 fois plus grand que celui des titulaires (respectivement 29,69% et 3,18%), ce qui s'explique par le statut des agents.

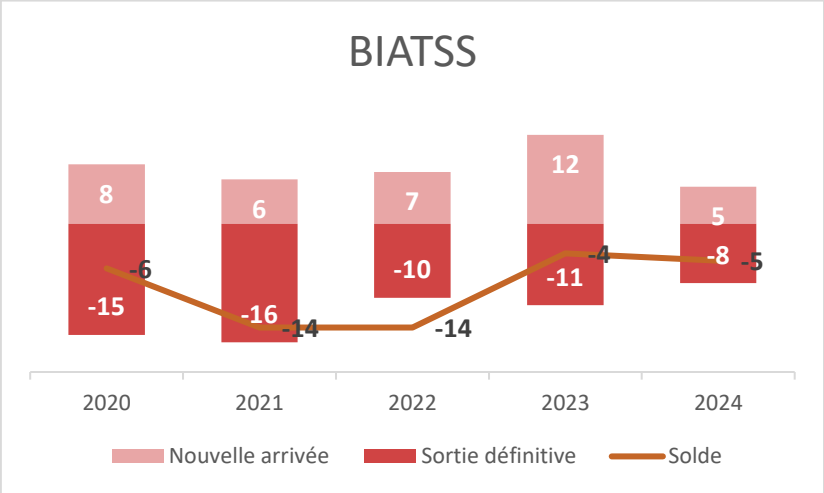
b. Mouvement des personnels titulaires

HISTORIQUE DES ARRIVEES ET DEPARTS DES TITULAIRES

	2020			2021			2022			2023			2024		
	Ens	BIATSS		Ens	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens.	BIATSS		Ens	BIATSS	
Arrivée	21	15	36	17	9	26	11	8	19	13	20	33	22	7	29
Nouvelle arrivée	18	8	26	16	6	22	11	7	18	12	12	24	18	5	23
Réintégration	3	7	10	1	3	4	0	1	1	1	8	9	4	2	6
Sortie	9	21	30	16	23	39	21	22	43	23	24	47	15	12	27
Définitive	7	15	22	13	16	29	19	10	29	20	11	31	12	8	20
Provisoire	2	6	8	3	7	10	2	12	14	3	13	16	3	4	7
Solde	12	-6	6	1	-14	-13	-10	-14	-24	-10	-4	-14	7	-5	2

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





- **Arrivées**

REPARTITION DES ARRIVEES PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Entrée	Réintégration	Total	2023	2022
Enseignant	18	4	22	13	11
Enseignant-chercheur	11	4	15	10	8
Professeur des universités	2	1	3		1
Maître de conférences	9	3	12	10	7
Enseignant du second degré	7	0	7	3	3
Professeur agrégé	4		4	2	
Professeur certifié	1		1		2
P.L.P	1		1		1
Professeur EPS	1		1		
BIATSS	5	2	7	20	8
ITRF	2	2	4	13	6
Catégorie A	1	1	2	5	3
Ingénieur de recherche	1		1	1	1
Ingénieur d'études				3	1
Assistant ingénieur		1	1	1	1
Catégorie B	0	1	1	4	1
Technicien		1	1	4	1
Catégorie C	1	0	1	4	2
Adjoint technique	1		1	4	2
AENES	3	0	3	4	0
Catégorie A	2	0	2	2	0
Attaché administratif	2		2	1	
Agent comptable					
Directeur général des services				1	
Catégorie B	1	0	1	1	0
Secrétaire administratif	1		1	1	
Catégorie C	0	0	0	1	0
Adjoint administratif				1	
BIB	0	0	0	3	2
Catégorie A	0	0	0	2	1
Conservateur des bibliothèques				1	1
Bibliothécaire				1	
Catégorie B	0	0	0	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé					
Catégorie C	0	0	0	1	1
Magasinier				1	1
Total	23	6	29	33	19

MOTIF D'ARRIVEE PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total	2023	2022
	H	F	Total	H	F	Total			
Entrée	11	7	18	2	3	5	23	25	18
Affectation dans l'enseignement supérieur								3	3
Concours	4	5	9				9	15	10
Détachement	1		1	1	1	2	3	6	4
Mutation	6	2	8	1	2	3	11	1	1
Réintégration	2	2	4	1	1	2	6	9	1
Retour de congé*								4	1
Retour de détachement	2		2		1	1	3	2	
Retour de délégation									
Retour de disponibilité		2	2	1		1	3	3	
Total	13	9	22	3	4	7	29	34	19

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

- **Départ**

REPARTITION DES DEPARTS PAR CATEGORIE ET PAR CORPS

	Sortie définitive	Sortie provisoire	Total	2023	2022
Enseignant	12	3	15	23	21
Enseignant-chercheur	8	3	11	18	13
Professeur des universités	4	1	5	9	3
Maître de conférences	4	2	6	9	10
Enseignant du second degré	4	0	4	5	8
Professeur agrégé	1		1	3	3
Professeur certifié	2		2	1	5
Professeur de lycée professionnel	1		1	1	
BIATSS	8	4	12	24	22
ITRF	4	3	7	16	17
Catégorie A	2	3	5	6	10
Ingénieur de recherche					2
Ingénieur d'études	1	2	3	6	5
Assistant ingénieur	1	1	2		3
Catégorie B	1	0	1	8	4
Technicien	1		1	8	4
Catégorie C	1	0	1	2	3
Adjoint technique	1		1	2	3
AENES	4	1	5	5	3
Catégorie A	2	0	2	2	1
Attaché administratif	2		2	1	1
Agent comptable					
Directeur général des services				1	
Catégorie B	1	1	2		2
Secrétaire administratif	1	1	2		2
Catégorie C	1	0	1	3	0
Adjoint administratif	1		1	3	
BIB	0	0	0	3	2
Catégorie A	0	0	0	1	1
Conservateur des bibliothèques				1	1
Catégorie B	0	0	0	2	1
Bibliothécaire assistant spécialisé				2	1
Catégorie C	0	0	0	0	0
Magasinier					
Total	20	7	27	47	43

MOTIF DE DEPART PAR GENRE

	Enseignant			BIATSS			Total	2023	2022
	H	F	Total	H	F	Total			
Sortie définitive	7	5	12	3	5	8	20	31	29
Mutation sortante	2	2	4	2	1	3	7	5	6
Retraite	3	3	6	1	4	5	11	21	19
Fin de fonction	1		1				1	3	
Fin de détachement								1	3
Décès	1		1				1		1
Réussite concours								1	
Sortie provisoire	2	1	3	1	3	4	7	16	14
Disponibilité	1	1	2		1	1	3	3	8
Détachement sortant	1		1	1	2	3	4	6	4
Intégration ENSSIB									1
Départ de congé*								7	1
Total	9	6	15	4	8	12	27	47	43

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

c. Mouvement des personnels contractuels• **Arrivée****REPARTITION DES ARRIVEES PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE**

	F	H	Total	2023	2022
Enseignant	25	34	59	64,5	51,5
Contractuel recherche	9	19	28	30	24
Doctorant contractuel	8	15	23	26	19
Post-doctorant	1	4	5	3	5
Chercheur contractuel				1	
Contractuel ens-chercheur	9	10	19	23,5	17,5
ATER	5	7	12	18,5	11,5
Enseignant-chercheur	2	3	5	5	4
Chaire professeur junior	1		1		2
MCF associés Mi-temps E+R	1		1		
Contractuel enseignant	7	5	12	11	10
Lecteur	5		5	2	1
CDD enseignant	2	2	4	7	7
MCF associés Mi-temps		3	3	2	2
BIATSS	61	27	88	102	80,5
Contractuel de catégorie A	36	14	50	50	50,5
Contractuel de catégorie B	4	2	6	21	13
Contractuel de catégorie C	21	11	32	31	17
Total	86	61	147	166,5	132

Le nombre d'arrivées a diminué de 12%, soit 19,5 agents par rapport à 2023. En 2024, l'UHA a recruté 11 apprentis.

35% des contractuels BIATSS recrutés sont affectés aux services généraux, 32% en composante et 17% en laboratoire.

- **Départ**

REPARTITION DES DEPARTS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE

	F	H	Total	2023	2022
Enseignant	19,5	27	46,5	50,5	61
Contractuel recherche	9	10	19	23	37
Doctorant contractuel	8	9	17	17	29
Post-doctorant	1	1	2	5	8
Contractuel ens-chercheur	6,5	11	17,5	15,5	18
ATER	5,5	10	15,5	10,5	13
Enseignant-chercheur	1	1	2	5	5
Contractuel enseignant	4	6	10	12	6
Lecteur	3	1	4	3	1
CDD enseignant	1	4	5	8	3
MCF associés Mi-temps		1	1	1	2
BIATSS	39,5	20	59,5	67	82
Contractuel de catégorie A	22,5	12	34,5	36	47
Contractuel de catégorie B	4	1	5	10	16
Contractuel de catégorie C	13	7	20	21	19
Total	59	47	106	117,5	143

42% des contractuels enseignants en départ sont des contractuels de recherche, dont 18 doctorants.

58% des départs des agents contractuels BIATSS concernent la catégorie A. La catégorie B est la moins concernée en termes de départs, avec 8% de sorties.

2. Promotion des personnels

43 tableaux d'avancement (31 enseignants et 12 BIATSS)

4 listes d'aptitude

1 examen professionnel

a. Synthèse des promotions

Les promotions répertoriées concernent les personnels en poste à l'UHA avant leur promotion.

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

NOMBRE DE PROMOTIONS PAR CHANGEMENT DE CORPS ET DE GRADE

	Changement de corps		Changement de grade		
	Concours	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Examen professionnel	Changement de grille
Enseignant	8	0	31	0	0
Ens-chercheur	8		20		
Enseignant			11		
BIATSS	5	4	12	1	6
Titulaire	5	4	11	1	0
Filière ITRF	5	3	11	1	
Filière AENES	0	1	1	0	
Filière BIB	0	0	0	0	
Contractuel	0	0	0	0	6
Total	13	4	43	1	6

67 agents, dont 39 enseignants et 28 BIATSS ont été promus ou titularisés en 2024, soit 6% de l'effectif. Ces mouvements sont détaillés dans les rubriques à suivre.

b. Changement de corps

- **Concours**

NOMBRE DE CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS TITULAIRES SUR CONCOURS

Corps (après concours)	F	H	Total
Enseignant	0	3	3
Enseignant-chercheur	0	3	3
Professeur des universités	0	2	2
Maître de conférences	0	1	1
BIATSS	0	3	3
ITRF	0	3	3
IGR	0	1	1
ASI	0	1	1
TECH	0	1	1
BIB	0	0	0
MAG P2C	0	0	0
Total	0	6	6

- *Liste d'aptitude*

Enseignants

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

Pour les enseignants du second degré, sur 7 professeurs certifiés hors classe promouvables (5 femmes et 2 hommes), aucun n'a été promu en 2024.

Personnels BIATSS

Corps d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
Filière ITRF	2	1	3	84	57	141	2%
Catégorie A	1	1	2	48	46	94	2%
Ingénieur de recherche	0	0	0	13	20	33	0%
Ingénieur d'études	0	1	1	8	8	16	6%
Assistant ingénieur	1	0	1	27	18	45	2%
Catégorie B	1	0	1	36	11	47	2%
Technicien	1	0	1	36	11	47	2%
Filière AENES	0	1	1	28	1	29	3%
Catégorie A	0	0	0	12	0	12	0%
Attaché d'administration	0	0	0	12	0	12	0%
Catégorie B	0	1	1	16	1	17	6%
Secrétaire administratif	0	1	1	16	1	17	6%
Filière BIB	0	0	1	7	8	15	7%
Catégorie A	0	0	0	4	4	8	0%
Conservateur	0	0	0	1	0	1	0%
Bibliothécaire	0	0	0	3	4	7	0%
Catégorie B	0	0	0	3	4	7	0%
Bibliothécaire assistant spécialisé	0	0	0	3	4	7	0%
Total	2	2	4	119	66	185	2%

c. Avancement de grade

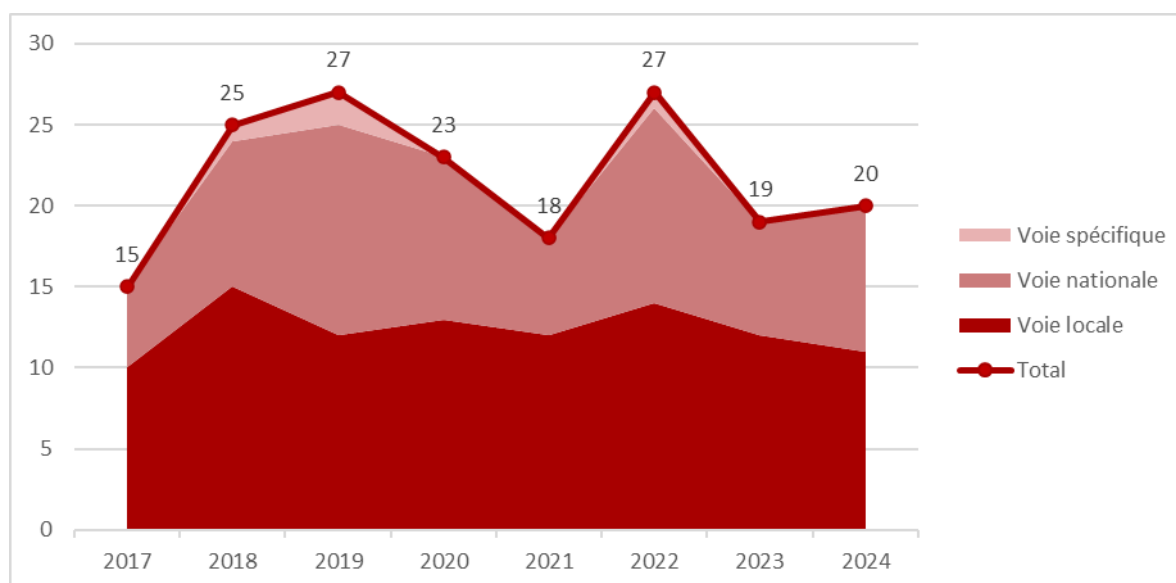
- **Tableau d'avancement**

Enseignant-chercheur

AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
Professeur des universités	3	6	9	21	59	80	11%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	1	2	3	7	11	18	17%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	0	2	2	7	23	30	7%
1 ^{ère} classe	2	2	4	7	25	32	13%
Maître de conférences	4	7	11	30	43	73	15%
Hors classe (hors échelon spécial)	3	6	9	26	30	56	16%
Echelon spécial	1	1	2	4	13	17	12%
Total	7	13	20	51	102	153	13%

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



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

	Effectif	Part de la population promue
Professeur des universités	101	68%
2 ^{ème} classe	32	
1 ^{ère} classe	38	38%
Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	19	19%
Classe exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	12	12%
Maître de conférences	229	40%
Classe normale	137	
Hors classe (hors échelon spécial)	72	31%
Echelon spécial	20	9%
Total	330	49%

68% des professeurs des universités ont bénéficié d'un avancement de grade depuis leur entrée dans le corps alors que cette proportion est 1,7 fois moins importante dans le corps des maîtres de conférences (40%).

Enseignant du second degré

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
Professeur agrégé	8	2	10	13	6	19	53%
Classe exceptionnelle	3	1	4	4	1	5	80%
Hors classe	5	1	6	9	5	14	43%
Professeur certifié	0	1	1	4	7	11	9%
Echelon spécial	0	0	0	0	0	0	0%
Classe exceptionnelle	0	1	1	3	1	4	25%
Hors classe	0	0	0	1	6	7	0%
Prof. lycée professionnel	0	0	0	0	1	1	0%
Classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0%
Hors classe	0	0	0	0	1	1	0%
Total	8	3	11	17	14	31	35%

Personnel BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% promus
	F	H	Total	F	H	Total	
Filière ITRF	9	2	11	35	26	61	18%
Catégorie A	3	0	3	7	14	21	14%
IGR hors classe échelon spécial	0	0	0	1	1	2	0%
IGR hors classe	1	0	1	1	7	8	13%
IGE hors classe	2	0	2	5	6	11	18%
Catégorie B	3	1	4	10	8	18	22%
TECH classe exceptionnelle	1	0	1	4	4	8	13%
TECH classe supérieure	2	1	3	6	4	10	30%
Catégorie C	3	1	4	18	4	22	18%
ATRF principal 1 ^{ère} classe	1	1	2	12	2	14	14%
ATRF principal 2 ^{ème} classe	2	0	2	6	2	8	25%
Filière AENES	1	0	1	16	1	17	6%
Catégorie A	0	0	0	2	1	3	0%
Attaché principal	0	0	0	2	1	3	0%
Catégorie B	0	0	0	5	0	5	0%
SAENES classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0	0%
SAENES classe supérieure	0	0	0	5	0	5	0%
Catégorie C	1	0	1	9	0	9	11%
ADJAENES principal 1 ^{ère} classe	1	0	1	9	0	9	11%
Filière BIB	0	0	0	5	2	7	0%
Catégorie A	0	0	0	2	0	2	0%
Conservateur en chef	0	0	0	2	0	2	0%
Catégorie B	0	0	0	1	2	3	0%
BIBAS Classe exceptionnelle	0	0	0	1	2	3	0%
Catégorie C	0	0	0	2	0	2	0%
Magasinier PR 1 ^{ère} classe	0	0	0	0	0	0	0%
Magasinier PR 2 ^{ème} classe	0	0	0	2	0	2	0%
Total	10	2	12	56	29	85	14%

- *Examen professionnel*

EXAMEN PROFESSIONNEL DES PERSONNELS BIATSS

Grade d'avancement	Agents promus			Agents promouvables			% Promus
	F	H	Total	F	H	Total	
Filière ITRF	1	0	1	22	19	41	2%
Catégorie A	0	0	0	1	6	7	0%
IGR hors classe	0	0	0	1	6	7	0%
Catégorie B	1	0	1	17	11	28	4%
TECH classe exceptionnelle	0	0	0	7	5	12	0%
TECH classe supérieure	1	0	1	10	6	16	6%
Catégorie C	0	0	0	4	2	6	0%
ATRF principal 2ème classe	0	0	0	4	2	6	0%
Filière AENES	0	0	0	11	1	12	0%
Catégorie A	0	0	0	2	1	3	0%
Attaché principal	0	0	0	2	1	3	0%
Catégorie B	0	0	0	8	0	8	0%
SAENES classe supérieure	0	0	0	8	0	8	0%
Filière BIB	0	0	0	2	2	4	0%
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0%
BIB hors classe	0	0	0	0	0	0	0%
Catégorie B	0	0	0	2	2	4	0%
BIBAS classe exceptionnelle	0	0	0	1	2	3	0%
BIBAS CL SUP	0	0	0	1	0	1	0%
Total	1	0	1	35	22	57	2%

d. Changement de grille

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

Sur 17 dossiers déposés en 2024 (par 8 hommes et 9 femmes), 6 agents ont changé de grille, dont 2 hommes et 4 femmes. 1 agent est passé de la grille C2 à C1. 2 agents sont passés de la grille C1 à B et 3 agents de B à A3.

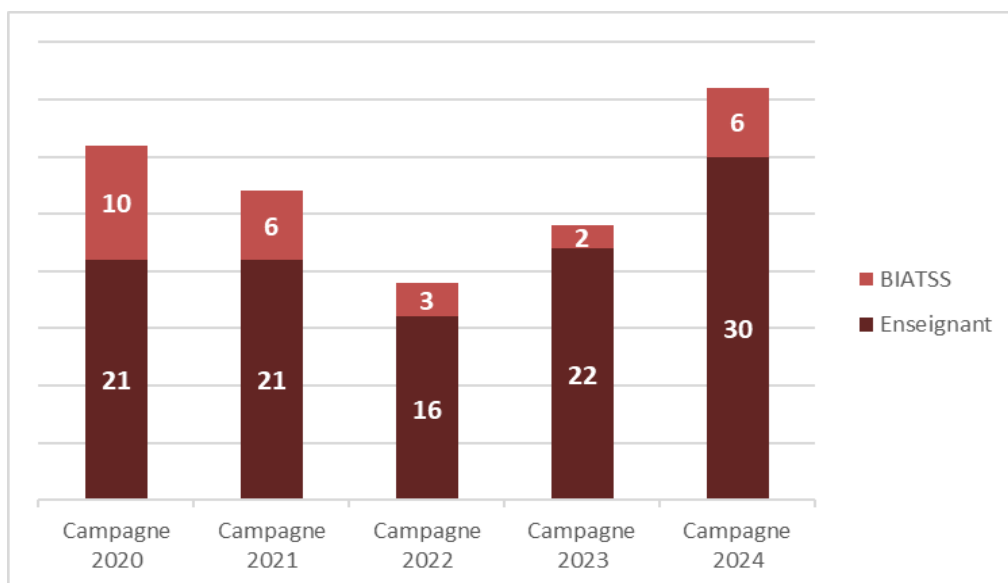
3. Organisation des concours et des recrutements

L'UHA a ouvert 38 concours et compte 29 lauréats.
45% des lauréats sont des candidats locaux

a. Campagne d'emplois des titulaires

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignant	26	32	26	21	21	16	22	30
Enseignant-chercheur	20	17	19	12	13	13	14	21
Professeur des universités	5	5	9	1	5	3	5	4
Maître de conférences	15	12	10	11	8	8	9	16
Chaires de professeur junior						2	0	1
Second degré	6	15	7	9	8	3	8	9
BIATSS	23	18	7	10	6	3	2	8
ITRF	20	17	7	8	4	1	2	8
Catégorie A	5	6	4	7	4	1	2	6
Catégorie B	6	3	1	1				2
Catégorie C	9	8	2					
AENES	1	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A								
Catégorie B								
Catégorie C	1							
BIB	2	1	0	2	2	2	0	0
Catégorie A		1			1	1		
Catégorie B				1				
Catégorie C				1	1	1		
Total	49	50	33	31	27	19	24	38



b. Candidats et lauréats

NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS, ADMISSIBLES, PRÉSENTS À L'ADMISSION ET ADMIS PAR POPULATION

	Concours	Inscrits			Admissibles			Présents à l'admission			Candidat admis			Infructueux
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Enseignant	30	284	224	508	63	48	101	34	29	63	11	7	24	6
Enseignant-chercheur	21	270	208	478	52	36	88	26	21	47	6	5	17	4
PR	4	8	5	13	3	2	5	3	2	5	1	1	3	1
MCF	16	262	202	464	49	33	82	23	18	41	5	3	13	3
CPJ*	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
Second degré	9	14	16	30	11	12	23	8	8	16	5	2	7	2
BIATSS	8	29	33	62	19	16	35	10	11	21	3	2	5	3
ITRF	8	29	33	62	19	16	35	10	11	21	3	2	5	3
Catégorie A	6	22	11	33	15	6	21	6	1	7	2	1	3	3
Catégorie B	2	7	22	29	4	10	14	4	10	14	1	1	2	0
BIB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	38	313	257	570	82	64	136	44	40	84	14	9	29	3

* Chaire de professeur junior

c. Jurys de concours et examens professionnels

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

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

	Part des femmes dans les jurys	Part des femmes présidentes de jury
Enseignant	49%	36%
Enseignant-chercheur	51%	39%
Professeur des universités	50%	33%
Maître de conférences	51%	40%
Second degré	38%	25%
BIATSS	49%	44%
Catégorie A	35%	43%
Catégorie B	60%	50%

4. Mobilité des personnels

a. Conseil mobilité-carrière

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

En 2024, 5 agents dont 4 personnels BIATSS et 1 enseignant ont été accompagnés dans le cadre d'un projet de formation, d'un bilan de compétences, de soutien financier ou de VAE ou dans le cadre de conseil dans l'évolution de carrière ou d'un parcours accompagné.

b. Mobilité interne

24 agents ont changé de service en 2024. 5 agents BIATSS de catégorie A sont concernés, 4 de catégorie B et 4 de catégorie C. 11 enseignants ont également changé d'affectation.

c. Taux de mobilité des personnels titulaires

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

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

Il s'agit du ratio des personnels titulaires en mobilité sur l'effectif au 31 décembre, soit 681 agents.

Un agent peut être concerné par plusieurs types de mobilité, par exemple par la mobilité catégorielle lors d'un changement de catégorie statutaire qui fait suite à la réussite d'un concours hors UHA, comptabilisé également en mobilité géographique.

Mobilité géographique :

37 agents sont en mobilité géographique (17 femmes et 20 hommes) dont 23 entrants et 14 sortants, soit un taux de **5,4%** de l'effectif titulaire. Il s'agit de 25 enseignants et 12 BIATSS.

Mobilité catégorielle :

5 agents BIATSS (2 femmes et 3 hommes) ont bénéficié d'une mobilité catégorielle, soit un taux de **0,7%**. 2 agents sont passés de catégorie B à A et 3 agents de catégorie C à B.

Mobilité statutaire :

50 agents composés de 32 BIATSS et 18 enseignants sont en situation de mobilité statutaire (29 femmes et 21 hommes), ce qui correspond à un taux de **7,3%**. 21 mobilités statutaires sont issues d'une disponibilité, 22 d'un détachement et 7 d'un congé (CLD/CLM ou parental).

Mobilité structurelle :

7 agents (5 BIATSS et 2 enseignants), ont changé de ministère en raison d'un détachement (4 hommes et 3 femmes), soit 1% des titulaires.

PROVENANCE DES LAUREATS DE CONCOURS

	Lauréat local	Lauréat externe	Total	Part des Lauréats locaux
Enseignants	8	16	24	33%
Enseignants-chercheurs	8	9	17	47%
Professeur des universités	3	0	3	100%
Maître de conférences	5	8	13	38%
Chaires de professeur junior	0	1	1	0%
Enseignants du second degré	0	7	7	0%
BIATSS	5	0	5	100%
Catégorie A	3	0	3	100%
Catégorie B	2	0	2	100%
Total	13	16	29	45%

En 2024, sur 29 agents lauréats, 13 étaient déjà dans l'effectif de l'UHA, soit un taux de 45% de lauréats locaux. La part des lauréats locaux est inférieure de 5 points à celle de 2023.

d. Publication des offres d'emplois BIATSS

En 2024, l'UHA a publié 74 offres d'emplois. Ces dernières sont diffusées systématiquement sur le site internet de l'UHA et sur le portail du contrat site intitulé « Travailler dans l'enseignement supérieur en Alsace ».

Selon le profil, l'UHA publie également ses offres d'emplois en interne (31) et sur la Place de l'emploi public (73).

PUBLICATION DES OFFRES D'EMPLOIS BIATSS PAR CANAL DE RECRUTEMENT

Canal de recrutement	Nombre de publications
Site internet UHA	74
Portail du contrat de site alsacien	74
Place de l'Emploi Public	73
Pôle Emploi	69
Publication interne	31
APEC	29
LinkedIn	10
CAP Emploi	3
Indeed	1



Organisation du travail et congés des personnels

1. Horaires de travail

Pour le personnel BIATSS :
Temps de travail hebdomadaire : 37h30
50 jours de congés et RTT

a. Personnel enseignant

Le temps de travail annuel des enseignants et enseignants-chercheurs est comptabilisé en heures équivalent TD. Les obligations statutaires varient selon les statuts. Pour les enseignants-chercheurs, le temps de travail se compose de l'activité d'enseignement d'une part et de l'activité de recherche de l'autre part.

Les services d'enseignement sont répartis en cours magistraux (CM), en travaux dirigés (TD) et en travaux pratiques (TP) selon l'équivalence suivante : 1 CM = 1,5 TD, 1 TP = 1 TD dans le service statutaire (hors lecteurs) et 1 TP = 2/3 TD au-delà du service statutaire. Le nombre d'heures correspond aux enseignements en présence d'étudiants auxquels s'ajoutent la préparation et le contrôle des connaissances. Les autres activités pédagogiques telles que le suivi de stage ou l'enseignement à distance sont définies dans le référentiel d'équivalences horaires voté par le CA. Une heure d'enseignement (heure équivalent TD) est considérée équivalente à 4,2 heures de travail effectif.

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

* Les lecteurs sont autorisés à dispenser des heures de TP et de TD avec une limitation de 100 heures TD.

b. Personnel BIATSS

Le personnel BIATSS effectue 37h30 hebdomadaires sur une base de 7h30 par jour. Les durées de travail sont proratisées selon la quotité de temps de travail des agents. Les plages de présence obligatoire sont définies de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30. La pause méridienne obligatoire est de 45 minutes minimum. L'UHA n'est pas concernée par des horaires de travail atypiques.

Les agents disposent de 50 jours de congés et de réduction du temps de travail (RTT) calculés sur une année universitaire, dont 1 jour de solidarité travaillé. Les agents bénéficient de 2 jours fériés supplémentaires du fait du régime spécial en Alsace et en Moselle (le 26 décembre et le vendredi Saint avant Pâques). Les congés calculés sur une année universitaire correspondent à des périodes de fermeture de l'établissement définies tous les ans par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité Social d'Administration (CSA). En 2024-2025, l'établissement était fermé 2 semaines entre fin décembre et début janvier et 3 semaines entre fin juillet et août. Le reste des congés est fixé individuellement en accord avec le supérieur hiérarchique, en fonction de l'activité et des nécessités du service.

2. Télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, en utilisant les technologies de la communication.

A l'UHA, la mise en œuvre du télétravail, explicitée dans une charte validée par le CA en 2020 et mise à jour en 2022, s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail tout en conservant les mêmes exigences de continuité de qualité du service public. Il repose sur une confiance mutuelle entre les agents qui s'y engagent et leurs supérieurs hiérarchiques.

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

Dans le cadre de la campagne de télétravail 2024-2025, 381 agents ont bénéficié du télétravail avec, au maximum, 3 jours de télétravail par semaine (fixes ou flottants).

AGENTS BIATSS EN TELETRAVAIL PAR GENRE ET CATEGORIE

	F	H	2024/2023	2023/2022	2022/2021
Catégorie A	113	57	170	142	120
Catégorie B	86	28	114	106	96
Catégorie C	85	12	97	88	66
Total	284	97	381	336	282

AGENTS EN TELETRAVAIL PAR TRANCHE D'AGE

	2024/2025			2024/2023	
	Nombre d'agents	Répartition	Part de l'effectif BIATSS	Nombre d'agents	Répartition
29 ans et moins	67	18%	12%	37	11%
30 à 39 ans	94	25%	17%	95	28%
40 à 49 ans	101	27%	19%	89	26%
50 ans et plus	119	31%	22%	115	34%
Total	381	100%	70%	336	100%

NOMBRE DE JOURS DE TELETRAVAIL PAR SEMAINE EN 2024

Nombre de jour(s) de télétravail	Nombre d'agents
1 jour fixe	9
1 jour fixe et 32 flottants	16
1 jour fixe et 40 flottants	95
2 jours fixes	15
2 jours fixes et 16 flottants	8
2 jours fixes et 20 flottants	42
3 jours fixes	17
64 jours flottants	21
72 jours flottants	3
80 jours flottants	155
Total	381

3. Temps de travail

91% des postes sont proposés à temps complet

En 2024, 7% des agents sont à temps partiel, dont 87% sont des femmes

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

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

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

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

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

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

	<i>Répartition du temps de travail</i>		
	Incomplet	Partiel	Plein
Enseignant	1%	2%	98%
Titulaires	0%	2%	98%
Contractuels	2%	0%	98%
BIATSS	4%	13%	83%
Titulaires	0%	21%	79%
Contractuels	8%	7%	86%
Total	2%	7%	91%

Dans 91% des cas, l'UHA propose des durées de travail à temps plein. Les enseignants sont rarement à temps partiel (9 agents, soit 2%) alors que 70 agents BIATSS, soit 13%, sont à temps partiel.

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

	Temps incomplet			Temps partiel			Temps plein			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Enseignant	1	2	3	5	4	9	348	219	567	579
Titulaire	0	0	0	5	4	9	265	167	432	441
40%			0	1		1			0	1
50%			0	2	1	3			0	3
75%			0	1		1			0	1
80%			0	1	2	3			0	3
100%			0		1	1	265	167	432	433
Contractuel	1	2	3	0	0	0	83	52	135	138
50%	1	2	3			0	11	3	14	17
100%			0			0	72	49	121	121
BIATSS	3	21	24	5	65	70	175	271	446	540
Titulaire	0	1	1	4	45	50	80	109	189	240
50%			0		6	6			0	6
60%			0	1	1	2			0	2
80%		1	1	2	37	39			0	40
90%			0	2	1	3			0	3
100%			0			0	80	109	189	189
Contractuel	3	20	23	0	20	20	95	162	257	300
50%	2	9	11		2	2			0	13
60%		2	2			0			0	2
80%	1	9	10		16	16			0	26
90%			0		2	2			0	2
100%			0			0	95	162	257	257
Total	4	23	27	10	69	79	523	490	1013	1119

Les femmes sont 7 fois plus nombreuses que les hommes à être à temps partiel et 6 fois plus nombreuses à temps incomplet. Les temps partiels sont plus fréquents chez les agents titulaires (59 agents) que chez les agents contractuels (20 agents). Les temps incomplets ne concernent majoritairement que les contractuels.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR QUOTITE DE TRAVAIL

	Enseignant		BIATSS		Total 2024	Total 2023	Total 2022
	H	F	H	F			
Quotité 40%	1				1	0	0
Quotité 50%	14	6	2	17	39	40	37
Quotité 60%			1	3	4	4	5
Quotité 70%	1				1	1	2
Quotité 80%	1	2	3	63	69	60	55
Quotité 90%			2	3	5	6	6
Quotité 100%	337	217	175	271	1000	975	949
Total	354	225	183	357	1119	1086	1 054

TEMPS PARTIELS PAR CATEGORIE ET PAR GENRE EN EFFECTIF

	H	F	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Enseignant	5	4	9	6	6
BIATSS	5	65	70	64	63
Catégorie A	1	21	22	16	16
Catégorie B	1	18	19	16	16
Catégorie C	3	26	29	32	31
Total	10	69	79	70	69

Au 31 décembre 2024, 3 agents BIATSS bénéficient d'un temps partiel thérapeutique.

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

Tranche d'âge	Genre	40%	50%	60%	75%	80%	90%	100%	Total
19 à 24 ans	Femmes					1		26	27
	Hommes		1					25	26
	Total		1			1		51	53
25 à 29 ans	Femmes		8			1		49	58
	Hommes							55	55
	Total		8			1		104	113
30 à 34 ans	Femmes					8		58	66
	Hommes					1		44	45
	Total					9		102	111
35 à 39 ans	Femmes		2	1		14		37	54
	Hommes		2				1	37	60
	Total		4	1		14	1	74	114
40 à 44 ans	Femmes		4			12	1	60	77
	Hommes		1				1	52	54
	Total		5			12	2	112	131
45 à 49 ans	Femmes		3			9		59	71
	Hommes		3			1		71	75
	Total		6			10		130	146
50 à 54 ans	Femmes		1			8	1	73	83
	Hommes		4					76	80
	Total		5			8	1	149	163
55 à 59 ans	Femmes		4	1	1	9	1	75	90
	Hommes		3	1		1		67	73
	Total		7	2	1	10	1	142	163
60 à 64 ans	Femmes	1	1	1		3		41	46
	Hommes		2					54	57
	Total	1	3	1		3		95	103
65 à 69 ans	Femmes							10	10
	Hommes					1		11	12
	Total					1		21	22
Total général		1	39	4	1	69	5	1000	1119

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

51% de l'effectif BIATSS possède un CET

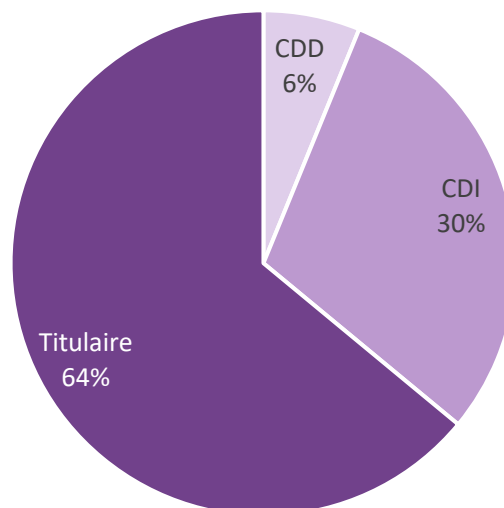
Sur un total de 4 819 jours de CET, 1 753 jours dépassent le seuil des 15 jours permettant un droit d'option

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

Ainsi, le total cumulé des jours CET dépassant le seuil de 15 jours est de 1753 jours. Ces jours ouvrent droit à option ; ils peuvent être indemnisés, convertis en épargne retraite ou maintenus sur le CET selon le choix des agents concernés.

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

	F	H	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Catégorie A	64	53	117	108	88
Catégorie B	55	28	83	71	67
Catégorie C	61	14	75	59	54
Total	180	95	275	238	209



En 2024, 275 agents possèdent un compte épargne-temps (CET), soit 51% des personnels BIATSS (+5 points de pourcentage par rapport à 2023). Proportionnellement, les agents de catégorie A (43%) et B (30%) sont les plus nombreux à détenir un CET. Parmi les bénéficiaires d'un CET, le plus grand nombre est titulaire (64%), soit 176 agents.

ALIMENTATION DU CET EN 2024 (EN NOMBRE D'AGENTS)

	F	H	Total 2024	Total 2023	Total 2022
Catégorie A	42	41	83	78	43
Catégorie B	40	18	58	44	34
Catégorie C	35	9	44	33	21
Total	117	68	185	155	98

DROIT D'OPTION (EN NOMBRE DE JOURS)

Nombre de jours	F	H	2024	2023	2022
Inférieur à 15 jours	1915,5	1150	3065,5	2578	2 273
Maintien dans le CET ou congés	1915,5	1150	3065,5	2578	2 273
Option au-delà de 15 jours	923	830	1753	1481	1 367
Maintien dans le CET ou congés	622	374	996	826	843
Indemnisation	274	429	703	615	459
RAFP	27	27	54	40	65
Total CET	2838,5	1980	4818,5	4059	3 640

En 2024, 67% des agents bénéficiant d'un CET l'ont alimenté à hauteur de 1609 jours, ce qui représente une moyenne de 8,7 jours par agent.

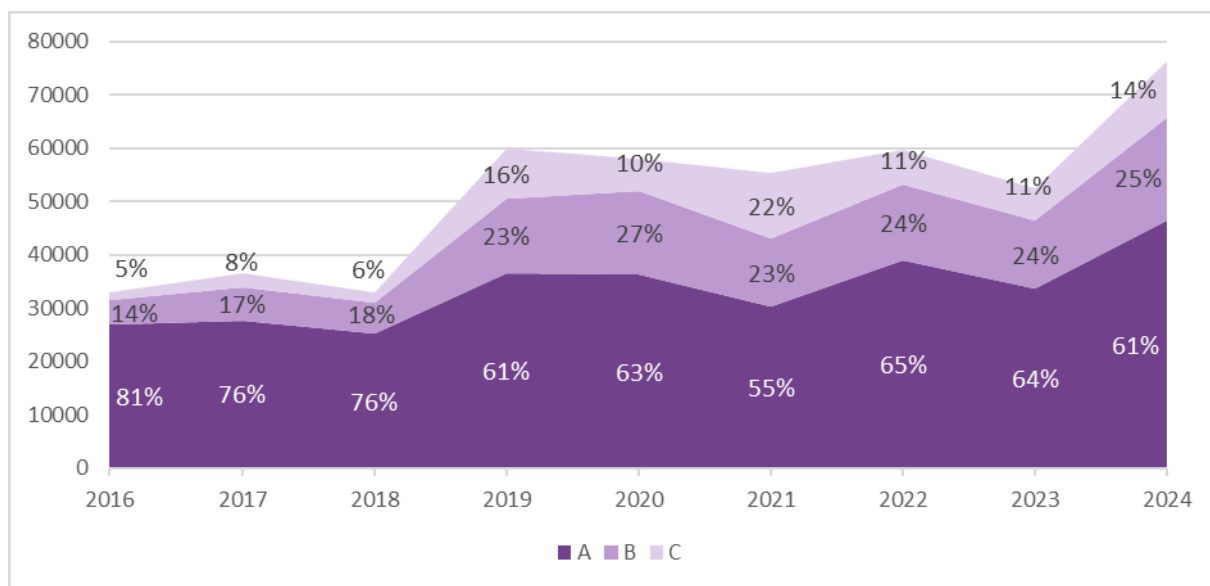
En 2024, les CET représentent 4 818,5 jours, détenus à 43% par des agents de catégorie A, 30% par des agents de catégorie B et 27% par des agents de catégorie C. Tous les jours de congés ont été pris ou versés dans un CET.

En fonction du nombre de jours capitalisés sur le CET, plusieurs options sont proposées aux agents. La part inférieure ou égale à 15 jours peut uniquement être maintenue sur le CET ou être utilisée sous forme de congés. Elle représente 3 065,5 jours en 2024, soit 64% du CET total.

La fraction dépassant 15 jours représente 1 753 jours en 2024, 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 57%).
- Indemnisation des jours (option choisie à 40% pour un montant brut de 76 407 euros versés en 2024), selon un taux forfaitaire réglementaire réévalué en 2023, à savoir :
 - 150 euros par jour pour les agents de catégorie A,
 - 100 euros par jour pour les agents de catégorie B,
 - 83 euros par jour pour les agents de catégorie C.
- Conversion pour alimenter la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) pour les agents titulaires (option choisie à 3%, pour un montant brut de 7000 euros versés en 2024).

HISTORIQUE DES INDEMNISATIONS DE JOURS DE CET PAR CATEGORIE STATUTAIRE



Le nombre de jours indemnisés connaît une augmentation de 88 jours (703 jours en 2024 contre 615 en 2023). Cet effet entraîne une augmentation de l'indemnité versée passant de 52 530 € à 76 407 €.

5. Congés des personnels

13 872 jours de congés maladie ou maternité en 2024

36,4% des agents sont concernés par un congé maladie (tous types confondus, y compris maternité, paternité et garde d'enfant)

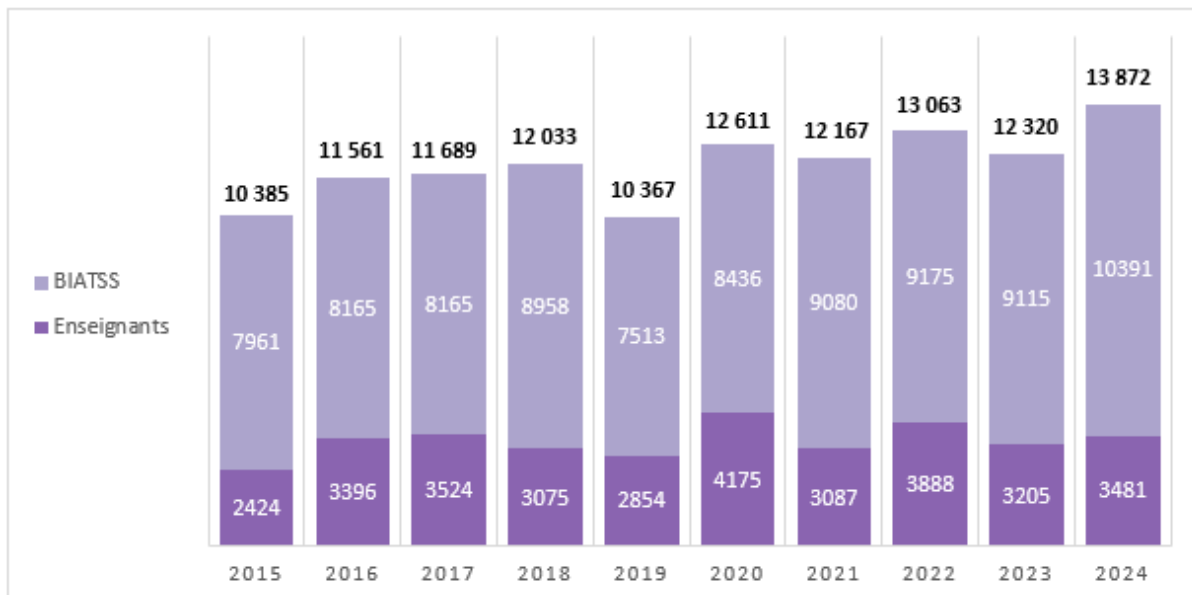
En moyenne, un agent en congé maladie ordinaire est absent 24 jours dans l'année

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

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 2024, 36,4% des agents sont en congé maladie (tous types confondus, y compris maternité, paternité et garde d'enfant).

L'UHA applique la subrogation des indemnités journalières pour les agents contractuels en congé de maladie hors accident du travail et congé de maternité. Les indemnités journalières de Sécurité Sociale avancées représentent un montant de 123 321,84 € en 2024.

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



TAUX D'ABSENTEISME PAR ANNEES

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2,88	3,16	3,15	3,20	2,72	3,20	3,06	3,40	3,11	3,40

Le taux d'absentéisme correspond à la proportion de jours de congés (tous types confondus) rapportée à une année civile de 365 jours, et à l'effectif global. En 2024, le taux d'absentéisme est de 3,40% de l'année, soit une moyenne de 12,4 jours d'absence par agent par année (concerné par un arrêt ou non).

CONGES DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

	2024		2023		2022	
	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)
Enseignant titulaire	89	3309	84	2928	122	3 662
Accident de trajet	1	169	1	1		
Accident de service					1	228
Congé adoption	1	12				
Congé Formation Professionnelle	1	182	1	122	0	
Congé de Longue Durée (CLD)	2	163	1	57	1	361
Congé Longue Maladie (CLM)	3	676	4	369	2	325
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	64	1387	63	1671	107	1 903
Congé maternité et pathologique	7	634	8	647	7	771
Congé paternité	6	77	3	54	3	73
Garde Enfant	4	9	3	7	1	1
Enseignant contractuel	10	172	16	297	24	226
Congé Maladie	8	164	10	96	21	188
Congé paternité	1	4	3	60	2	36
Accident du travail					1	2
Garde Enfant	1	4	1	1		
Congé maternité			2	140		
Total	99	3481	100	3225	146	3 888

CONGES SPECIFIQUES AUX ENSEIGNANTS

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

Le Conseil d'Administration fixe par année universitaire l'enveloppe des CRCT attribuée au titre de l'établissement. Au titre de l'année universitaire 2024-2025, 8 semestres de CRCT ont été accordés, dont 3 au titre du CNU.

- **Délégation**

En 2024, 8 enseignants-chercheurs sont en délégation :

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

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

Un nouveau dispositif de formation depuis 2020 est applicable à l'ensemble des enseignants. 1 CPP a été attribué à un enseignant chercheur en 2024.

- **Congé formation professionnelle**

Le congé de formation professionnelle est accordé aux fonctionnaires qui souhaitent réaliser une formation pour étendre leurs compétences dans le cadre personnel. Ce temps de formation est limité à 3 années sur l'ensemble de sa carrière. 1 CFP a été attribué à un enseignant en 2024.

CONGES DES PERSONNELS BIATSS

	2024		2023		2022	
	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)	Nombre d'agents	Durée (En jours)
BIATSS titulaire	131	5124	145	5 202	186	5 832
Accident de service	4	378	3	40	7	373
Accident de trajet	1	5	4	121	5	376
Congé Formation Professionnelle			2	291	2	175
Congé Longue Durée (CLD)	2	203	2	543	2	510
Congé Longue Maladie (CLM)	6	1150	7	1 522	4	1 037
Congé Maladie Ordinaire (CMO)	84	2908	99	2 385	130	2 911
Congé maternité et pathologique	5	390	2	247	4	326
Congé paternité					2	34
Garde d'enfant	29	90	26	53	30	90
Maladie professionnelle						
BIATSS contractuel	177	5267	169	3 913	190	3 343
Accident de trajet	2	173	3	62	2	5
Accident du travail	5	839	5	120	3	9
Congé grave maladie	4	933	3	768	2	104
Congé Maladie	125	2280	119	1 888	143	2 537
Congé maternité	6	462	6	669	5	514
Congé Maternité - Etat pathologique	4	69	3	41		
Congé Paternité	5	121	1	25	3	74
Garde d'enfant	25	55	28	69	32	100
Maladie professionnelle	1	335	1	271		
Total	308	10391	314	9 115	376	9 175

Le nombre de jours de congés, tous congés confondus, des personnels BIATSS est 3 fois plus important que pour les personnels enseignants. Par rapport à 2023, le nombre de jours de congé des enseignants et BIATSS est en augmentation respectivement de 8% et 14%.

Focus : Congé maladie

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

HISTORIQUE DES CONGES MALADIE

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents	247	203	208	401	291	281
Durée des congés maladie (en jours)	4 717	6 129	5 571	7 539	6 040	6 739
Durée moyenne (en jours)	19	30	27	19	21	24

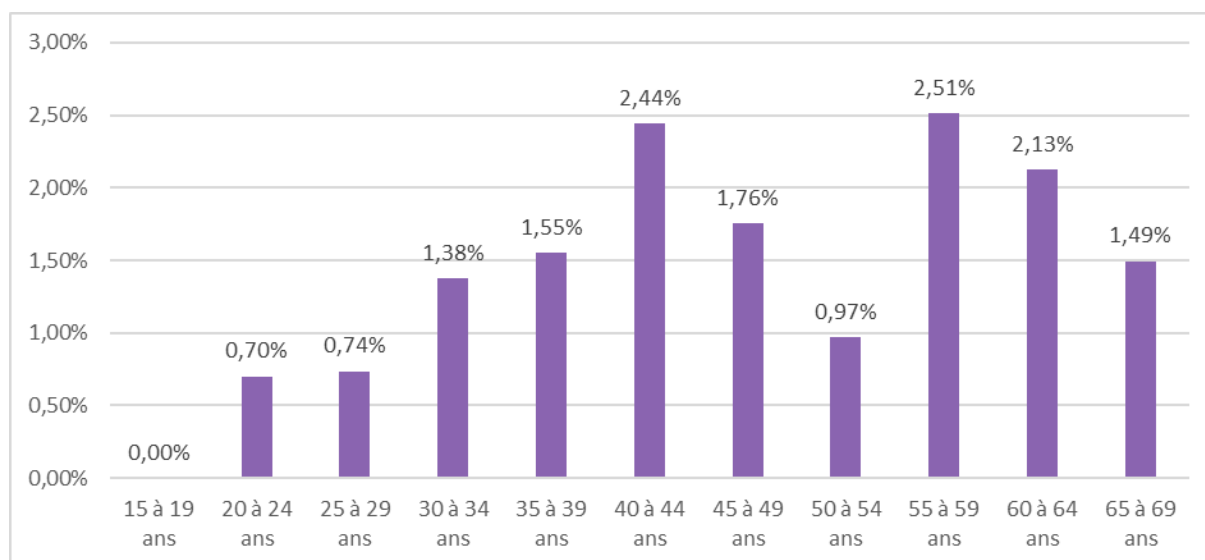
Le nombre de jours de congés de maladie a augmenté de 12% en 2024 par rapport à 2023. En 2024, 25% de la population a été en congé maladie au moins 1 fois.

Sur 6 739 jours de congés de maladie, 414 jours sont précomptés au titre de la journée de carence (321 pour les BIATSS et 93 pour les enseignants). 261 agents dont 192 BIATSS et 69 enseignants sont concernés par une journée de carence, ce qui représente un montant de 33 312 euros.

DUREE DES CONGES MALADIE PAR TRANCHE (EN JOURS)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1 jour	32	18	12	22	26	30
2 à 3 jours	271	147	259	341	420	312
Inférieur à 1 semaine	777	470	438	754	629	759
Entre 1 et 2 semaines	1 386	1 514	1 409	3 159	1 439	1 396
Supérieur à 2 semaines	1 085	1 401	1 610	1 575	1 972	1 931
Supérieur à 1 mois	1 166	2 397	1 700	1 688	1 459	2 115
Supérieur à 3 mois	0	182	143	0	95	196
Total	4 717	6 129	5 571	7 539	6 040	6739

TAUX D'ABSENTEISME PAR TRANCHE D'AGE



Les agents entre 55 et 59 ans connaissent le taux d'absentéisme au titre des congés maladie le plus élevé (2,51%). De plus, les agents entre 40 et 44 ans connaissent également un taux d'absentéisme élevé (2,44%). Au niveau de l'établissement, le taux d'absentéisme pour congé maladie est de 1,65%, tout âge confondu.



Rémunération des personnels

1. Rémunération globale

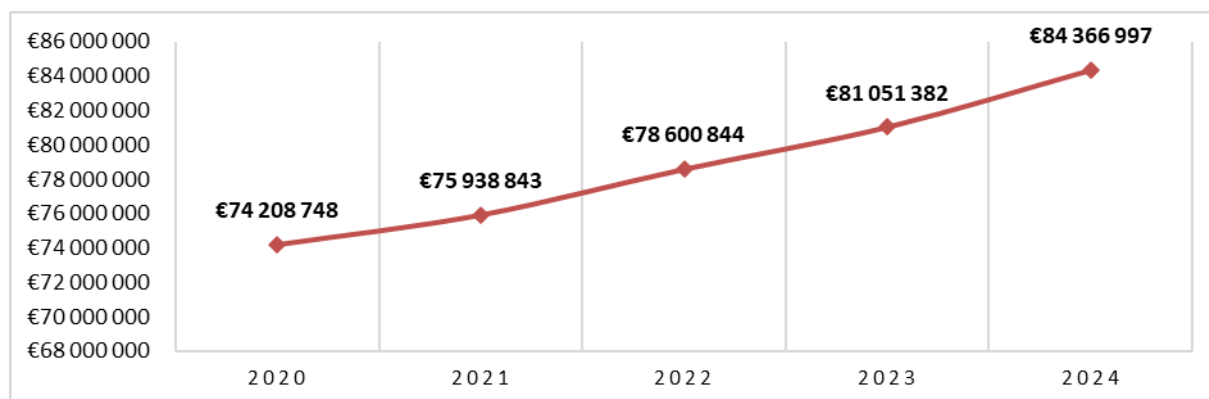
Les charges de personnel s'élèvent à 84 418 866 €, soit 73% du compte financier 2024

a. Historique des rémunérations

Les charges de personnel du compte financier 2024 s'élèvent à 84 418 866 € en tenant compte des régularisations hors chaîne paye. Ce montant représente 73% du total des dépenses de l'UHA. Les dépenses de personnel de la « chaîne paye » étudiées ici correspondent à 84 366 997 €.

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

	2020	2021	2022	2023	2024	Variation 2023/2024	Variation 2020/2024
Masse salariale	74,21	75,94	78,60	81,05	84,37	4,1%	13,7%
Rémunérations brutes*	44,09	45,41	47,42	49,26	51,61	4,8%	17,1%
Charges patronales	30,12	30,53	31,19	31,80	32,76	3,0%	8,8%



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

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Variation N/N-1 (en millions)	1.92	1.73	2.66	2.45	3.32
Variation en %	2.7%	2.7%	2.3%	3.1%	4.1%

La variation de la masse salariale entre 2023 et 2024 s'élève à 3,32 M€ s'expliquant par une augmentation de 2,9 M€ sur plafond « Etat » (qui correspond aux titulaires et aux contractuels sur missions permanentes), de 434 K€ sur plafond « Université » (financé par des ressources propres) et une baisse de -10 K€ des dépenses hors plafond.

Les mesures nationales constituent le facteur d'évolution le plus important avec 1,65 M€ partiellement financées par la SCSP.

Rendez-vous Salarial – 12 juin 2023

Les mesures des « Rendez-vous salarial du 12 juin 2023 » représentent une augmentation globale de +974 K€ avec, la revalorisation de la valeur du point d'indice de 1,5% à compter du 1^{er} juillet 2023 qui représente pour 2024 une évolution de +495K (dont 32K€ correspondent à l'impact sur le taux des heures complémentaires et des vacances), l'attribution au 1^{er} janvier 2024 de 5 points d'indice supplémentaires représente une évolution de +469K€ et l'extension en année pleine des mesures bas de grilles 2023 pour les catégories B et C représente +10K€.

Ces mesures sont compensées à hauteur de 699 K€ en 2024 pour un coût total en année pleine de 1,46 M€ (974 K€ dépensés en 2024 et 486 K€ en 2023). Il reste donc 761 K€ à la charge de l'UHA.

Revalorisation des carrières

La trajectoire de revalorisation des carrières, afin de les rendre plus attractives, entamée dans le cadre de la LPR se poursuit en 2024. La progression du régime indemnitaire des enseignants chercheurs représente +356 K€ (C1 +239 K€, C3 +151 K€ et PEDR -34 K€).

La revalorisation et la mensualisation (financement de 16 mois en 2024) de la prime d'enseignement supérieur à destination des ESAS représente +234 K€, l'indemnité différentielle 2 SMICS des MCF +30 K€, et la revalorisation des rémunérations et la variation d'effectifs des doctorants contractuels +80 K€.

En 2024, l'enveloppe allouée à l'université dans le cadre de la LPR s'élève à +514 K€ de nouveaux crédits. Il reste donc 186 K€ à la charge de l'UHA.

Autres mesures Nationales

L'évolution des autres mesures nationales concerne essentiellement la garantie pouvoir d'achat (-101 K€), l'indemnité de précarité (+44 K€), l'indemnité de rupture conventionnelle (-34 K€), l'indemnité télétravail (+10 K€), l'allocation de retour à l'emploi (+6 K€), la prise en charge des frais de déplacement domicile-travail (+ 36 K€), le forfait mobilité durable (+9 K€), l'indemnité différentielle au SMIC (-11 K€), les indemnités journalières de sécurité sociale (+24 K€), les indemnités CNU (-10 K€), l'indemnité de maître d'apprentissage (-2 K€), l'indemnité de mutuelle (+3 K€) et la revalorisation de la grille des infirmiers (+7 K€).

Le facteur vieillesse et technicité pèse pour 33% dans l'augmentation totale sans compensation par l'Etat. Il représente 1,10 M€. Ce facteur est compensé en grande partie par les effets Noria et Structure (- 893 K€) des campagnes d'emplois 2023 et 2024 (intégrés dans le point « politique UHA »). Le GVT solde s'élève donc à 207 K€. Compte-tenu de la forte variation de ce facteur entre 2022 et 2023 avec un GVT constaté négatif, l'établissement a mis en place un suivi plus précis de l'impact du facteur vieillesse technicité.

Effets de la Campagne d'Emploi et des effectifs sur Ressources Propres sur l'année 2024

Les effets des différentes campagnes d'emploi sur l'année 2024 ont entraîné une augmentation des effectifs moyens de 27,66 ETPT.

L'augmentation se concentre sur le plafond Etat avec +23,44 ETPT : entre 2023 et 2024 l'effectif non titulaire augmente à hauteur de 24,96 ETPT répartie à 28% au sein du personnel enseignant et à 72% au sein du personnel BIATSS. Cette progression s'explique par la campagne d'emploi mise en place au sein de l'établissement, mais aussi par un état des lieux des postes et supports de l'université ayant permis de corriger les plafonds de 20,3 agents sur poste permanent en les passant du plafond université vers le plafond Etat.

Sur le plafond université, l'augmentation de +4,21 ETPT est impacté par les variations des effectifs affectés aux projets, les agents recrutés en renfort et les apprentis, mais aussi par la baisse induite par les transferts du plafond 2 vers le plafond 1.

Les campagnes d'emplois et les différents mouvements non prévus initialement engendrent une économie de -22 K€ pour 2024.

Evolution des Heures d'Enseignements

En plus de l'augmentation du coût des heures d'enseignement en raison de l'augmentation du taux TD (liée à la valeur du point – Cf. mesures des « Rendez-vous salarial du 12 juin 2023 »), l'établissement observe une augmentation de +67 K€ des heures complémentaires en lien avec d'une part la campagne d'emploi 2023 et d'autre part la mise en place du BUT3. Le nombre d'heures complémentaires (Hors heures réalisées sur financements fléchés) passe de 47 840 en 2023 à 48 608 en 2024 pour un montant global de 2,19 M€. Les vacances d'enseignement des 8 UFR sont également en augmentation de +99 K€.

Revalorisation de l'IFSE

L'établissement a également mis en œuvre la revalorisation de l'IFSE en vue d'atteindre dès 2024 les valeurs cibles 2027. Cette mesure représente un coût de +372 K€ qui ne sera compensée par la SCSP que dans les prochaines années et de manière progressive jusqu'en 2027 pour les titulaires. En plus de cette revalorisation, l'IFSE des agents contractuels est passée successivement de 70% de la prime des titulaires, à 75% au 1^{er} septembre 2023, puis à 80% dès le 1^{er} janvier 2024. Ces mesures représentent un coût en 2024 de +38 K€ pour l'extension en année pleine du passage à 75% et de +58 K€ pour le passage à 80% sur l'ensemble de l'année 2024. En parallèle de la revalorisation de l'IFSE, les primes attribuées aux régisseurs de recettes et aux assistants de prévention ont également été augmentées (+11 K€).

Revalorisation des Grilles Contractuels et autres impacts liés à la Politique interne

La politique UHA concerne également la revalorisation des grilles des contractuels BIATSS en lien avec les évolutions des grilles des titulaires au 1^{er} juillet 2023 ainsi que les changements d'échelon des agents contractuels (+127 K€), les renforts ponctuels de personnels BIATSS (+61 K€), la variation du nombre d'apprentis (+27 K€), les missions d'enseignement et recrutements dans le cadre des contrats de bienvenue instaurés en 2022 pour les MCF nouvellement nommés (+6 K€), une prime spécifique destinée aux enseignants du second degré dès octobre 2024 (+7 K€) et l'attribution des primes PRP/PCA (-2 K€), C2 (+88 K€) et heures référentiels (+34 K€).

Les dépenses financées sur des contrats ou les projets de l'Etablissement représentent quant à elles une augmentation de +199 K€. Elle résulte de l'embauche des contractuels financés sur ces contrats/projets (+ 346 K€), des vacances d'enseignement, heures complémentaires financées et conférences (-38 K€), des vacances administratives (-46 K€) et des vacances du SERFA (-63 K€).

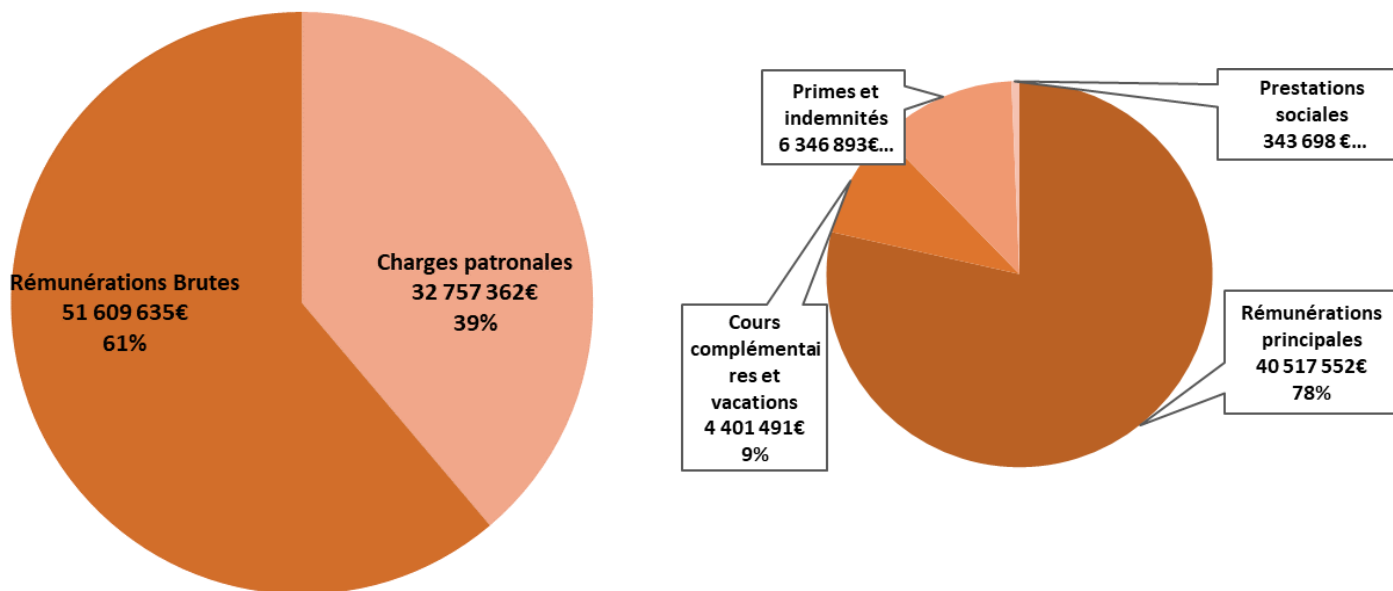
PROGRAMMES BUDGETAIRES

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

	2024	2023	2022	2021
Formation supérieure et recherche universitaire	83 376 679	80 039 980 €	77 590 763 €	74 937 253 €
Vie étudiante	990 318 €	1 011 287 €	1 010 081 €	1 001 590 €

La baisse des dépenses sur le programme « Vie étudiante » est essentiellement due au départ en septembre 2023 d'un enseignant du second degré qui a été remplacé qu'au 1^{er} septembre 2024.

b. Répartition des dépenses

DEPENSES DE PERSONNELS PAR ELEMENTS DE REMUNERATION

Source : OREMS-RCE

Les rémunérations brutes représentent 61% des dépenses de personnel :

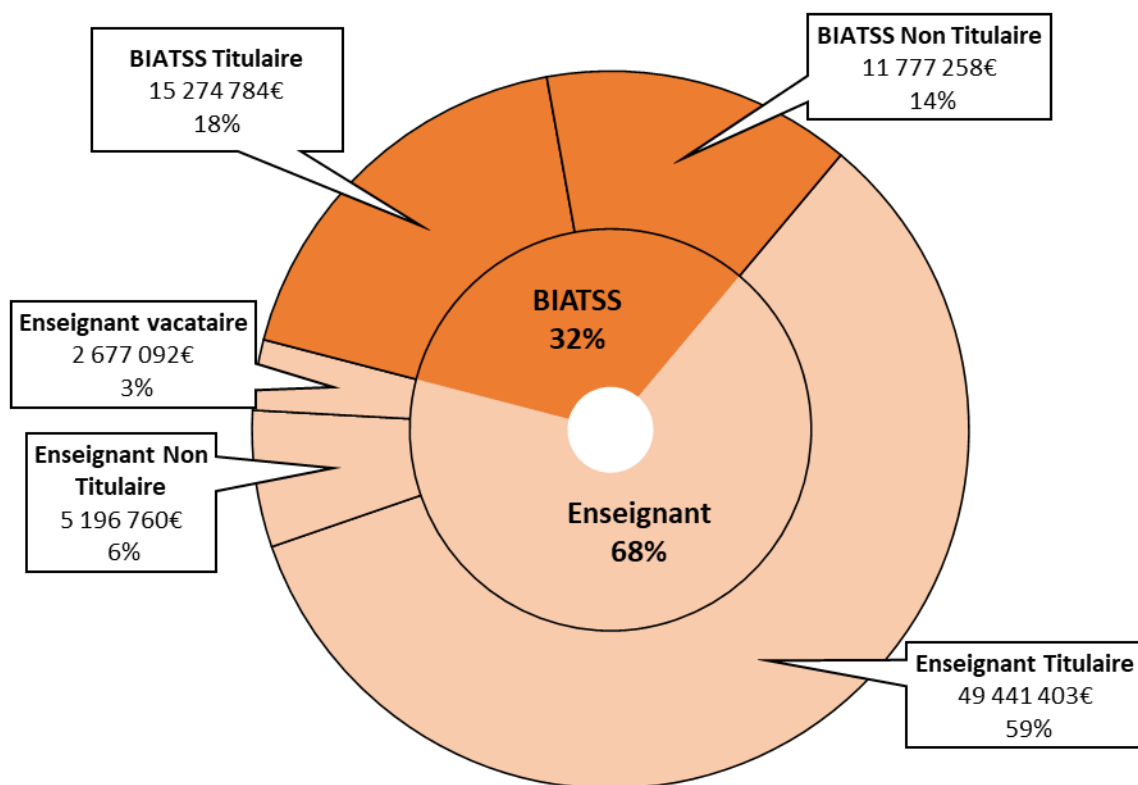
- **La rémunération principale** (78% du brut) : est composée du traitement brut et, le cas échéant, des compléments de rémunération principale : **l'indemnité différentielle du SMIC, l'indemnité de résidence, l'Indemnité de Difficulté Administrative** (IDA - spécifique à l'Alsace et la Moselle), le **Supplément Familial de Traitement** (SFT), la **Nouvelle Bonification Indiciaire** (NBI), les **missions d'enseignements** dans le cadre du service statutaire et les **Indemnités Journalières de Sécurité Sociale** (IJSS).
- **Les primes et indemnités** (12% du brut) : il s'agit des **primes statutaires** des personnels enseignants et BIATSS titulaires, des **primes des contractuels, des vacances administratives, de l'indemnité compensatrice de la CSG, de l'abattement indemnitaire, du Compte Epargne-Temps** (CET), de **l'indemnité de formation continue, de l'indemnité responsabilité régisseur, de l'indemnité dégressive, de la prime mobilité et les indemnités de commission, de jury et concours.**
Aucune prime de pouvoir d'achat et de garantie de pouvoir d'achat en 2024.
- **Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances** (9% du brut).
- **Les prestations sociales** (1% du brut) concernent le **remboursement des frais de transport domicile-travail** et les traitements des agents en **congés de longue durée.**

Les charges patronales représentent 39% des dépenses de personnel. Elles correspondent aux versements obligatoires effectués par l'employeur à différents organismes et services de l'Etat.

Pour exemple, le **Compte d'Affectation Spécial de Pension Civile et Accident de Travail et Invalidité** (CAS PC et ATI) des titulaires constitue la cotisation principale. Il s'élève à 21 920 111 € en 2024 et représente 67% du total des charges patronales.

Les autres cotisations patronales sont l'assurance maladie, les allocations familiales, les cotisations vieillesse, le versement transport, l'assurance chômage, la retraite complémentaire des agents contractuels (IRCANTEC), la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP), la contribution au fonds national d'aide au logement (FNAL), la contribution solidarité autonomie et les cotisations accident du travail.

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



En 2024, 57M€ (soit 68%) de la masse salariale sont affectés au personnel enseignants (vacataires inclus) et 27M€ (soit 32%) au personnel BIATSS.

Au total, le personnel Titulaire représente 77% de la masse salariale contre 23% pour les Contractuels (Non Titulaire). Ces disparités s'expliquent majoritairement par les grilles indiciaires, la répartition des primes propres à chaque corps/grades et les taux de charges patronales.

2. Hiérarchie des rémunérations

La rémunération nette moyenne est de 3 017 euros

La rémunération nette médiane est de 2 785 euros

La **rémunération nette moyenne** correspond au montant individuel de l'ensemble des traitements, primes, indemnités et heures complémentaires perçus par les agents au cours de l'année 2024 ramené sur une base mensuelle.

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

a. Rémunération nette moyenne et médiane

REMUNERATION MOYENNE ET MEDIANE NETTE PAR TYPE DE POPULATION ET STATUT

	2024			Rémunération médiane Total	2023	
	Rémunération moyenne				Rémunération moyenne Total	Rémunération médiane Total
	Homme	Femme	Total			
Enseignant	3 810	3 590	3 723	3 853	3 299	3 412
Titulaire	4 196	3 920	4 087	4 036	3 834	3 807
Contractuel	1 906	1 941	1 920	1 759	1 854	1 771
BIATSS	2 360	2 168	2 234	2 051	2 095	1 931
Titulaire	2 690	2 336	2 461	2 236	2 352	2 158
Catégorie A	3 147	3 036	3 094	2 917	2 912	2 214
Catégorie B	2 224	2 212	2 215	2 174	2 176	2 152
Catégorie C	1 943	1 931	1 933	1 900	1 899	1 863
Contractuel	2 021	2 006	2 011	1 874	1 888	1 761
Catégorie A	2 218	2 299	2 266	2 168	2 095	1 797
Catégorie B	1 804	1 830	1 820	1 767	1 742	1 701
Catégorie C	1 673	1 749	1 734	1 696	1 671	1 630
Total	3 316	2 738	3 017	2 785	2 707	2 249

La rémunération nette moyenne est de 3 017€ alors que le salaire médian est de 2 785€, soit une différence de +232€.

En moyenne, les hommes perçoivent une rémunération nette supérieure de 21% à celle des femmes. Les rémunérations des enseignants sont en moyenne 1,7 fois supérieures à celles des BIATSS, cette différence en plus des différences de grilles de rémunération est due à la prise en compte des heures complémentaires pour les enseignants faisant augmenter leur rémunération moyenne.

Les rémunérations moyennes des titulaires enseignants sont 2 fois plus élevées que celles des contractuels enseignants.

Concernant les BIATSS, la rémunération moyenne des titulaires est plus élevée de 22% par rapport à celle des contractuels. Au sein des titulaires, la rémunération moyenne des agents de catégorie A est de 40% supérieure à celles des agents de catégorie B qui est elle-même 15% supérieure à celles des agents de la catégorie C.

Pour les contractuels, ce rapport est de 25% entre les agents de la catégorie A et les agents de la catégorie B et de 5% entre les agents de la catégorie B et les agents de la catégorie C.

b. Rémunération nette par décile

Les déciles séparent la population triée par rémunération croissante en dix groupes de même effectif. Le premier décile représente ainsi les 10 % des agents les moins rémunérés, tandis que le dixième décile regroupe les 10 % les mieux rémunérés. L'écart entre déciles reflète la dispersion des rémunérations au sein de la population : plus cet écart est important, plus les différences de salaire entre les agents sont marquées.

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

	1er décile	2ème décile	3ème décile	4ème décile	5ème décile	6ème décile	7ème décile	8ème décile	9ème décile	10ème décile	Ratio 10ème sur 1er décile	2023 Ratio 10ème sur 1er décile
Enseignant	1 834	2 905	2 905	3 614	3 862	4 078	4 314	4 627	4 982	6 920	3,77	3,57
Homme	1 827	3 045	3 045	3 773	3 991	4 234	4 495	4 719	4 992	6 920	3,79	3,56
Femme	1 876	2 828	2 828	3 445	3 651	3 872	4 147	4 455	4 915	6 351	3,39	3,48
Titulaire	3 141	3 389	3 389	3 862	4 039	4 262	4 501	4 713	5 046	6 920	2,20	2,17
Homme	3 244	3 614	3 614	3 991	4 192	4 382	4 593	4 827	5 065	6 920	2,13	2,06
Femme	2 970	3 294	3 294	3 651	3 853	4 039	4 282	4 579	4 986	6 351	2,14	2,21
Contractuel	1 649	1 672	1 672	1 722	1 779	1 834	1 910	2 188	2 549	3 199	1,94	2,13
Homme	1 649	1 668	1 668	1 705	1 753	1 827	1 906	2 188	2 530	3 199	1,94	2,12
Femme	1 660	1 693	1 693	1 756	1 808	1 871	1 949	2 214	2 608	2 953	1,78	1,97
BIATSS	1 712	1 792	1 792	1 955	2 051	2 172	2 349	2 598	2 994	4 633	2,71	3,22
Homme	1 720	1 812	1 812	2 047	2 160	2 333	2 594	2 817	3 245	4 633	2,69	2,66
Femme	1 710	1 774	1 774	1 920	2 001	2 099	2 235	2 467	2 864	4 627	2,71	3,22
Titulaire	1 861	1 926	1 926	2 135	2 236	2 420	2 710	2 917	3 304	4 633	2,49	2,87
Homme	1 893	2 077	2 077	2 396	2 639	2 799	2 969	3 172	3 639	4 633	2,45	2,37
Femme	1 854	1 900	1 900	2 061	2 147	2 236	2 429	2 728	3 102	4 627	2,49	2,87
Contractuel	1 666	1 713	1 713	1 819	1 875	1 976	2 086	2 253	2 505	4 315	2,59	3,08
Homme	1 670	1 717	1 717	1 834	1 945	2 035	2 122	2 290	2 570	3 893	2,33	2,30
Femme	1 666	1 711	1 711	1 807	1 863	1 963	2 051	2 238	2 491	4 315	2,59	3,08
Total	1 738	1 871	1 871	2 316	2 796	3 298	3 756	4 178	4 662	6 920	3,98	3,71
Homme	1 751	1 955	1 955	2 863	3 328	3 795	4 101	4 501	4 855	6 920	3,95	3,68
Femme	1 733	1 846	1 846	2 086	2 322	2 728	3 260	3 743	4 314	6 351	3,66	3,66

En 2024, le ratio entre le premier et le dernier décile des enseignants a augmenté par rapport à 2023. Il s'élève à 3,77 contre 3,57 en 2023. Concernant les BIATSS, le ratio s'est réduit, passant de 3,22 en 2023 à 2,71 en 2024.

3. Primes, indemnités et compléments de rémunération

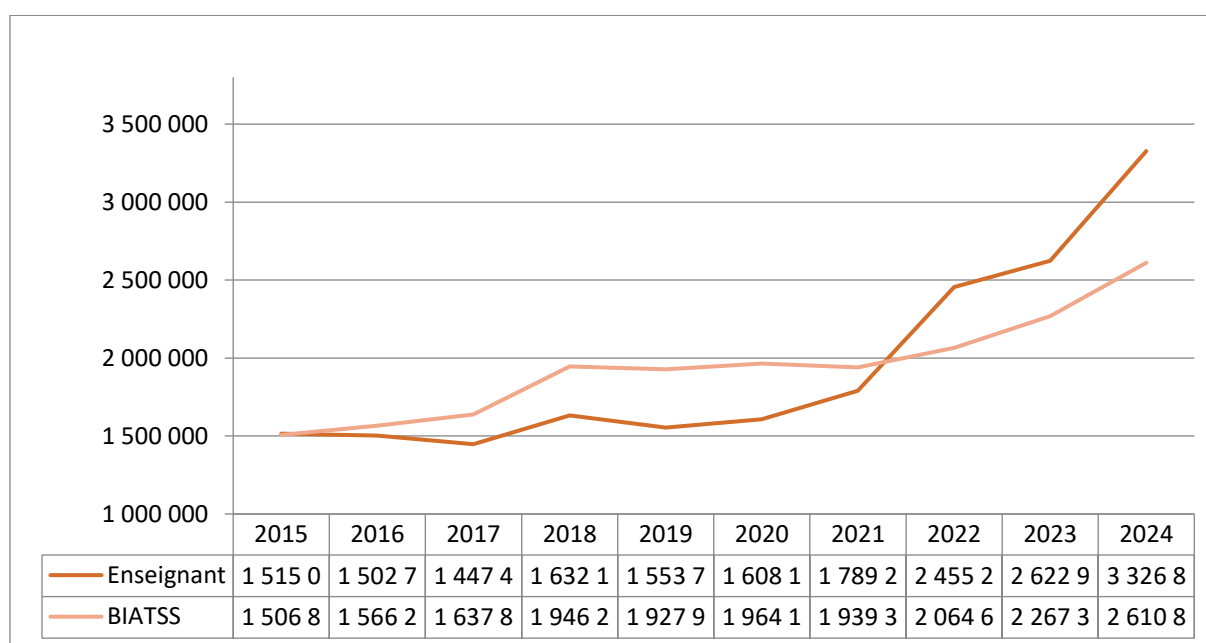
En moyenne, les primes et indemnités représentent
12% des rémunérations

51 030 heures complémentaires
41 310 heures de vacation

Les primes et indemnités perçues au titre de l'année 2024 correspondent aux primes statutaires des personnels enseignants et BIATSS, aux primes des contractuels, et aux diverses indemnités. Ceci exclut la rémunération principale, les compléments de rémunération principale (SFT, indemnité de résidence, ...), les heures complémentaires et les prestations sociales.

EVOLUTION DES PRIMES PAR TYPE DE POPULATION

L'historique des primes n'inclut pas les indemnités de rupture conventionnelle et de précarité, les indemnités congés payés, congés non pris et CET, l'indemnité de difficulté administrative, l'indemnité de responsabilité de régie, l'indemnité de télétravail, les indemnités de jury concours, d'actions de formation et de tutorat d'un apprenti, la garantie pouvoir d'achat versé jusqu'en 2023 et la prime exceptionnelle pouvoir d'achat de 2023 ainsi que les vacances administratives.



Le montant brut des primes s'élève à 3,33 millions d'euros pour les enseignants et à 2,61 millions d'euros pour les BIATSS. L'augmentation des primes de BIATSS est essentiellement dû à l'augmentation de l'IFSE. L'augmentation des primes des enseignants est liée principalement à la revalorisation des primes RIPEC C1 et PES, à l'augmentation du nombre de RIPEC C3.

a. Primes et indemnités des personnels enseignants

	2024		2024	2023		2023
	Titulaire	Non titulaire		Titulaire	Non titulaire	
Heures référentiels	329 001 €	6 476 €	335 477 €	292 733 €	7 747 €	300 480 €
Indemnité de fonction (RIPEC C1)	1 359 486 €	0 €	1 359 486 €	1 146 871 €	0 €	1 146 871 €
Indemnité de formation continue	36 504 €	0 €	36 504 €	24 633 €	0 €	24 633 €
Indemnité différentielle MCF	52 281 €	0 €	52 281 €	22 935 €	0 €	22 935 €
Indemnités CNU	15 256 €	0 €	15 256 €	22 868 €	1 242 €	24 110 €
Prime d'administration (PA)	67 325 €	0 €	67 325 €	67 352 €	0 €	67 352 €
Prime de charges administratives (PCA)	48 064 €	0 €	48 064 €	32 904 €	0 €	32 904 €
Prime recherche enseignement supérieur (PRES/PES)	432 361 €	29 834 €	462 195 €	227 344 €	20 201 €	247 545 €
Prime de responsabilités pédagogiques (PRP)	115 449 €	0 €	115 449 €	131 559 €	0 €	131 559 €
Prime encadrement doctoral et recherche (PEDR)	99 125 €	0 €	99 125 €	131 478 €	0 €	131 478 €
Prime individuelle (RIPEC C3)	326 963 €	0 €	326 963 €	182 613 €	0 €	182 613 €
Prime individuelle ESAS	6 750 €	0 €	6 750 €	0 €	0 €	0 €
Prime responsabilité particulière (RIPEC C2)	341 444 €	5 851 €	347 295 €	263 321 €	0 €	263 321 €
Abattement indemnitaire	-168 018 €	0 €	-168 018 €	-169 390 €	0 €	-169 390 €
Contribution sociale généralisée	221 638 €	1 009 €	222 648 €	215 075 €	1 337 €	216 412 €
Garantie pouvoir d'achat	0 €	0 €	0 €	70 833 €	0 €	70 833 €
Indemnité de difficulté administrative	14 682 €	1 117 €	15 799 €	14 661 €	963 €	15 624 €
Indemnité de jury concours	145 €	0 €	145 €	145 €	0 €	145 €
Indemnité de régisseur	0 €	0 €	0 €	220 €	0 €	220 €
Indemnité dégressive	92 €	0 €	92 €	129 €	0 €	129 €
Indemnité précarité	0 €	15 472 €	15 472 €	0 €	10 638 €	10 638 €
Indemnité tutorat apprenti	0 €	0 €	0 €	250 €	0 €	250 €
Prime exceptionnelle pouvoir d'achat	0 €	875 €	875 €	8 255 €	65 893 €	74 148 €
TOTAL	3 298 547 €	60 636 €	3 359 183 €	2 686 787 €	108 021 €	2 794 808 €

b. Primes et indemnités des personnels BIATSS

BIATSS	2024		2024	2023		2023
	Titulaire	Non titulaire		Titulaire	Non titulaire	
Complément indemnitaire	11 058 €	2 675 €	13 733 €	4 272 €	898 €	5 170 €
IFSE	1 566 600 €	981 197 €	2 547 797 €	1 422 909 €	795 371 €	2 218 279 €
Indemnité congés payé/non pris/CET	55 166 €	47 861 €	103 027 €	50 440 €	16 884 €	67 324 €
Indemnité de fonction BIATSS	5 365 €	2 530 €	7 895 €	5 335 €	2 724 €	8 060 €
Indemnité télétravail	21 447 €	22 092 €	43 540 €	17 950 €	15 837 €	33 787 €
Heures supplémentaires	0 €	0 €	0 €	1 877 €	1 581 €	3 459 €
Abattement indemnitaire	-65 931 €	0 €	-65 931 €	-65 638 €	0 €	-65 638 €
Contribution sociale généralisée	91 188 €	16 172 €	107 360 €	85 774 €	15 724 €	101 498 €
Garantie pouvoir d'achat	3 216 €	0 €	3 216 €	19 223 €	7 019 €	26 242 €
Indemnité d'actions de formation	0 €	1 784 €	1 784 €	0 €	1 822 €	1 822 €
Indemnité de difficulté administrative	0 €	5 899 €	5 899 €	0 €	5 607 €	5 607 €
Indemnité de jury concours	404 €	709 €	1 113 €	180 €	533 €	713 €
Indemnité de régisseur	0 €	1 854 €	1 854 €	0 €	770 €	770 €
Indemnité précarité	0 €	44 290 €	44 290 €	0 €	17 960 €	17 960 €
Indemnité rupture conventionnelle	0 €	5 829 €	5 829 €	0 €	40 082 €	40 082 €
Indemnité tutorat apprenti	1 500 €	1 250 €	2 750 €	2 250 €	2 000 €	4 250 €
Prime exceptionnelle pouvoir d'achat	0 €	0 €	0 €	91 638 €	139 221 €	230 859 €
TOTAL	1 690 013 €	1 134 142 €	2 824 155 €	1 636 209 €	1 064 031 €	2 700 241 €

c. Part des primes dans la rémunération globale

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

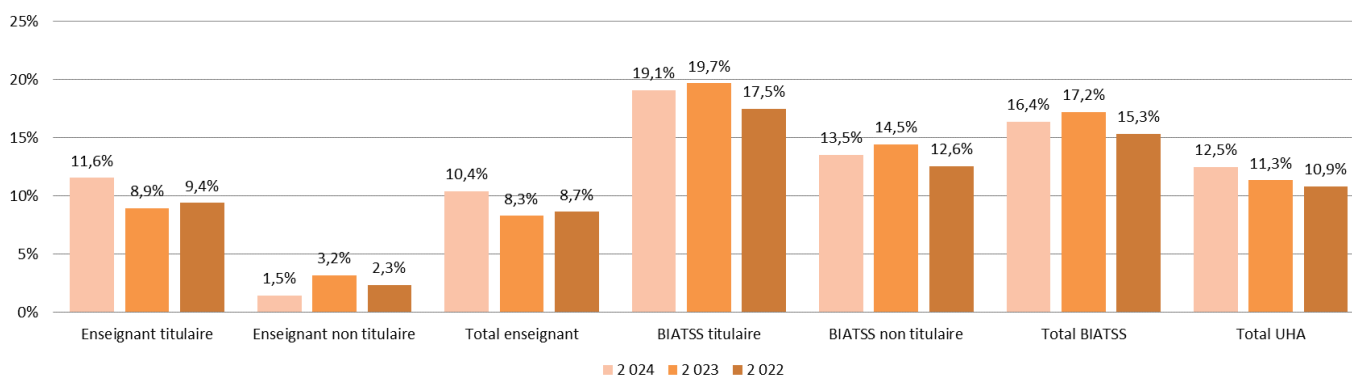
La rémunération globale correspond à l'ensemble des éléments bruts perçus, hors charges patronales.

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

PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION BRUTE

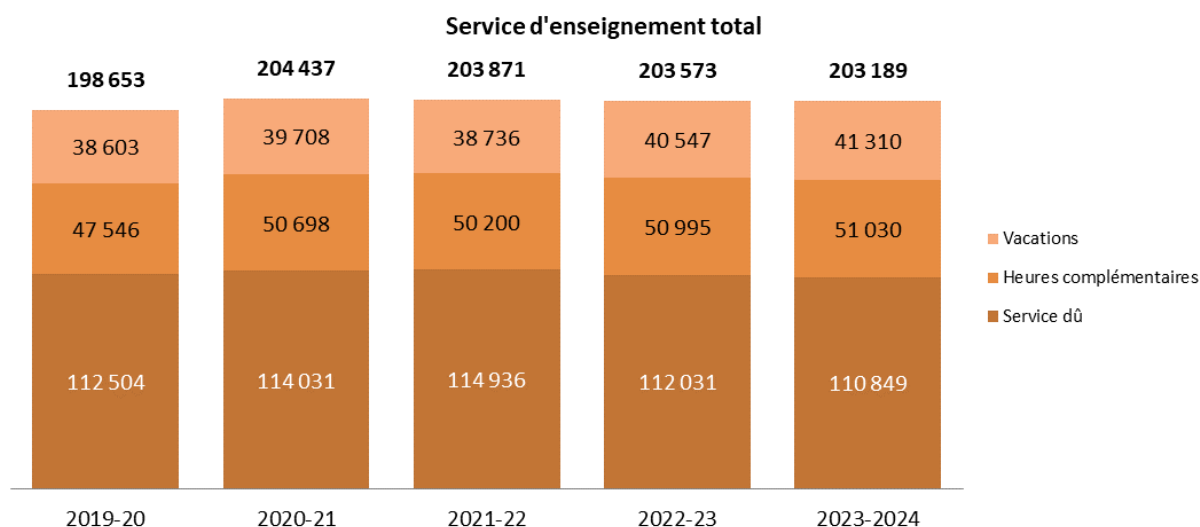
	Homme	Femme	Total 2024	2023
Enseignant	10,5%	10,2%	10,4%	8,3%
Titulaire	11,7%	11,4%	11,6%	8,9%
Non titulaire	1,4%	1,6%	1,5%	3,2%
BIATSS	16,6%	16,3%	16,4%	17,2%
Titulaire	19,7%	18,8%	19,1%	19,7%
A	20,8%	21,6%	21,2%	19,8%
B	18,2%	18,4%	18,3%	20,6%
C	16,7%	15,8%	16,0%	18,5%
Non titulaire	12,8%	14,0%	13,5%	14,5%
A	11,7%	14,0%	13,1%	13,3%
B	15,4%	15,5%	15,5%	17,6%
C	13,0%	12,6%	12,7%	14,0%
Total	12,0%	13,1%	12,5%	11,3%

Les primes et indemnités (Hors HC et Vacances) représentent 12,5% des rémunérations brutes soit 1,2 points de plus qu'en 2023. Elles représentent 16,4% de la rémunération des BIATSS contre 10,4% pour les enseignants.

EVOLUTION DE LA PART DES PRIMES ET INDEMNITES DANS LA REMUNERATION BRUTE

d. Heures complémentaires et heures de vacances

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



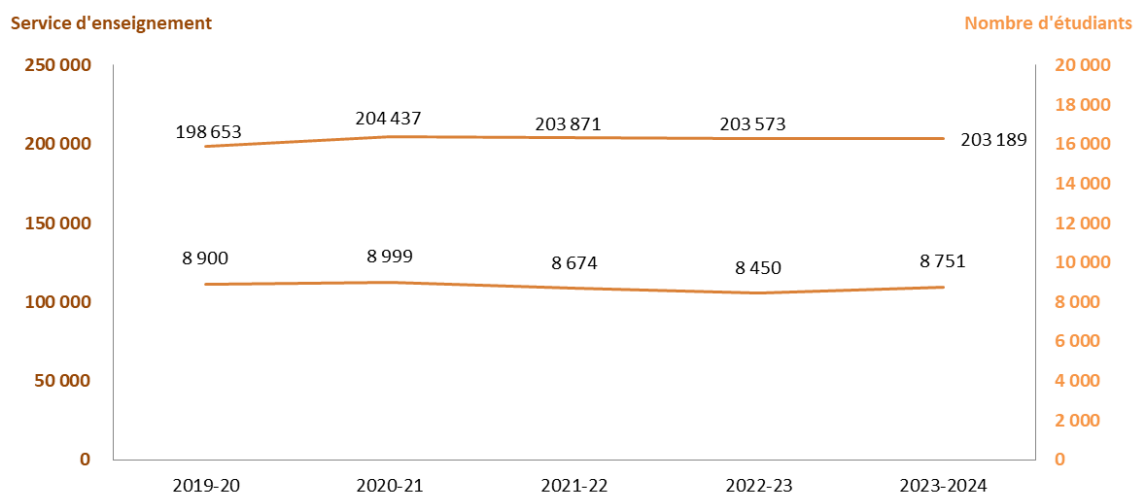
**Les vacances SERFA ne sont pas prises en compte*

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

Les heures complémentaires des personnels permanents (au-delà de leur service dû) et les heures de vacances des personnels extérieurs sont rémunérées à 43,50 € brut de l'heure équivalent TD, fixé par le décret du 1^{er} juillet 2023. Elles représentent 9% de la rémunération brute globale des enseignants et enseignants-chercheurs.

En 2023-2024, le service dû baisse de 1 182 heures en lien avec des postes vacants infructueux. Cette baisse est compensée par une augmentation des heures complémentaires et de vacances (+798 heures hors SERFA).

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



Entre les années universitaires 2022/2023 et 2023/2024, le nombre d'heures d'enseignements rémunérées a connu une baisse de -0,19% et ce malgré l'augmentation du nombre d'étudiants.



1. Formation continue des personnels

En 2024, 557 stagiaires ont suivi une formation dans le cadre du plan de formation des personnels de l'UHA

a. Orientations générales de la formation continue à l'UHA

La formation professionnelle des agents de l'Université de Haute-Alsace, qu'ils soient enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs ou personnels administratifs, constitue un enjeu majeur. Elle contribue à la fois au développement individuel des compétences et à l'adaptation continue de l'établissement aux évolutions de ses missions.

Afin de répondre à la diversité des profils et des besoins, l'UHA propose chaque année une offre de formation structurée autour de trois grands volets :

- **Le plan de formation institutionnel**, enrichi par le catalogue commun du contrat de site alsacien et par les formations du Pôle APPUI du Learning Center ;
- **Les formations hors plan**, organisées à l'initiative des composantes, laboratoires ou services, en lien avec des prestataires extérieurs afin de répondre à des besoins spécifiques ;
- **Les dispositifs individuels**, tels que le congé de formation professionnelle (CFP), le soutien aux formations diplômantes et à la VAE, le compte personnel de formation (CPF) ou encore le bilan de compétences.

L'offre de formation est ouverte à l'ensemble des agents de l'UHA (hors apprentis), aux personnels des établissements signataires du contrat de site alsacien et aux agents de la fondation pour l'ENSCMu. Les agents extérieurs à l'établissement ne sont pas intégrés dans les indicateurs présentés dans ce rapport.

b. Politique de formation et axes stratégiques 2024

Le plan de formation 2024 regroupe 106 actions de formation réparties en 135 sessions.

Il s'articule autour de six axes stratégiques, qui structurent les priorités de l'établissement :

1. **Renforcer la professionnalisation des agents** : adaptation au poste, formations métiers, maîtrise des applications de gestion et outils bureautiques.
2. **Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** : actions de sensibilisation aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel, consolidation de la culture égalitaire dans les pratiques professionnelles.
3. **Développer les compétences managériales** : accompagner les encadrants confirmés et nouveaux responsables dans la conduite de leurs missions.
4. **Améliorer la qualité de vie au travail (QVT)** : formation au télétravail, à la communication interpersonnelle, à l'accompagnement du changement.
5. **Sécuriser l'environnement professionnel** : formations à la prévention des risques (habilitations électriques, sécurité incendie, secourisme).

6. **Contribuer au projet d'université durable et responsable** : sensibilisation aux objectifs de développement durable, écoresponsabilité dans les laboratoires et services, réduction de l'empreinte environnementale.

Ces axes traduisent la volonté de l'UHA de lier développement des compétences individuelles et stratégie institutionnelle, en cohérence avec les transformations organisationnelles et les attentes sociétales.

c. État des lieux et évolutions du plan de formation des personnels (2022–2024)

Le tableau ci-dessous présente la répartition annuelle des jours de formation et du nombre de stagiaires selon les trois principaux dispositifs mobilisés dans le plan de formation de l'UHA :

- Le plan de formation,
- Les formations du Pôle APPUI du Learning Center,
- Le catalogue commun du contrat de site Alsace.

	JOURS					STAGIAIRES				
	2024			2023	2022	2024			2023	2022
	H	F	Total			H	F	Total		
Plan de formation UHA	210	299	509	515	464	158	255	413	711	535
Pôle APPUI Learning Center	63	82	145	165	81	53	85	138	147	148
Catalogue commun du contrat de site alsacien	2	6	5	0	37	1	5	6	0	71
Total général 1018,5	275	387	662	680	582	212	345	557	858	754

Ces données couvrent les années 2022 à 2024 et permettent d'apprécier l'évolution des volumes d'activité de formation selon les sources principales d'offre.

Ce tableau constitue ainsi un outil de pilotage précieux pour comprendre les sources principales de formation mobilisées et orienter les priorités futures de développement des compétences au sein de l'établissement.

- **Évolution du volume global de jours de formation**

En 2024, le total des jours de formation atteint **662 jours**, un niveau en recul par rapport à 2023 (680 jours) mais en nette hausse par rapport à 2022 (582 jours). Cette progression traduit la consolidation progressive de l'activité après une période contrainte en 2022.

- **Une reprise progressive après 2022**

L'année 2022 avait été marquée par des freins multiples : ajustements post-crise, incertitudes organisationnelles, réorientations budgétaires, protocoles sanitaires limitant les formations en présentiel. Depuis, l'offre a été mieux structurée et planifiée, permettant une montée en puissance progressive des volumes. Cette relance illustre la volonté de réinvestir la formation continue comme moyen stratégique de professionnalisation.

- *Réduction du nombre de stagiaires formés*

Le nombre de stagiaires connaît en revanche une baisse significative : 557 agents formés en 2024, contre 858 en 2023 et 754 en 2022. Cette tendance, contrastant avec la stabilité du volume horaire, invite à une analyse approfondie.

Plusieurs facteurs expliquent ce recul : groupes plus restreints, formations plus longues ou plus techniques, moindre mobilisation des personnels sur certaines offres ou encore annulations de sessions faute de participants.

Enfin, cette évolution souligne l'importance de travailler sur la visibilité de l'offre, la remontée des besoins et l'accompagnement des agents dans leur parcours professionnel. Cela permettrait de mieux ajuster les dispositifs existants aux réalités du terrain, tout en soutenant une dynamique de formation continue accessible, lisible et cohérente avec les objectifs de développement des compétences au sein de l'établissement.

2. Domaines de formation

Les dépenses en formation s'élèvent à 141 859 euros pour 1240 jours de formation

a. Répartition générale 2022–2024

Le tableau ci-dessous présente la répartition des jours de formation et du nombre de stagiaires selon les domaines thématiques proposés dans le cadre de la formation professionnelle continue à l'UHA pour les années 2022, 2023 et 2024.

	JOURS					STAGIAIRES				
	2024			2023	2022	2024			2023	2022
	H	F	Total			H	F	Total		
Accueil des publics	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Achats publics	0	0	0	8	0	0	0	0	5	0
Administration et institution	1	6	7	3	0	1	6	7	7	0
Applications de gestion	12	18	30	17	44	7	19	26	126	83
Bibliothéconomie	0	1	1	8	22	0	1	1	3	24
Bilan de compétence	3	5	8	13	0				4	
Bureautique	28	54	82	80	121	23	64	87	81	138
Colloques, congrès, conférences	0	0	0	2	3	0	0	0	2	2
Communication	17	37	53	109	26	9	19	28	47	14
Développement durable	0	0	0	38	0	0	0	0	49	0
Développement personnel	2	0	2	3	0	0	2	2	1	0
Environnement culturel	1	0	1	7	0	0	1	1	3	0
Environnement professionnel	150	300	450	496	234	396	212	608	533	196
Expression écrite ou orale	0	11	11	24	12	0	8	8	14	11
Formation de formateurs	0	0	0	5	5	0	0	0	3	5
Formations juridiques	0	14	14	3	1	0	7	7	1	1
Gestion de l'étudiant	0	0	0	3	22	0	0	0	1	52
Gestion des ressources humaines	8	37	45	72	103	12	35	47	78	118
Gestion du patrimoine	0	0	0	0	4	0	0	0	0	2
Gestion du personnel	0	12	12	8	47	0	15	15	4	44
Gestion et comptabilité	0	16	16	2	0	0	8	8	1	0
Hygiène et sécurité	134	131	265	283	107	95	102	197	270	121
Langages et bases de données	0	0	0	1	0	0	0	0	3	0
Langues étrangères	0	0	0	3	0	0	0	0	4	8
Maintenance des équipements et installations	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0
Management	44	80	124	60	28	31	58	89	27	27
Préparation aux concours	12	33	45	44	3	6	24	30	23	8
Systèmes et réseaux	10	36	46	41	24	11	2	13	11	3
Technologies d'information et de communication	17	11	28	24	17	22	37	59	74	51
Total général	439	802	1240	1360	823	613	620	1233	1376	908

Pour rappel, 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», etc.), tandis que le domaine de la gestion du personnel contient les formations relatives à la gestion administrative des carrières et des payes.

Ce double indicateur (jours / stagiaires) :

- Mesure les priorités de formation en identifiant les domaines dans lesquels l'université investit le plus en termes de volume horaire (jours) et en nombre d'agents concernés. Cela éclaire les axes stratégiques de montée en compétences privilégiés (p. ex. : environnement professionnel, hygiène et sécurité, bureautique, RH, management, etc.).
- Évalue la cohérence entre besoins exprimés et actions menées : émergence de nouveaux besoins (développement durable, technologies numériques), recul de certains domaines (expression orale/écrite, langues) ou stabilisation d'axes structurants.
- Analyse les pratiques de formation : le croisement entre nombre de jours et nombre de stagiaires permet d'identifier des pratiques différentes selon les thématiques
 - Un volume de jours élevé pour un petit nombre de stagiaires suggère des formations longues ou techniques, souvent individualisées.
 - À l'inverse, un grand nombre de stagiaires pour un faible nombre de jours peut indiquer des formats courts, collectifs ou de sensibilisation.
- Oriente les priorités futures : cette cartographie des domaines de formation mobilisés facilite la construction d'une offre équilibrée. Elle permet aussi de repérer des domaines peu sollicités ou sous-investis (langues, TIC, développement personnel) et d'anticiper d'éventuelles réorientations ou campagnes de sensibilisation ciblées.

b. Principales tendances quantitatives

• Évolution globale du volume

En 2024, le total s'élève à **1 234 jours de formation**, en baisse de 10,7 % par rapport à 2023 (1 382 jours) mais encore supérieur à 2022 (900 jours). Cette contraction reflète une régulation après une année 2023 particulièrement dense (en raison d'une année 2022 contrainte), sans traduire un désengagement.

• Les cinq domaines les plus mobilisés en 2024

Cette représentation synthétique permet de repérer les secteurs ayant concentré l'essentiel de l'activité de formation, traduisant ainsi les priorités opérationnelles et stratégiques de l'établissement pour l'année écoulée.

Top 5 domaines 2024 (jours)	Jours	Stagiaires
Environnement professionnel	450	533
Hygiène et sécurité	265	270
Management	124	89
Bureautique	82	81
Communication	53	28
Total	974	1001

Ces cinq domaines concentrent à eux seuls près de 80 % de l'activité de formation, en jours comme en stagiaires, ce qui souligne leur poids stratégique dans la dynamique de professionnalisation des agents. Ces données recourent les analyses développées ci-après pour chaque domaine, en mettant en évidence une forte orientation de la formation vers la sécurisation des environnements de travail, le renforcement du pilotage managérial et l'acquisition d'outils professionnels transversaux.

- *Les cinq domaines de formation les moins mobilisés en 2024*

Ce tableau met en lumière les domaines ayant généré peu ou pas d'activité de formation en 2024, que ce soit en nombre de jours ou de stagiaires.

Domaine	Jours	Stagiaires
Accueil des publics	0	0
Développement durable	0	0
Maintenance équipements	0	1
Gestion du patrimoine	0	0
Gestion de l'étudiant	0	1
Total	0	2

Cette lecture constitue un outil de pilotage utile pour cibler des axes d'amélioration dans la planification des prochaines offres de formation. Ces données invitent à envisager des actions ciblées de relance, de structuration ou de clarification de l'offre dans ces domaines.

c. Analyses thématiques par grands domaines

En 2024, les formations proposées au personnel de l'université illustrent une volonté de répondre avec précision aux besoins institutionnels croissants tout en s'adaptant aux évolutions du contexte administratif et pédagogique.

- *Transformation numérique et efficacité administrative : renforcement des compétences numériques et des outils de gestion*

Le domaine des applications de gestion a particulièrement évolué, marqué par un renforcement significatif des compétences liées à la gestion des congés avec HAMAC et à l'utilisation d'APOGEE pour les maquettes pédagogiques des IUT. Ces formations reflètent une priorité donnée à l'optimisation des outils RH et académiques, dans une logique de performance et de simplification des processus.

- *Bureautique et outils de pilotage : une évolution des priorités bureautiques*

La formation en bureautique est demeurée stable. Le choix stratégique d'investir dans des modules Excel avancés indique un besoin spécifique pour des compétences en gestion de données complexes et de création de rapports, particulièrement en contexte administratif. Les formations sur Word n'ont pas trouvé leur public, ce qui suggère une évolution des priorités bureautiques des agents, désormais davantage orientées vers des outils de gestion de données et de performance.

- *Communication professionnelle : des formations en communication plus ciblées*

Le domaine de la communication a connu une baisse par rapport à 2023 où l'exceptionnelle hausse de formation était liée à une situation de crise à gérer en urgence. Toutefois, en 2024, le volume de formation reste significatif avec des sessions pertinentes telles que "Communiquer avec des personnes difficiles" et une formation ciblée pour le service communication sur l'évaluation des actions de communication. Cela reflète une réorientation stratégique vers des besoins spécifiques en communication interpersonnelle et en évaluation de la portée des actions de communication, sans pour autant négliger les enjeux de gestion de crise qui demeurent au cœur des priorités.

- **Conformité réglementaire et rigueur administrative : juridique, paye et comptabilité : vers plus de rigueur**

En matière de formations juridiques, le passage de 3 à 14 jours de formation marque un tournant significatif, soulignant l'impératif pour le personnel administratif et juridique de rester à jour dans un environnement réglementaire en constante évolution. Ce besoin de mise à jour continue est également visible dans les domaines de la gestion du personnel et de la comptabilité publique où des formations sur les aspects clés de la réglementation de la paye et des principes fondamentaux de la comptabilité publique ont répondu à un besoin accru de conformité et de rigueur.

- **Management et encadrement : le management en forte progression - vers l'École des cadres**

Dans le domaine du management, la forte demande pour des formations sur la gestion de projet et la conduite d'entretiens sensibles a été telle qu'il a fallu doubler le nombre de sessions prévues. Ce fait témoigne d'une aspiration collective à renforcer la méthodologie et les compétences managériales. L'introduction d'une formation sur le pilotage par les tableaux de bord montre une volonté de structurer davantage le pilotage interne et d'outiller les encadrants pour un suivi plus efficace.

Cette forte demande pour cette thématique du management ouvre la voie à un projet ambitieux et structurant : la création de notre Ecole des cadres en 2025. Ce projet de formation des managers, porté par la volonté de renforcer l'excellence managériale au sein de l'université, visera à offrir des parcours complets et innovants afin de former les encadrants à la hauteur des défis institutionnels actuels et futurs.

- **Professionnalisation technique : infrastructures et sécurité des systèmes d'information**

Enfin, les domaines des systèmes et réseaux et des technologies de l'information et de la communication ont continué leur évolution, illustrant la professionnalisation continue du personnel technique et administratif.

- **Domaines de formation en recul : des baisses non alarmantes mais à surveiller**

Certaines formations, telles que celles sur l'accueil du public ou les achats publics, affichent un score nul cette année.

D'autres domaines, comme les ressources humaines, l'hygiène et sécurité ou l'environnement professionnel, montrent une baisse significative du volume de formation. Toutefois, cette tendance n'est ni alarmante ni problématique. En effet les formations obligatoires, qui garantissent la conformité légale et la sécurité du personnel, sont dispensées chaque année selon les besoins identifiés (par exemple les habilitations électriques ou les recyclages SST). L'année 2023 a été particulièrement riche dans ces domaines, avec une forte demande de formation. En 2024, bien que le volume de formation ait légèrement diminué, il reste encore largement supérieur à celui de 2022, en particulier pour l'hygiène et sécurité et l'environnement professionnel.

- **Développement durable : vers une relance des formations en développement durable**

Des sessions sur le développement durable, telles que la formation sur les écoGESTES, figuraient initialement au plan de formation mais n'ont pu être maintenues en raison d'un nombre insuffisant d'inscriptions. Avec l'arrivée d'une nouvelle chargée de mission DDRS à la fin de l'année 2024, les formations liées au développement durable reprendront en 2025.

- *Langues étrangères : structuration de l'offre de formation en langues pour 2025*

En 2024, le domaine des langues étrangères n'a pas généré une demande suffisante pour justifier la planification de formations spécifiques.

Une enquête, menée en collaboration avec DEMO UHA, a recueilli une centaine de réponses, permettant ainsi de mieux cerner les attentes et les priorités des agents dans leurs besoins en langue.

- *Égalité, prévention et inclusion : sensibilisation aux enjeux sociaux et accompagnement des référents*

Un temps fort en formation a eu lieu cette année dans le domaine des ressources humaines, avec la session "Harcèlement et discrimination", qui a constitué un moment clé de sensibilisation pour les encadrants. Organisée par la chargée de mission égalité-diversité, cette formation a permis d'aborder des sujets sensibles mais essentiels pour renforcer les pratiques managériales et garantir un cadre de travail respectueux et inclusif.

Pour conclure cette section, ce déploiement annuel de l'offre de formation met en évidence l'importance de répondre aux besoins institutionnels tout en s'adaptant aux évolutions sociales et organisationnelles. Cependant, afin de renforcer cette approche et de garantir un développement continu des compétences dans les domaines essentiels, il semble indispensable de structurer davantage les parcours de formation.

Une réflexion approfondie pourrait être menée pour constituer des parcours de formation spécialisés, notamment pour les assistants de prévention, les référents handicap des personnels et les référents égalité-diversité. La mise en place de ces parcours, visant à renforcer les compétences spécifiques et à offrir un accompagnement adapté, serait une étape stratégique pour accompagner l'université dans sa démarche de prévention, de gestion des risques sociaux et d'inclusion.

d. Analyse stratégique des dépenses 2022–2024

Le tableau ci-après présente l'évolution des dépenses de formation par domaine entre 2022 et 2024. Cet indicateur financier, complémentaire aux volumes de jours et de stagiaires, permet d'apprécier non seulement l'intensité de l'investissement de l'UHA dans la montée en compétences mais aussi la hiérarchisation budgétaire des priorités.

Domaines de formation	2024	2023	2022
Achats publics	€	2 910 €	€
Applications de gestion	7 199 €	€	1 440 €
Bibliothéconomie	€	€	€
Bilans de compétences	7 350 €	7 980 €	
Bureautique	6 156 €	7 346 €	12 095 €
Colloques, congrès, conférences	€	120 €	€
Communication	6 320 €	10 041 €	3 702 €
CPF	€	1 500 €	€
Développement durable	€	4 800 €	€
Développement personnel	1 986 €	1 600 €	€
Environnement culturel	€	100 €	
Environnement professionnel	32 564 €	11 523 €	15 489 €
Expression écrite ou orale	1 464 €	2 387 €	2 604 €
Formation de formateurs	€	€	€
Formations juridiques	6 364 €	€	€
Gestion de l'étudiant	€	€	261 €
Gestion des ressources humaines	8 580 €	11 089 €	16 419 €
Gestion du patrimoine	€	€	€
Gestion du personnel ⁴	1 440 €	1 926 €	4 980 €
Gestion et comptabilité	3 374 €	€	€
Hygiène et sécurité	34 694 €	30 553 €	18 255 €
Langages et bases de données	€	€	€
Langues étrangères	€	261 €	€
Maintenance des équipements et installations	€	€	€
Management	22 421 €	9 624 €	8 284 €
Préparation aux concours	4 700 €	2 526 €	1 195 €
Préparation aux diplômes nationaux	€	8 841 €	€
Système et réseaux	€	€	€
Technologies d'information et de communication	3 120 €	€	€
Convention MEDIAL	1 500 €	1 500 €	€
Total général	141 859 €	116 627 €	84 724 €

La lecture de ce tableau met en évidence des tendances budgétaires contrastées : une hausse globale significative des investissements en formation mais aussi des évolutions différenciées selon les domaines. L'analyse détaillée qui suit permet de mieux comprendre ces dynamiques et leur portée stratégique pour l'établissement.

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

- **Une progression budgétaire continue**

En 2024, les dépenses totales en formation atteignent 141 859 €, en hausse de +21,6 % par rapport à 2023 (116 627 €) et de +67,4 % par rapport à 2022 (84 724 €).

Cette progression confirme un investissement croissant dans le développement des compétences avec une orientation marquée vers certains domaines stratégiques tels que l'environnement professionnel, le management ou encore l'hygiène et la sécurité.

Elle illustre également l'ambition de maintenir un haut niveau d'expertise des agents, dans un contexte d'évolution rapide des exigences métiers et réglementaires.

- **Domaines en forte progression : une concentration sur les fonctions structurantes**

Le top 3 des domaines ayant connu les hausses les plus marquées en 2024 est le suivant :

Domaine	Dépenses 2024 (€)	% du budget global	Évolution vs 2023 (%)
Environnement professionnel	32 564 €	21,4 %	+182,6 %
Management	22 421 €	14,7 %	+133 %
Préparation aux concours	4 700 €	3,1 %	+86,1 %

L'environnement professionnel représente désormais le premier poste de dépense avec 32 564 € engagés en 2024 contre 11 523 € en 2023. Cette augmentation significative reflète un recentrage sur la qualité de vie au travail (QVT), la prévention des risques professionnels et l'amélioration continue des conditions d'exercice des fonctions. L'appel à des prestataires spécialisés de la fonction publique pour ce type de formation peut également expliquer le niveau élevé des dépenses.

Le domaine du management voit son budget plus que doubler, pour atteindre 22 421 €. Cette hausse est cohérente avec l'essor de la demande en gestion de projet, conduite d'entretien et pilotage via tableaux de bord, en lien avec les transformations organisationnelles en cours. Elle s'inscrit aussi dans la dynamique de préfiguration de l'École des cadres, projet stratégique dont la création est prévue en 2025.

La préparation aux concours enregistre une hausse budgétaire importante (+86 %), passant de 2 526 € en 2023 à 4 700 € en 2024. Cette progression traduit une volonté de soutenir la valorisation des compétences et l'accompagnement des carrières. Mais ce renforcement des moyens ne s'est pas traduit par une augmentation du nombre de bénéficiaires, qui recule légèrement (6 agents en 2024 contre 7 en 2023). Le dispositif reste donc peu mobilisé et nécessiterait d'être davantage valorisé pour toucher un public plus large.

Par ailleurs, le domaine Hygiène et sécurité reste l'un des postes majeurs avec 34 694 € dépensés en 2024 (+13,6 % par rapport à 2023), expliquant le caractère structurel des formations obligatoires (recyclages SST, habilitations électriques, etc.) qui doivent être assurées à intervalles réguliers.

- *Domaines en baisse : un rééquilibrage des priorités*

Plusieurs domaines enregistrent une baisse notable des dépenses. Toutefois, leur poids dans le budget global demeure marginal, chacun représentant moins de 5 % de l'enveloppe totale. Voici le top 3 des baisses les plus marquées :

Domaine	Dépenses 2024 (€)	% du budget global	Baisse vs 2023 (%)
Expression écrite/orale	1 464 €	0,96 %	-38,7 %
Communication	6 320 €	4,15 %	-37,1 %
Gestion du personnel	1 440 €	0,95 %	-25,2 %

Par ailleurs la bureautique, traditionnellement très plébiscitée, voit ses dépenses passer de 7 346 € à 6 156 €, soit une baisse de 16 %, ce qui s'explique notamment par un nombre plus restreint de personnels formés cette année et le lot de formations Word annulées.

En somme, l'augmentation des dépenses témoigne d'un investissement accru en faveur de la formation mais leur répartition met en évidence des dynamiques encore hétérogènes selon les domaines.

3. Effectif formé

En 2024, 518 agents ont suivi au moins une formation, soit 46,3 % de l'effectif global

a. Nombre d'agents formés ayant suivi au moins une formation

- *Analyse générale*

Ce tableau présente l'évolution du nombre d'agents formés en 2024 par rapport à 2023 et 2022, en distinguant les catégories d'agents (enseignants, titulaires, contractuels, BIATSS) et les types de formations suivies (T1, T2, ou T3).

Formation professionnelle continue (T1 ⁵ , T2 ⁶ , ou T3 ⁷)	2024			2023	2022
	F	H	Total		
Enseignants	61	83	144	188	114
Titulaires	59	83	142	181	113
Contractuels	2	0	2	7	1
BIATSS	256	118	374	388	346
Titulaires	107	58	165	194	176
Contractuels	149	60	209	194	170
Total	317	201	518	576	460

Principe de comptabilisation : chaque agent est comptabilisé une seule fois, quel que soit le nombre de formations suivies.

En 2024, 518 agents ont suivi au moins une formation contre 576 en 2023 et 460 en 2022. Cette baisse de 10 % par rapport à l'année précédente s'inscrit toutefois dans une progression sur deux ans (+12,6 % depuis 2022), traduisant un léger repli conjoncturel plutôt qu'un recul structurel.

Le nombre d'enseignants formés a diminué de manière significative en 2024 (-23 %) tandis que la population BIATSS formée reste globalement stable. Chez les enseignants, la baisse touche surtout les titulaires (-22 %) traduisant peut-être un moindre intérêt pour l'offre proposée ou une priorisation d'autres activités (cours, recherche, projets pédagogiques). À l'inverse, les agents contractuels BIATSS, souvent plus éloignés de la formation continue, ont vu leur taux de participation légèrement augmenter, passant de 194 à 209 agents formés.

DISPARITES TITULAIRES/CONTRACTUELS

Les titulaires restent majoritaires parmi les agents formés (307 sur 518 en 2024) mais leur part diminue par rapport à 2023. À l'inverse, les contractuels voient leur participation progresser, notamment dans les fonctions support. Cette évolution est encourageante car elle traduit une meilleure inclusion des agents contractuels dans les dispositifs de développement des compétences.

PUBLIC ENSEIGNANT : BESOINS ET CONTRAINTES SPECIFIQUES

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

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

⁷ T3 : Développement ou acquisition de nouvelles compétences

Les enseignants peuvent considérer que l'offre actuelle ne correspond pas suffisamment à leurs préoccupations immédiates ou que les formats existants ne sont pas adaptés à leur quotidien professionnel. De plus, ils disposent souvent de ressources alternatives (webinaires, MOOC, réseaux disciplinaires), qu'ils préfèrent mobiliser de façon autonome, ce qui peut diminuer leur recours aux formations proposées institutionnellement.

b. Nombre d'agents formés par tranche d'âge

L'analyse de la répartition des agents formés selon leur tranche d'âge permet d'affiner la compréhension des dynamiques de participation à la formation continue. Elle met en lumière les profils les plus engagés dans les dispositifs de développement des compétences, tout en révélant les écarts selon les étapes de carrière.

Cette lecture par âge est essentielle pour adapter l'offre de formation, anticiper les besoins spécifiques des différents publics et garantir une politique de formation inclusive et cohérente avec les trajectoires professionnelles des agents.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation pour les années 2022, 2023 et 2024, répartis par tranche d'âge et par sexe. Cette ventilation permet d'identifier les tendances de participation à la formation continue selon les générations d'agents et d'en analyser les évolutions sur les trois dernières années.

Tranches d'âge	2024			2023	2022
	H	F	Total		
20 – 29 ans	23	56	79	45	36
30 – 39 ans	51	68	119	128	128
40 – 49 ans	48	77	125	158	113
50 – 59 ans	66	91	157	190	137
60 ans et +	13	25	38	55	46
Total	201	317	518	576	460

ANALYSE TRANSVERSALE ET CONCLUSION

L'évolution du nombre d'agents formés par tranche d'âge met en lumière des dynamiques différenciées selon les profils professionnels. La forte progression des jeunes agents (20–29 ans) reflète un engagement renouvelé en début de carrière, tandis que la baisse observée dans les tranches intermédiaires (40–59 ans) peut s'expliquer par une combinaison de facteurs tels qu'une moindre disponibilité, des arbitrages professionnels différents ou encore un moindre alignement des offres de formation avec les besoins spécifiques de ces agents à ce stade de leur carrière.

Ces variations ne découlent pas d'une stratégie de ciblage volontaire par âge mais semblent plutôt relever de facteurs contextuels et organisationnels : nature des formations proposées, disponibilité opérationnelle, priorités professionnelles ou encore motivation individuelle.

Ce constat confirme la nécessité de maintenir une offre de formation équilibrée, intergénérationnelle et adaptable, permettant à chaque agent (quel que soit son âge ou son parcours) de trouver sa place dans une trajectoire professionnelle accompagnée et valorisée. L'enjeu pour les années à venir sera de mieux articuler les besoins individuels avec les priorités institutionnelles, en développant des formats souples et ciblés et en renforçant l'accessibilité à la formation pour tous.

4. Journées de formation

1231 journées de formation professionnelle continue concernent l'adaptation immédiate au poste de travail (T1) en 2024

a. Nombre de journées de formation professionnelle continue par typologie

Le tableau ci-dessous présente la répartition des journées de formation professionnelle continue suivies entre 2022 et 2024, selon les trois catégories définies par la fonction publique :

- **T1** : Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail
- **T2** : Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi
- **T3** : Développement ou acquisition de nouvelles compétences

Cette typologie permet d'évaluer dans quelle mesure les formations proposées répondent à des objectifs d'adaptation immédiate, de projection à moyen terme ou de développement stratégique des compétences.

Typologie de formation	2024			2023	2022
	H	F	Total		
T1 Adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail	461	770	1 231	1 136	768
T2 Adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi	0	0	0	219	26
T3 Développement ou acquisition de nouvelles compétences	6	10	16	10	29
Total	467	780	1247	1 365	823

Ces données révèlent un déséquilibre marqué entre les trois typologies. Les formations T1 occupent une place très largement majoritaire, avec un volume en hausse régulière depuis 2022. À l'inverse, les formations T2 disparaissent totalement en 2024, après une embellie en 2023, tandis que les formations T3 restent à des niveaux très faibles, en recul par rapport à l'année précédente. Cette répartition interroge sur la capacité du plan de formation à conjuguer efficacité immédiate et préparation de l'avenir.

- **Formation T1 : adaptation immédiate au poste de travail ou à l'évolution de l'outil de travail**

Ces formations concernent principalement :

- L'appropriation de nouveaux logiciels et applications (gestion RH, pédagogie, bureautique, outils numériques de travail collaboratif) ;
- Les actions de sécurité réglementaires ou opérationnelles (habilitation électrique, SST, manipulation d'extincteurs) ;
- L'accompagnement des mobilités internes (prise de poste, changement de fonction, élargissement de missions).

Ce fort volume de formations T1, stable voire en hausse chaque année, montre que l'enjeu d'adaptabilité reste prioritaire. Il illustre également une orientation vers une formation fonctionnelle, pragmatique et en soutien direct à l'activité, au détriment parfois des logiques plus prospectives de développement à moyen ou long terme (T2 ou T3).

- **Formation T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers ou maintien dans l'emploi**

Il est important de clarifier avec les managers la distinction entre T1 et T2 afin de mieux refléter les besoins réels et de renforcer la planification des parcours professionnels.

- **Formation T3 : développement ou acquisition de nouvelles compétences**

Le volume des formations de type T3, centrées sur le développement ou l'acquisition de nouvelles compétences (transverses ou de reconversion), est également en nette diminution. Il passe de 29 journées en 2022, à 39 en 2023, pour redescendre à 16 en 2024 avec notamment une mobilisation faible de dispositifs tels que le CPF hors campagne ou les formations longues qualifiantes.

À l'avenir, l'enjeu sera donc de rendre les dispositifs T2 et T3 plus visibles et plus accessibles afin de favoriser une approche équilibrée de la formation : répondre aux besoins immédiats tout en accompagnant les évolutions professionnelles et la transformation des métiers.

b. Nombre moyen de journées de formation

Le tableau suivant permet d'appréhender la participation effective des agents aux actions de formation en rapportant le volume de journées suivies à l'effectif formé. Contrairement aux indicateurs bruts (nombre total de jours ou de stagiaires), cette moyenne par personne constitue un outil d'analyse qualitatif. Elle met en lumière l'intensité de l'investissement en formation au sein de chaque catégorie de personnel, révélant des écarts significatifs entre statuts (titulaires, contractuels) et fonctions (enseignants, BIATSS).

Cet indicateur est particulièrement utile pour identifier les publics les plus mobilisés ou, au contraire, les plus éloignés des dispositifs et ainsi ajuster les politiques de formation afin de garantir une équité d'accès et une réponse adaptée aux besoins spécifiques.

Personnels	2024			2023	2022
	H	F	Total		
Enseignants	0,83	2,30	1,57	1,29	1,45
Titulaires	1,66	1,60	1,63	1,68	1,45
Contractuels	0	3	1,50	0,89	0,86
BIATSS	2,74	2,62	2,68	2,80	1,90
Titulaires	2,76	2,72	2,74	3,17	1,97
Contractuels	2,68	2,21	2,44	2,42	1,84
Total	2,25	2,44	2,34	2,29	1,79

- **Tendances générales**

En 2024, le nombre moyen de journées de formation par agent atteint 2,34 jours, un niveau très proche de celui de 2023 (2,29 jours) mais supérieur à celui de 2022 (1,79 jours).

- *Enseignants*

Le nombre moyen de journées de formation reste inférieur à celui des autres catégories mais en légère progression par rapport aux années précédentes. Comme déjà évoqué au point 3, ce décalage s'explique moins par un désintérêt que par des pratiques de développement professionnel spécifiques (colloques, séminaires, auto-formation), qui échappent aux statistiques du plan de formation.

- *Personnels BIATSS*

Avec 2,68 jours en moyenne par agent, les personnels BIATSS sont les plus engagés dans la formation. Les titulaires (2,74 jours) sont particulièrement représentés, portés par un fort volume de formations obligatoires (sécurité, hygiène, bureautique, outils métiers) et par une offre adaptée à l'évolution constante de leurs missions.

Cette forte intensité reflète à la fois la nature de leurs fonctions (soumises à des changements techniques, réglementaires et organisationnels fréquents) et le soutien managérial dont ils bénéficient généralement pour accéder à la formation.

La formation joue ainsi un rôle stratégique pour cette catégorie : elle garantit la continuité du service, soutient l'adaptation rapide aux évolutions et contribue à la professionnalisation durable des parcours.

5. Nombre de stagiaires

1266 stagiaires ont été inscrits à une formation en 2024

a. Nombre de stagiaires en formation

Le suivi du nombre de stagiaires par type de dispositif constitue un indicateur clé pour évaluer la dynamique de participation à la formation au sein de l'établissement. Contrairement aux indicateurs centrés sur le nombre d'agents formés (où chaque agent est comptabilisé une seule fois), cet indicateur mesure le volume global de participation en prenant en compte chaque inscription effective à une formation.

Ce tableau permet d'avoir une lecture fine du comportement de formation des agents au fil des années et constitue un outil d'aide à la décision pour orienter la stratégie de formation, ajuster les dispositifs proposés et optimiser les ressources mobilisées.

	2024			2023	2022
	H	F	Total		
Formation professionnelle continue	442	814	1256	1364	900
Enseignants	189	158	347	428	209
Titulaires	189	150	339	405	207
Contractuels	0	8	8	23	2
BIATSS	253	656	909	936	691
Titulaires	119	264	383	466	371
Contractuels	134	392	526	470	320
Préparation aux concours	1	5	6	7	3
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	1	5	6	7	3
Titulaires	1	4	5	6	2
Contractuels	0	1	1	1	1
Bilan de compétences	1	2	3	4	5
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	1	2	3	4	5
Titulaires	1	1	2	3	3
Contractuels	0	1	1	1	2
Compte Personnel de Formation (CPF) campagne individuelle annuelle	0	1	1	2	10
Enseignants	0	1	1	2	1
Titulaires	0	1	1	2	1
BIATSS	0	0	0	0	9
Titulaires	0	0	0	0	7
Contractuels	0	0	0	0	2
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	0	0	0	1	0
Enseignants	0	0	0	0	0
BIATSS	0	0	0	1	0
Soutien financier	0	0	0	1	0
BIATSS	0	0	0	1	0
Titulaires	0	0	0	1	0
Total général	443	823	1266	1379	920

Méthode de calcul : chaque participation à une formation est comptabilisée individuellement. Ainsi, si un agent suit deux formations distinctes, il est compté deux fois comme stagiaire.

b. Au niveau de la formation continue

En 2024, la formation professionnelle continue demeure le principal canal de montée en compétences, avec 1 256 stagiaires, contre 1 364 en 2023. La baisse de 108 stagiaires, bien que relative, invite à examiner plusieurs facteurs explicatifs :

- Des annulations de sessions faute de participants, qui réduisent mécaniquement le volume de stagiaires ;
- Une moindre mobilisation individuelle, peut-être liée à des contraintes organisationnelles (charge de travail, calendrier des services) ;
- Une focalisation accrue sur les formations obligatoires (sécurité, prévention), qui, bien qu'indispensables, réduisent l'espace pour des formations plus exploratoires.

Malgré ce recul, la formation continue conserve une place centrale, confirmant son rôle de réponse prioritaire aux besoins immédiats et collectifs des services.

c. Au niveau de la préparation aux concours

La préparation aux concours reste peu mobilisée (6 stagiaires en 2024, contre 7 en 2023), traduisant une stabilité faible mais qui s'inscrit dans une tendance plus large de recul par rapport aux années antérieures.

d. Au niveau des dispositifs individuels

Chaque année, une campagne spécifique est ouverte pour permettre aux agents de formuler une demande individuelle dans le cadre de la mobilisation de leur Compte personnel de formation (CPF), de la réalisation d'un bilan de compétences, d'un soutien financier pour une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou une formation diplômante, concernant un projet de formation durant l'année universitaire suivante.

Pour clore cette section 5 : malgré l'existence d'un cadre structuré, d'un financement dédié et d'outils d'information accessibles, les dispositifs individuels restent très peu mobilisés. Cette situation met en lumière la nécessité de repenser leur accompagnement, en renforçant la pédagogie à leur sujet, en facilitant leur appropriation par les agents et en clarifiant leur valeur ajoutée en termes de reconnaissance professionnelle et de développement de carrière. Une meilleure articulation avec la stratégie RH de l'établissement permettrait également de les intégrer pleinement dans une logique de parcours professionnels anticipés et soutenus.

6. Dépenses en formation

Dépenses en formation pour l'année 2024 : 154 713 €

a. Dépenses en formation par dispositifs

Le tableau ci-dessous présente la répartition des dépenses de formation selon les différents dispositifs mobilisés entre 2022 et 2024 : plan de formation, hors plan, dispositifs individuels (CPF, bilans de compétences, VAE, etc.), congé de formation professionnelle et convention MEDIAL.

Cette ventilation permet d'analyser la manière dont l'université structure et oriente ses dépenses de formation. Elle distingue les actions collectives et programmées (plan de formation), les réponses ponctuelles ou ciblées (hors plan) et les initiatives personnelles soutenues financièrement (dispositifs individuels).

Ce découpage offre une lecture fine des choix stratégiques de l'établissement et du niveau d'appropriation des dispositifs par les agents. Il permet également d'identifier les marges de progression en matière d'information, de sensibilisation ou d'accompagnement autour des dispositifs moins mobilisés.

	2024	2023	2022
Plan de formation	106 867 €	84 599 €	68 590 €
Hors plan de formation	35 195 €	19 001 €	23 836 €
Dispositifs individuels de formation	11 150 €	11 527 €	15 730 €
Congé de formation professionnelle (indemnités)	0 €	0 €	0 €
Soutien financier aux formations diplômantes et aux VAE	0 €	1 797 €	1 600 €
Compte personnel de formation	3 800 €	1 750 €	0 €
Bilan de compétences	7 350 €	7 980 €	7 920 €
Convention MEDIAL	1 500 €	1 500 €	
Total	154 713 €	116 627 €	108 156 €

UNE HAUSSE GLOBALE DES DEPENSES DE FORMATION

L'année 2024 enregistre une progression marquée des dépenses de formation :

- +32,7 % par rapport à 2023 (+38 086 €),
- +43,1 % par rapport à 2022 (+46 557 €).

Cette augmentation traduit un engagement renforcé en faveur du développement des compétences des agents, dans un contexte de montée en complexité des missions, d'adaptabilité accrue face aux évolutions technologiques et organisationnelles et de renforcement des exigences réglementaires (sécurité, égalité, gestion des données, etc.).

Elle illustre également une volonté institutionnelle de soutenir des actions plus techniques ou spécialisées, parfois plus coûteuses et d'adapter l'offre aux nouveaux besoins métiers identifiés.

En somme, la progression des dépenses témoigne d'un investissement plus stratégique et diversifié en matière de formation ; il reste toutefois à consolider l'articulation entre priorités collectives et dispositifs individuels, afin d'assurer une montée en compétences cohérente et durable.

FOCUS SUR LES DISPOSITIFS PRINCIPAUX

- *Plan de formation*

Avec une augmentation de 26,3 % en un an, le plan de formation reste le socle principal des investissements (106 867 € en 2024). Il couvre notamment les formations collectives, récurrentes ou obligatoires : réglementaires, bureautiques, managériales ou encore en lien avec l'évolution des outils de travail. Cette hausse témoigne d'une volonté institutionnelle forte de structurer et renforcer l'offre à destination des agents dans une logique de professionnalisation continue.

- *Hors plan de formation*

Les dépenses hors plan connaissent une progression significative (+85 % en un an), atteignant 35 195 € en 2024. Ce poste budgétaire permet de répondre à des besoins spécifiques ou urgents, souvent non prévus dans le plan initial : formations sur-mesure, interventions ciblées ou recours à des prestataires spécialisés.

- *Dispositifs individuels : un potentiel encore sous-exploité*

Les dépenses globales liées aux dispositifs individuels de formation (CPF, bilans de compétences, VAE, formations diplômantes) sont en repli (-3,3 % par rapport à 2023) malgré un budget annuel important. Ce décalage entre moyens alloués et mobilisation réelle révèle une sous-utilisation persistante de ces dispositifs à fort potentiel.

- *Un dispositif partenarial à forte valeur ajoutée : la convention MEDIAL*

L'université réaffirme son engagement dans la dynamique régionale de coopération en renouvelant chaque année son adhésion à la convention MEDIAL, pour un montant forfaitaire maîtrisé de 1 500 €.

Ce partenariat inter-établissements permet aux agents d'accéder à une offre mutualisée de formations dans des domaines stratégiques tels que :

- La pédagogie universitaire et l'innovation didactique,
- Les compétences numériques, documentaires ou informationnelles,
- La médiation, l'accueil et l'accompagnement des usagers.

Cette offre, élaborée avec les professionnels du réseau, est souple d'accès, de qualité reconnue et particulièrement pertinente pour les personnels BIATSS engagés dans des fonctions en constante évolution. Elle permet également à l'université d'élargir son offre de formation sans alourdir son budget, tout en bénéficiant d'un partage d'expertise entre établissements.

La complémentarité de MEDIAL avec le plan de formation institutionnel renforce la réactivité et la diversité des parcours proposés aux agents, en particulier sur des thématiques mutualisables à l'échelle régionale.

En conclusion pour cette section : l'année 2024 se distingue par une progression significative des dépenses de formation (+32,7 %), portée avant tout par le renforcement du plan de formation et la croissance du hors plan, qui répondent à des besoins immédiats, ciblés et parfois complexes. Par contraste, les dispositifs individuels restent peu investis malgré un cadre budgétaire et réglementaire favorable. En somme, pour assurer un équilibre entre réactivité institutionnelle et parcours personnalisés, l'optimisation du recours aux dispositifs individuels constitue un enjeu stratégique pour les années à venir.

b. Dépenses en formation en T2 et T3

En 2024, aucune dépense n'a été enregistrée en T2 ni en T3, alors qu'elles représentaient près de 10 000 € en 2023. Ce constat questionne la place de la formation prospective dans le plan de formation comme nous l'avons déjà expliqué précédemment, au-delà des besoins immédiats couverts par les formations T1.

7. Focus sur le Compte Personnel de Formation (CPF)

En 2024, 16 agents ont mobilisé le compte personnel de formation pour un total de 34 jours de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à chaque agent de construire son parcours professionnel en accédant, à sa propre initiative, à des actions de formation visant le développement ou l'adaptation de ses compétences. Cet indicateur présente un intérêt particulier dans l'analyse globale de la politique de formation car il met en lumière la part de l'engagement individuel dans les dynamiques d'apprentissage et de professionnalisation au sein de l'établissement.

Le suivi du nombre de jours de formation réalisés via le CPF permet ainsi d'évaluer dans quelle mesure les agents mobilisent ce droit pour accompagner leur évolution de carrière (mobilité, reconversion, préparation de concours, etc.).

Les données chiffrées ci-dessous présentent donc l'évolution du recours au CPF sur les trois dernières années, en nombre de jours de formation suivis, toutes catégories de personnel confondues.

a. Nombre de jours mobilisés au titre du Compte Personnel de Formation (CPF)

	2024			2023	2022
	H	F	Total		
Formations suivies dans le cadre de l'offre de formation de l'UHA	9	14	23	0	20
Enseignants	9	3	12	0	4
Titulaires	9	3	12	0	4
Contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS	0	11	11	0	16
Titulaires	0	7	7	0	16
Contractuels	0	4	4	0	0
Formations suivies auprès d'un organisme extérieur financé par l'UHA	0		0	23	25
Enseignants	0	0	0	23	4
Titulaires	0	0	0	23	4
Contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS					21
Titulaires					19
Contractuels					2
Temps de préparation personnelle à un concours ou à un examen professionnel	3	8	11	28	23
Enseignants	0	0	0	0	0
Titulaires	0	0	0	0	0
Contractuels	0	0	0	0	0
BIATSS	3	8	11	28	23
Titulaires	3	7	10	27	18
Contractuels	0	1	1	1	5

Total	12	22	34	51	68
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

PUBLIC AYANT MOBILISE LE CPF

En 2024, la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) hors campagne annuelle a atteint 34 jours, contre 51 en 2023 et 68 en 2022, confirmant une baisse continue depuis trois ans.

Cette mobilisation concerne principalement les enseignants titulaires (12 jours) et les agents BIATSS (22 jours) dont une part de personnels contractuels (5 jours au total). Les jours déclarés ont majoritairement été utilisés pour des formations internes et pour la préparation à des concours, notamment par les agents BIATSS des bibliothèques. Aucune formation extérieure n'a été suivie cette année via le CPF.

b. Une baisse continue de la mobilisation du CPF

Le nombre total de jours mobilisés au titre du CPF hors campagne connaît une baisse progressive, -25 % entre 2022 et 2023 et encore -33 % supplémentaires entre 2023 et 2024 : soit une baisse globale de 50 % en deux ans.

Cette sous-mobilisation du CPF, malgré la disponibilité d'un budget dédié (trop rarement utilisé à son plein potentiel), interroge sur l'appropriation réelle de ce droit individuel.

Elle invite à repenser la manière de valoriser ces dispositifs dans la politique RH globale, de diffuser les informations de manière ciblée et pédagogique, d'accompagner les agents dans la formalisation de leur projet professionnel et d'encourager les encadrants à jouer un rôle facilitateur, notamment lors des entretiens professionnels.

CONCLUSION

L'année 2024 confirme la solidité d'un plan de formation structuré et diversifié, tout en marquant un léger recul de la participation par rapport à l'année 2023. Le maintien des thématiques récurrentes, l'introduction de nouveautés et la place accordée aux obligations légales témoignent de la continuité et de l'adaptation de l'offre. Toutefois, la baisse du nombre de stagiaires, liée à l'annulation de sessions et à une moindre mobilisation individuelle, révèle encore des marges de progression dans la remontée des besoins.

Des dispositifs innovants, tels que le parcours Management, montrent la pertinence de formats hybrides associant acquisition de savoirs et partage d'expériences. Ils préfigurent des projets structurants comme l'École des cadres, appelée à renforcer durablement la culture managériale de l'université.

Pour autant, la faible visibilité des dispositifs prospectifs (T2/T3, CPF, VAE) souligne une difficulté à inscrire pleinement le plan de formation dans une logique de gestion prévisionnelle des compétences. L'enjeu reste de mieux articuler réponse immédiate et anticipation afin de soutenir les trajectoires professionnelles et d'accompagner les mutations de l'environnement universitaire.

Enfin, au-delà des chiffres et des dispositifs, l'engagement quotidien de l'équipe du service Emplois, compétences et action sociale repose avant tout sur la qualité du lien humain. Notre mission ne se limite pas à instruire des demandes : elle consiste à écouter, conseiller et accompagner chaque agent avec attention afin d'apporter des réponses adaptées à ses besoins et de soutenir ses projets dans la mesure du possible. C'est dans ce soin apporté aux parcours individuels que s'incarne pleinement notre conception du service public.



1. Transformation de l'organisation du travail

2024 :

- Réélection du Président de l'Université en décembre 2024 et mise en place d'une nouvelle équipe présidentielle.
- Arrivée d'une nouvelle DRH en janvier 2024.
- Repyramidage dans le cadre de la LPR de 2 postes de MCF en PR.
- Création d'une prime individuelle pour les enseignants du second degré.

Rappel des années antérieures

2023 :

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

2022 :

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

2021 :

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

2. Médecine de prévention

314 agents ont fait l'objet d'une visite médicale, soit 28% de l'effectif

NOMBRE DE PERSONNELS CONVOQUES

	2024	2023	2022
Nombre de personnels convoqués	319	268	229

NOMBRE DE VISITES MEDICALES

	2024	2023	2022
Nombre de visites médicales¹	314	258	226
Visite médicale annuelle	95	87	80
Visite médicale quinquennale	175	147	108
Visite médicale sur demande	96	83	78
Visite médicale autre (exceptionnelle, embauche)	143	59	89

¹ Le nombre total des visites médicales passées ne correspond pas à la somme des différents types de visite. Certains agents peuvent figurer pour une même visite dans plusieurs catégories (ex. Un agent reçu en visite médicale d'embauche et concerné par un suivi annuel est comptabilisé dans les deux catégories tout en comptant pour une seule visite médicale).

En 2024, on dénombre 314 visites médicales, dont 26 à destination d'agents en situation de handicap. Sur 319 convocations, 5 agents n'ont pas donné suite, soit un taux de réponse de 98%.

SUITE DES VISITES

	2024	2023	2022
Sans contre-indication ni prescription d'examens complémentaires	294	248	189
Examens complémentaires prescrits	8	1	19
Contre-indications médicales au poste de travail	12	9	18
Total	314	258	226

En 2024, le nombre d'agents ayant bénéficié de contre-indications au poste de travail est en très légère hausse comparativement à l'année 2023. Néanmoins, la grande majorité des agents n'a eu aucune contre-indication (96 %).

TAUX DE COUVERTURE

Selon le décret 82-453 du 28 mai 1982, l'autorité administrative détermine les moyens du service de médecine de prévention en fonction des caractéristiques des services suivis, notamment en termes

d'effectifs et d'exposition aux risques professionnels, après avis du médecin du travail qui anime et coordonne l'équipe.

Pour le site de Colmar depuis 2015 et pour le site de Mulhouse depuis 2018, l'établissement a conclu une convention avec l'association Alsace Prévention Santé Travail 68 (APST 68). A ce jour, ladite convention prévoit 16 vacations de 4 heures pour le site de Colmar et 70 vacations de 4 heures pour le site de Mulhouse.

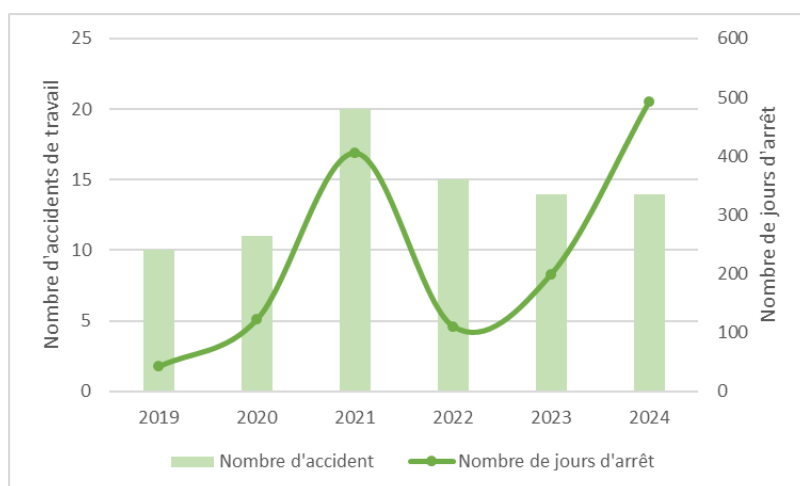
3. Accident du travail

24 accidents du travail et de trajet se sont produits en 2024

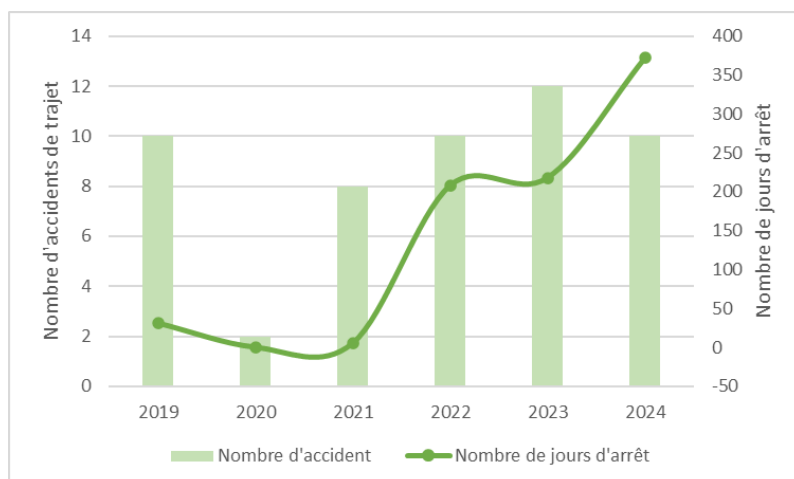
33,3% des arrêts de travail ont duré plus de 40 jours

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

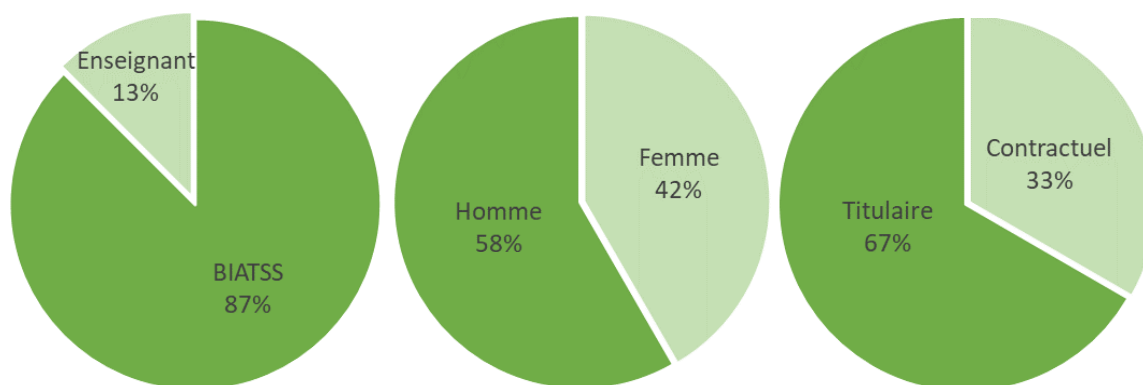
EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DU TRAVAIL SURVENUS EN 2024 ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRET



EVOLUTION DU NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET SURVENUS EN 2024 ET DU NOMBRE DE JOURS D'ARRET



Le nombre d'accidents du travail et de trajet (24) a diminué de 2 par rapport à l'année précédente.

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

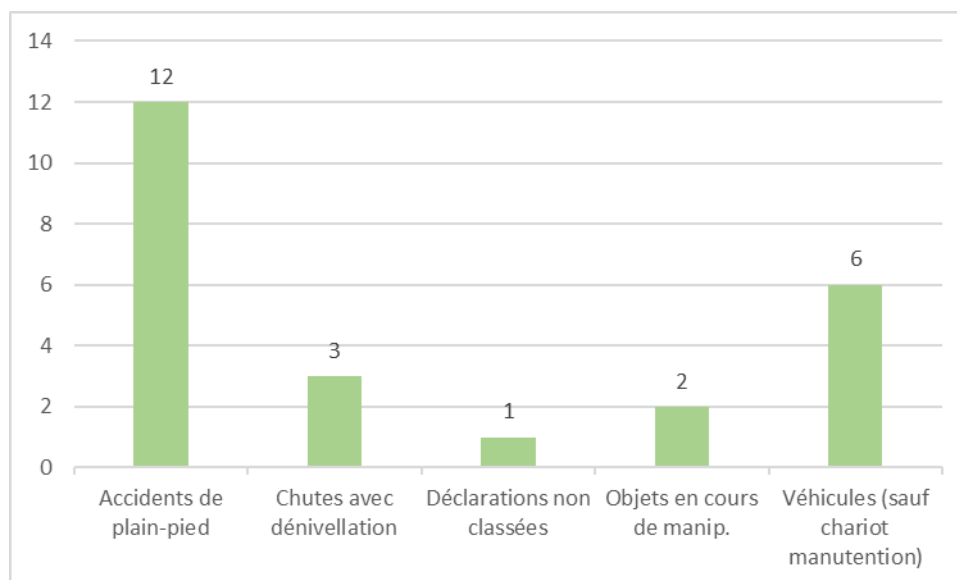
	Avec arrêt	Sans arrêt	2024	2023	2022
Accident du travail	7	7	14	12	15
Accident de trajet	5	5	10	14	10
Total	12	12	24	26	25

Les accidents du travail ont engendré un arrêt de travail dans 50% des cas.

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

	2024	2023	2022
Arrêt inférieur à 10 jours	5	4	9
Arrêt compris entre 10 et 30 jours	1	5	1
Arrêt supérieur à 30 jours	6	4	5
Total	12	13	15

L'UHA dénombre également 3 arrêts de travail toujours en cours en 2024, à la suite d'accidents de travail ou de trajet intervenus en 2023.

REPARTITION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE TRAJET SELON L'ÉLÉMENT MATÉRIEL**ÉVOLUTION DU TAUX DE FRÉQUENCE**

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

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
UHA	4,08	4,79	4,76	3,58	1,82	1,86	3,77

En 2024, le taux de fréquence de l'UHA s'élève à 4,08. Cela signifie que l'équivalent de 4,08 accidents du travail avec arrêt ont été enregistrés pour 1 million d'heures travaillées. Il est en baisse de 0,70 par rapport à l'année 2023.

TAUX DE GRAVITÉ

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

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018
UHA	0,73	0,13	0,37	0,49	0,32	0,26	0,28

En 2024, le taux de gravité à l'UHA est de 0,73. Cela indique qu'environ 0,73 journées ont été non travaillées pour 1 000 heures de travail. Il est en hausse comparativement aux années précédentes.

A noter que les méthodes de calcul pour le taux de fréquence et le taux de gravité ont légèrement été modifiées et ce de manière rétroactive pour faciliter la comparaison avec les années précédentes. Les nouvelles méthodes sont désormais plus précises et prennent en compte d'avantage de critères grâce à des outils plus performants.

4. Violence sexistes, sexuelles et harcèlement (VSSH)

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

En 2024, un réseau de référents égalité-diversité s'est formé. Il est donc question d'implanter la mission égalité-diversité sur l'ensemble de l'UHA.

Également, l'UHA est devenue membre de la conférence permanente des chargés de missions égalité-diversité (CPED). Cette adhésion permet le partage de bonnes pratiques et la mise en relation des universités membres afin d'améliorer les différentes missions.

Enfin, un nouveau plan d'actions a été mis en œuvre concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce plan pluriannuel s'étend jusqu'à 2027.

Au cours de l'année 2024, 13 situations ont été traitées par la mission égalité-diversité.

5. Risques psycho-sociaux

Conformément à la réglementation, la prise en compte des risques psychosociaux poursuit sa mise en place avec la prise en charge en 2024, par la cellule dédiée, de 18 signalements (mal-être, relations interpersonnelles dégradées, etc.).

Une quatrième journée de formation s'est tenue en mars 2024, dans la continuité de la formation mise en place par l'ANACT sur la méthode « situation problème », regroupant deux groupes restreints (22 agents, directeurs et responsables).

Les représentants du personnel du CSA et de la F3SCT ont été formés par CERFOS sur le sujet des RPS durant l'année 2024.

Ce processus itératif constitue un changement de culture et appelle une évolution des postures managériales. Il est destiné à se poursuivre par la mise en place d'actions curatives et préventives (espaces de discussion sur le travail) dans les unités de travail concernées ou à risque.



1. Instances représentatives du personnel

Comité Social d'Administration (CSA) : 10 membres titulaires

Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) : 26 membres titulaires

Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCP ANT) : 12 membres titulaires

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) : 10 membres titulaires

COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

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

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCP ANT)

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

COMPOSITION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

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

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

NOMBRE DE REUNIONS DES INSTANCES

- Le Comité Social d'Administration (CSA) s'est réuni 7 fois.
- Les commissions d'établissement (CPE, CCP ANT) ne se sont pas réunies.
- La F3SCT s'est réunie 3 fois.

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

- Le groupe de travail « Effectifs et qualification » s'est réuni 1 fois.
- Le groupe de travail « Conditions de travail et rémunérations » s'est réuni 5 fois.
- Le groupe de travail « Formation » s'est réuni 4 fois.
- Le groupe de travail « LDG LA/TA » s'est réuni 2 fois.
- Suite à la mise en place des LDG, la commission d'étude des dossiers LA/TA s'est réunie 4 fois.

Le dialogue social a occupé une place centrale cette année, comme en témoignent les nombreuses réunions organisées.

2. Accords négociés

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

Nature des accords négociés pour l'ensemble des agents :

- Campagne d'emplois 2025
- Compléments campagne d'emplois
- Plan formation 2024 et 2025
- Acte II de l'autonomie : mesures à expérimenter
- Modification du règlement intérieur du CSA

Nature des accords négociés pour les BIATSS :

- LDG relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels du personnel BIATSS
- Revalorisation IFSE
- Versement d'une indemnité exceptionnelle liée à la revalorisation des infirmiers de l'enseignement supérieur

Nature des accords négociés pour les enseignants :

- LDG prime individuelle des enseignants du second degré
- Simplification RH : Comité de sélection pour les enseignants-chercheurs contractuels
- Simplification RH : Comité de recrutement enseignants contractuels
- Mesure RH : Prise en compte des heures effectuées par les VP et directeurs ayant une décharge

3. Historique des mesures prises par l'UHA

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

4. Moyens humains accordés aux syndicats

5 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2023-2024 pour siéger dans une instance de concertation visée à l'article R214-42 du code général de la fonction publique, conformément aux dispositions de l'article R214-36 du code précité.

3 jours d'autorisation d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2023-2024 pour participer aux réunions de travail convoquées par l'administration ou à une négociation hors UHA en application de l'article R214-37 du code général de la fonction publique.

7 jours d'autorisation spéciale d'absences ont été accordés au titre de l'année universitaire 2023-2024, pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application des articles R214-38 à R214-40 du code général de la fonction publique.

0,5 ETP au titre de l'année universitaire 2023-2024, fait l'objet d'une notification par arrêté ministériel, de crédits de temps syndical effectivement utilisés, exclusivement en décharges d'activité de service.

5. Autres

Les organisations syndicales ont à leur disposition, à titre gracieux, un local de 10m².

En 2024, l'UHA a constaté 18 jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.

Ces 18 jours non travaillés résultent de 5 journées de grève organisées en 2024, ayant mobilisé un total de 16 agents grévistes.



1. Action sociale

a. Action sociale UHA

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

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

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

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

VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATION ET DE DEPENSES

Dispositifs	2024	2023	2022
Culture, loisirs et vacances	0 €	585 €	690 €
Cartes Cezam	0 €	585 €	690 €
Familles et enfants	17 951 €	21 308 €	21 533 €
Prestations en faveurs des enfants handicapés	13 542 €	11 900 €	16 084 €
Subventions pour séjours d'enfants	209 €	408 €	649 €
Aide aux études supérieures des enfants	4 200 €	9 000 €	4 800 €
Restauration et logement	2 225 €	4 038 €	2 590 €
Aide à l'accès au logement locatif	450 €	1 350 €	450 €
Subvention repas en restaurants universitaires	1 775 €	2 688 €	2 140 €
Aide financière	12 724 €	3 197 €	8 963 €
Total	32 900 €	29 128 €	33 776 €

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

	2024			2023	2022
	H	F	Total		
Culture, loisirs et vacances	0	0	0	39	43
Cartes Cezam	0	0	0	39	43
Enseignant	0	0	0	13	16
BIATSS	0	0	0	26	27
Famille et enfants	3	12	15	18	17
Prestations en faveur des enfants handicapés	1	6	7	6	8
Enseignant	0	2	2	2	5
BIATSS	1	4	5	4	3
Subventions pour séjours d'enfants	0	2	2	3	2
Enseignant	0	0	0	0	0
BIATSS	0	2	2	3	2
Aide aux études supérieures des enfants	2	4	6	9	7
Enseignant	1	0	1	1	1
BIATSS	1	4	5	8	6
Restauration et logement	0	1	1	3	1
Aide à l'accès au logement locatif	0	1	1	3	1
Enseignant	0	0	0	1	0
BIATSS	0	1	1	2	1
Aide financière	Données non disponibles		7	5	5
TOTAL	3	13	23	60	73

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

Année de la déclaration	2024	2023	2022	2021
Nb Agents BOE déclaré	55	45	44	41
Taux d'emploi	4,9%	4,1%	4,3%	3,9%
Contribution annuelle	67 716 €	124 416 €	113 184 €	116 328 €
Dépenses déductibles	55 801 €	34 094 €	27 734 €	47 103 €
Sous-traitance auprès des entreprises adaptées	8 142 €	8 199 €	7 753 €	8 716 €
Insertion et maintien dans l'emploi Plafonnées à 10 % de la contribution annuelle	0 €	12 441 €	218 €	11 633 €
Aide aux élèves et aux étudiants	47 659 €	13 454 €	19 763 €	26 754 €
Contribution due	11 915 €	90 322 €	85 450 €	69 225 €

Créé en 2005, l'objectif du FIPHFP est de favoriser l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap par le biais d'une contribution des employeurs

publics. Cette contribution permet ensuite au FIPHFP de verser des subventions aux employeurs lorsqu'ils réalisent des actions au bénéfice des agents en situation de handicap.

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

En 2024, la contribution due est en forte baisse d'une part grâce à l'augmentation du nombre d'agents BOE déclarés, mais aussi grâce à une augmentation des dépenses déductibles notamment sur le volet « Aide aux élèves et aux étudiants ».

c. Accompagnement des agents en situation de handicap

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

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

Les aides financées recouvrent :

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

ACCOMPAGNEMENT PAR L'UHA EN 2024

	2024				2023	2022
	Nb agents	Montant	Subvention FIPHFP	Charge UHA	Nb agents	Nb agents
Aides techniques à la compensation du handicap	5	7 861 €	4 593 €	3 268 €	2	1
Transport adapté domicile-travail	3	5 077 €	217 €	4 860 €	4	3
Apprenti	1	15 777 €	15 777 €	0 €	0	0
Total	9	28 715 €	20 587 €	8 128 €	6	4

Dans le cadre du Duo Day, l'établissement a accueilli 5 personnes en situation de handicap pour leur faire découvrir un métier et un nouvel environnement professionnel.

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. La communauté universitaire ainsi que les partenaires culturels et institutionnels du territoire sont engagés dans la réalisation de ce projet. L'UHA est inscrit dans un réseau culturel actif, aux niveaux national et international.

Le SUAC fait partie du réseau national « Art+Université+Culture ». Il a pour mission :

- De développer une politique culturelle et artistique ainsi que de proposer des actions et manifestations culturelles, en partenariat avec les institutions locales, sur les campus de l'UHA et au-delà,
- 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, etc.) par le SUAC sont à destination des étudiants et des personnels. Toutes ces actions sont en accès libre.

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

Durant l'année 2024, **20 actions** ont été menées, pour un total de **330 entrées** au profit des agents. Le nombre d'actions a légèrement diminué par rapport à l'année 2023, qui dénombrait environ 30 actions pour 500 participants.

b. Action sportive

Le Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives (SUAPS) propose aux personnels de l'UHA l'accès à l'ensemble des activités pour une cotisation annuelle d'un montant de 20 euros. Les activités proposées sont autant à destination des étudiants que des personnels de l'université. En 2024, **112 agents** ont participé à l'une ou plusieurs de ces activités.

Plusieurs animations sportives spécifiques sont habituellement organisées pour le loisir tout au long de l'année, comme le duathlon. En 2024, **80 agents** y ont pris part.

UHA
Maison de l'Université

2, rue des Frères Lumière
68 093 MULHOUSE Cedex

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

www.uha.fr



Les 7 établissements associés
de l'Université de Strasbourg



EPICUR
EUROPEAN UNIVERSITY