

Université

de Strasbourg

DÉLIBÉRATION

Conseil d'administration

Séance du 7 novembre 2023

Délibération
n° 149-2023
Point 3.3

Point 3.3 de l'ordre du jour

Intitulé : rapport social unique 2022 – Direction des ressources humaines

EXPOSE DES MOTIFS :

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors), modifiée notamment par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (ayant créé les articles 9 bis A et 9 bis B de cette loi de 1983), rend obligatoire l'élaboration d'un rapport social unique. Ce rapport social unique a pour vocation de se substituer aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques tel que le bilan social.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre vient préciser, dans ses articles 5 à 10, les dispositions relatives au rapport social unique et à la base de données sociales dans la fonction publique. Il est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Ce décret prévoit l'institution d'une base de données sociales, avec une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Cette base de données sociales, comprendra « sous forme dématérialisée », les données relatives aux personnels de l'établissement.

Le rapport social unique présente un ensemble de données et d'indicateurs, permettant d'apprécier la situation de l'université dans le domaine social et de mieux connaître, année après année, les forces et les faiblesses de l'établissement. Il permet de mesurer les changements intervenus et contribue aussi à anticiper l'évolution des besoins à venir pour prendre des décisions éclairées orientant les principaux chantiers dans les domaines des ressources humaines et financiers.

Le rapport social unique est un outil de connaissance et de partage utile à l'ensemble de la communauté universitaire. Il est aussi le reflet de la politique de ressources humaines de l'université et alimente le dialogue social sur la base d'informations transparentes et partagées. Son analyse et les données qu'il contient doivent permettre des échanges et une concertation fructueuse avec les différents partenaires sociaux.

Les informations figurant ainsi dans le rapport social portent sur l'année 2022.

Le rapport social unique 2022 a fait l'objet d'une présentation au Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 26 octobre 2023 et a recueilli un avis favorable à l'unanimité.

Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve le rapport social unique 2022.

Résultat du vote :

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	28
Nombre de voix pour	27
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	1
Ne participe pas au vote	0

Destinataires :

- Madame la Rectrice déléguée pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

La présente délibération du Conseil d'administration et ses éventuelles annexes sont publiées sur le site internet de l'Université de Strasbourg.

Fait à Strasbourg, le 9 novembre 2023

La Directrice générale des services



Valérie GIBERT

Le **rapport social**  

unique de **l'Université**

 de Strasbourg

2022

Avant-propos

Cette troisième édition du Rapport Social Unique (RSU) illustre la mise en œuvre d'une politique socialement engagée et inclusive en faveur de l'amélioration de la qualité de vie et de travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Il regroupe de façon synthétique l'ensemble des données chiffrées précises, objectives et comparables dans le temps permettant de fonder nos diagnostics et de préparer notre avenir.

S'appuyant sur la base de données sociales, le rapport social unique, par sa richesse, constitue un outil de partage utile à l'ensemble de la communauté dans la mesure où il s'attache à mettre en lumière les caractéristiques démographiques de notre université et rendre compte des principales données en matière de ressources humaines

Le RSU est à la fois un outil de réflexion permettant d'établir les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines et d'alimenter le dialogue social avec les instances de l'université.

La première richesse d'une organisation repose sur l'engagement de celles et ceux qui la composent, c'est pourquoi nous tenons à remercier l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent à la réalisation de ce rapport.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et découverte de cette édition 2022.

Elisabeth DEMONT

Vice-Présidente Ressources humaines et
dialogue social

Brigitte GROSSE

Directrice des ressources humaines

Sommaire

Avant-propos	1
Pourquoi un rapport social unique	6
Orientations générales en matière de ressources humaines	8
L'Université de Strasbourg en quelques mots	16
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	
Les clés pour comprendre les emplois et les effectifs	24
A. La consommation et l'occupation des emplois	27
B. Emplois enseignants	32
C. Emplois BIATSS	49
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés	65
D. Effectifs enseignants	68
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés	75
D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	94
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré	110
D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré	119
D.5 Répartition des contractuels enseignants et chercheurs selon leur statut d'emploi	121
D.5.1 Contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent (CDI/CDD)	121
D.5.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent	128
D.6 Focus sur les différentes typologies d'enseignants contractuels	133
D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	133
D.6.2 Focus sur les effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires	138
D.6.3 Focus sur les effectifs des autres personnels enseignants non titulaires	142
D.6.4 Focus sur les effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	146
D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire	149
D.6.6 Focus sur les personnels chercheurs contractuels sur mission de valorisation ou sur crédits de recherche	154
D.7 Répartition des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels, par structure d'affectation au 31/12/2022	160
D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels	166
D.9 Evolution des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	168
E. Effectifs BIATSS	171
E.1 Effectifs BIATSS titulaires	181
E.1.1 Effectifs des personnels de recherche & de formation (ITRF)	181
E.1.2 Effectifs des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	184

E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques	187
E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux	190
E.1.5 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par structure d'affectation	193
E.2 Effectifs BIATSS contractuels	202
E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATSS sur emploi permanent en CDI	202
E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDD	206
E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage	210
E.2.4 Répartition des effectifs BIATSS contractuels par structure d'affectation	213
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat	218
E.3 Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation	232
E.4 Evolution des effectifs BIATSS	237
F. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	241
G. Les personnels hébergés à l'Université de Strasbourg	247
H. Le service civique à l'Université de Strasbourg	249
I. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	252
CHAPITRE 2 : LES RECRUTEMENTS	
Les clés pour comprendre les recrutements	266
A. Le recrutement des personnels enseignants	269
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs	269
A.2 Emplois des enseignants du second degré	274
B. Le recrutement des personnels BIATSS	276
C. Les emplois de l'encadrement supérieur et les dirigeants	281
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
Les clés pour comprendre	283
A. L'avancement des personnels enseignants	285
A.1 Avancement des enseignants-chercheurs	285
A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage »	288
A.3 Avancement des enseignants du second degré	289
A.4 Avancement des enseignants du premier degré	291
B. L'avancement des personnels BIATSS	292
B.1 Avancement	292
B.2 Promotion de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels	296
C. La mobilité & le suivi des personnels	298
C.1 Accompagnement des carrières et des structures	298
C.2 Mobilité interne	302
C.3 Mobilité sortante	309
D. Les ruptures conventionnelles	317
CHAPITRE 4 : LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS	
A. Effectifs formés en 2022	319
B. Stagiaires & durée des stages	324

C. Dépenses de formation (hors rémunération des stagiaires)	327
D. Congé de formation professionnelle	328
E. Bilan de compétences	329
F. Entretien de formation	330
G. Validation des acquis de l'expérience	330
H. Compte personnel de formation (CPF)	332
I. Formation statutaire	335
J. Préparation aux concours et examens	335
CHAPITRE 5 : LES REMUNERATIONS	
A. Grille de rémunération	337
B. Primes & indemnités	340
B.1 Indemnité de transport	347
B.2 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	348
B.3 Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	349
C. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	353
C.1 Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	354
C.2 Rémunération des personnels BIATSS	363
D. Suivi de la charge d'enseignement et heures complémentaires 2021/2022	368
CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL	
A. Le service de santé au travail	377
A.1 Modalités de fonctionnement du service de santé au travail	377
A.2 Missions et activités	377
B. Accidents du travail et maladies professionnelles	384
C. Le conventionnement avec le FIPHP	391
D. Le dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH)	393
E. La prévention et la sécurité	396
E.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)	396
E.2 Les assistants de prévention (AP)	396
F. Bilan 2022	399
F.1 Analyse générale	399
F.2 Focus sur certaines actions	403
CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL	
Les clés pour comprendre	408
A. Types de modalités de service et d'absence	411
B. Absences pour raison de santé et hors raison de santé	414
B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé	415
B.2 Autres types de congés	418
C. Compte épargne-temps	422
D. Jours de carence	426

E. Groupe de qualité de vie au travail	427
F. Restructurations & réorganisations de service	431
CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	
A. Le service social auprès des personnels	433
B. Le service pour la promotion de l'action sociale	439
C. Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels	443
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	
A. Les conseils	448
A.1 Le Conseil d'administration	448
A.2 Le Conseil académique	449
A.3 Le Congrès	452
A.4 Le Comité technique d'établissement	452
A.5 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail	454
B. La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)	458
B.1 La Commission paritaire d'établissement	458
B.2 La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires	460
C. Les principaux axes du dialogue social	461
D. Crédit de temps syndical alloué	462
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	
1. Discipline	463
2. Recours contentieux	465
Glossaire	468

Pourquoi un rapport social unique

Cadre juridique

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, rend obligatoire l'élaboration annuelle d'un rapport social unique. Le rapport social unique a pour vocation de se substituer aux divers rapports qu'élaborent déjà les administrations publiques tels que le bilan social.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, vient préciser dans ses articles 5 à 10 les dispositions relatives au rapport social unique.

Le rapport social unique est construit, en grande partie, autour d'indicateurs figurant dans une base de données sociales. Le décret du 30 novembre 2020 relatif à cette base de données dématérialisée est complété par un arrêté du 7 mai 2021, fixant la liste des indicateurs à présenter.

Objectifs



Pilotage des ressources humaines

Le rapport social unique, fruit d'un travail exigeant et collaboratif, est un instrument de pilotage de la gestion des ressources humaines en ce qu'il permet la réalisation d'un état des lieux des données RH venant aider à construire la stratégie de gestion des ressources humaines de l'université.

Il permet également l'identification des axes de progression à développer notamment en mettant en avant la situation comparée des femmes et des hommes au sein de notre établissement.



Dialogue social & communication

Le rapport social unique doit venir nourrir le dialogue social de proximité en offrant une vision claire et complète des ressources humaines de l'université.

A travers les thèmes abordés, il met en valeur les nombreuses missions de l'Université de Strasbourg et la richesse de ses personnels.

Dense en analyses, il est un véritable instrument de communication interne à la disposition de l'ensemble de la communauté universitaire mais également de communication externe offrant une représentation fidèle et complète de l'Université de Strasbourg.

Thèmes abordés

Le rapport social unique (RSU) comporte 10 rubriques apportant des informations détaillées sur :

1. L'emploi
2. Les recrutements
3. Les parcours professionnels
4. La formation continue des personnels
5. Les rémunérations
6. La santé et la sécurité au travail
7. L'organisation du travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

Le RSU devant intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, il comporte des données présentées par sexe pour la plupart des thèmes présentés.

Bases d'observation

La date du **31/12/2022** a été retenue pour établir les données relatives à l'emploi et aux rémunérations. En effet à cette date, la situation peut être considérée comme stabilisée.

Concernant les autres thématiques abordées, lorsqu'une période d'observation est nécessaire, les éléments sont exprimés sur l'année civile 2022.

Néanmoins, pour des raisons de disponibilité de l'information, certaines données peuvent porter sur l'année universitaire 2021/2022.

La trajectoire vers le schéma directeur des ressources humaines (SDRH)

Résultant d'une large concertation conduite au sein de l'établissement et matérialisée par les **Assises ressources humaines** (d'octobre 2021 à janvier 2022), l'université a défini une trajectoire vers l'élaboration de son schéma directeur des ressources humaines (SDRH), adoptant une démarche proactive pour une politique engagée plaçant l'humain et les compétences au centre de chacune des actions. L'objectif visé est la validation du SDRH par le Congrès de l'université en 2024. Les actions retenues pour la construction du SDRH de l'université s'inscrivent au sein de 4 grands axes, dont les 2 premiers adressent directement le champ relatif à la politique d'emplois de l'établissement :

- Axe 1 : **politique emplois et recrutement,**
- Axe 2 : **gestion des compétences et valorisation,**
- Axe 3 : **qualité de vie et conditions de travail,**
- Axe 4 : **politique à destination des personnels contractuels.**

Il s'agira ainsi de :

- **définir la politique d'emplois** des enseignants-chercheurs et enseignants ainsi que des personnels BIATSS **dans un cadre pluriannuel** ;
- **bâtir une cartographie des compétences** détenues et des compétences attendues pour l'ensemble des personnels et, ainsi, mieux couvrir les besoins de l'établissement au regard de ses objectifs de développement :
 - ✓ en matière d'enseignement et de recherche sur le volet enseignant-chercheur et enseignant,
 - ✓ sur les métiers exercés par les personnels administratifs et techniques ;
- **renforcer les procédures de recrutement.**



Ambitions et perspectives pour 2021-2025

- poursuivre une politique **RH volontariste, innovante, inclusive, pluriannuelle** au service des missions de l'université et **valorisant les talents de l'ensemble des personnels,**
- organiser une **réflexion sur la politique RH** de l'établissement en lien avec l'évolution des métiers, les ressources, les nouveaux outils RH de la loi de programmation de la recherche.

FOCUS sur la campagne d'emplois

Le dialogue stratégique est fondé, depuis plus de dix ans, sur une relation privilégiée et concertée entre la gouvernance de l'établissement, ses composantes de formation, ses unités de recherche, ses directions et services centraux.

La politique de l'établissement en matière de ressources humaines vise à **conjuguer l'attractivité de ses emplois et la fidélisation de ses personnels** tout en garantissant un pilotage maîtrisé des facteurs d'évolution de la masse salariale.

Il s'agit d'enjeux majeurs pour assurer la continuité et le développement des missions d'enseignement et de recherche ainsi que pour porter les ambitions de l'Université de Strasbourg.

Depuis plusieurs années, l'université s'est engagée dans une démarche pluriannuelle de gestion des ressources humaines. Une réflexion est menée non pas sur la seule campagne d'emplois annuelle, mais bien dans le cadre d'une analyse à moyen terme. Il est en effet important pour **le dynamisme et l'attractivité de notre établissement d'impulser et de développer une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences** (GPEEC).

L'élaboration concertée d'une programmation pluriannuelle permet de construire une stratégie RH au sein des structures, d'anticiper les évolutions des métiers et d'accompagner l'évolution des missions de l'université.

Chaque campagne d'emplois nécessite l'analyse fine des demandes exprimées par les différentes structures dans la perspective de la publication de postes de titulaires (enseignants-chercheurs, enseignants, BIATSS). Les arbitrages rendus lors de la campagne d'emplois tiennent compte des réalités différenciées des composantes de formation, unités de recherche, directions et services. La récente rénovation du

dialogue de gestion - devenu **dialogue stratégique** en 2022 - a permis de renforcer la dimension stratégique des bilans et projets exposés par les structures. Le document stratégique des structures se doit dorénavant de mettre en exergue l'inscription de leur stratégie dans les grandes orientations politiques de l'établissement, telles que définies dans le Document d'orientation stratégique (DOS) 2030.

Au-delà d'une volonté de maîtriser au mieux l'évolution de la masse salariale, les arbitrages de la campagne d'emplois 2022 ont été conduits pour accompagner :

- la **progression de carrière** des personnels de l'établissement ;
- la **valorisation des compétences professionnelles** de chacune et chacun.

Une attention particulière a ainsi été accordée à la **résorption des situations de décalage grade fonction ainsi qu'à des rehaussements de supports**. Par ailleurs, il a été souhaité de privilégier la campagne d'emplois à destination des personnels BIATSS en diversifiant les concours : concours internes et externes de la filière ITRF, de la filière de l'AENES et de la filière des personnels de bibliothèque.

Concernant les emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs, en lien avec la volonté politique d'offrir aux maîtres de conférences en poste à l'université une perspective d'évolution de carrière vers un poste de professeur des universités, un effort notable a été fait s'inscrivant en ce sens pleinement dans la démarche des repyramidages mise en œuvre dans le sillage de la loi de programmation de la recherche, complétés d'une mesure locale de publication d'emplois de professeurs au titre du 3° de l'article 46 du décret statutaire des enseignants-chercheurs. Cet effort sera poursuivi lors des prochaines campagnes.

L'attractivité au cœur des enjeux de recrutement et de fidélisation

L'Université de Strasbourg, parmi les meilleures universités de France au monde pour le classement de Shanghai occupe, en 2022, la 7^{ème} place au niveau national.

(Source : <https://www.shanghairanking.com/rankings/arwu/2022>).

Elle propose un environnement professionnel intellectuellement stimulant, marqué par l'excellence de la recherche, un leadership régional et européen, et porté par un projet stratégique (Cap 2030) qui la définit comme internationale, ouverte, créative et inclusive. Cinq lauréats du prix Nobel y sont actuellement en activité.

Les opportunités professionnelles y sont nombreuses et variées, au service de la formation des générations futures et du progrès scientifique.

Publications aux concours - campagne d'emplois 2022

Afin de maintenir le potentiel d'enseignement tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale de l'établissement, 60 postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été publiés au titre de 2022. En outre, un effort particulier a été mené sur les ouvertures aux concours BIATSS, 47 publications soit 16 concours de plus par rapport à la campagne 2021.

L'attractivité de l'établissement est un enjeu fort pour assurer la continuité et le développement de ses missions.

Dans un contexte de concurrence forte, les candidats recherchent des emplois leur offrant des **opportunités de développement professionnel et un environnement de travail stimulant avec des avantages sociaux attractifs et des perspectives d'évolution de carrière.**

Pour dynamiser sa politique d'attractivité et fidéliser son personnel, l'université s'appuie notamment sur les leviers suivants :

- le déploiement d'une démarche de qualité de vie au travail,
- un engagement en faveur de la responsabilité sociétale et de la lutte contre toute forme de discrimination,
- un plan de développement des compétences riche et varié pour accompagner les carrières des personnels,
- une volonté d'amélioration des rémunérations.

**cohésion - inclusion -
convivialité - partage -
développement durable -
accessibilité**

Le déploiement d'une démarche qualité de vie au travail



La démarche qualité de vie au travail de l'Université de Strasbourg vise à améliorer durablement ses effets par des expérimentations régulières selon un rythme et des sujets adaptés à l'établissement et ses préoccupations.

Les conditions dans lesquelles les personnels exercent leur activité et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celle-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en émerge.

Depuis 2015, un groupe QVT composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels siégeant à la F3SCT se réunit plusieurs fois par an afin d'améliorer la qualité de vie au travail à travers différentes thématiques



Quelques **sujets abordés par le groupe QVT en 2022** :

- Télétravail : évolution du dispositif, élaboration de modules de formation, réflexion sur tiers-lieux.
- Institutionnalisation de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- Appel à projet : accompagnement du collectif dans les changements de pratiques du travail : des solutions managériales, de formation, de gestion.

Pour plus de données chiffrées consulter le chapitre 7 page 427

L'université engagée en faveur de la responsabilité sociale et de la lutte contre les discriminations

La **mission égalité-parité-diversité** s'adresse à tous les personnels et aux étudiants de l'Université de Strasbourg. Une Vice-présidente Egalité, parité, diversité a été nommée pour conduire la politique de l'université dans ce domaine.

Il s'agit de :

- veiller au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le recrutement, le suivi ou le déroulement des carrières,
- détecter et dénoncer des cas récurrents d'inégalités ou toute forme de discrimination concernant les personnels et les étudiantes et étudiants de l'université,
- sensibiliser chacun et chacune aux questions d'abus de pouvoir, de harcèlement moral ou sexuel,
- viser à l'amélioration de la qualité de vie professionnelle à l'université pour bien articuler carrière et vie personnelle.

La mission est à l'écoute sur l'ensemble de ces questions. Elle peut être saisie par courriel à l'adresse suivante :

egalite-parite@unistra.fr

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30/11/2018 et de la loi de transformation de la fonction publique du 06/08/2019, l'Université de Strasbourg s'est engagée **dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Le plan d'action porte sur les quatre axes demandés par la loi et sur les deux axes recommandés par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR). Il prolonge l'action politique mise en œuvre à l'Unistra depuis 2009 à l'attention des personnels et depuis 2017 à l'attention des étudiantes et étudiants.

Les six axes du plan pluriannuel 2021-2023 sont :

- évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévention et traitement des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes,
- gouvernance de la politique d'égalité,
- actions envers les étudiantes et étudiants, et futures étudiantes et étudiants.

La mise en œuvre d'une démarche de **« développement durable et responsabilité sociale »** (DDRS) constitue un objectif majeur de l'Université de Strasbourg. Une mission DDRS a ainsi été créée avec pour objectif de :

- piloter la labellisation "Développement durable et responsabilité sociale" de l'université,
- accompagner les projets visant à rendre le campus plus éco-responsable,

- développer l'offre de formation des personnels et des étudiantes et étudiants,
- soutenir la mise en place de pratiques plus durables dans les unités de recherche,
- animer et communiquer sur les actions DDRS réalisées par les étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels administratifs et techniques.

Depuis mars 2021, un Vice-président Développement durable et responsabilité sociétale a été nommé afin de porter politiquement la démarche DDRS auprès des instances décisionnelles.

Un plan de développement des compétences riche et diversifié

Le plan de développement des compétences constitue un outil stratégique de management des ressources humaines qui rassemble toutes les formations proposées à l'université. Ce plan tient compte, à la fois des orientations ministérielles et interministérielles, mais également des besoins exprimés dans le cadre du recueil annuel des besoins auprès des structures.

En 2022, il recensait plus de 400 sessions de formation conduites par l'établissement.

Le contrat quinquennal de site 2018-2022 prévoyait une offre de formation continue des personnels mutualisée entre les différents partenaires de l'université : la Bibliothèque nationale universitaire (BNU), l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement (ENGEES), l'École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg (ENSAS), la Haute école des arts du Rhin (HEAR), l'Institut national des sciences appliquées (INSA) de Strasbourg, l'Université de Haute Alsace (UHA). 9 actions de formation ont été inscrites en 2022 au titre du contrat de site (cette offre mutualisée a représenté 22 sessions).



Plan de développement des compétences : quelques nouveautés en 2022 :

Environnement professionnel :

- Ateliers « la fresque du climat » et « la fresque du numérique » : sensibilisation à la transition écologique et au développement durable.
- Gestion de relations avec le monde socio-économique.
- Obligations de science ouverte pour les projets ANR et européens.
- Déploiement de formations en rapport avec la prévention des risques psychosociaux.

Management :

- Management hybride à destination de l'encadrement intermédiaire.

Application de gestion :

- Organisation et suivi des contrats et des activités de recherche (OSCAR).
- Organisation des services d'enseignement (OSE).



Pour 2023 n'hésitez pas à consulter le programme de formation disponible sur Ernest !

Pour plus de données chiffrées consulter le chapitre 4 page 319

3 172	stagiaires accueillis au cours l'année 2022
--------------	--

L'Université de Strasbourg consacre un budget important à la formation de ses personnels

410 400 € en 2022

L'évolution des rémunérations

Les évolutions du niveau de salaire moyen observé chez les personnels titulaires résultent de différentes mesures indemnitaires au bénéfice des agents.

La loi de programmation pour la recherche (LPR) a ainsi induit un plan de revalorisation des différents régimes indemnitaires des personnels.

Pour les enseignants-chercheurs

- **Mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)**

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs, créé par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il s'inscrit dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche et se substitue aux primes et indemnités versées antérieurement. Pour accompagner cette réforme, des lignes directrices de gestion ont été élaborées et présentées en Comité technique d'établissement du 28 avril 2022 et approuvées par le Conseil d'administration de l'Unistra du 7 juin 2022.

Le dispositif comprend 3 composantes :

- **la composante C1** : une indemnité statutaire liée au grade. D'un montant de 2 800 € brut annuel à l'initialisation du dispositif au 1^{er} septembre 2022, elle se substitue la PRES et est versée mensuellement. La revalorisation progressive de cette indemnité est inscrite dans une trajectoire devant porter son montant annuel à 6 400 € à l'horizon 2027.
- **la composante C2** : une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités : responsabilités particulières ou missions temporaires (G1) ; responsabilités supérieures (G2) ; fonctions de direction (G3). Elle se substitue à la prime de charge administrative (PCA). La part fonctionnelle du RIPEC a été déployée à périmètre constant en termes de volume et de fonctions du dispositif antérieur (la PCA).
- **la composante C3** : une prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents. Elle se substitue à la PEDR (à l'exception de celle attribuée aux lauréats d'une distinction ou membres de l'IUF), mais également, à l'Université de Strasbourg, à la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (qui subsistera de manière résiduelle pour les personnels non éligibles au RIPEC). Elle est attribuée sur candidature et porte sur les critères suivants : investissement pédagogique, activités scientifiques, activités d'intérêt général. La part individuelle du RIPEC a donné lieu à une première campagne d'attribution, permettant l'attribution de 123 primes au taux de 4 000 € brut unitaire, pour une dotation de 92 primes et un total de 255 candidats. 10 primes de reconnaissance de l'implication pédagogique, instaurée par délibération du Conseil d'administration lors de sa séance du 13 mars 2018 et financées sur crédits IDEX, ont été transférées vers le RIPEC pour permettre d'augmenter le volant de bénéficiaires.

- **Reclassement des enseignants-chercheurs et mesure « 2 SMIC »**

Parmi les mesures inscrites dans la Loi de programmation de la recherche, figurent certaines dispositions de revalorisation des niveaux de rémunération des enseignants-chercheurs et déjà entrés dans la carrière.

Deux mesures, de nature différente, mais convergeant vers le même objectif ont ainsi été déployées. La première d'entre elles, introduite par le décret n° 2021-1617 du 9 décembre 2021, a pour objectif qu'aucun maître de conférences ne perçoive une rémunération inférieure au double du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) brut.

La seconde mesure, mise en œuvre par le décret n° 2022-334 du 8 mars 2022, a pour but d'élargir les modalités de prise en compte de certaines activités réalisées par les enseignants-chercheurs avant leur nomination dans le corps. Cette mesure, si elle concerne les enseignants-chercheurs nommés à compter du 1^{er} septembre 2022, comporte également un volet relatif au reclassement des personnels déjà entrés dans la carrière, sous certaines conditions fixées par décret.

L'analyse des dossiers éligibles permettra une proposition de reclassement qui prendra effet, si elle est acceptée par le bénéficiaire, de manière rétroactive le 1^{er} janvier 2021.

Pour les personnels BIATSS - RIFSEEP

Dans le cadre des dispositions prévues par la LPR, **l'accord du 12/10/2020 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche**, prévoit un financement pour procéder à la deuxième étape de revalorisation des régimes indemnitaires des personnels ITRF et des personnels de bibliothèques des EPSCP.

Dans un premier temps, des moyens ont été attribués pour procéder au réexamen triennal de l'IFSE, sous la forme d'une enveloppe de 100 € par personne versés sur la paie de mars 2022 au titre de 2021. L'ensemble des agents percevant l'IFSE ont pu bénéficier de cette augmentation.

Dans le contexte de la convergence ministérielle, l'Unistra a également revalorisé l'IFSE rétroactivement au 01/01/2022 (délibération du CA du 08/11/2022) sur la paie de décembre 2022. Conformément à la trajectoire initiale déterminée par l'Université de Strasbourg reposant sur le principe d'équité indemnitaire entre les corps à fonctions comparables et résultant du dialogue social de l'établissement, le choix retenu pour cette révision a consisté à faire varier le taux d'augmentation des groupes en lien avec l'écart constaté avec le montant de référence ministériel. Une enveloppe globale d'un montant de 1 026 k€ a été consacrée à l'amélioration du dispositif. Cette mesure a concerné l'ensemble des populations éligibles au RIFSEEP, indépendamment de leur statut.

Hausse de la valeur du point en 2022

La valeur du point a été revalorisée de 3,5% au 1^{er} juillet 2022 pour s'établir à 4,85 € contre 4,686 précédemment. L'ensemble des éléments de rémunération indexés sur la valeur du point, dont la NBI est impacté par cette revalorisation. En revanche, celle-ci est sans effet sur le montant du régime indemnitaire attribué individuellement aux personnels BIATSS (RIFSEEP).

Pour plus de données chiffrées sur les rémunérations consulter le chapitre 5 page 336

FOCUS sur

« la politique en faveur des personnes en situation de handicap »

L'Université de Strasbourg poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. En 2017, un premier conventionnement a été mis en œuvre avec le Fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il a couvert la période du 1^{er} septembre 2017 au 31 décembre 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'établissement s'est engagé dans une nouvelle convention avec le FIPHFP. Une cérémonie officielle de signature d'une nouvelle convention s'est tenue le 1^{er} décembre 2022, en présence de Michel DENEKEN, Président de l'Université de Strasbourg, Marc DESJARDINS, Directeur du FIPHFP et Alexandre SCHNELL, Directeur territorial de la Banque des territoires pour l'Eurométropole de Strasbourg.

Les enjeux du conventionnement visent à élaborer un plan d'action global permettant :

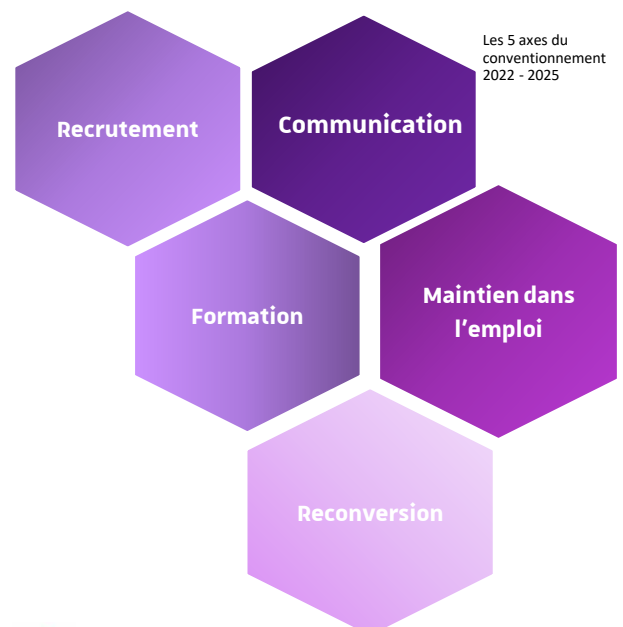
- d'accompagner, appuyer et renforcer la politique handicap de l'université, en cohérence avec le schéma directeur handicap de l'établissement,
- de mieux répondre aux besoins des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) de l'établissement,
- de favoriser l'emploi des personnels en situation de handicap.

Dans le cadre du renouvellement de la convention avec le FIPHFP, l'université poursuit son engagement au quotidien en faveur du respect de la diversité, en créant un climat de confiance pour accompagner les personnels en situation de handicap.

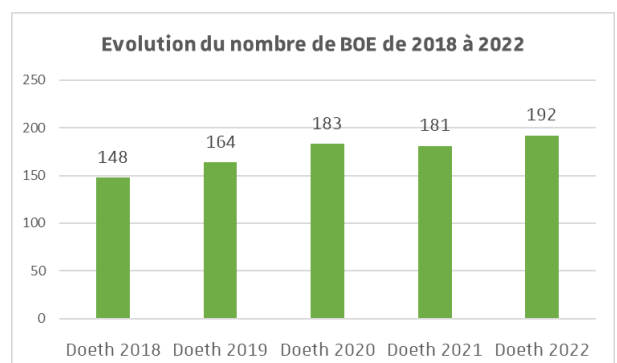
Pour plus d'information consulter le chapitre 6 page 391

- de non discrimination, de garantie d'égalité de traitement pour tous dans l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la formation et l'évolution de carrière,
- d'inscrire le handicap dans la politique RH et dans le futur schéma directeur des ressources humaines.

Les actions du nouveau conventionnement se déclinent autour de 5 axes.



En 2022 le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Unistra est de 3.41 %



L'Université de Strasbourg

Chiffres clés 2022

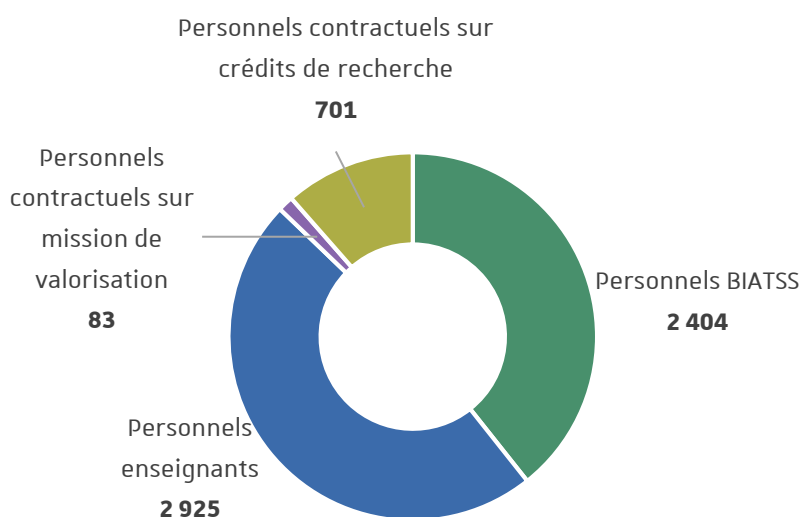
13 ans

création de l'Université de Strasbourg

Le 1^{er} janvier 2009, les trois universités strasbourgeoises, Louis Pasteur, Robert Schuman, Marc Bloch et l'IUFM d'Alsace, fusionnaient en une seule et même entité : l'Université de Strasbourg.

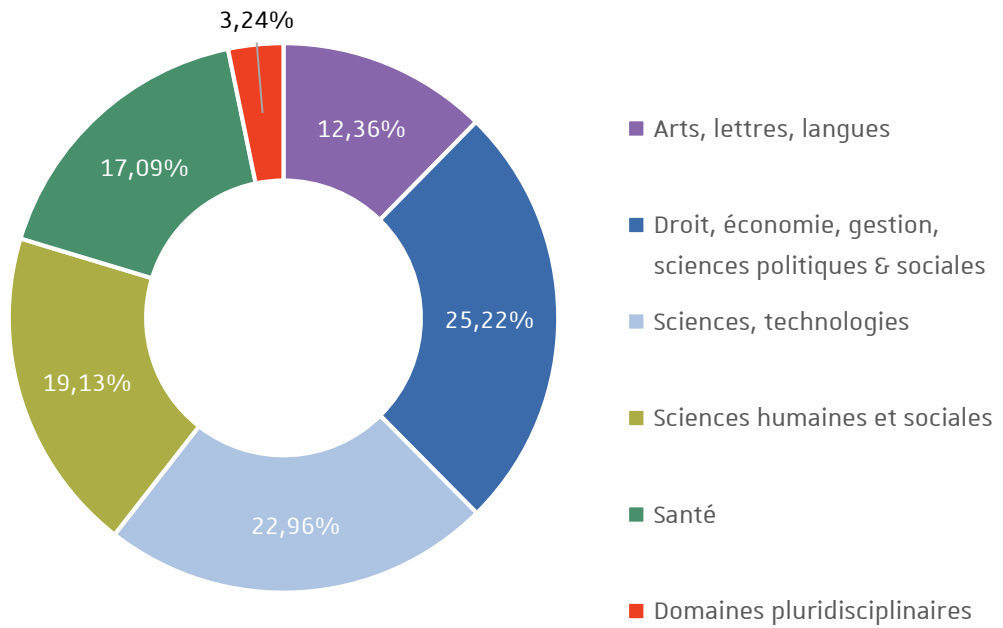
		Effectifs
6 113	personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022	
		3 235 titulaires, 2 878 contractuels.

Effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2022



		Etudiants	
55 760	étudiants pour l'année universitaire 2021/2022		
dont 20,6% d'étudiants internationaux			

Répartition des étudiants de l'année universitaire 2021/2022 par domaine



		Patrimoine	
154	bâtiments	répartis sur	8
			sites
pour une superficie égale à		565 072,65	m ² surface de plancher (SDP)

UFR, facultés, instituts et écoles dispensant des enseignements dans les principaux secteurs disciplinaires de l'enseignement supérieur.

◆ Arts, lettres, langues

- Faculté des arts
- Faculté des lettres
- Faculté des langues

◆ Droit, économie, gestion et sciences politiques et sociales

- Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle (CEIPI)
- Centre universitaire d'enseignement du journalisme (CUEJ)
- Ecole de management Strasbourg (EM Strasbourg)
- Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion
- Faculté des sciences économiques et de gestion (FSEG)
- Sciences Po Strasbourg
- Institut de préparation à l'administration générale (IPAG)
- Institut du travail (IDT)

◆ Sciences humaines et sociales

- Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPÉ)
- Faculté de géographie et d'aménagement
- Faculté de psychologie
- Faculté de philosophie
- Faculté de théologie catholique
- Faculté de théologie protestante
- Faculté des sciences du sport
- Faculté des sciences historiques
- Faculté des sciences sociales

◆ Sciences, technologies

- Ecole et observatoire des sciences de la terre (EOST)
- Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux (ECPM)
- Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg (ESBS)
- Faculté de chimie
- Faculté de physique et ingénierie
- Faculté des sciences de la vie
- Institut universitaire de technologie de Haguenau
- Institut universitaire de technologie Louis Pasteur
- Institut universitaire de technologie Robert Schuman
- Observatoire astronomique de Strasbourg
- Télécom Physique Strasbourg
- UFR de mathématique et d'informatique

◆ Santé

- Faculté de chirurgie dentaire
- Faculté de médecine, maïeutique et sciences pour la santé
- Faculté de pharmacie

					Structuration de la recherche	
71	unités de recherche	5	unités de service	1	unité de service & de recherche	
				6	structures fédératives de recherche	

Ces unités de recherche se répartissent en trois grands domaines disciplinaires :

1. Domaine I : Droit, économie, gestion et sciences humaines et sociales, 30 unités.
2. Domaine II : Sciences et technologies, 17 unités
3. Domaine III : Vie et santé, 30 unités

Fonctionnement de l'Université de Strasbourg

1

Président

L'Université de Strasbourg est dirigée par un Président, assisté dans ses fonctions par les membres du bureau qui sont : les Vice-président.e.s, les Vice-président.e.s délégué.e.s, la Directrice générale des services, les Directeurs généraux des services adjoints, le Directeur de cabinet et l'Agent comptable.

1

Premier Vice-président

14

Vice-président.e.s

Chaque Vice-président.e (VP) a en charge un domaine de fonctionnement de l'Université :

- le Premier Vice-président et Vice-président « Relations avec le monde socio-économique et valorisation »
- la Vice-présidente « Formation et parcours de réussite »
- le Vice-président « Recherche, formation doctorale et science ouverte »
- la Vice-présidente « Prospective et actions stratégiques »
- la Vice-présidente « Ressources humaines et dialogue social »
- la Vice-présidente « Finances »
- le Vice-président « Politique numérique et démarche qualité »
- la Vice-présidente « Europe et relations internationales »
- le Vice-président « Partenariats académiques et gouvernance »
- le Vice-président « Patrimoine »
- le Vice-président « Développement durable et responsabilité sociétale »
- la Vice-présidente « Egalité, parité, diversité »
- le Vice-président « Culture, science-société et actions solidaires »
- le Vice-président « Politique hospitalo-universitaire et territoriale en santé »
- le Vice-président « Vie universitaire »

1

Directrice générale des services

La direction de l'Université de Strasbourg compte également une Directrice générale des services (DGS). Placée sous l'autorité du Président, elle est au centre du pilotage de l'établissement, coordonne les activités opérationnelles entre les services centraux, en lien avec les composantes de formation, et se porte garant aussi bien de la qualité du service rendu aux interlocuteurs internes et externes, que de la mise en œuvre de la stratégie définie par la Présidence et portée par les Vice-président.e.s.

3	1	Directeur général des services adjoint
	2	Directrices générales des services adjointes

La Directrice générale des services est assistée par trois Directeurs généraux des services adjoints (DGSA) :

- une Directrice générale des services adjointe gestion des ressources qui anime et coordonne l'ensemble des directions et services qui constituent le **pôle Gestion des ressources** de l'Université de Strasbourg ;
- un Directeur général des services adjoint d'appui aux missions formation – vie étudiante – relations avec les composantes – documentation et internationalisation, qui anime et coordonne l'ensemble des directions, services et cellules qui constituent le **pôle Appui aux missions formation – vie étudiante – relations avec les composantes – documentation et internationalisation** de l'Université de Strasbourg ;
- une Directrice générale des services adjointe d'appui aux missions recherche – innovation – partenariats – valorisation – développement durable et responsabilité sociétale, qui anime et coordonne l'ensemble des directions, services et cellules qui constituent le **pôle Appui aux missions recherche – innovation – partenariats – valorisation – développement durable et responsabilité sociétale** de l'Université de Strasbourg.

27	Services centraux et communs
-----------	-------------------------------------

Les services centraux de l'université assurent le fonctionnement administratif et technique de l'université. Ils sont un relais essentiel au sein de l'université entre les enseignants, les chercheurs, les étudiants et le public extérieur. Ils se répartissent de la manière suivante :

Le pôle de gestion des ressources, coordonné et animé par la Directrice générale des services adjointe gestion des ressources, est composé des directions et services suivants :

- | | |
|---|---|
| ▸ Direction des finances (DFI) | ▸ Service des affaires juridiques et institutionnelles (SAJI) |
| ▸ Direction du patrimoine immobilier (DPI) | ▸ Service de santé au travail (SST) |
| ▸ Direction des affaires logistiques intérieures (DALI) | ▸ Service social des personnels |
| ▸ Service prévention sécurité environnement (SPSE) | ▸ Service pour la promotion de l'action sociale (SPACS) |
| ▸ Direction du numérique (DNum) | ▸ Service des archives |

Le pôle d'appui aux missions formation – vie étudiante – relations avec les composantes – documentation et internationalisation, coordonné et animé par le Directeur général des services adjoint en appui aux missions, est composé des directions et services suivants :

- Service des bibliothèques (SBU)
- Direction des relations internationales (DRI)
- Service de la vie universitaire (SVU)
- Service de santé universitaire (SSU)
- Service des sports
- Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)
- Direction des études et de la scolarité (DES)
- Institut de développement et d'innovation pédagogiques (Idip)
- Espace avenir (orientation - stage - emploi)
- Service formation continue (SFC)
- Cellule Epicur

Le pôle d'appui aux missions recherche – innovation – partenariats – valorisation – développement durable et responsabilité sociétale, coordonné et animé par la Directrice générale des services adjointe en appui aux missions, est composé des directions et services suivants :

- Direction de la recherche et de la valorisation (DIREV)
- Projet OPUS
- Mission DDRS
- Service relations Alumni (SRA)
- Jardin des sciences
- Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg

7

Services et structures rattachés à la Présidence et à la Direction générale des services

Aux services centraux se rajoutent des services, structures diverses et personnes directement rattachés à la Présidence et à la Direction générale des services.

- Cabinet de la présidence
- Agence comptable
- Direction générale des services
- Service de la communication
- Mission Prospective et Stratégie (MIPS)
- Direction du Pilotage et de l'Amélioration Continue (DPAC)
- Direction des ressources humaines (DRH)

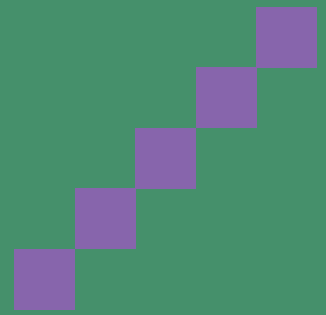
La Fondation Université de Strasbourg est une fondation de coopération scientifique, reconnue d'utilité publique, qui a vu le jour en octobre 2008, suite à l'adoption de la loi sur l'autonomie des universités et a vu ses statuts modifiés en 2012. Outil de promotion et de développement de l'Université de Strasbourg et des Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, elle soutient l'excellence, la pluridisciplinarité, la créativité et l'innovation de ses deux fondateurs.

La Fondation pour la Recherche en Chimie est une fondation de coopération scientifique, reconnue d'utilité publique, créée en mars 2007. Sur décision stratégique de l'Etat de renforcer les pôles d'excellence en recherche publique française, elle a pour missions d'aider à développer la recherche en chimie de l'Université de Strasbourg et du CNRS à Strasbourg, déjà reconnue à l'international (classée 1ère dans l'Union Européenne selon le classement de Shanghai 2020) et d'intensifier ses interactions avec le monde socio-économique.

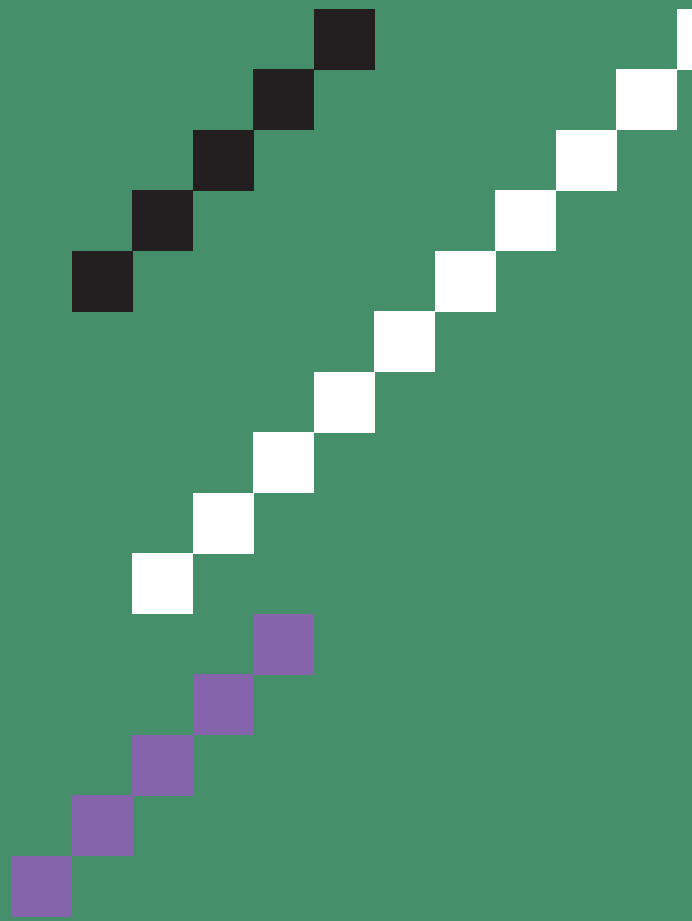
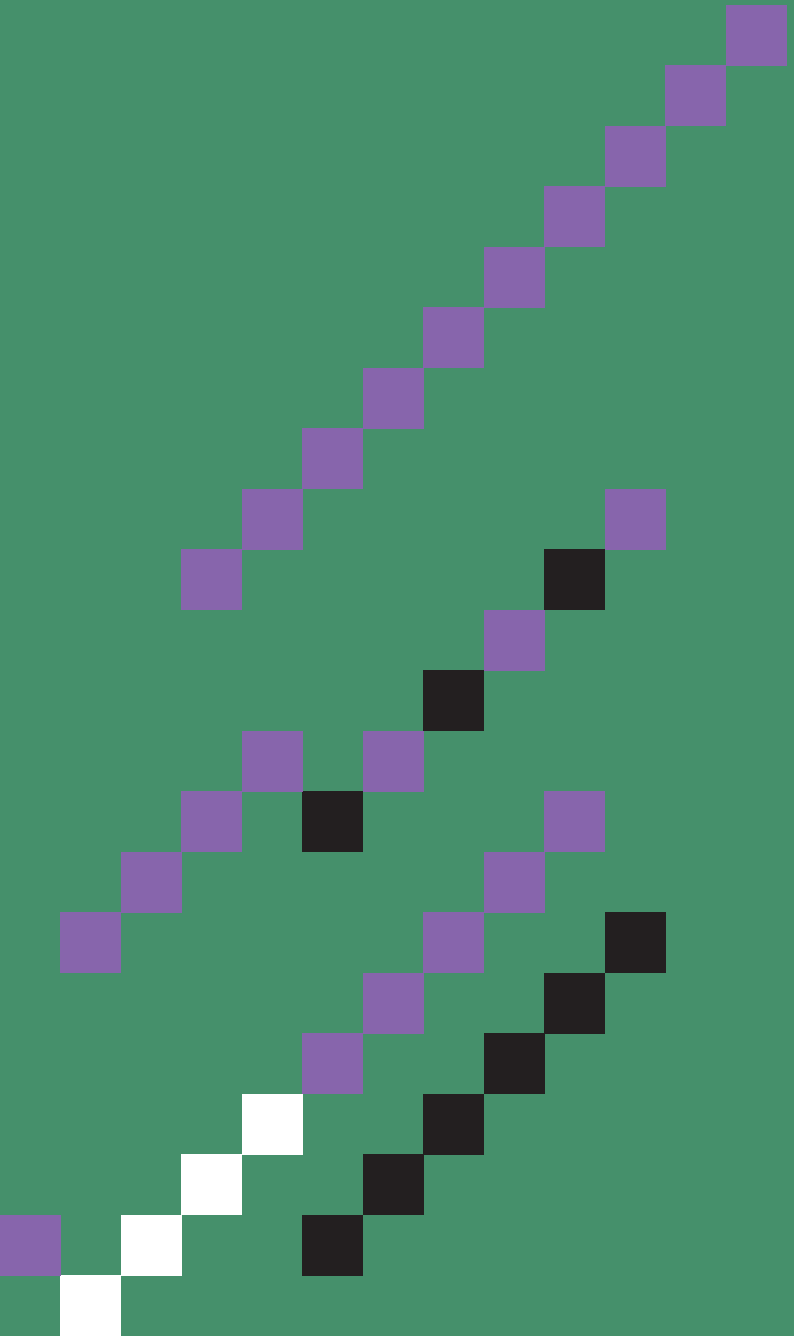
Une spécificité de l'Université de Strasbourg est la création de collégiums. Organes de coordination entre la Présidence et les composantes de formation, les collégiums fédèrent les 35 composantes de formation et 77 unités de recherche et/ou de service. Le collégium donne des avis sur les dossiers relatifs à l'offre de formation, aux programmes de recherche et aux moyens associés. Il anime et renforce le lien entre la formation et la recherche, et suscite l'émergence de formations et de thématiques innovantes fondées sur la complémentarité des disciplines. À ce titre, il veille au développement de programmes disciplinaires ou pluridisciplinaires avec d'autres collégiums.

Les 9 collégiums sont les suivants :

- Arts - Langues - Lettres
- Droit - Administration - Sociétés
- Education et formation
- Journalisme & études politiques
- Sciences
- Sciences économiques & management
- Sciences humaines & sociales
- Sciences - Ingénierie - Technologie
- Vie & santé



1. L'emploi



Les clés pour comprendre

◆ **Agent**

Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière, soit un contrat de travail géré dans l'établissement.

- ▶ Agent fonctionnaire : agent public de l'Etat, titulaire ou stagiaire
- ▶ Agent contractuel ou non titulaire : agent non titulaire de l'Etat ayant un contrat de travail

◆ **Catégorie fonction publique**

Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

◆ **Corps**

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

◆ **Grade**

Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

◆ **Equivalent temps plein (ETP)**

La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

En 2022, l'Université de Strasbourg emploie 6 113 personnels.

Les personnels titulaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en trois catégories. Quant aux personnels contractuels ils sont généralement assimilés à des corps.

Parmi les personnels de l'Université, on distingue :

- les enseignants et enseignants-chercheurs (catégorie A),
- les BIATSS : les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (catégorie A, B ou C).

Les différents indicateurs présentés dans ce chapitre soulignent l'évolution de la cartographie des emplois de l'université.

Le plafond d'emplois

Depuis le 1er janvier 2009, l'Université de Strasbourg a accédé aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) prévues dans la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU).

L'article L.712-9 du code de l'éducation prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer ».

Le plafond d'emplois global est voté lors du conseil d'administration et est composé :

- du plafond Etat fixé par le ministère et correspondant aux emplois financés par l'Etat ;
- du plafond interne fixé et financé par l'université.

L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur. La consommation d'un emploi résultant de son occupation est fonction de la quotité de temps de travail de l'agent (temps plein, temps partiel, etc.) et sa durée d'emploi sur l'année (date de recrutement, date de fin de contrat, durée d'absence sur l'année pour divers motifs, etc.).

La consommation annuelle des ETPT est égale à la moyenne des consommations mensuelles des ETPT. Ainsi, une consommation mensuelle d'ETPT peut-elle être supérieure au plafond tant que la moyenne annuelle reste inférieure ou égale au plafond d'emplois.

Le plafond global des emplois de l'Université de Strasbourg, voté lors du budget rectificatif 2022 par son Conseil d'Administration, se décompose ainsi :

		Emplois sous plafond Etat (A)	Financés sur ressources propres (B)	Global (C) (C) = (A) + (B)	Global Rappel 2021	
Catégories d'emplois	Nature des emplois	En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 791	1 791	1 809	
		CDI	22	50	72	
	Non permanents	CDD	828	461	1 289	1 247
	Sous-total		2 641	511	3 152	3 128
BIATSS	Permanents	Titulaires	1 468	1 468	1 510	
		CDI	128	168	296	291
	Non permanents	CDD	357	610	967	949
	Sous-total		1 953	778	2 731	2 750
Total		4 594	1 289	5 883	5 878	
				Plafond global des emplois voté par le CA		

Rappel du plafond des emplois fixés par l'Etat	4 594
--	-------

- **Focus sur l'évolution de la consommation en ETPT des personnels titulaires**

	Moyenne ETPT 2021	Moyenne ETPT 2022	Evolution 2021/2022
Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	1 787	1 780	7
Personnels BIATSS	1 432	1 390	42
Total Titulaires	3 219	3 170	49

A La consommation et l'occupation des emplois

Les clés pour comprendre

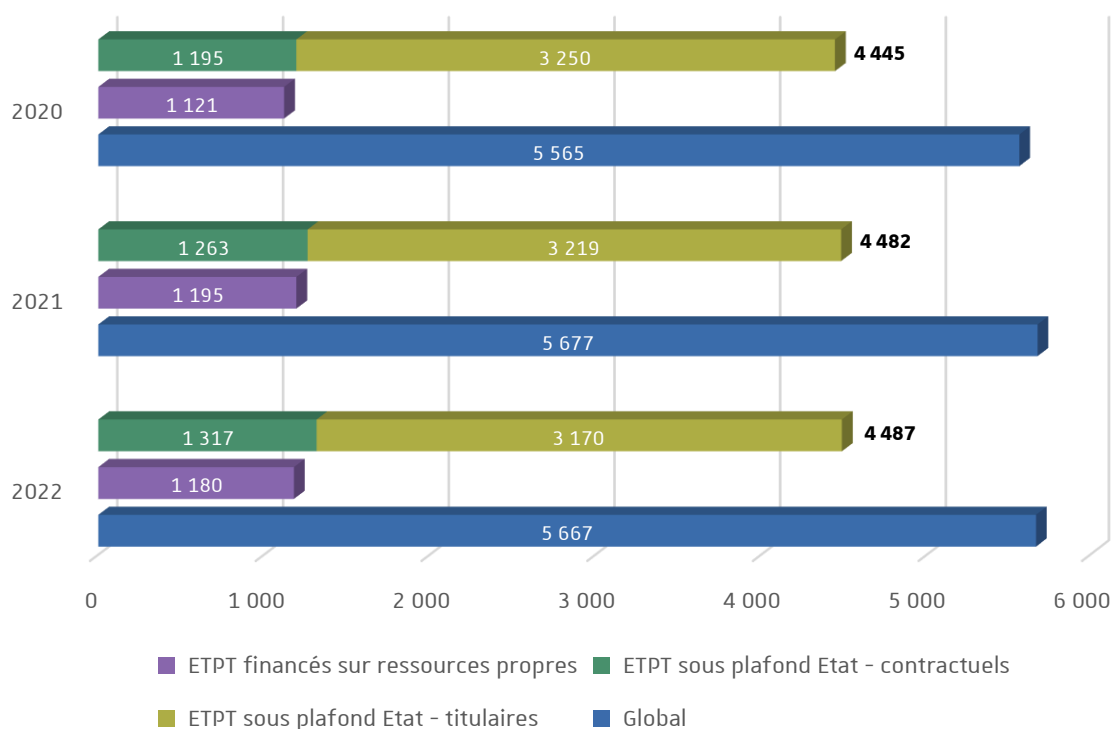
◆ Emploi

Support ouvert sur un programme budgétaire de l'Etat et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).

◆ Emploi reconnu permanent par le Conseil d'Administration

Cette notion renvoie à la démarche de reconnaissance par le Conseil d'Administration de l'Université de Strasbourg, après avis du Comité Technique d'Etablissement, du caractère permanent de la mission assurée par des agents contractuels. Ce type d'emploi est à la fois pris en charge sur le plafond des emplois ETAT ainsi que celui financé sur ressources propres

Consommation en ETPT par statut et par plafond



Synthèse de la consommation des emplois et taux d'occupation

		Catégorie d'emploi	Volumétrie des emplois occupés au 31/12/2022			Taux d'occupation
			Titulaires	Contractuels	Total	
PLAFOND 1 (Etat)	Emplois d'enseignants	Emplois enseignants-chercheurs	1 260	139	1 399	94,2%
		Emplois enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	256	9	265	95,3%
		Emplois enseignants 2nd degré	263	24	287	94,4%
		Emplois enseignants du 1er degré	5		5	83,3%
		Emplois de contractuels hospitalo-universitaires		156	156	85,2%
		Emplois enseignants sur mission à caractère permanent		2	2	28,6%
		Emplois autres emplois d'enseignants *		606	606	94,1%
	Sous-total emplois enseignants		1 784	936	2 720	93,6%
	Emplois BIATSS	ITRF	1 114	197	1 311	92,5%
		AENES	197	67	264	86,8%
		Bibliothèques	99	9	108	96,4%
		Médicaux et sociaux	6	7	13	100,0%
		Emplois BIATSS sur mission à caractère permanent		108	108	63,2%
	Sous-total emplois BIATSS		1 416	388	1 804	89,4%
TOTAL emplois occupés PLAFOND 1		3 200	1 324	4 524	91,9%	
4 594	Consommation en ETPT sur le plafond 1		3 170	1 317	4 487	
PLAFOND 2 (Ressources propres)	Emplois contractuels	Emplois enseignants sur mission à caractère permanent		61	61	91,0%
		Emplois BIATSS sur mission à caractère permanent		152	152	85,9%
	TOTAL emplois occupés PLAFOND 2			213	213	87,3%
1 289	Consommation en ETPT sur le plafond 2			1 180	1 180	
	TOTAL des emplois occupés enseignants et BIATSS		3 200	1 537	4 737	91,6%
5 883	Consommation globale en ETPT sur l'année 2022		3 170	2 497	5 667	

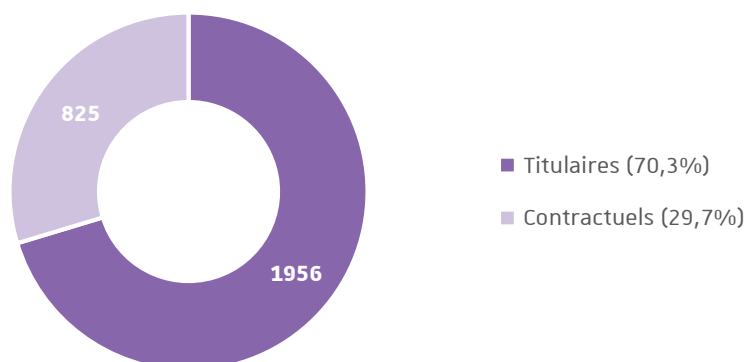
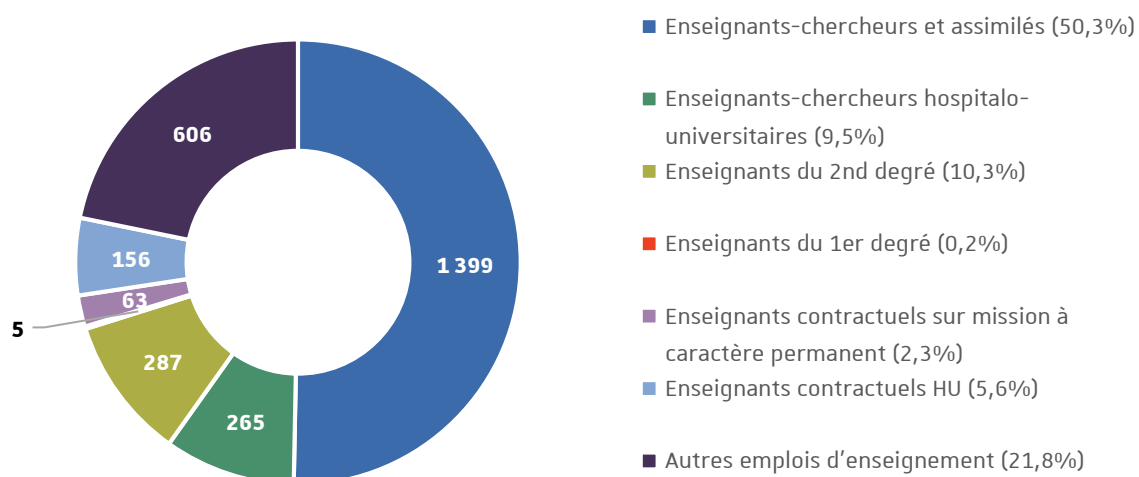
* ATER, maîtres de langues, lecteurs, doctorants et personnels associés

Le nombre d'emplois consommé diffère de la consommation en ETPT. En effet, certains agents décomptent de l'ETPT mais n'occupent pas de support budgétaire. Certaines missions contractuelles sont financées sur des ressources propres ou spécifiques et ne reposent pas sur un support. En outre, l'ETPT est une unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, elle est donc mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Consommation d'emplois d'enseignants : chiffres clés

2 781	emplois d'enseignants sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (2 779 en 2021).		
<ul style="list-style-type: none"> • 2 720 plafond 1 • 61 plafond 2 	1 399	265	287
	emplois d'enseignants-chercheurs (1 401 en 2021)		
	265		
	emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (262 en 2021)		
	287		
	emplois d'enseignants du second degré (290 en 2021)		
	5		
	emplois d'enseignants du premier degré (5 en 2021)		
	156		
	emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires (175 en 2021)		
	63		
	emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnu par le CA (60 en 2021)		
	606		
	autres emplois d'enseignants contractuels (586 en 2021)		

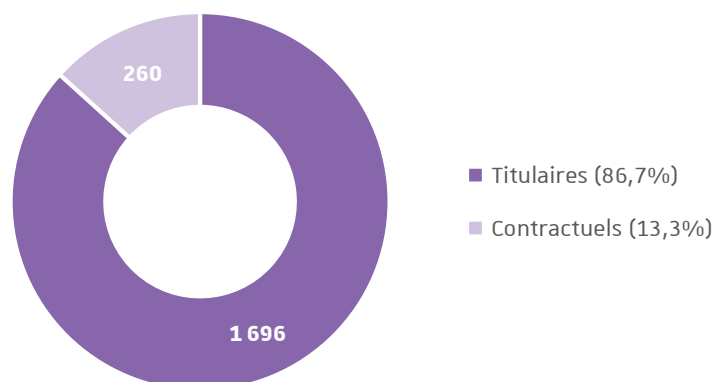
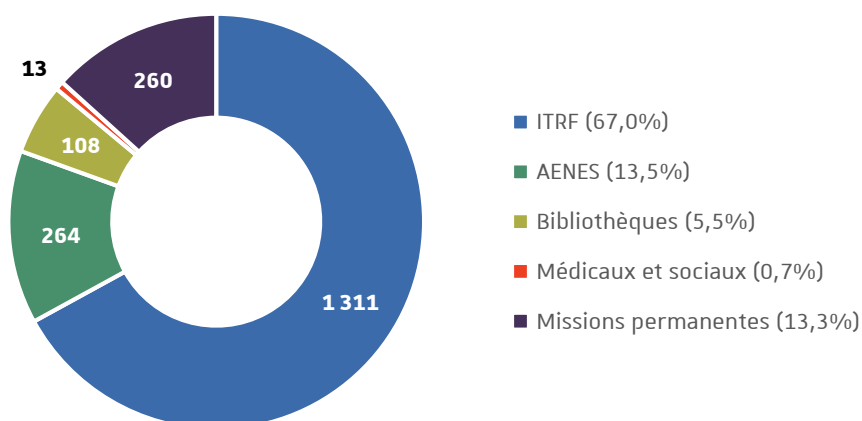
Répartition des emplois enseignants consommés au 31/12/2022



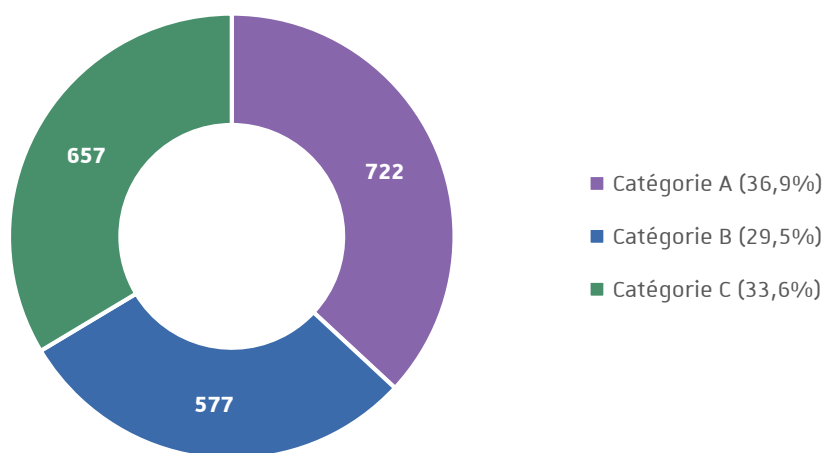
Consommation d'emplois BIATSS : chiffres clés

1 956	emplois BIATSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (1 980 en 2021).	
<ul style="list-style-type: none"> • 1 804 plafond 1 • 152 plafond 2 	1 311	emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (1 320 en 2021)
	264	emplois de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (274 en 2021)
	108	emplois de la filière des bibliothèques (110 en 2021)
	13	emplois médicaux & sociaux (12 en 2021)
	260	emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnus par le CA (264 en 2021)

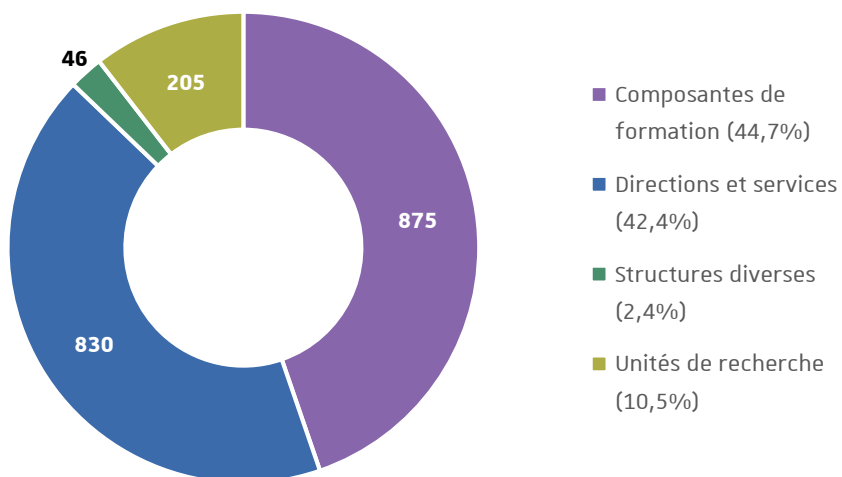
Répartition des emplois BIATSS consommés au 31/12/2022



Emplois BIATSS par catégorie



Emplois BIATSS par type de structure



B Emplois enseignants

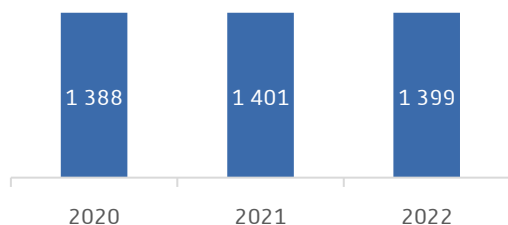
B.1 Consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés

1 399

emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (1 401 en 2021).

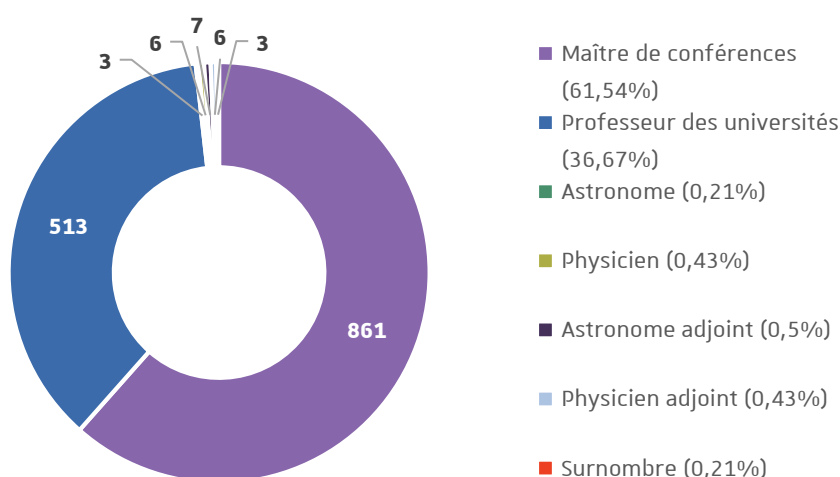
Les emplois de maîtres de conférences et assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints) représentent 62,5% des supports d'enseignants.

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés



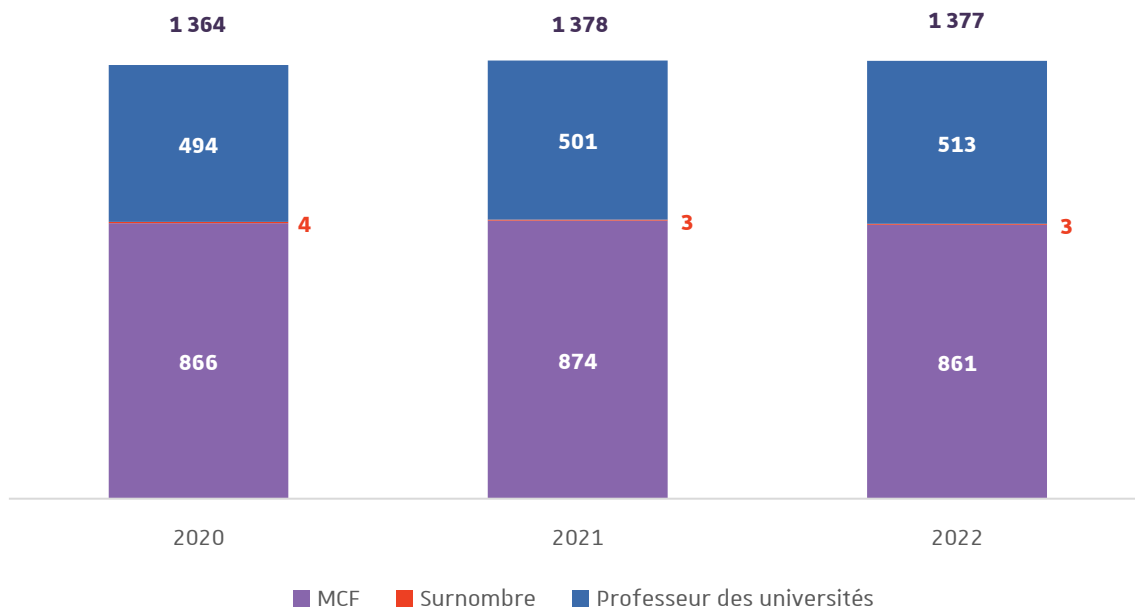
Le niveau de consommation des emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés a augmenté entre 2020 et 2022 (+11).

Répartition de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés



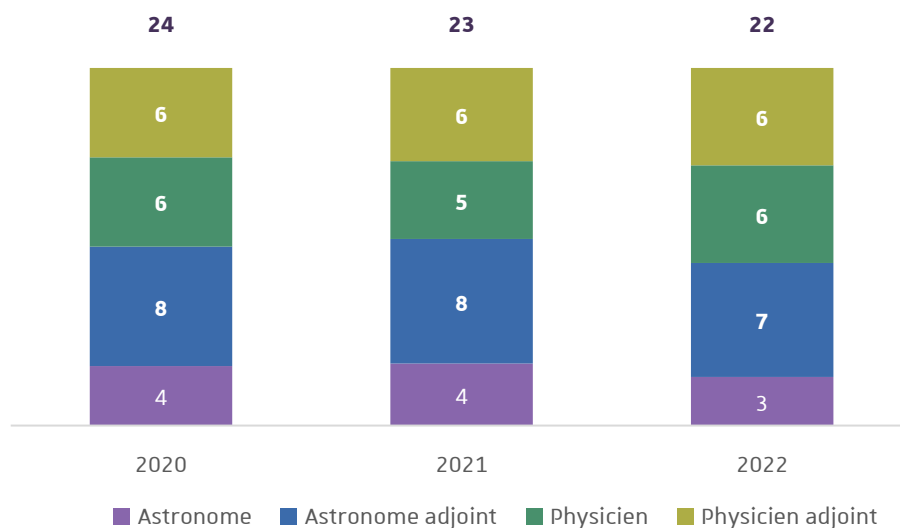
En 2022, la consommation d'emplois de maîtres de conférences & assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints), avec 874 emplois consommés, représente 62,5% des supports occupés, tandis que la consommation d'emplois de professeurs des universités (y compris surnombre) & assimilés (astronomes et physiciens), avec 525 emplois occupés en représente 37,5%.

▪ **Evolution du nombre d'emplois consommés de professeur des universités, surnombre et maître de conférences de 2020 à 2022**



Le nombre d'emplois de professeur des universités et de maître de conférences occupé a augmenté entre 2020 et 2022 (+13).

▪ **Evolution de la consommation du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés de 2020 à 2022**



Le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés a légèrement diminué ces 3 dernières années.

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Professeur des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation								
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	2				4			6
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1				7			8
Ecole de management de Strasbourg	9				12			21
Ecole et observatoire des sciences de la terre	13			6	18		6	43
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	21				20			41
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	9				10			19
Faculté de chimie	25	1			30			56
Faculté de chirurgie dentaire	1				1			2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	44				45			89
Faculté de géographie et d'aménagement	9				15			24
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1				10			11
Faculté de pharmacie	22				37			59
Faculté de philosophie	3	1			7			11
Faculté de physique et ingénierie	43				51			94
Faculté de psychologie	11				25			36
Faculté de théologie catholique	12				14			26
Faculté de théologie protestante	14				5			19
Faculté des arts	13				24			37
Faculté des langues	31				78			109
Faculté des langues – ITIRI					1			1
Faculté des langues – LanSAD					2			2

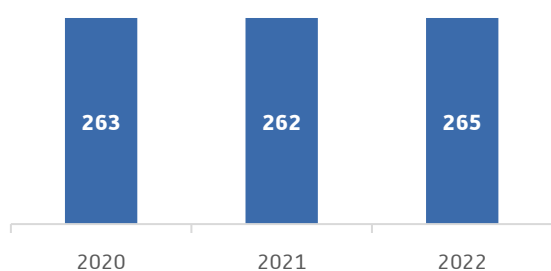
	Professeur des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation								
Faculté des lettres	21				27			48
Faculté des sciences de la vie	30				67			97
Faculté des sciences du sport	8				20			28
Faculté des sciences économiques et de gestion	17				28			45
Faculté des sciences historiques	21	1			30			52
Faculté des sciences sociales	14				34			48
Institut de préparation à l'administration générale	1				3			4
Institut du travail	1				7			8
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	11				29			40
IUT de Haguenau	4				10			14
IUT Louis Pasteur	7				31			38
IUT Robert Schuman	13				52			65
Observatoire astronomique de Strasbourg	3		3		4	7		17
Sciences Po Strasbourg	20				18			38
Télécom physique Strasbourg	17				24			41
UFR de mathématique et d'informatique	35				61			96
Sous-total	507	3	3	6	861	7	6	1 393
Unités de recherche								
Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	6							6
Sous-total	6							6
Total	513	3	3	6	861	7	6	1 399
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>36,7%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,4%</i>	<i>61,5%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,4%</i>	<i>100,0%</i>

B.2 La consommation d'emplois enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

265

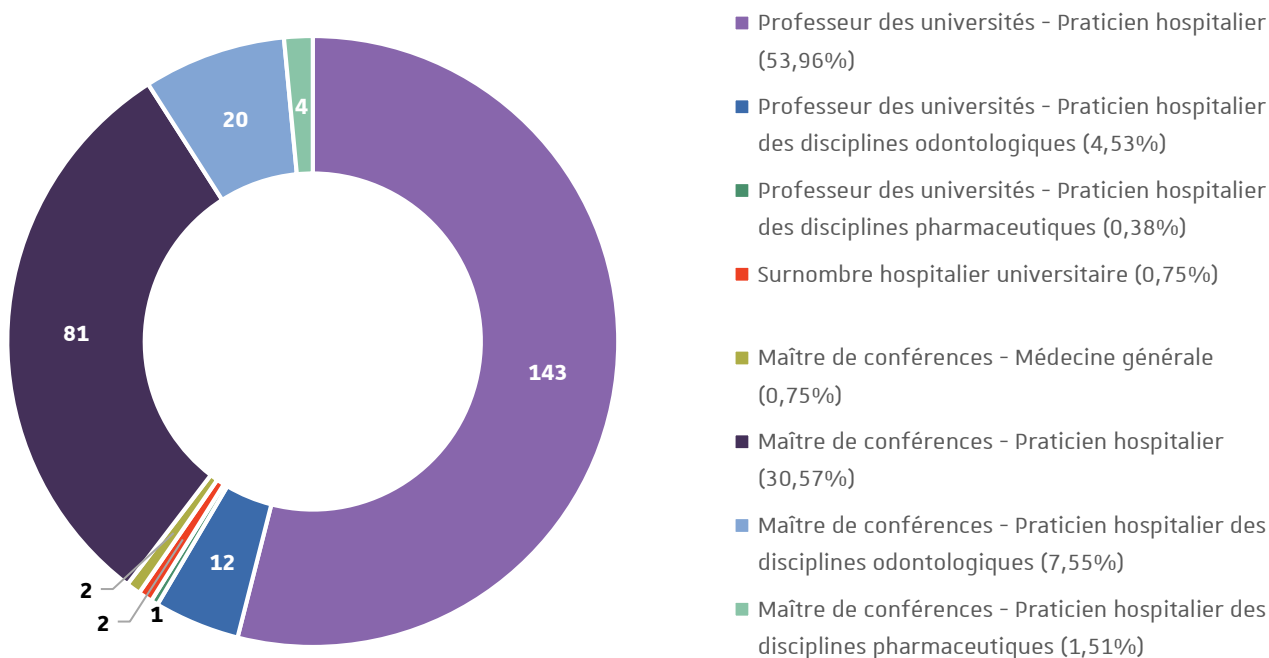
emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022
(262 en 2021).

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



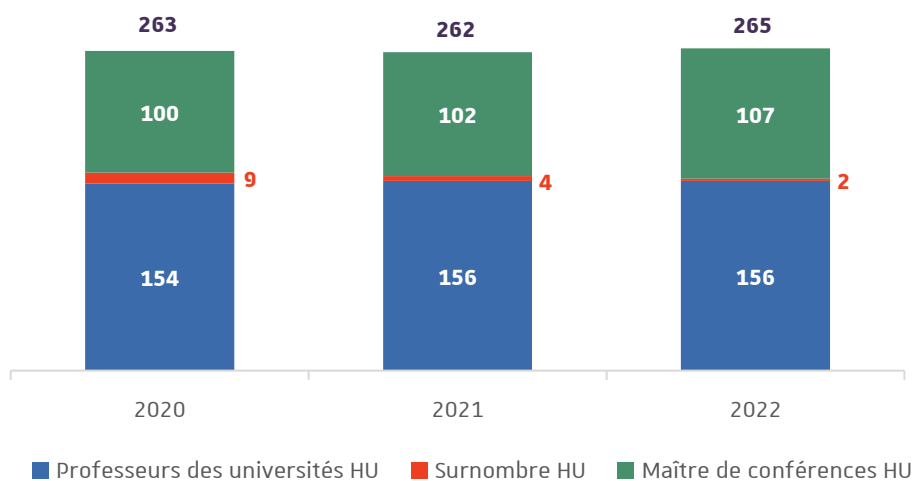
Le nombre d'emplois occupé d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a très légèrement augmenté entre 2020 et 2022.

Répartition de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



Plus de la moitié des emplois occupés d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires concernent des supports de professeurs.

▪ **Evolution du nombre d'emplois consommés d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires**



▪ **Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022**

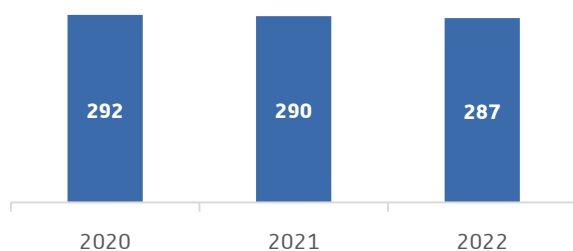
	Professeur des universités - Praticien hospitalier	Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Surnombre hospitalier universitaire	Maître de conférences - Médecine générale	Maître de conférences - Praticien hospitalier	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Total
Composantes de formation									
Faculté de chirurgie dentaire		12					20		32
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	141			2	2	81			226
Faculté de pharmacie	2		1					4	7
Total	143	12	1	2	2	81	20	4	265

B.3 La consommation d'emplois d'enseignants du second degré

287

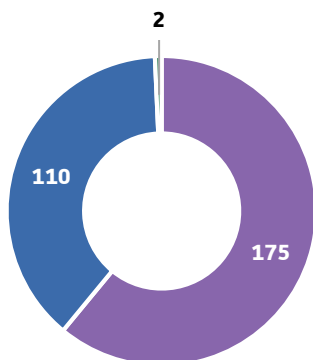
emplois d'enseignants du second degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (290 en 2021).

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants du second degré



La consommation d'emplois d'enseignants du second degré a diminué entre 2020 et 2022 (-5 emplois).

Répartition de la consommation d'emplois d'enseignants du second degré



Les emplois de professeurs agrégés et professeurs certifiés représentent la majorité des emplois du 2nd degré de l'Université de Strasbourg (285 emplois sur 287).

- Professeur agrégé (61,0%)
- Professeur certifié (38,3%)
- Professeur de lycée professionnel (0,7%)

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

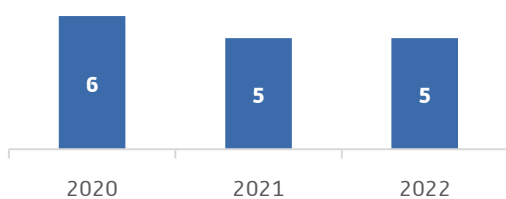
	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur de lycée professionnel	Total
Composantes de formation				
Ecole de management de Strasbourg	1	1		2
Ecole et observatoire des sciences de la terre	3			3
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	2	2		4
Faculté de chimie	3	1		4
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	9	5		14
Faculté de physique et ingénierie	8	2		10
Faculté de psychologie		1		1
Faculté des arts	8	1		9
Faculté des langues	5	3		8
Faculté des langues – IIEF		1		1
Faculté des langues – ITIRI		1		1
Faculté des langues – LansAD	17	19	2	38
Faculté des lettres	4	1		5
Faculté des sciences de la vie	7			7
Faculté des sciences du sport	14	8		22
Faculté des sciences économiques et de gestion	3	4		7
Faculté des sciences historiques	4			4
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	24	20,5		44,5
IUT de Haguenau	12	5		17
IUT Louis Pasteur	16	9		25
IUT Robert Schuman	18	19		37
Sciences Po Strasbourg	4	1		5
Télécom physique Strasbourg	2			2
UFR de mathématique et d'informatique	5			5
Sous-total	169	104,5	2	275,5
Directions et services				
Service des sports	6	5		11
Sous-total	6	5		11
Structures diverses				
Université de Strasbourg		0,5		0,5
Sous-total		0,5		0,5
Total	175	110	2	287

B.4 La consommation d'emplois d'enseignants du premier degré

5

emplois d'enseignants du premier degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (5 en 2021).

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants du premier degré



La consommation d'emplois du premier degré affectés à l'Université de Strasbourg est stable depuis 2021.

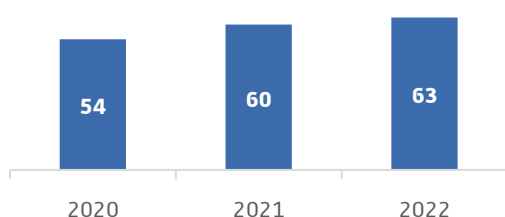
Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Professeur des écoles	Total
Composantes de formation		
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	5	5
Total	5	5

B.5 La consommation d'emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnu par le Conseil d'Administration (CA)

63	emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (60 en 2021).		
-----------	---	--	--

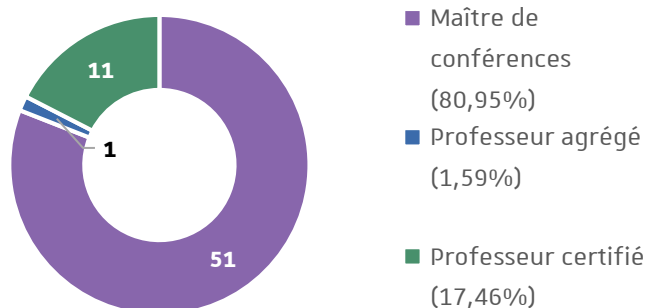
- **Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent**



Les emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnus par le CA augmentent régulièrement.

- **Répartition des consommations d'emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent**

Les emplois de maîtres de conférences représentent 80,95% de la consommation des emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnus par le CA avec 51 emplois ; les emplois de professeurs du second degré représentent 19,05% avec 12 emplois.



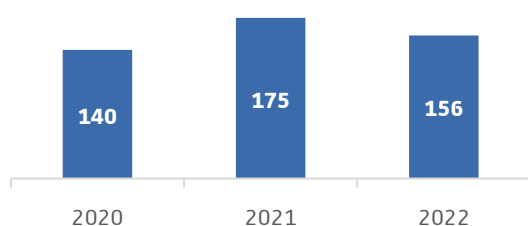
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Maître de conférences	Professeur agrégé	Professeur certifié	Total
Composantes de formation				
Ecole de management de Strasbourg	51			51
Faculté des langues - IIEF			10	10
Faculté des langues - LansAD			1	1
Sciences Po Strasbourg		1		1
Sous-total	51	1	11	63
Total général	51	1	11	63

B.6 La consommation d'emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires

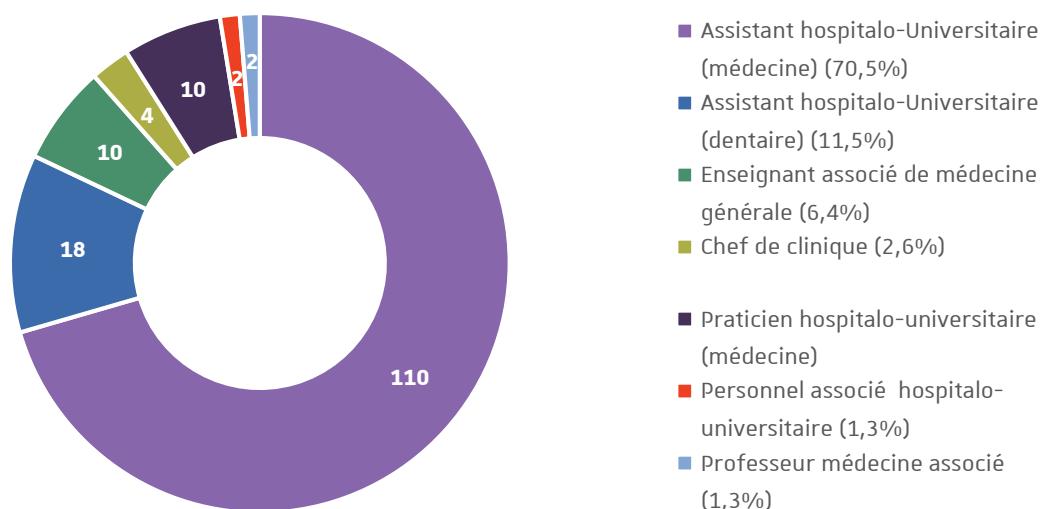
156	emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (175 en 2021).
------------	--

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires



Les emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires occupés ont augmenté entre 2020 et 2021, mais diminuent à nouveau en 2022.

Répartition de la consommation d'emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires



82% des emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires consommés sont des emplois d'assistants hospitalo-universitaires (disciplines médicales et odontologiques confondues).

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

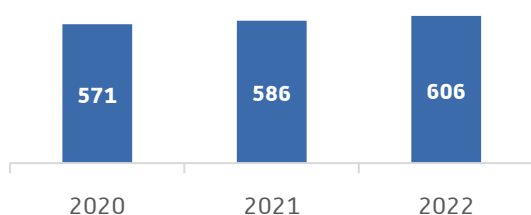
	Enseignant associé de médecine générale	Assistant hospitalo-Universitaire (dentaire)	Assistant hospitalo-Universitaire (médecine)	Professeur médecine associé	Praticien hospitalo-universitaire (médecine)	Personnel associé hospitalo-universitaire	Chef de clinique	Total
Faculté de chirurgie dentaire		18		2				20
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	10		109		10	2	4	135
Faculté de pharmacie			1					1
Total	10	18	110	2	10	2	4	156

B.7 La consommation des autres emplois d'enseignants contractuels

606

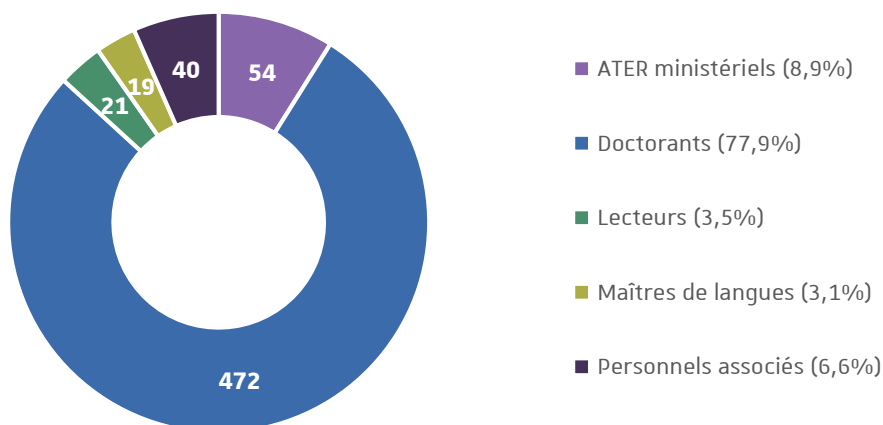
autres emplois d'enseignants contractuels sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (586 en 2021).

Evolution de la consommation d'autres emplois d'enseignants contractuels



Les autres emplois d'enseignants contractuels consommés ont augmenté entre 2020 et 2022.

Répartition de la consommation d'autres emplois d'enseignants contractuels



Les emplois de doctorants représentent la majeure partie de la consommation des autres emplois d'enseignants contractuels avec 77,9%.

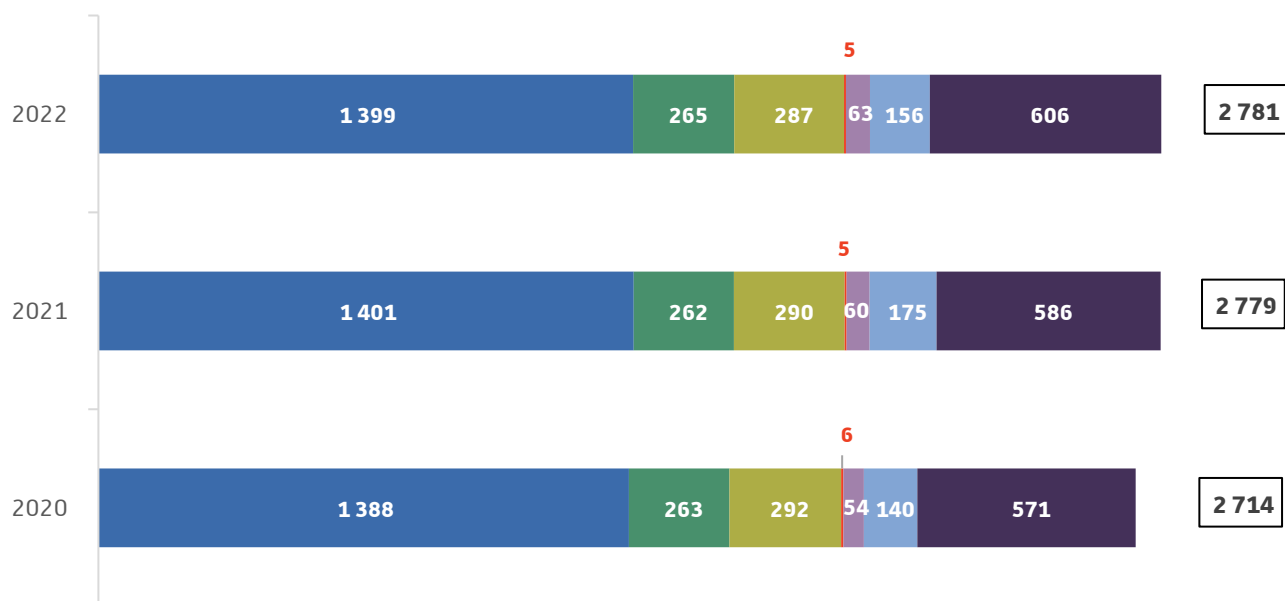
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	ATER ministériels	Doctorants	Lecteurs	Maîtres de langues	Personnels associés	Total
Composantes de formation						
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1			1	2
Centre universitaire d'enseignement du journalisme					4	4
Ecole de management Strasbourg		3		1		4
Ecole et observatoire des sciences de la terre		5				5
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		9				9
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		3				3
Faculté de chimie		18				18
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	11	17		3	1	32
Faculté de géographie et d'aménagement	1				1	2
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		5			1	6
Faculté de pharmacie		7			2	9
Faculté de philosophie		2				2
Faculté de physique & ingénierie		18			2	20
Faculté de psychologie	1	9			5	15
Faculté de théologie catholique		2				2
Faculté de théologie protestante		2				2
Faculté des arts	2	7			1	10
Faculté des langues	6	6	19	14		45
Faculté des langues - ITIRI					4	4
Faculté des langues-LanSAD			1			1
Faculté des lettres	1	12				13
Faculté des sciences de la vie		34			1	35
Faculté des sciences du sport	2	0			2	4
Faculté des sciences économiques et de gestion		11			1	12
Faculté des sciences historiques		6				6
Faculté des sciences sociales	1	5			3	9
INSPE - Institut national supérieur du professorat et de l'éducation		2		1	1	4
IUT de Haguenau	1	1				2
IUT Louis Pasteur	1	0			1	2
IUT Robert Schuman	2	4	1		4	11
Observatoire astronomique		4				4
Sciences Po Strasbourg	4	9			3	16
Télécom physique Strasbourg		7				7
UFR de mathématique et d'informatique	4	22			1	27
Sous-total	37	231	21	19	39	347

	ATER ministériels	Doctorants	Lecteurs	Maîtres de langues	Personnels associés	Total
Structures diverses						
Unistra	17				1	18
Sous-total	17				1	18
Unités de recherche						
Unités de recherche		241				241
Sous-total		241				241
Total général	54	472	21	19	40	606

B.8 Evolution des consommations d'emplois d'enseignants

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & d'enseignants de 2020 à 2022



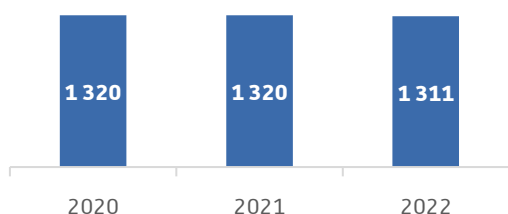
- Enseignants-chercheurs et assimilés
- Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
- Enseignants du 2nd degré
- Enseignants du 1er degré
- Enseignants contractuels sur mission à caractère permanent
- Enseignants contractuels HU
- Autres emplois d'enseignants

C.1 La consommation des emplois de la filière ITRF

1 311

emplois ITRF sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (1 320 au 31/12/2021), il s'agit de la filière d'emplois la plus importante parmi les emplois dédiés aux personnels non enseignants.

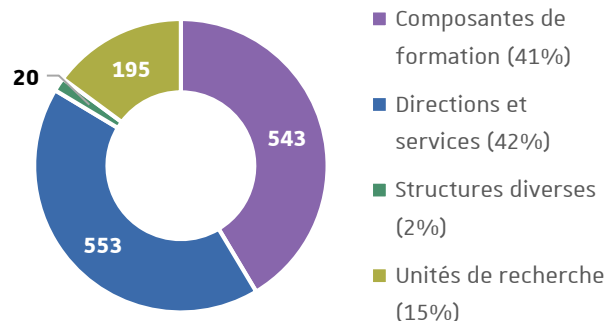
Evolution de la consommation d'emplois ITRF



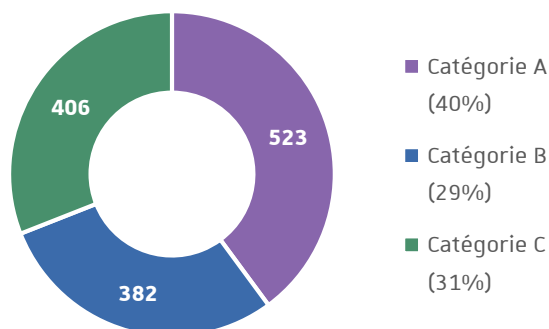
Le niveau de la consommation des emplois ITRF a diminué entre 2021 et 2022 (-9).

La consommation d'emplois ITRF par type de structure

La consommation d'emplois ITRF est répartie entre les composantes de formation (41%), les directions et services (42%), les unités de recherche (15%) et les structures diverses (2%).



La consommation d'emplois ITRF par catégorie



40% des emplois ITRF occupés font partie de la catégorie A, 29% de la catégorie B et 31% de la catégorie C.

■ Répartition de la consommation des emplois par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Catégorie et corps							Total
	A				B	C		
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total A	Technicien	ATRF		
Composantes de formation								
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1	1		2	1	1	4
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		3			3	2	1	6
Ecole de management de Strasbourg		5	1		6	5	2	13
Ecole et observatoire des sciences de la terre	2	5	2		9	3	5	17
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		6			6	8	9	23
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg			1		1		3	4
Faculté de chimie	1	2	2		5	13	12	30
Faculté de chirurgie dentaire		1	1		2	7	6	15
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		1	1		2	5	14	21
Faculté de géographie et d'aménagement		1	1		2	3	3	8
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3	20	11		34	24	48	106
Faculté de pharmacie		1	1		2	4	13	19
Faculté de physique et ingénierie		3	3		6	9	4	19
Faculté de psychologie					0	2	3	5
Faculté de théologie catholique			1		1			1
Faculté de théologie protestante			1		1		1	2

	Catégorie et corps							Total
	A				Total A	B Technicien	C ATRF	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur					
Faculté des arts					0	3	4	7
Faculté des langues	1	4	1		6	4	7	17
Faculté des langues - IIEF			1		1		1	2
Faculté des langues - Lansad		1			1		2	3
Faculté des lettres					0		1	1
Faculté des sciences de la vie		4	2		6	10	19	35
Faculté des sciences du sport		2			2	3	1	6
Faculté des sciences économiques et de gestion		1			1	5	4	10
Faculté des sciences historiques					0		3	3
Faculté des sciences sociales					0		2	2
Institut de préparation à l'administration générale			1		1	2	1	4
Institut du travail		1			1		2	3
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		2	4		6	5	25	36
IUT de Haguenau		2	4		6	5	3	14
IUT Louis Pasteur		7	5		12	12	6	30
IUT Robert Schuman		7	2		9	12	8	29
Observatoire astronomique		2			2		2	4
Sciences Po Strasbourg		4			4	5	8	17
Télécom physique Strasbourg		4	1		5	4	6	15
UFR de mathématique et d'informatique			1		1	6	5	12
Sous-total	7	90	49		146	162	235	543

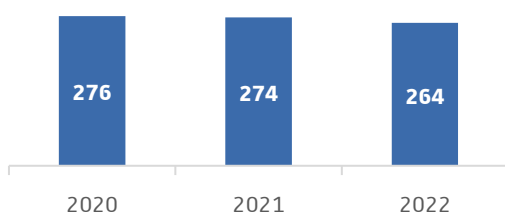
	Catégorie et corps							Total
	A				Total A	B Technicien	C ATRF	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur					
Directions et services								
Agence comptable		4	1		5	13	10	28
Cabinet de la présidence					0	3		3
Direction de la recherche et de la valorisation	3	11	3		17	7	8	32
Direction des affaires logistiques intérieures	1	3	2		6	13	48	67
Direction des études et de la scolarité		6	1		7	7	1	15
Direction des finances	2	4	4		10	11	17	38
Direction des relations internationales	1	7	2		10	3	3	16
Direction des ressources humaines	1	10	4		15	25	19	59
Direction du numérique	14	65	13		92	26	4	122
Direction du patrimoine et de l'immobilier	3	6	1		10	12	8	30
Direction générale des services			1		1	1		2
Direction pilotage et amélioration continue	1	7			8			8
Espace avenir	1	10			11	3	2	16
Jardin des sciences	1	5			6	5	1	12
Maison d'édition scientifique de l'université de Strasbourg					0	1		1
Mission développement durable et responsabilité sociétale		1			1			1
Mission prospective et stratégie	1	1			2			2
Service de formation continue	2	7	1		10	5	3	18
Service de la communication		6	1		7			7
Service de la vie universitaire		1	1		2	4	3	9
Service de santé au travail					0		1	1
Service de santé universitaire			1		1		1	2

	Catégorie et corps							Total
	A				Total A	B Technicien	C ATRF	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur					
Service des affaires juridiques et institutionnelles		2			2	2		4
Service des archives		1			1			1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg		9	1		10	13	10	33
Service des sports					0	3	4	7
Service pour la promotion de l'action sociale		1			1	1	2	4
Service prévention, sécurité et environnement	1	4	2		7	2	2	11
Service relations Alumni	1				1			1
Service Universitaire de l'Action Culturelle			1		1	2		3
Sous-total	33	171	40		244	162	147	553
Structures diverses								
Fédération de recherche Europe en mutation		1	1		2	2	1	5
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			2		2			2
Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace			1		1	3	2	6
Pôle européen de gestion et d'économie					0	1	3	4
Université Ouverte des Humanités	1	1			2		1	3
Sous-total	1	2	4		7	6	7	20
Unités de recherche								
Sous-total	44	53	29		126	52	17	195
Total	85	316	122		523	382	406	1 311
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>6,48%</i>	<i>24,10%</i>	<i>9,31%</i>		<i>39,89%</i>	<i>29,14%</i>	<i>30,97%</i>	<i>100,00%</i>

C.2 La consommation d'emplois de la filière AENES

264	emplois de la filière AENES sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (274 au 31/12/2021).		
------------	--	--	--

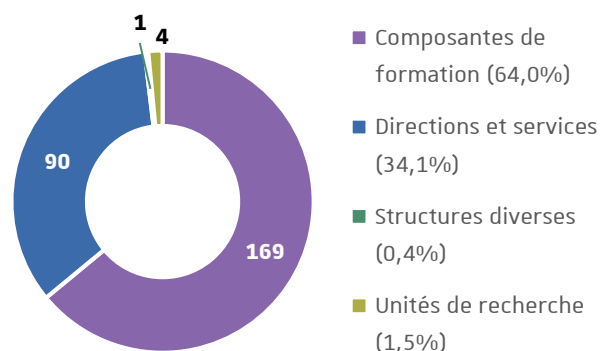
Evolution de la consommation des emplois AENES



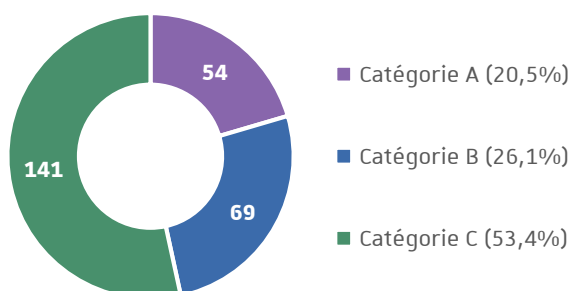
Le niveau de la consommation des emplois AENES a diminué entre 2020 et 2022 (-12).

La consommation d'emplois AENES par type de structure

La consommation d'emplois AENES est répartie entre les composantes de formation (64,0%) et les directions et services (34,1%).



La consommation d'emplois AENES par catégorie



La catégorie C est majoritaire : 53,4% de la consommation d'emplois AENES font partie de la catégorie C.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Catégorie et Corps							Total
	A					B	C	
	Directrice générale des services	Agent comptable	Admin.	Attaché	Total	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Composantes de formation								
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle							2	2
Ecole de management Strasbourg				1	1	1		2
Ecole et observatoire des sciences de la terre				1	1	2	1	4
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux				1	1			1
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg							1	1
Faculté de chimie						2	2	4
Faculté de chirurgie dentaire				1	1		2	3
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion				1	1	2	9	12
Faculté de géographie et d'aménagement							3	3
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé			1		1	4	13	18
Faculté de pharmacie				1	1	2	4	7
Faculté de philosophie						1	1	2
Faculté de physique et ingénierie						1	3	4
Faculté de psychologie				1	1	2	1	4
Faculté de théologie catholique							3	3
Faculté de théologie protestante							3	3
Faculté des arts				1	1		2	3
Faculté des langues						3	7	10
Faculté des langues - IIEF							2	2
Faculté des langues - LansaD				1	1		2	3
Faculté des lettres				1	1	1	3	5
Faculté des sciences de la vie				1	1	1	2	4
Faculté des sciences du sport						1	3	4
Faculté des sciences économiques et de gestion				1	1		2	3
Faculté des sciences historiques				1	1	1	3	5
Faculté des sciences sociales				1	1	1	7	9
Institut du travail						2		2
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg				4	4	6	7	17
IUT de Haguenau						1		1
IUT Robert Schuman				2	2	3	5	10
Sciences Po Strasbourg						1	4	5
Télécom physique Strasbourg				2	2	1	2	5
UFR de mathématique et d'informatique				1	1	5	2	8
Sous-total			1	23	24	44	101	169

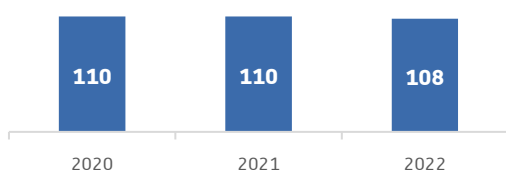
	Catégorie et Corps							Total
	A					B	C	
	Directrice générale des services	Agent comptable	Admin.	Attaché	Total	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Directions et services								
Agence comptable		1		2	3	4	12	19
Cabinet de la présidence				1	1	1		2
Direction de la recherche et de la valorisation				1	1	4	3	8
Direction des affaires logistiques intérieures				2	2		1	3
Direction des études et de la scolarité				1	1	2	1	4
Direction des finances				4	4	1	10	15
Direction des relations internationales				2	2	1		3
Direction des ressources humaines				2	2	3	4	9
Direction du numérique				2	2			2
Direction du patrimoine et de l'immobilier						1		1
Direction générale des services	1		3		4			4
Direction pilotage et amélioration continue				2	2			2
Service de formation continue						1		1
Service de la communication							1	1
Service de la vie universitaire						1	1	2
Service de santé au travail							1	1
Service de santé universitaire						1	1	2
Service des affaires juridiques et institutionnelles				2	2			2
Service des archives				1	1			1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg				2	2		2	4
Service des sports							1	1
Service relations Alumni						1		1
Service Universitaire de l'Action Culturelle				1	1		1	2
Sous-total	1	1	3	25	30	21	39	90
Structures diverses								
Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace						1		1
Sous-total						1		1
Unités de recherche								
Sous-total						3	1	4
Total général	1	1	4	48	54	69	141	264
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>0,4%</i>	<i>0,4%</i>	<i>1,5%</i>	<i>18,2%</i>	<i>20,5%</i>	<i>26,1%</i>	<i>53,4%</i>	<i>100,0%</i>

C.3 La consommation d'emplois de personnels de bibliothèques

108

emplois de la filière bibliothèques sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (110 au 31/12/2021).

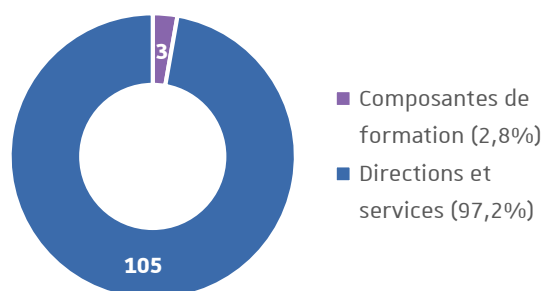
Evolution de la consommation d'emplois de bibliothèques



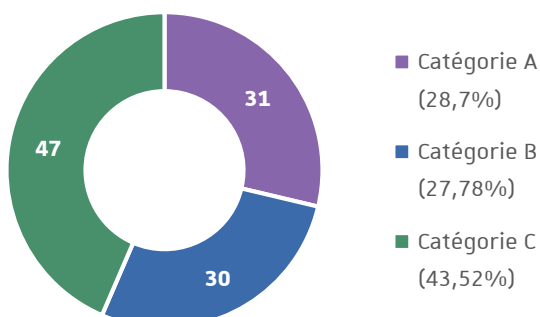
Le niveau de la consommation des emplois de bibliothèques a légèrement diminué entre 2021 et 2022.

La consommation d'emplois de bibliothèques par type de structure

L'occupation des emplois de la filière des personnels des bibliothèques est essentiellement localisée au sein du Service des bibliothèques (97,2%).



Répartition de la consommation d'emplois de bibliothèques par catégorie



La consommation d'emplois de catégorie C est la plus importante, avec 43,52% de la consommation d'emplois des personnels de bibliothèques.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

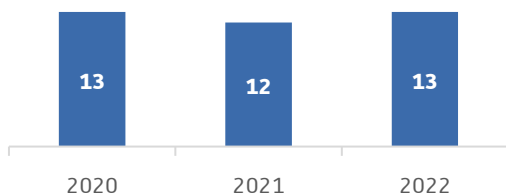
	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire	Sous-total	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier	
Composantes de formation							
Faculté de théologie catholique					1	1	2
Faculté de théologie protestante			1	1			1
Sous-total	0	0	1	1	1	1	3
Directions et services							
Service des bibliothèques	2	14	14	30	29	46	105
Sous-total	2	14	14	30	29	46	105
Total	2	14	15	31	30	47	108
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	1,9%	13,0%	13,9%	28,7%	27,8%	43,5%	100,0%

C.4 La consommation d'emplois de personnels médicaux & sociaux

13

emplois de la filière des personnels médicaux & sociaux sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (12 au 31/12/2021).

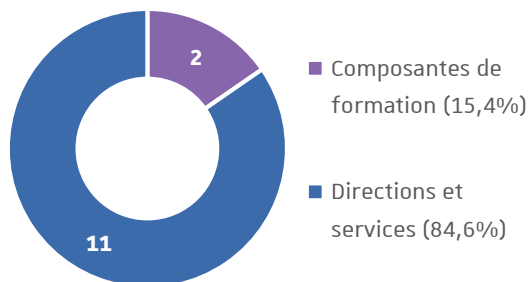
Evolution de la consommation d'emplois médicaux & sociaux



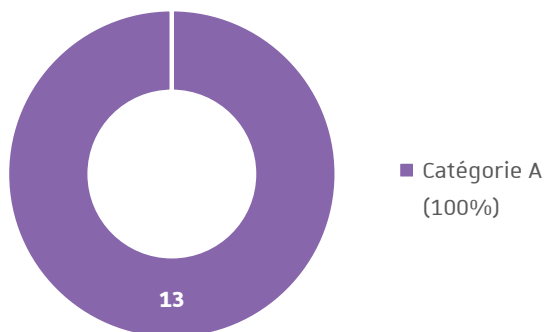
Le niveau de la consommation des emplois médicaux & sociaux est stable depuis plusieurs années.

La consommation d'emplois médicaux & sociaux par type de structure

Les emplois médicaux & sociaux se trouvent essentiellement au sein des directions & services (84,6%).



La consommation d'emplois médicaux & sociaux par catégorie



Les emplois médicaux & sociaux sont tous de catégorie A.

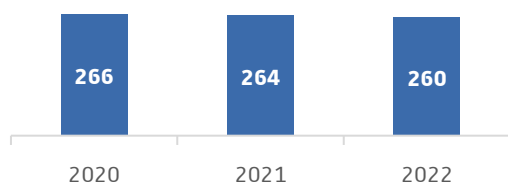
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Catégorie et corps		
	A		Total
	Infirmier	Assistant de service social	
Composantes de formation			
Faculté des sciences du sport	1		1
IUT Robert Schuman	1		1
Sous-total	2		2
Directions et services			
Service de santé au travail	2		2
Service de santé universitaire	6	2	8
Service social des personnels		1	1
Sous-total	8	3	11
Total			
	10	3	13
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>76,9%</i>	<i>23,1%</i>	<i>100,0%</i>

C.5 La consommation d'emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA

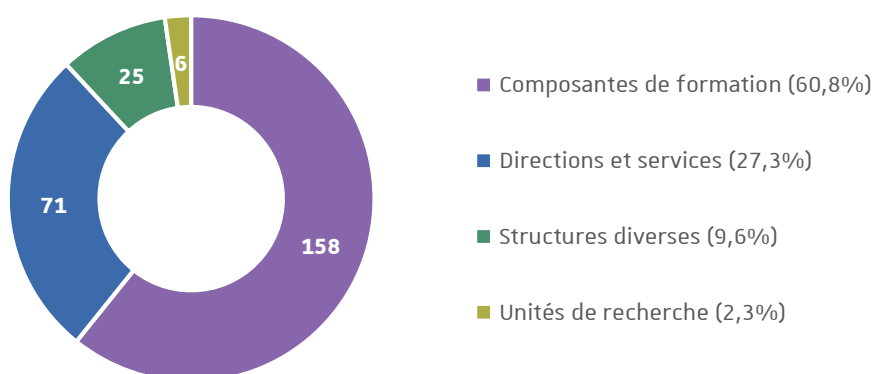
260	emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022 (264 au 31/12/2021).		
------------	---	--	--

Evolution de la consommation d'emplois BIATSS sur mission à caractère permanent

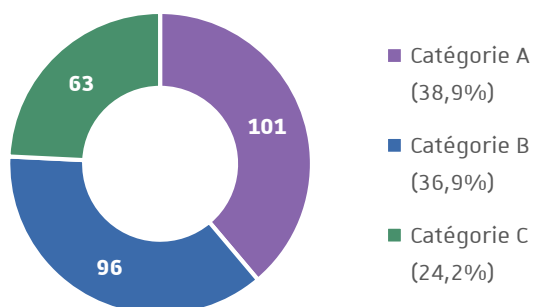


Le niveau de la consommation des emplois BIATSS sur mission à caractère permanent a diminué ces trois dernières années.

La consommation d'emplois BIATSS sur mission à caractère permanent par type de structure



La consommations d'emplois BIATSS sur mission à caractère permanent par catégorie



38,9% des emplois sur mission à caractère permanent reconnue par le CA occupés font partie de la catégorie A, 36,9% de la catégorie B. La catégorie C est moins représentée avec 24,2% d'emplois occupés.

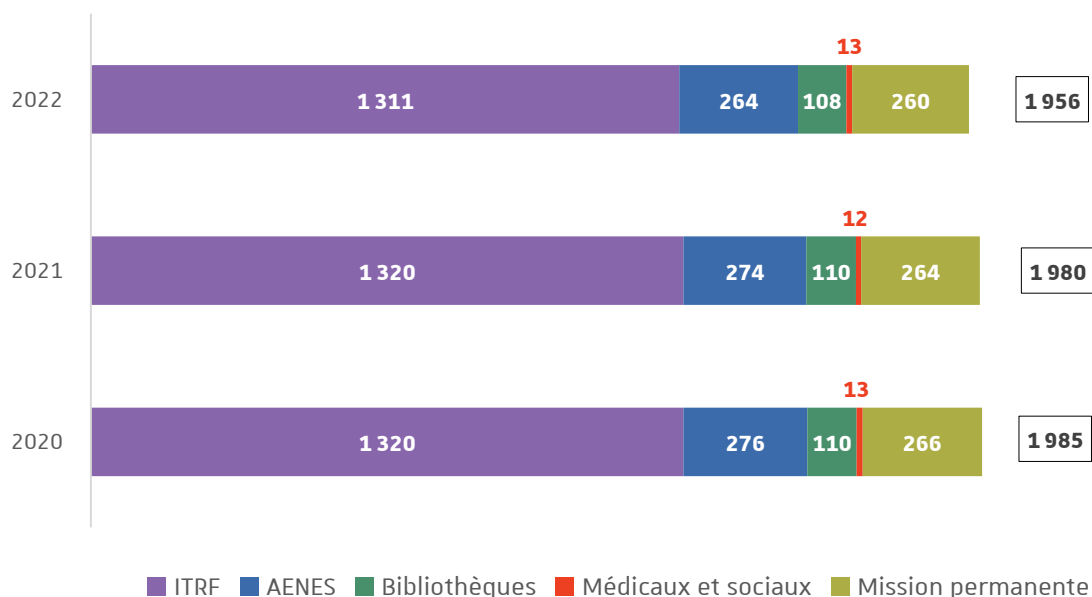
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2022

	Catégorie et corps										Total
	A				B			C			
	IGR	IGE	ASI	Sous-total	Technicien	BIBAS	Sous-total	ATRF	Magasinier	Sous-total	
Composantes de formation											
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2	2	4	4		4	1		1	9
Ecole de management de Strasbourg	1	12	30	43	39		39	7		7	89
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		1		1	2		2			0	3
Faculté de chimie			2	2	2		2	1		1	5
Faculté de chirurgie dentaire				0			0	2		2	2
Faculté de géographie et d'aménagement				0	1		1			0	1
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			1	4		4	2		2	7
Faculté de pharmacie				0			0	2		2	2
Faculté de philosophie				0			0	1		1	1
Faculté de physique et ingénierie	1			1	2		2	2		2	5
Faculté de théologie catholique				0			0	1		1	1
Faculté des arts - CFNI				0	1		1			0	1
Faculté des langues				0	1		1	1		1	2
Faculté des langues - IIEF				0			0	1		1	1
Faculté des langues - ITIRI		5	1	6	2		2			0	8
Faculté des langues - LanSAD		1		1			0			0	1
Faculté des lettres				0			0	1		1	1
Faculté des sciences de la vie				0			0	1		1	1
Faculté des sciences du sport				0	1		1	2		2	3
Faculté des sciences économiques et de gestion				0			0	3		3	3
Faculté des sciences historiques			1	1			0			0	1
Institut du travail				0			0	1		1	1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation				0	2		2	2		2	4
IUT Robert Schuman				0	1		1			0	1
Sciences Po Strasbourg				0			0	1		1	1
Télécom physique Strasbourg				0	1		1	2		2	3
UFR de mathématique et d'informatique		1		1			0			0	1
Sous-total	3	22	36	61	63		63	34		34	158

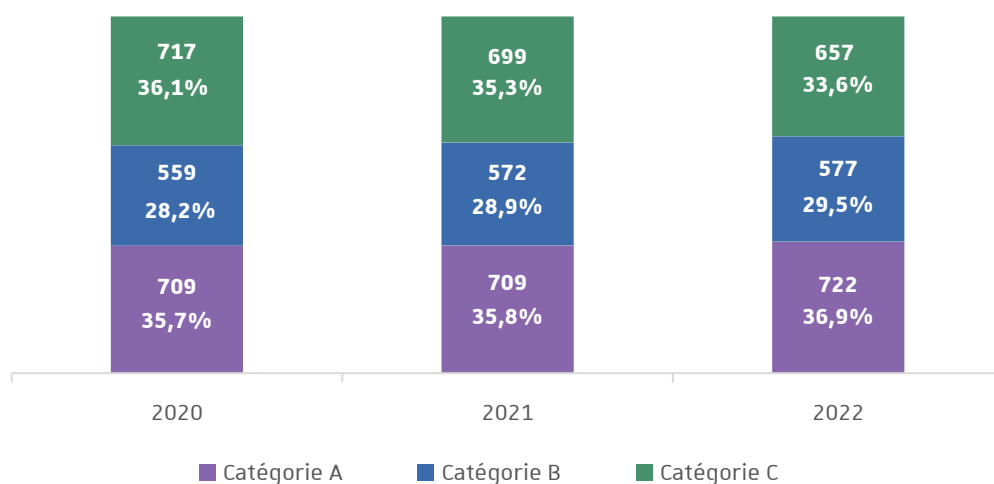
	Catégorie et corps										
	A			B			C			Total	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	BIBAS	Sous-total	ATRF	Magasinier		Sous-total
Directions et services											
Agence comptable				0			0	6		6	6
Cabinet de la présidence	2			2			0			0	2
Direction de la recherche et de la valorisation		2		2	2		2	2		2	6
Direction des affaires logistiques intérieures				0	2		2	5		5	7
Direction des études et de la scolarité		1		1	2		2	1		1	4
Direction des finances	1	1	1	3			0			0	3
Direction des Finances - Syndic			1	1			0			0	1
Direction des ressources humaines				0	2		2	3		3	5
Direction du numérique	2	1	1	4			0			0	4
Direction du patrimoine et de l'immobilier		1		1			0			0	1
Espace avenir	1			1			0			0	1
Jardin des sciences			1	1			0			0	1
Service de formation continue		1		1	7		7			0	8
Service de la communication		3	2	5			0			0	5
Service de santé au travail	2			2			0			0	2
Service de santé universitaire	1			1			0			0	1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg				0	1	1	2	1	7	8	10
Service des sports				0			0	1		1	1
Service pour la promotion de l'action sociale				0			0	1		1	1
Service de la formation continue				0	1		1			0	1
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg			1	1			0			0	1
Sous-total	9	10	7	26	17	1	18	20	7	27	71
Structures diverses											
Centre de primatologie - SILABE	8	1	4	13	12		12			0	25
Sous-total	8	1	4	13	12	0	12	0	0	0	25
Unités de recherche											
Sous-total			1	1	3		3	2		2	6
Total	20	33	48	101	95	1	96	56	7	63	260
<i>Part de chaque corps sur l'ensemble</i>	7,7%	12,7%	18,5%	38,8%	36,5%	0,4%	36,9%	21,5%	2,7%	24,2%	100,0%

C.6 Evolution de la consommation des emplois BIATSS

Evolution de la consommation des emplois BIATSS par filière de 2020 à 2022



Evolution de la consommation des emplois BIATSS par catégorie de 2020 à 2022



Entre 2020 et 2022, la consommation d'emplois de catégories A et B a très légèrement augmenté (de 35,7% à 36,9% pour la catégorie A et de 28,2% à 29,5% pour la catégorie B) et celle de la catégorie C a légèrement baissé (de 36,1% à 33,6%).

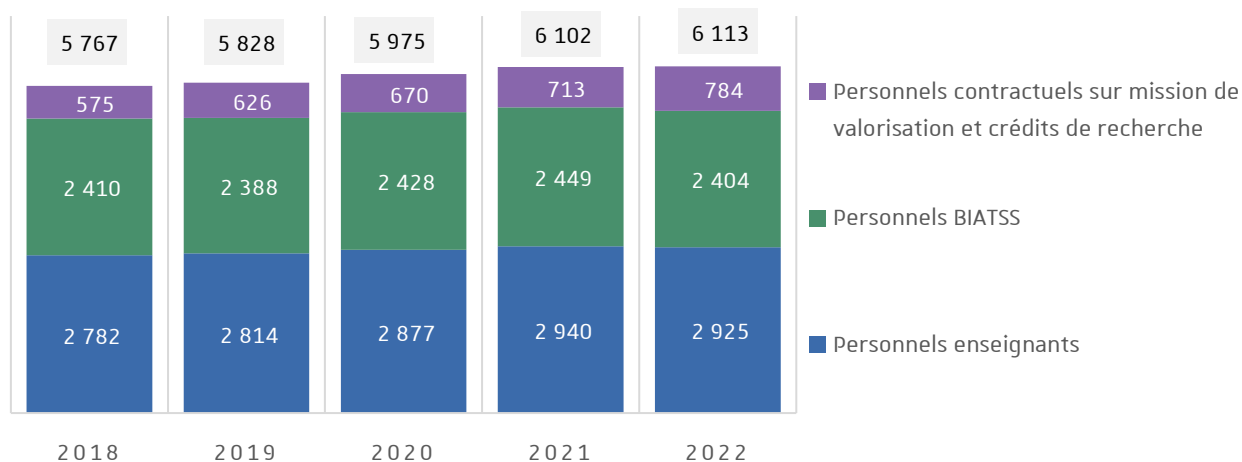
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés

6 113

personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022,
représentant 5 879,9 ETP (5 863,93 en 2021).

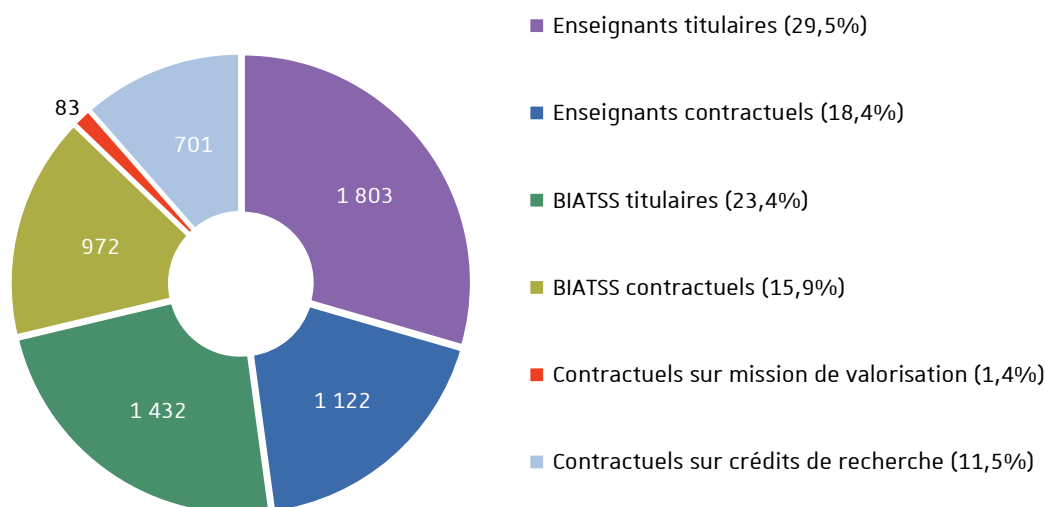
Cet effectif comprend l'ensemble du personnel en activité, titulaires et contractuels employés par l'université au 31 décembre de l'année.

Evolution des effectifs de l'Université de Strasbourg



Les effectifs de l'Université de Strasbourg ont augmenté de +346 personnels entre 2018 et 2022, passant de 5 767 personnels en 2018 à 6 113 personnels en 2022, soit une augmentation de +6,0% sur la période.

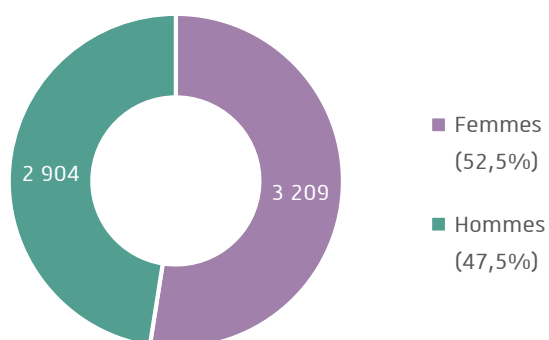
Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population au 31/12/2022



Au 31/12/2022, les effectifs de l'Université de Strasbourg se répartissent ainsi :

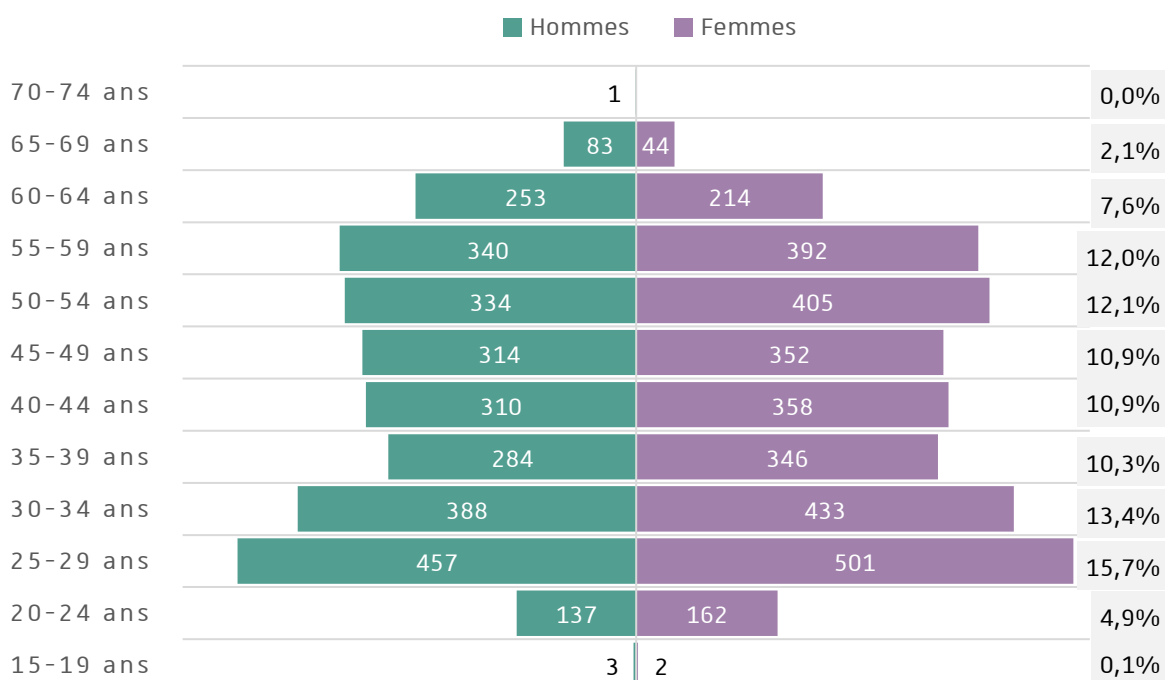
- 2 925 personnels enseignants, dont 1 803 titulaires (au 31/12/2021 : 2 940 dont 1 815 titulaires) ;
- 2 404 personnels BIATSS, dont 1 432 titulaires (au 31/12/2021 : 2 449 dont 1 469 titulaires) ;
- 83 personnels contractuels sur mission de valorisation (au 31/12/2021 : 95) ;
- 701 personnels contractuels sur crédits de recherche (au 31/12/2021 : 618).

📊 Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par sexe au 31/12/2022



Au 31/12/2022, les femmes (3 209 personnels) représentent 52,5% des effectifs de l'Université de Strasbourg ; les hommes (2 904 personnels) en représentent 47,5%.

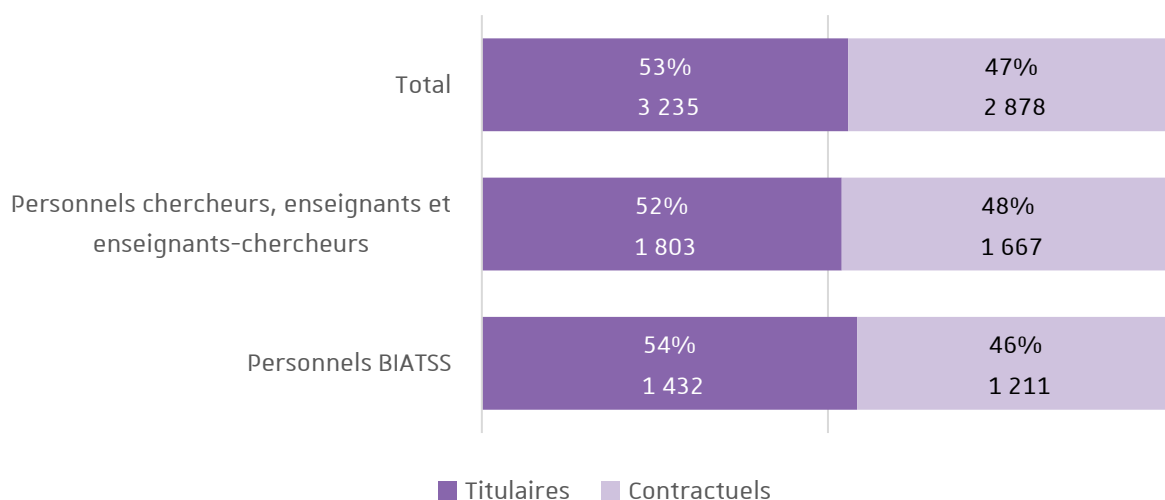
📊 Pyramide des âges des effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2022



Âge médian : 42 ans et 8 mois

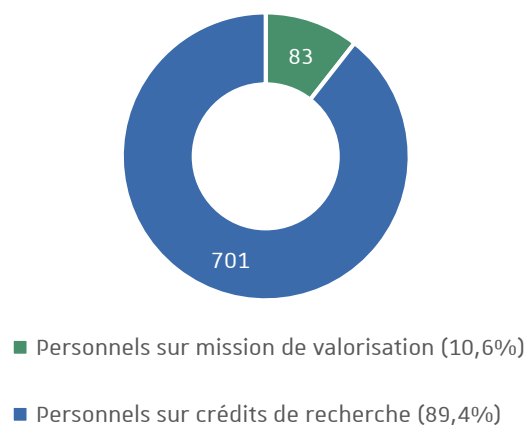
Âge moyen : 42 ans et 10 mois

↳ Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population : part de titulaires et de contractuels au 31/12/2022 (sur l'ensemble des personnels y compris les missions de valorisation et les contrats de recherche)



↳ Répartition des personnels sur mission de valorisation et des personnels sur crédits de recherche au 31/12/2022

	Effectifs
Personnels sur mission de valorisation	83
<i>dont personnels administratifs & techniques</i>	49
<i>dont personnels chercheurs</i>	34
Personnels sur crédits de recherche	701
<i>dont personnels administratifs & techniques</i>	190
<i>dont personnels chercheurs</i>	511
Total	784



Exemple de lecture : au 31/12/2022, l'Université de Strasbourg comptabilise 701 personnels sur crédits de recherche (190 personnels administratifs et techniques et 511 personnels chercheurs).

Les clés pour comprendre

▸ Les types d'enseignants contractuels ou non titulaires

◆ **Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)**

Personnel enseignant non titulaire. Nommé par le président, il a les mêmes obligations de service que les enseignants-chercheurs. Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum), soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu la thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

◆ **Doctorant**

Agent sous contrat doctoral, contrat à durée déterminée de droit public d'une durée de 3 ans correspondant à la durée des études doctorales. Il peut être accompagné, (sous certaines conditions), d'un service d'enseignement de 64 HETD maximum, et/ou d'une mission de valorisation des résultats de la recherche, d'une mission de diffusion ou de l'information scientifique et technique, d'une mission d'expertise, pour un volume de 32 jours au plus.

◆ **Invité**

Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période d'un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST.

◆ **Lecteur de langue étrangère**

Enseignant non titulaire en général étranger. Les lecteurs doivent postuler au titre de leur langue maternelle (niveau requis : master 1 ou niveau reconnu équivalent). Le contrat est de un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de un à trois ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord.

◆ **Maître de langue étrangère**

Les dispositions sont identiques à celles d'un lecteur de langue étrangère mais le diplôme minimum requis est le master 2 et le service de base s'élève à 192 HETD.

◆ Personnel associé à mi-temps ou temps plein

Personnel enseignant non titulaire recruté à titre temporaire sur poste de professeur associé ou sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur. Les personnels associés à mi-temps doivent avoir obligatoirement une activité professionnelle principale.

▸ Les spécialités des enseignants et enseignants-chercheurs

◆ Discipline d'enseignement

Discipline d'enseignement pour les enseignants du second degré relevant d'une nomenclature nationale.

◆ Section CNU

Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale. Le CNU est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants-chercheurs et les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires. Les sections sont regroupées en groupe de sections.

Chiffres clés

2 925

personnels enseignants employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022, représentant 2 810,0 ETP (2 825,9 en 2021).

1 803 personnels enseignants titulaires

1 122 personnels enseignants contractuels

3 470

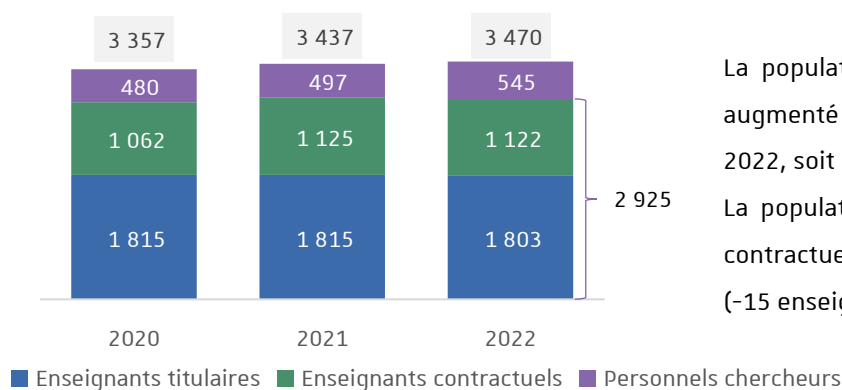
545

personnels chercheurs employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022, représentant 532,5 ETP (485,4 ETP en 2021).

511 personnels chercheurs sur crédits de recherche

34 personnels chercheurs sur mission valorisation

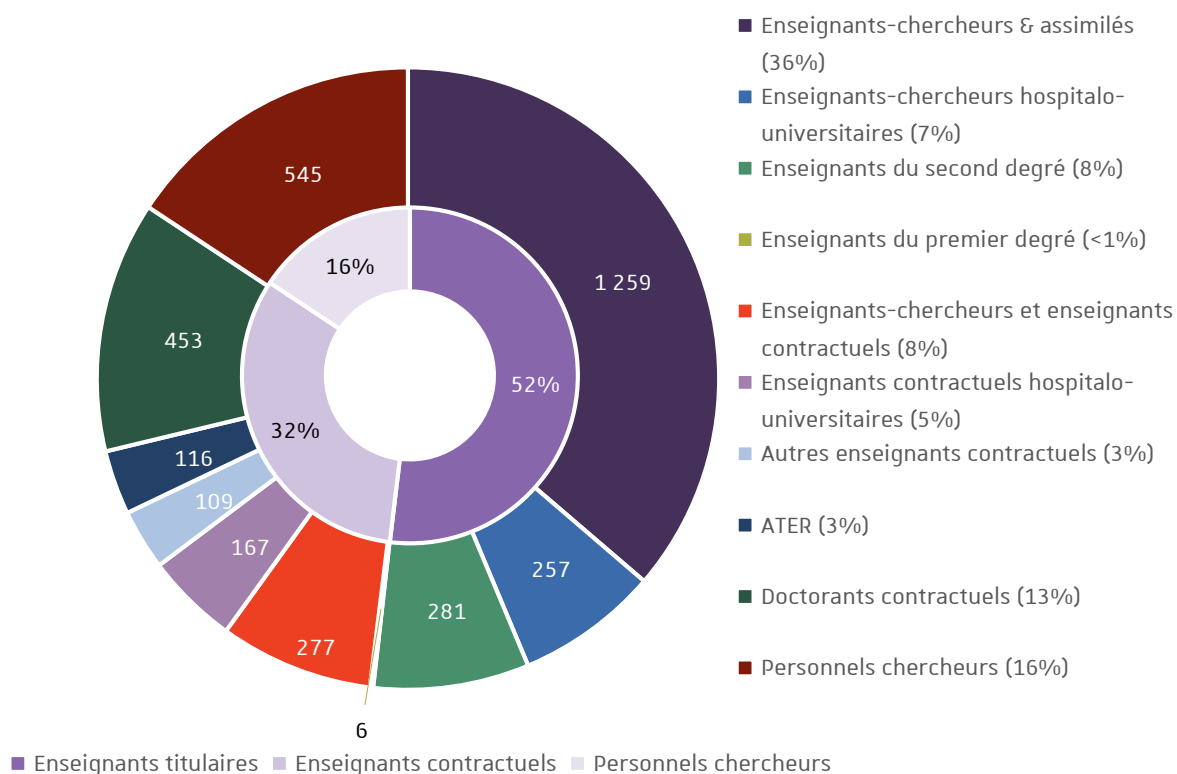
📊 Evolution des effectifs des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs



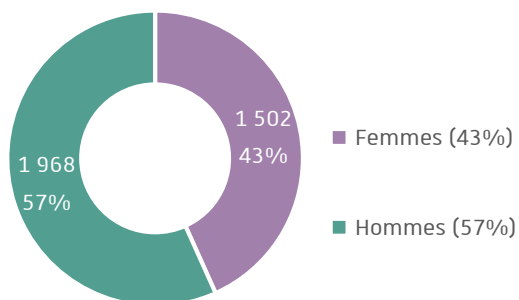
La population des personnels chercheurs a augmenté de +48 personnels entre 2021 et 2022, soit une augmentation de +9,7%.

La population des enseignants (titulaires et contractuels) a baissé entre 2021 et 2022 (-15 enseignants).

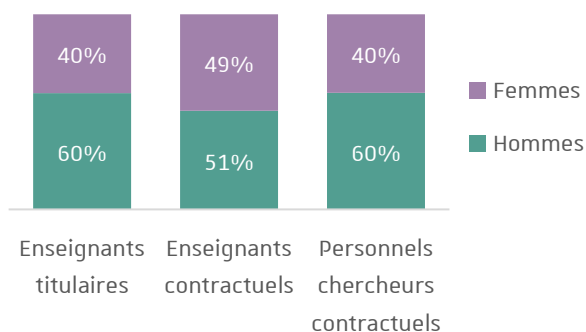
1.1. Répartition des effectifs des personnels enseignants et personnels chercheurs par population au 31/12/2022



1.2. Répartition des effectifs des personnels enseignants par sexe au 31/12/2022

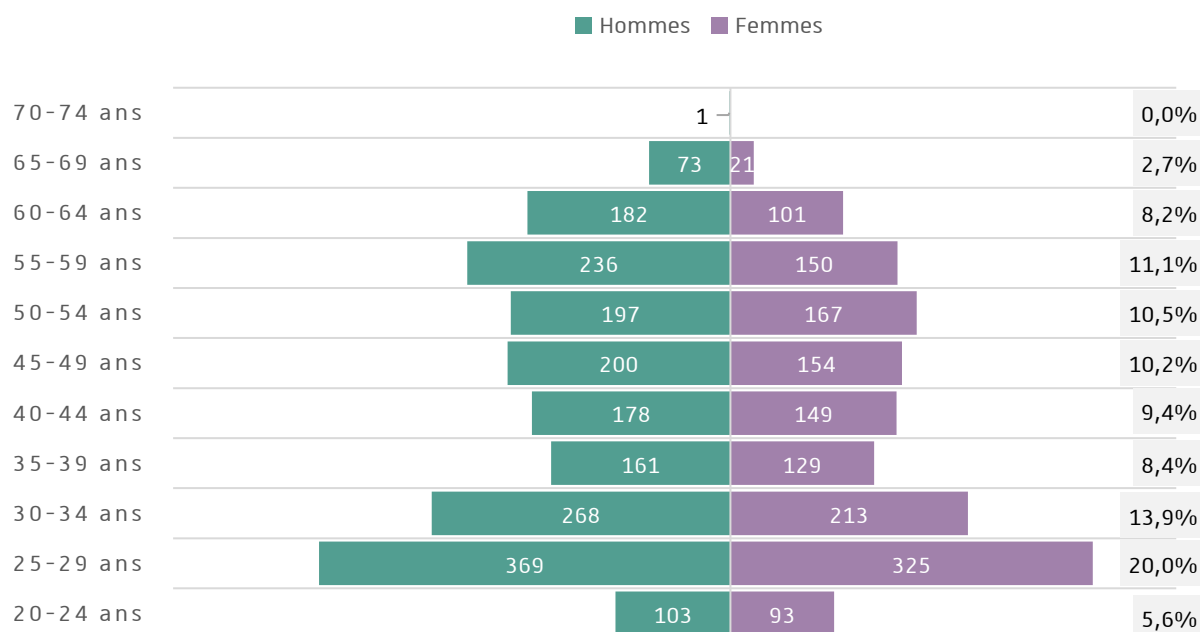


Au 31/12/2022, les femmes (1 502 personnels) représentent 43% des effectifs enseignants et chercheurs ; les hommes (1 968 personnels) en représentent 57%.



Au 31/12/2022, les hommes représentent 60% de la population des enseignants titulaires, 51% de la population des enseignants contractuels, et 60% des personnels chercheurs contractuels.

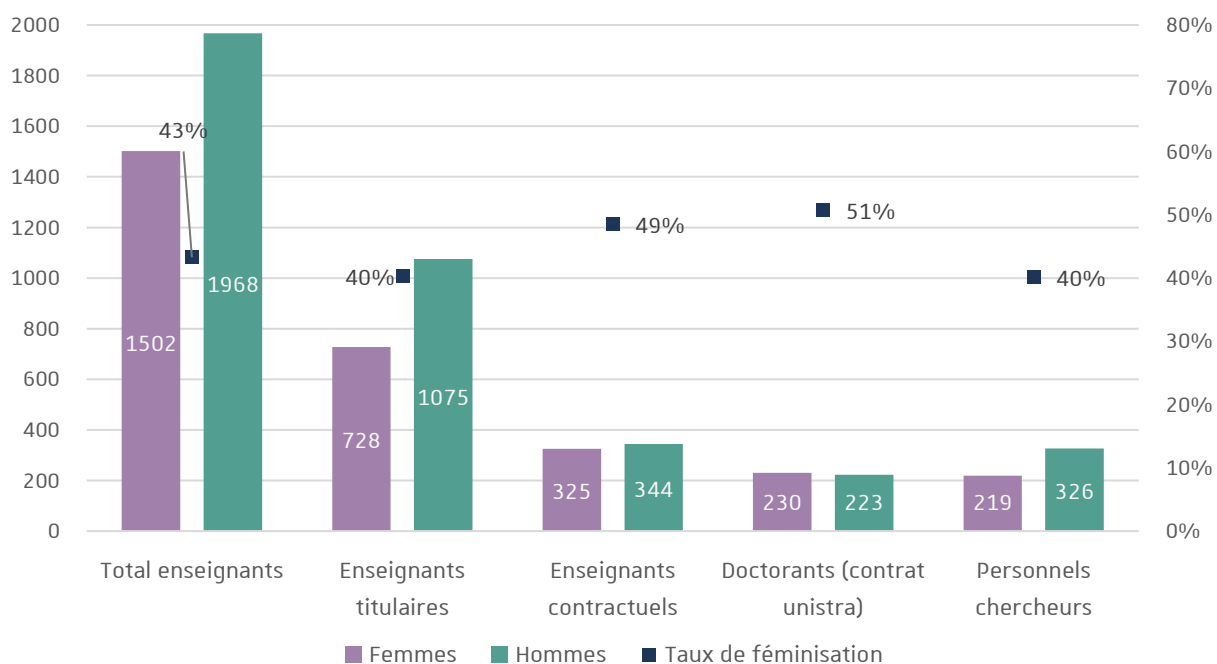
↳ Pyramide des âges des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs au 31/12/2022



Âge médian : 41 ans et 1 mois

Âge moyen : 42 ans

↳ Répartition des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par sexe, statut et taux de féminisation



⊙ Enseignants titulaires au 31/12/2022

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants titulaires
Enseignants-chercheurs & assimilés	Professeur des universités	327	132	459	71%	29%	25,5%
	Astronome	2		2	100%	0%	0,1%
	Physicien	4	2	6	67%	33%	0,3%
	Maître de conférences	418	361	779	54%	46%	43,2%
	Astronome adjoint	6	2	8	75%	25%	0,4%
	Physicien adjoint	3	2	5	60%	40%	0,3%
	Sous-total	760	499	1 259	60%	40%	69,8%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Professeur des universités – praticien hospitalier	116	42	158	73%	27%	8,8%
	Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	2	50%	50%	0,1%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	53	44	97	55%	45%	5,4%
	Sous-total	170	87	257	66%	34%	14,3%
Enseignants du 2 nd degré	Professeur agrégé	86	81	167	51%	49%	9,3%
	Professeur certifié	46	47	93	49%	51%	5,2%
	Professeur d'EPS	7	4	11	64%	36%	0,6%
	Professeur des lycées professionnels	4	4	8	50%	50%	0,4%
	Conseiller principal d'éducation		2	2	0%	100%	0,1%
	Sous-total	143	138	281	51%	49%	15,6%
Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	2	4	6	33%	67%	0,3%
	Sous-total	2	4	6	33%	67%	0,3%
Total enseignants titulaires		1 075	728	1 803	60%	40%	100,0%

⊙ Enseignants non titulaires au 31/12/2022

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants contractuels (hors chercheurs)
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	Enseignant-chercheur contractuel	55	52	107	51%	49%	10%
	<i>dont sur mission à caractère permanent</i>	21	24	45	47%	53%	4%
	Enseignant contractuel	77	93	170	45%	55%	15%
	<i>dont sur mission à caractère permanent</i>	6	11	17	35%	65%	2%
	Sous-total	132	145	277	48%	52%	25%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels	Assistant associé des universités	4	2	6	67%	33%	1%
	Assistant hospitalo-universitaire médecine	6	4	10	60%	40%	1%
	Assistant hospitalo-universitaire odontologie (CESRD)	6	8	14	43%	57%	1%
	Assistant hospitalo-universitaire pharmacie			0			0%
	Associé chef clinique	2	2	4	50%	50%	0%
	Chef de clinique de médecine générale	4	5	9	44%	56%	1%
	Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux	57	44	101	56%	44%	9%
	Maître de conférences associé de médecine générale	4	2	6	67%	33%	1%
	Praticien hospitalier universitaire	5	1	6	83%	17%	1%
	Professeur associé des universités de médecine générale	8	3	11	73%	27%	1%
	Sous-total	96	71	167	57%	43%	15%
Autres personnels enseignants contractuels	Associé professeur des universités	9	4	13	69%	31%	1%
	Associé maître de conférences	36	18	54	67%	33%	5%
	Lecteur	7	12	19	37%	63%	2%
	Maître de langue	4	19	23	17%	83%	2%
	Sous-total	56	53	109	51%	49%	10%
ATER	ATER	60	56	116	52%	48%	10%
	Sous-total	60	56	116	52%	48%	10%
Doctorants contractuels	Doctorant avec mission complémentaire	110	110	220	50%	50%	20%
	Doctorant sans mission complémentaire	113	120	233	48%	52%	21%
	Sous-total	223	230	453	49%	51%	40%
Total enseignants contractuels (hors chercheurs)		567	555	1 122	51%	49%	100%

⊙ **Personnels chercheurs non titulaires au 31/12/2022**

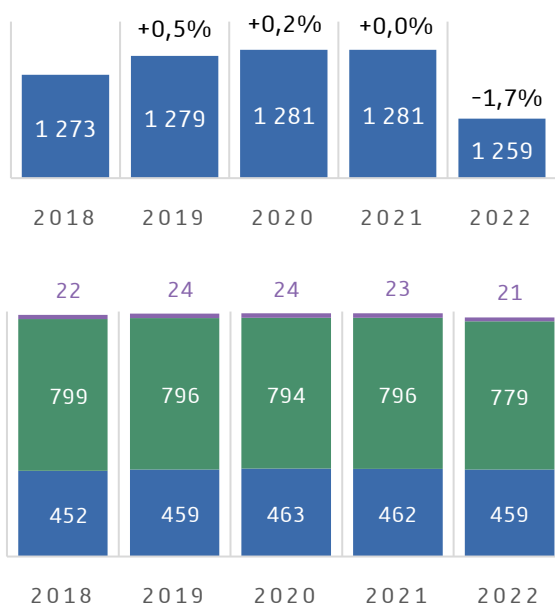
		Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif personnels chercheurs
Personnels chercheurs	Sur crédits recherche	306	205	511	60%	40%	94%
	Sur mission de valorisation	20	14	34	59%	41%	6%
Total personnels chercheurs		326	219	545	60%	40%	100%

	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes
Total enseignants titulaires et contractuels (hors chercheurs)	1 642	1 283	2 925	56%	44%
Total enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs titulaires et contractuels	1 968	1 502	3 470	57%	43%

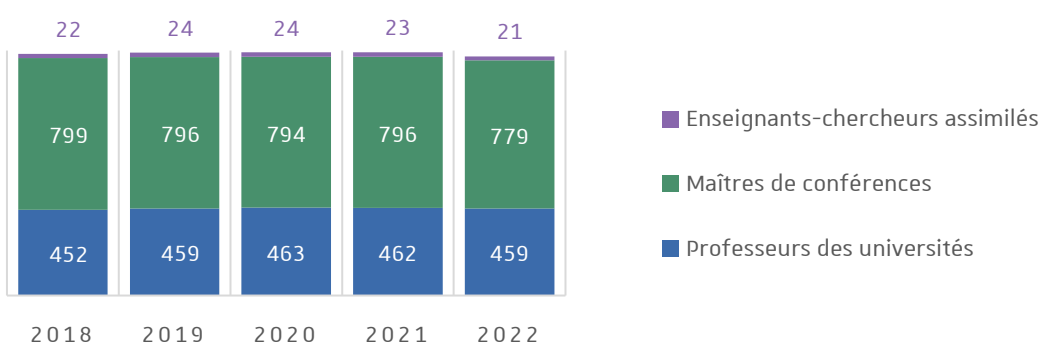
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés

1 259	enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2022 , représentant 1 251,4 ETP (1 281 en 2021 représentant 1 273,6 ETP).
	459 professeurs des universités, 779 maîtres de conférences, 21 enseignants-chercheurs assimilés

📊 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés

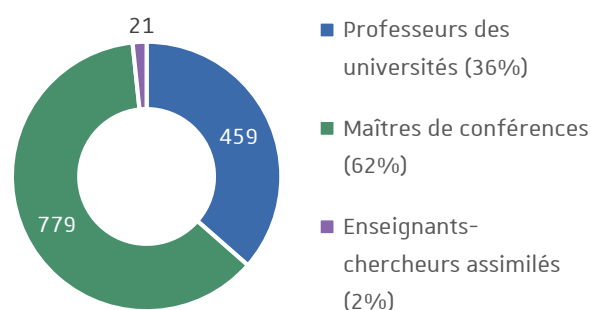


La population des enseignants-chercheurs & assimilés a diminué de 1,7% en 2022.

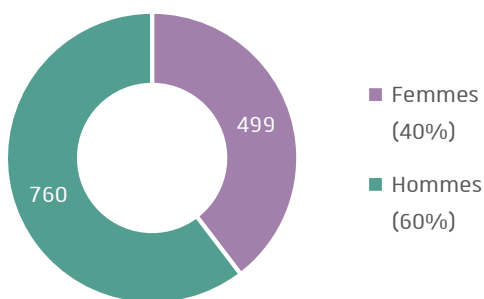


📊 Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2022

Au 31/12/2022, les professeurs des universités, avec 459 personnels, représentent 36% des effectifs des enseignants-chercheurs & assimilés ; les maîtres de conférences, avec 779 personnels, en représentent 62% ; les enseignants-chercheurs assimilés, avec 21 personnels, en représentent 2%. Cette répartition est comparable à celles des années précédentes.

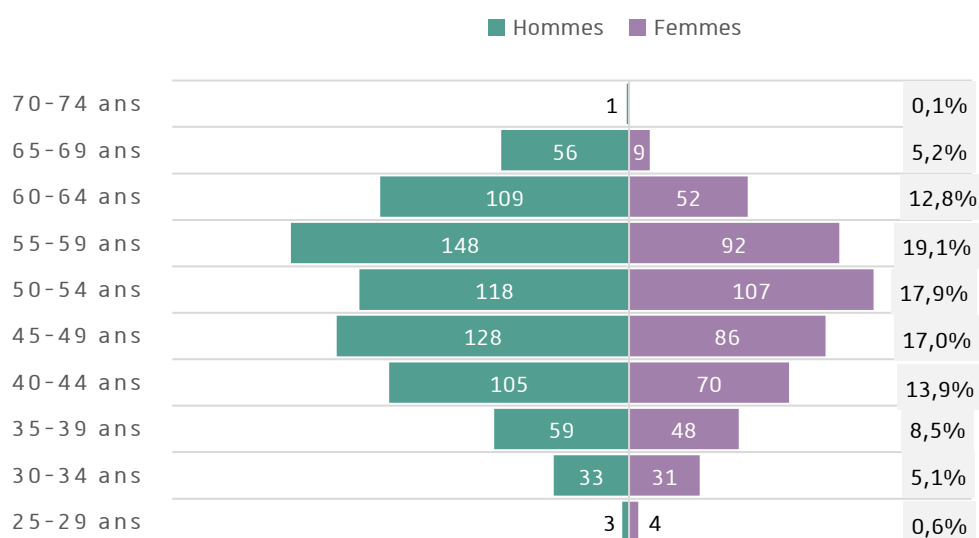


1.1. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2022



Les hommes (760 personnels) représentent 60% de la population des enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2022 ; les femmes (499 personnels) en représentent 40%.

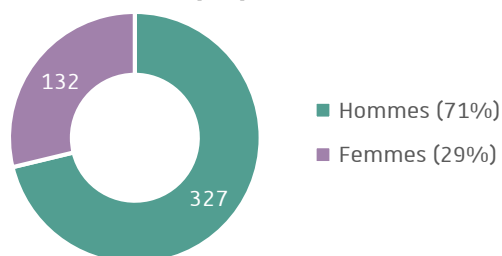
1.2. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2022



Âge médian : 51 ans et 7 mois

Âge moyen : 50 ans et 9 mois

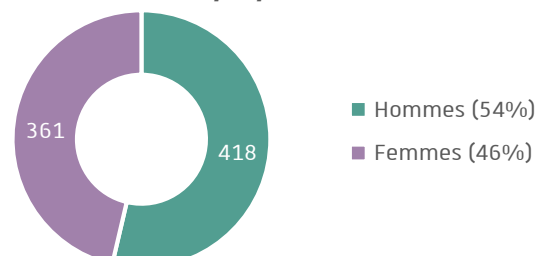
Professeurs des universités au 31/12/2022



Âge médian : 56 ans et 2 mois

Âge moyen : 55 ans et 5 mois

Maîtres de conférences au 31/12/2022



Âge médian : 47 ans et 5 mois

Âge moyen : 48 ans et 1 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps et par structure
d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle - CEIPI				3			3
Centre universitaire d'enseignement du journalisme - CUEJ	1			3			4
Ecole de management Strasbourg	9			12			21
Ecole et observatoire des sciences de la terre - EOST	13		6	17		5	41
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux - ECPM	21			18			39
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg - ESBS	9			10			19
Faculté de chimie	25			29			54
Faculté de chirurgie dentaire	1			1			2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	38			38			76
Faculté de géographie et d'aménagement	7			13			20
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			9			10
Faculté de pharmacie	21			35			56
Faculté de philosophie	3			6			9
Faculté de physique et ingénierie	40			48			88
Faculté de psychologie	11			22			33
Faculté de théologie catholique	10			12			22
Faculté de théologie protestante	12			5			17
Faculté des arts	9			22			31
Faculté des langues	23			67			90
Faculté des lettres	20			24			44
Faculté des sciences de la vie	26			61			87

Composantes de formation

Structure d'affectation	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Faculté des sciences du sport	7			18			25
Faculté des sciences économiques et de gestion	15			26			41
Faculté des sciences historiques	20			28			48
Faculté des sciences sociales	11			30			41
Institut de préparation à l'administration générale				2			2
Institut du travail	1			6			7
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	9			28			37
IUT de Haguenau	4			10			14
IUT Louis Pasteur	7			26			33
IUT Robert Schuman	13			48			61
Observatoire astronomique	3	2		4	8		17
Sciences Po Strasbourg	17			17			34
Télécom physique Strasbourg	16			22			38
UFR de mathématique et d'informatique	33			58			91
Sous-total	456	2	6	778	8	5	1 255
Unités de recherche	3			1			4
UMR 7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	3						3
UR 1341 – Mondes germaniques et nord-européens				1			1
Total général	459	2	6	779	8	5	1 259

Exemple de lecture : l'IUT Robert Schuman compte 48 maîtres de conférences.

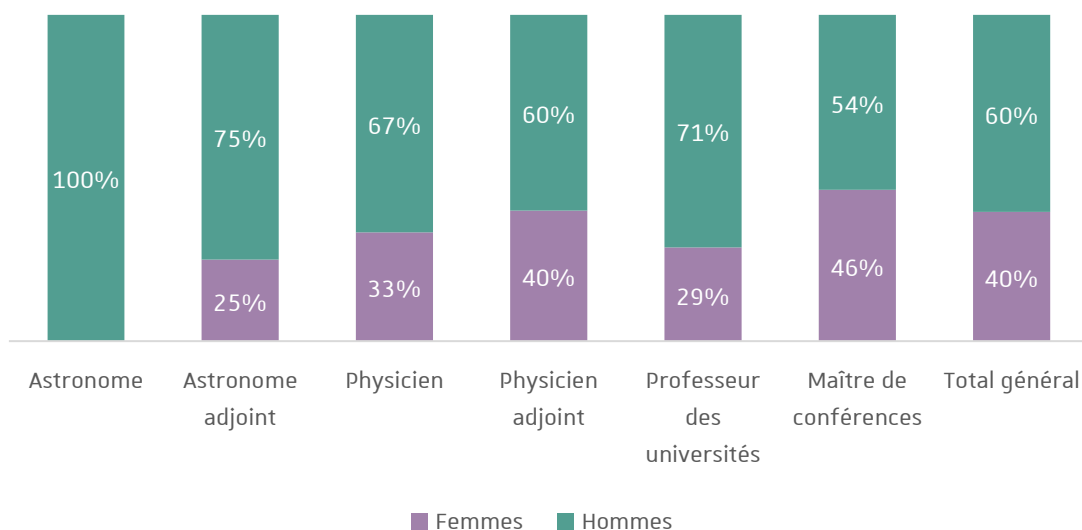
Règle d'affectation : les enseignants-chercheurs & assimilés sont affectés à 50% dans une structure d'enseignement et à 50% dans une structure de recherche.

⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

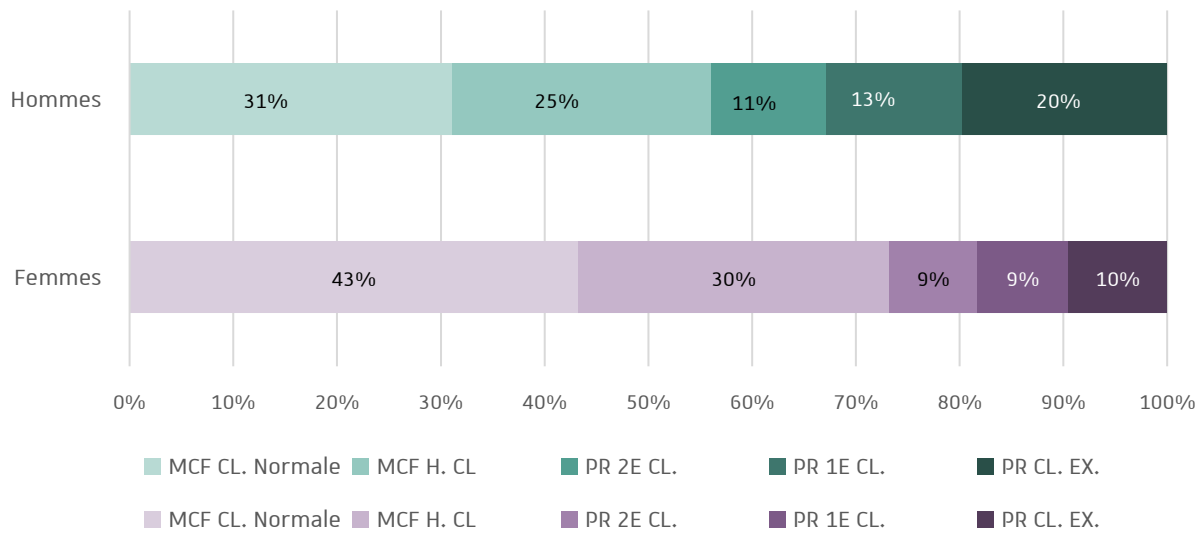
Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités	327	132	459	324,8	131,8	456,6
Astronome	2		2	2,0		2,0
Physicien	4	2	6	4,0	2,0	6,0
Maître de conférences	418	361	779	417,6	356,2	773,8
Astronome adjoint	6	2	8	6,0	2,0	8,0
Physicien adjoint	3	2	5	3,0	2,0	5,0
Total	760	499	1 259	757,4	494,0	1 251,4

Exemple de lecture : sur les 459 professeurs des universités, 132 sont des femmes représentant 131,8 ETP.

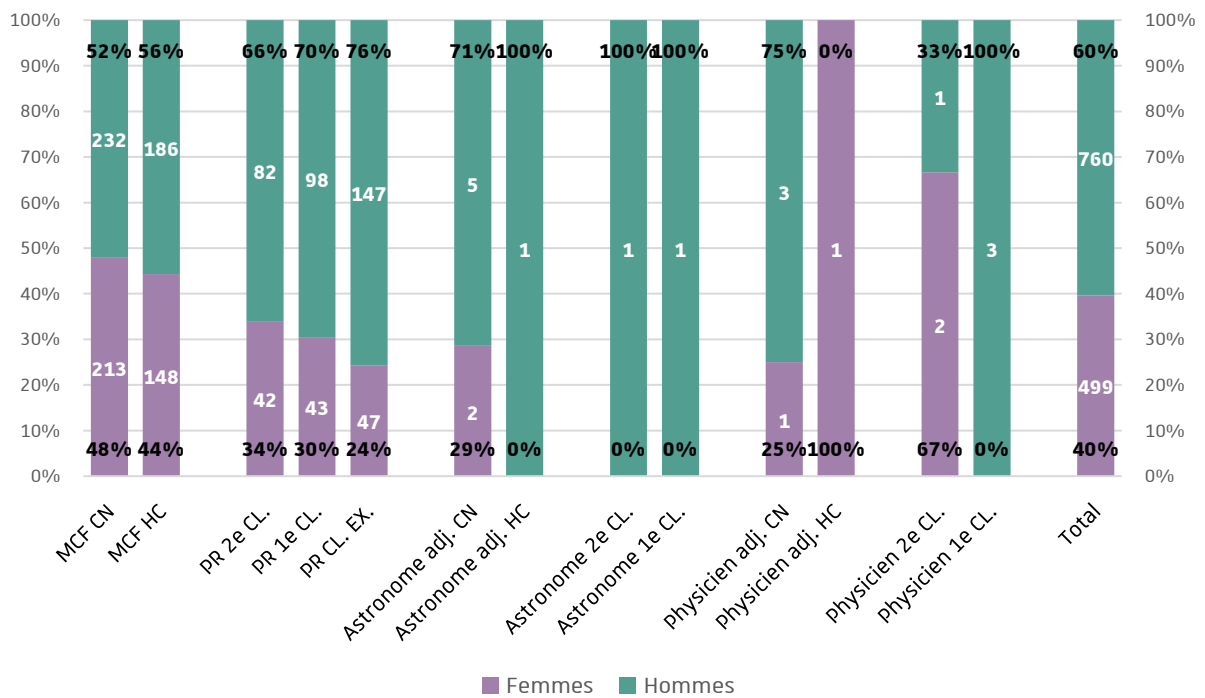
⊙ **Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps**



Répartition des enseignants-chercheurs par sexe, corps et grade



Répartition des enseignants-chercheurs et assimilés par sexe et par grade

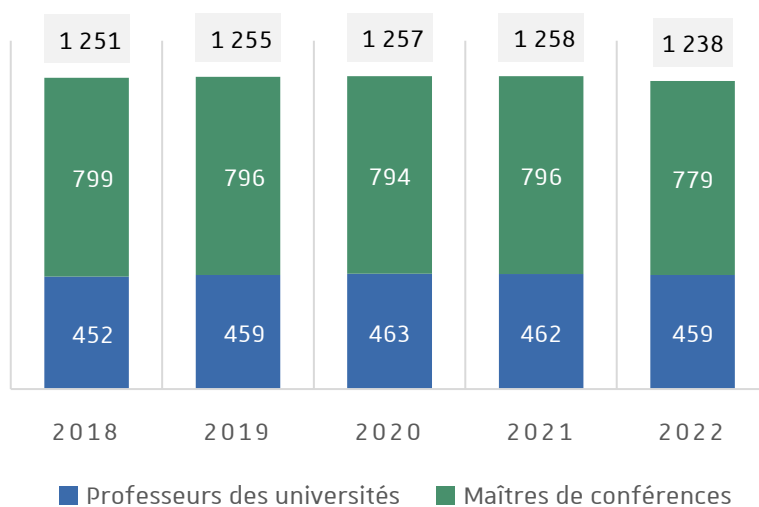


⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

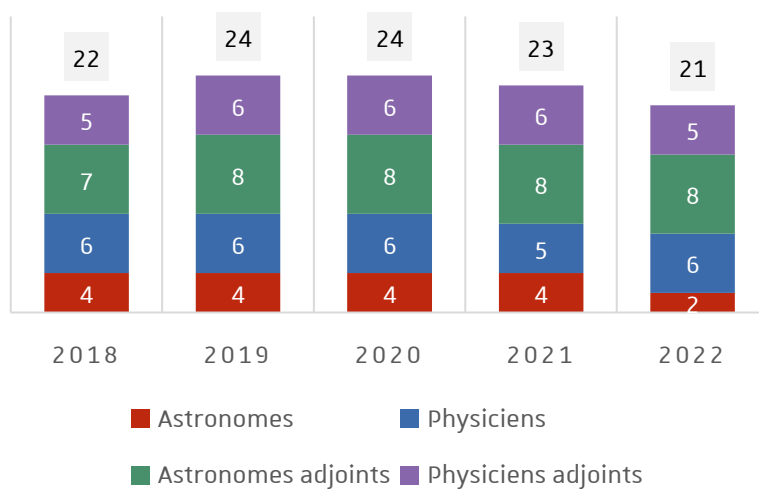
Tranche d'âge	Sexe	Corps						Total
		Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	
25-29 ans	Hommes				3			3
	Femmes				4			4
	Total				7			7
30-34 ans	Hommes	1			32			33
	Femmes				31			31
	Total	1			63			64
35-39 ans	Hommes	5			50	2	2	59
	Femmes	2			46			48
	Total	7			96	2	2	107
40-44 ans	Hommes	26			79			105
	Femmes	9		1	58	1	1	70
	Total	35		1	137	1	1	175
45-49 ans	Hommes	42		2	81	3		128
	Femmes	17			67	1	1	86
	Total	59		2	148	4	1	214
50-54 ans	Hommes	61	2		54		1	118
	Femmes	38		1	68			107
	Total	99	2	1	122		1	225
55-59 ans	Hommes	85			62	1		148
	Femmes	40			52			92
	Total	125			114	1		240
60-64 ans	Hommes	68			41			109
	Femmes	21			31			52
	Total	89			72			161
65-69 ans	Hommes	39		2	15			56
	Femmes	5			4			9
	Total	44		2	19			65
70-74 ans	Hommes				1			1
	Femmes							
	Total				1			1
Total		459	2	6	779	8	5	1 259

Exemple de lecture : sur les 6 physiciens, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 65 et 69 ans.

1.1. Evolution des effectifs des professeurs des universités et maîtres de conférences



1.1. Evolution des effectifs des enseignants-chercheurs assimilés



© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2022

Section CNU	Professeur des universités		Astronome		Physicien		Maître de conférences			Astronome adjoint		Physicien adjoint		Total			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
01-Droit privé et sciences criminelles	10	10	20				12	16	28						22	26	48
02-Droit public	13	5	18				10	5	15						23	10	33
03-Histoire du droit et des institutions	1	2	3				1	2	3						2	4	6
04-Science politique	2	2	4				5	3	8						7	5	12
05-Sciences économiques	9	3	12				17	11	28						26	14	40
06-Sciences de gestion et du management	9	8	17				12	17	29						21	25	46
Total	44	30	74				57	54	111						101	84	185
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générale	3	5	8				3	14	17						6	19	25
08-Langues et littératures anciennes	3	1	4				3	4	7						6	5	11
09-Langue et littérature françaises	4	4	8					3	3						4	7	11
10-Littératures comparées	2	1	3				2	2	4						4	3	7
11-Études anglophones	2	5	7				11	19	30						13	24	37
12-Études germaniques et scandinaves	5	2	7				5	11	16						10	13	23

Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
13-Études slaves et baltes																						
14-Études romanes	1	1	2																			
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques	4	3	7																			
16-Psychologie et ergonomie	1	9	10																			
17-Philosophie	2	1	3																			
18-Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	8	1	9																			
19-Sociologie, démographie	5	5	10																			
20-Ethnologie, préhistoire & anthropologie biologique	3		3																			
21-Histoire & civilisation, art mondes anciens	10	2	12																			
22-Histoire & civilisation, mondes modernes/contemporains	9	4	13																			
23-Géographie physique, humaine, économique & régionale	4	3	7																			
Total	66	47	113	89	137	226	89	137	226	155	184	339	155	184	339	155	184	339	155	184	339	

Lettres et sciences humaines

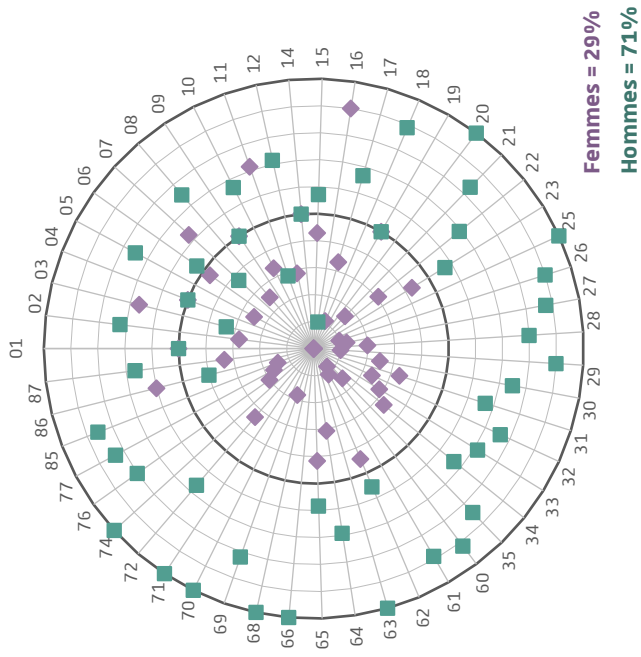
Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pluridisciplinaire	2		2				4	5	9										6	5	11
	3		3				4	5	9										7	5	12
	2	1	3				3	3	6										5	4	9
	7		7				11	7	18										18	7	25
	14	1	15				22	20	42										36	21	57
Théologie	8	2	10				9	3	12										17	5	22
	10	2	12				3	2	5										13	4	17
	18	4	22				12	5	17										30	9	39
Sciences	13		13				17	6	23										30	6	36
	9	1	10				13	5	18										22	6	28
	14	2	16				30	10	40										44	12	56
	16	4	20				15	6	21										31	10	41
	9	1	10				9	3	12										18	4	22

Section CNU	Professeur des universités		Astronome		Physicien		Maître de conférences		Astronome adjoint		Physicien adjoint		Total			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	
30-Milieux dilués et optique	3	1	4											4	1	5
31-Chimie théorique, physique, analytique	12	6	18				16	8	24					28	14	42
32-Chimie organique, minérale, industrielle	16	5	21				12	11	23					28	16	44
33-Chimie des matériaux	5	2	7				2	3	5					7	5	12
34-Astronomie, astrophysique	2	1	3		2		3	1	4	6	2			13	4	17
35-Structure et évolution Terre et autres planètes	11	2	13			4	2	6	17			3	2	31	10	41
36-Terre solide : géodynamique enveloppes sup								1	1						1	1
60-Mécanique, génie mécanique, génie civil	11	1	12				18	7	25					29	8	37
61-Génie info Automatique & traitement signal	8	1	9				14	3	17					22	4	26
62-Energétique, génie des procédés	5	4	9				3	7	10					8	11	19
63-Génie électrique, Electronique Photonique & systèmes	9		9				22	2	24					31	2	33

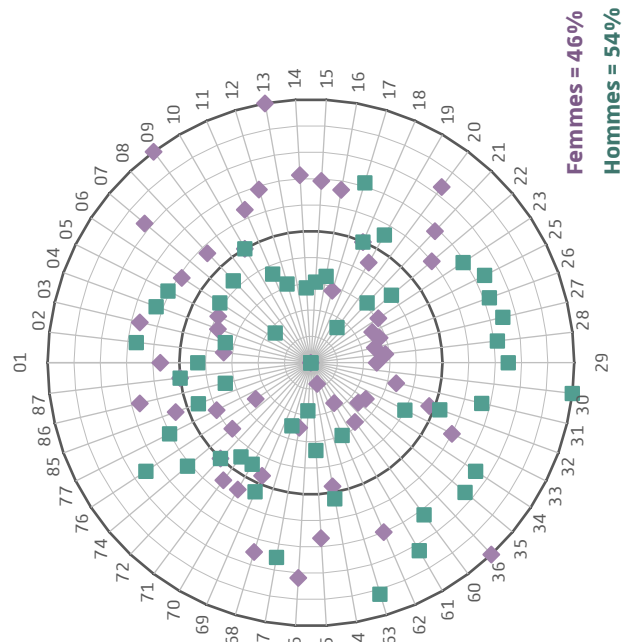
Sciences

Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sciences	64-Biochimie et biologie moléculaire	9	4	13															20	14	34
	65-Biologie cellulaire	7	5	12															15	21	36
	66-Physiologie	4		4															6	9	15
	67-Biologie des populations et écologie			0															6	2	8
	68-Biologie des organismes	1		1															2	3	5
	69-Neurosciences	9	2	11															17	9	26
	Total	173	42	215	2	2	4	2	6	224	124	348	6	2	8	3	2	5	412	172	584
Santé	85-Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquées à la santé	6	1	7															11	7	18
	86-Sciences du médicament & autres produits santé	4	6	10															10	18	28
	87-Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	2	1	3															5	4	9
	Total	12	8	20						14	21	35							26	29	55
Total général	327	132	459	2	2	6	4	2	418	361	779	6	2	8	3	2	5	760	499	1 259	

**Répartition femmes/hommes
Professeurs des universités**



**Répartition femmes/hommes
Maîtres de conférences**

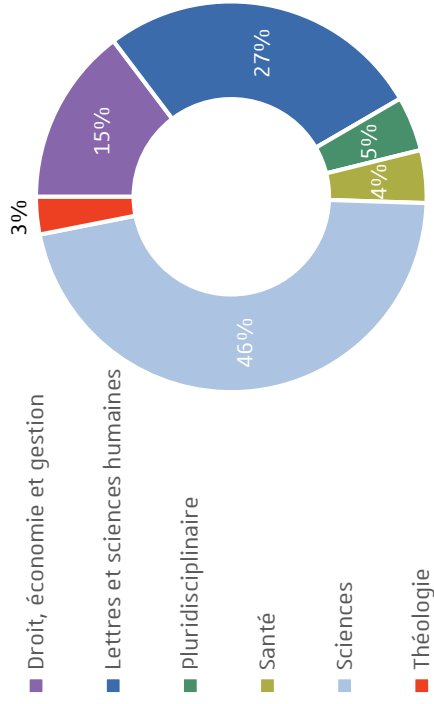


Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le % de femmes (◆) et d'hommes (■) : 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras représente le seuil des 50%.

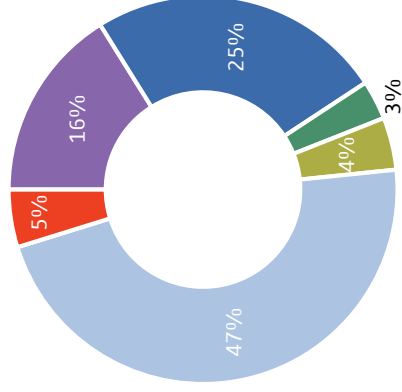
© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par tranche d'âge et par grand domaine d'enseignement des sections de CNU en nombre de personnels au 31/12/2022

Grands domaines d'enseignement des sections de CNU	Professeur des universités								Professeur des universités assimilés				Maître de conférences										Total
	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	70-74 ans	Total	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	
Droit, économie et gestion	1	6	10	12	18	14	10	3	74								111						185
Lettres et sciences humaines			5	17	22	35	24	10	113								226						339
Pluridisciplinaire			1	1	2	6	4	1	15								42						57
Santé				1	5	6	8		20								35						55
Sciences		1	19	27	49	55	40	24	215			1	2	3	2		348	4	2	5	1	1	584
Théologie				1	3	9	3	6	22								17						39
Total	1	7	35	59	99	125	89	44	459	7	63	96	137	148	122	114	72	19	1	1	1	13	1 259

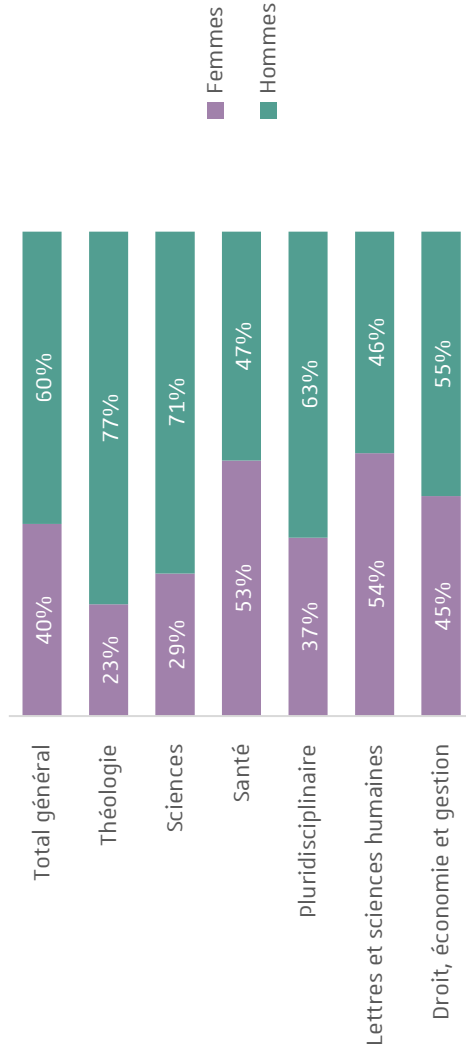
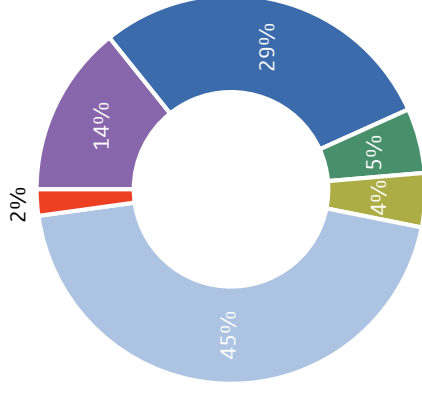
Enseignants-chercheurs & assimilés



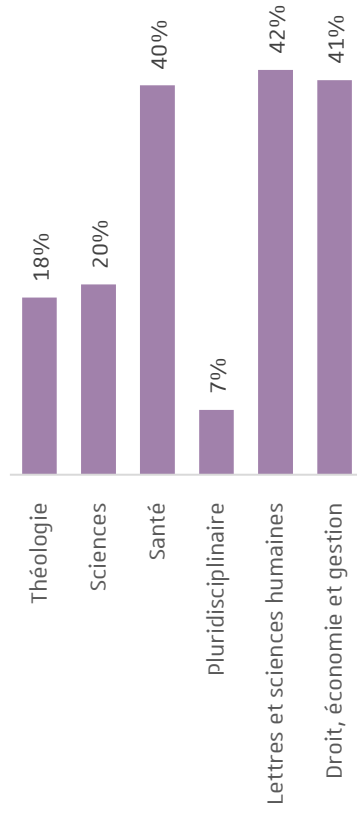
Professeurs des universités



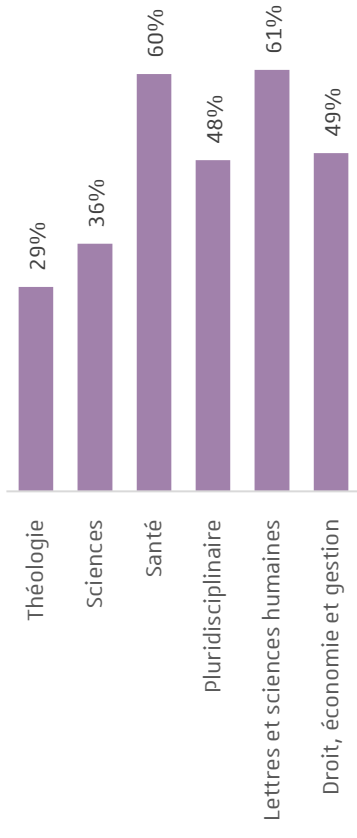
Maîtres de conférences



Part des femmes parmi les Professeurs des universités par grand domaine d'enseignement

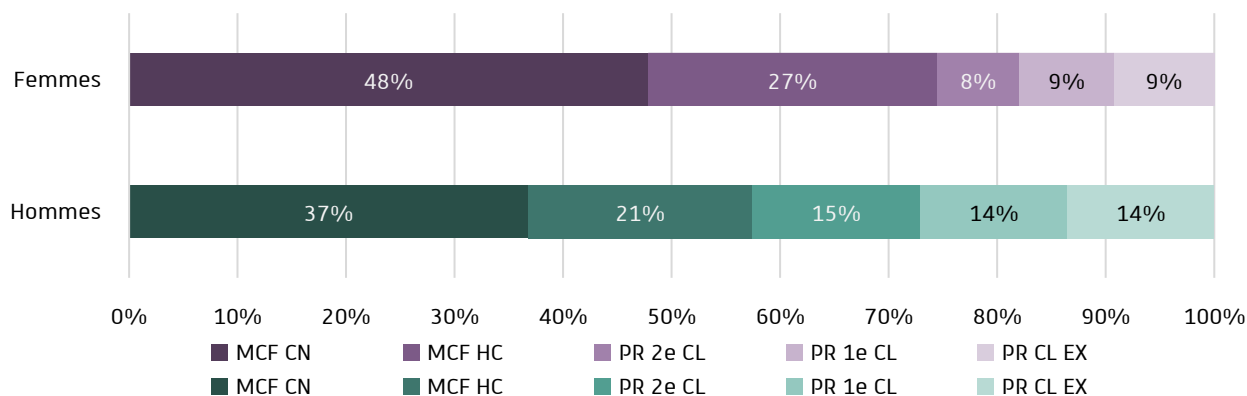


Part des femmes parmi les Maîtres de conférences par grand domaine d'enseignement

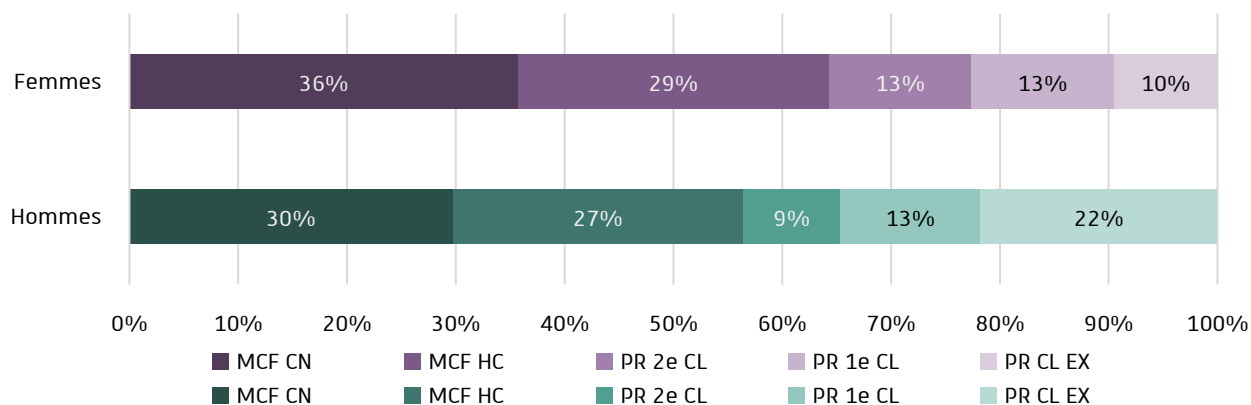


⊙ Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et grand domaine d'enseignement

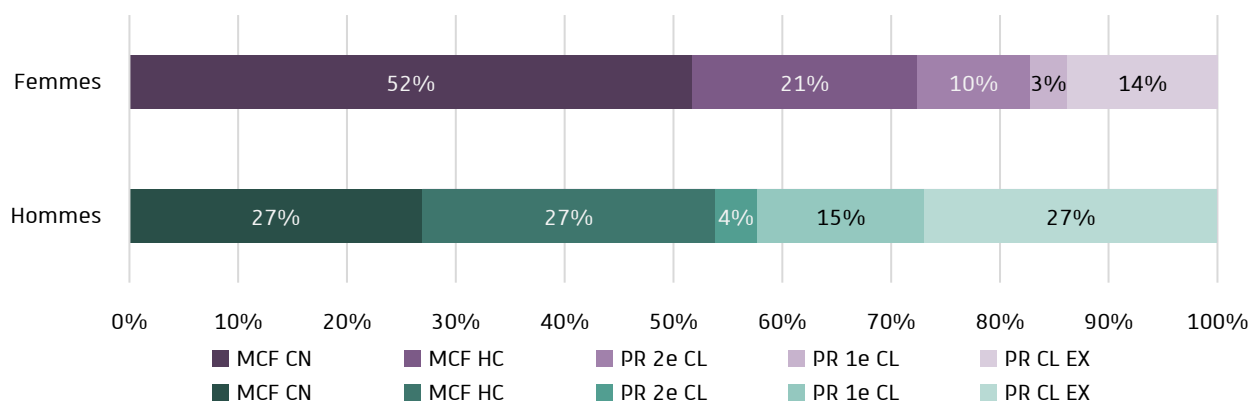
Lettres et sciences humaines



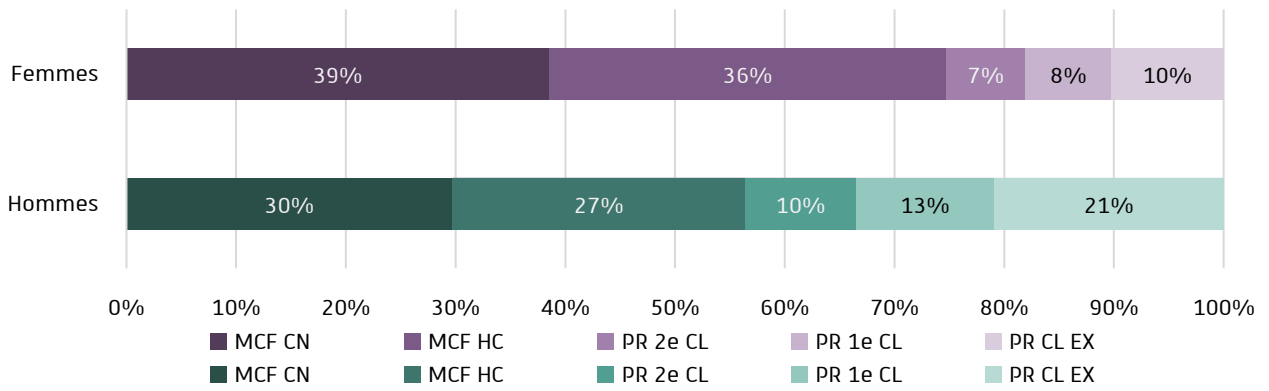
Droit, économie et gestion



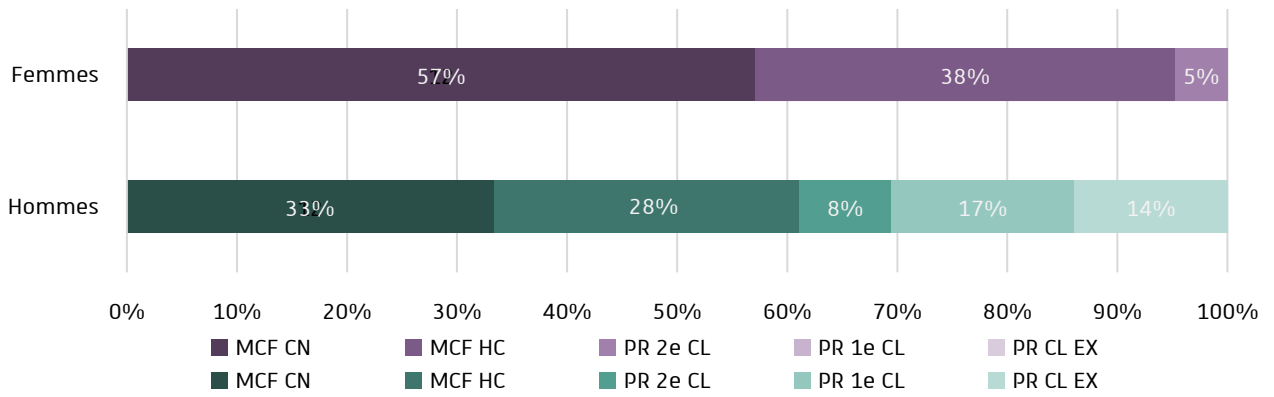
Santé



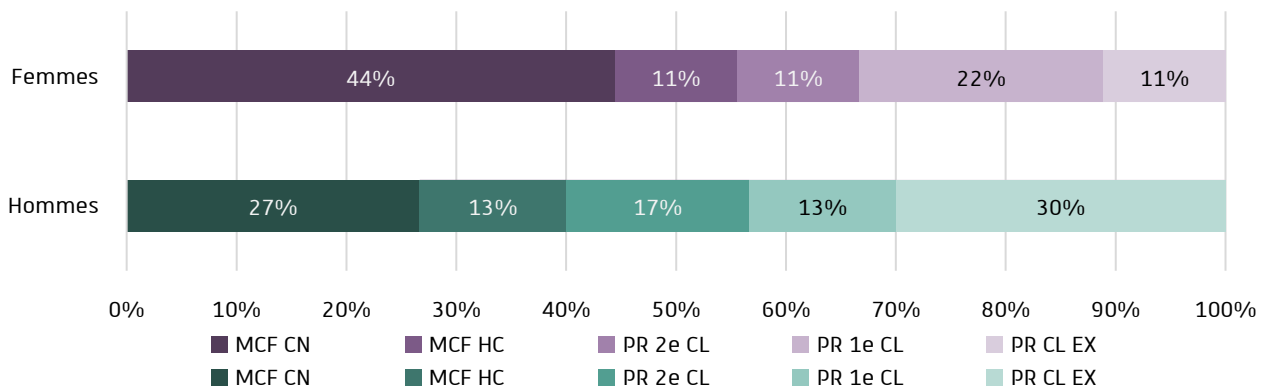
Sciences



Pluridisciplinaire



Théologie

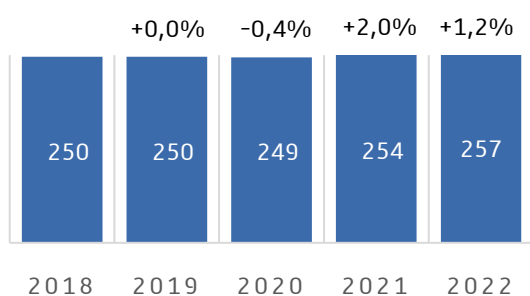


D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

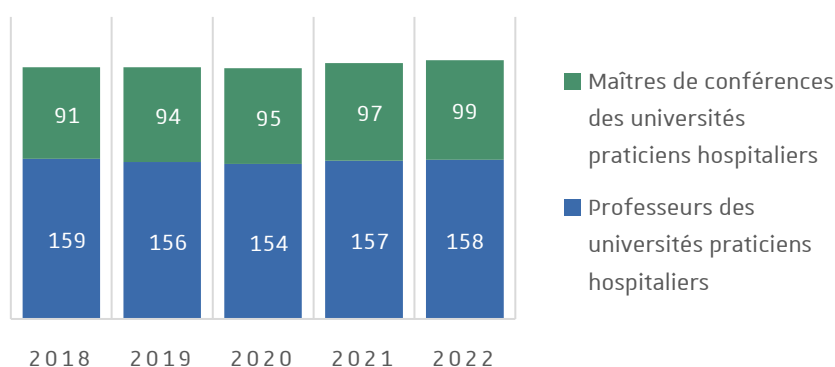
257	enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2022, représentant 257,0 ETP (254 en 2021 représentant 254,0 ETP).
	<i>158 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 99 maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.</i>

Ces personnels sont bi-appartenants ; ils exercent leur triple mission d'enseignement, de recherche et de soins simultanément à l'université et à l'hôpital dans les domaines de la médecine, de la pharmacie et de l'odontologie. De ce fait, leur gestion est conjointe par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, et par le ministère des solidarités et de la santé. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels.

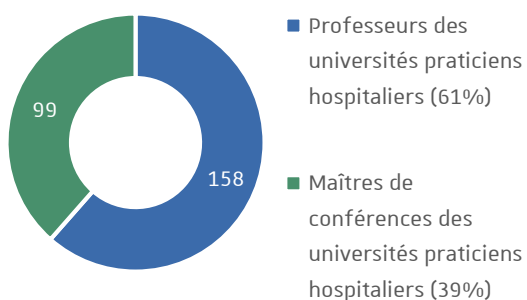
📊 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



La population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a augmenté de 1,2% de 2021 à 2022.



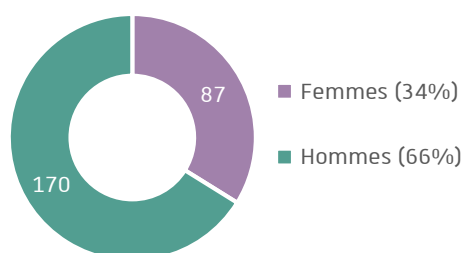
↳ Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2022



Au 31/12/2022, les professeurs des universités praticiens hospitaliers, avec 158 personnels, représentent 61% des effectifs des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ; les maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers, avec 99 personnels, en représentent 39%.

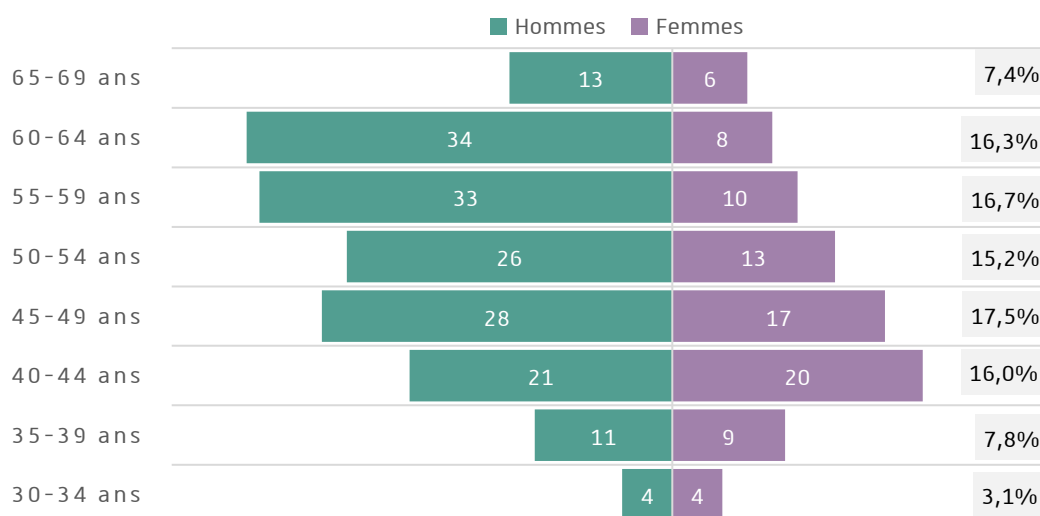
Ces deux précédentes années, on comptait 62% de professeurs des universités et 38% de maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.

↳ Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2022



Les hommes (170 personnels) représentent 66% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2022 ; les femmes (87 personnels) en représentent 34%.

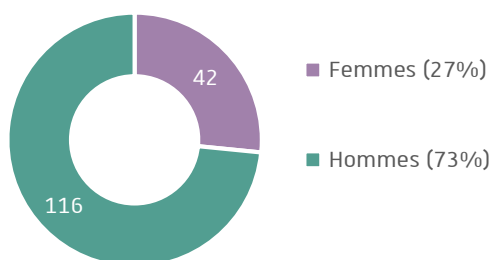
↳ Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2022



Âge médian : 52 ans et 3 mois

Âge moyen : 51 ans et 10 mois

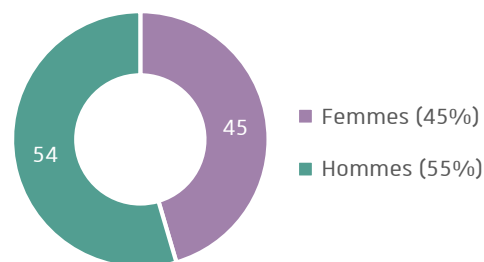
**Professeurs des universités -
praticiens hospitaliers au
31/12/2022**



Âge médian : 55 ans et 2 mois

Âge moyen : 54 ans et 9 mois

**Maîtres de conférences des
universités - praticiens hospitaliers
au 31/12/2022**



Âge médian : 44 ans et 6 mois

Âge moyen : 46 ans et 3 mois

⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022**

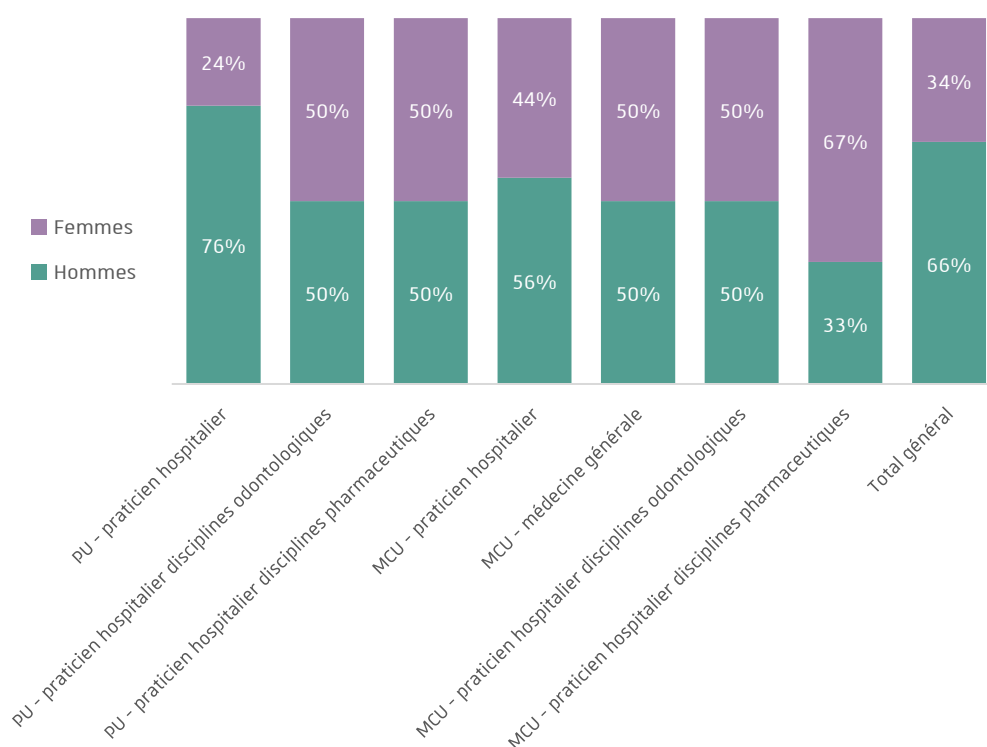
Structure d'affectation	Professeur des universités – praticien hospitalier	Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Total
Faculté de chirurgie dentaire		12				16		28
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	142			78	2			222
Faculté de pharmacie			4				3	7
Total	142	12	4	78	2	16	3	257

Exemple de lecture : 222 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires exercent à la Faculté de médecine ; parmi eux 142 sont professeurs des universités – praticiens hospitaliers.

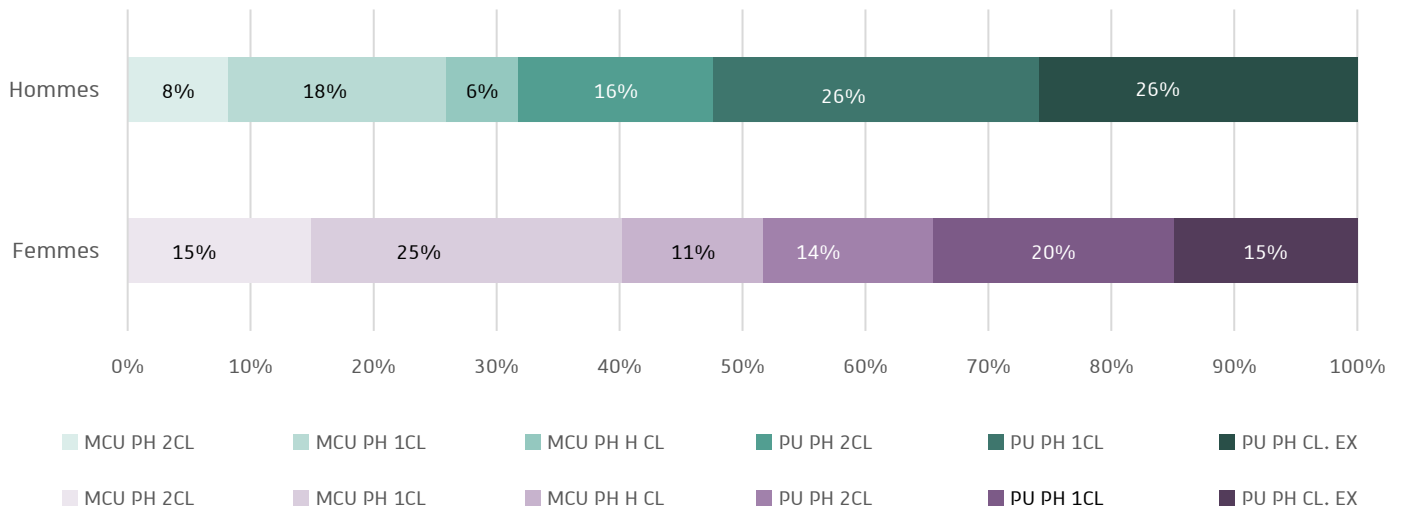
⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités – praticien hospitalier	108	34	142	108,0	34,0	142,0
Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	6	6	12	6,0	6,0	12,0
Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	2	2	4	2,0	2,0	4,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	44	34	78	44,0	34,0	78,0
Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	2	1,0	1,0	2,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	8	8	16	8,0	8,0	16,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	1	2	3	1,0	2,0	3,0
Total	170	87	257	170,0	87,0	257,0

Exemple de lecture : sur les 142 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 34 sont des femmes représentant 34,0 ETP.



Répartition des enseignants chercheurs hospitalo-universitaire par sexe, corps et grade



© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Professeur des universités – praticien hospitalier	Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Maître de conférences universités – praticien hospitalier	Maître de conférences universités de médecine générale	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Total
30-34 ans	Hommes				2		2		4
	Femmes				1		3		4
	Sous-total				3		5		8
35-39 ans	Hommes		1		9				10
	Femmes	1			7	1	1		10
	Sous-total	1	1		16	1	1		20
40-44 ans	Hommes	10	2		7		1	1	21
	Femmes	4	1		12	1	1	1	20
	Sous-total	14	3		19	1	2	2	41
45-49 ans	Hommes	16	1		10		1		28
	Femmes	8	1	1	4		2	1	17
	Sous-total	24	2	1	14		3	1	45
50-54 ans	Hommes	17			7		2		26
	Femmes	8			5				13
	Sous-total	25			12		2		39
55-59 ans	Hommes	26		1	5		1		33
	Femmes	4	1	1	3		1		10
	Sous-total	30	1	2	8		2		43
60-64 ans	Hommes	28	1	1	3		1		34
	Femmes	6			2				8
	Sous-total	34	1	1	5		1		42
65-69 ans	Hommes	11	1		1				13
	Femmes	3	3						6
	Sous-total	14	4		1				19
Total		142	12	4	78	2	16	3	257

© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2022

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Section 42 : morphologie & morphogénèse																	
4201-Anatomie							1								3	0	3
4202-Histologie, embryologie et cytogénétique		1						1							0	2	2
4203-Anatomie et cytologie pathologiques		1					1	1							1	2	3
Section 43 : biophysique et imagerie médicale																	
4301-Biophysique et médecine nucléaire	2						4	3							6	3	9
4302-Radiologie et imagerie médicale	8	1					2								10	1	11
Section 44 : biochimie, biologie cellulaire & moléculaire, physiologie & nutrition																	
4401-Biochimie et biologie moléculaire	1						5	2							6	2	8
4402-Physiologie	2	1					3	3							5	4	9
4403-Biologie cellulaire		1					3								3	1	4
4404-Nutrition	1														1	0	1

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Section 45 : microbiologie, maladies transmissibles & hygiène																	
4501-Bactériologie-virologie ; Hygiène hospitalière	1	1	2					5	3	8					6	4	10
4502-Parasitologie et mycologie	1		1					2	3	5					3	3	6
4503-Maladie infectieuse Maladie tropicale	1		1					1		1					2	0	2
Section 46 : santé publique, environnement & société																	
4601-Epidémiologie, économie de la santé et prévention	1		1					1		1					2	0	2
4602-Médecine et santé au travail		1	1						1	1					0	2	2
4603-Médecine légale et droit de la santé	1		1						1	1					1	1	2
4604-Biostatistiques, informatique médicale & technologies de communication	2		2												2	0	2
Médecine																	

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total		
Section 47 : cancérologie, génétique, hématologie, immunologie																			
4701-Hématologie ; transfusion	2							1	1								3	1	4
4702 -Cancérologie ; radiothérapie	5	1					1										6	1	7
4703-Immunologie	2	1					4	1									6	2	8
4704-Génétique		2					3	3									3	5	8
Section 48 : anesthésiologie, réanimation, médecine d'urgence, pharmacologie & thérapeutique																			
4801-Anesthésiologie-réanimation	4																4	0	4
4802-Médecine intensive-réanimation	3	1					1										4	1	5
4803-Pharmacologie fondamentale Clinique	1							1									1	1	2
4804-Thérapeutique ; addictologie	1						1										2	0	2
4805-Médecine d'urgence	2																2	0	2

Médecine

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total					
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Médecine	Section 49 : pathologie nerveuse & musculaire, pathologie mentale, handicap & rééducation																			
	4901-Neurologie	4	2	6								2	2					4	4	8
	4902-Neurochirurgie	1		1								1	1					1	1	2
	4903-Psychiatrie d'adultes; addictologie	3	1	4														3	1	4
	4904-Pédopsychiatrie; addictologie		1	1														0	1	1
4905-Médecine physique et de réadaptation		1	1									1	1				0	2	2	
Section 50 : ostéo-articulaire, dermatologie & chirurgie plastique																				
5001-Rhumatologie	3		3									1	1				3	1	4	
5002-Chirurgie orthopédique et traumatologique	5	1	6														5	1	6	
5003-Dermato-vénérologie	2		2								1	1					3	0	3	
5004-Chirurgie plast, reconstructrice et esthétique	1	1	2														1	1	2	

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Section 51 : pathologie cardiorespiratoire & vasculaire																		
5101 -Pneumologie; addictologie	2	1														2	1	3
5102 -Cardiologie	2	1														2	1	3
5103 -Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	3	1														3	1	4
5104 -Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	3	1						1								3	2	5
Section 52 : maladie des appareils digestif & urinaire																		
5201 -Gastroentéro Hépatologie Addictologie	4															4	0	4
5202 -Chirurgie viscérale et digestive	7	2					1									8	2	10
5203 -Néphrologie	2	1					1									3	1	4
5204 -Urologie	2															2	0	2
Section 53 : médecine interne, gériatrie & chirurgie générale																		
5301 -Méd interne; gériatrie; biologie du vieillissement	5															5	0	5
5303 -Médecine générale									1	1						1	1	2
Médecine																		

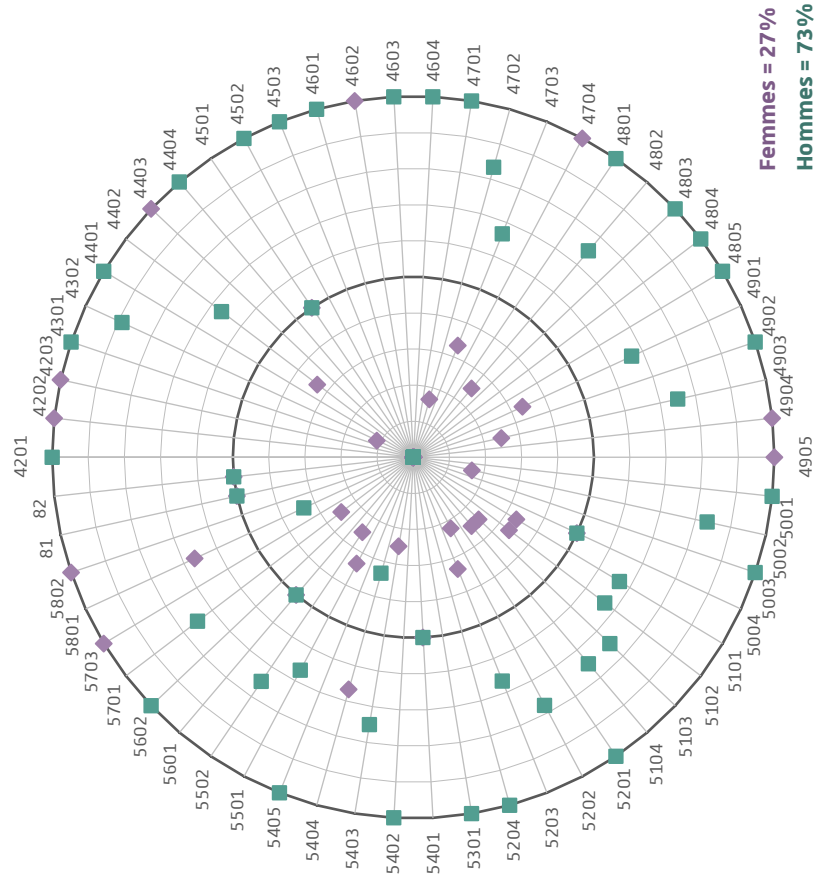
Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Médecine	Section 54 : développement & pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie & reproduction														
	5401-Pédiatrie	3	3	6											7
	5402-Chirurgie infantile	2		2											3
	5403 -Gynécologie Obstétrique ; Gynécologie médicale	3	1	4											5
	5404-Endocrinologie, Diabète et maladies métaboliques	1	2	3											3
5405-Biologie et médecine du développement et de la reproduction	2		2											4	
Section 55 : pathologie de la tête & du cou															
5501 -Oto-rhino-laryngologie	2	1	3											3	
5502 -Ophtalmologie	3	1	4											4	
5503 -Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie													1	0	1

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Section 56 : Développement, croissance & prévention																		
Odontologie	5601-Odontologie pédiatrique et orthopédie dento-faciale		1	1	2							2			1	3	4	
	5602-Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale		1		1							2			3	0	3	
Section 57 : sciences biologiques, médecine & chirurgie buccale																		
	5701-Parodontologie		3	1	4							3			3	4	7	
	5702-Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique										1				1	0	1	
	5703-Sciences biologiques			1	1										0	1	1	
Section 58 : sciences physiques & physiologiques endodontiques																		
	5801-Odontologie conservatrice, endodontie		1	2	3							5	2		6	4	10	
	5802-Prothèses			1	1										0	1	1	
	5803-Sciences anatomiques & physiologiques, occlusodontiques											1			0	1	1	

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques		Total								
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total					
Pharmacie																							
80-Sciences physico-chimiques & ingénierie appliquée à la santé														1		1	0	1					
81-Sciences du médicament et autres produits de santé					1	1	2									1	2	3					
82-Sciences biologiques, fondamentales et cliniques					1	1	2									1	2	3					
Total général	108	34	142	6	6	12	2	4	44	34	78	1	1	2	8	8	16	1	2	3	170	87	257

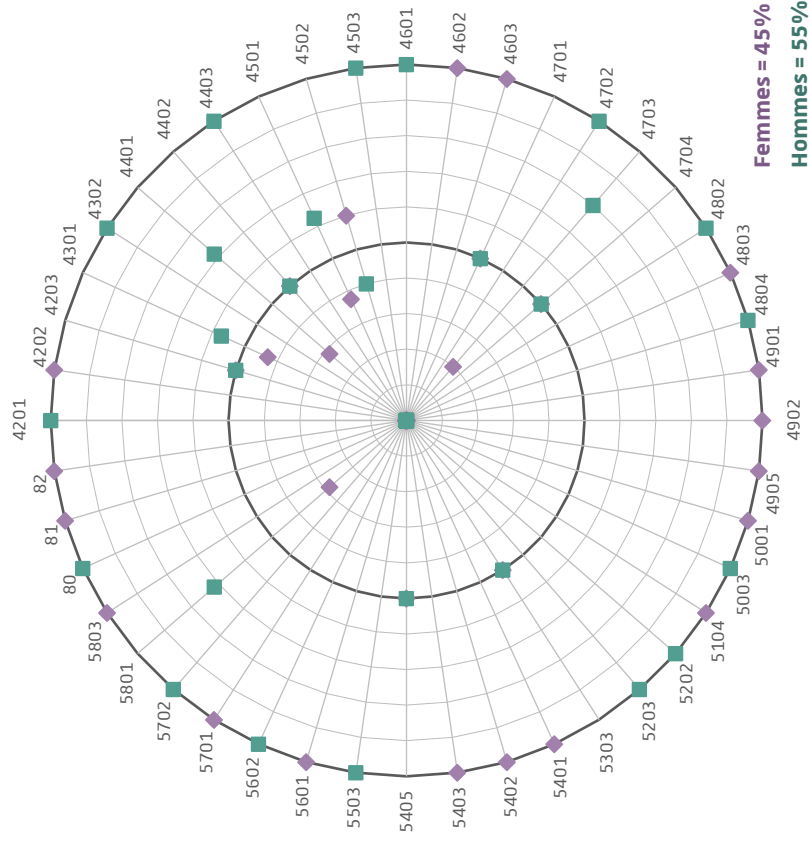
Répartition femmes/hommes

Professeurs des universités hospitalo-universitaires



Répartition femmes/hommes

Maîtres de conférences hospitalo-universitaires

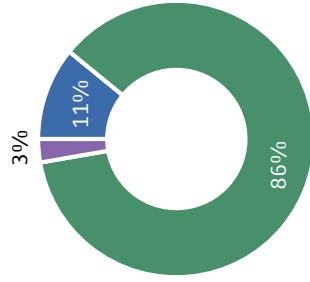


Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le % de femmes () et d'hommes () : 0% au centre du graphe puis 10%, 20%... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras représente le seuil des 50%.

© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par tranche d'âge et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

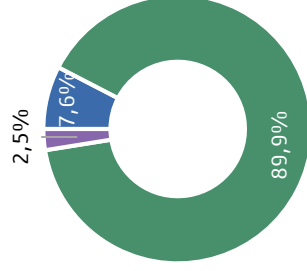
Structure d'affectation	Professeur des universités - praticien hospitalier							Maître de conférences des universités - praticien hospitalier							Total		
	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans		60-64 ans	65-69 ans
Faculté de chirurgie dentaire	1	3	2		1	1	4	12	5	1	2	3	2	2	1		16
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1	14	24	25	30	34	14	142	3	17	20	14	12	8	5	1	80
Faculté de pharmacie			1		2	1		4			2	1					3
Total	2	17	27	25	33	36	18	158	8	18	24	18	14	10	6	1	99

Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

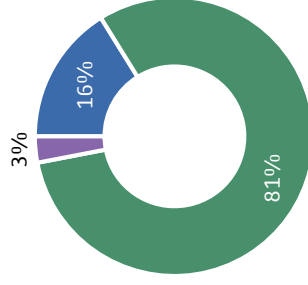


- Faculté de chirurgie dentaire
- Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé
- Faculté de pharmacie

Professeurs des universités - praticiens hospitaliers



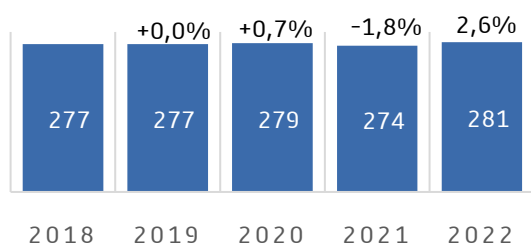
Maîtres de conférences des universités - praticiens hospitaliers



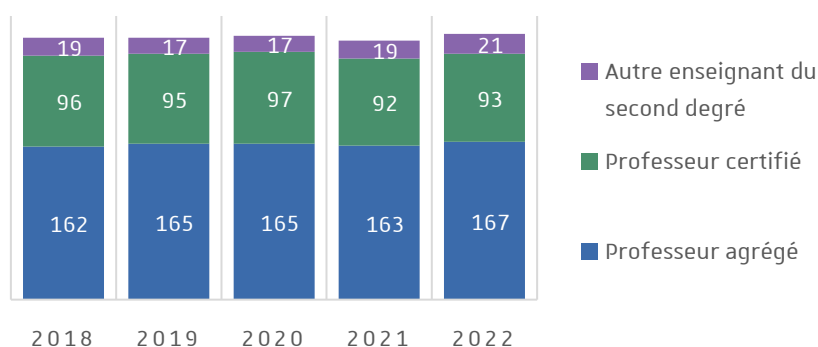
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré

281	enseignants du second degré au 31/12/2022 , représentant 261,9 ETP (274 en 2021 représentant 257,7 ETP).
	<i>167 professeurs agrégés, 93 professeurs certifiés, 11 professeurs d'EPS, 8 professeurs des lycées professionnels et 2 conseiller principal d'éducation</i>

Evolution des effectifs enseignants du second degré

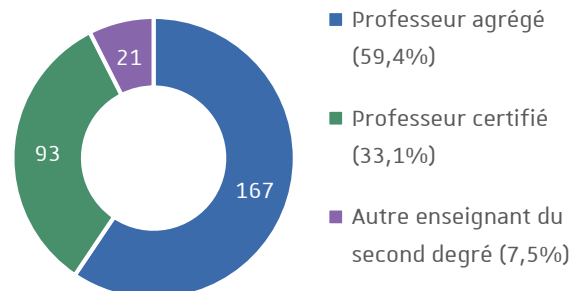


En un an, la population des enseignants du second degré a augmenté de 2,6%, passant de 274 à 281 enseignants au 31/12/2022.

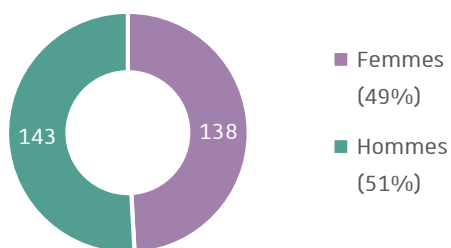


Répartition par corps des effectifs enseignants du second degré au 31/12/2022

Au 31/12/2022, les professeurs agrégés, avec 167 personnels, représentent 59,4% des effectifs des enseignants du second degré ; les professeurs certifiés, avec 93 personnels, en représentent 33,1%.

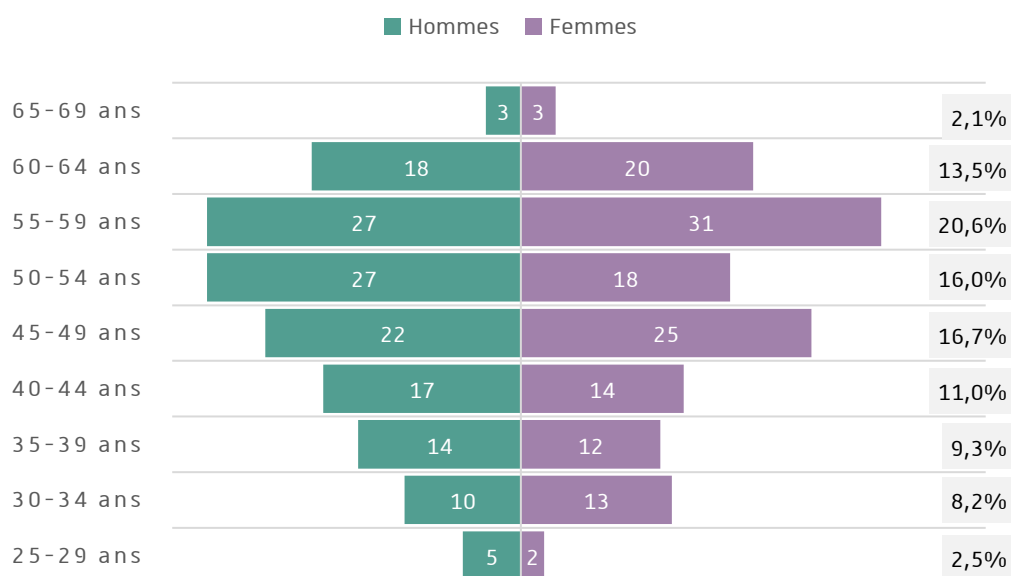


↳ Répartition par sexe des personnels enseignants du second degré au 31/12/2022



Les hommes (143 personnels) représentent 51% de la population des enseignants du second degré au 31/12/2022 ; les femmes (138 personnels) en représentent 49%.

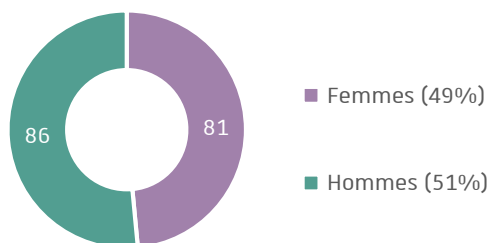
↳ Pyramide des âges des personnels enseignants du second degré au 31/12/2022



Âge médian : 50 ans et 8 mois

Âge moyen : 49 ans et 7 mois

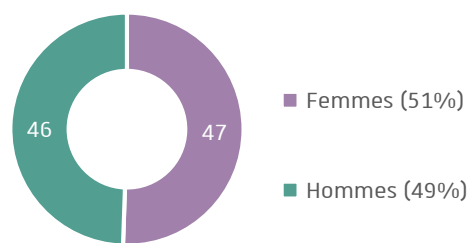
Professeurs agrégés au 31/12/2022



Âge médian : 50 ans

Âge moyen : 48 ans et 7 mois

Professeurs certifiés au 31/12/2022



Âge médian : 53 ans et 11 mois

Âge moyen : 51 ans et 11 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps et par structure d'affectation
en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
Ecole de management Strasbourg		1	1			2
Ecole et observatoire des sciences de la terre		3				3
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		4				4
Faculté de chimie		4	1			5
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		4	6			10
Faculté de géographie et d'aménagement		1				1
Faculté de philosophie		1				1
Faculté de physique et ingénierie		6	1			7
Faculté des arts		8	2			10
Faculté des langues		18	22			40
Faculté des lettres		2	1			3
Faculté des sciences de la vie		7				7
Faculté des sciences du sport		16	1	3		20
Faculté des sciences économiques et de gestion		6	1			7
Faculté des sciences historiques		4				4
Faculté des sciences sociales		1				1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2	23	24	2	5	56
IUT de Haguenau		10	5		1	16
IUT Louis Pasteur		15	9		1	25
IUT Robert Schuman		18	17		1	36
Sciences Po Strasbourg		3	2			5
Télécom physique Strasbourg		2				2
UFR de mathématique et d'informatique		5				5
Sous-total	2	162	93	5	8	270

Composantes de formation

	Structure d'affectation	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
Services	Service des sports		5		6		11
	Sous-total		5		6		11
Total		2	167	93	11	8	281

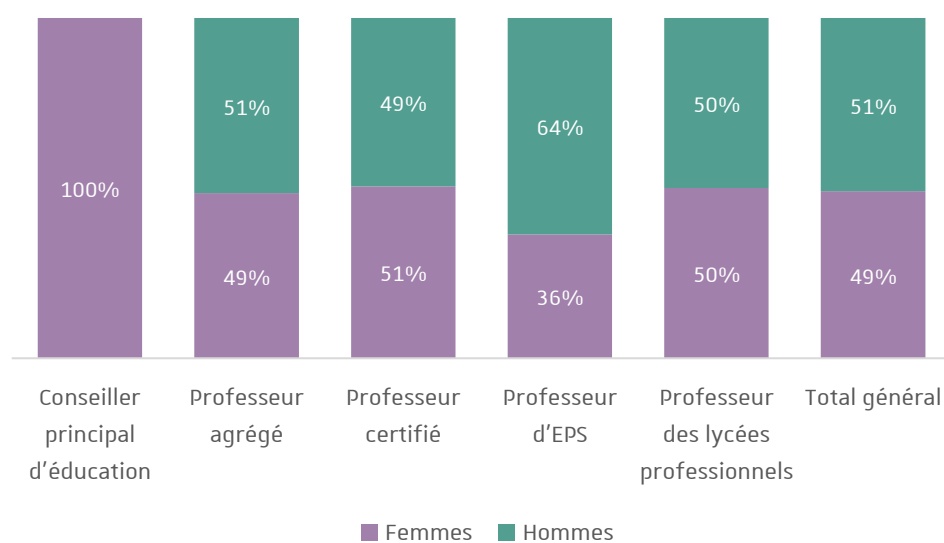
Exemple de lecture : sur les 281 enseignants du second degré, 8 professeurs agrégés sont affectés à la Faculté des arts.

Règle d'affectation : les enseignants du second degré sont affectés à 100% dans une structure d'enseignement.

⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseiller principal d'éducation		2	2		1,0	1,0
Professeur agrégé	86	81	167	84,3	75,8	160,1
Professeur certifié	46	47	93	41,8	42,0	83,8
Professeur d'EPS	7	4	11	6,5	4,0	10,5
Professeur des lycées professionnels	4	4	8	3,0	3,5	6,5
Total	143	138	281	135,6	126,3	261,9

Exemple de lecture : sur les 167 professeurs agrégés, 81 sont des femmes représentant 75,8 ETP.



⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par tranche d'âge
en nombre de personnels au 31/12/2022

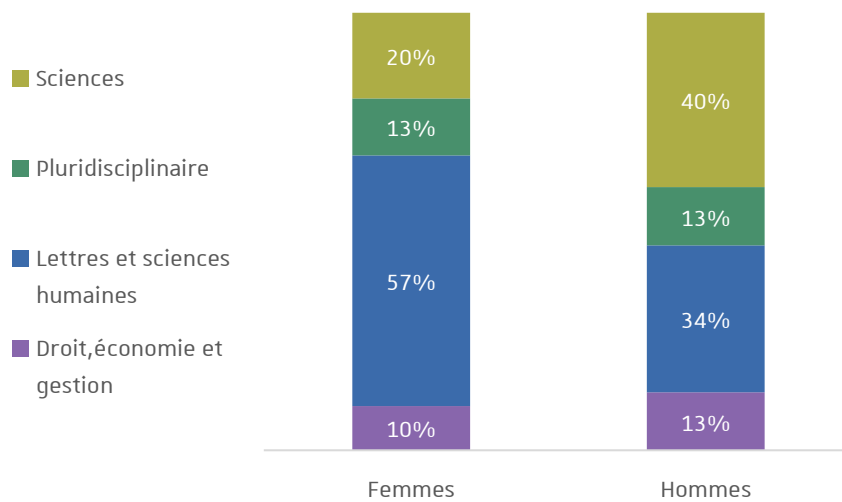
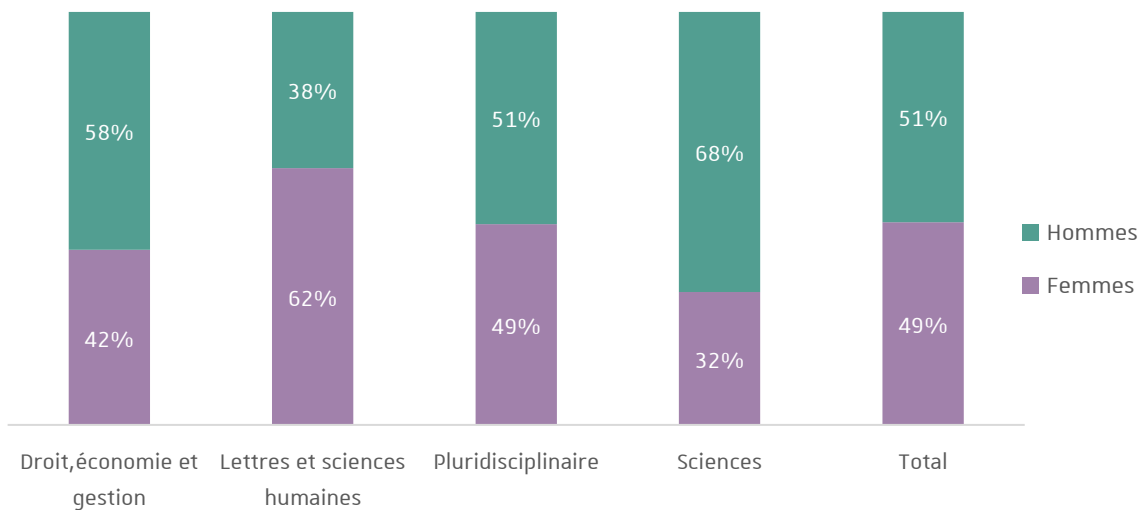
Tranche d'âge	Sexe	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
25-29 ans	Hommes		5				5
	Femmes		2				2
	Sous-total		7				7
30-34 ans	Hommes		10				10
	Femmes		11	1	1		13
	Sous-total		21	1	1		23
35-39 ans	Hommes		6	7	1		14
	Femmes		7	5			12
	Sous-total		13	12	1		26
40-44 ans	Hommes		8	5	3	1	17
	Femmes	1	5	5	2	1	14
	Sous-total	1	13	10	5	2	31
45-49 ans	Hommes		14	6	1	1	22
	Femmes	1	15	8	1		25
	Sous-total	1	29	14	2	1	47
50-54 ans	Hommes		20	6		1	27
	Femmes		10	6		2	18
	Sous-total		30	12		3	45
55-59 ans	Hommes		14	11	1	1	27
	Femmes		16	14		1	31
	Sous-total		30	25	1	2	58
60-64 ans	Hommes		8	9	1		18
	Femmes		13	7			20
	Sous-total		21	16	1		38
65-69 ans	Hommes		1	2			3
	Femmes		2	1			3
	Sous-total		3	3			6
Total		2	167	93	11	8	281

Exemple de lecture : sur les 93 professeurs certifiés, 7 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

© Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par discipline d'enseignement en nombre de personnels au 31/12/2022

Discipline d'enseignement	Conseiller principal d'éducation		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		Professeur des lycées professionnels		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Droit, économie et gestion			8	8	10	6			1		19	14
S1100 - Sciences économiques & sociales			3	1							3	1
S8010 - Economie & gestion			5	5	7	6					12	11
S8011 - Communication et bureautique				1	1						1	1
S8012 - Comptabilité et bureautique				1	1						1	1
S8036 - Economie & gestion - option comptabilité & gestion					1						1	0
S8039 - Economie & gestion - option gestion & administration									1		1	0
Lettres et sciences humaines	1	1	18	38	29	37			1	3	48	79
S0080 - Documentation					1	1					1	1
S0100 - Philosophie	1		1	1							1	2
S0202 - Lettres modernes			2	4	6	8					8	12
S0210 - Lettres, histoire & géographie										1	0	1
S0421 - Allemand			4	11	1						5	11
S0422 - Anglais			2	14	15	24				1	17	39
S0426 - Espagnol				1	1	2					1	3
S1000 - Histoire-géographie			5	1	3						8	1
S1700 - Education musicale			2	1	1						3	1
S1800 - Arts plastiques				3	1	1					1	4
S1802 - Arts plastiques lettres			1								1	0
S6500 - Arts appliqués			1	1	2				1	1	2	2
S6502 - Arts appliqués, option design						1					0	1
S6515 - Esthétique industrielle				1	1						0	1

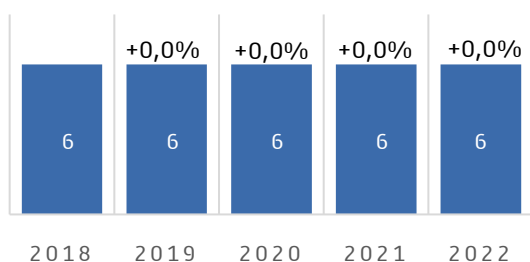
Discipline d'enseignement	Conseiller principal d'éducation		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		Professeur des lycées professionnels		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Pluridisciplinaire		1	12	13	25		7	4	11		19	18	37
S0031 - Activité éducative et sociale - culture sport		1									0	1	1
S1900 - Education physique et sportive			12	13	25		7	4	11		19	17	36
Sciences			48	22	70	11	7	4	11	2	57	27	84
S1300 - Mathématiques			10	5	15	4	1	3			11	8	19
S1315 - Mathématiques - sciences physiques			1		1					1	2	1	3
S1400 - Technologie						2					2	0	2
S1412 - Sciences industrielles de l'ingénieur, option énergie						1					1	0	1
S1413 - Sciences industrielles de l'ingénieur, option informatique et numérique						1					1	0	1
S1414 - Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie mécanique			6	1	7	1					7	1	8
S1415 - Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie mécanique électrique			7		7						7	0	7
S1416 - Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie des constructions			1		1						1	0	1
S1500 - Physique-chimie			7	2	9						7	2	9
S1510 - Sciences physiques - physique appliquée			3	4	7						3	4	7
S1600 - Sciences de la vie et de la terre			6	5	11	2	1	1			7	6	13
S3000 - Génie civil			4	2	6						4	2	6
S5100 - Génie électrique			1		1						1	0	1
S7100 - Biochimie - Génie biologique - Biotechnologie			2	3	5					1	3	3	6
Total général		2	86	81	167	93	46	47	11	4	143	138	281



D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré

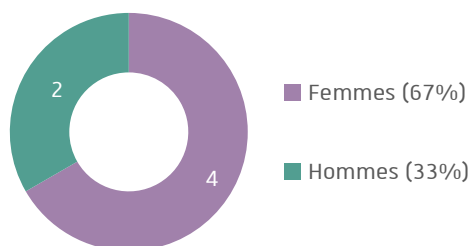
6	enseignants du premier degré au 31/12/2022 , représentant 5,3 ETP (6 en 2021 représentant 5,5 ETP).
	<i>Ces 6 professeurs des écoles sont tous affectés à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg</i>

📊 Evolution des effectifs enseignants du premier degré



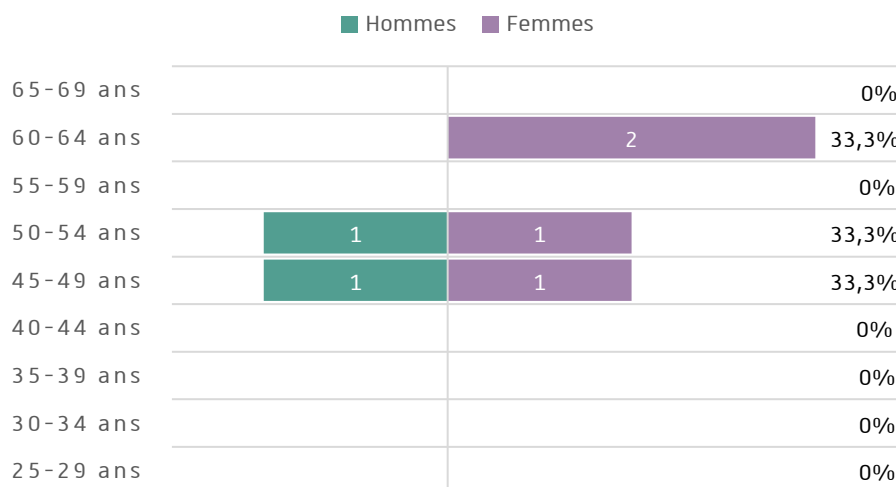
Les effectifs des enseignants du premier degré sont stables depuis plusieurs années.

📊 Répartition par sexe des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2022



Les hommes (2 personnels) représentent 33% de la population des enseignants du premier degré au 31/12/2022 ; les femmes (4 personnels) en représentent 67%.

📊 Pyramide des âges des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2022



Âge médian : 51 ans et 11 mois

Âge moyen : 53 ans et 11 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022

Composante de formation	Corps	
	Professeur des écoles	Total
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	6	6
Total	6	6

⊙ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des écoles	2	4	6	2,0	3,3	5,3
Total	2	4	6	2,0	3,3	5,3

Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des écoles, 2 sont des hommes représentant 2,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Corps	
		Professeur des écoles	Total
45-49 ans	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
	Total	2	2
50-54 ans	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
	Total	2	2
60-64 ans	Hommes		
	Femmes	2	2
	Total	2	2
Total		6	6

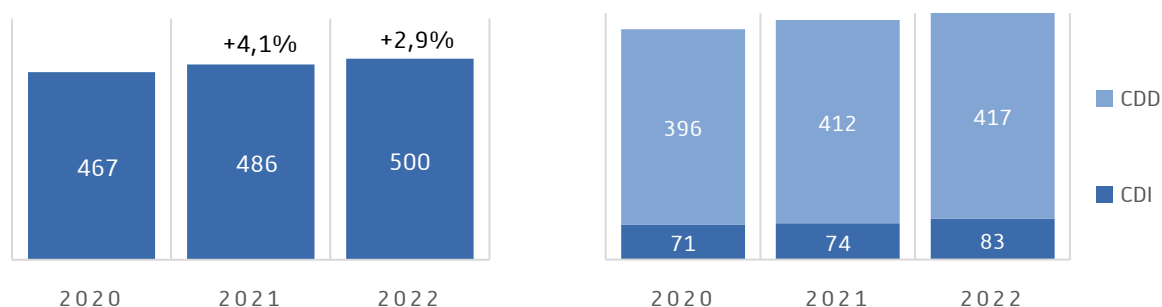
Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des écoles, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

D.5 Répartition des contractuels enseignants et chercheurs selon leur statut d'emploi (*sur emploi permanent ou sur emploi non permanent*)

D.5.1 Contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent (CDI/CDD)

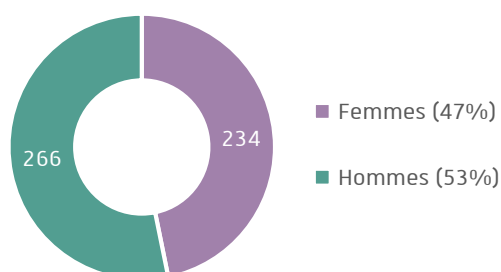
500	contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2022 , représentant 448,6 ETP (486 en 2021 représentant 433,0 ETP).	
	83 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDI	417 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDD

📊 Evolution des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent



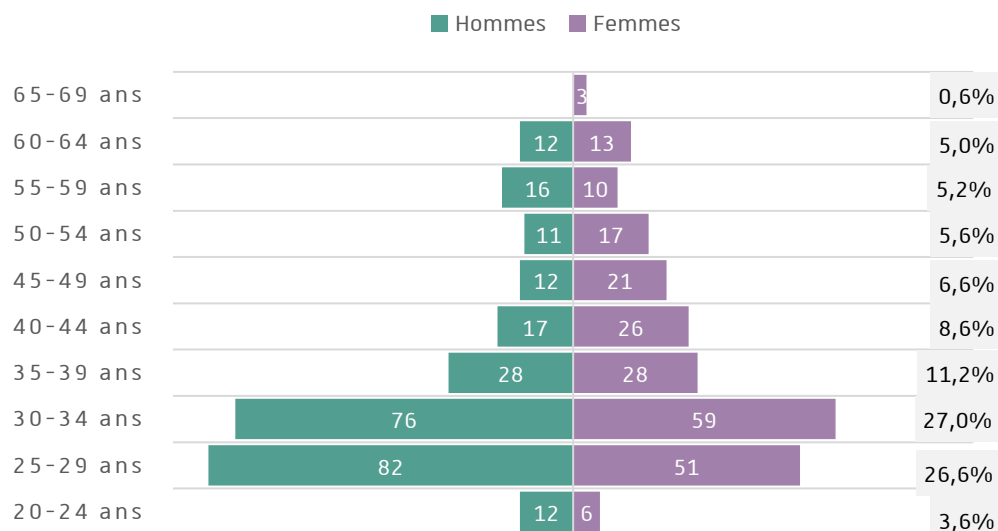
Les effectifs des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent ont augmenté de +2,9% entre 2021 et 2022.

📊 Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2022



Les hommes (266 personnels) représentent 53% de la population des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2022 ; les femmes (234 personnels) en représentent 47%.

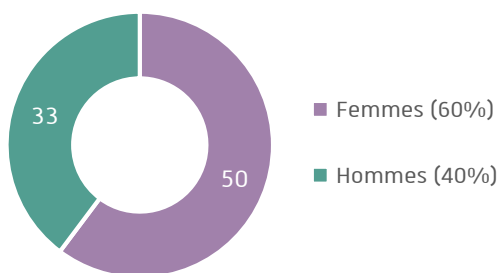
1.1. Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2022



Âge médian : 33 ans et 4 mois

Âge moyen : 37 ans et 3 mois

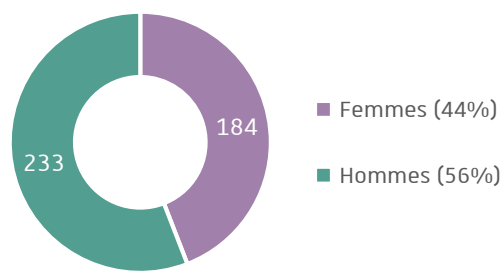
CDI



Âge médian : 51 ans et 1 mois

Âge moyen : 50 ans et 1 mois

CDD



Âge médian : 31 ans et 10 mois

Âge moyen : 34 ans et 8 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par type de contrat et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation	CDD			CDI			Total
	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme				1		1	1
Ecole de management Strasbourg	26	5	31	41		41	72
Ecole et observatoire des sciences de la terre		2	2				2
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	1		1				1
Faculté de chimie	1		1				1
Faculté de chirurgie dentaire		1	1				1
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	3		3	3		3	6
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		8	8				8
Faculté de philosophie		1	1				1
Faculté de physique et ingénierie	6		6				6
Faculté de psychologie	6		6				6
Faculté de théologie catholique		2	2				2
Faculté des arts	10	1	11	2		2	13
Faculté des langues	35	4	39	29		29	68
Faculté des lettres	2	1	3				3
Faculté des sciences de la vie	2		2				2
Faculté des sciences du sport	5		5	1		1	6
Faculté des sciences économiques et de gestion				1		1	1
Institut de préparation à l'administration générale				1		1	1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1	2	3				3
IUT de Haguenau	6		6				6
IUT Louis Pasteur	3		3				3
IUT Robert Schuman	1		1	1		1	2
Sciences Po Strasbourg				2		2	2
Télécom physique Strasbourg	2		2				2
UFR de mathématique et d'informatique	3		3				3
Sous-total	113	27	140	82		82	222

Composante de formation

		CDD			CDI			Total
Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Directions & services	Institut de développement et d'innovation pédagogiques	5		5			5	
	Sous-total	5		5			5	
Unités de recherche	FRC1589 - Institut de Biologie Moléculaire et Cellulaire		1	1			1	
	UAR830 - Labo. Ecole & Observatoire des Sciences de la Terre		3	3			3	
	UMR7006 - Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires		57	57			57	
	UMR7021 - Laboratoire de Bioimagerie et Pathologies		7	7			7	
	UMR7042 - Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Application		5	5			5	
	UMR7044 - Archéologie et Histoire ancienne : Méditerranée-Europe		4	4			4	
	UMR7063 - Institut Terre et Environnement de Strasbourg		2	2			2	
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles		2	2			2	
	UMR7104 - Institut de Génétique et de Biologie Moléculaire et Cellulaire		14	14			14	
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe		15	15			15	
	UMR7156 - Génétique Moléculaire, Génomique, Microbiologie		7	7			7	
	UMR7177 - Institut de Chimie de Strasbourg		14	14			14	
	UMR7178 - Institut Pluridisciplinaire Hubert Curien		4	4			4	
	UMR7199 - Conception et Application de Molécules Bioactives		8	8			8	
	UMR7200 - Laboratoire d'Innovation Thérapeutique		7	7			7	
	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire		1	1			1	
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société		1	1			1	
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie		51	51		1	1	52	

	Structure d'affectation	CDD			CDI			Total
		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Unités de recherche	UMR7362 - Laboratoire Image, Ville et Environnement		1	1			1	
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		11	11			11	
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		3	3			3	
	UMR7501 - Institut de Recherche Mathématique Avancée		8	8			8	
	UMR7504 - Institut de Physique et Chimie des Matériaux de Strasbourg		1	1			1	
	UMR7515 - Institut de Chimie et Procédés pour l'Energie, l'Environnement et la Santé		2	2			2	
	UMR7522 - Bureau d'Economie Théorique et Appliquée		3	3			3	
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire		4	4			4	
	UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques		2	2			2	
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		1	1			1	
	UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence		1	1			1	
	UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques		2	2			2	
	UMRS1255 - Biologie et Pharmacologie des Plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion		1	1			1	
	UMRS1260 - Nanomédecine Régénérative		3	3			3	
	UPR22 - Institut Charles Sadron		1	1			1	
	UPR2357 - Institut de Biologie Moléculaire des Plantes		1	1			1	
UPR3212 - Institut des Neurosciences Cellulaires et Intégratives		9	9			9		

	Structure d'affectation	CDD			CDI			Total
		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Unités de recherche	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		2	2				2
	UPR9002 - IBMC - Architecture et Réactivité de l'ARN		1	1				1
	UR1337 - Configurations littéraires		2	2				2
	UR2310 - Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Education et de la Communication		1	1				1
	UR3071 - Subjectivité, Lien Social et Modernité		2	2				2
	UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe		3	3				3
	UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique		2	2				2
	UR4377 - Théologie Catholique et Sciences Religieuses		1	1				1
	UR4440 - Laboratoire de Psychologie des Cognitions		1	1				1
	Sous-total			272	272		1	1
Total		118	299	417	82	1	83	500

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDD	233	184	417	211,8	162,3	374,1
CDI	33	50	83	30,0	44,5	74,5
Total	266	234	500	241,8	206,8	448,6

Exemple de lecture : sur les 83 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDI, 33 sont des hommes représentant 30,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par type de contrat, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

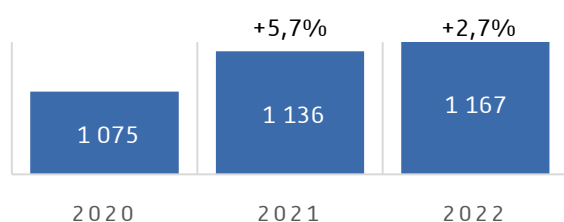
Tranche d'âge	Sexe	CDD	CDI	Total
20-24 ans	Hommes	12		12
	Femmes	6		6
	Sous-total	18		18
25-29 ans	Hommes	82		82
	Femmes	51		51
	Sous-total	133		133
30-34 ans	Hommes	72	4	76
	Femmes	54	5	59
	Sous-total	126	9	135
35-39 ans	Hommes	26	2	28
	Femmes	24	4	28
	Sous-total	50	6	56
40-44 ans	Hommes	15	2	17
	Femmes	18	8	26
	Sous-total	33	10	43
45-49 ans	Hommes	8	4	12
	Femmes	12	9	21
	Sous-total	20	13	33
50-54 ans	Hommes	4	7	11
	Femmes	9	8	17
	Sous-total	13	15	28
55-59 ans	Hommes	7	9	16
	Femmes	5	5	10
	Sous-total	12	14	26
60-64 ans	Hommes	7	5	12
	Femmes	4	9	13
	Sous-total	11	14	25
65-69 ans	Hommes			
	Femmes	1	2	3
	Sous-total	1	2	3
Total		417	83	500

Exemple de lecture : sur les 83 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDI, 9 sont des femmes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

D.5.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent

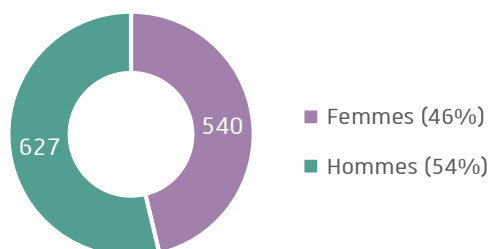
1 167	contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2022 , représentant 1 118,3 ETP (1 136 en 2021 représentant 1 087,5 ETP).
	<i>Tous les contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent sont des personnels en CDD.</i>

1.1 Evolution des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent



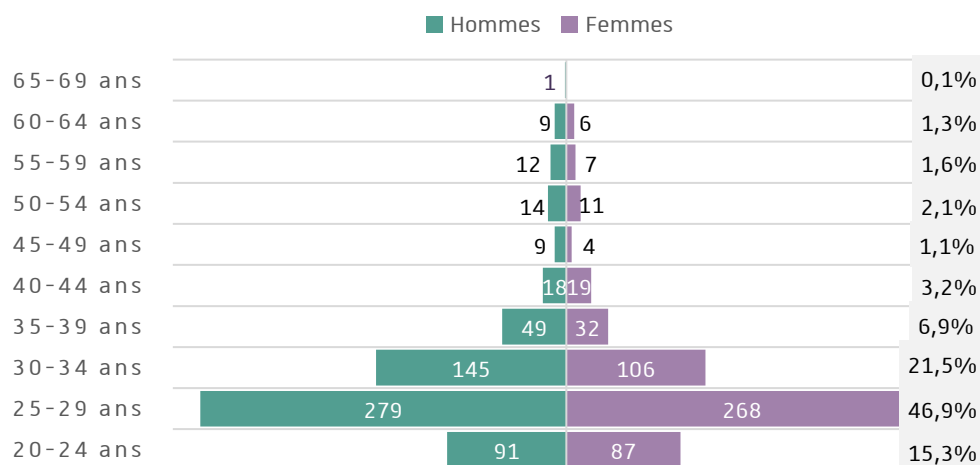
Les effectifs des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent ont augmenté de +2,7% entre 2021 et 2022.

1.2 Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2022



Les hommes (627 personnels) représentent 54% de la population des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2022 ; les femmes (540 personnels) en représentent 46%.

1.3 Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2022



Âge médian : 28 ans

Âge moyen : 30 ans et 6 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par structure en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	6		6
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	8		8
	Ecole de management Strasbourg	26		26
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	13		13
	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	13	2	15
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	5		5
	Faculté de chimie	42	10	52
	Faculté de chirurgie dentaire	26		26
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	52		52
	Faculté de géographie et d'aménagement	6	1	7
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	168	1	169
	Faculté de pharmacie	30	4	34
	Faculté de philosophie	9		9
	Faculté de physique et ingénierie	50		50
	Faculté de psychologie	25	3	28
	Faculté de théologie catholique	11		11
	Faculté de théologie protestante	6		6
	Faculté des arts	20		20
	Faculté des langues	69		69
	Faculté des lettres	23		23
	Faculté des sciences de la vie	98	4	102
	Faculté des sciences du sport	12	2	14
	Faculté des sciences économiques et de gestion	22	2	24
	Faculté des sciences historiques	25	1	26
	Faculté des sciences sociales	24	1	25
	Institut de préparation à l'administration générale	2		2
	Institut du travail	2		2
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	10		10
	IUT de Haguenau	5	2	7
	IUT Louis Pasteur	7	3	10
	IUT Robert Schuman	17	2	19
	Observatoire astronomique	8		8
	Sciences Po Strasbourg	26	1	27
Télécom physique Strasbourg	11	9	20	
UFR de mathématique et d'informatique	39	8	47	
Sous-total	916	56	972	

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation		1	1
	Jardin des sciences		2	2
	Sous-total		3	3
Unités de recherche	UAR3227 - Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme - Alsace		1	1
	UAR830 - Labo. Ecole & Observatoire des Sciences de la Terre		1	1
	UMR7006 - Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	4	21	25
	UMR7021 - Laboratoire de Bioimagerie et Pathologies		6	6
	UMR7042 - Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Application		4	4
	UMR7044 - Archéologie et Histoire ancienne : Méditerranée-Europe		3	3
	UMR7063 - Institut Terre et Environnement de Strasbourg		1	1
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles		2	2
	UMR7104 - Institut de Génétique et de Biologie Moléculaire et Cellulaire		7	7
	UMR7117 - Archives Henri Poincaré - Philosophie et Recherches sur les Sciences et les Technologies		1	1
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe		7	7
	UMR7156 - Génétique Moléculaire, Génomique, Microbiologie		7	7
	UMR7177 - Institut de Chimie de Strasbourg		15	15
	UMR7178 - Institut Pluridisciplinaire Hubert Curien		5	5
	UMR7199 - Conception et Application de Molécules Bioactives		5	5
	UMR7200 - Laboratoire d'Innovation Thérapeutique		2	2
	UMR7242 - Biotecnologie et signalisation cellulaire		5	5
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société		1	1
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie		30	30
	UMR7362 - Laboratoire Image, Ville et Environnement		3	3
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		5	5
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		6	6
	UMR7501 - Institut de Recherche Mathématique Avancée		3	3
	UMR7504 - Institut de Physique et Chimie des Matériaux de Strasbourg		9	9
	UMR7515 - Institut de Chimie et Procédés pour l'Energie, l'Environnement et la Santé		1	1
	UMR7522 - Bureau d'Economie Théorique et Appliquée		5	5
	UMR7550 - Labo.Observatoire Astronomique de Strasbourg		1	1
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire		6	6
	UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques		1	1
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		2	2
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.	1		1	
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques		2	2	
UMRS1255 - Biologie et Pharmacologie des Plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion		2	2	
UMRS1260 - Nanomédecine Régénérative		1	1	
UPR22 - Institut Charles Sadron		2	2	
UPR2357 - Institut de Biologie Moléculaire des Plantes		1	1	

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Unités de recherche	UPR3212 - Institut des Neurosciences Cellulaires et Intégratives		2	2
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		4	4
	UPR9002 - IBMC - Architecture et Réactivité de l'ARN		1	1
	UR1337 - Configurations littéraires		1	1
	UR1340 - Groupe d'Etudes Orientales, Slaves et Néo-helléniques	1		1
	UR4375 - Laboratoire de Recherche du CEIPI		1	1
	UR4440 - Laboratoire de Psychologie des Cognitions		2	2
	UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe		1	1
	Sous-total	6	186	192
Total	922	245	1 167	

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants contractuels	476	446	922	444,5	429,5	874,0
Personnels chercheurs	151	94	245	150,8	93,5	244,3
Total	627	540	1 167	595,3	523,0	1 118,3

Exemple de lecture : sur les 245 personnels chercheurs contractuels sur emploi non permanent, 151 sont des hommes représentant 150,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par type de population, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
20-24 ans	Hommes	53	38	91
	Femmes	70	17	87
	Sous-total	123	55	178
25-29 ans	Hommes	192	87	279
	Femmes	203	65	268
	Sous-total	395	152	547
30-34 ans	Hommes	121	24	145
	Femmes	97	9	106
	Sous-total	218	33	251
35-39 ans	Hommes	47	2	49
	Femmes	30	2	32
	Sous-total	77	4	81
40-44 ans	Hommes	18		18
	Femmes	19		19
	Sous-total	37		37
45-49 ans	Hommes	9		9
	Femmes	4		4
	Sous-total	13		13
50-54 ans	Hommes	14		14
	Femmes	10	1	11
	Sous-total	24	1	25
55-59 ans	Hommes	12		12
	Femmes	7		7
	Sous-total	19		19
60-64 ans	Hommes	9		9
	Femmes	6		6
	Sous-total	15		15
65-69 ans	Hommes	1		1
	Femmes			0
	Sous-total	1		1
Total		922	245	1 167

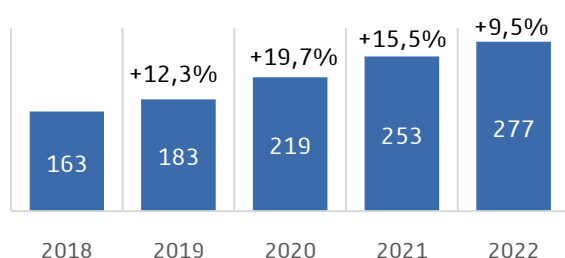
Exemple de lecture : sur les 245 personnels chercheurs sur emploi non permanent, 9 sont des femmes dont l'âge est compris entre 30 et 34 ans.

D.6 Focus sur les différentes typologies d'enseignants contractuels

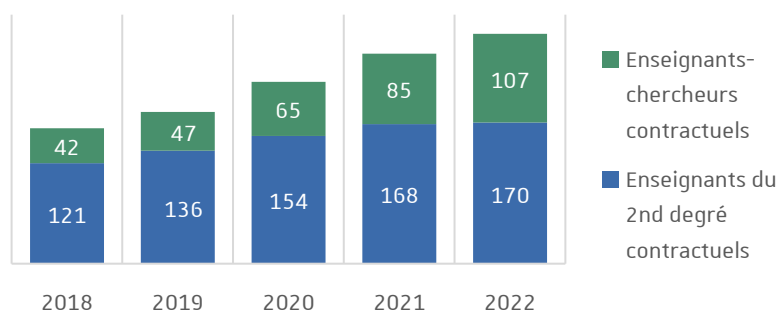
D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

277	enseignants chercheurs et enseignants contractuels au 31/12/2022, dont 62 enseignants sur mission à caractère permanent , représentant 235,9 ETP (253 en 2021 représentant 210,1 ETP).
	<i>107 enseignants-chercheurs contractuels dont 45 sur mission à caractère permanent et 170 enseignants contractuels dont 17 sur mission à caractère permanent</i>

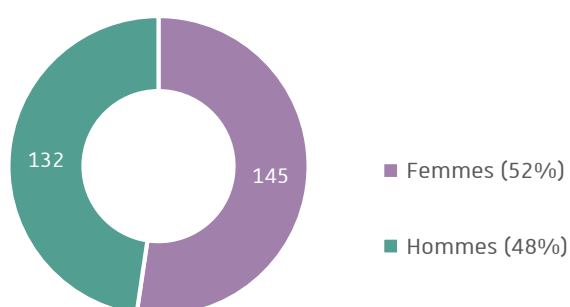
📊 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires



Les effectifs de cette population sont en augmentation depuis plusieurs années (+70% entre 2018 et 2022).

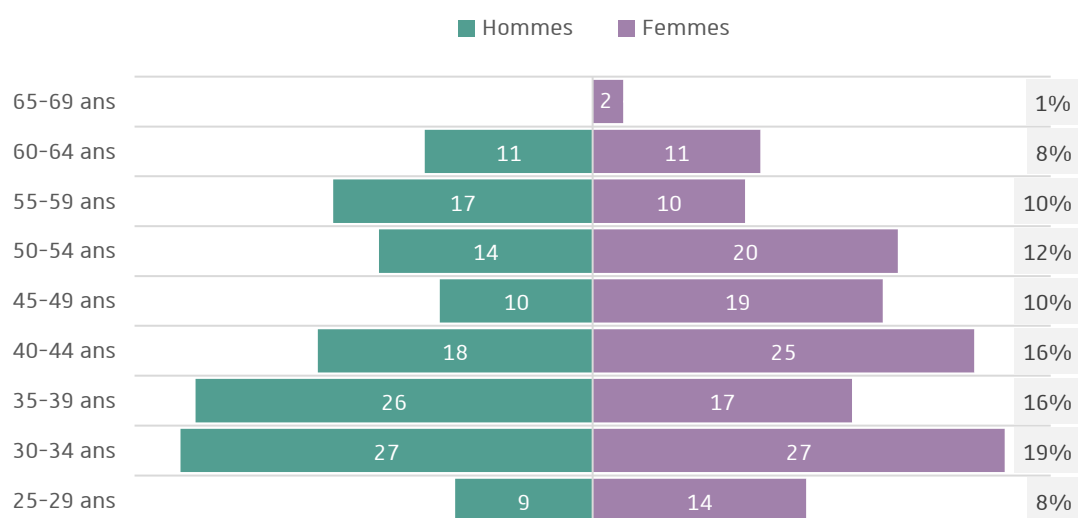


📊 Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au 31/12/2022



Les femmes (145 personnels) représentent 52% de l'effectif de cette population au 31/12/2022. Parmi ces femmes, 11 sont des enseignantes du 2nd degré sur mission à caractère permanent (CA) et 24 sont enseignantes-chercheuses sur mission à caractère permanent (CA).

📊 Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au 31/12/2022



Âge médian : 41 ans et 11 mois

Âge moyen : 43 ans et 4 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation		Enseignant-chercheur contractuel		Enseignant contractuel		Total
		Enseignant-chercheur contractuel	dont mission à caractère permanent (CA)	Enseignant contractuel	dont mission à caractère permanent (CA)	
Composante de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	3				3
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1				1
	Ecole de management Strasbourg	46	45	42	4	88
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	1				1
	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	1		1		2
	Faculté de chimie	1		1		2
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	4		5		9
	Faculté de géographie et d'aménagement	1				1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1				1
	Faculté de physique et ingénierie	3		4		7
	Faculté de psychologie	1		6		7
	Faculté de théologie catholique	3				3
	Faculté de théologie protestante	1				1
	Faculté des arts	2		11		13
	Faculté des langues	2		64	12	66
	Faculté des lettres	1		1		2
	Faculté des sciences de la vie	2		2		4
	Faculté des sciences du sport	4		6		10
	Faculté des sciences économiques et de gestion	4		1		5
	Faculté des sciences historiques	2				2
	Faculté des sciences sociales	10				10
	Institut de préparation à l'administration générale			1		1
	Institut du travail	1				1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg			2		2
	IUT de Haguenau	2		6		8
	IUT Louis Pasteur	2		3		5
	IUT Robert Schuman	1		2		3
	Sciences Po Strasbourg	1		2	1	3
	Télécom physique Strasbourg	3		1		4
	UFR de mathématique et d'informatique	2		4		6
Sous-total	106	45	165	17	271	

Structure d'affectation		Enseignant-chercheur contractuel		Enseignant contractuel		Total
		Enseignant-chercheur contractuel	dont mission à caractère permanent (CA)	Enseignant contractuel	dont mission à caractère permanent (CA)	
Directions et services	Institut de développement et d'innovation pédagogiques			5		5
	Sous-total			5		5
Unités de recherche	Groupe d'Etudes Orientales, Slaves et Néo-helléniques	1				1
	Sous-total	1				1
Total		107	45	170	17	277

⊙ Répartition des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-chercheur contractuel	55	52	107	55,0	50,5	105,5
<i>dont mission à caractère permanent (CA)</i>	21	24	45	21,0	24,0	45,0
Enseignant contractuel	77	93	170	58,9	71,5	130,4
<i>dont mission à caractère permanent (CA)</i>	6	11	17	6,0	9,5	15,9
Total	132	145	277	113,9	122,0	235,9

Exemple de lecture : sur les 170 enseignants contractuels, 93 sont des femmes représentant 71,5 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Enseignant-chercheur contractuel		Enseignant contractuel		Total
		Enseignant-chercheur contractuel	<i>dont enseignant-chercheur sur mission à caractère permanent (CA)</i>	Enseignant contractuel	<i>dont enseignant sur mission à caractère permanent (CA)</i>	
25-29 ans	Hommes	2		7		9
	Femmes	6	1	8		14
	Sous-total	8	1	15		23
30-34 ans	Hommes	17	7	10	1	27
	Femmes	16	6	11		27
	Sous-total	33	13	21	1	54
35-39 ans	Hommes	16	6	10		26
	Femmes	9	5	8	1	17
	Sous-total	25	11	18	1	43
40-44 ans	Hommes	9	2	9		18
	Femmes	10	5	15	1	25
	Sous-total	19	7	24	1	43
45-49 ans	Hommes	3	3	7		10
	Femmes	5	4	14	4	19
	Sous-total	8	7	21	4	29
50-54 ans	Hommes	5	3	9	3	14
	Femmes	5	2	15	2	20
	Sous-total	10	5	24	5	34
55-59 ans	Hommes	2		15	1	17
	Femmes			10	1	10
	Sous-total	2	0	25	2	27
60-64 ans	Hommes	1		10	1	11
	Femmes	1	1	10	2	11
	Sous-total	2	1	20	3	22
65-69 ans	Hommes					0
	Femmes			2		2
	Sous-total			2		2
Total		107	45	170	17	277

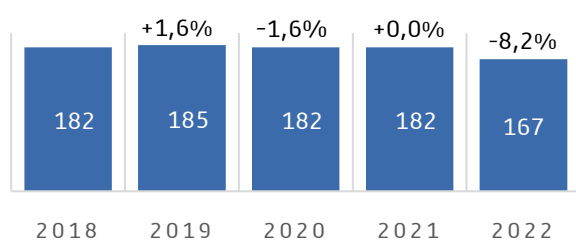
Exemple de lecture : sur les 17 enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnus par le Conseil d'Administration, 4 sont des femmes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

D.6.2 Focus sur les effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires

167

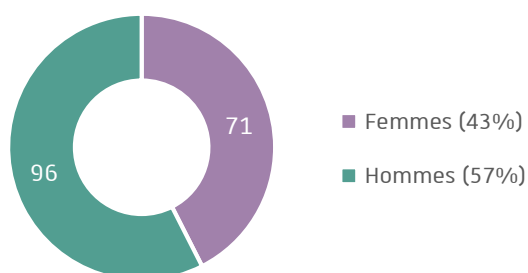
enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2022,
représentant 160,0 ETP (182 en 2021 représentant 178,0 ETP).

📊 Evolution des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires



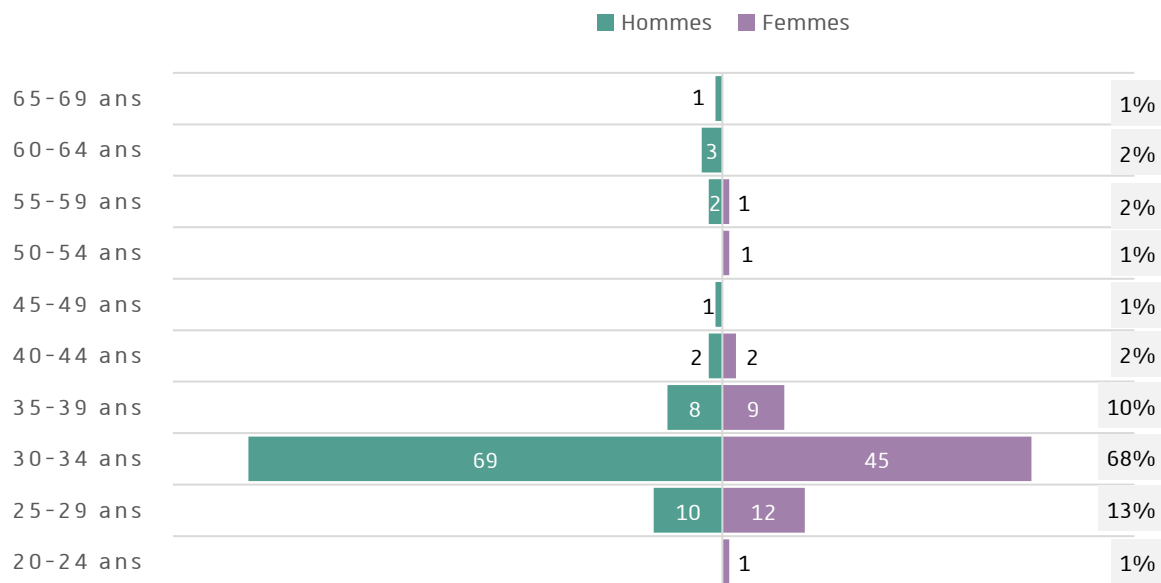
La population des enseignants contractuels hospitalo-universitaires a baissé de 8,2% de 2021 à 2022.

📊 Répartition par sexe des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2022



Les femmes (71 personnels) représentent 43% de l'effectif de cette population au 31/12/2022.

📊 Pyramide des âges des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2022



Âge médian : 31 ans et 10 mois

Âge moyen : 33 ans et 6 mois

📊 **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022**

Structure d'affectation	Assistant associé des universités	Assistant hospitalo-universitaire médecine	Assistant hospitalo-universitaire odontologie (CSERD)	Assistant hospitalo-universitaire pharmacie	Associé chef clinique	Chef de clinique médecine générale	Chef de clinique des universités, assistant des hôpitaux	Maître de conférences associé de médecine générale	Praticien hospitalier universitaire	Professeur associé des universités de médecine générale	Total
Faculté de chirurgie dentaire	6		14				2	1		2	25
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		10			3	9	99	5	6	9	141
Faculté de pharmacie					1						1
Total	6	10	14	0	4	9	101	6	6	11	167

⊙ **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Assistant associé des universités	4	2	6	4,0	2,0	6,0
Assistant hospitalo-universitaire médecine	6	4	10	6,0	4,0	10,0
Assistant hospitalo-universitaire odontologie (CSERD)	6	8	14	5,0	7,0	12,0
Assistant hospitalo-universitaire pharmacie			0			0,0
Associé chef clinique	2	2	4	2,0	2,0	4,0
Chef de clinique médecine générale	4	5	9	4,0	5,0	9,0
Chef de clinique des universités, assistant des hôpitaux	57	44	101	57,0	44,0	101,0
Maître de conférences associé de médecine générale	4	2	6	2,5	1,5	4,0
Praticien hospitalier universitaire	5	1	6	5,0	1,0	6,0
Professeur associé des universités de médecine générale	8	3	11	5,0	3,0	8,0
Total	96	71	167	90,5	69,5	160,0

Exemple de lecture : sur les 6 praticiens hospitaliers universitaires, 5 sont des hommes représentant 5,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Assistant associé des universités	Assistant hospitalo-universitaire médecine	Assistant hospitalo-universitaire odontologie (CSERD)	Assistant hospitalo-universitaire pharmacie	Associé chef clinique	Chef de clinique médecine générale	Chef de clinique des universités, assistant des hôpitaux	Maître de conférences associé de médecine générale	Praticien hospitalier universitaire	Professeur associé des universités de médecine générale	Total
20-24 ans	H											
	F	1										1
	T	1										1
25-29 ans	H	2	2	1				5				10
	F		1	6			1	4				12
	T	2	3	7			1	9				22
30-34 ans	H	1	4	4		2	3	51	3	1		69
	F		3	1		1	3	36			1	45
	T	1	7	5		3	6	87	3	1	1	114
35-39 ans	H	1		1			1	1	1	3		8
	F			1		1	1	4	1	1		9
	T	1		2		1	2	5	2	4		17
40-44 ans	H									1	1	2
	F	1							1			2
	T	1							1	1	1	4
45-49 ans	H										1	1
	F											
	T										1	1
50-54 ans	H											
	F										1	1
	T										1	1
55-59 ans	H										2	2
	F										1	1
	T										3	3
60-64 ans	H										3	3
	F											
	T										3	3
65-69 ans	H										1	1
	F											
	T										1	1
Total		6	10	14	0	4	9	101	6	6	11	167

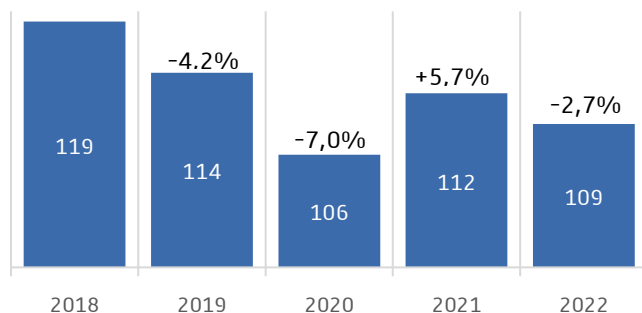
Exemple de lecture : sur les 6 praticiens hospitaliers universitaires, 3 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans.

D.6.3 Focus sur les effectifs des autres personnels enseignants non titulaires

109

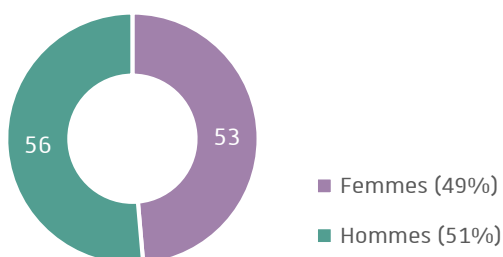
autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2022, représentant 77,0 ETP (112 en 2021 représentant 78,5 ETP).

Evolution des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires



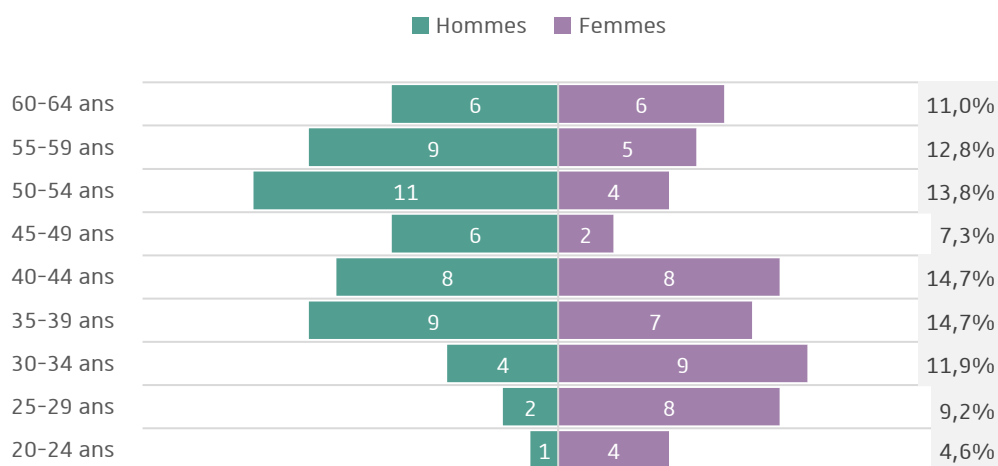
Les effectifs de cette population ont baissé de -8,4% depuis 2018.

Répartition par sexe des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2022



Les femmes (53 personnels) représentent 49% de l'effectif de cette population au 31/12/2022.

Pyramide des âges des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2022



Âge médian : 43 ans et 8 mois

Âge moyen : 44 ans et 2 mois

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022

	Structure d'affectation	Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2			2
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	8				8
	Ecole de management Strasbourg				1	1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	7	2		3	12
	Faculté de géographie et d'aménagement	1				1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		1			1
	Faculté de pharmacie		4			4
	Faculté de physique et ingénierie	2				2
	Faculté de psychologie	5	1			6
	Faculté des arts	7				7
	Faculté des langues	2	2	18	18	40
	Faculté des sciences de la vie		1			1
	Faculté des sciences du sport	4				4
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1				1
	Faculté des sciences sociales	4				4
	Institut de préparation à l'administration générale	2				2
	Institut du travail	1				1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1			1	2
	IUT Robert Schuman	3		1		4
	Sciences Po Strasbourg	3				3
UFR de mathématique et d'informatique	1				1	
Sous-total	52	13	19	23	107	
Unités de recherche	Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	2				2
	Sous-total	2				2
Total	54	13	19	23	109	

⊙ **Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Associé MCF	36	18	54	19,0	9,5	28,5
Associé PR	9	4	13	4,5	2,0	6,5
Lecteur	7	12	19	7,0	12,0	19,0
Maître de langue	4	19	23	4,0	19,0	23,0
Total	56	53	109	34,5	42,5	77,0

Exemple de lecture : sur les 54 associés MCF, 18 sont des femmes et représentent 9,5 ETP.

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
20-24 ans	Hommes			1		1
	Femmes			4		4
	Sous-total			5		5
25-29 ans	Hommes				2	2
	Femmes			2	6	8
	Sous-total			2	8	10
30-34 ans	Hommes	1	1	2		4
	Femmes	1		3	5	9
	Sous-total	2	1	5	5	13
35-39 ans	Hommes	5	1	2	1	9
	Femmes	2		3	2	7
	Sous-total	7	1	5	3	16
40-44 ans	Hommes	7		1		8
	Femmes	7			1	8
	Sous-total	14		1	1	16
45-49 ans	Hommes	5		1		6
	Femmes	1			1	2
	Sous-total	6		1	1	8
50-54 ans	Hommes	7	3		1	11
	Femmes	1			3	4
	Sous-total	8	3		4	15
55-59 ans	Hommes	5	4			9
	Femmes	3	2			5
	Sous-total	8	6			14
60-64 ans	Hommes	6				6
	Femmes	3	2		1	6
	Sous-total	9	2		1	12
Total		54	13	19	23	109

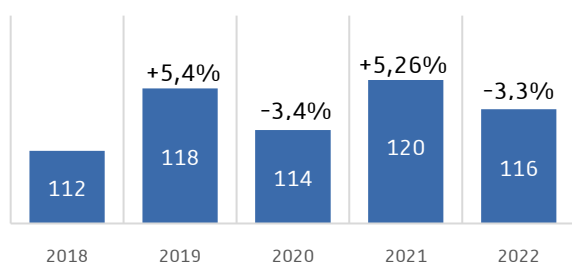
Exemple de lecture : sur les 13 associés professeurs des universités (PR), 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

D.6.4 Focus sur les effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

116

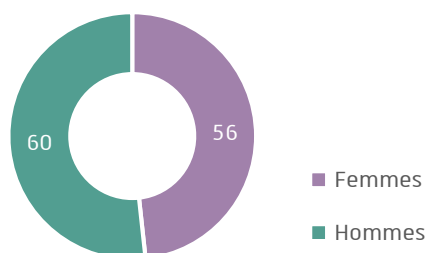
attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) au 31/12/2022,
représentant 108,5 ETP (120 en 2021 représentant 110,5 ETP).

Evolution des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche



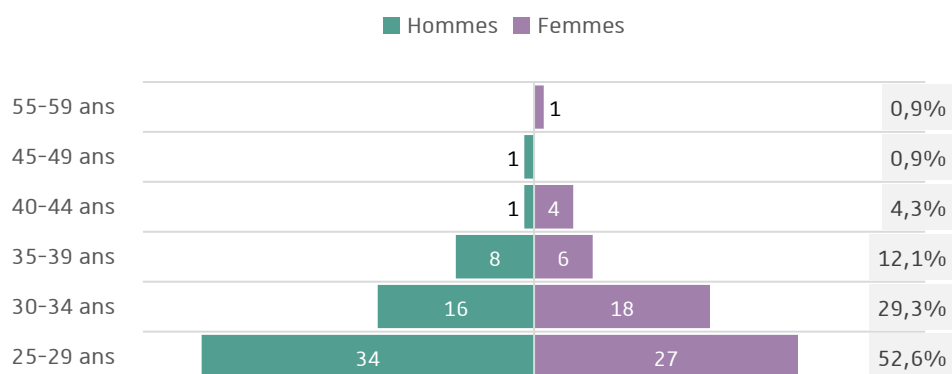
Les effectifs des ATER ont diminué de 3,3% depuis l'an dernier (-4 personnels).

Répartition par sexe des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2022



Les femmes représentent 48 % de cette population au 31/12/2022.

Répartition des âges des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2022



Âge médian : 29 ans et 8 mois

Âge moyen : 31 ans et 3 mois

⊙ **Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe et par structure en nombre de personnels au 31/12/2022**

	Structure d'affectation	Femmes	Hommes	Total
Composantes de formation	Ecole et observatoire des sciences de la terre	1		1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	10	6	16
	Faculté de géographie et d'aménagement		3	3
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1	1	2
	Faculté de pharmacie	3		3
	Faculté de philosophie	1	2	3
	Faculté de physique et ingénierie	1	3	4
	Faculté de psychologie	2	1	3
	Faculté de théologie catholique		1	1
	Faculté de théologie protestante		1	1
	Faculté des arts	1	2	3
	Faculté des langues	13	5	18
	Faculté des lettres	3	1	4
	Faculté des sciences de la vie	6	5	11
	Faculté des sciences du sport	1	1	2
	Faculté des sciences économiques et de gestion	2	2	4
	Faculté des sciences historiques		2	2
	Faculté des sciences sociales	2	1	3
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	3	1	4
	IUT Louis Pasteur		4	4
IUT Robert Schuman	1	4	5	
Sciences Po Strasbourg	1	8	9	
Télécom physique Strasbourg	1		1	
UFR de mathématique et d'informatique	3	6	9	
Total		56	60	116

⊙ **Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ATER	60	56	116	55,5	53,0	108,5
Total	60	56	116	55,5	53,0	108,5

Exemple de lecture : sur les 116 ATER, 60 sont des hommes et représentent 55,5 ETP.

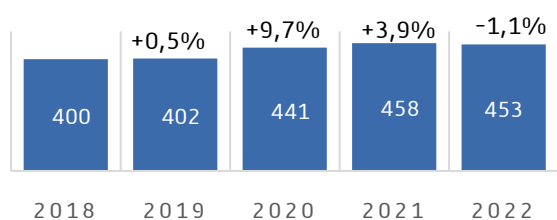
⊙ **Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022**

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
25-29 ans	27	34	61
30-34 ans	18	16	34
35-39 ans	6	8	14
40-44 ans	4	1	5
45-49 ans		1	1
50-54 ans			0
55-59 ans	1		1
Total	56	60	116

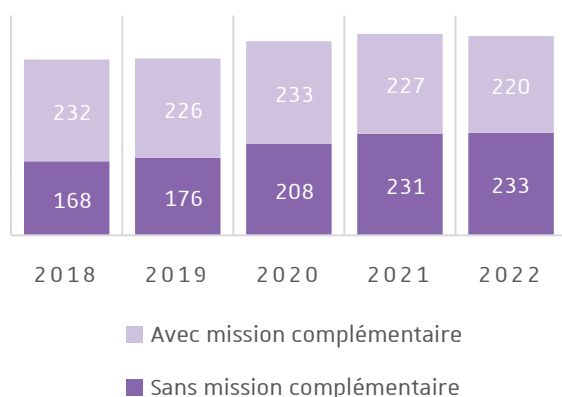
D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire

453	doctorants contractuels au 31/12/2022 , représentant 453,0 ETP (458 en 2021 représentant 458,0 ETP).
	220 doctorants contractuels avec mission complémentaire 233 doctorants contractuels sans mission complémentaire

↳ Evolution des effectifs des doctorants contractuels

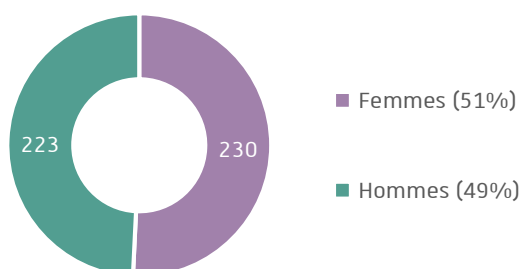


Les effectifs de cette population étaient d'un niveau stable depuis plusieurs années mais ont diminué de 1,1% de 2021 à 2022.



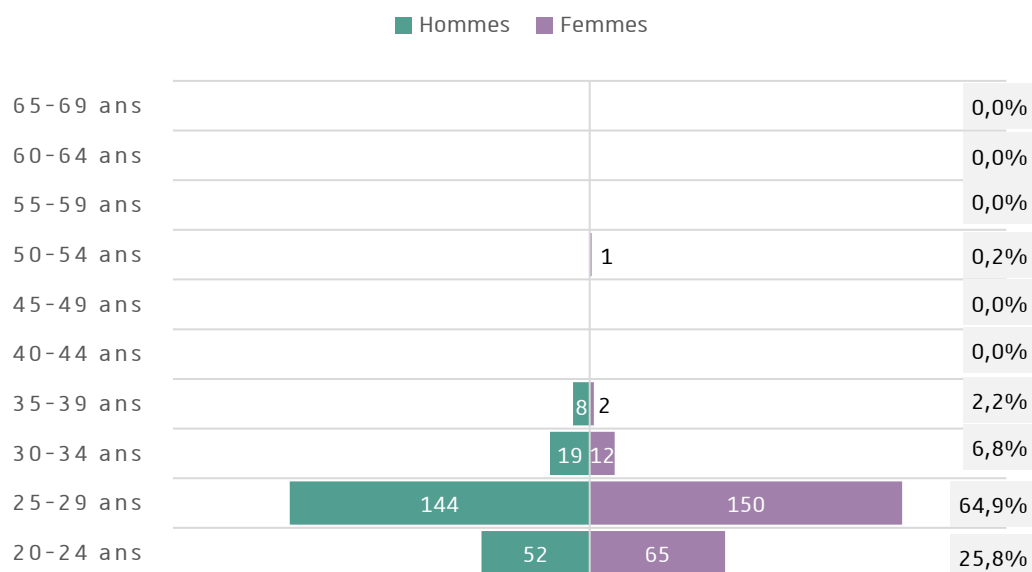
La part des doctorants sans mission complémentaire est légèrement plus importante que ceux sans mission complémentaire (51,4% des doctorants n'ont pas de mission complémentaire au 31/12/2022).

↳ Répartition par sexe des doctorants contractuels au 31/12/2022



Les femmes (230 personnels) représentent 51% de l'effectif de cette population au 31/12/2022.

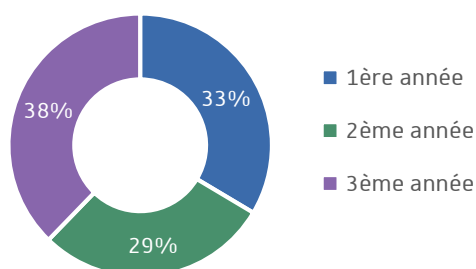
📊 Pyramide des âges des doctorants contractuels au 31/12/2022



Âge médian : 25 ans et 11 mois

Âge moyen : 26 ans et 7 mois

📊 Répartition des doctorants contractuels au 31/12/2022 selon l'année de doctorat



Au 31/12/2022, 33% des doctorants non titulaires sont en 1^{ère} année de doctorat ; 29% en 2^{ème} année et 38% en troisième année.

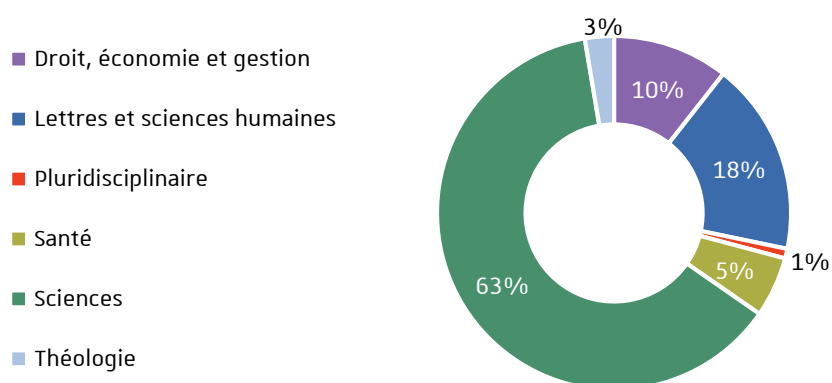
Les doctorants en 3^{ème} année sont plus nombreux du fait de la prolongation de nombreux contrats suite à la pandémie de la Covid-19.

⊙ Répartition des effectifs doctorants contractuels par type de contrat, par sexe et par section CNU
en nombre de personnels au 31/12/2022

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Droit, économie et gestion	18	19	37	5	6	11	48
01-Droit privé et sciences criminelles	4	5	9	1	2	3	12
02-Droit public	3	6	9	1		1	10
03-Histoire du droit et des institutions	1		1				1
04-Science politique	2	1	3	2	2	4	7
05-Sciences économiques	6	5	11		1	1	12
06-Sciences de gestion et du management	2	2	4	1	1	2	6
Lettres et sciences humaines	13	26	39	12	29	41	80
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	1	3				3
08-Langues et littératures anciennes	1	2	3				3
09-Langue et littérature françaises	1	1	2		3	3	5
10-Littératures comparées	1	2	3		4	4	7
11-Études anglophones	1	1	2				2
12-Études germaniques et scandinaves		2	2	1	1	2	4
13-Études slaves et baltes					1	1	1
14-Études romanes	1		1				1
15-Langues et littératures arabes, chinoises, japonais, hébraïques, autres domaines linguistiques				1		1	1
16-Psychologie et ergonomie	1	2	3		3	3	6
17-Philosophie	1	1	2	1	3	4	6
18-Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	5	6	2	1	3	9
19-Sociologie, démographie		5	5	1	2	3	8
21-Histoire & civilisat°, art mondes anciens	2		2	2	6	8	10
22-Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	1	4	5	3	5	8	13
23-Géographie physique, humaine, éco & régionale				1		1	1
Pluridisciplinaire		1	1	2	1	3	4
70-Sciences de l'éducation et de la formation		1	1	1		1	2
72-Epistémologie Histoire des Sc & techniques					1	1	1
74-Sc & techniques activités phys & sportives				1		1	1

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Santé	2	7	9	5	11	16	25
85-Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	1	3	4	3	6	9	13
86-Sc du médicament & autres produits santé	1	2	3	2	1	3	6
87-Sc biologiques, fondamentales et cliniques		2	2		3	3	5
5501-Oto-rhino-laryngologie					1	1	1
Sciences	75	54	129	85	70	155	284
25-Mathématiques	12	1	13		1	1	14
26-Mathématiques appliquées & applicat° maths	5		5	1		1	6
27-Informatique	4		4	3		3	7
28-Milieus denses et matériaux	4	1	5	5	1	6	11
29-Constituants élémentaires	2	1	3	6		6	9
30-Milieus dilués et optique	3		3				3
31-Chimie théorique, physique, analytique	4	6	10	5	6	11	21
32-Chimie organique, minérale, industrielle	8	9	17	13	6	19	36
33-Chimie des matériaux	3	2	5	5	2	7	12
34-Astronomie, astrophysique	4	1	5		3	3	8
35-Structure et évolu° Terre et autres planètes	3	1	4	4	2	6	10
60-Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	2	5	2	1	3	8
61-Génie info Automatique & traitmt signal	1		1	2		2	3
62-Energétique, génie des procédés				1	1	2	2
63-Génie électrique Electronique Photonique ...	3	1	4	4	2	6	10
64-Biochimie et biologie moléculaire	3	8	11	7	18	25	36
65-Biologie cellulaire	5	5	10	11	4	15	25
66-Physiologie	1	3	4	2	2	4	8
67-Biologie des populations et écologie	2	3	5	4	6	10	15
68-Biologie des organismes		1	1	1	2	3	4
69-Neurosciences	5	9	14	9	13	22	36
Théologie	2	3	5	4	3	7	12
76-Théologie Catholique	1	2	3	2	3	5	8
77-Théologie Protestante	1	1	2	2		2	4
Total	110	110	220	113	120	233	453

Répartition par grand domaine d'enseignement des sections de CNU



⊙ Répartition des effectifs doctorants contractuels par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

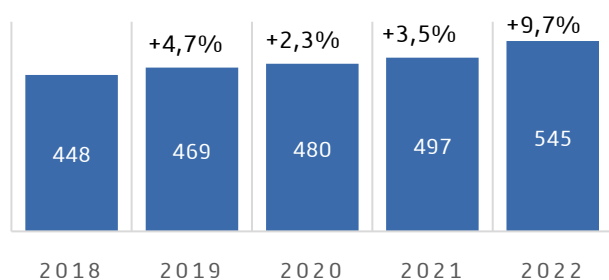
Tranche d'âge	Sexe	Type de contrat		Total
		Doctorant avec mission complémentaire	Doctorant sans mission complémentaire	
20-24 ans	Hommes	30	22	52
	Femmes	34	31	65
	Sous-total	64	53	117
25-29 ans	Hommes	69	75	144
	Femmes	73	77	160
	Sous-total	142	152	294
30-34 ans	Hommes	9	10	19
	Femmes	3	9	12
	Sous-total	12	19	31
35-39 ans	Hommes	2	6	8
	Femmes		2	2
	Sous-total	2	8	10
50-54 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Sous-total		1	1
Total		220	233	453

Exemple de lecture : sur les 220 doctorants contractuels avec mission complémentaire, 9 sont des hommes dont l'âge est compris entre 30 et 34 ans.

D.6.6 Focus sur les personnels chercheurs contractuels sur mission de valorisation ou sur crédits de recherche

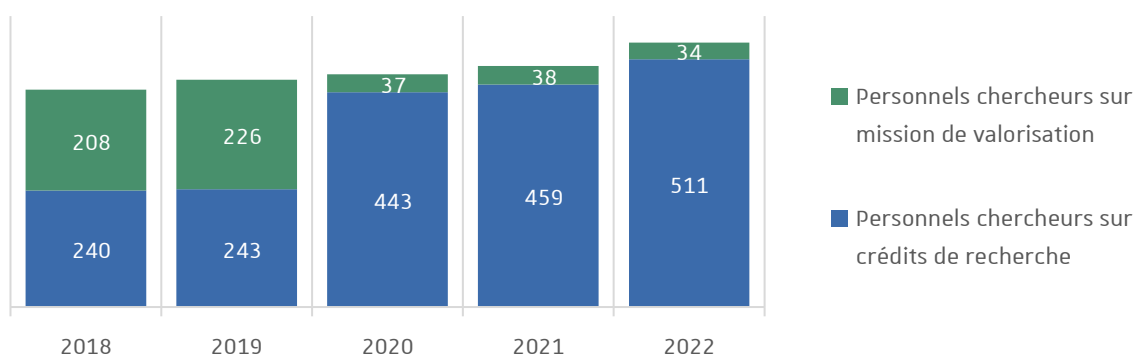
545	personnels chercheurs au 31/12/2022 , représentant 532,5 ETP (497 en 2021 représentant 485,4 ETP).
	511 personnels chercheurs sur crédits de recherche 34 personnels chercheurs sur mission de valorisation

📊 Evolution des effectifs des personnels chercheurs

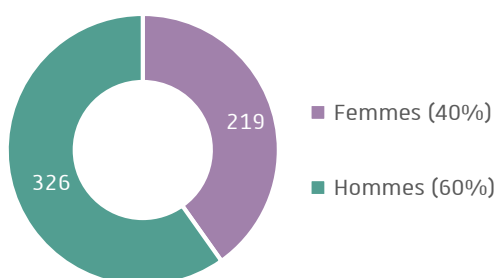


Les effectifs de cette population sont en constante augmentation entre 2018 et 2022 (+21,7%).

L'augmentation est plus forte chez les personnels chercheurs sur crédits de recherche.

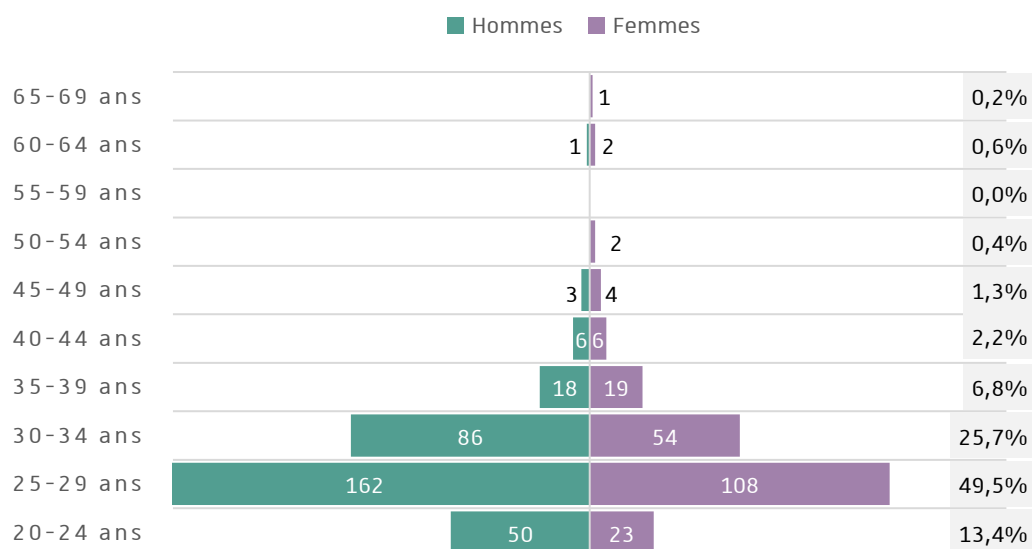


📊 Répartition par sexe des effectifs des personnels chercheurs au 31/12/2022



Les femmes (219 personnels) représentent 40% de l'effectif de cette population au 31/12/2022.

1.1. Pyramide des âges des effectifs des personnels chercheurs au 31/12/2022



Âge médian : 28 ans et 3 mois

Âge moyen : 29 ans et 8 mois

2. **Répartition des effectifs des personnels chercheurs par structure en nombre de personnels au 31/12/2022**

Structure d'affectation	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Ecole de management Strasbourg	5		5
Ecole et observatoire des sciences de la terre	1	1	2
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	2		2
Faculté de chimie	10		10
Faculté de chirurgie dentaire		1	1
Faculté de géographie et d'aménagement	1		1
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	8	1	9
Faculté de pharmacie	4		4
Faculté de philosophie	1		1
Faculté de psychologie	3		3
Faculté de théologie catholique	2		2
Faculté des arts	1		1
Faculté des langues	4		4
Faculté des lettres	1		1
Faculté des sciences de la vie	4		4
Faculté des sciences du sport	2		2
Faculté des sciences économiques et de gestion	2		2
Faculté des sciences historiques	1		1
Faculté des sciences sociales	1		1

	Structure d'affectation	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Composantes de formation	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2		2
	IUT de Haguenau	2		2
	IUT Louis Pasteur	3		3
	IUT Robert Schuman	2		2
	Sciences Po Strasbourg	1		1
	Télécom physique Strasbourg	9		9
	UFR de mathématique et d'informatique	8		8
	Sous-total	80	3	83
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation	1		1
	Jardin des sciences	2		2
	Sous-total	3		3
Unités de recherche	FRC1589 - Institut de Biologie Moléculaire et Cellulaire	1		1
	UAR3227 - Maison Interuniversitaire des Sciences de l'Homme - Alsace	1		1
	UAR830 - Labo. Ecole & Observatoire des Sciences de la Terre	4		4
	UMR7006 - Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	77	1	78
	UMR7021 - Laboratoire de Bioimagerie et Pathologies	11	2	13
	UMR7042 - Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Application	9		9
	UMR7044 - Archéologie et Histoire ancienne : Méditerranée-Europe	7		7
	UMR7063 - Institut Terre et Environnement de Strasbourg	3		3
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles	4		4
	UMR7104 - Institut de Génétique et de Biologie Moléculaire et Cellulaire	21		21
	UMR7117 - Archives Henri Poincaré - Philosophie et Recherches sur les Sciences et les Technologies	1		1
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe	22		22
	UMR7156 - Génétique Moléculaire, Génomique, Microbiologie	13	1	14
	UMR7177 - Institut de Chimie de Strasbourg	28	1	29
	UMR7178 - Institut Pluridisciplinaire Hubert Curien	9		9
	UMR7199 - Conception et Application de Molécules Bioactives	10	3	13
	UMR7200 - Laboratoire d'Innovation Thérapeutique	6	3	9

	Structure d'affectation	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Unités de recherche	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	6		6
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société	2		2
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	70	12	82
	UMR7362 - Laboratoire Image, Ville et Environnement	4		4
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	16		16
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	9		9
	UMR7501 - Institut de Recherche Mathématique Avancée	11		11
	UMR7504 - Institut de Physique et Chimie des Matériaux de Strasbourg	9	1	10
	UMR7515 - Institut de Chimie et Procédés pour l'Energie, l'Environnement et la Santé	3		3
	UMR7522 - Bureau d'Economie Théorique et Appliquée	8		8
	UMR7550 - Labo.Observatoire Astronomique de Strasbourg	1		1
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	10		10
	UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	2	1	3
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie	2	1	3
	UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence		1	1
	UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	2	2	4
	UMRS1255 - Biologie et Pharmacologie des Plaquettes sanguines : hémostasie, thrombose, transfusion	3		3
	UMRS1260 - Nanomédecine Régénérative	2	2	4
	UPR22 - Institut Charles Sadron	3		3
	UPR2357 - Institut de Biologie Moléculaire des Plantes	2		2
	UPR3212 - Institut des Neurosciences Cellulaires et Intégratives	11		11
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique	6		6
	UPR9002 - IBMC - Architecture et Réactivité de l'ARN	2		2
	UR1337 - Configurations littéraires	3		3
	UR2310 - Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Education et de la Communication	1		1
	UR3071 - Subjectivité, Lien Social et Modernité	2		2
UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	3		3	

	Structure d'affectation	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Unités de recherche	UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique	2		2
	UR4375 - Laboratoire de Recherche du CEIPI	1		1
	UR4377 - Théologie Catholique et Sciences Religieuses	1		1
	UR4440 - Laboratoire de Psychologie des Cognitions	3		3
	UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe	1		1
	Sous-total	428	31	459
Total		511	34	545

⊙ Répartition des effectifs des personnels chercheurs par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels chercheurs sur crédits recherche	306	205	511	300,2	199,4	499,6
Personnels chercheurs sur mission valorisation	20	14	34	19,5	13,4	32,9
Total	326	219	545	319,7	212,8	532,5

Exemple de lecture : sur les 34 personnels chercheurs sur mission valorisation, 14 sont des femmes et représentent 13,4 ETP.

⊙ Répartition des effectifs des personnels chercheurs par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
20-24 ans	Hommes	48	2	50
	Femmes	21	2	23
	Sous-total	69	4	73
25-29 ans	Hommes	153	9	162
	Femmes	104	4	108
	Sous-total	257	13	270
30-34 ans	Hommes	81	5	86
	Femmes	47	7	54
	Sous-total	128	12	140
35-39 ans	Hommes	16	2	18
	Femmes	18	1	19
	Sous-total	34	3	37
40-44 ans	Hommes	4	2	6
	Femmes	6		6
	Sous-total	10	2	12
45-49 ans	Hommes	3		3
	Femmes	4		4
	Sous-total	7		7
50-54 ans	Hommes			
	Femmes	2		2
	Sous-total	2		2
60-64 ans	Hommes	1		1
	Femmes	2		2
	Sous-total	3		3
65-69 ans	Hommes			
	Femmes	1		1
	Sous-total	1		1
Total		511	34	545

Exemple de lecture : sur les 34 personnels chercheurs sur mission valorisation, 7 sont des femmes dont l'âge est compris entre 30 et 34 ans.

D.7 Répartition des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels, par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels								Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Docteurs	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	Total	
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	3				3	3				2		1	6			9	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	4				4	1			8				9			13	
Ecole de management Strasbourg	21		2		23	46		42		1	4	93	5		121		
Ecole et observatoire des sciences de la terre	41		3		44	1		1			11	13	1	1	59		
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	39		4		43	1		1			12	14	2		59		
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	19				19						5	5			24		
Faculté de chimie	54		5		59	1		1			41	43	10		112		
Faculté de chirurgie dentaire	2	28			30		25				1	26		1	57		
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	76		10		86	4		5	16	9	3	58			144		
Faculté de géographie et d'aménagement	20		1		21	1			3	1	1	6	1		28		
Faculté de médecine, matérielle et sciences de la santé	10	222			232	1	141		2	1	23	168	8	1	409		
Faculté de pharmacie	56	7			63		1		3	4	22	30	4		97		
Faculté de philosophie	9		1		10				3		6	9	1		20		
Faculté de physique et ingénierie	88		7		95	3		4	4	2	43	56			151		
Faculté de psychologie	33				33	1		6	3	6	15	31	3		67		

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels								Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	Total	
Faculté de théologie catholique	22				22	3			1			7	11	2		2	35
Faculté de théologie protestante	17				17	1			1			4	6				23
Faculté des arts	31		10		41	2		11	3	7		9	32	1		1	74
Faculté des langues	90		40		130	2		64	18	4	36	9	133	4		4	267
Faculté des lettres	44		3		47	1		1	4			19	25	1		1	73
Faculté des sciences de la vie	87		7		94	2		2	11	1		84	100	4		4	198
Faculté des sciences du sport	25		20		45	4		6	2	4		2	18	2		2	65
Faculté des sciences économiques et de gestion	41		7		48	4		1	4	1		13	23	2		2	73
Faculté des sciences historiques	48		4		52	2			2			21	25	1		1	78
Faculté des sciences sociales	41		1		42	10			3	4		7	24	1		1	67
Institut de préparation à l'administration générale	2				2					2			3				5
Institut du travail	7				7	1				1			2				9
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	37		56	6	99			2	4	1	1	3	11	2		2	112
IUT de Haguenau	14		16		30	2		6				3	11	2		2	43
IUT Louis Pasteur	33		25		58	2		3	4			1	10	3		3	71
IUT Robert Schuman	61		36		97	1		2	5	3	1	7	19	2		2	118
Observatoire astronomique	17				17							8	8				25
Sciences Po Strasbourg	34		5		39	1		2	9	3		13	28	1		1	68
Télécom physique Strasbourg	38		2		40	3		1	1			8	13	9		9	62
UFR de mathématique et d'informatique	91		5		96	2		4	9	1		26	42	8		8	146
Sous-total	1 255	257	270	6	1 788	106	167	165	116	65	42	450	1 111	80	3	83	2 982

Composantes de formation

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total	
	Enseignants-chercheurs assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Docteurs	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation		Total
Direction de la recherche et de la valorisation														1		1	1
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			5														5
Jardin des sciences														2		2	2
Service des sports			11		11												11
Sous-total			11		11			5						3		3	19
FRC1589 - Institut de biologie moléculaire et cellulaire														1		1	1
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace														1		1	1
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre														4		4	4
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	3				3					2		2		77	1	78	85
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies														11	2	13	13
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application														9		9	9
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe														7		7	7
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg														3		3	3
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles														4		4	4

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total	
	Enseignants-chercheurs assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation		Total
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire														21			21
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - Philosophie et recherches sur les sciences et les technologies														1			1
UMR7140 - Chimie de la matière complexe														22			22
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie														13	1		14
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg														28	1		29
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien														9			9
UMR7199 - Conception et application de molécules bioactives														10	3		13
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique														6	3		9
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire														6			6
UMR7354 - Droit religion entreprise et société														2			2
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie														70	12		82
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement														4			4
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe														16			16
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives														9			9
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée														11			11

Unités de recherche

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg														9	1	10
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé														3		3
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée														8		8
UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg														1		1
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire														10		10
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques														2	1	3
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie														2	1	3
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.											1					1
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence															1	1
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques														2	2	4
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion														3		3
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative														2	2	4
UPR22 - Institut Charles Sadron														3		3
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes														2		2

Unités de recherche

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	
UPR3212 - Institut des Neurosciences Cellulaires et Intégratives														11		11
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique														6		6
UPR9002 - IBMC - Architecture et Réactivité de l'ARN														2		2
UR1337 - Configurations littéraires														3		3
UR1340 - Groupe d'Etudes Orientales, Slaves et Néo-helléniques						1										1
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens	1				1											1
UR2310 - Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Education et de la Communication														1		1
UR3071 - Subjectivité, Lien Social et Modernité														2		2
UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe														3		3
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique														2		2
UR4375 - Laboratoire de Recherche du CEIPI														1		1
UR4377 - Théologie Catholique et Sciences Religieuses														1		1
UR4440 - Laboratoire de Psychologie des Cognitions														3		3
UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe														1		1
Sous-total	4				4	1				2		3	6	428	31	459
Total	1 259	257	281	6	1 803	107	167	170	116	67	42	453	1 122	511	34	3 470

Unités de recherche

D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels

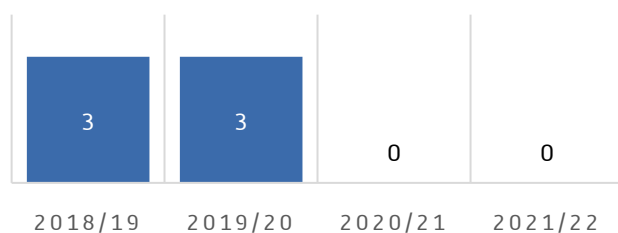
D.8.1 Enseignants invités

0	enseignants invités par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2021/2022
----------	---

Le statut d'enseignant invité est défini par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 modifié, plus précisément dans l'art. 7 : « Le président ou le directeur de l'établissement intéressé nomme, par arrêté et pour une durée qui ne peut être inférieure à un mois dans l'année universitaire, les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil académique est émis en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui correspondant aux fonctions auxquelles il est postulé.

Les enseignants invités exercent des fonctions à temps plein ou à mi-temps. Ils ont les mêmes obligations d'enseignement que les personnels associés à temps plein ou à mi-temps. La durée des fonctions en qualité d'enseignant invité ne peut être inférieure à un mois ni supérieure à un an. »

1.1. Evolution du nombre d'enseignants invités par année universitaire



L'Université de Strasbourg n'a pas accueilli d'enseignants invités durant l'année 2021/2022, ainsi que durant l'année 2020/2021, année marquée par la crise sanitaire de la Covid-19.

D.8.2 Collaborateurs occasionnels

50

collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2021/2022

Le statut des collaborateurs occasionnels est régi par le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié, et par l'arrêté du 9 août 2012.

Les collaborateurs occasionnels sont des intervenants extérieurs invités par l'établissement. Ils exercent principalement des activités de formation, hors fonctions d'enseignement réalisées dans le cadre des maquettes de formation. Ils sont recrutés par voie de convention selon les paliers suivants :

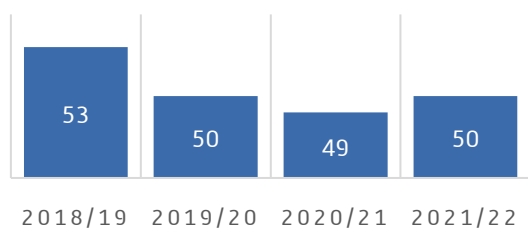
- collaborateur expert,
- collaborateur expert confirmé,
- collaborateur expert très confirmé,
- collaborateur expert de haut niveau,
- collaborateur expert de très haut niveau et/ou orientation international.

Le taux de rémunération est appréhendé en fonction de la rareté, de la difficulté de la matière enseignée et du niveau d'expertise des intervenants ou du public concerné. Divers taux allant de 40,91 € à 200,00 € de l'heure, ont été approuvés par le Conseil d'Administration de l'université du 17 décembre 2013. A noter qu'une délibération du 22/09/2015 abroge les précédentes délibérations.

L'enveloppe globale arrêtée chaque année par l'établissement au titre des enseignants invités a été subdivisée pour la rentrée 2021/2022 en 2 sous-enveloppes :

1. une enveloppe, au titre des enseignants invités, quantifiée en nombre de mois,
2. une enveloppe au titre des collaborateurs occasionnels, quantifiée en euros.

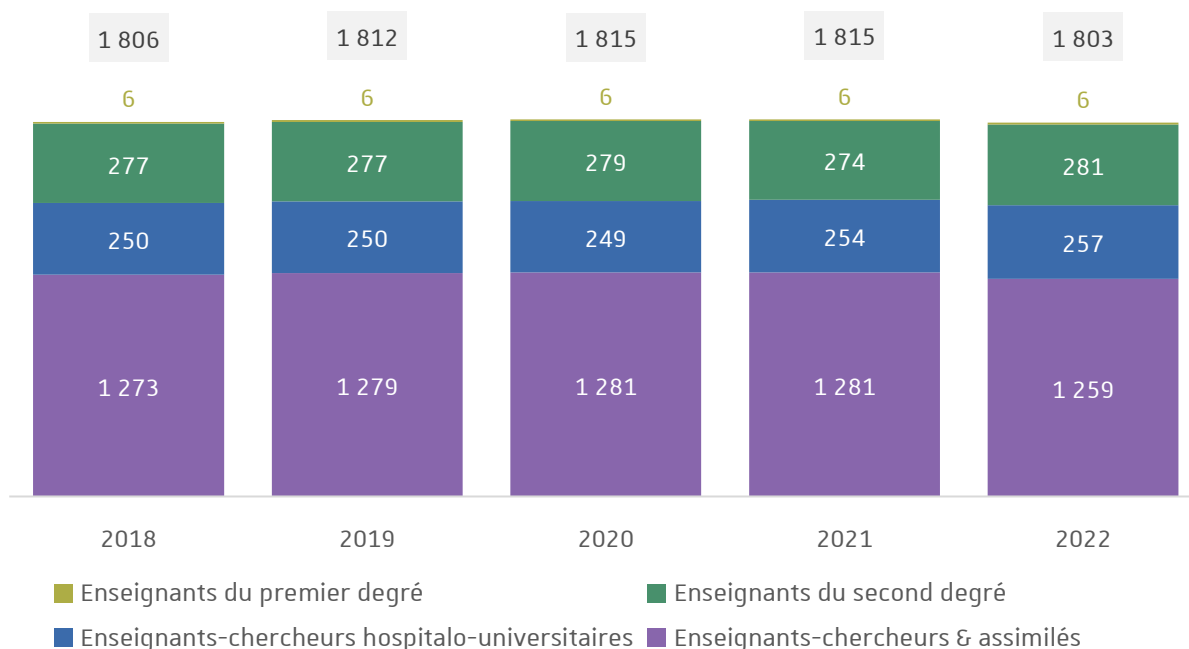
📊 Evolution du nombre de collaborateurs occasionnels par année universitaire



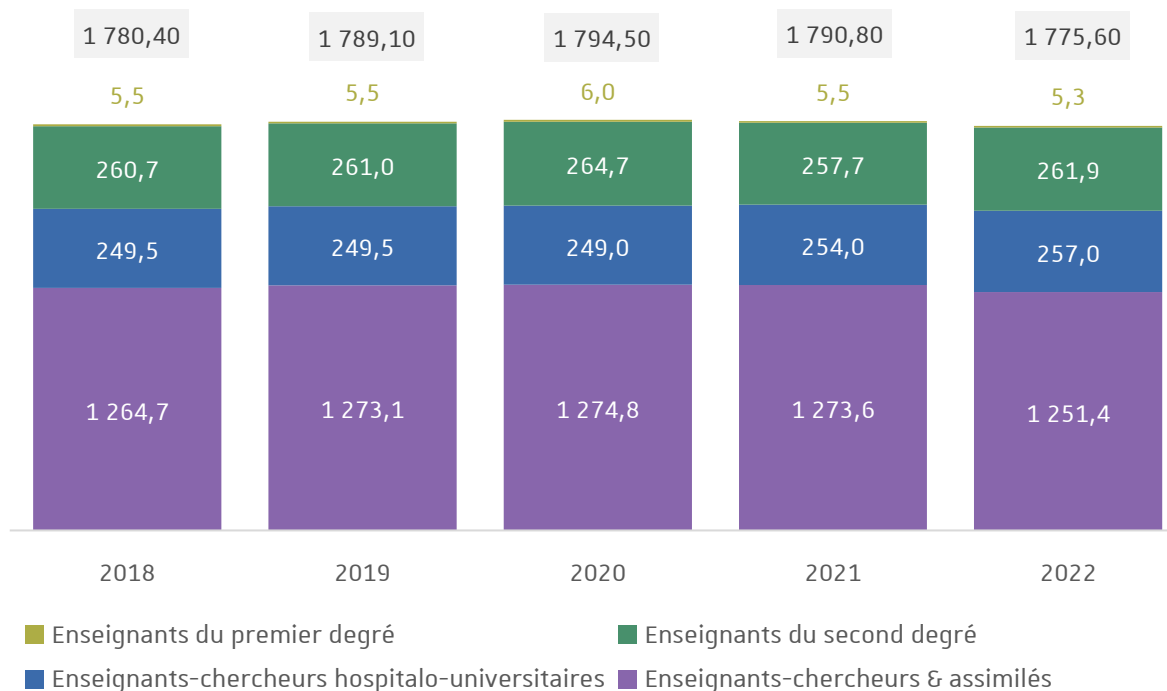
Le nombre de collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg est relativement stable ces trois dernières années.

D.9 Evolution des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs

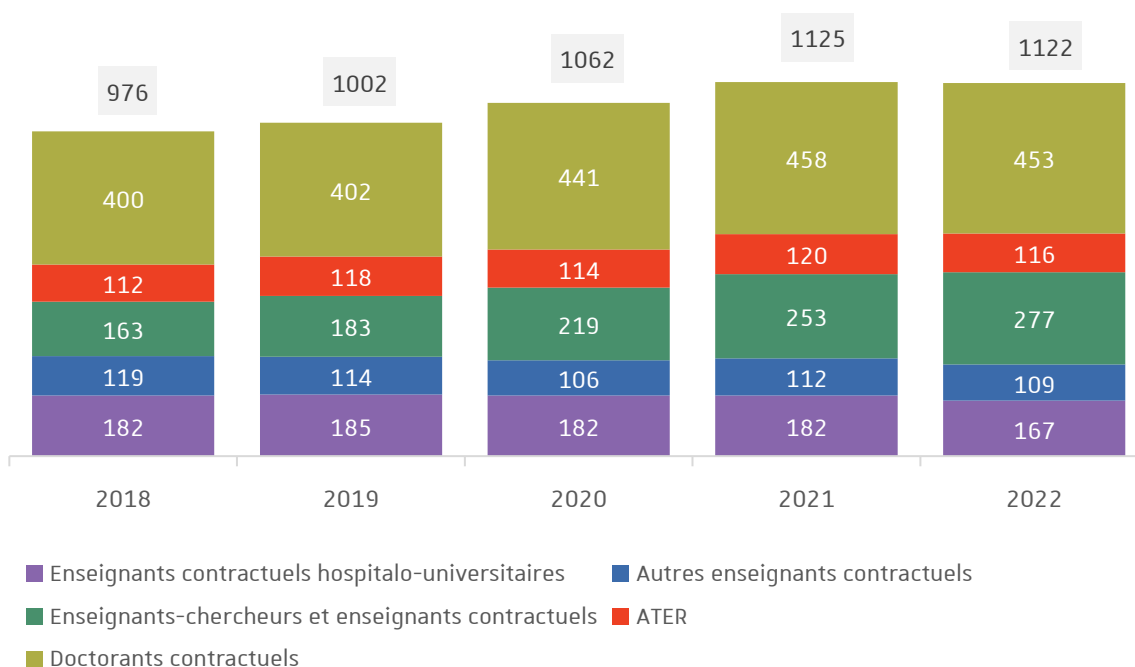
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en nombre de personnels



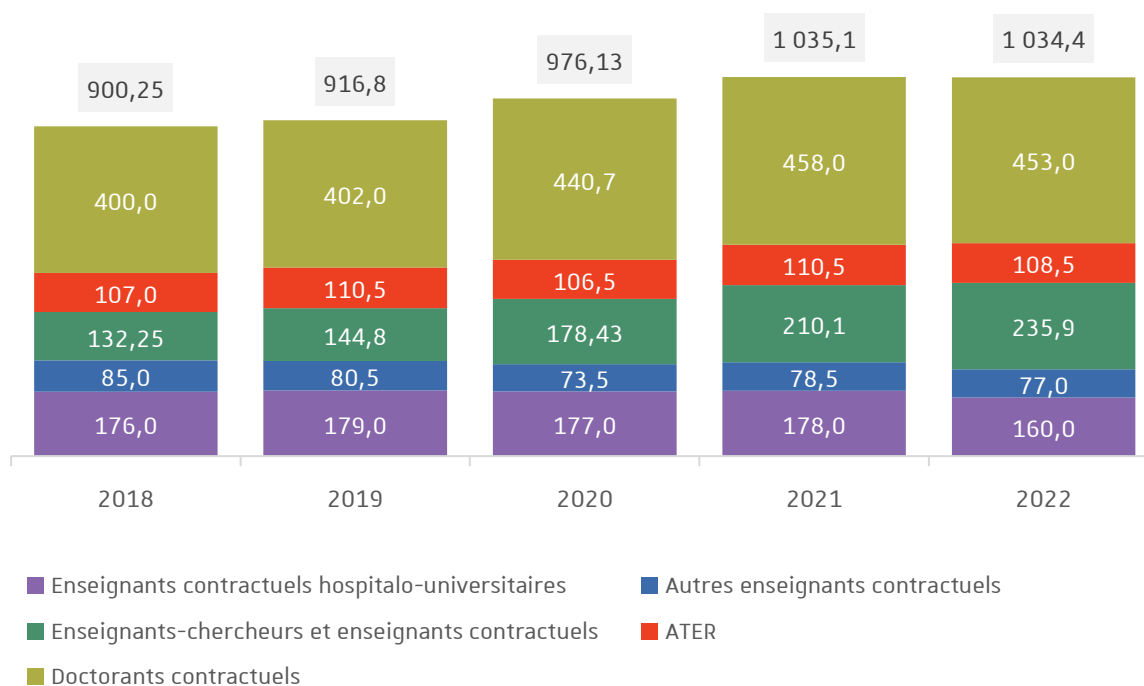
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en ETP



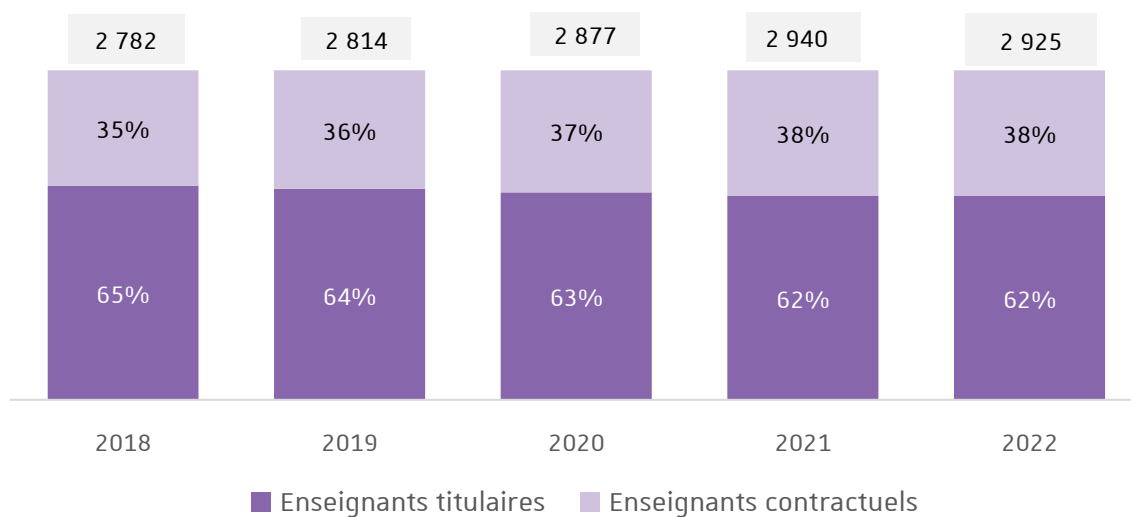
⊙ **Evolution des effectifs des enseignants contractuels en nombre de personnels (hors personnels chercheurs)**



⊙ **Evolution des effectifs des enseignants contractuels en ETP (hors personnels chercheurs)**



⊙ **Evolution des effectifs des enseignants titulaires et contractuels en nombre de personnels (hors personnels chercheurs)**



Chiffres clés

2 404

personnels BIATSS titulaires et contractuels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022, représentant 2 314,5 ETP. Ils contribuent au fonctionnement de l'université. Ils sont présents dans tous les secteurs d'activité et exercent une grande variété de métiers.

1 432 personnels BIATSS titulaires
972 personnels BIATSS contractuels

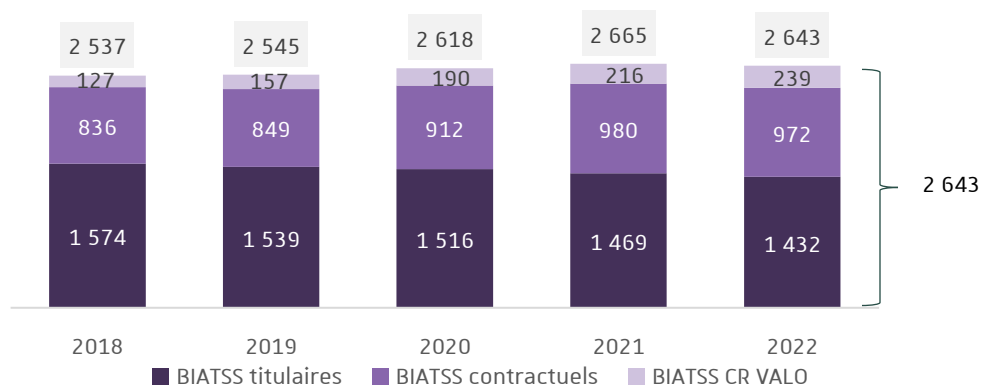
2 643

239

personnels BIATSS contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2022, représentant 222,9 ETP.

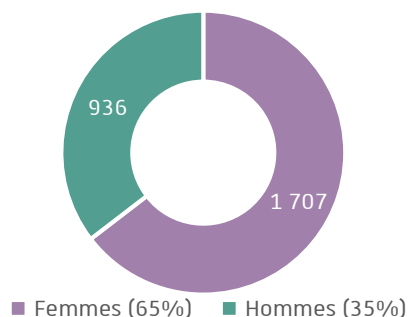
49 personnels BIATSS sur mission de valorisation de la recherche
190 personnels BIATSS sur crédits de recherche

Evolution des effectifs des personnels BIATSS

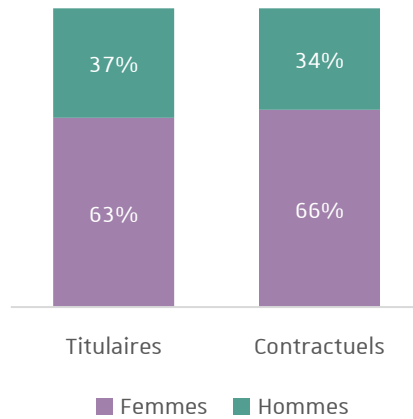


Les effectifs des personnels BIATSS ont augmenté de +106 personnels entre 2018 et 2022, soit une augmentation de +4,2% sur la période.

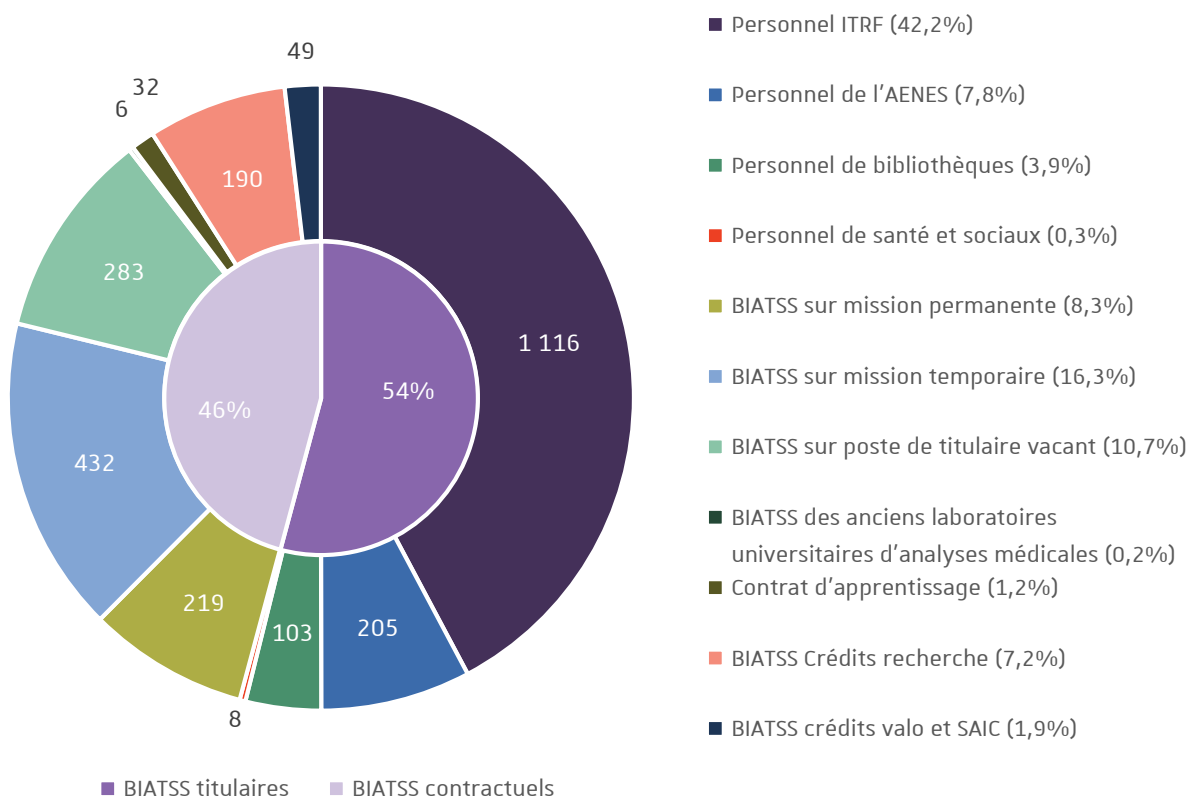
Répartition des effectifs des personnels BIATSS par sexe au 31/12/2022



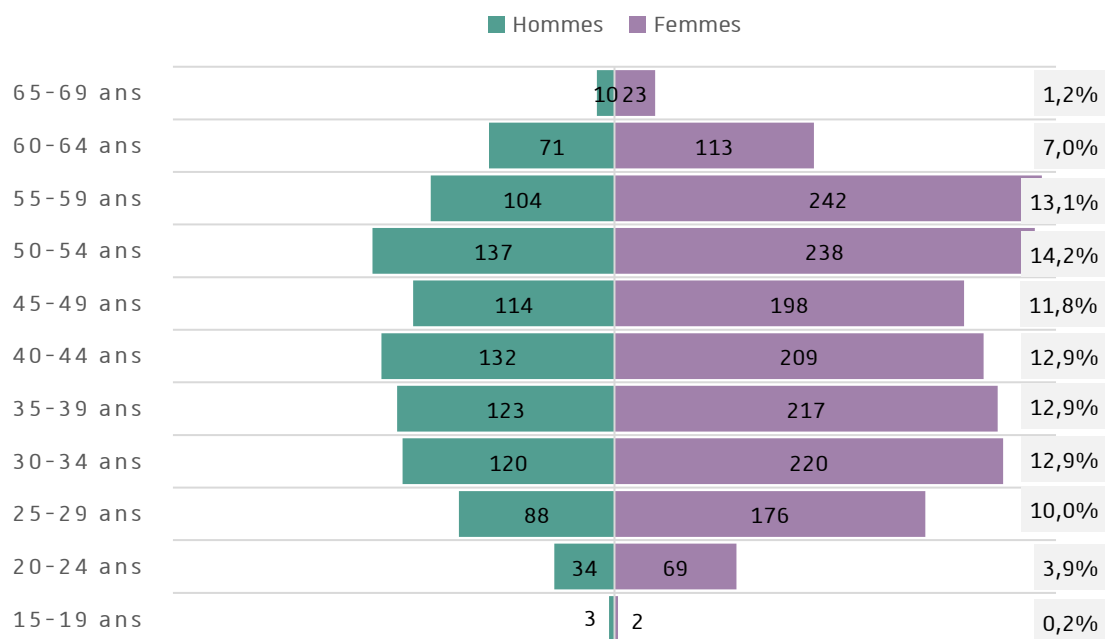
Au 31/12/2022, les femmes (1 707 personnels) représentent 65% des effectifs BIATSS ; les hommes (936 personnels) en représentent 35%.



1.1. Répartition des effectifs des personnels BIATSS par population au 31/12/2022



↳ Pyramide des âges des personnels BIATSS au 31/12/2022

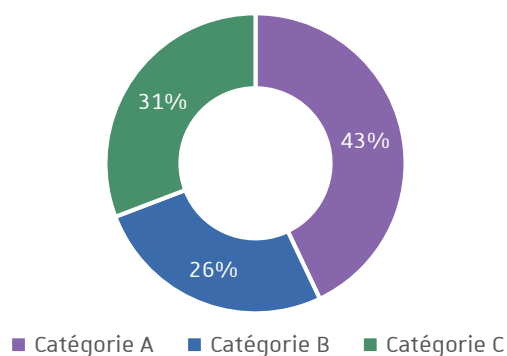


Âge médian : 44 ans et 1 mois

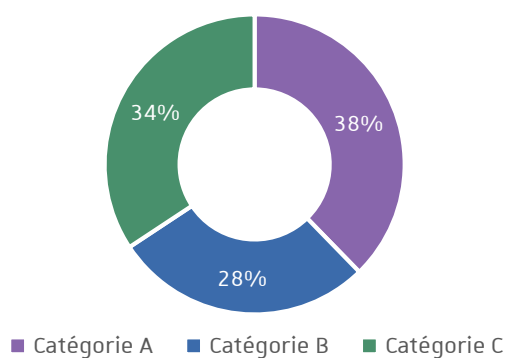
Âge moyen : 43 ans et 11 mois

⊙ Répartition des effectifs des personnels BIATSS par catégorie au 31/12/2022

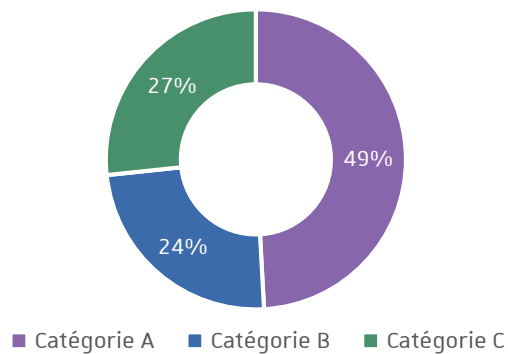
Personnels BIATSS titulaires & contractuels



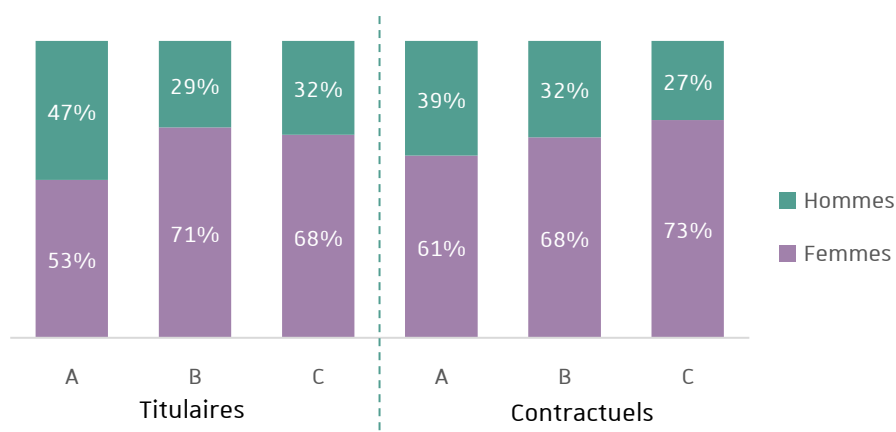
Personnels BIATSS titulaires



Personnels BIATSS contractuels



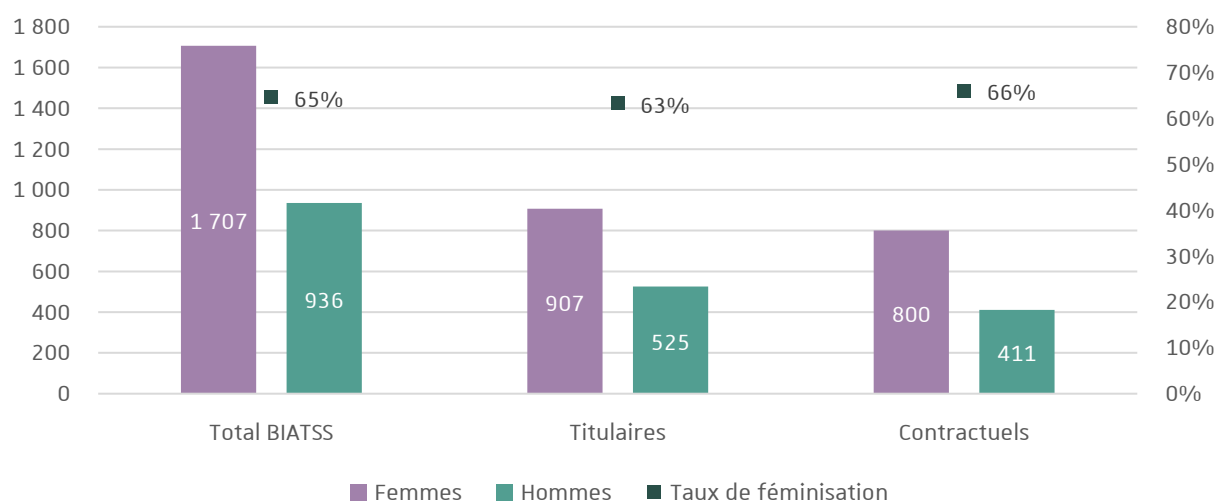
Pour l'ensemble des personnels BIATSS, les effectifs se répartissent à 43% en catégorie A (38% pour les titulaires et 49% pour les contractuels), 26% en catégorie B (28% pour les titulaires et 24% pour les contractuels) et 31% en catégorie C (34% pour les titulaires et 27% pour les contractuels).



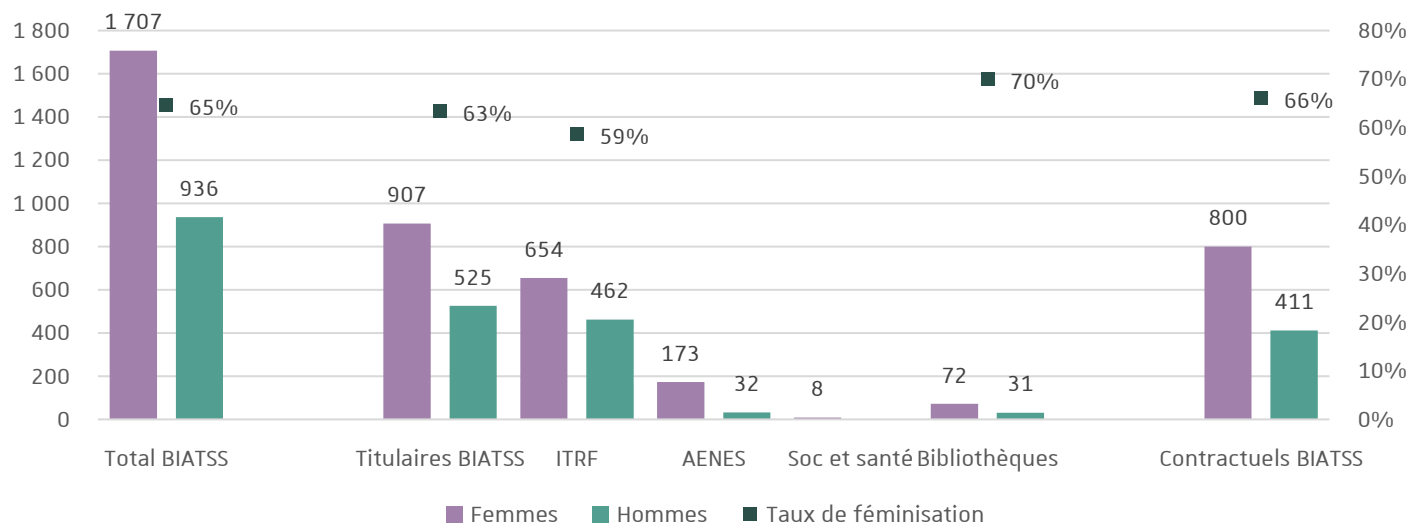
⊙ Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



⊙ Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par sexe, statut et taux de féminisation

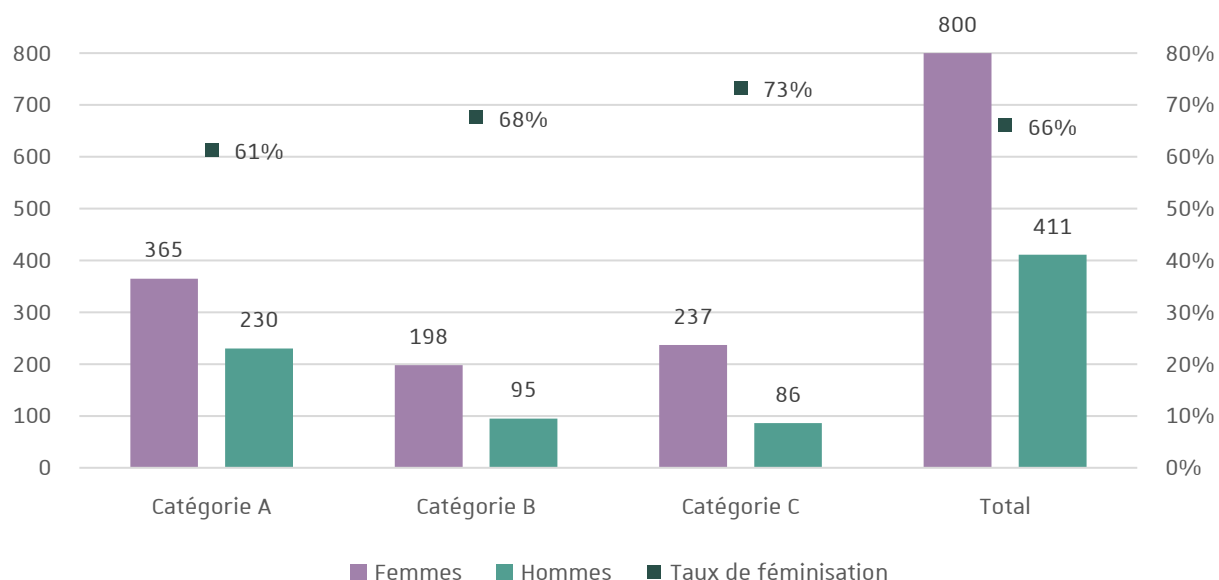


⊙ Répartition des personnels BIATSS par filière, sexe et taux de féminisation



⊙ Répartition des personnels BIATSS contractuel par catégorie hiérarchique, sexe et taux de féminisation

Répartition des BIATSS contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



⊙ **Personnels BIATSS titulaires au 31/12/2022**

Corps		Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels ITRF							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	42	29	71	59%	41%	2,70%
	Ingénieur d'études	140	142	282	50%	50%	10,67%
	Assistant ingénieur	46	58	104	44%	56%	39,35%
	Sous-total	228	229	457	50%	50%	17,29%
Catégorie B	Technicien	111	205	316	35%	65%	11,96%
	Sous-total	111	205	316	35%	65%	11,96%
Catégorie C	ATRF	123	220	343	64%	36%	12,98%
	Sous-total	123	220	343	64%	36%	12,98%
Total personnels ITRF		462	654	1 116	41%	59%	42,22%
Personnels de l'AENES							
Catégorie A	Directeur général des services		1	1	0%	100%	0,04%
	Administrateur	2	2	4	50%	50%	0,15%
	Agent comptable	1		1	100%	0%	0,04%
	Attaché d'administration de l'Etat	13	26	39	33%	67%	1,48%
	Sous-total	16	29	45	36%	64%	1,70%
Catégorie B	SAENES	2	53	55	4%	96%	2,08%
	Sous-total	2	53	55	4%	96%	2,08%
Catégorie C	ADJAENES	14	91	105	13%	87%	3,97%
	Sous-total	14	91	105	13%	87%	3,97%
Total personnels de l'AENES		32	173	205	16%	84%	7,76%
Personnels de bibliothèques							
Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques	1	2	3	33%	67%	0,11%
	Conservateur des bibliothèques	5	7	12	42%	58%	0,45%
	Bibliothécaire	3	12	15	20%	80%	0,57%
	Sous-total	9	21	30	30%	70%	1,14%
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	4	26	30	13%	87%	1,14%
	Sous-total	4	26	30	13%	87%	1,14%
Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	18	25	43	42%	58%	1,63%
	Sous-total	18	25	43	42%	58%	1,63%
Total personnels de bibliothèques		31	72	103	30%	70%	3,90%
Personnels de santé et sociaux							
Catégorie A	Infirmier		5	5	0%	100%	0,19%
	Assistant de service social		3	3	0%	100%	0,11%
	Sous-total		8	8	0%	100%	0,30%
Total personnels de santé et sociaux			8	8	0%	100%	0,30%
Total BIATSS titulaires		525	907	1 432	37%	63%	54,18%

*Titulaires et contractuels

⊙ **Personnels BIATSS contractuels au 31/12/2022**

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels BIATSS contractuels en CDI							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	8	24	32	25%	75%	1,21%
	Médecin de l'éducation nationale		2	2	0%	100%	0,08%
	Ingénieur d'études	18	41	59	31%	69%	2,23%
	Assistant ingénieur	11	24	35	31%	69%	1,32%
	Infirmier	1	1	2	50%	50%	0,08%
	Bibliothécaire		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	38	93	131	29%	71%	4,96%
Catégorie B	Technicien	20	55	75	27%	73%	2,84%
	Bibliothécaire assistant		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	20	56	76	26%	74%	2,88%
Catégorie C	ATRF	10	63	73	14%	86%	2,76%
	Magasinier des bibliothèques	1	1	2	50%	50%	0,08%
	Sous-total	11	64	75	15%	85%	2,84%
Total personnels BIATSS contractuels en CDI		69	213	282	24%	76%	10,67%

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels BIATSS contractuels en CDD							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	9	17	26	35%	65%	0,98%
	Ingénieur d'études	54	82	136	40%	60%	5,15%
	Assistant ingénieur	32	41	73	44%	56%	2,76%
	Infirmier	1	4	5	20%	80%	0,19%
	Sous-total	96	144	240	40%	60%	9,08%
Catégorie B	Technicien	55	122	177	31%	69%	6,70%
	Sous-total	55	122	177	31%	69%	6,70%
Catégorie C	ATRF	69	155	224	31%	69%	8,48%
	Magasinier des bibliothèques	4	13	17	24%	76%	0,64%
	Sous-total	73	168	241	30%	70%	9,12%
Total personnels BIATSS contractuels en CDD		224	434	658	34%	66%	24,90%

*Titulaires et contractuels

Corps		Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels BIATSS contractuels sur contrat d'apprentissage							
Catégorie A	Ingénieur d'études	4	9	13	31%	69%	0,49%
	Assistant ingénieur	10	5	15	67%	33%	0,57%
	Sous-total	14	14	28	50%	50%	1,06%
Catégorie B	Technicien	3	1	4	75%	25%	0,15%
	Sous-total	3	1	4	75%	25%	0,15%
Total des apprentis		17	15	32	53%	47%	1,21%
Total des personnels BIATSS contractuels		310	662	972	32%	68%	36,78%

*Titulaires et contractuels

⊙ **Personnels BIATSS sur crédits recherche ou mission de valorisation au 31/12/2022**

Corps		Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels BIATSS sur crédits recherche ou mission de valorisation en CDI							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	13	10	23	57%	43%	0,87%
	Ingénieur d'études	9	11	20	45%	55%	0,76%
	Assistant ingénieur		1	1			
	Sous-total	22	22	44	50%	50%	1,66%
Catégorie B	Technicien	3	4	7	43%	57%	0,26%
	Sous-total	3	4	7	43%	57%	0,26%
Catégorie C	ATRF		2	2	0%	100%	0,08%
	Sous-total		2	2	0%	100%	0,08%
Total personnels BIATSS CR ou Valo en CDI		25	28	53	47%	53%	2,01%
Personnels BIATSS sur crédits recherche ou mission de valorisation en CDD							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	21	15	36	58%	42%	1,36%
	Ingénieur d'études	33	63	96	34%	66%	3,63%
	Assistant ingénieur	6	14	20	30%	70%	0,76%
	Sous-total	60	92	152	39%	61%	5,75%
Catégorie B	Technicien	14	15	29	48%	52%	1,10%
	Sous-total	14	15	29	48%	52%	1,10%
Catégorie C	ATRF	2	3	5	40%	60%	0,19%
	Sous-total	2	3	5	40%	60%	0,19%
Total personnels BIATSS CR ou Valo en CDD		76	110	186	41%	59%	7,04%
Total des personnels BIATSS CR ou Valo		101	138	239	42%	58%	9,04%
Total des personnels BIATSS		936	1 707	2 643	35%	65%	100%

*Titulaires et contractuels

✓ **Focus sur les effectifs des personnels « d'encadrement supérieur »**

6

Les personnels "d'encadrement supérieur" au 31/12/2022 sont au nombre de 6, représentant 6,0 ETP.

Les personnels « d'encadrement supérieur » sont des personnels détachés sur des emplois fonctionnels (Agent comptable, Directeur-trice général-e des services, Administrateur-trices).

↳ Répartition des effectifs des personnels « d'encadrement supérieur » au 31/12/2022

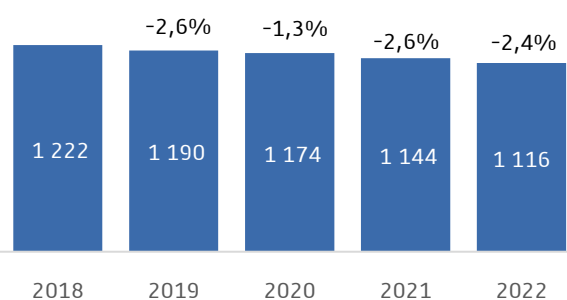
Structure d'affectation	Agent comptable			Directeur-trice général-e des services			Administrateur-trices			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Agence comptable		1	1							1
Direction générale des services				1		1	2	1	3	4
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé								1	1	1
Total		1	1	1		1	2	2	4	6

E.1 Effectifs BIATSS titulaires

E.1.1 Effectifs des personnels de recherche & de formation (ITRF)

1 116	personnels titulaires de la filière des ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) au 31/12/2022 , représentant 1 077,7 ETP (1 144 en 2021 représentant 1 109,4 ETP).
	<i>Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branche d'activités professionnelles (BAP).</i>

📊 Evolution des effectifs titulaires de la filière ITRF

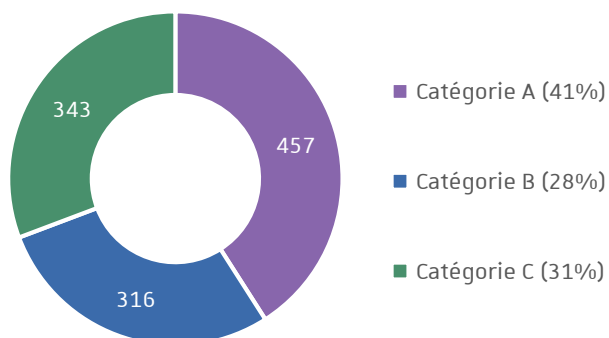


Les effectifs de la filière ITRF ont diminué de -2,4% par rapport à l'an dernier.

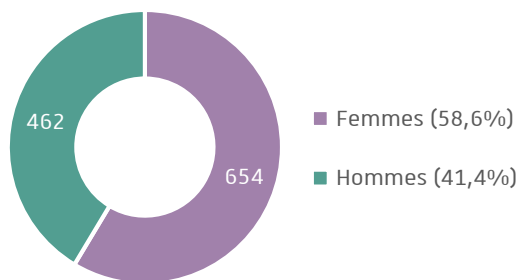
Cette tendance concerne principalement le corps de catégorie C dont les sorties (temporaires ou définitives) ne sont absorbées qu'à hauteur de 21% par des entrées de titulaires de la même catégorie. A noter que la baisse des effectifs de cette catégorie est compensée par une hausse des catégories supérieures notamment en lien avec les progressions de carrières.

📊 Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 41% des effectifs titulaires de la filière ITRF ; la catégorie B en représente 28% et la catégorie C 31%. Entre 2021 et 2022, les effectifs de la catégorie A ont augmenté de +2,2%, et ceux de la catégorie C ont diminué de -9,0%.

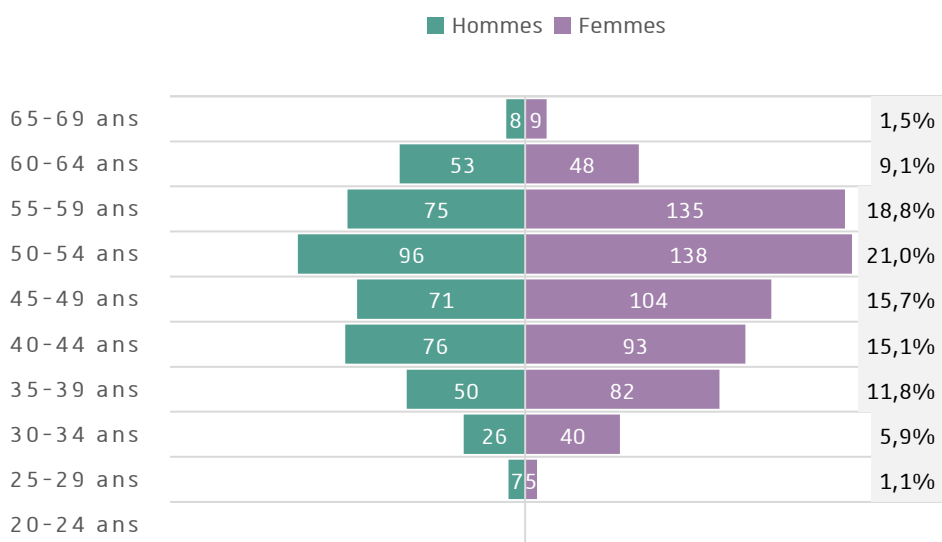


↳ Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022



Les femmes (654 personnels) représentent 58,6% des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022 ; les hommes (462 personnels) en représentent 41,4%.

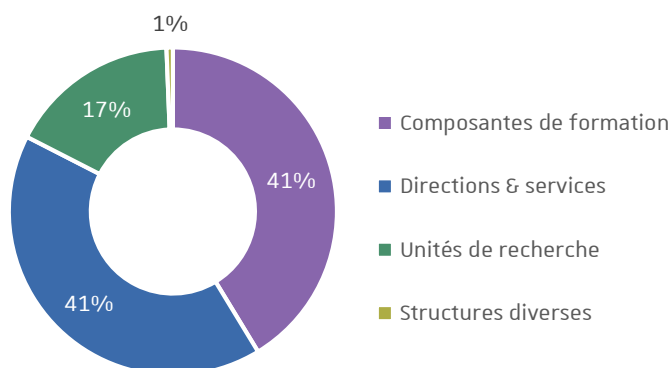
↳ Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022



Âge médian : 49 ans et 11 mois

Âge moyen : 48 ans et 11 mois

⊙ **Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022**



⊙ Répartition des effectifs ITRF par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	42	29	71	41,8	28,7	70,5
	Ingénieur d'études	140	142	282	139,3	134,3	273,6
	Assistant ingénieur	46	58	104	46,0	56,7	102,7
	Sous-total	228	229	457	227,1	219,7	446,8
B	Technicien	111	205	316	108,3	195,5	303,8
C	ATRF	123	220	343	121,5	205,6	327,1
Total ITRF		462	654	1 116	456,9	620,8	1 077,7

Exemple de lecture : sur les 71 ingénieurs de recherche, 29 sont des femmes et représentent 28,7 ETP.

⊙ Répartition des effectifs ITRF par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Catégorie B	Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI	Sous-total	TECH	ATRF	
25-29 ans	Hommes	1		1	2	3	2	7
	Femmes	1			1	2	2	5
	Sous-total	2		1	3	5	4	12
30-34 ans	Hommes		7	3	10	11	5	26
	Femmes	1	10		11	11	18	40
	Sous-total	1	17	3	21	22	23	66
35-39 ans	Hommes	2	19	2	23	17	10	50
	Femmes	4	21	10	35	21	26	82
	Sous-total	6	40	12	58	38	36	132
40-44 ans	Hommes	7	26	6	39	16	21	76
	Femmes	3	24	8	35	31	27	93
	Sous-total	10	50	14	74	47	48	169
45-49 ans	Hommes	7	26	8	41	16	14	71
	Femmes	8	20	18	46	32	26	104
	Sous-total	15	46	26	87	48	40	175
50-54 ans	Hommes	5	35	10	50	19	27	96
	Femmes	5	32	11	48	43	47	138
	Sous-total	10	67	21	98	62	74	234
55-59 ans	Hommes	14	15	8	37	17	21	75
	Femmes	5	29	9	43	46	46	135
	Sous-total	19	44	17	80	63	67	210
60-64 ans	Hommes	5	9	7	21	10	22	53
	Femmes	2	5	2	9	18	21	48
	Sous-total	7	14	9	30	28	43	101
65-69 ans	Hommes	1	3	1	5	2	1	8
	Femmes		1		1	1	7	9
	Sous-total	1	4	1	6	3	8	17
Total ITRF		71	282	104	457	316	343	1 116

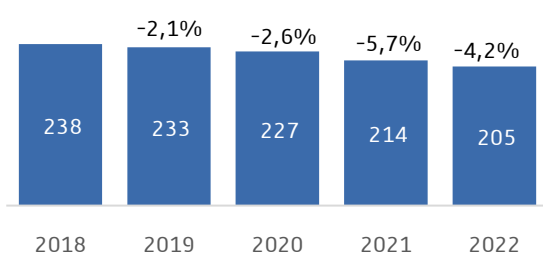
Exemple de lecture : sur les 316 techniciens, 18 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

E.1.2 Effectifs des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)

205

personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2022, représentant 194,5 ETP (214 en 2021 représentant 203,8 ETP).

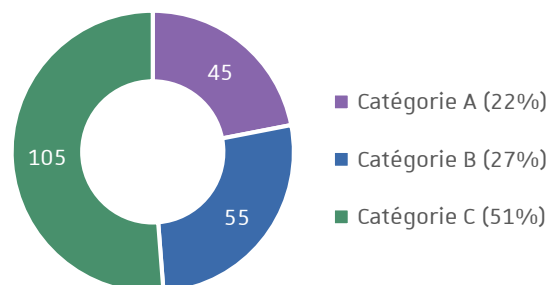
Evolution des effectifs titulaires de la filière AENES



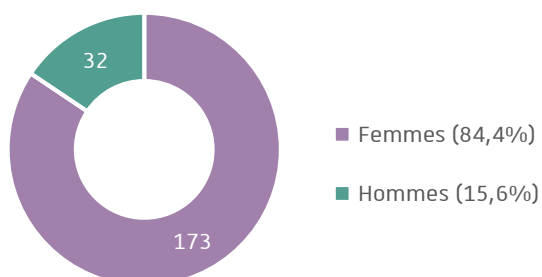
Les effectifs de la filière AENES sont en baisse depuis plusieurs années : -14% entre 2018 et 2022.

Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 22% des effectifs titulaires de la filière AENES ; la catégorie B en représente 27% et la catégorie C 51%. Cette répartition est semblable à celle observée l'an dernier avec une légère diminution de la part de la catégorie C.

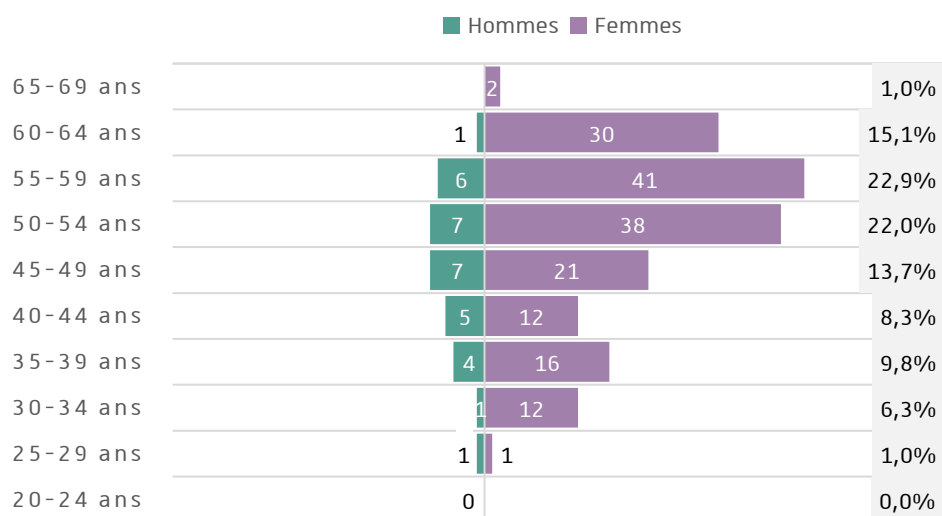


Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2022



Les femmes (173 personnels) représentent 84,4% des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2022 ; les hommes (32 personnels) en représentent 15,6%.

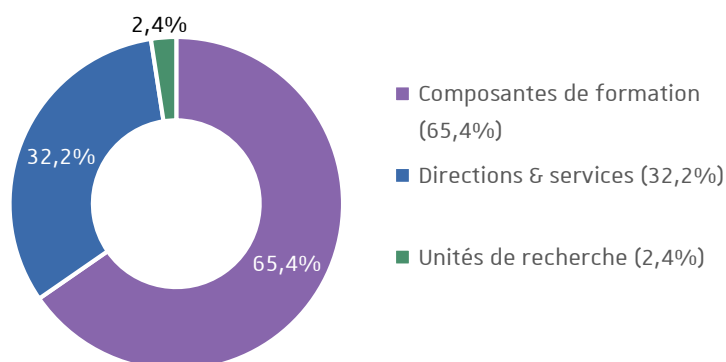
1.1. Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2022



Âge médian : 51 ans et 10 mois

Âge moyen : 50 ans et 7 mois

2. Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2022



3. Répartition des effectifs AENES par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Directeur général des services		1	1		1,0	1,0
	Administrateur	2	2	4	2,0	2,0	4,0
	Agent comptable	1		1	1,0		1,0
	AAE	13	26	39	13,0	25,5	38,5
	Sous-total	16	29	45	16,0	28,5	44,5
B	SAENES	2	53	55	2,0	50,4	52,4
C	ADJAENES	14	91	105	13,0	84,6	97,6
Total AENES		32	173	205	31,0	163,5	194,5

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 26 sont des femmes et représentent 25,5 ETP.

⊙ Répartition des effectifs AENES par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels
au 31/12/2022

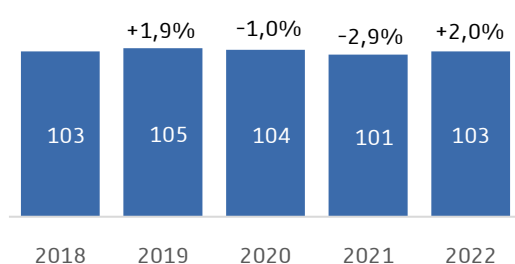
Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A					Total	Cat. B SAENES	Cat. C ADJAENES	Total
		DGS	Administrateur	Agent comptable	AAE					
20-24 ans	Hommes									
	Femmes									
	Sous-total									
25-29 ans	Hommes				1	1			1	
	Femmes						1		1	
	Sous-total				1	1	1		2	
30-34 ans	Hommes							1	1	
	Femmes				2	2	5	5	12	
	Sous-total				2	2	5	6	13	
35-39 ans	Hommes				1	1		3	4	
	Femmes				3	3	5	8	16	
	Sous-total				4	4	5	11	20	
40-44 ans	Hommes				2	2		3	5	
	Femmes						2	10	12	
	Sous-total				2	2	2	13	17	
45-49 ans	Hommes		1		3	4		3	7	
	Femmes				6	6	5	10	21	
	Sous-total		1		9	10	5	13	28	
50-54 ans	Hommes				5	5		2	7	
	Femmes	1	1		2	4	14	20	38	
	Sous-total	1	1		7	9	14	22	45	
55-59 ans	Hommes		1	1	1	3	2	1	6	
	Femmes		1		7	8	12	21	41	
	Sous-total		2	1	8	11	14	22	47	
60-64 ans	Hommes							1	1	
	Femmes				6	6	8	16	30	
	Sous-total				6	6	8	17	31	
65-69 ans	Hommes									
	Femmes						1	1	2	
	Sous-total						1	1	2	
Total AENES		1	4	1	39	45	55	105	205	

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 6 sont des femmes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques

103	personnels titulaires des bibliothèques au 31/12/2022 , représentant 99,7 ETP (101 en 2021 représentant 96,7 ETP).
	<i>Cette filière regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.</i>

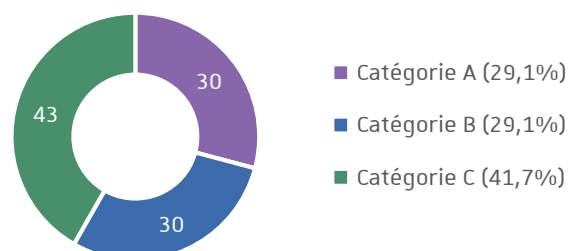
↳ Evolution des effectifs des bibliothèques



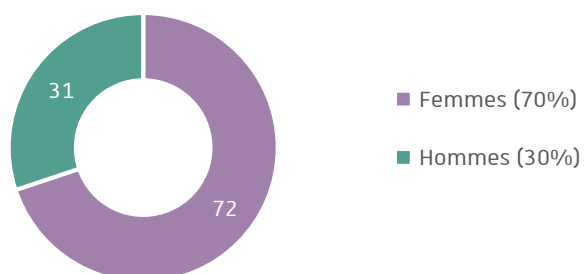
Les effectifs des bibliothèques sont relativement stables depuis 2018.

↳ Répartition par catégorie des effectifs des bibliothèques au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 29,1% des effectifs des bibliothèques ; la catégorie B représente, elle aussi, 29,1% et la catégorie C 41,7%. (en 2021 : A=28,7% ; B=30,7% ; C=40,6%).

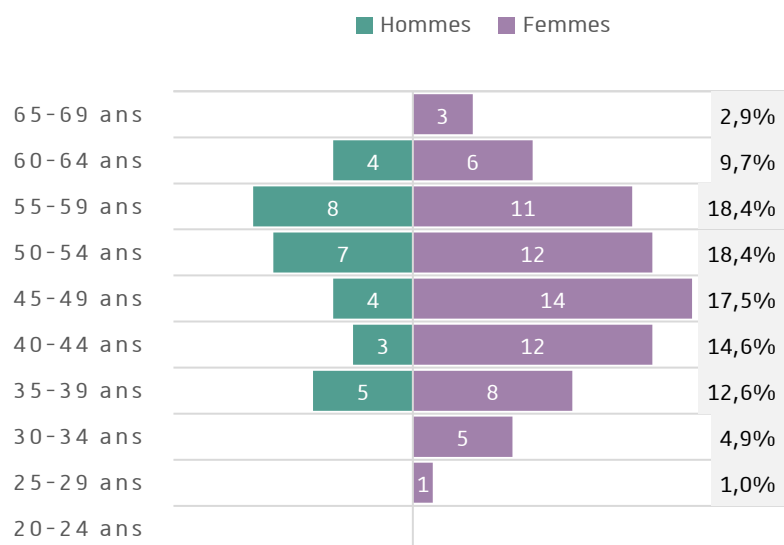


↳ Répartition par sexe des effectifs des bibliothèques au 31/12/2022



Les femmes (72 personnels) représentent 70% des effectifs des bibliothèques au 31/12/2022 ; les hommes (31 personnels) en représentent 30%.

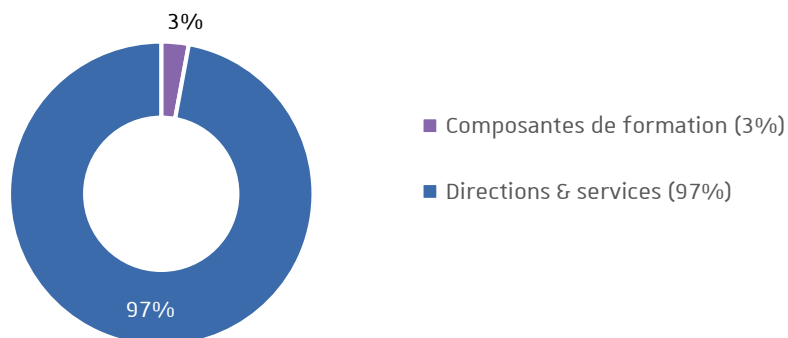
📊 Pyramide des âges des personnels des bibliothèques au 31/12/2022



Âge médian : 49 ans et 8 mois

Âge moyen : 49 ans et 3 mois

📊 **Répartition par type de structure des personnels des bibliothèques au 31/12/2022**



📊 **Répartition des effectifs des bibliothèques par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

Cat.	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Conservateur général des bibliothèques	1	2	3	1,0	2,0	3,0
	Conservateur des bibliothèques	5	7	12	5,0	6,4	11,4
	Bibliothécaire	3	12	15	2,8	11,4	14,2
	Sous-total	9	21	30	8,8	19,8	28,6
B	Bibliothécaire assistant spécialisé	4	26	30	4,0	25,8	29,8
C	Magasinier des bibliothèques	18	25	43	17,1	24,2	41,3
Total personnels des bibliothèques		31	72	103	29,9	69,8	99,7

Exemple de lecture : sur les 43 magasiniers des bibliothèques, 25 sont des femmes et représentent 24,2 ETP

⊙ Répartition des effectifs des bibliothèques par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Total	Cat. B	Cat. C	Total
		Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire	Bibliothécaire assistant spécialisé		Magasinier des bibliothèques		
25-29 ans	Hommes								
	Femmes						1	1	
	Sous-total						1	1	
30-34 ans	Hommes								
	Femmes					1	4	5	
	Sous-total					1	4	5	
35-39 ans	Hommes		1		1		4	5	
	Femmes		2	1	3	1	4	8	
	Sous-total		3	1	4	1	8	13	
40-44 ans	Hommes		1		1	1	1	3	
	Femmes	1	2	3	6	3	3	12	
	Sous-total	1	3	3	7	4	4	15	
45-49 ans	Hommes						4	4	
	Femmes			2	2	6	6	14	
	Sous-total			2	2	6	10	18	
50-54 ans	Hommes		1	2	3	1	3	7	
	Femmes		1	1	2	8	2	12	
	Sous-total		2	3	5	9	5	19	
55-59 ans	Hommes	1	1	1	3	1	4	8	
	Femmes	1	1	2	4	4	3	11	
	Sous-total	2	2	3	7	5	7	19	
60-64 ans	Hommes		1		1	1	2	4	
	Femmes		1	1	2	2	2	6	
	Sous-total		2	1	3	3	4	10	
65-69 ans	Hommes								
	Femmes			2	2	1		3	
	Sous-total			2	2	1		3	
Total personnels des bibliothèques		3	12	15	30	30	43	103	

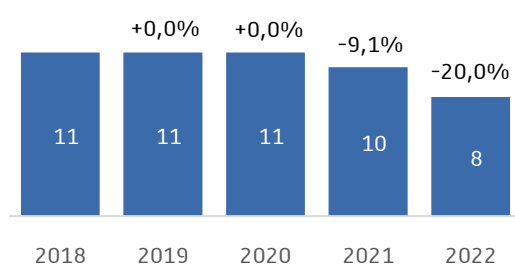
Exemple de lecture : sur les 43 magasiniers des bibliothèques, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux

8

personnels titulaires de la filière médicale et sociale au 31/12/2022,
représentant 7,6 ETP (10 en 2021 représentant 9,0 ETP).

📊 Evolution des effectifs médicaux & sociaux

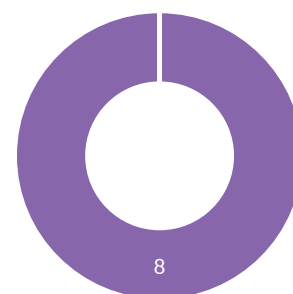


Les effectifs des personnels médicaux & sociaux ont diminué entre 2018 et 2022.

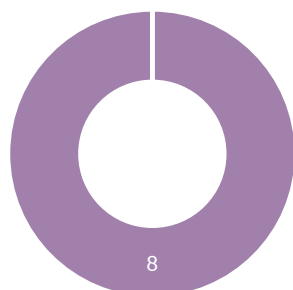
📊 Répartition par catégorie des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux. Cette répartition est inchangée par rapport à l'an dernier.

■ Catégorie A (100%)



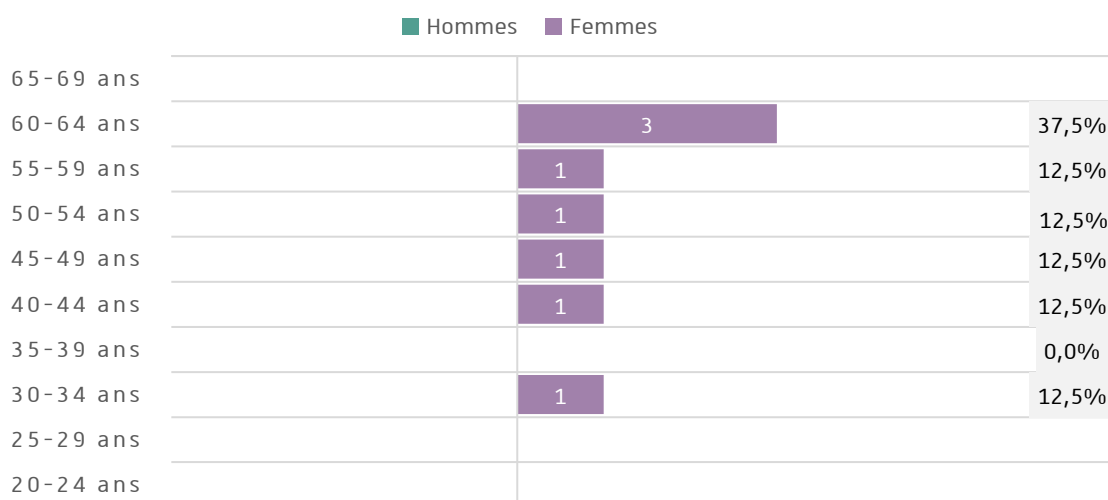
📊 Répartition par sexe des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2022



■ Femmes (100%)

Comme l'an dernier, les femmes (8 personnels au 31/12/2022) représentent 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux.

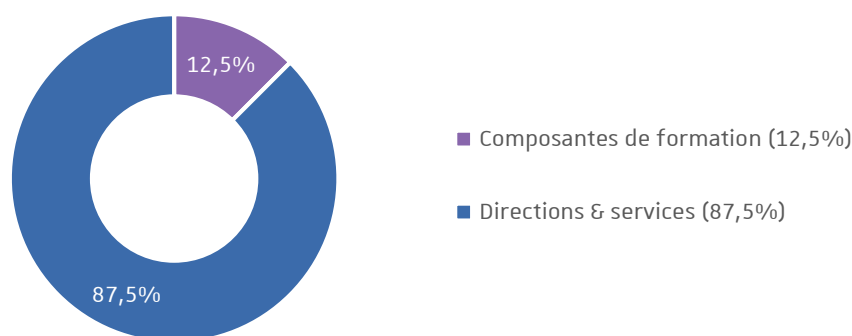
📊 Pyramide des âges des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2022



Âge médian : 57 ans et 4 mois

Âge moyen : 53 ans et 4 mois

📊 **Répartition par type de structure des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2022**



📊 **Répartition des effectifs médicaux & sociaux par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Infirmier		5	5		4,6	4,6
	Assistant de service social		3	3		3,0	3,0
Total personnels médicaux et sociaux			8	8		7,6	7,6

Exemple de lecture : sur les 3 assistants de service social, toutes sont des femmes et représentent 3,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs médicaux & sociaux par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

	Sexe	Catégorie A		Total
		Infirmier	Assistant de service social	
20-24 ans	Hommes			
	Femmes			
	Sous-total			
25-29 ans	Hommes			
	Femmes			
	Sous-total			
30-34 ans	Hommes			
	Femmes	1		1
	Sous-total	1		1
35-39 ans	Hommes			
	Femmes			
	Sous-total			
40-44 ans	Hommes			
	Femmes	1		1
	Sous-total	1		1
45-49 ans	Hommes			
	Femmes		1	1
	Sous-total		1	1
50-54 ans	Hommes			
	Femmes		1	1
	Sous-total		1	1
55-59 ans	Hommes			
	Femmes	1		1
	Sous-total	1		1
60-64 ans	Hommes			
	Femmes	2	1	3
	Sous-total	2	1	3
65-69 ans	Hommes			
	Femmes			
	Sous-total			
Total personnels médicaux et sociaux		5	3	8

Exemple de lecture : sur les 5 infirmiers, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 60 et 64 ans.

E.1.1.5 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Composantes de formation	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	BIB	BIBAS	MAG	Total	Infirmier	Assistant service social		Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1		1	1	3						2	2									5
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		3		1	1	5																5
Ecole de management Strasbourg		5	1	5		11			1	1		2	2									13
Ecole et observatoire des sciences de la terre	1	2	2	3	3	8			1	2		3	3									11
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		4		5	5	14			1			1	1									15
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg			1		2	3																3
Faculté de chimie	1	2	2	8	6	19																19
Faculté de chirurgie dentaire		1	1	6	6	14			1		2	3	3									17
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		1	1	4	11	17			1	1	8	10	10									27
Faculté de géographie et d'aménagement		1	1	3	2	7					2	2	2									9
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3	18	10	22	42	95	1			2	7	10	10									105
Faculté de pharmacie				3	10	13			1	2	1	4	4									17
Faculté de philosophie						0				1	1	2	2									2
Faculté de physique et ingénierie		3	3	9	2	17				1	2	3	3									20
Faculté de psychologie				2	3	5			1	1	1	3	3									8
Faculté de théologie catholique			1			1					2	2	2		1	1	2	2				5
Faculté de théologie protestante			1		1	2					2	2	2		1		1	1				5
Faculté des arts				3	4	7			1		1	2	2									9
Faculté des langues	1	3	2	3	9	18			1	3	9	13	13									31
Faculté des lettres					1	1			1	1	3	5	5									6

Composantes de formation	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES							Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	Infirmier	Assistant service social		Total
Faculté des sciences de la vie		6	2	7	18	33			1	1	2	4											37
Faculté des sciences du sport		2		2	1	5				1	2	3											8
Faculté des sciences économiques et de gestion		1		4	3	8			1		2	3											11
Faculté des sciences historiques					2	2			1	1	4	6											8
Faculté des sciences sociales					2	2			1	1	6	8											10
Institut de préparation à l'administration générale			1	2	1	4																	4
Institut du travail		1			2	3				2		2											5
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		2	4	4	23	33			4	5	7	16											49
IUT de Haguenau		2	3	5	3	13				1		1											14
IUT Louis Pasteur		6	5	10	6	27																	27
IUT Robert Schuman		7	2	11	8	28			2	3	5	10								1		1	39
Observatoire astronomique		2			2	4																	4
Sciences Po Strasbourg		4		5	8	17				1	3	4											21
Télécom physique Strasbourg		3	1	3	5	12			2		1	3											15
UFR de mathématique et d'informatique			1	4	5	10			1	2	2	5											15
Sous-total composantes de formation	6	80	43	134	198	461	0	1	0	23	33	77	134	0	0	1	1	1	3	1	0	1	599

Directions et services	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		Infirmier	Assistant service social	Total
Agence comptable		4	1	9	8	22			1	2	5	7	15										37
Cabinet de la présidence				2		2					1		1										3
Direction de la recherche et de la valorisation	3	7	1	3	7	21				1	2	3	6										27
Direction des affaires logistiques intérieures	1	3	2	11	44	61				2			2										63
Direction des études et de la scolarité		6	1	6	1	14				1	2	1	4										18
Direction des finances	2	3	2	10	15	32				1	2	5	8										40
Direction des relations internationales		8	2	2	1	13				1	1		2										15
Direction des ressources humaines	1	6	4	21	10	42				2	2	3	7										49
Direction du numérique	11	61	11	21	3	107				2			2										109
Direction du patrimoine et de l'immobilier	3	2		7	8	20					1		1										21
Direction générale des services			1			1	1	3					4										5
Direction pilotage et amélioration continue	1	5				6				1			1										7
Espace avenir	1	7		3	2	13																	13
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			2			2																	2
Jardin des sciences	1	5		5	1	12																	12
Mission développement durable et responsabilité sociétale		1				1																	1
Mission prospective et stratégie		1				1																	1
Service de formation continue	2	7		5	3	17																	17
Service de la communication		5				5						1	1										6

Directions et services	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAF	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	Infirmier		Assistant service social	Total
Service de la vie universitaire		1	1	4	2	8					1	1	2										10
Service de santé au travail											1	1	1										1
Service de santé universitaire			1		1	2					1	1	2							4	2	6	10
Service des affaires juridiques et institutionnelles		2		2		4			1			1	1										5
Service des archives		1				1																	1
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg		8	1	13	8	30			2		2	4	4	3	12	14	29	42	100				134
Service des sports				2	4	6					1	1	1										7
Service pour la promotion de l'action sociale				1	2	3																	3
Service prévention, sécurité et environnement	1	4	1	2	2	10																	10
Service relations Alumni	1					1																	1
Service social des personnels																					1	1	1
Service universitaire de l'action culturelle			1	2		3					1	1	1										4
Sous-total directions & services	28	147	32	131	122	460	1	3	1	16	18	27	66	3	12	14	29	42	100	4	3	7	633

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		Infirmier	Assistant service social	Total
FR2010 - Fédération de chimie Le Bel	1	3		1		5																	5
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles			1	2	1	4																	4
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires				2	1	3					1		1										4
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies			1	2		3																	3
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application					1	1																	1
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	3	1		1		5																	5
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	2	12	10	3	2	29																	29
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	1	1	1			3						1	1										4
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie		1	1	1	1	4																	4
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		1		2		3																	3
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	1	3		1		5																	5
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	1	4				5																	5
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1			3		4																	4
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	5	7	2	2	1	17																	17

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		Infirmier	Assistant service social	Total
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement		1	1			2																	2
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		2				2																	2
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		1		2	1	4																	4
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2			1		3																	3
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	4	5	2	5		16																	16
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé		2			3	5																	5
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1			1		2																	2
UMR7550 - Observatoire astronomique de Strasbourg	3			1	1	5					1		1										6
UMRA1131 - Santé de la vigne et qualité du vin	1					1																	1
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	1					1						1	1										2
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	2	1		3		6																	6
UMRS1112 - Laboratoire de génétique médicale	1					1																	1

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAF	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		Infirmier	Assistant service social	Total
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie			1	1		2																	2
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.				1		1																	1
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	1	1				2																	2
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	1	1	1			3																	3
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative				1	1	2																	2
UMS3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg			1			1																	1
UMS3415 - Chronobiotron	1				1	2																	2
UMS830 - Ecole & observatoire des sciences de la terre	1	3	2	1		7																	7
UPR22 - Institut Charles Sadron			1			1																	1
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes		1	1	1		3																	3
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives			1	2	2	5																	5
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN			1	1		2																	2
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée				2		2																	2
UR1342 - Sport et sciences sociales	1					1																	1
UR3071 - Subjectivité, lien Social et modernité				1		1																	1

Unités de recherche	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	BIB	BIBAS	MAG	Total	Infirmier	Assistant service social		Total
UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe		1				1																1
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses		1				1																1
UR4378 - Théologie protestante				1		1																1
UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aiguë et subaiguë		1				1																1
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène				1	1	2																2
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1			1		2																2
USR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace			1	2	2	5							1									6
XUPS3156 - UR Extérieure UPS 3156 Centre de neurochimie				1		1																1
Sous-total unités de recherche	36	54	29	50	19	188						4	1	5								193

Structures diverses	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES							Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	Infirmier	Assistant service social	Total	
pôle européen de gestion et d'économie				1	3	4																	4
Université ouverte des humanités	1	1			1	3																	3
Sous-total structures diverses	1	1		1	4	7																	7
Total général	71	282	104	316	343	1 116	1	4	1	39	55	105	205	3	12	15	30	43	103	5	3	8	1 432

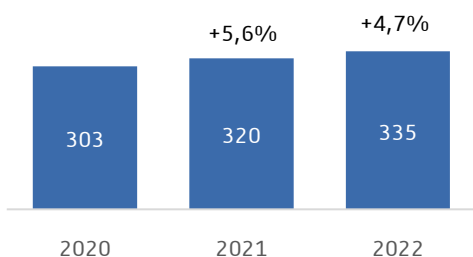
E.2 Effectifs BIATSS contractuels

E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATSS sur emploi permanent en CDI

335

personnels contractuels BIATSS en CDI au 31/12/2022, représentant 313,2 ETP (320 en 2021 représentant 302,0 ETP).

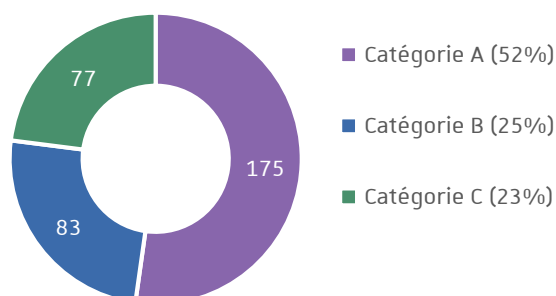
⊙ Evolution des effectifs contractuels en CDI



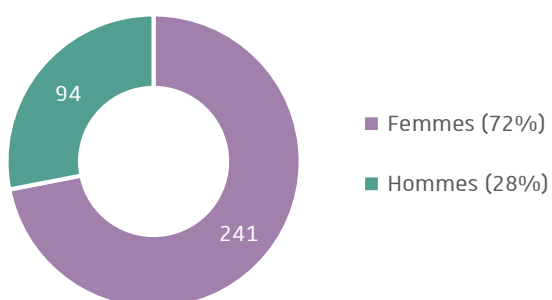
Les effectifs des personnels contractuels en CDI ont augmenté d'environ 10,6% depuis 2020.

📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 52% des effectifs contractuels en CDI ; la catégorie B en représente 25% et la catégorie C 23%.

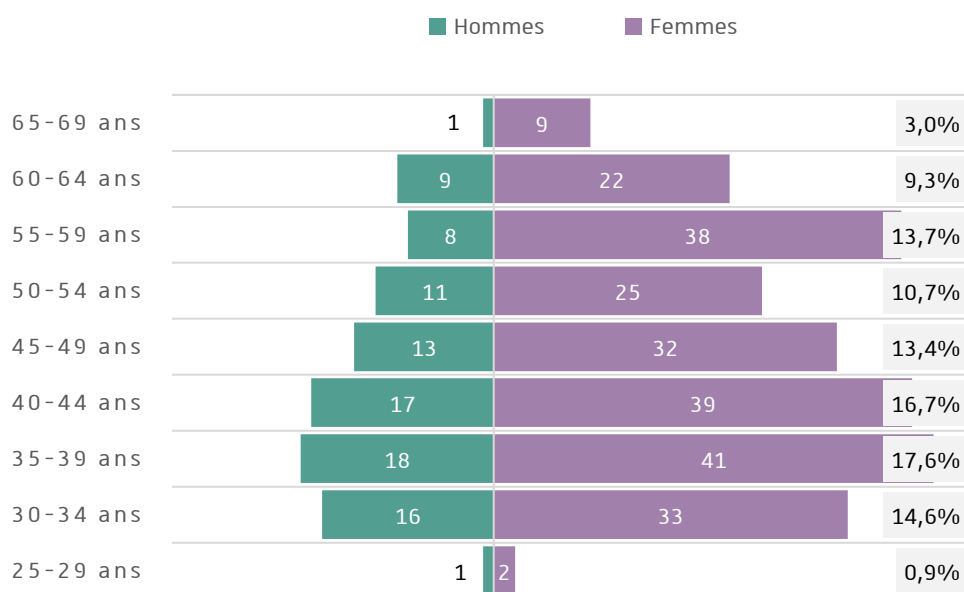


📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2022



Les femmes (241 personnels) représentent 72% des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2022 ; les hommes (94 personnels) en représentent 28%.

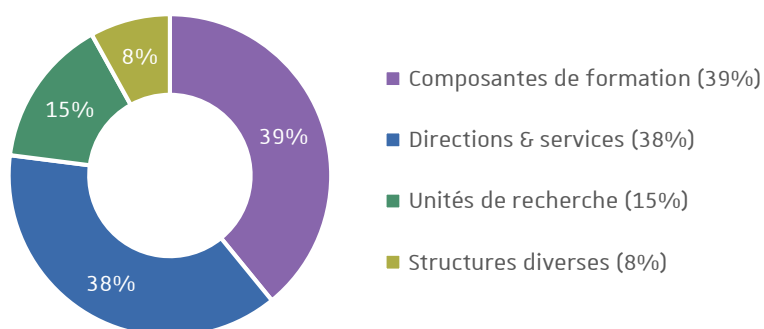
↳ Pyramide des âges des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2022



Âge médian : 45 ans et 2 mois

Âge moyen : 46 ans et 7 mois

↳ Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATSS en CDI au 31/12/2022



↳ Répartition des effectifs contractuels en CDI par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	21	34	55	19,0	31,1	50,1
	Ingénieur d'études	27	52	79	26,0	47,8	73,8
	Médecin de l'éducation nationale		2	2		2,0	2,0
	Infirmier	1	1	2	1,0	0,5	1,5
	Bibliothécaire		1	1		0,8	0,8
	Assistant ingénieur	11	25	36	10,2	24,0	34,2
	Sous-total	60	115	175	56,2	106,2	162,4
B	Technicien	23	59	82	22,8	54,8	77,6
	Bibliothécaire assistant spécialisé		1	1		1,0	1,0
	Sous-total	23	60	83	22,8	55,8	78,6
C	ATRF	10	65	75	9,7	61,0	70,7
	Magasinier des bibliothèques	1	1	2	0,5	1,0	1,5
	Sous-total	11	66	77	10,2	62,0	72,2
Total		94	241	335	89,2	224,0	313,2

Exemple de lecture : sur les 55 ingénieurs de recherche, 34 sont des femmes et représentent 31,1 ETP.

📊 Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur CDI par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

Tranche d'âge et sexe		Catégorie A						Catégorie B			Catégorie C			Total	
		IGR	IGE	Med. Educ. Nat.	Infirmier	BIB	ASI	Total	TECH	BIBAS	Total	ATRF	MAG		Total
20-24 ans	Hommes														
	Femmes														
	Total														
25-29 ans	Hommes		1					1							1
	Femmes						1	1	1		1				2
	Total		1				1	2	1		1				3
30-34 ans	Hommes	1	5				2	8	6		6	2		2	16
	Femmes	1	11				2	14	10		10	9		9	33
	Total	2	16				4	22	16		16	11		11	49
35-39 ans	Hommes	3	6				4	13	3		3	2		2	18
	Femmes	5	13		1		4	22	8		8	10		10	40
	Total	8	19		1		8	35	11		11	12		12	58
40-44 ans	Hommes	4	7				3	14	2		2	1		1	17
	Femmes	6	5				5	16	9		9	13	1	14	39
	Total	10	12				8	30	11		11	14	1	15	56
45-49 ans	Hommes	6	2		1			8	4		4				12
	Femmes	8	9				3	20	8		8	4		4	32
	Total	14	11		1		3	28	12		12	4		4	44
50-54 ans	Hommes	4	2					6	3		3	2		2	11
	Femmes	4	4				3	11	6		6	8		8	25
	Total	8	6				3	17	9		9	10		10	36
55-59 ans	Hommes	1	3					4	2		2	2		2	8
	Femmes	4	6				4	14	11	1	12	12		12	38
	Total	5	9				4	18	13	1	14	14		14	46
60-64 ans	Hommes	2	1				2	5	3		3		1	1	9
	Femmes	5	4			1	3	13	3		3	6		6	22
	Total	7	5			1	5	18	6		6	6	1	7	31
65-69 ans	Hommes											1		1	1
	Femmes	1		2				3	3		3	3		3	9
	Total	1		2				3	3		3	4		4	10
Total	55	79	2	2	1	36	175	82	1	83	75	2	77	335	

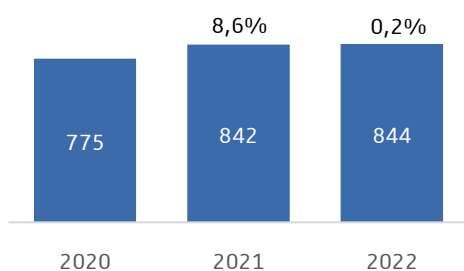
Exemple de lecture : sur les 55 ingénieurs de recherche, 4 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDD

844

personnels contractuels BIATSS en CDD au 31/12/2022, représentant 812,7 ETP
(842 en 2021 représentant 797,73 ETP).

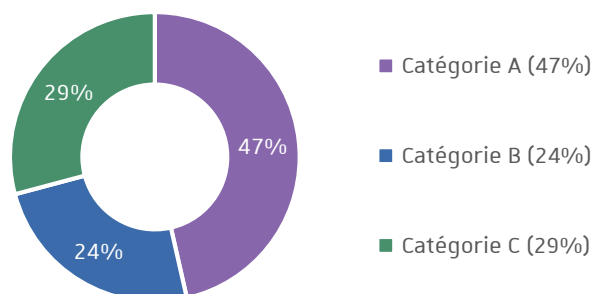
Evolution des effectifs contractuels en CDD



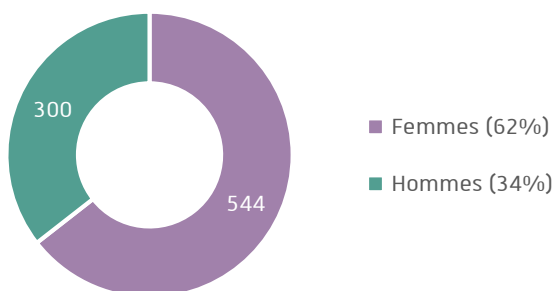
Les effectifs contractuels en CDD ont augmenté de 8,9% entre 2020 et 2022.

Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 47% des effectifs contractuels sur CDD ; la catégorie B en représente 24% et la catégorie C 29%.



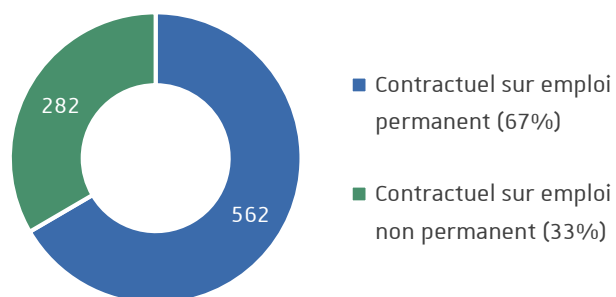
Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2022



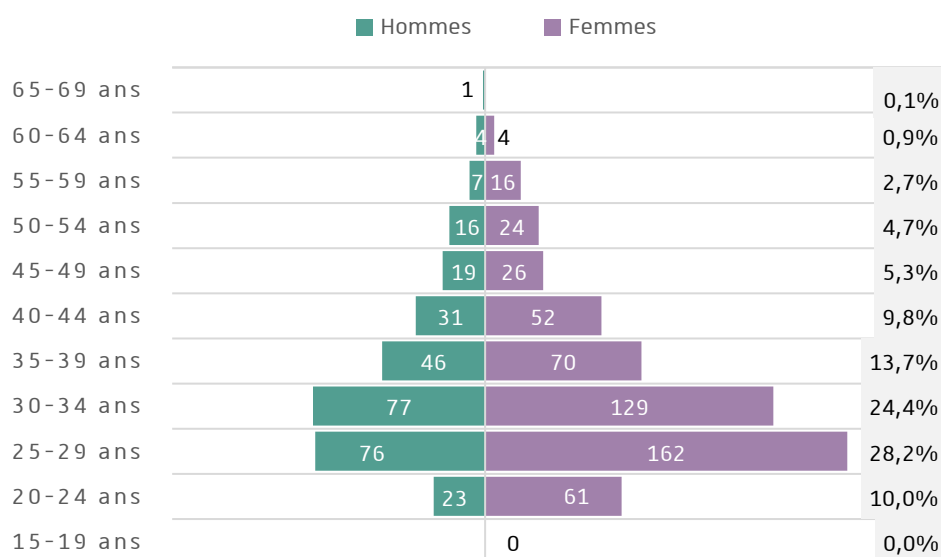
Les femmes (544 personnels) représentent 62% des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2022 ; les hommes (300 personnels) en représentent 34%.

↳ Répartition par statut d'emploi des personnels contractuels BIATSS en CDD au 31/12/2022

Les contractuels sur emploi permanent représentent 67% des effectifs de contractuels en CDD. Les contractuels sur emploi non permanent en représentent 33%.



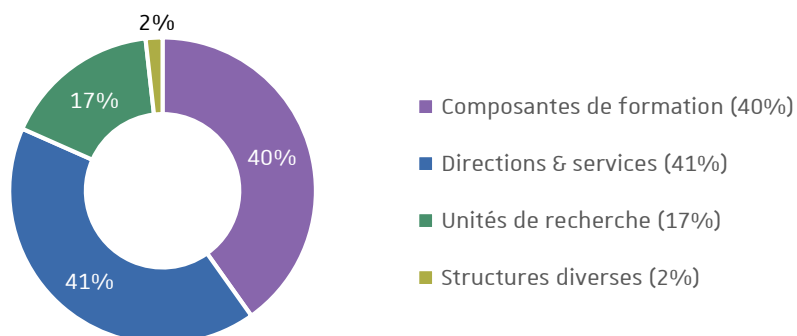
↳ Pyramide des âges des effectifs contractuels sur CDD au 31/12/2022



Âge médian : 32 ans et 3 mois

Âge moyen : 34 ans et 6 mois

↳ Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATSS en CDD au 31/12/2022



↳ Répartition des effectifs contractuels en CDD par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche	30	32	62	28,4	28,4	56,8
	Ingénieur d'études	87	145	232	84,3	138,9	223,2
	Assistant ingénieur	38	55	93	37,6	53,5	91,1
	Infirmier	1	4	5	1,0	3,5	4,5
	Sous-total	156	236	392	151,3	224,3	375,6
Catégorie B	Technicien	69	137	206	67,4	131,8	199,2
	Sous-total	69	137	206	67,4	131,8	199,2
Catégorie C	ATRF	71	158	229	69,9	152,0	221,9
	Magasinier des bibliothèques	4	13	17	3,8	12,2	16,0
	Sous-total	75	171	246	73,7	164,2	237,9
Total		300	544	844	292,4	520,3	812,7

Exemple de lecture : sur les 62 ingénieurs de recherche, 32 sont des femmes et représentent 28,4 ETP.

📊 Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur CDD par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

		Catégorie A					Catégorie B		Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total	
20-24 ans	Hommes	2	6	5	1	14	4	4	5		5	23
	Femmes	1	10	6		17	18	18	26		26	61
	Sous-total	3	16	11	1	31	22	22	31		31	84
25-29 ans	Hommes	7	28	8		43	14	14	17	2	19	76
	Femmes	8	43	19	1	71	44	44	41	6	47	162
	Sous-total	15	71	27	1	114	58	58	58	8	66	238
30-34 ans	Hommes	10	19	9		38	20	20	18	1	19	77
	Femmes	7	40	18		65	33	33	25	6	31	129
	Sous-total	17	59	27		103	53	53	43	7	50	206
35-39 ans	Hommes	5	11	5		21	13	13	11	1	12	46
	Femmes	6	22	6	1	35	12	12	23		23	70
	Sous-total	11	33	11	1	56	25	25	34	1	35	116
40-44 ans	Hommes	4	9	4		17	8	8	6		6	31
	Femmes	4	20	2		26	10	10	15	1	16	52
	Sous-total	8	29	6		43	18	18	21	1	22	83
45-49 ans	Hommes	1	6	1		8	2	2	9		9	19
	Femmes	2	3	2	1	8	9	9	9		9	26
	Sous-total	3	9	3	1	16	11	11	18		18	45
50-54 ans	Hommes	1	5	2		8	5	5	3		3	16
	Femmes	3	6	1	1	11	7	7	6		6	24
	Sous-total	4	11	3	1	19	12	12	9		9	40
55-59 ans	Hommes		3	1		4	3	3			0	7
	Femmes	1	1	1		3	4	4	9		9	16
	Sous-total	1	4	2		7	7	7	9		9	23
60-64 ans	Hommes			2		2		0	2		2	4
	Femmes					0		0	4		4	4
	Sous-total			2		2		0	6		6	8
65-69 ans	Hommes			1		1		0			0	1
	Femmes					0		0			0	0
	Sous-total			1		1		0			0	1
Total		62	232	93	5	392	206	206	229	17	246	844

Exemple de lecture : sur les 62 ingénieurs de recherche, 3 sont des femmes dont l'âge se situe entre 50 et 54 ans.

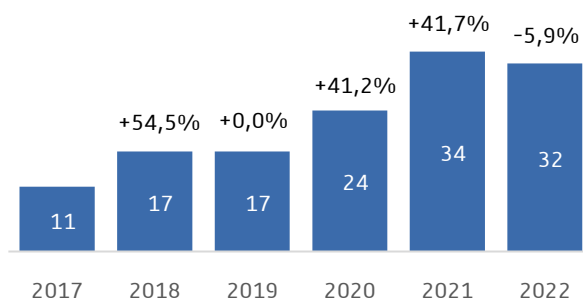
E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage

32

personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2022,
représentant 32,0 ETP (34 en 2021 représentant 34,0 ETP).

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé, conclu entre un apprenti et un employeur. Ce dernier s'engage à verser un salaire à l'apprenti et à lui assurer une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise, et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en section d'apprentissage. Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans dans certaines régions, notamment le Grand-Est), et prend fin à l'obtention du diplôme.

📊 Evolution des effectifs BIATSS contractuels sur contrat d'apprentissage

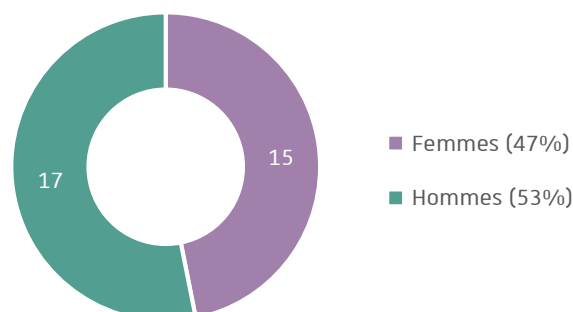


De 2017 à 2022, la population des BIATSS contractuels sur contrat d'apprentissage n'a cessé d'augmenter, année après année.

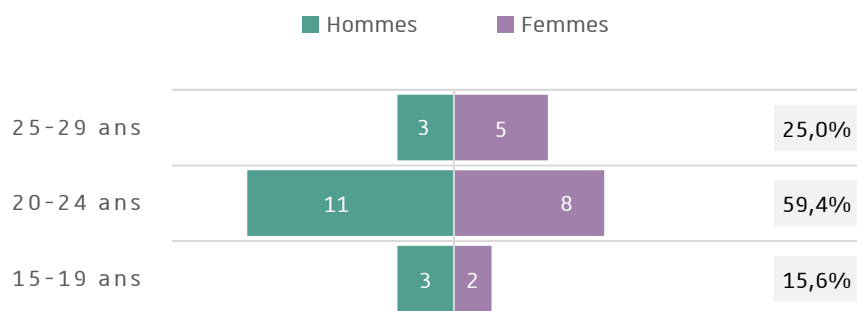
Même si une très légère baisse est enregistrée en 2022, l'établissement poursuit sa politique en faveur de l'apprentissage.

📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels BIATSS sur contrat d'apprentissage au 31/12/2022

Les femmes (15 personnels) représentent 47% des effectifs de cette population au 31/12/2022 ; les hommes (17 personnels) en représentent 53%.



📊 Pyramide des âges des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2022

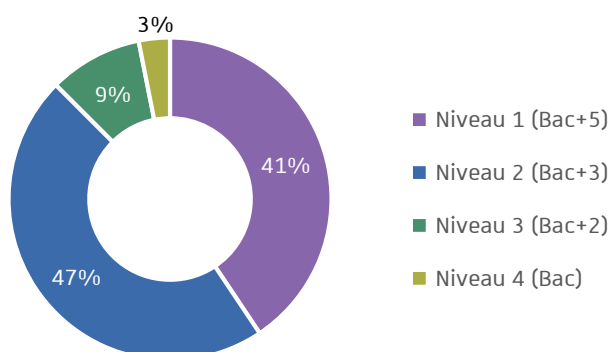


Âge médian : 22 ans et 5 mois

Âge moyen : 22 ans et 9 mois

Tous les apprentis ont moins de 30 ans.

📊 Répartition par niveau de diplôme préparé des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2022



📊 **Répartition des effectifs contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022**

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études	4	9	13	4,0	9,0	13,0
	Assistant ingénieur	10	5	15	10,0	5,0	15,0
	Sous-total	14	14	28	14,0	14,0	28,0
Catégorie B	Technicien	3	1	4	3,0	1,0	4,0
Total		17	15	32	17,0	15,0	32,0

Exemple de lecture : sur les 13 ingénieurs d'études, 9 sont des femmes et représentent 9,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

		Catégorie A			Catégorie B	Total
		Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total	Technicien	
15-19 ans	Hommes		1	1	2	3
	Femmes		2	2		2
	Sous-total		3	3	2	5
20-24 ans	Hommes	2	8	10	1	11
	Femmes	5	3	8		8
	Sous-total	7	11	18	1	19
25-29 ans	Hommes	2	1	3		3
	Femmes	4		4	1	5
	Sous-total	6	1	7	1	8
Total		13	15	28	4	32

Exemple de lecture : sur les 13 apprentis ayant un équivalent-grade d'ingénieur d'études, 5 sont des femmes dont l'âge se situe entre 20 et 24 ans.

E.2.4 Répartition des effectifs BIATSS contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Composantes de formation	CDI										CDD										Apprentis					Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRFR	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRFR	MAG.	INF.	Total	IGE	ASI	TECH	ATRFR	Total			
																									IGR		IGE
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2	3	4							9		2	1	7	1									0	20	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme										0						1									0	1	
Ecole de management Strasbourg	1	12	11	11	8					43		1	11	22	38	6									3	124	
Ecole et observatoire des sciences de la terre					1					1			2	1	2										0	6	
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		1		2						3		3	3	1	3	5									0	15	
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg										0		1	2	1	2									1	7		
Faculté de chimie					5	2				7		2	2	3	6	10									0	28	
Faculté de chirurgie dentaire					2					2					2	3									0	7	
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion					2					2					3	7									0	12	
Faculté de géographie et d'aménagement					1					1					2										0	3	
Faculté de médecine, maieutique et sciences de la santé	5	2		5	8					20		1	9	1	11	18									0	60	
Faculté de pharmacie										0		1	1	10											0	12	
Faculté de philosophie										0					1										0	1	
Faculté de physique et ingénierie	1			1	2					4		1	1	3	5										0	9	
Faculté de psychologie										0				4	4										0	4	
Faculté de théologie catholique										0		1			2										0	3	
Faculté de théologie protestante					1					1															0	1	
Faculté des arts										0					1	4									0	5	
Faculté des langues		4	1	2	1					8		9	7	12											2	38	
Faculté des lettres					1	2				3		1	1	1	1										0	6	
Faculté des sciences de la vie										1				3	1										0	5	
Faculté des sciences du sport					1					1		1	6	4											0	14	
Faculté des sciences économiques et de gestion					2					2		2	2	1	6									1	2	13	
Faculté des sciences historiques										1					3										0	4	
Faculté des sciences sociales										0					1										0	1	
Institut de préparation à l'administration générale										0					2										0	2	
Institut du travail										1					1										0	2	
INSPE de l'Académie de Strasbourg				2	4					6					2	5									0	13	
IUT de Haguenau				2						2			2	1	1									3	9		
IUT Louis Pasteur		1			1					2				3										1	6		
IUT Robert Schuman					1	3				4		1	1	1										3	8		
Observatoire astronomique										0		2	1												0	3	
Sciences Po Strasbourg					1					1		1	2	1	18									2	25		
Télécom physique Strasbourg				1	3					4		2		2	3									1	12		
UFR de mathématique et d'informatique				2						2		1	3	1											1	8	
Sous-total composantes de formation	7	22	16	41	45	0	0	0	0	131	7	50	35	107	138	0	2	339	0	2	339	6	9	2	0	17	487

Directions & services	CDI										CDD							Apprentis					Total														
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	INF.	Total	IGE	ASI	TECH		ATRF	Total												
																										IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	IGR	IGE
Agence comptable					4						4		1		2	15									18											0	22
Cabinet de la présidence	3			1							4				2	1									3										0	7	
Cellule European Partnership for an Innovative Campus Unifying Regions	1										1		6	2										8		1								1	10		
Direction de la recherche et de la valorisation		5	1	5	2						13	1	11	7	13	6								38										0	51		
Direction des affaires logistiques intérieures				1	3						4		1	1	3	6								11										0	15		
Direction des études et de la scolarité		1		2	1						4		6	1	1									8										0	12		
Direction des finances	1	2	1		4						8	4	3	3	12									22									0	30			
Direction des relations internationales											0	3	5	5	6									19									0	19			
Direction des ressources humaines		1		1	3						5	5	5	4	16									25									0	30			
Direction du numérique	3	1	2					1			7	2	18	4	6	1								31	2	2	1						5	43			
Direction du patrimoine et de l'immobilier		3	1								4	1	4	10	5	2								22									0	26			
Direction pilotage et amélioration continue		3									3	2	6											8									0	11			
Direction générale des services											0				1									1									0	1			
Espace avenir											0	9	2	1										12									0	12			
Fondation presses universitaires de Strasbourg		3									3	2	2	1	1									4									0	7			
Institut de développement et d'innovation pédagogiques		3									3	12		1										13									0	16			
Jardin des sciences		2	2	2							6	1	4	2	6	2								15									0	21			
Mission développement durable et responsabilité sociétale											0	1	2											3									0	3			
Mission prospective et stratégie	2	2	1								5	3	3											6									0	11			
Open University of Strasbourg											0	5	1											6									0	6			
Service de formation continue		5	1	12	3						21	6	6		7									13									0	34			
Service de la communication	1	4	2								7	5	1											6									0	13			
Service de la vie universitaire											0			1	2	1								4		1							1	5			
Service de santé au travail	2	1									1	4												1	2								0	6			
Service de santé universitaire	6										2	1	9	6	2									2	12								0	21			
Service des affaires juridiques et institutionnelles		1									1													0									0	1			
Service des archives											0		1											1									0	1			
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg						1	1	1			3	2	2		4	1	17							24									0	27			
Service des sports				2	2						4				2									2									0	6			
Service pour la promotion de l'action sociale					1						1				1	1								2									0	3			
Service prévention, sécurité et environnement											0	1	1											2									0	2			
Service relations Alumni		1	1								2	1	1	1										3									0	5			
Service universitaire de l'action culturelle											1		1		5									6									0	7			
Sous-total directions & services	19	38	13	26	23	1	1	2	2	2	127	17	119	46	72	76	17	3	350	3	3	1	0	7	484												

Unités de recherche	CDI										CDD							Apprentis				Total					
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	BIB.	BIBAS	MAG.	Médecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	INF.	Total	IGE	ASI		TECH	ATRF	Total		
																										Total	Total
FR2010 - Fédération de chimie Le Bel											0				1										0	1	
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles											0		1													0	1
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace		1		1	1						3	3	3		1											0	10
UAR3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg											0		1													0	1
UAR3415 - Chronobiotron											0						2									0	2
UAR830 - Ecole & observatoire des sciences de la terre											0	2		1												0	3
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	1			2							3	1			4	1										2	11
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies											0		2			1										0	3
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application											0	1														0	1
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe											0		1													0	1
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg				1							1			1												0	2
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles											0	1		1												0	2
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	1	2	1		1						5	1	5	1	1	1										0	14
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - Philosophie et recherches sur les sciences et les technologies											0						1									0	1
UMR7140 - Chimie de la matière complexe											0	1														0	1
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	1										1		1	1		1										0	4
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien		1	1								2	2	2													0	6
UMR7199 - Conception et application de molécules bioactives											0		2	3	1											0	6
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire											0	1	3	1	1											0	6
UMR7354 - Droit religion entreprise et société											1	1	2													0	4
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	12	9	1	1	1						24	7	11	1	3											22	49
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement											0	1	1													0	2
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe				1							1	3	4	1	2											0	11
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives											0	1	3													0	4
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée											0	3														0	3
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg				1	1						2					1										0	3
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé											0															0	1

Structures diverses	CDI										CDD								Apprentis					Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	INF.	Total	IGE	ASI	TECH	ATRF		Total
Centre de Primatologie SILABE Simian Laboratory Europe	7	1	4	9							21	1		3					4					0	25
EUCOR Confédération européenne des universités du Rhin supérieur	1									1	1	1							1					0	2
European Aseptic Sterile Environment Plateform	1									1	1	3	1	1	1				7					0	8
Institut des Etudes Avancées de Strasbourg (USIAS)	2									2	2								0					0	2
Université Ouverte des Humanités		2								2	2	3							3			1		1	6
Sous-total structures diverses	11	3	4	9	0	0	0	0	0	27	27	2	7	4	1	0	0	15	0	0	1	0	1	1	43
Total contractuels & apprentis	55	79	36	82	75	1	1	2	2	335	62	232	93	206	229	17	5	844	13	15	4	0	32	1211	

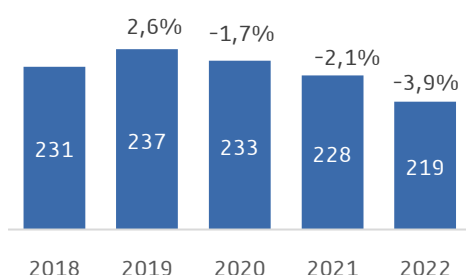
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat

✓ Focus sur les effectifs des personnels contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le Conseil d'Administration de l'Unistra

219

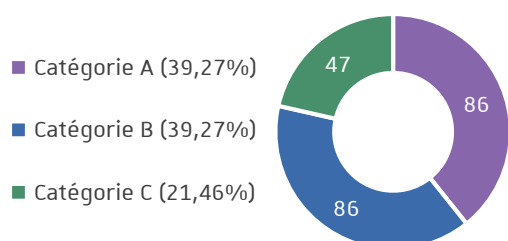
Les personnels contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA de l'Unistra en CDI ou en CDD au 31/12/2022 sont au nombre de 219, représentant 211,7 ETP (228 en 2021 représentant 222,1 ETP).

Évolution des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent

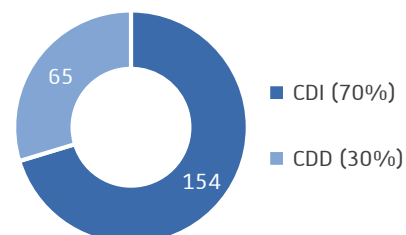


Après une augmentation entre 2018 et 2019, les effectifs de cette population sont en baisse ces trois dernières années.

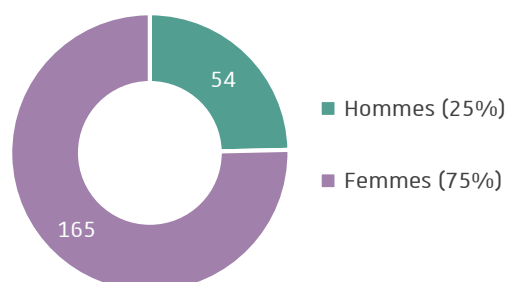
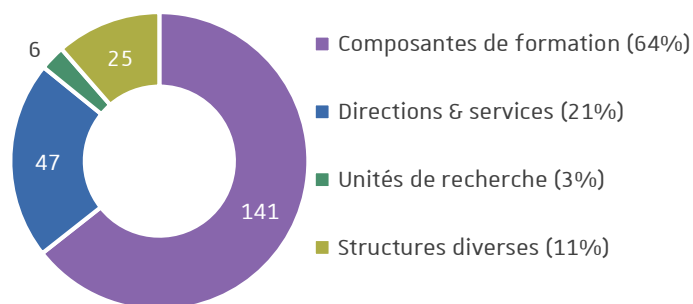
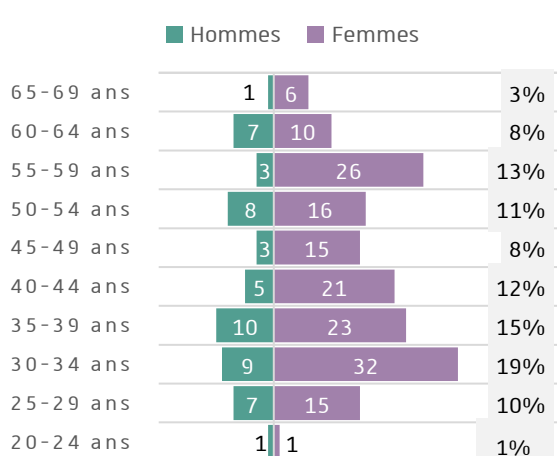
Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs BIATSS sur mission à caractère permanent au 31/12/2022



Au 31/12/2022, la catégorie A représente 39,27% des effectifs de cette population ; la catégorie B en représente 39,27% également et la catégorie C 21,46%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2021 : A=40% ; B=37% ; C= 23%).



Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2022



Âge médian : 42 ans et 1 mois

Âge moyen : 44 ans et 2 mois

14, Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Composantes de formation	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			Total
	IGR	IGE	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total		
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2	2	4		4	4	1		1	9	
Ecole de management Strasbourg	1	12	27	40		36	36	10		10	86	
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux						2	2				2	
Faculté de chimie			1	1		4	4				5	
Faculté de chirurgie dentaire								2		2	2	
Faculté de géographie et d'aménagement						1	1				1	
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			1		4	4	2		2	7	
Faculté de physique et ingénierie	1			1		1	1	2		2	4	
Faculté des langues		3	1	4		3	3	1		1	8	
Faculté des lettres								1		1	1	
Faculté des sciences de la vie								1		1	1	
Faculté des sciences du sport								1		1	1	
Faculté des sciences économiques et de gestion								2		2	2	
Faculté des sciences historiques			1	1							1	
Institut du travail								1		1	1	
INSPE de l'Académie de Strasbourg						2	2	2		2	4	
IUT Robert Schuman						1	1				1	
Sciences Po Strasbourg								1		1	1	
Télécom physique Strasbourg						1	1	2		2	3	
UFR de mathématique et d'informatique		1		1							1	
Sous-total composantes de formation	3	18	32	53		59	59	29		29	141	

Directions & services	Catégorie A					Catégorie B				Catégorie C			Total
	IGR	IGE	ASI	Total		BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total		
Agence comptable									5		5	5	
Cabinet de la présidence	2			2			1	1				3	
Direction de la recherche et de la valorisation		1		1					1		1	2	
Direction des affaires logistiques intérieures							1	1	3		3	4	
Direction des études et de la scolarité		1		1			2	2	1		1	4	
Direction des finances	1		1	2								2	
Direction des ressources humaines							1	1	2		2	3	
Direction du numérique	2	1	1	4								4	
Jardin des sciences			1	1								1	
Service de formation continue		1		1			6	6				7	
Service de la communication		3	2	5								5	
Service de santé au travail	1			1								1	
Service de santé universitaire	1			1								1	
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg						1		1		1	1	2	
Service des sports							1	1	1		1	2	
Service pour la promotion de l'action sociale									1		1	1	
Sous-total directions & services	7	7	5	19		1	12	13	14	1	15	47	

Unités de recherche	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C			Total	
	IGR	IGE	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total		
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires						1	1				1	1
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie			1	1				1			1	2
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg						1	1	1			1	2
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire								1			1	1
Sous-total unités de recherche			1	1		2	2	3			3	6
Structures diverses												
Centre de primatologie SILABE	8	1	4	13		12	12					25
Sous-total structures diverses	8	1	4	13		12	12					25
Total	18	26	42	86	1	85	86	46	1	47	219	
Part de chaque corps	8%	12%	19%	39%	0%	39%	39%	22%	0%	22%	100%	

Exemple de lecture : sur les 219 personnels BIATSS contractuels sur mission à caractère permanent, 42 soit 19% appartiennent au corps des ASI.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	6	12	18	6,0	11,8	17,8
	IGE	12	14	26	11,8	13,7	25,5
	ASI	6	36	42	6,0	34,7	40,7
	Sous-total	24	62	86	23,8	60,2	84,0
Catégorie B	TECH	22	63	85	22,0	59,8	81,8
	BIBAS		1	1		1,0	1,0
	Sous-total	22	64	86	22,0	60,8	82,8
Catégorie C	ATRF	7	39	46	6,9	37,5	44,4
	MAG.	1		1	0,5		0,5
	Sous-total	8	39	47	7,4	37,5	44,9
Total		54	165	219	53,2	158,5	211,7

Exemple de lecture : sur les 18 ingénieurs de recherche, 12 sont des femmes et représentent 11,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG.	
20-24 ans	Hommes		1		1						1
	Femmes						1	1			1
	Sous-total		1		1		1	1			2
25-29 ans	Hommes		4		4		2	2	1		1
	Femmes	1		5	6		9	9			15
	Sous-total	1	4	5	10		11	11	1		1
30-34 ans	Hommes			1	1		8	8			9
	Femmes		1	9	10		15	15	7		7
	Sous-total		1	10	11		23	23	7		7
35-39 ans	Hommes		2	3	5		2	2	3		3
	Femmes	2	4	4	10		6	6	7		7
	Sous-total	2	6	7	15		8	8	10		10
40-44 ans	Hommes	2	1		3		2	2			5
	Femmes	3	1	5	9		5	5	7		7
	Sous-total	5	2	5	12		7	7	7		7
45-49 ans	Hommes	2			2		1	1			3
	Femmes	2	3	3	8		6	6	1		1
	Sous-total	4	3	3	10		7	7	1		1
50-54 ans	Hommes	1	3		4		3	3	1		1
	Femmes		1	3	4		5	5	7		7
	Sous-total	1	4	3	8		8	8	8		8
55-59 ans	Hommes	1			1		1	1	1		1
	Femmes	1	3	4	8	1	10	11	7		7
	Sous-total	2	3	4	9	1	11	12	8		8
60-64 ans	Hommes		1	2	3		3	3		1	1
	Femmes	2	1	3	6		3	3	1		1
	Sous-total	2	2	5	9		6	6	1	1	2
65-69 ans	Hommes								1		1
	Femmes	1			1		3	3	2		2
	Sous-total	1			1		3	3	3		3
Total	18	26	42	86	1	85	86	46	1	47	219

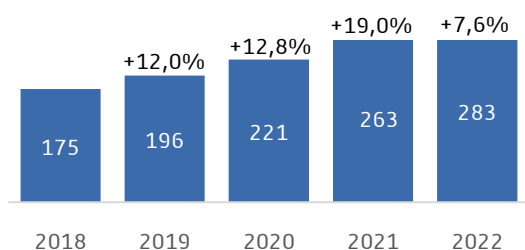
Exemple de lecture : sur les 18 ingénieurs de recherche, 3 sont des femmes dont l'âge se situe entre 40 et 44 ans.

✓ **Focus sur les effectifs des personnels contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire**

283

Les personnels contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire en CDI ou en CDD au 31/12/2022 sont au nombre de 283, représentant 277,0 ETP (263 en 2021 représentant 255,8 ETP).

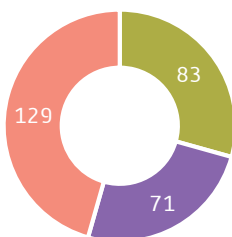
📊 Evolution des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire



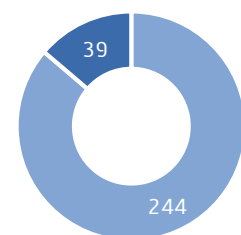
Les variations d'effectifs de cette population (+7,6% entre 2021 et 2022) résultent de départs prévisibles (retraites) et de mouvements subis (départs temporaires, mutations, etc.) des personnels titulaires.

📊 Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire au 31/12/2022

- Catégorie A (29,3%)
- Catégorie B (25,1%)
- Catégorie C (45,6%)



Au 31/12/2022, la catégorie A représente 29,3% des effectifs de cette population ; la catégorie B en représente 25,1% et la catégorie C 45,6%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2021 : A=27,4% ; B=25,1% ; C=47,5%).

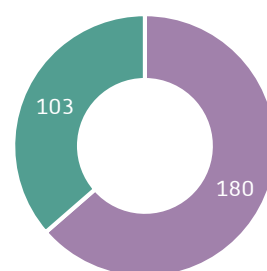


■ CDD (86%) ■ CDI (14%)

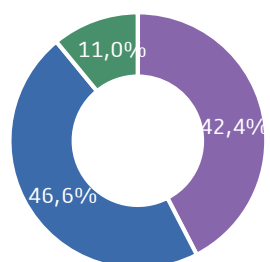
86% de cette population est en CDD.

📊 Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2022

Tranche d'âge	Hommes		Total (%)
	Effectifs	Pourcentage	
60-64 ans	1	7	2,8%
55-59 ans	2	6	2,8%
50-54 ans	11	8	6,7%
45-49 ans	13	14	9,5%
40-44 ans	9	22	11,0%
35-39 ans	16	25	14,5%
30-34 ans	29	39	24,0%
25-29 ans	17	45	21,9%
20-24 ans	5	14	6,7%



- Femmes (64%)
- Hommes (36%)



- Composantes de formation (42,4%)
- Directions & services (46,6%)
- Unités de recherche (11,0%)

Âge médian : 34 ans et 2 mois

Âge moyen : 36 ans et 11 mois

↳ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	5	6	11	4,5	6,0	10,6
	IGE	14	29	43	13,8	28,8	42,6
	ASI	12	9	21	12,0	9,0	21,0
	BIBLIOTHECAIRE		1	1		0,8	0,8
	INFIRMIER	2	5	7	2,0	4,0	6,0
	Sous-total	33	50	83	32,3	48,6	80,9
Catégorie B	TECH	30	41	71	29,8	40,2	70,0
	Sous-total	30	41	71	29,8	40,2	70,0
Catégorie C	ATRF	38	83	121	37,8	80,9	118,7
	MAG.	2	6	8	1,8	5,6	7,4
	Sous-total	40	89	129	39,6	86,5	126,1
Total		103	180	283	101,7	175,3	277,0

Exemple de lecture : sur les 43 ingénieurs d'études, 29 sont des femmes et représentent 28,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

		Catégorie A					Catégorie B		Catégorie C			Total	
		IGR	IGE	ASI	BIB.	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.		Total
20-24 ans	Hommes			1		1	2			3		3	5
	Femmes			1			1	4	4	9		9	14
	Sous-total			2		1	3	4	4	12		12	19
25-29 ans	Hommes	1	1	3			5	5	5	6	1	7	17
	Femmes	2	7	2		1	12	7	7	22	4	26	45
	Sous-total	3	8	5		1	17	12	12	28	5	33	62
30-34 ans	Hommes	1	5	2			8	9	9	11	1	12	29
	Femmes		12	4			16	10	10	12	1	13	39
	Sous-total	1	17	6			24	19	19	23	2	25	68
35-39 ans	Hommes	1	2	1			4	7	7	5		5	16
	Femmes	2	3			2	7	5	5	13		13	25
	Sous-total	3	5	1		2	11	12	12	18		18	41
40-44 ans	Hommes	1		2			3	3	3	3		3	9
	Femmes		6				6	6	6	9	1	10	22
	Sous-total	1	6	2			9	9	9	12	1	13	31
45-49 ans	Hommes	1	3	1		1	6	1	1	6		6	13
	Femmes			2		1	3	6	6	5		5	14
	Sous-total	1	3	3		2	9	7	7	11		11	27
50-54 ans	Hommes		2	1			3	4	4	4		4	11
	Femmes	1	1			1	3	2	2	3		3	8
	Sous-total	1	3	1		1	6	6	6	7		7	19
55-59 ans	Hommes		1				1	1	1				2
	Femmes	1					1	1	1	4		4	6
	Sous-total	1	1				2	2	2	4		4	8
60-64 ans	Hommes			1			1						1
	Femmes				1		1			6		6	7
	Sous-total			1	1		2			6		6	8
Total	11	43	21	1	7	83	71	71	121	8	129	283	

Exemple de lecture : sur les 69 techniciens, 10 sont des femmes dont l'âge se situe entre 30 et 34 ans.

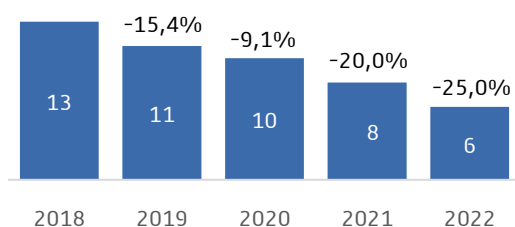
✓ **Focus sur les effectifs des personnels contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires d'analyses médicales**

6 Les personnels contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2022 sont au nombre de 6, représentant 5,6 ETP (8 en 2021 représentant 7,4 ETP).

Il s'agit de personnels qui n'ont pas été intégrés aux Hôpitaux Universitaires de Strasbourg, et restent gérés par l'Université de Strasbourg.

Tous ces personnels bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

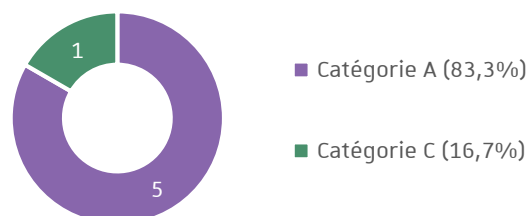
📊 Evolution des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires



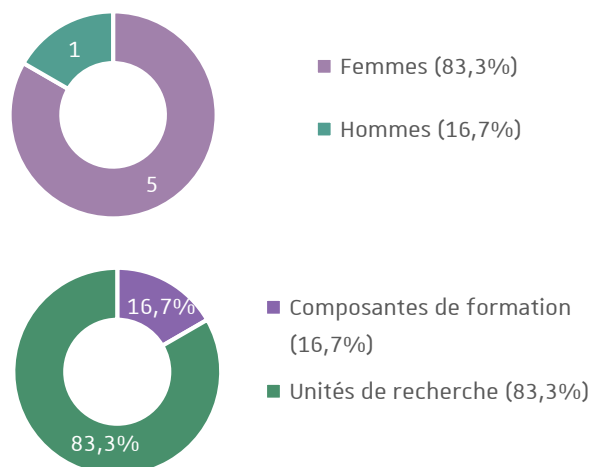
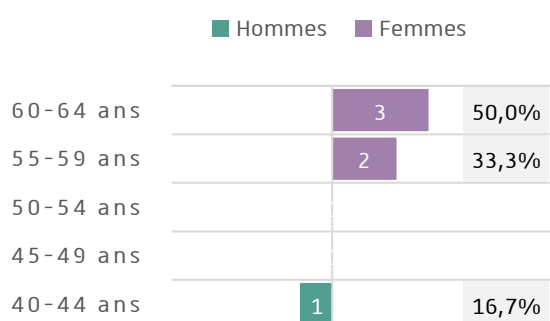
Les effectifs de cette population sont en diminution depuis plusieurs années (essentiellement du fait de départs à la retraite).

📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 83,3% des effectifs de cette population et la catégorie C 16,7%. Depuis cette année, il n'y a plus de catégorie B dans cette population.



📊 Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2022



Âge médian : 60 ans et 2 mois

Âge moyen : 57 ans et 5 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR		1	1		0,8	0,8
	IGE		3	3		2,8	2,8
	ASI	1		1	1,0		1,0
	Sous-total	1	4	5	1,0	3,6	4,6
Catégorie C	ATRF		1	1		1,0	1,0
Total		1	5	6	1,0	4,6	5,6

Exemple de lecture : sur les 3 ingénieurs d'études, 3 sont des femmes et représentent 2,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

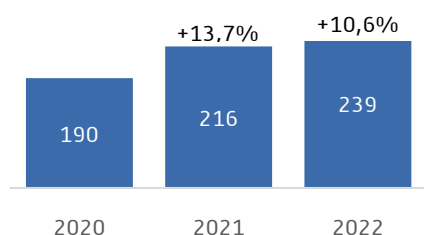
		Catégorie A				Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI	Total	ATRF	
40-44 ans	Hommes			1	1		1
	Femmes						
	Sous-total			1	1		1
45-49 ans	Hommes						
	Femmes						
	Sous-total						
50-54 ans	Hommes						
	Femmes						
	Sous-total						
55-59 ans	Hommes						
	Femmes		2		2		2
	Sous-total		2		2		2
60-64 ans	Hommes						
	Femmes	1	1		2	1	3
	Sous-total	1	1		2	1	3
Total		1	3	1	5	1	6

Exemple de lecture : sur les 3 ingénieurs d'études, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 55 et 59 ans.

✓ **Focus sur les effectifs des personnels contractuels BIATSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche**

239 Les personnels BIATSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche au 31/12/2022 sont au nombre de 239, représentant 222,9 ETP (216 en 2021 représentant 198,8 ETP).

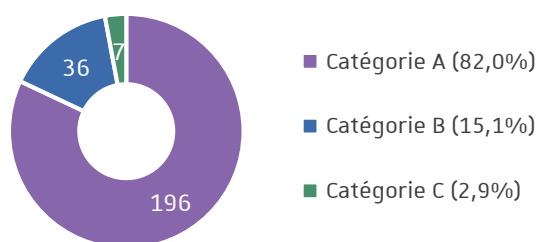
📊 Evolution des effectifs BIATSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche



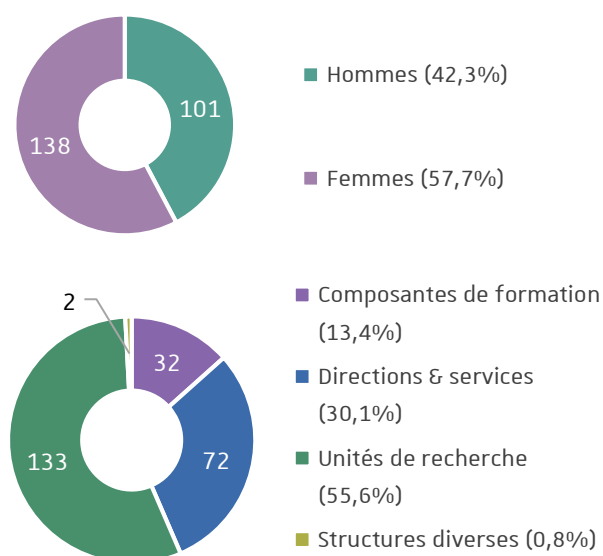
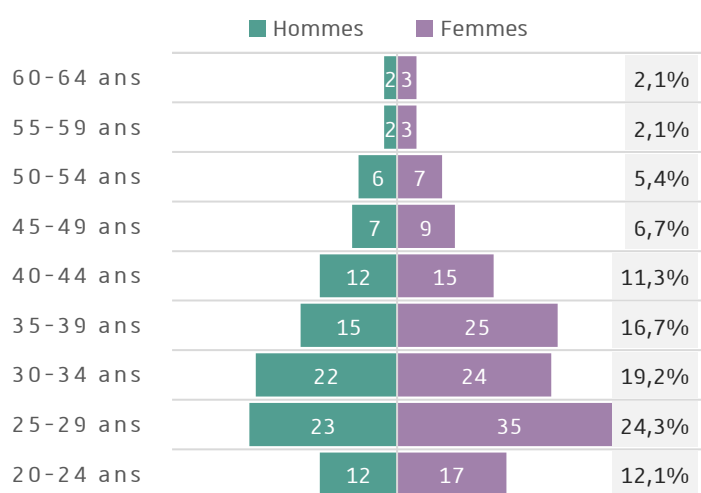
Les effectifs de cette population ont connu une hausse de 10,6% en 2022.

📊 Répartition par catégorie des effectifs BIATSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche au 31/12/2022

Au 31/12/2022, la catégorie A représente 82,0% des effectifs de cette population et la catégorie B 15,1%. Les agents de catégorie C y sont très peu représentés avec seulement 2,9% des effectifs.



📊 Répartition des effectifs BIATSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2022



Âge médian : 33 ans et 11 mois

Âge moyen : 35 ans et 4 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur crédits de recherche ou sur mission de valorisation de la recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2022

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	34	25	59	31,4	23,2	54,6
	IGE	42	74	116	40,9	67,4	108,3
	ASI	6	15	21	6,0	14,5	20,5
	Sous-total	82	114	196	78,3	105,1	183,4
Catégorie B	TECH	17	19	36	15,8	17,6	33,4
Catégorie C	ATRF	2	5	7	2,0	4,1	6,1
Total		101	138	239	96,1	126,8	222,9

Exemple de lecture : sur les 36 techniciens, 17 sont des hommes et représentent 15,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur crédits de recherche ou sur mission de valorisation de la recherche par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2022

		Catégorie A				Catégorie B	Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI	Total	TECH	ATRF	
20-24 ans	Hommes	2	4	2	8	3	1	12
	Femmes	1	7	2	10	6	1	17
	Sous-total	3	11	4	18	9	2	29
25-29 ans	Hommes	5	14	1	20	2	1	23
	Femmes	4	19	6	29	6		35
	Sous-total	9	33	7	49	8	1	58
30-34 ans	Hommes	9	10	1	20	2		22
	Femmes	4	17	1	22	1	1	24
	Sous-total	13	27	2	42	3	1	46
35-39 ans	Hommes	6	5	1	12	3		15
	Femmes	4	16	4	24	1		25
	Sous-total	10	21	5	36	4		40
40-44 ans	Hommes	4	6		10	2		12
	Femmes	4	7		11	3	1	15
	Sous-total	8	13		21	5	1	27
45-49 ans	Hommes	3	1		4	3		7
	Femmes	5	3		8	1		9
	Sous-total	8	4		12	4		16
50-54 ans	Hommes	3	1	1	5	1		6
	Femmes	2	3	1	6	1		7
	Sous-total	5	4	2	11	2		13
55-59 ans	Hommes		1		1	1		2
	Femmes			1	1		2	3
	Sous-total		1	1	2	1	2	5
60-64 ans	Hommes	2			2			2
	Femmes	1	2		3			3
	Sous-total	3	2		5			5
Total		59	116	21	196	36	7	239

Exemple de lecture : sur les 21 assistants ingénieurs, 4 sont des femmes dont l'âge se situe entre 35 et 39 ans.

E.3 Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2022

Composante de formation	BIATSS titulaires										BIATSS contractuels										Total												
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Total														
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		Total													
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1	1	1	3	2	2														5	5	4	9	3	7	1	11				20	25	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	3	1	1	5																	5							1	1			1	6
Ecole de management Strasbourg	6	5		11	1	1	2													13	24	11	8	34	38	6	78	3			124	137	
Ecole et observatoire des sciences de la terre	3	2	3	8	1	2	3													11			1	3	2	5					6	17	
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	4	5	5	14	1		1													15	1	2	3	4	3	5	12				15	30	
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1	2	2	3																3				3	1	2	6	1			7	10	
Faculté de chimie	5	8	6	19																19			5	2	6	10	21				28	47	
Faculté de chirurgie dentaire	2	6	6	14	1		2	3												17	2		2	2	3	5					7	24	
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	2	4	11	17	1	1	8	10												27			2	2	3	7	10				12	39	
Faculté de géographie et d'aménagement	2	3	2	7			2	2												9	1		1			2	2				3	12	
Faculté de médecine, maieutique et sciences de la santé	31	22	42	95	1	2	7	10												105	7	5	8	20	11	11	40				60	165	
Faculté de pharmacie		3	10	13	1	2	1	4												17				1	1	10	12				12	29	
Faculté de philosophie							1	1	2											2						1	1				1	3	
Faculté de physique et ingénierie	6	9	2	17			1	2	3											20	1	1	2	4	1	1	3	5			9	29	
Faculté de psychologie	2	3	5	10	1	1	1	3												8						4	4				4	12	
Faculté de théologie catholique	1			1			2	2				1	1	2						5				1		2	3				3	8	
Faculté de théologie protestante	1			1			2	2				1		1						5			1			2	3				1	6	
Faculté des arts		3	4	7			1	2												9						1	4	5			5	14	
Faculté des langues	6	3	9	18	1	3	9	13												31	5	2	1	8	9	7	12	28	2		38	69	
Faculté des lettres		1	1	2	1	1	1	3	5											6		1	2	3	1	1	3				6	12	
Faculté des sciences de la vie	8	7	18	33	1	1	2	4												37			1	1	3	1	4				5	42	
Faculté des sciences du sport	2	2	1	5			1	2	3											8			1	1	3	6	4	13			14	22	
Faculté des sciences économiques et de gestion	1	4	3	8	1		2	3												11			2	2	2	1	6	9	2		13	24	
Faculté des sciences historiques		2	2	4	1	1	4	6												8	1					3	3				4	12	
Faculté des sciences sociales		2	2	4	1	1	6	8												10						1	1	1			1	11	
Institut de préparation à l'administration générale	1	2	1	4																4						2	2				2	6	
Institut du travail	1	2	3	6			2	2												5			1	1		1	1				2	7	
INSPE de l'académie de Strasbourg	6	4	23	33	4	5	7	16												49	2	4	6	2	5	7					13	62	
IUT de Haguenau	5	5	3	13			1	1												14	2		2	2	1	1	4	3			9	23	
IUT Louis Pasteur	11	10	6	27																27	1		1	2	3	3	1				6	33	
IUT Robert Schuman	9	11	8	28	2	3	5	10												39		1	3	4	2	1	3	1			8	47	
Observatoire astronomique	2		2	4																4				3			3				3	7	
Sciences Po Strasbourg	4	5	8	17			1	3	4											21			1	1	3	1	18	22	2		25	46	
Télécom physique Strasbourg	4	3	5	12	2		1	3												15			1	3	4	2	3	7	1		12	27	
UFR de mathématique et d'informatique	1	4	5	10	1	2	2	5												15	2		2	1	3	1	5	1			8	23	
Sous-total composantes de formation	129	134	198	461	24	33	77	134	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	599	45	41	45	131	94	107	138	339	17	487	1086			

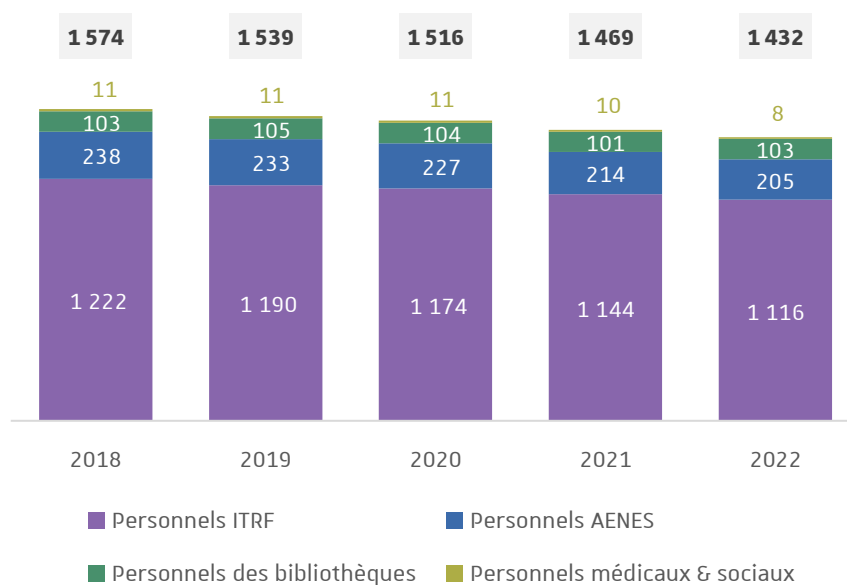
Direction et services	BIATSS titulaires											BIATSS contractuels											Total						
	Personnel ITRF				Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux				CDI			CDD					Total					
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C			Total	Apprenti			
																									Total				
Agence comptable	5	9	8	22	3	5	7	15									4			4	1	2	15	18				22	59
Cabinet de la présidence			2	2			1	1									3	3	1	4	2	1		3				7	10
Cellule european partnership for an innovative campus unifying regions																					1			8	1			10	10
Direction de la recherche et de la valorisation	11	3	7	21	1	2	3	6									27	6	5	2	13	19	13	6	38			51	78
Direction des affaires logistiques intérieures	6	11	44	61	2			2									63	1	3	4	2	3	6	11				15	78
Direction des études et de la scolarité	7	6	1	14	1	2	1	4									18	1	2	1	4	7	1	8				12	30
Direction des finances	7	10	15	32	1	2	5	8									40	4	4	4	8	7	3	12	22			30	70
Direction des relations internationales	10	2	1	13	1	1	1	2									15											19	34
Direction des ressources humaines	11	21	10	42	2	2	3	7									49	1	1	3	5	4	16	25				30	79
Direction du numérique	83	21	3	107	2			2									109	6	1	7	24	6	1	31	5			43	152
Direction du patrimoine et de l'immobilier	5	7	8	20	1			1									21	4		4	15	5	2	22				26	47
Direction pilotage et amélioration continue	6			6	1			1									7	3		3	8			8				11	18
Direction générale des services	1			1	4			4									5											1	6
Espace avenir	8	3	2	13													13											12	25
Fondation presses universitaires de Strasbourg																													
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	2			2													2	3		3	2	1	1	4				7	7
Jardin des sciences	6	5	1	12													12	4	2	6	7	6	2	15				21	33
Mission développement durable et responsabilité sociétale	1			1													1											3	4
Mission prospective et stratégie	1			1													1	5		5	6			6				11	12
Open university of Strasbourg																													
Service de formation continue	9	5	3	17													17	6	12	3	21	6	7	13				34	51
Service de la communication	5			5													6	7		7	6			6				13	19
Service de la vie universitaire	2	4	2	8	1	1	1	2									10											5	15
Service de santé au travail																	1	4		4	1	1	1	2				6	7
Service de santé universitaire	1		1	2	1	1	1	2									6	10	9	9	10	10	2	12				21	31
Service des affaires juridiques et institutionnelles	2	2		4	1			1									5	1		1								1	6
Service des archives	1			1													1											1	2
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg	9	13	8	30	2	4	2	4	29	29	42	100					134	1	1	1	3	2	4	18	24			27	161
Service des sports																	7											6	13
Service pour la promotion de l'action sociale																	3											3	6
Service prévention, sécurité et environnement	6	2	2	10													10											2	12
Service relations Alumni	1			1													1	2		2	2	1		3				5	6
Service social des personnels																													
Service universitaire de l'action culturelle	1	2		3				1									4	1		1	1	5		6				7	11
Sous-total direction et services	207	131	122	460	21	18	27	66	29	29	42	100	7	633	75	27	25	127	185	72	93	350	7	350	7	484	1117		

Unités de recherche	BIATSS titulaires										BIATSS contractuels										Total
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Total		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		Apprenti	
	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total			
FR2010 - Fédération de chimie Le Bel	4	1	5																1	1	6
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	1	2	4														1			1	5
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'homme - Alsace	1	2	5																		16
UAR3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	1		1																		2
UAR3415 - Chronobiotron	1	1	2																		4
UAR830 - Ecole & observatoire des sciences de la terre	6	1	7																		10
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	2	1	3																		3
UMR7021 - Laboratoire de biomatériaux et pathologies	1	2	3																		15
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application			1																		6
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe																					2
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	4	1	5																		1
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles																					7
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	24	3	29																		2
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - philosophie et recherches sur les sciences et les technologies																					43
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	3		3																		1
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	2	1	4																		5
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	1	2	3																		8
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	4	1	5																		3
UMR7199 - Conception et application de molécules bioactives																					11
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	5		5																		6
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1	3	4																		5
UMR7354 - Droit religion entre prise et société																					10
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	14	2	17																		4
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	2		2																		4
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	2		2																		2
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1	2	4																		4
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2	1	3																		8
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	11	5	16																		6
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé	2		2																		3
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1	1	2																		19

Unités de recherche	BIATSS titulaires											BIATSS contractuels											Total
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Total				
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C		Apprenti			
	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total					
UMR7550 - Observatoire astronomique de Strasbourg	3	1	1	5	1	1	1									6	1	2	2	1	4	10	
UMRA1131 - Santé de la vigne et qualité du vin	1			1												1					1	1	
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	1			1												2	1	2	2	1	5	6	
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	3	3		6												6		2	1	3	3	9	
UMRS1112 - Laboratoire de génétique médicale	1			1												1		1	1		1	2	
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie	1	1		2												2	2	1	3	1	4	6	
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.	1			1												1		1	1		1	2	
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence																							
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	2			2												2						2	
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	3			3												3						3	
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines																							
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative	1	1	2	2												2						2	
UMS38 - Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg																							
UPR22 - Institut Charles Sadron	1			1												1						1	
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes	2	1	3	3												3						3	
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives	1	2	5	5												2						2	
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN	1	1	2	2												2						2	
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée		2		2												2						2	
UR1342 - Sport et sciences sociales	1			1												1						1	
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie																							
UR3071 - Subjectivité, lien Social et modernité		1		1												1						1	
UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	1			1												1						1	
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses	1			1												1						1	
UR4378 - Théologie protestante		1		1																			
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions																							
UR7290 - Virulence bactérienne précoce	1			1												1						1	
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène		1	1	2																		2	
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1	1		2																		2	
XUP3156 - UR Externure UPS 3156 Centre de neurochimie		1		1																		1	
Sous-total unités de recherche	119	50	19	188	4	1	5	1	5	193	37	6	7	50	103	23	14	140	7	197	390		

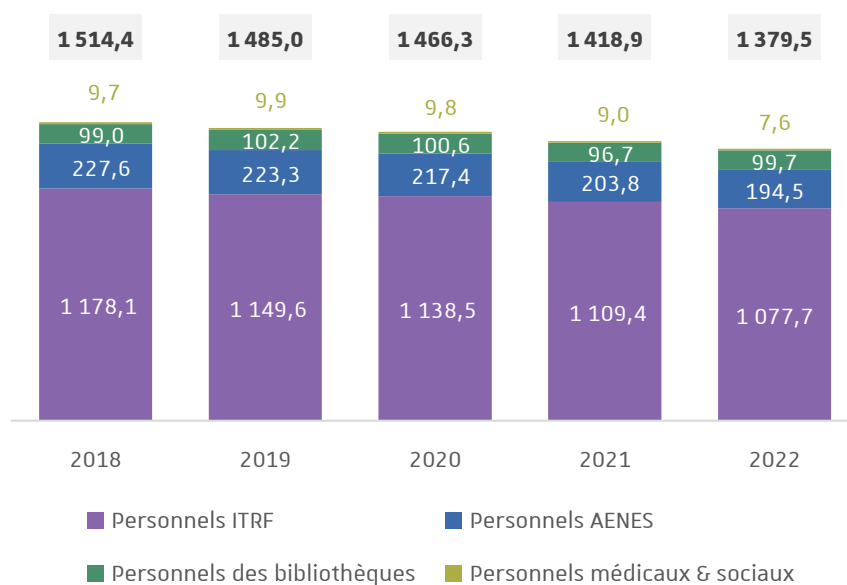
E.4 Evolution des effectifs BIATSS

⊙ Evolution des effectifs des BIATSS titulaires en nombre de personnels

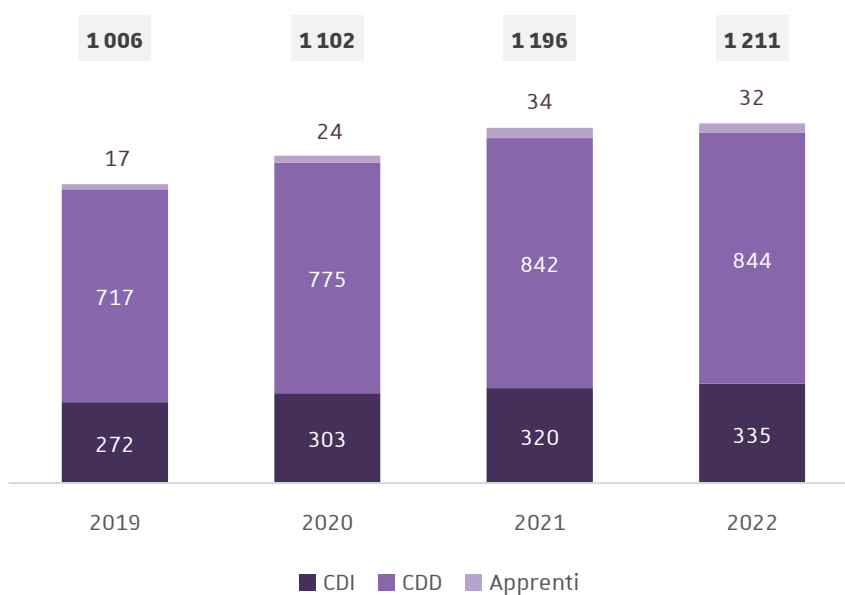


Les effectifs BIATSS titulaires sont en diminution ces cinq dernières années, passant de 1 574 au 31/12/2018 à 1 432 au 31/12/2022, soit une diminution de -9,0% sur la période.

⊙ Evolution des effectifs des BIATSS titulaires en ETP



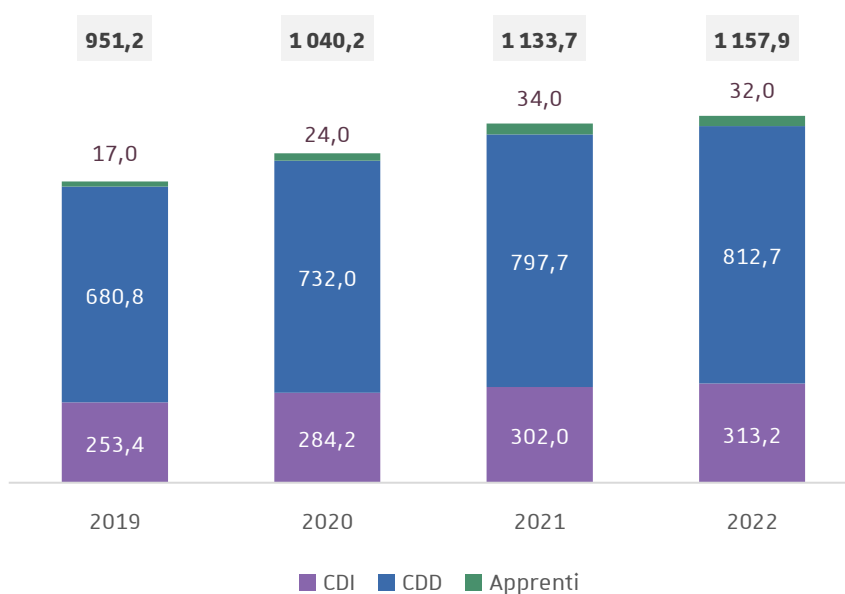
⊙ **Evolution des effectifs BIATSS contractuels en nombre de personnels**



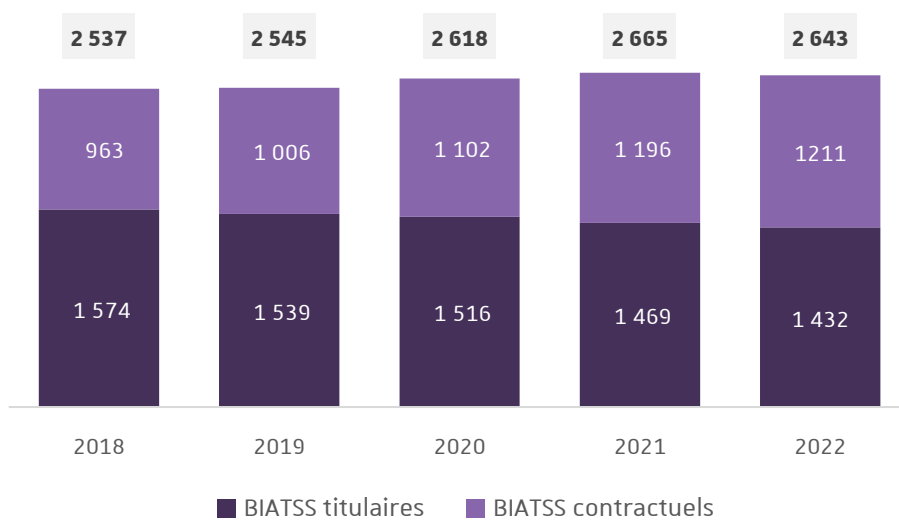
Les effectifs des personnels BIATSS contractuels (dont personnels sur crédits de recherche ou mission de valorisation) sont en constante augmentation depuis plusieurs années.

Entre 2019 et 2022, ces effectifs sont passés de 1 006 à 1 211, soit une augmentation de +20,4% sur la période.

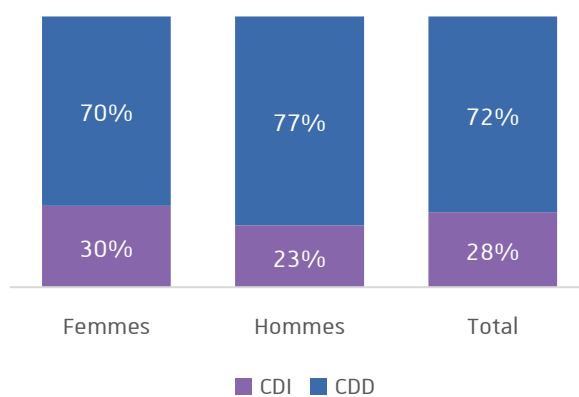
⊙ **Evolution des effectifs BIATSS contractuels en ETP**



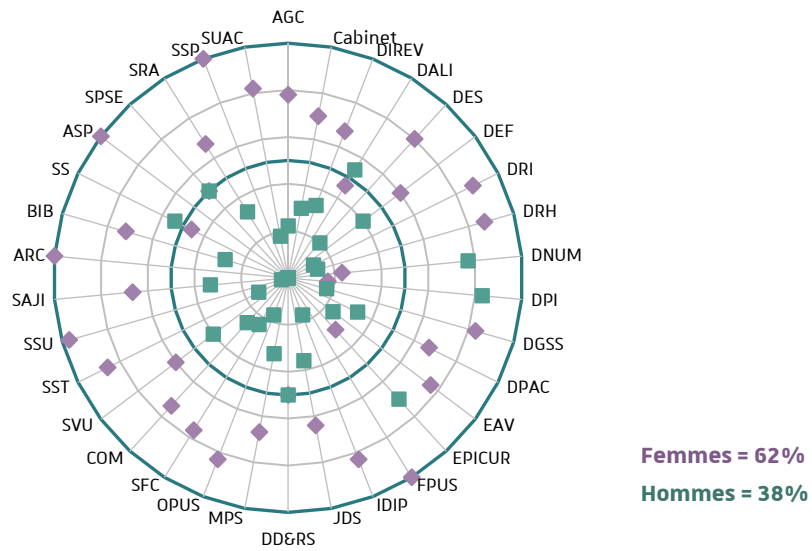
⊙ **Evolution des effectifs des BIATSS titulaires et contractuels en nombre de personnels**



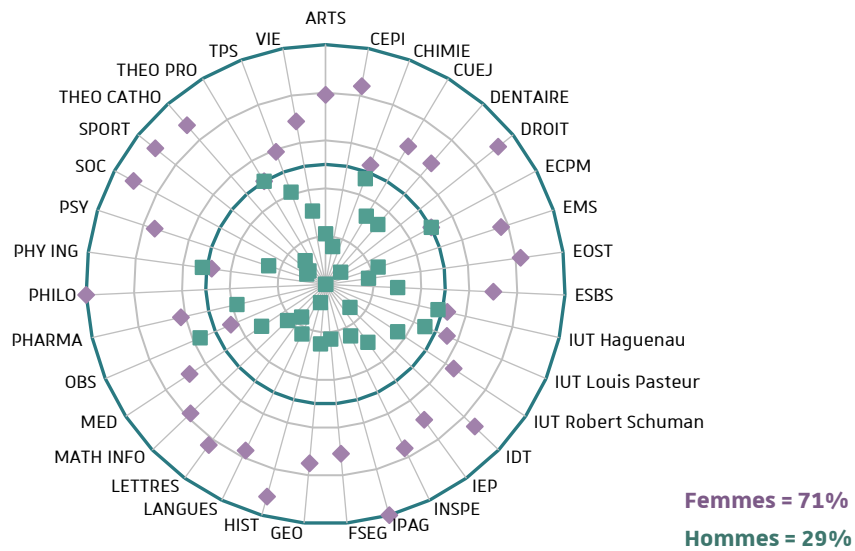
⊙ **Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat**



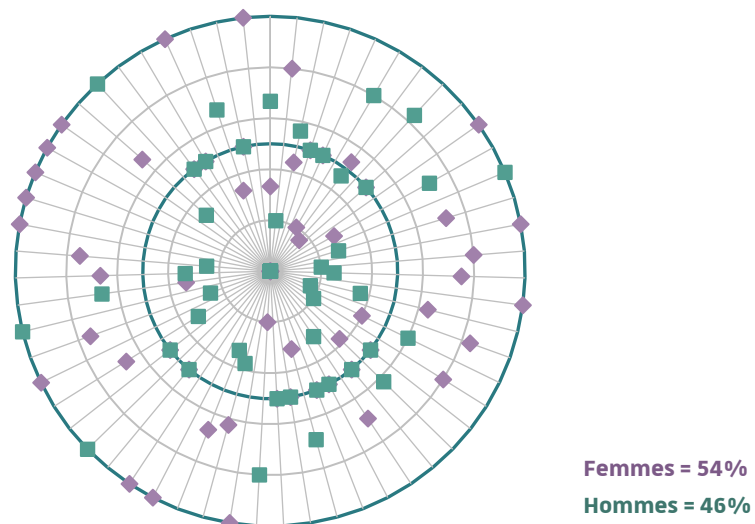
Répartition femmes / hommes des BIATSS affectés dans les directions et services de l'Unistra



Répartition femmes / hommes des BIATSS affectés dans les composantes de formation



Répartition femmes / hommes des BIATSS affectés dans les unités de recherche

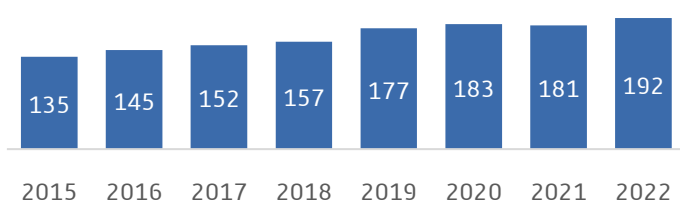


F Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

192

personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de l'Université de Strasbourg au 31/12/2022.

📊 Evolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)



Après une année de diminution du nombre de BOE (-2 en 2021), le nombre de BOE repart à la hausse (+11 en 2022).

Depuis 2015, le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi a augmenté de 57 personnels (soit une augmentation de +42%).

◆ **Qu'est-ce que l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique ?**

Depuis 1987, tout employeur, public ou privé, dès lors qu'il emploie au moins 20 personnes, est soumis au respect de l'obligation d'emploi définie à l'article L. 323-1 du Code du travail. Cette obligation d'emploi à l'égard des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés, fixe un taux minimal d'emploi de ces personnes égal à 6% de l'effectif total concerné. A l'Unistra, le taux déclaré pour l'année 2022 est de **3,41%**.

◆ **Définition légale du handicap**

Au sens de la loi n°2005 – 102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, constitue un handicap : « *toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant* ».

Est reconnu travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

◆ **Qui bénéficie de l'obligation d'emploi ?**

Conformément à l'article L5212-13 du Code du travail bénéficient de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité (à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 la capacité de travail),
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (accident survenu ou maladie contractée en service),
- les bénéficiaires des emplois réservés cités aux articles L394, L395 et L396 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité, victimes civiles de guerre, enfants de Harkis, victimes d'un acte de terrorisme, personnes ayant subi une atteinte à leur intégrité physique dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives, etc.

◆ **Quels droits spécifiques en découlent ?**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent se voir accorder des droits spécifiques concernant les épreuves d'examens et de concours, des aménagements de poste et d'horaires, l'exercice de travail à temps partiel de droit, et également en termes de retraite.

⊙ **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Université de Strasbourg par catégorie en 2022**

	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels AENES			Personnels des bibliothèques			Personnels ITRF			Apprentis	Total
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Titulaires	27	2	4	12	0	1	4	11	27	53		141
Non titulaires	15	0	0	0	0	0	2	11	9	13	1	51
Total	42	2	4	12	0	1	6	22	36	66	1	192

Observation : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont comptabilisés en cohérence avec les règles utilisées pour la déclaration annuelle d'obligation d'emploi (DOETH).

Aux catégories de BOE citées précédemment s'ajoutent les personnels ayant changé de poste suite au constat d'une inaptitude à leurs anciennes fonctions.

⊙ **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Université de Strasbourg au 31/12/2022**

	BOE			Effectifs de l'Unistra			Part des personnels BOE		
	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS	Total	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS	Total	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS	Total
Titulaires	27	114	141	1 803	1 432	3 235	1,5%	8,0%	4,4%
Non titulaires	15	36	51	1 667	1 211	2 878	0,9%	3,0%	1,8%
Total	42	150	192	3 470	2 643	6 113	1,2%	5,7%	3,1%

Exemple de lecture : 8,0% des personnels BIATSS titulaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31/12/2022.

⊙ **Bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Université de Strasbourg en situation de télétravail sur le dispositif de télétravail pour raisons de santé, sur avis du médecin du travail au 31/12/2022**

	2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Enseignants-chercheurs	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0
AENES	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0	0	2	2	0	2	1
ITRF	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	8	3	2	5	7
Non-titulaires	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1
Sous-total catégorie	1	2	1	2	1	1	3	5	3	5	7	3	5	12	7	3	8	9
Total	4			4			11			15			24			20		

Au 31/12/2022, 20 personnels BOE bénéficient d'une convention de télétravail pour raisons de santé sur avis du médecin du travail.

Depuis 2020, le champ d'application du dispositif de télétravail sur avis du médecin du travail s'est étendu avec l'introduction de deux motifs de préconisation supplémentaires, l'état de santé et l'état de grossesse, la durée de la préconisation pouvant aller jusqu'à 6 mois renouvelable (Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020).

Ces motifs de préconisation du télétravail concernent à la date du **31/12/2022** :

- 10 personnes au motif « état de santé »
- et 2 personnes au motif « état de grossesse ».

Cependant, sur l'ensemble de l'année 2022, 69 personnels ont été concernés par une ou plusieurs périodes de télétravail pour raison de santé sur préconisation du médecin du travail (27 personnes au motif de leur situation de handicap, 29 personnes au motif de leur état de santé et 13 personnes en raison d'un état de grossesse).

⊙ **Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap**

	Nombre de personnels BIATSS en situation de handicap	Part des personnels BIATSS en situation de handicap	Population totale des personnels BIATSS
Femmes	99	5,8%	1 707
Titulaires	71	7,8%	907
Contractuels	28	3,5%	800
Hommes	51	5,4%	936
Titulaires	43	8,2%	525
Contractuels	8	1,9%	411

L'ATI allocation temporaire d'invalidité ne concerne que les personnels fonctionnaires. Les agents non titulaires ne peuvent pas en bénéficier.

⊙ **Nombre de personnels BIATSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)**

Les personnels non titulaires peuvent bénéficier d'une rente au titre d'un régime de la sécurité sociale, suite à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ils sont également ciblés dans cette étude.

	Nombre de personnels BIATSS bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Part des personnels BIATSS en situation de handicap bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Population totale des personnels BIATSS	
Femmes	19	1,1%	1 707	
Titulaires	17	1,9%	907	<i>dont 1 bénéficiaire d'une rente</i>
Contractuels	2	0,3%	800	<i>dont 2 bénéficiaires d'une rente</i>
Hommes	7	0,7%	936	
Titulaires	7	1,3%	525	<i>dont 2 bénéficiaires d'une rente</i>
Contractuels	0	0,0%	411	

⊙ **Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en situation de handicap**

	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en situation de handicap	Part des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs en situation de handicap	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
Femmes	20	1,3%	1 502
Titulaires	13	1,8%	728
Contractuels	7	0,9%	774
Hommes	22	1,1%	1 968
Titulaires	14	1,3%	1 075
Contractuels	8	0,9%	893

⊙ **Nombre d'enseignants ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)**

	Nombre d'enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Part des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Population totale des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs
Femmes	4	0,3%	1 502
Titulaires	3	0,4%	728
Contractuels	1	0,1%	774
Hommes	4	0,2%	1 968
Titulaires	4	0,4%	1 075
Contractuels	0	0,0%	893

dont 1 bénéficiaire d'une rente

G Les personnels hébergés à l'université de Strasbourg

2 625

personnels hébergés à l'université de Strasbourg au 31/12/2022,

représentant 2 604,8 ETP.

Au 31/12/2021, ils étaient 2 198 personnels hébergés représentant

2 169,5 ETP.

Sont qualifiés de personnels hébergés, les personnes qui travaillent dans les locaux de l'Université de Strasbourg ou dans des structures rattachées à l'Université de Strasbourg, tout en appartenant à des EPST (exemple : CNRS, INSERM), ou à d'autres universités ou ministères. La gestion de leur carrière (ou contrat) et la prise en charge de leur rémunération incombent à l'organisme auquel ils appartiennent. Le tableau présenté concerne les personnels hébergés exerçant dans des unités de recherche de l'université ou dans les unités rattachées à l'université.

② Répartition des personnels des unités de recherche par type de population et par domaine de recherche en nombre de personnels au 31/12/2022

		Domaines de recherche						TOTAL	
		Droit, SHS		Sciences et Technologies		Vie et santé			
		Agent	ETP	Agent	ETP	Agent	ETP	Agent	ETP
CNRS	Personnels de recherche titulaires et contractuels	41	40,5	420	412,5	252	247,5	713	700,5
	Personnels IT titulaires et contractuels	34	33,8	403	402,5	269	265,0	706	701,3
INSERM	Personnels de recherche titulaires et contractuels	0	0,0	3	3,0	143	141,0	146	144,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	0	0,0	1	1,0	129	129,0	130	130,0
INRAe	Personnels de recherche titulaires et contractuels	7	7,0	1	1,0	12	12,0	20	20,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	4	4,0	0	0,0	41	41,0	45	45,0
Autres organismes 1	Personnels de recherche titulaires et contractuels	28	27,5	46	46,0	130	130,0	204	203,5
	Personnels IT titulaires et contractuels	23	23,0	16	16,0	247	247,0	286	286,0
Autres personnels 2	Enseignant-chercheurs et chercheur titulaires et contractuels	147	147,0	133	133,0	38	37,5	318	317,5
	IATOS titulaires et contractuels	17	17,0	24	24,0	16	16,0	57	57,0
Total personnel hébergé		301	299,8	1 047	1 039,0	1 277	1 266,0	2 625	2 604,8

1 Exemples d'autres organismes : l'Établissement Français du Sang, le groupement d'intérêt économique CERBM.

2 Exemples d'autres personnels : personnels venant d'autres universités, d'autres ministères.

L'engagement de service civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il permet aux jeunes âgés de 16 à 25 ans d'effectuer une mission d'intérêt général dans l'un des domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la nation. L'objectif est de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif.

Les volontaires en service civique relèvent d'un statut juridique à part, défini dans le code du service national. A ce titre, le code du travail ne s'applique pas, et la relation qui les lie à l'organisme d'accueil est une relation de coopération et non de subordination.

En décidant d'accueillir des volontaires en mission de Service Civique, l'Université de Strasbourg contribue à mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et à démontrer qu'elle constitue une véritable richesse pour notre société.

Le premier agrément de Service Civique a été obtenu par l'Université de Strasbourg le 11 juillet 2016, pour une durée de 3 ans, permettant ainsi à l'établissement d'accueillir ses 4 premiers volontaires en fin d'année 2016.

Dans le cadre de son troisième agrément, délivré le 16 juin 2022, par la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports du Grand Est, l'établissement a une nouvelle fois consolidé son engagement dans le dispositif en accueillant sa 7^{ème} promotion de volontaires lors de la rentrée universitaire 2022-2023. 21 jeunes volontaires se sont engagés dans des missions d'intérêt général de 6 à 9 mois, au sein de 14 structures de l'université, portant le nombre total de volontaires accueillis à 86.

☉ **Nombre de volontaires par domaine d'intervention**

	Session 2017/2018			Session 2018/2019			Session 2019/2020			Session 2020/2021			Session 2021/2022			Session 2022/2023		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Solidarité					1	1	1		1	1		1	1	1	2	3		3
Culture & loisirs	1		1	1	1	2	1	1	2		2	2		1	1	2	1	3
Education pour tous	2	2	4	4	3	7	3	2	5	7	3	10	6	2	8	7	3	10
Environnement	1	1	2		1	1	2		2	1	1	2	1		1		3	3
Développement international & action humanitaire	1		1							1		1	2		2			
Mémoire & citoyenneté							1		1	1		1						
Citoyenneté européenne																2		2
Total volontaires	5	3	8	5	6	11	8	3	11	11	6	17	10	4	14	16	5	21

F = Femme ; H = Homme ; T = Total

☉ **Nombre de missions par structure d'accueil**

	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Sciences Po Strasbourg	1	1	1	1	1	1
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux de Strasbourg	1	0	1	1	0	1
Faculté des sciences de la vie	0	1	0	0	0	1
Faculté de théologie protestante	0	0	1	0	1	1
IUT Robert Schuman	0	0	0	1	0	0
Direction du patrimoine immobilier	1	1	1	1	0	0
Jardin des sciences	1	1	1	1	1	1
Espace avenir	0	2	1	3	2	3
Service pour la promotion de l'action sociale	0	1	0	0	0	0
Direction des ressources humaines	0	0	1	1	0	1
Direction des relations internationales	0	0	0	1	2	2
Direction de la recherche et de la valorisation	0	0	0	2	1	1
Maison universitaire internationale	2	2	2	2	2	2
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	1	0	0	0	0	0
Maison pour la science en Alsace	0	0	0	1	0	1
Service relations Alumni	0	0	0	0	1	0
Service de la vie universitaire	0	0	0	0	0	1
Institut terre et environnement de Strasbourg	0	0	0	0	1	0
Mission égalité-parité-diversité	0	0	0	0	0	1
Mission Développement durable et responsabilité sociétale	0	0	0	0	0	1
Total missions	7	9	9	15	12	18

* Plusieurs volontaires peuvent être affectés sur une même mission.

La Gestion Prévisionnelle, des Emplois, des Effectifs et des Compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) est la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'action cohérents, visant à réduire de façon anticipée, les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'établissement (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction d'un plan stratégique.

La GPEEC vient en appui à la gestion des ressources humaines plus particulièrement suite à la Loi de cohésion sociale (dite Loi Borloo) du 18 janvier 2005.

La Direction des ressources humaines est dotée, depuis mars 2018, d'un nouveau Système d'Information RH : SIHAM (Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée), plaçant au cœur de son fonctionnement la notion de métier et devant permettre à terme une valorisation et une optimisation des talents et compétences, à travers une gestion complète de la formation des personnels incluant le suivi budgétaire, les campagnes d'entretiens professionnels dématérialisées, la cartographie des compétences, le pilotage des emplois et des postes, la prise en compte des principaux référentiels nationaux (REFERENS, REME, etc.).

Des actions ponctuelles de GPEEC sont menées à l'université depuis plusieurs années et un recensement des métiers présents à l'Université de Strasbourg est réalisé de manière récurrente. Ce Recensement réalisé sous la forme d'une enquête, permet de connaître et mettre à jour l'ensemble des métiers exercés par les personnels BIATSS titulaires et contractuels de l'université.

Dans le cadre des attendus du Schéma Directeur des RH, l'année universitaire à venir verra s'impulser une amorce d'analyse des compétences attendues et compétences détenues sur l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement. Ce projet d'envergure sera bâti à partir de deux axes : l'élaboration d'un référentiel des compétences nourri par le référentiel des métiers déjà existant, ainsi que la réalisation de cartographies des compétences détenues. L'enjeu de ces cartographies consiste à éclairer les décisions du dialogue stratégique en lien avec une vision pluriannuelle des besoins.

Les données ci-dessous concernent les personnels BIATSS titulaires et contractuels (hors apprentis). Elles ont été fiabilisées à partir de la date d'observation du 31/12/2022.

Chaque agent a ainsi été affilié à un métier présent dans le référentiel métiers de l'Unistra (constitué du référentiel national REFERENS III et de métiers spécifiques à l'université). Afin d'utiliser une nomenclature commune, ce référentiel métiers est appliqué à tous les agents titulaires des filières ITRF, AENES et des bibliothèques ainsi qu'aux personnels contractuels.

A titre d'exception, les personnels titulaires ou contractuels exerçant des métiers relevant du domaine médico-social ont été affiliés à un domaine d'activité et non à une BAP, de même les personnels contractuels sur mission de valorisation ou sur contrat de recherche ont été affiliés au domaine d'activité « mission administrative ou technique de valorisation de la recherche » et non à une BAP.

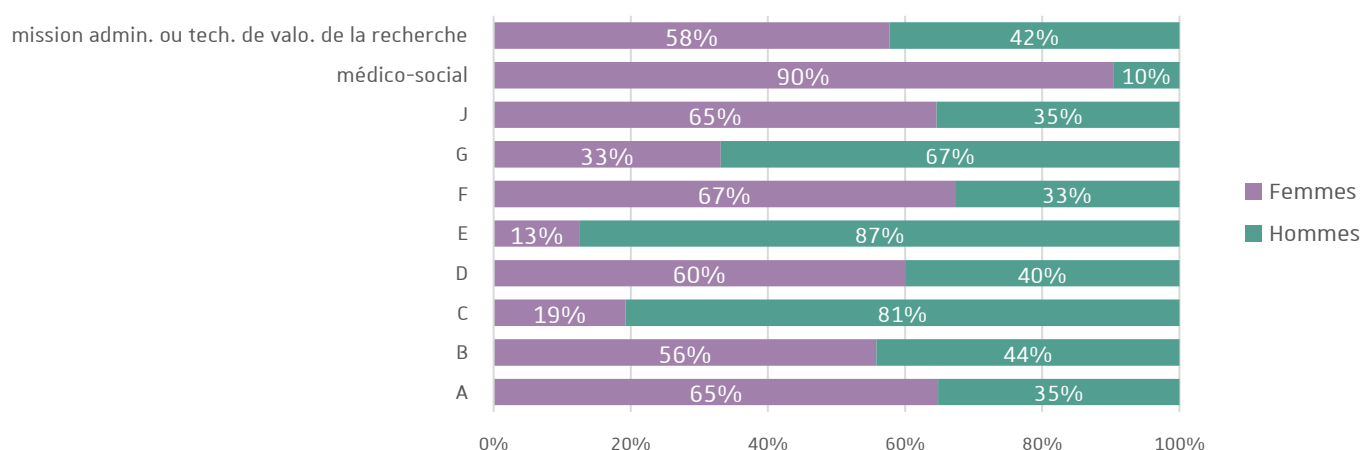
Ainsi, en amont de la notion de métier se trouve l'appartenance à une Branche d'Activités Professionnelles (BAP) ou domaine d'activité. Chaque BAP est elle-même subdivisée en Famille d'Activité Professionnelle (FAP), qui ont

légèrement été étoffées par rapport à REFERENS III (exemple : création de la FAP « scolarité et ingénierie pédagogique »).

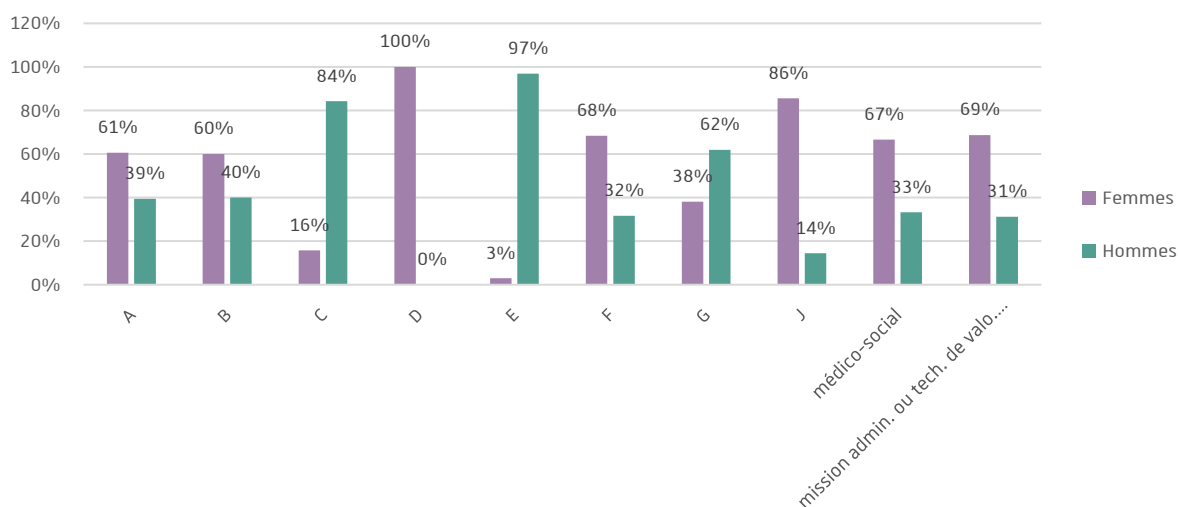
Il existe 8 BAP, chaque BAP regroupe un ensemble de métiers sous une thématique commune :

- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement,
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux,
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique,
- BAP D : sciences humaines et sociales,
- BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique,
- BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs,
- BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention,
- BAP J : gestion et pilotage.

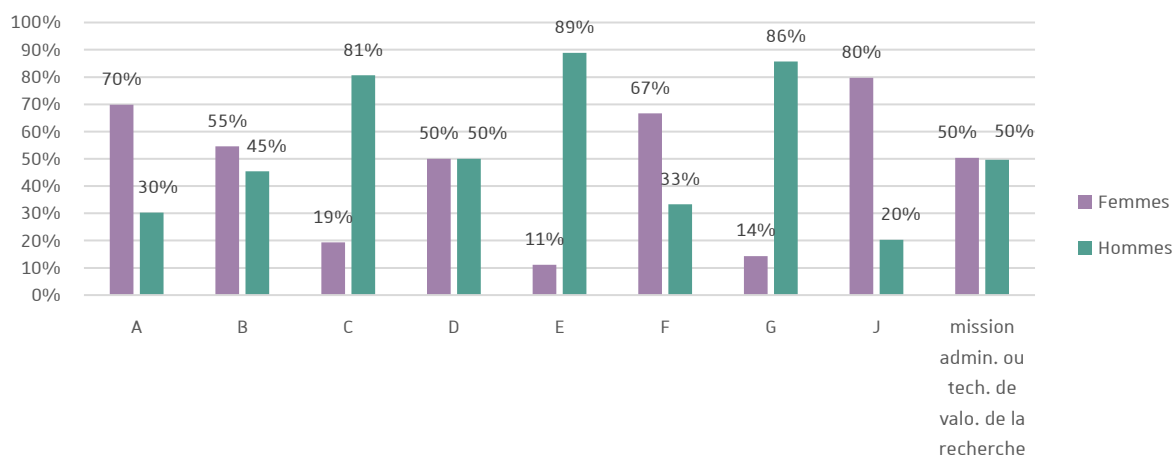
Répartition des BIATSS titulaires et contractuels par sexe et BAP



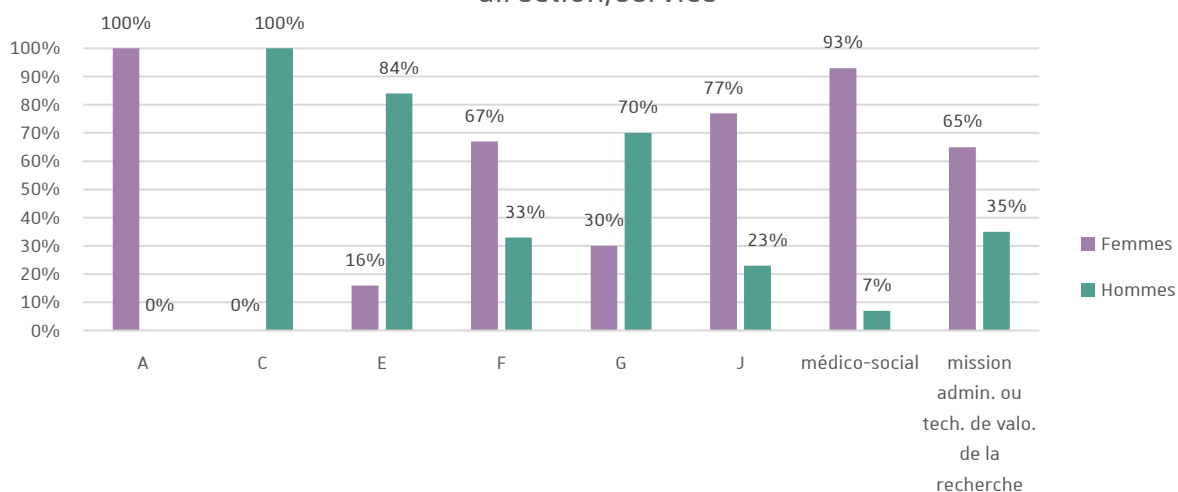
Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en composante de formation



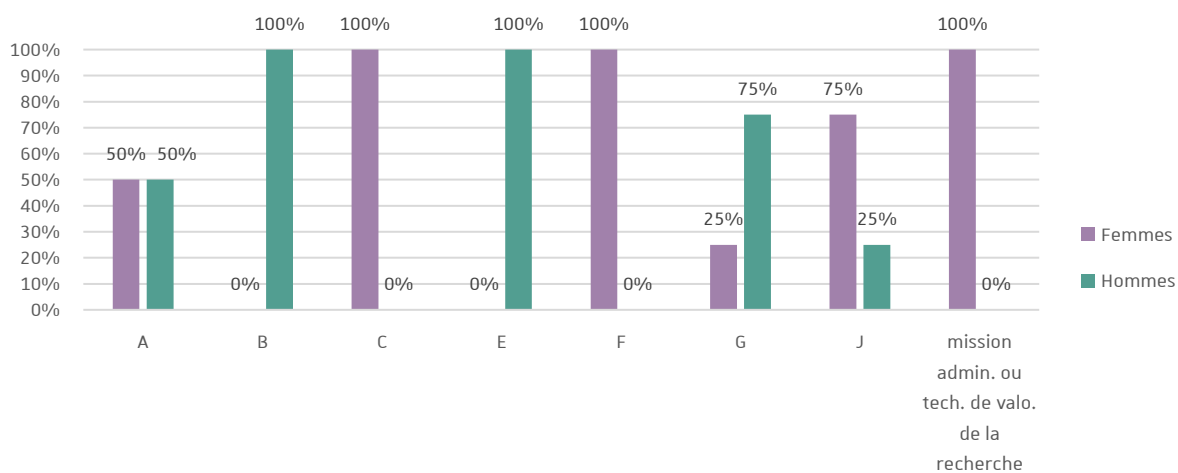
Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en unité de recherche



Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en direction/service

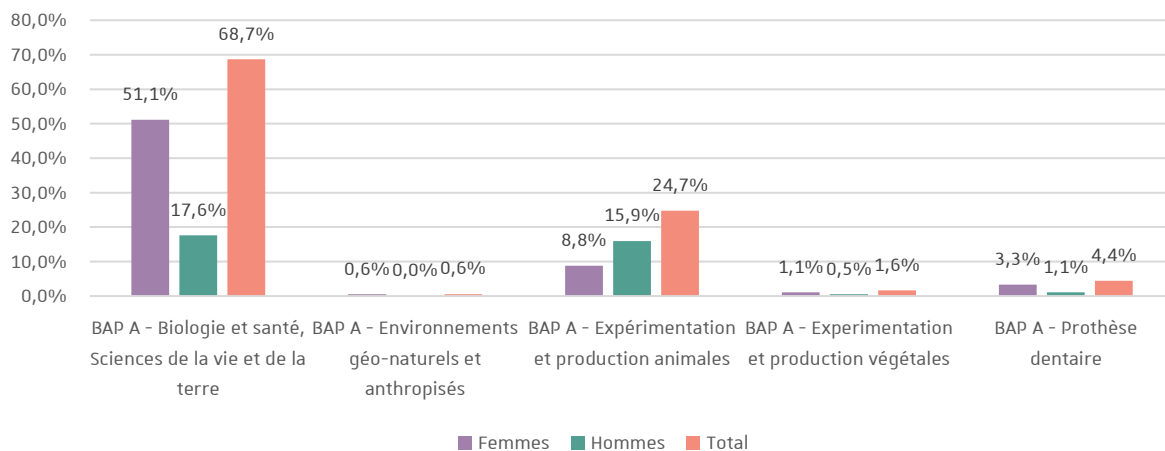


Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en structures diverses



- **BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement**

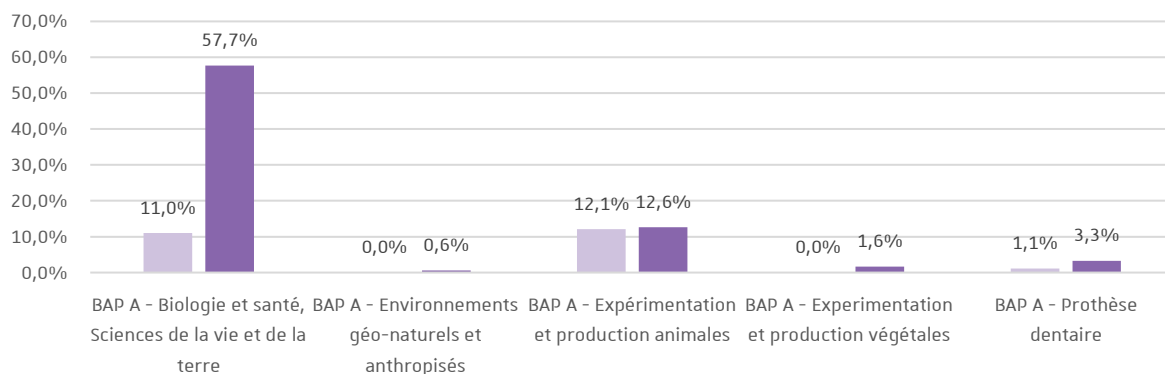
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP A



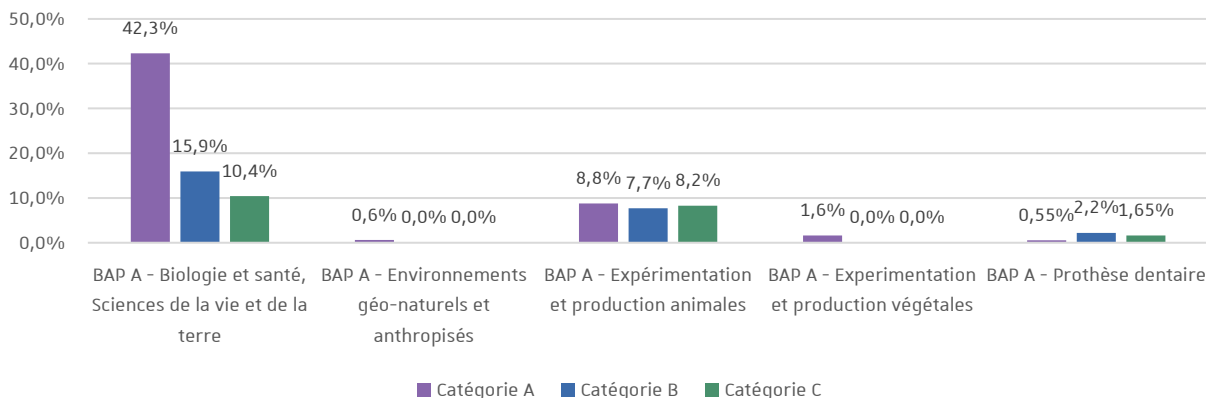
Exemple de lecture : au sein de la BAP A, 51,1% sont des femmes exerçant un métier de la FAP « Biologie et santé, Sciences de la vie et de la terre ».

24,7% des personnels de la BAP A exercent un métier relevant de la FAP « Expérimentation et production animale »

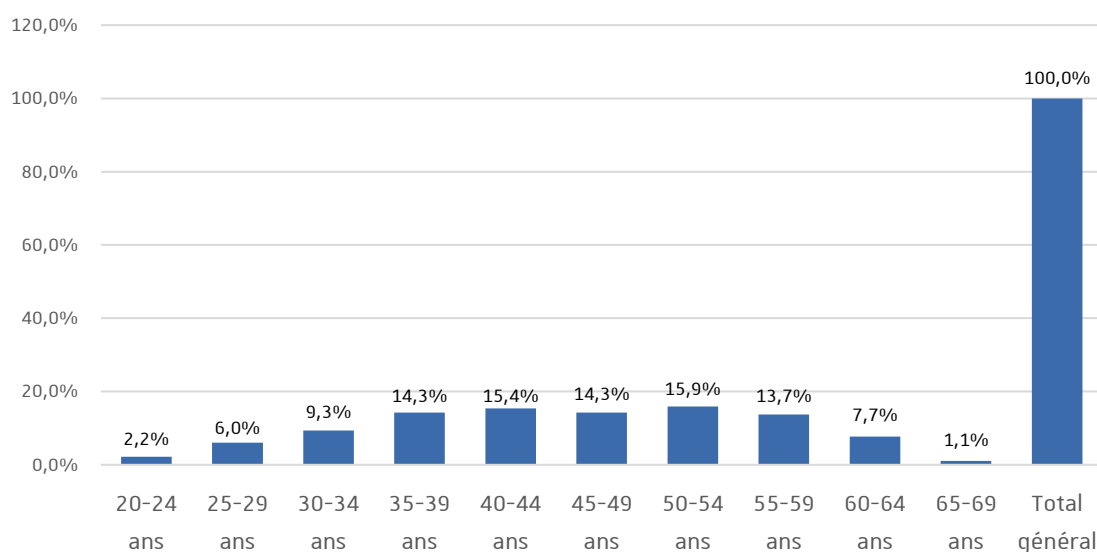
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP A



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP A

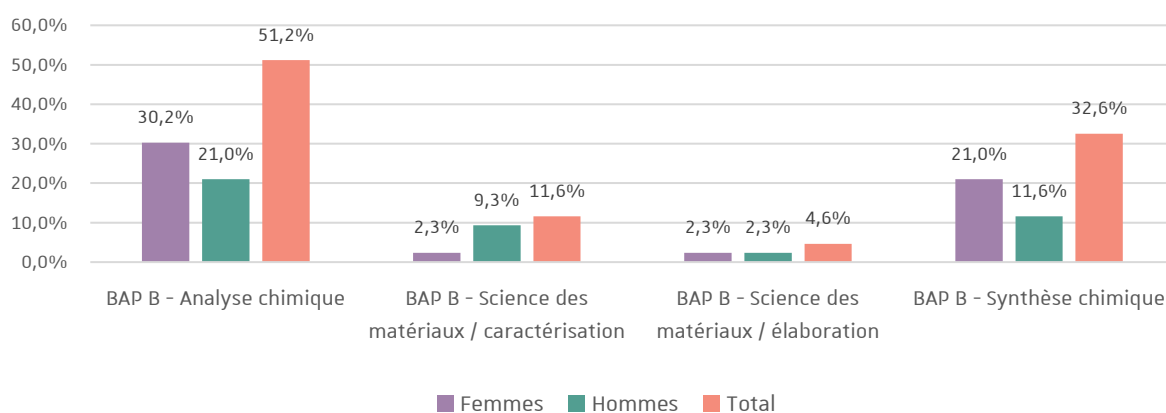


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP A

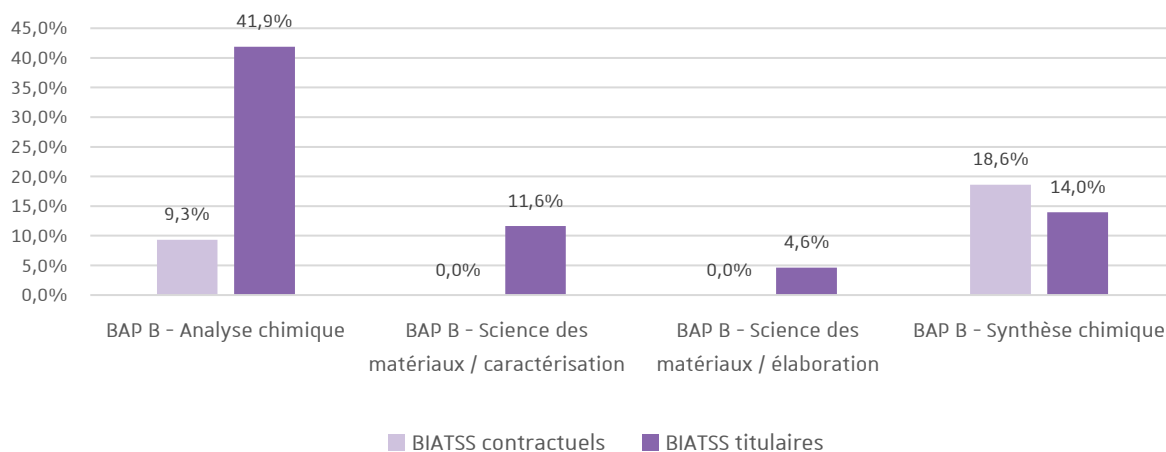


- **BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux**

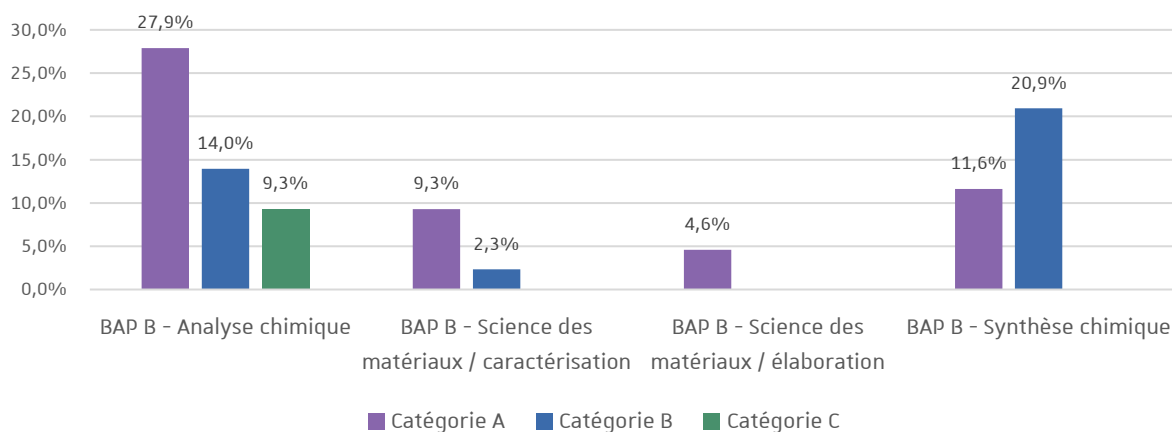
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP B



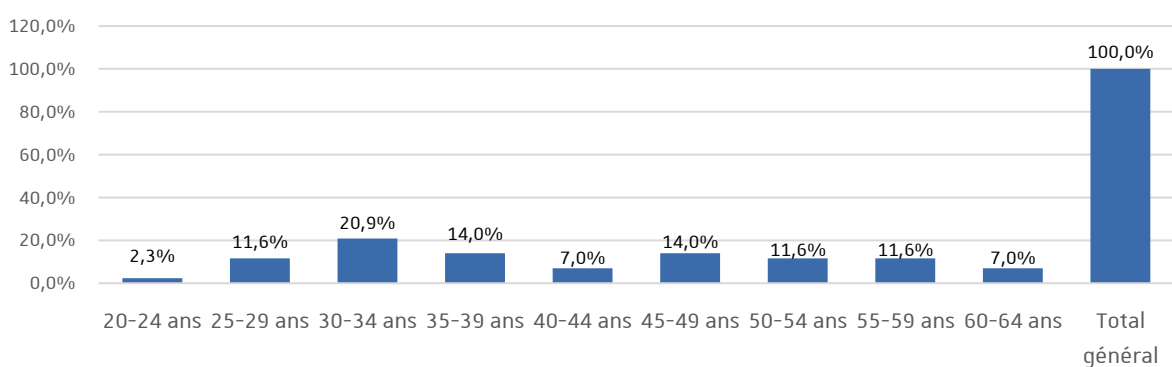
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP B



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP B

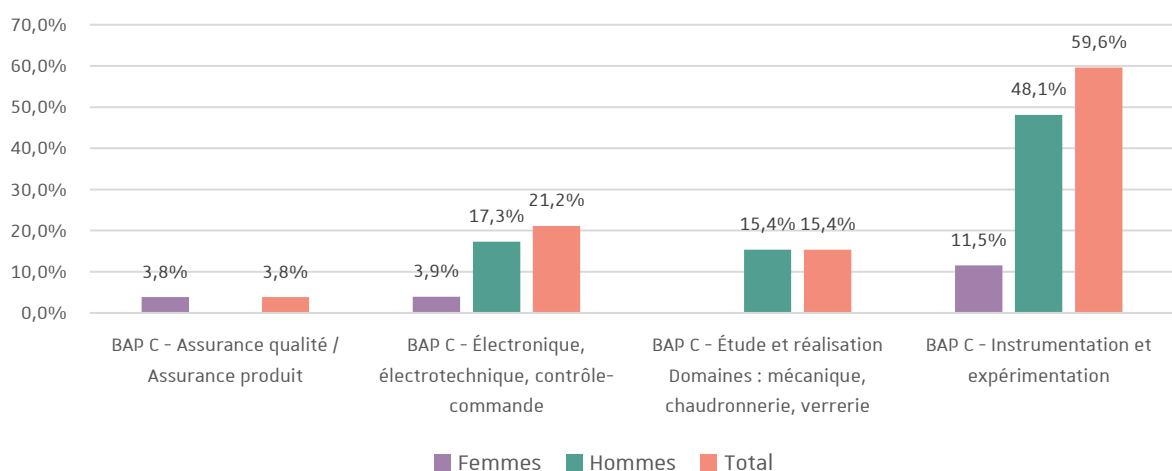


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP B

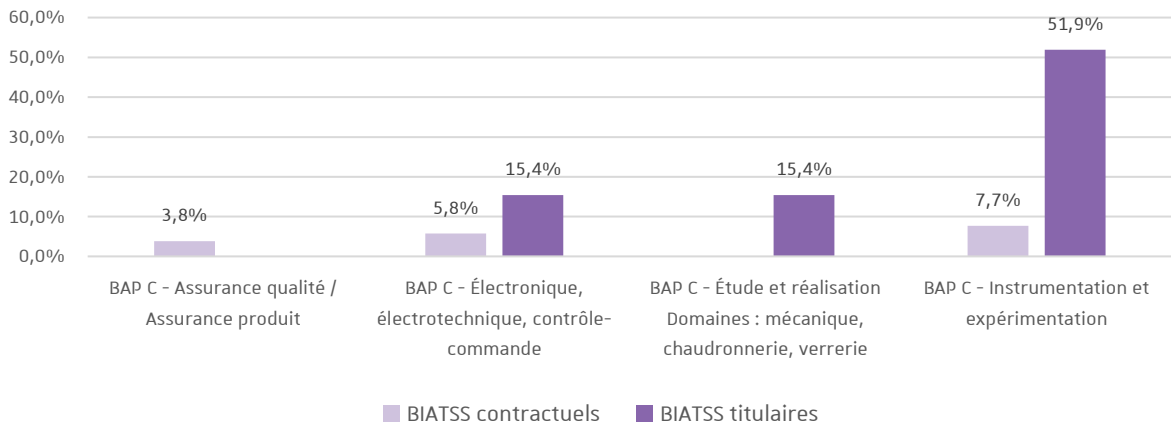


- **BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique**

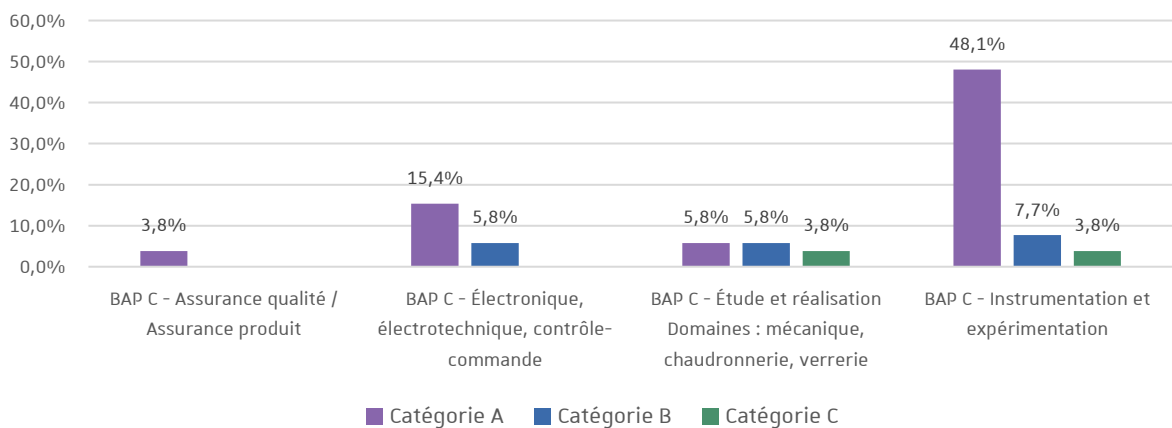
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP C



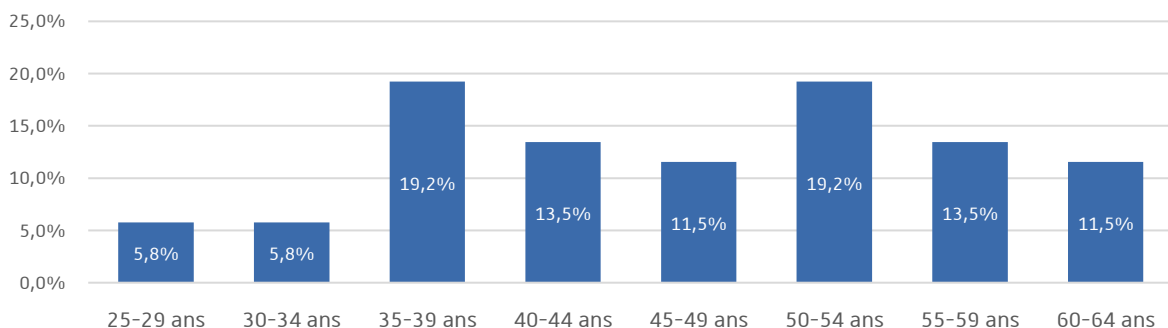
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP C



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP C

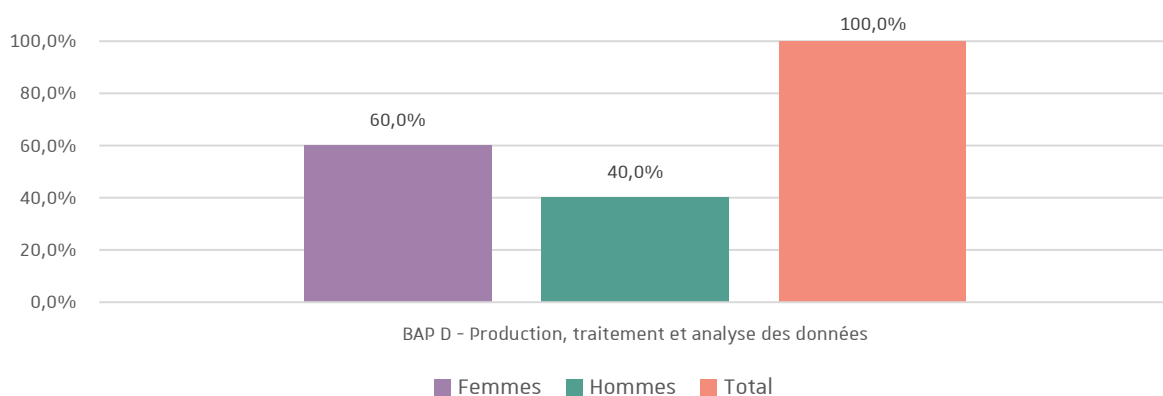


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP C

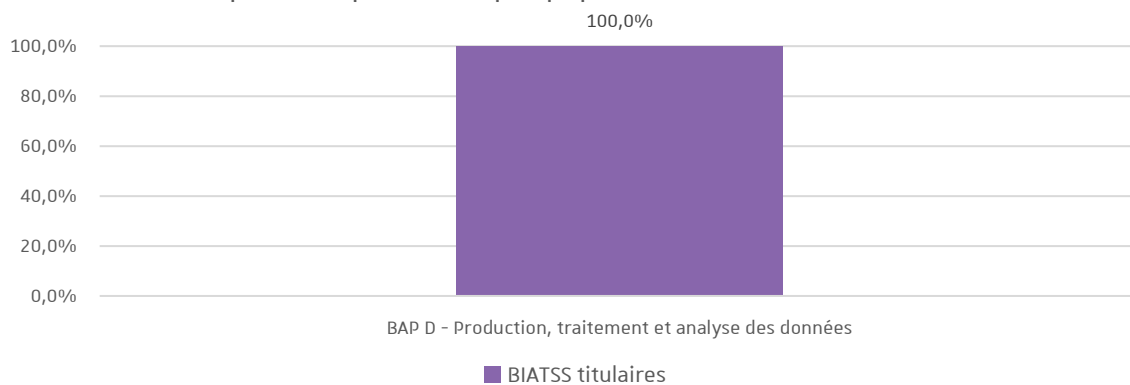


- **BAP D : sciences humaines et sociales**

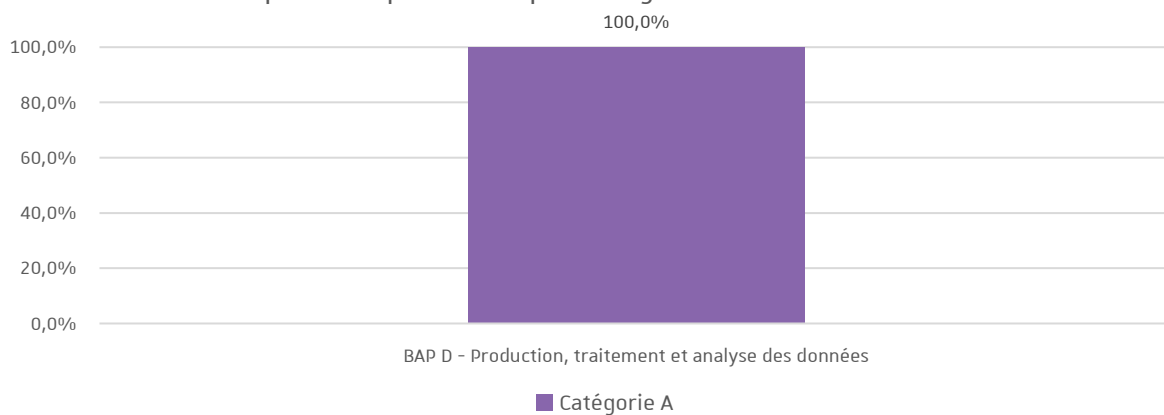
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP D



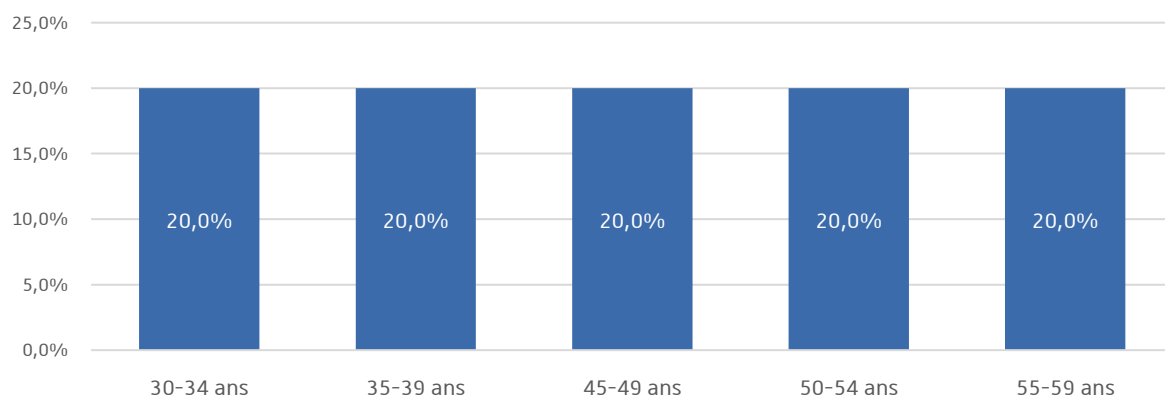
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP D



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP D

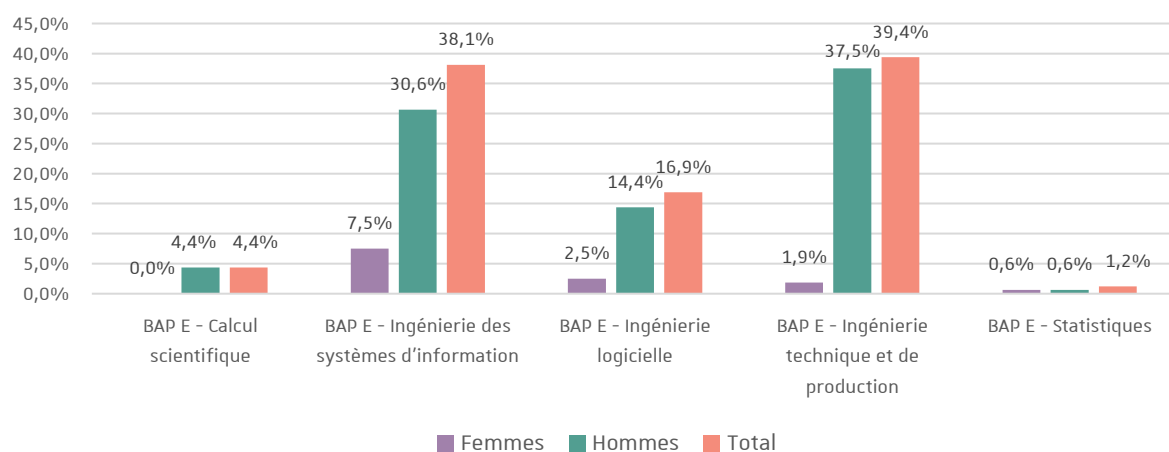


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP D

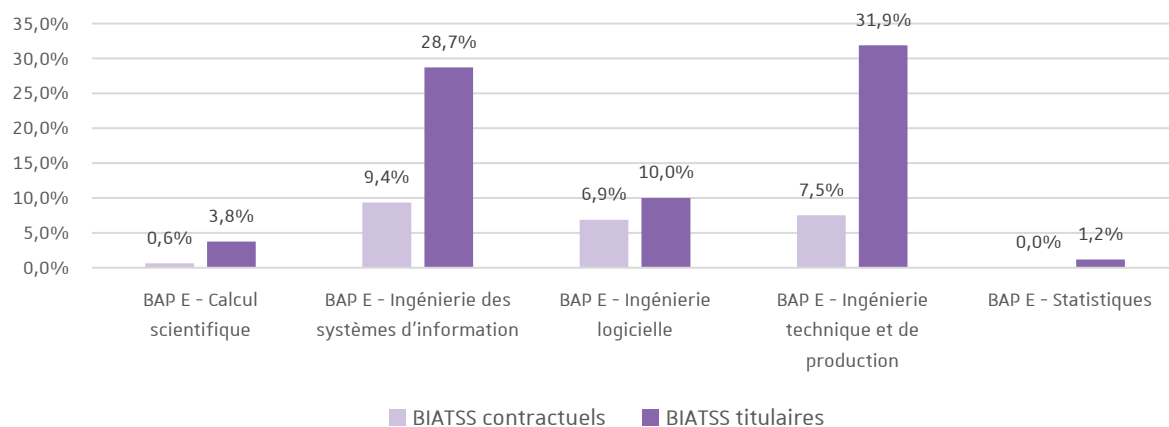


- **BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique**

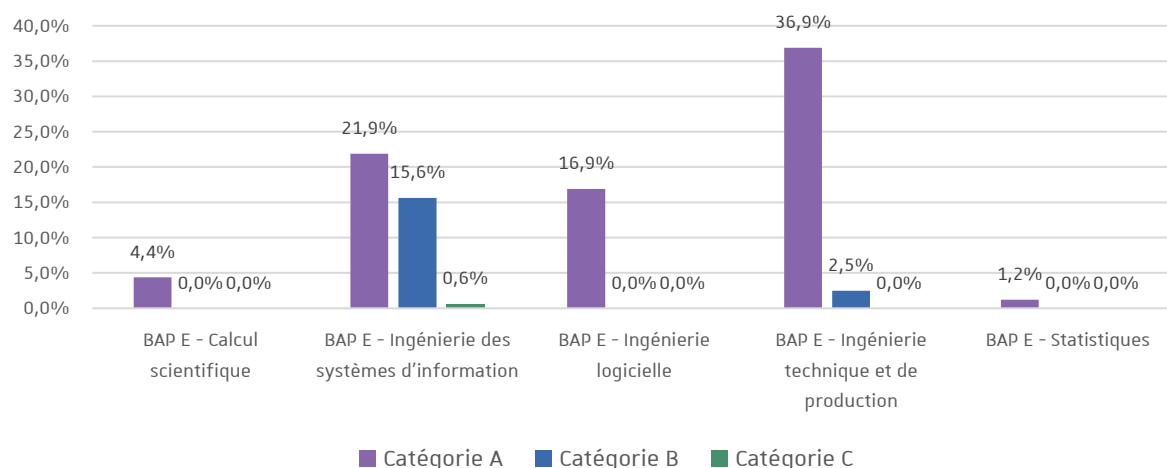
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP E



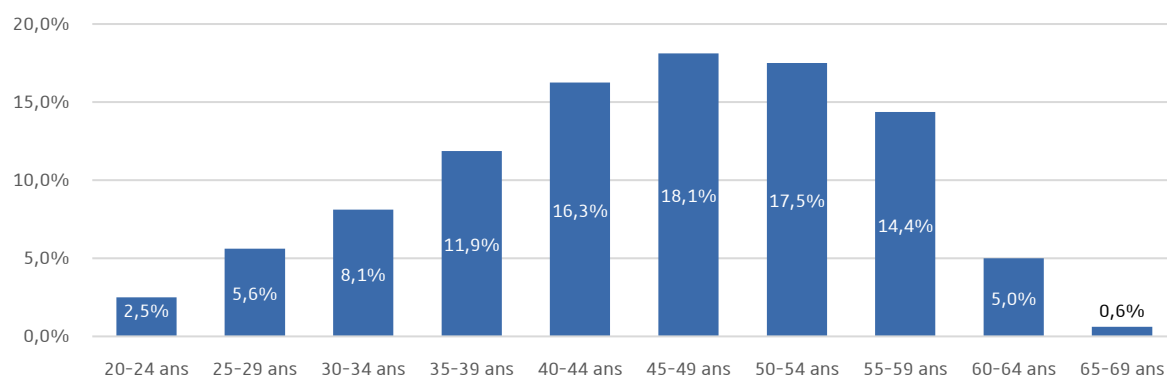
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP E



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP E

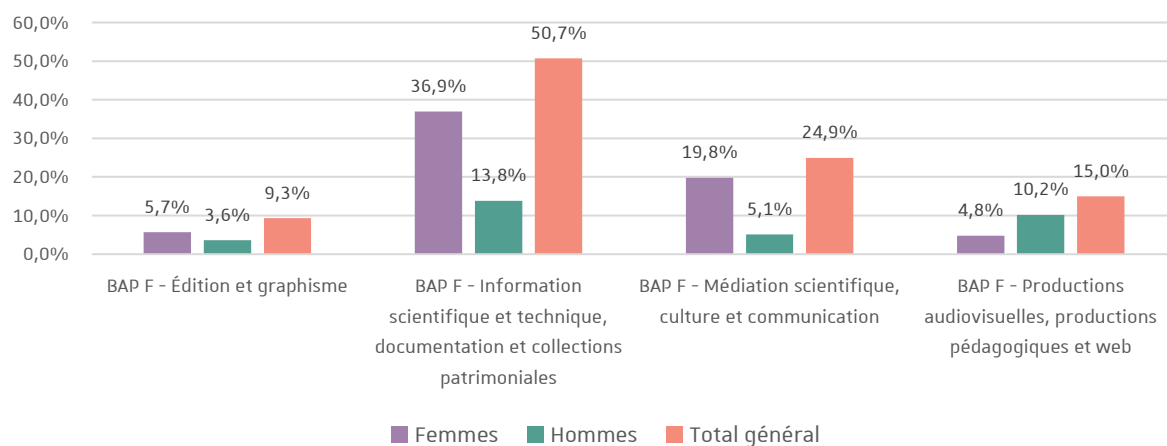


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP E

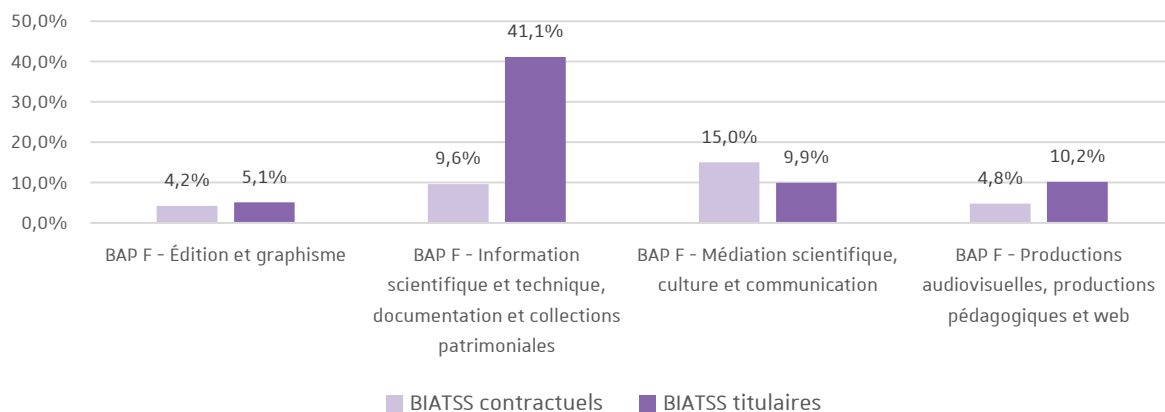


- **BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs**

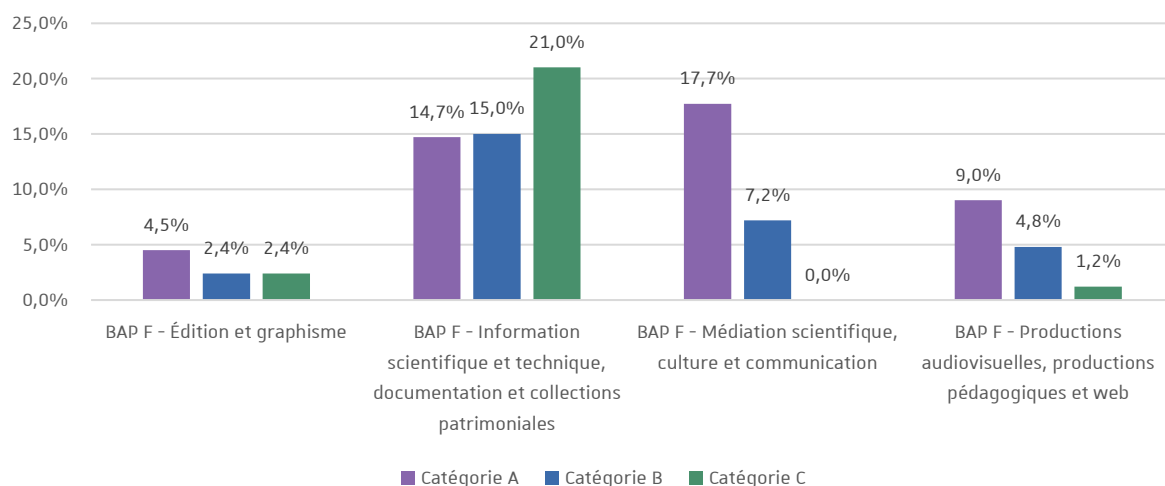
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP F



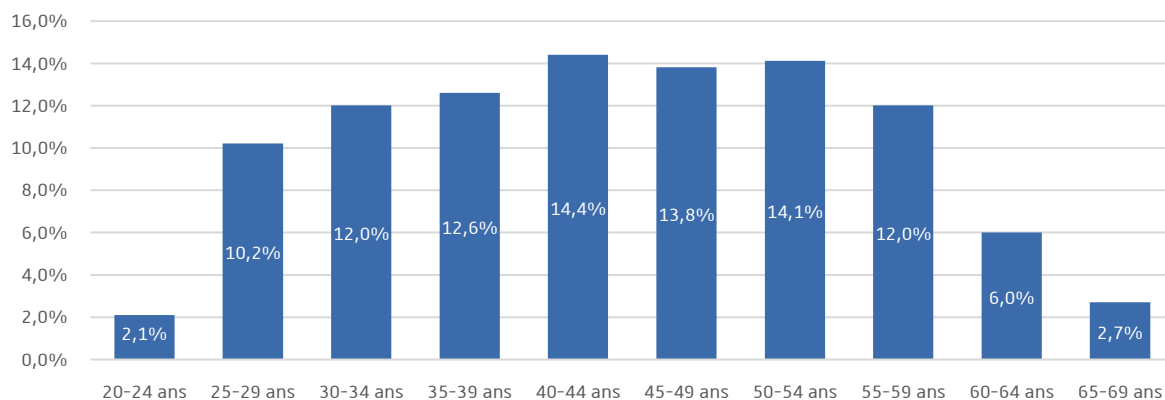
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP F



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP F

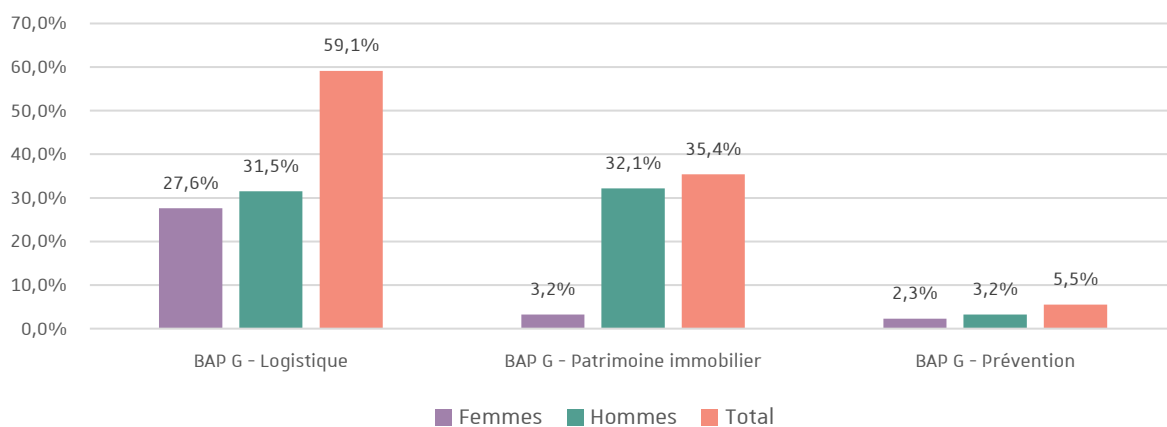


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP F

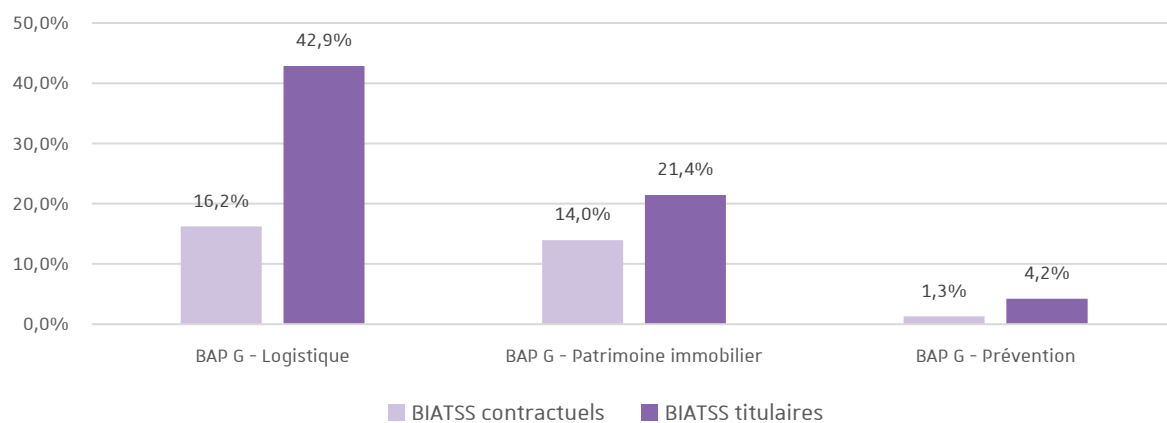


- **BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention**

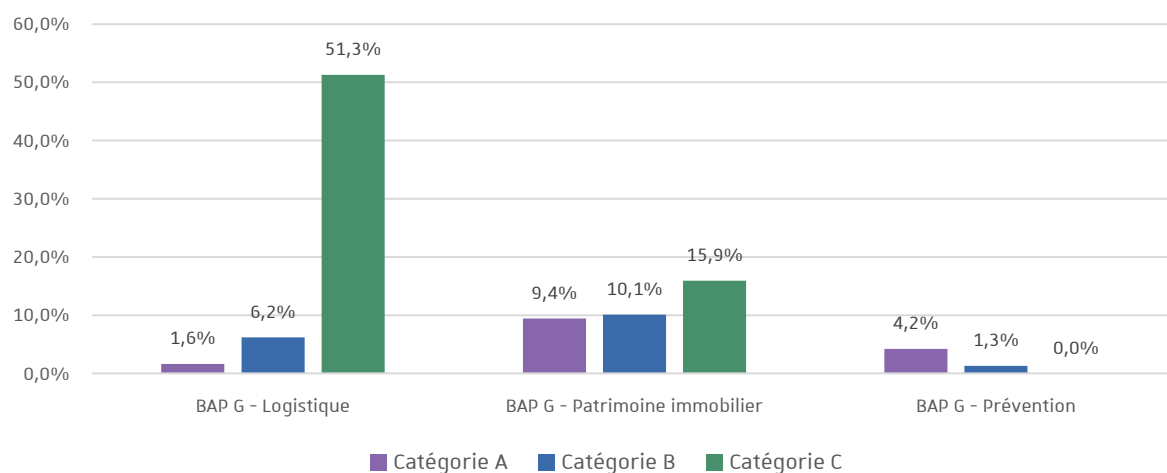
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP G



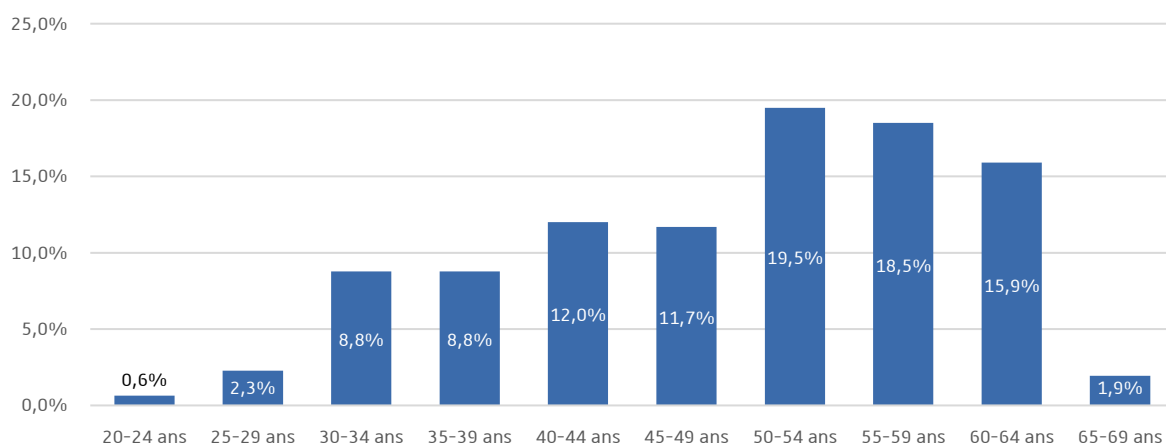
Répartition par FAP et population au sein de la BAP G



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP G

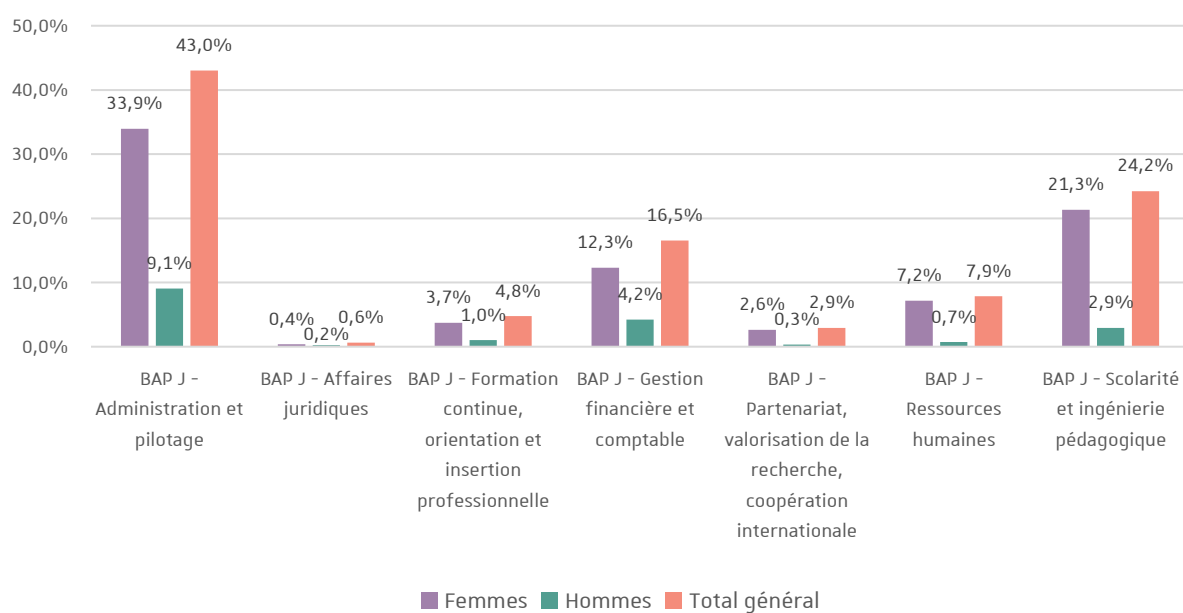


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP G

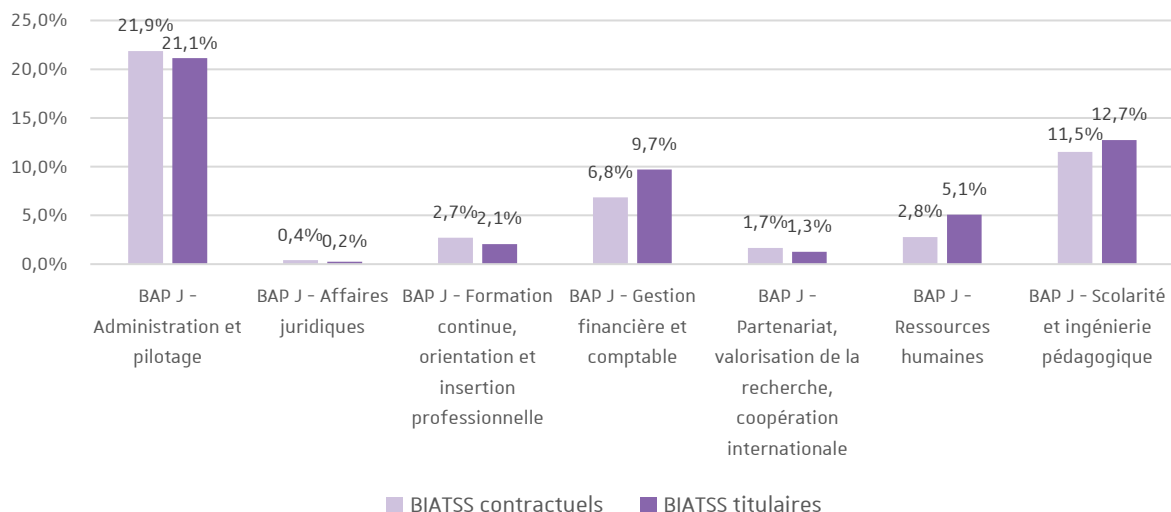


- **BAP J : gestion et pilotage**

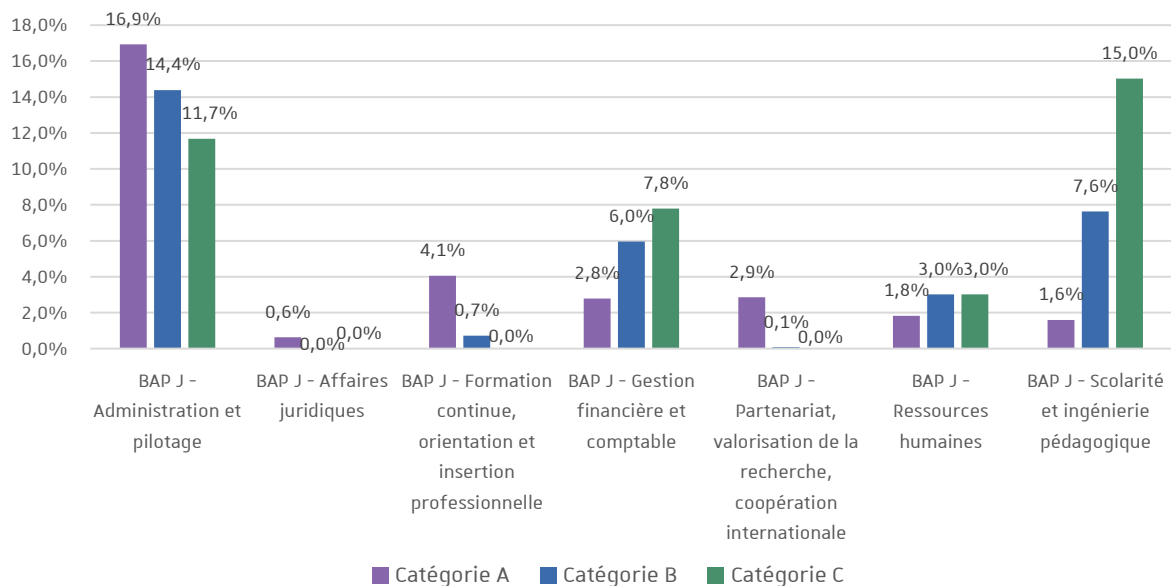
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP J



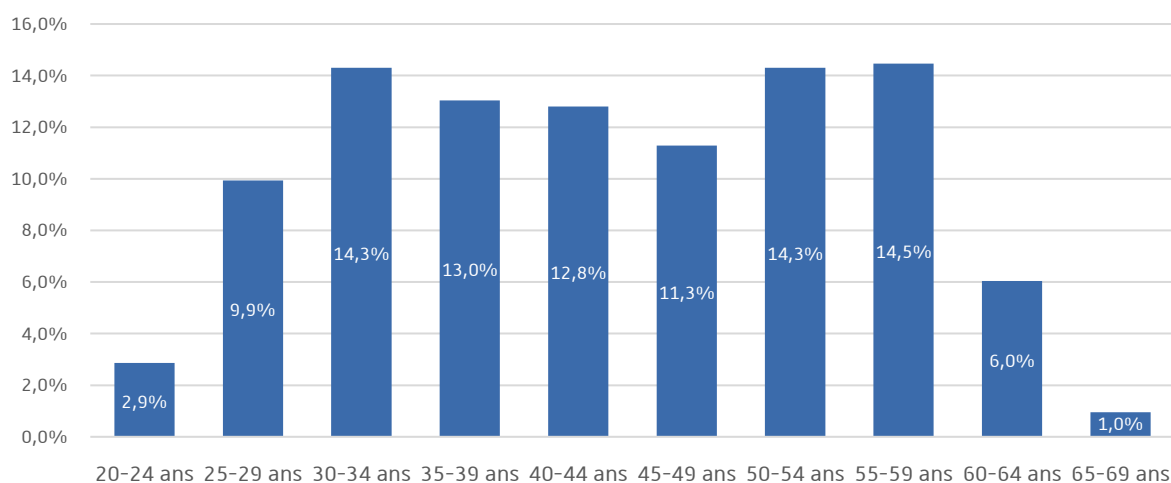
Répartition par FAP et population au sein de la BAP J

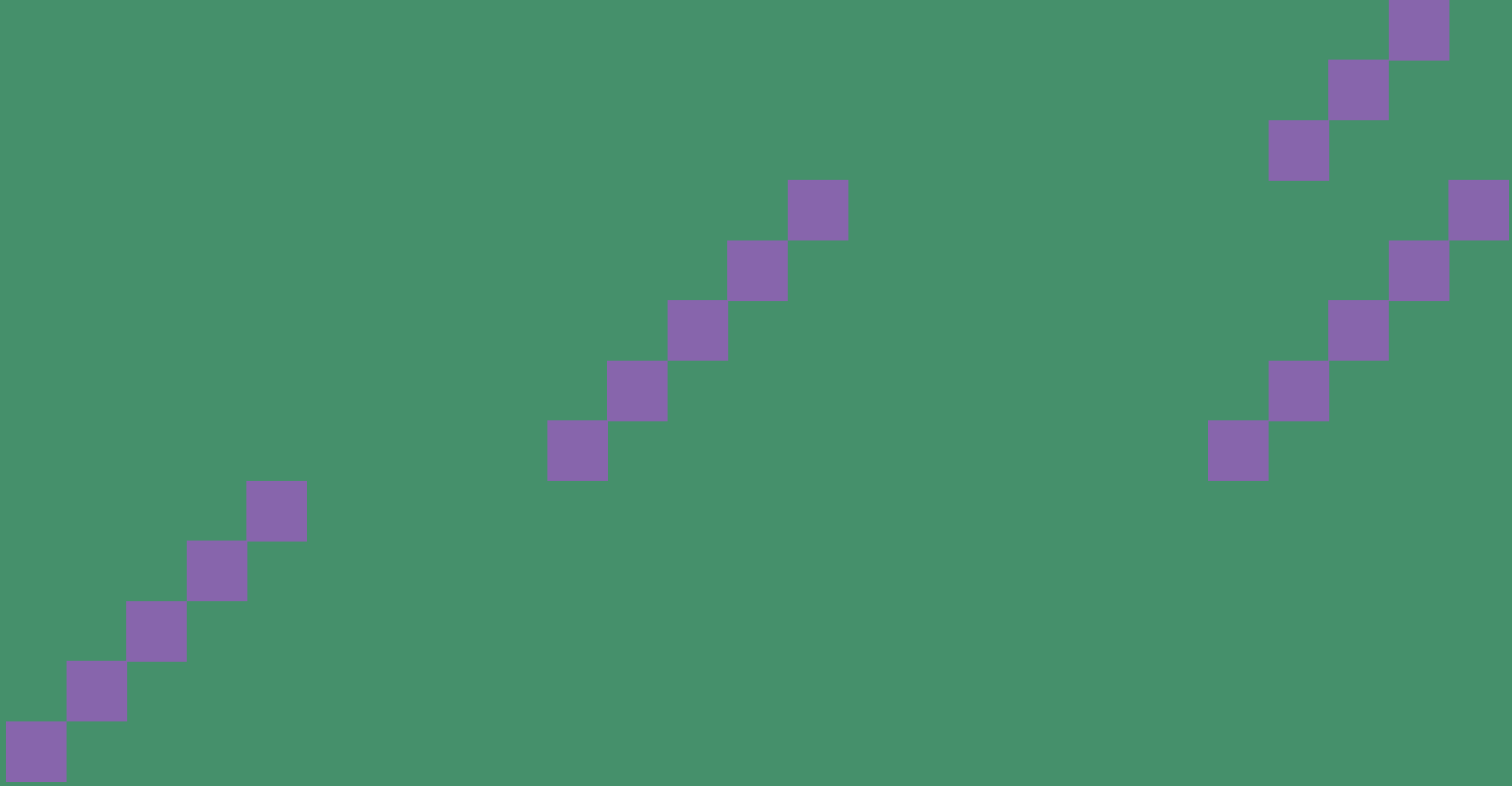


Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP J

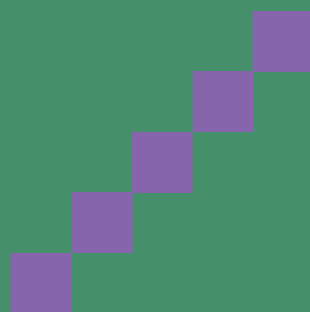
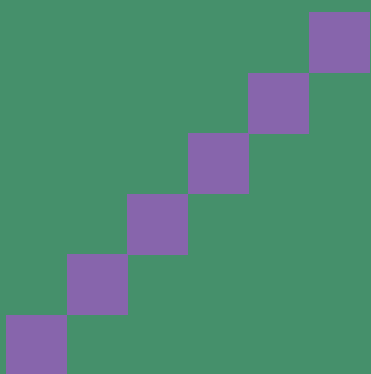
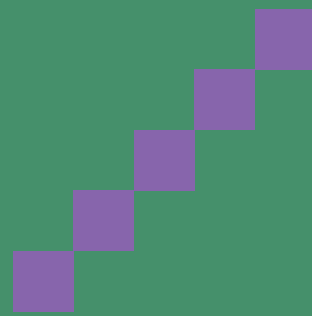
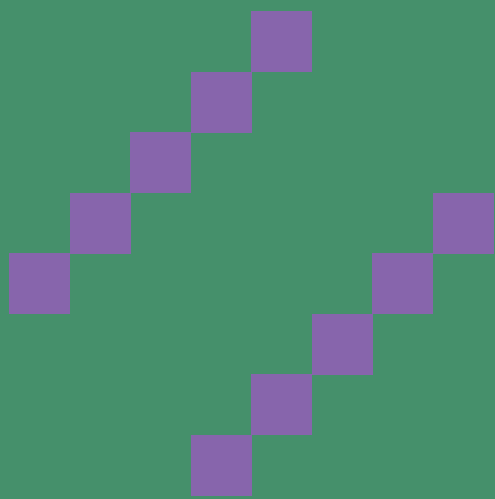


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP J





2. Les recrutements



Les recrutements

Les clés pour comprendre

◆ Concours

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égalité d'admissibilité aux emplois publics.

- ▶ Concours interne : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie d'emploi.
- ▶ Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

Modalités de concours spécifiques aux personnels Enseignants-Chercheurs (cf. décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié) :

A) Professeur des universités

La Loi de programmation pour la recherche a modifié les conditions de recrutement des professeurs des universités. Les différentes voies d'accès fixées par l'article 46 du décret du 6 juin 1984 sont conservées.

La loi de programmation pour la recherche supprime l'inscription par le CNU sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités pour tous les candidats qui ont la qualité de maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé), dès son entrée en vigueur et pour toutes les sections du CNU (article 5 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020).

- si l'enseignant-chercheur est maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à la date d'examen de la recevabilité de sa candidature, il peut candidater sur un ou des emplois de professeurs des universités ouverts aux concours même s'il ne détient pas de qualification « professeur des universités » en cours de validité. Il n'est pas non plus nécessaire d'en présenter la demande ;
- si le candidat n'est pas maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à cette même date, il doit disposer d'une qualification aux fonctions de professeurs des universités délivrée par le CNU en cours de validité.

- Article 46.1 : recrutement ouvert aux candidats titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ou du doctorat d'Etat, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités.
- Article 46.3 : recrutement ouvert aux candidats titulaires de l'HDR ou du Doctorat d'Etat et ayant accompli 10 années de service dans l'enseignement supérieur, dont 5 années en qualité de maître de conférences (qualification à posteriori).
- Article 46.4 : recrutement ouvert aux candidats qualifiés (inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de professeur des universités), justifiant de 6 ans d'activité professionnelle hors enseignement et recherche dans les EPST, ou enseignants associés à temps plein au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer depuis moins d'un an à cette même date, ou maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France, ou directeurs de recherche ayant effectué pendant au moins deux ans un service d'enseignement.
- Article 46.5 : recrutement ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires de l'HDR ou du Doctorat d'Etat, ayant exercé au 1er janvier de l'année du concours, pendant au moins quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les domaines de l'orientation, de la promotion sociale et de l'insertion professionnelle, de la formation continue, du transfert et de la valorisation des résultats de la recherche, de l'innovation pédagogique, de la gouvernance des établissements, du développement des ressources numériques, des partenariats internationaux, de la diffusion culturelle, scientifique et technique et de la liaison avec l'environnement économique, social et culturel, au titre des fonctions de directeur de composante ou de service commun dans les universités.
- Article 46-1 : recrutement ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires de l'HDR, ayant achevé depuis moins de cinq ans, au 1er janvier de l'année du concours, un mandat de quatre ans en qualité de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président.
- Les candidats qui ont exercé un mandat de quatre ans en qualité de président d'université, de président du conseil académique, de vice-président du conseil d'administration, de vice-président du conseil des études et de la vie universitaire ou de vice-président en charge des questions de formation d'une université sont dispensés de la possession de l'habilitation à diriger des recherches.

- Article 51 : recrutement ouvert aux candidats à la mutation uniquement.
- Agrégation : recrutement ouvert aux candidats titulaires du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) aux fonctions de professeur dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (sections CNU 01 à 06).
- CPJ : Les chaires de professeur junior constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission d'évaluation, d'accéder à un emploi titulaire dans le corps des professeurs des universités et assimilés ou de directeur de recherche.

B) Maître de conférences

- Article 26-I-1 : recrutement ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences.
- Article 26-I-2 : recrutement ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences et exerçant des fonctions d'enseignant du second degré dans l'enseignement supérieur depuis 3 ans au moins.
- Article 29 : recrutement ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Article 33 : recrutement ouvert aux candidats à la mutation uniquement.

A Le recrutement des personnels enseignants

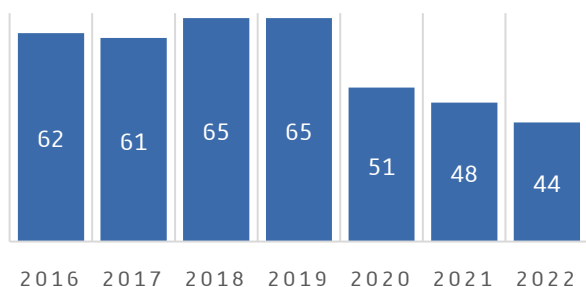
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs

40

emplois d'enseignants-chercheurs ont été pourvus sur les 44 ouverts au recrutement en 2022.

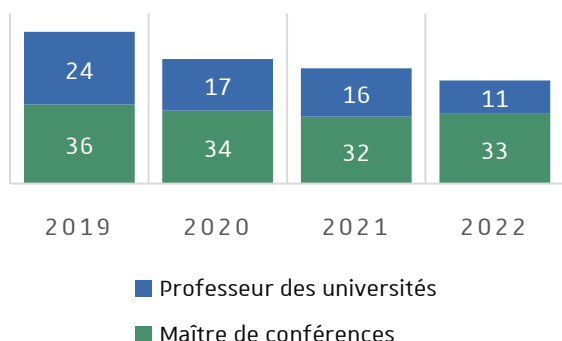
29 emplois de maîtres de conférences,
11 emplois de professeurs des universités

📊 Evolution du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



Le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement est resté relativement stable entre 2016 et 2019. Mais depuis 2020, le volume de publication réalisé est en baisse.

📊 Répartition par corps du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



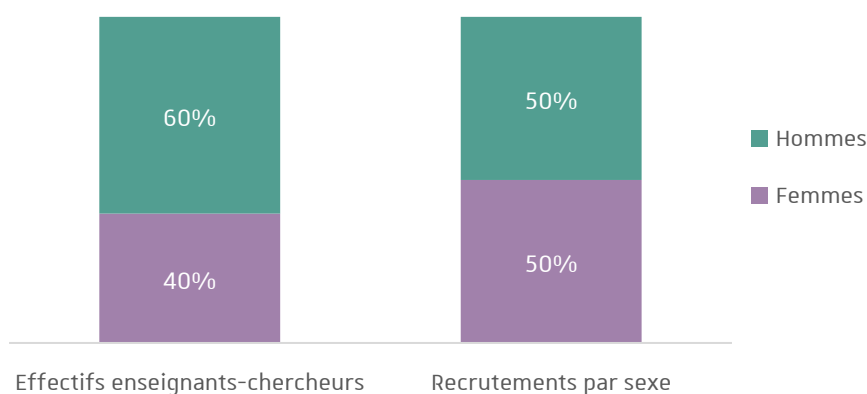
Sur les 44 emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2022, 11 soit 27,5% concernent des emplois de professeurs des universités.

⊙ Emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2022

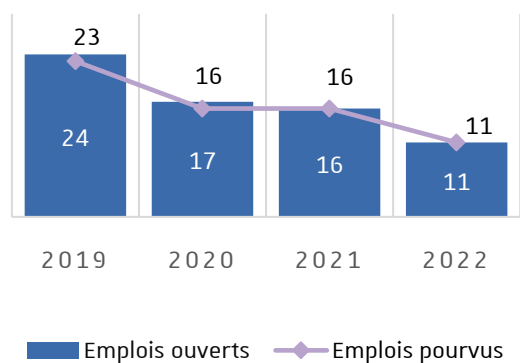
Corps	Article de recrutement	Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidatures recevables	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents à l'audition	Nombre de candidats admis Homme	Nombre de candidats admis Femme	Total des candidats admis	Total des candidats affectés
MCF	Article 26-I-1	32	1011	188	156	11	19	30	28
	Article 26-I-2	1	2	1	1	1	0	1	1
	Article 33	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	33	1 013	189	157	12	19	31	29
PR	Article 46-1	3	34	9	9	3	0	3	3
	Article 46-3	7	31	17	16	5	2	7	7
	Article 46-4b	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-4c	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-4 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-5	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 51	0	0						
	Agrégation*	1	NC	NC	NC	1	0	1	1
Sous-total	11	65	26	25	9	2	11	11	
Total		44	1 078	215	182	21	21	42	40

*les concours d'agrégation sont organisés au niveau de Ministère, les données autres que les résultats ne sont pas accessibles

Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs et part des femmes parmi les recrutements d'EC en 2022

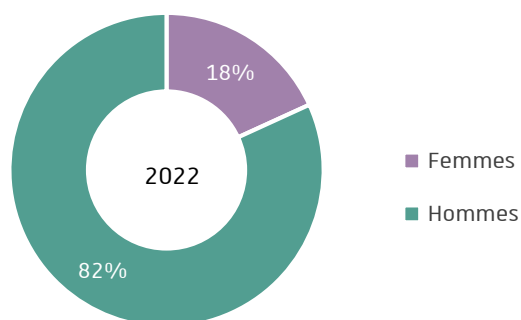


📊 Evolution du nombre d'emplois de professeurs des universités **pourvus**

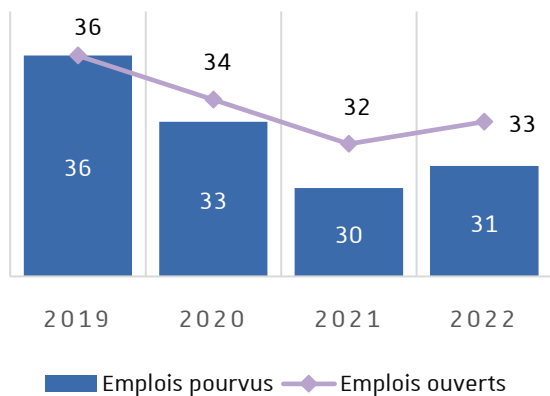


En 2022, la totalité des 11 emplois de professeurs des universités publiés ont été pourvus .

Sur les 11 emplois de professeurs des universités pourvus en 2022, 9 l'ont été par des hommes (soit 82%), et 2 par des femmes (soit 18%).

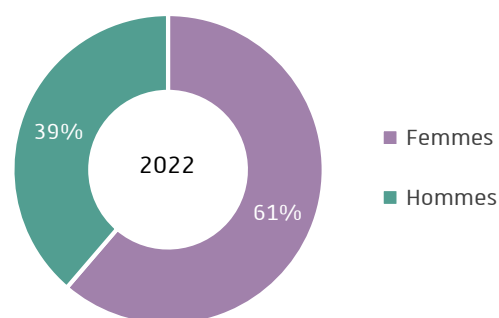


📊 Evolution du nombre d'emplois de maîtres de conférences **pourvus**



Sur les 33 emplois de maîtres de conférences publiés en 2022, 31 ont été pourvus soit un taux de couverture de 94% (le même qu'en 2021).

Sur les 31 emplois de maîtres de conférences pourvus en 2022, 12 l'ont été par des hommes (soit 39%), et 19 par des femmes (soit 61%).



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements d'EC par corps en 2022



⊙ Emplois de professeurs des universités pourvus en 2022 : situations précédentes des lauréats

Type de recrutement	Maître de conférences à l'Université de Strasbourg	Maître de conférences hors Université de Strasbourg	Professeur des universités hors Université de Strasbourg	MCF associé	Ingénieur de recherche	Total
Article 46-1	1	1	1	0	0	3
Article 46-3	7	0	0	0	0	7
Article 46-4-1b	0	0	0	0	0	0
Article 46-5	0	0	0	0	0	0
Article 51	0	0	0	0	0	0
Agrégation	0	1	0	0	0	1
Total	8	2	1	0	0	11

⊙ Emplois de maîtres de conférences pourvus en 2022 : situations précédentes des lauréats

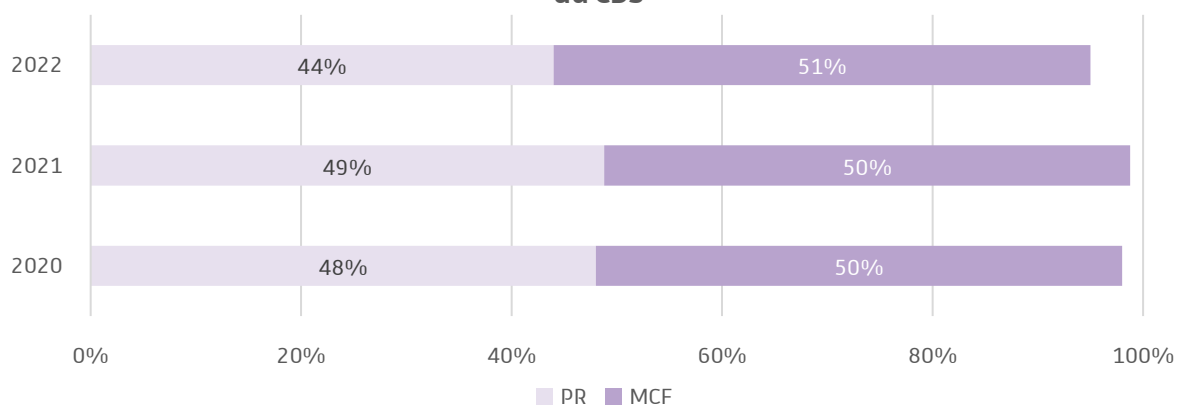
Situation précédente du MCF lauréat nommé	Activité exercée à l'Université de Strasbourg	Activité exercée hors Université de Strasbourg	Total
EC contractuel	2	2	4
ATER	6	4	10
Enseignant du 2nd degré	1	0	1
Doctorant	0	0	0
Post-doctorant	0	8	8
Chercheur contractuel	0	3	3
Ingénieur de recherche	0	1	1
Vacataire/chargé de TD	1	1	2
Total	10	19	29

⊙ **Part des femmes dans la composition des comités de sélection (Cds)**

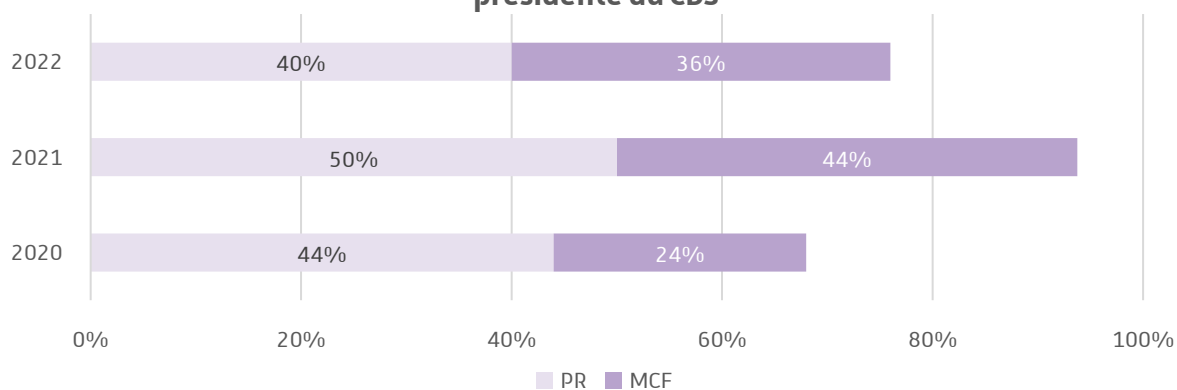
Corps	Nombre de concours organisés par l'Unistra	Proportion de femmes siégeant en qualité de membre du Cds	Proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du Cds
Maître de conférences	33	51,18%	36,00%
Professeur des universités	10*	44,71%	40,00%

*n'est pas comptabilisé ici le concours ouvert à l'agrégation car non organisé par l'Unistra

Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de membre du CDS



Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du CDS



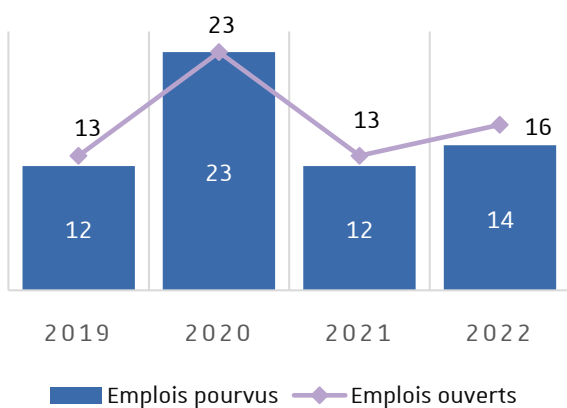
⊙ **Les Chaires de Professeur Junior (CPJ)**

Corps	Type de recrutement	Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidatures recevables	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents à l'audition	Nombre de candidats admis Homme	Nombre de candidats admis Femme	Total des candidats admis	Total des candidats affectés
PR	CPJ	4	54	15	14	3	1	4	4

A.2 Emplois des enseignants du second degré

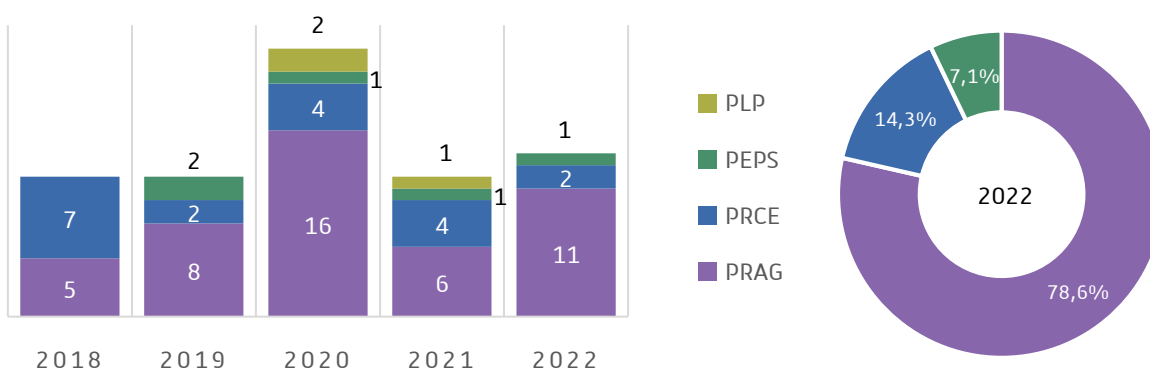
14	emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 16 emplois ouverts au recrutement en 2022.
	<i>11 emplois de professeurs agrégés (PRAG), 2 emplois de professeurs certifiés (PRCE), 1 emploi de professeur d'EPS (PEPS).</i>

📊 Evolution du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus



14 emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 16 ouverts au recrutement en 2022, soit un taux de couverture de 87,5%.

📊 Répartition par corps du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus

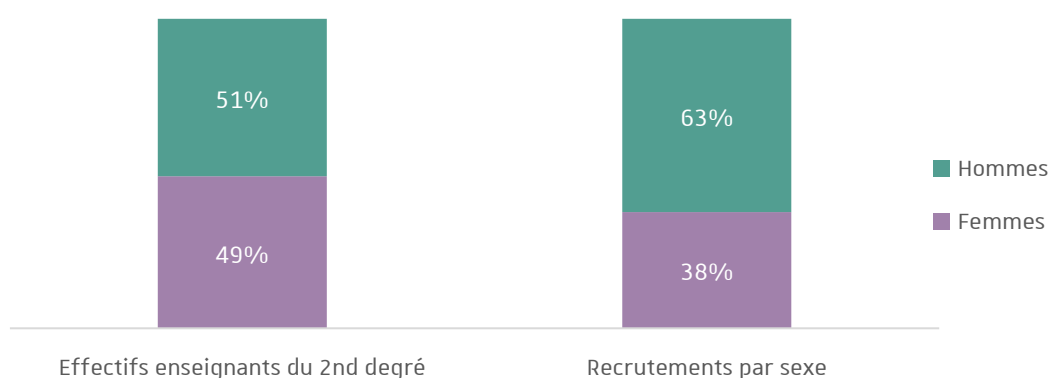


⊙ Emplois d'enseignants du second degré ouverts au recrutement en 2022

	Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidatures recevables	Nombre de candidats admis Homme	Nombre de candidats admis Femme	Total des candidats admis	Total des candidats affectés
Enseignants du second degré	18 (dont 2 republications)	141	10	6	16	14*

*1 poste non pourvu suite à l'avis défavorable du recteur et 1 poste pour lequel le candidat a refusé l'affectation

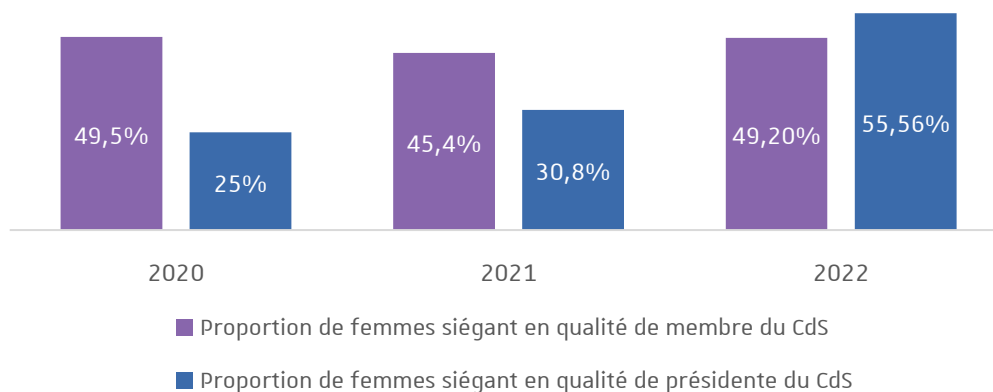
Part des femmes parmi les effectifs enseignants du 2nd degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du 2nd degré en 2022



⊙ Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement

	Nombre de concours	Nb total de membre	nb de femmes siégeant en qualité de membre	% de femmes siégeant en qualité de membre	nb de femmes siégeant en qualité de présidente	% de femmes siégeant en qualité de présidente
Enseignants du second degré	18 (dont 2 republications)	130	64	49,2%	10	55,6%

Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement



B Le recrutement des personnels BIATSS

Concours

44

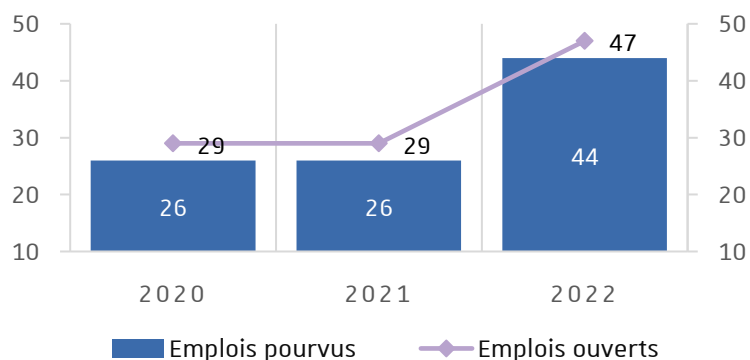
emplois des filières ITRF, AENES et des bibliothèques ont été pourvus sur les 47 ouverts aux concours de droit commun en 2022.

36 emplois ITRF ont été pourvus sur les 39 ouverts au concours de droit commun en 2022

5 emplois AENES ont été pourvus, soit la totalité des emplois ouverts aux concours de droit commun en 2022

3 emplois de la filière des bibliothèques ont été pourvus, soit la totalité des emplois ouverts aux concours de droit commun en 2022

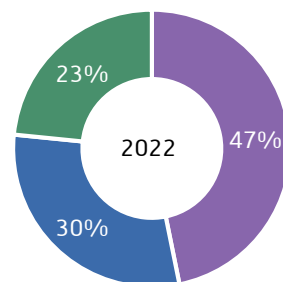
1. Evolution du nombre d'emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun



2. Répartition par catégorie des emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun

	2020	2021	2022
Nb emplois ouverts	29	29	47
Catégorie A	12	12	22
dont BOE	0	0	0
Catégorie B	9	9	14
dont BOE	0	1	0
Catégorie C	8	8	11
dont BOE	1	1	1

■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C

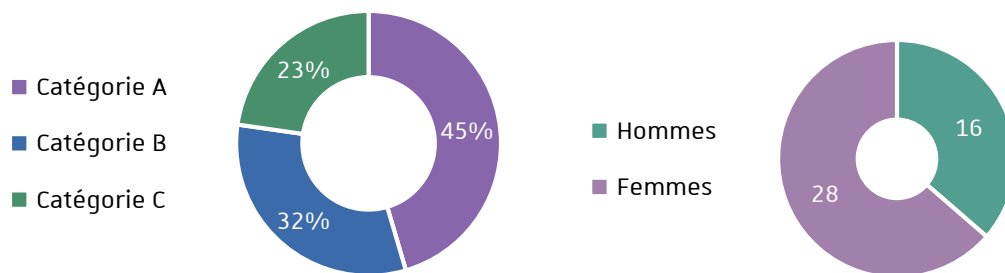


⊙ **Concours de droit commun 2022**

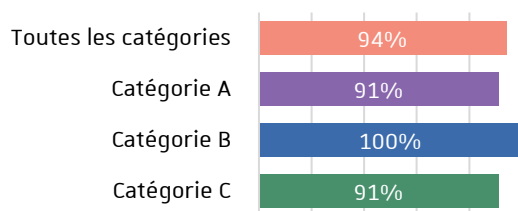
Catégorie	Grade	NB emplois ITRF ouverts à l'Unistra	NB Inscrits ¹	NB Admissibles ¹	NB Présents à l'admission ¹	NB Lauréats (LP)		
						Femmes	Hommes	TOTAL
Filière ITRF								
A	IGR 1C	0	0	0	0	0	0	0
	IGR 2C	4	33	17	8	2	2	4
	IGE	8	77	37	24	4	4	8
	ASI	8	143	38	18	5	1	6
	BOE	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH CN	12	51	27	20	6	6	12
	BOE	0	0	0	0	0	0	0
C	ATRF P2C (C2)	4	30	14	2	2	2	4
	ATRF (C1)	2	7	4	3	1	1	2
	BOE (ATRF)	1	0	0	0	0	0	0
Total ITRF		39	341	137	75	20	16	36
Filière AENES								
A	AAE	1				1	0	1
B	SAENES	2				2	0	2
C	ADJENES	2				2	0	2
Total AENES		5				5	0	5
Filière des Bibliothèques								
A	Conservateur	1				1	0	1
	Bibliothécaire	0				0	0	0
B	BIBAS	0				0	0	0
C	MAG (C1)	2	60	10	10	2	0	2
Total BIB		3	60	10	10	3	0	3
Total général		47	401	147	85	28	16	44

¹ données disponibles uniquement pour les concours organisés par l'UNISTRA en 2022

↳ Emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques pourvus en 2022

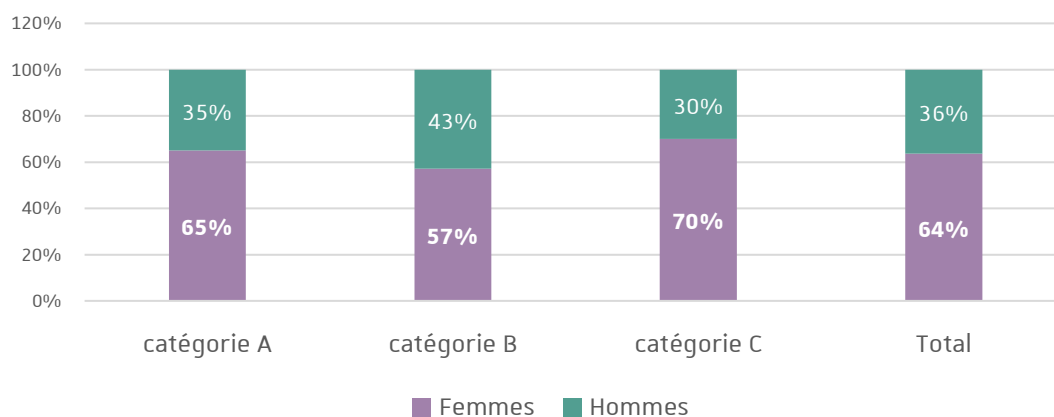


Sur les 44 emplois pourvus en 2022, 20 relèvent de la catégorie A (45 %), 14 de la catégorie B (32 %) et 10 de la catégorie C (23 %). 28 emplois ont été pourvus par des femmes (64 %) et 16 par des hommes (36 %).



3 emplois n'ont pas été pourvus sur les 47 ouverts au recrutement en 2022, soit un taux d'emplois pourvus de 94 % en 2022 (90 % en 2021).

Répartition entre les femmes et les hommes par catégorie parmi les concours 2022



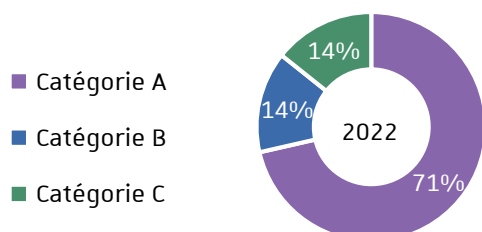
⊙ **Composition des jurys de concours de droit commun 2022**

Catégorie	Grade	NB concours organisés par l'Unistra	Jurés			Présidents		
			Femmes		NB Hommes	Femmes		NB Hommes
			NB	%		NB	%	
A	IGR 1C	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	IGR 2C	6	14	50,00%	14	3	50,00%	3
	IGE	11	36	50,00%	36	5	45,45%	6
	ASI	8	20	50,00%	20	7	87,50%	1
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
B	TECH CN	5	12	50,00%	12	1	20,00%	4
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
C	ATRF P2C (C2)	2	5	50,00%	5	0	0,00%	2
	ATRF (C1)	1	2	40,00%	3	0	0,00%	1
	MAG P2C (C2)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	MAG (C1)	1	3	60,00%	2	0	0,00%	1
	BOE ¹	1	2	50,00%	2	0	0,00%	1
TOTAL		35	94	50,00%	94	16	45,71%	19

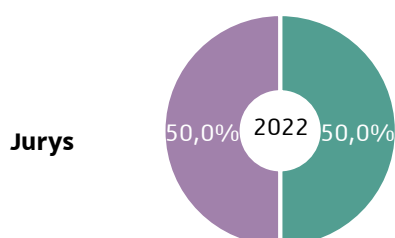
¹recrutement BOE correspond au nombre de jurys organisés en 2022 suite aux ouvertures concours BOE au titre de 2021 (procédure de titularisation rétroactive)

Les données affichées ne tiennent pas compte de l'organisation des examens professionnels ASI "repyramidage"

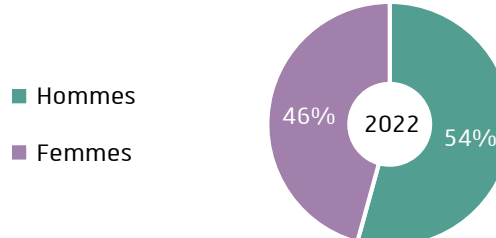
📊 Concours organisés par l'Université de Strasbourg lors de la session 2022 (hors examen professionnel ASI repyramidage)



35 concours ont été organisés par l'Université de Strasbourg en 2022 : 25 de catégorie A (71 %), 5 de catégorie B (14 %) et 5 de catégorie C (14 %).



188 membres de jury ont participé à ces recrutements en 2022, dont 94 femmes (50,0%).



46 % des jurys ont été présidés par des femmes en 2022 (soit 16 jurys sur 35).

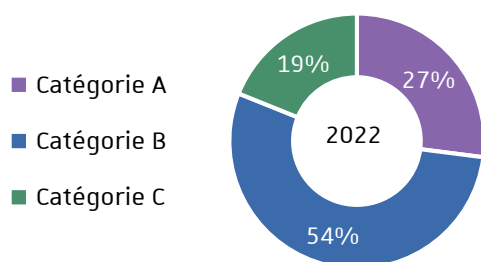
⊙ Bilan des réussites aux concours de droit commun et examens professionnels des personnels de l'Université de Strasbourg

74

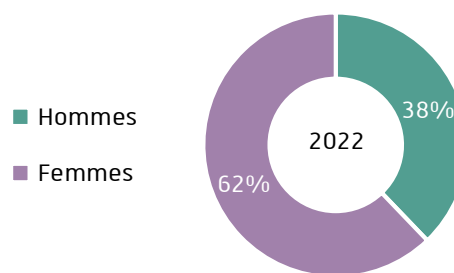
personnels de l'Université de Strasbourg (titulaires ou contractuels) ont été admis à un concours de droit commun ou à un examen professionnel en 2022.

Filières	Concours catégorie A					Concours catégorie B					Concours catégorie C					Total
	Ext.	Int.	Exam Pro	BOE	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	BOE	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	Rec.Direct Pacte/BOE	Total	
ITRF	7	10	1		18	3	10	17		30		6		3	9	57
AENES		1			1	2	6			8		3			3	12
Bib.		1			1		1	1		2				2	2	5
CNRS (ITA)					0					0					0	0
Total 2022	7	12	1	0	20	5	17	18	0	40	0	9	0	5	14	74
2021	3	9	3	0	15	5	7	19	0	31	3	6	0	4	13	59
2020	4	6	5	0	15	1	9	10	0	20	2	5	0	5	12	47
2019	7	7	1	1	16	4	13	16	0	33	0	10	0	3	13	62

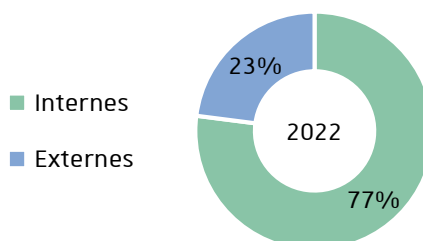
Répartition des lauréats par catégorie



Répartition des lauréats par sexe

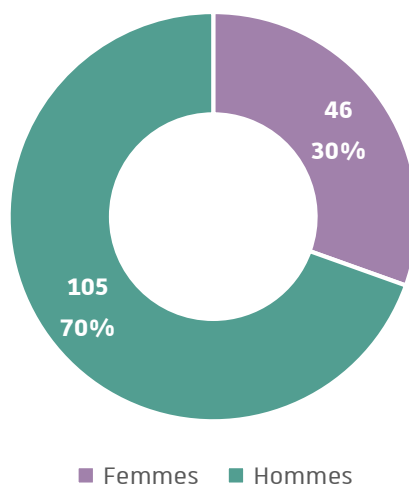


Répartition des lauréats externes/internes

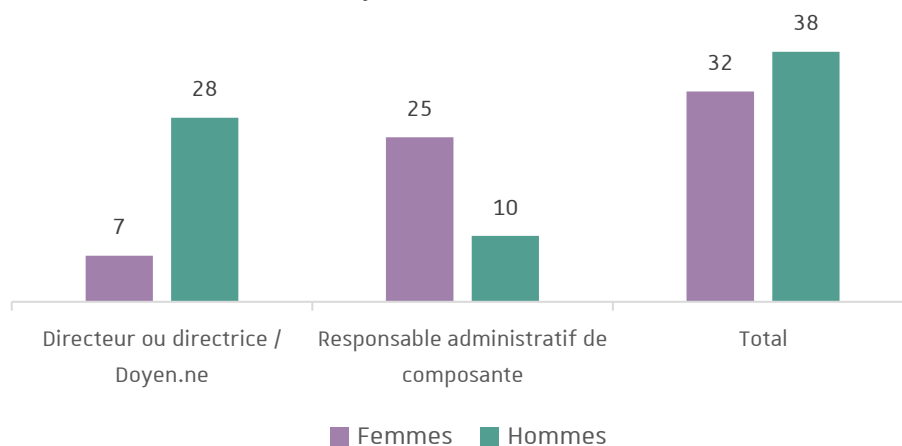


	Fonction	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Composantes de formation	Directeur ou directrice / Doyen.ne	7	28	35	20,0%
	Responsable administratif de composante	25	10	35	71,4%
	Sous-total	32	38	70	45,7%
Directions et services	Directeur / directrice	20	12	32	62,5%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	13	10	23	56,5%
	Sous-total	33	22	55	60,0%
Unités de recherche	Directeur / directrice	19	65	84	22,6%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	22	33	55	40,0%
	Sous-total	41	98	139	29,5%
Total encadrement supérieur et dirigeants		106	158	264	40,2%

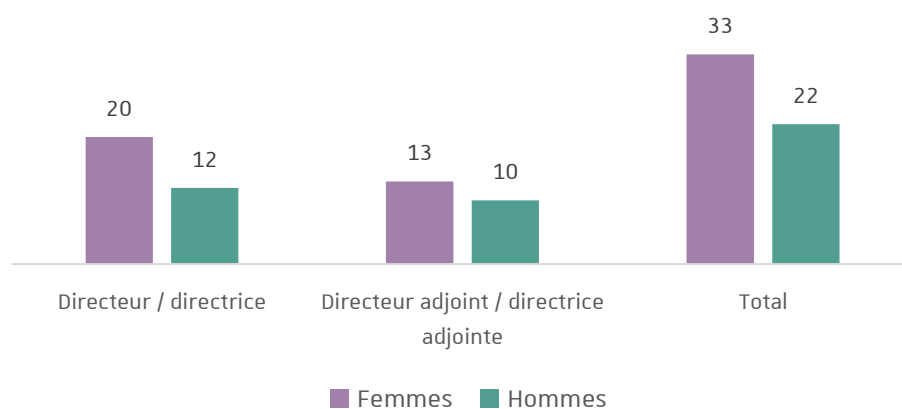
Répartition par sexe des directeurs/directrices de services, unités de recherche et composantes de formation



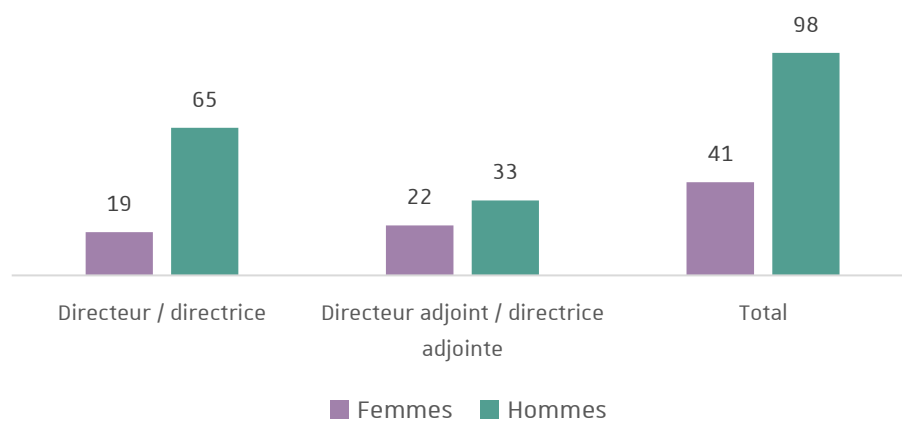
Répartition femmes / hommes des effectifs de directeurs ,
doyens et RAC en 2022



Répartition femmes / hommes des effectifs de
directeur/directrice de service ou directeur / directrice adjoint.e
en 2022



Répartition femmes / hommes des effectifs de directeur /
directrice et directeur/directrice adjoint.e d'unités de recherche
en 2022



Les clés pour comprendre

◆ L'avancement par changement de grade

Il constitue une promotion qui peut conduire le fonctionnaire à exercer des fonctions supérieures et entraîne le passage à un grade supérieur.

Pour les personnels BIATSS, l'avancement de grade se fait :

- ▶ par voie d'examen professionnel,
- ▶ par inscription au tableau d'avancement dans la limite d'un pourcentage de l'effectif du corps et après avis des organes consultatifs.

Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade correspond :

- ▶ pour les maîtres de conférences, à l'avancement à la hors classe. Seuls peuvent être promus les maîtres de conférences parvenus au 7ème échelon de la classe normale et ayant accompli au moins 5 ans de services en position d'activité ou de détachement.
- ▶ pour les professeurs des universités, il renvoie à l'avancement à la 1ère classe, sans condition de service ou d'échelon, tandis que l'accès à la classe exceptionnelle et l'avancement au sein de cette même classe se fait sous condition d'ancienneté.

L'avancement de la 1ère classe au 1er échelon de la classe exceptionnelle est prononcé au choix parmi les professeurs qui justifient d'au moins 18 mois d'ancienneté dans le grade inférieur. L'avancement au 2ème échelon de la classe exceptionnelle est prononcé au choix parmi les professeurs qui justifient d'au moins 18 mois d'ancienneté dans le 1er échelon de la classe exceptionnelle.

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs se fait par deux voies :

- ▶ Avancement de droit commun :
 - phase nationale : avancement au choix sur proposition de la section compétente du Conseil national des universités (CNU),
 - phase locale : deuxième possibilité offerte par le Conseil Académique restreint de l'université aux candidats non retenus en phase nationale.

- Avancement spécifique :
cette voie d'avancement est ouverte aux enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières autres que d'enseignement et de recherche (président, vice-président notamment) et nécessite l'avis du Conseil Académique restreint, sauf pour les personnels exerçant la fonction de chef d'établissement. Pour une même année, les personnels postulant à l'avancement spécifique ne peuvent candidater à l'avancement de droit commun.

◆ **L'avancement par changement de corps**

Il constitue une promotion qui conduit le fonctionnaire à exercer des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un corps supérieur.

Pour les personnels BIATSS, le changement de corps se fait :

- par concours externe,
- par concours interne,
- par inscription sur une liste d'aptitude.

Pour les enseignants-chercheurs, l'accès au corps des professeurs des universités se fait par voie de concours.

Depuis le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés est mise en place, il s'agit la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage ».

Les possibilités de promotions prévues par établissement par arrêté ministériel sont réparties chaque année par discipline par le conseil d'administration.

Peuvent se présenter :

- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés hors classe
- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés de classe normale ayant plus de dix ans de services effectifs dans ce grade

en possession de l'habilitation à diriger des recherches.

◆ **Mobilité interne**

Changement d'affectation au sein de l'établissement.

◆ **Mutation**

Changement d'établissement d'affectation.

A L'avancement des personnels enseignants

A.1 Avancement des enseignants-chercheurs

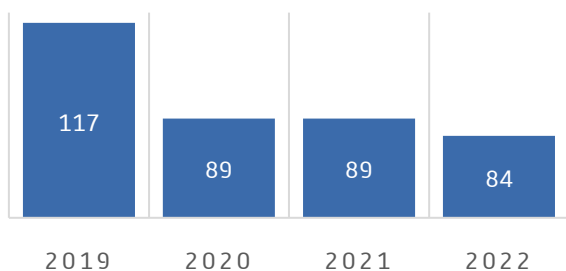
L'enseignant-chercheur, promouvable et candidat à une promotion de grade ou d'échelon, établit un dossier de candidature comportant un rapport rendant compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est examiné par les instances compétentes pour proposer l'avancement de grade, selon les cas, la section du Conseil National des Universités (CNU) et le Conseil d'Administration restreint de l'établissement, ou l'instance nationale de l'avancement spécifique.

84

enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2022.

29 ont été promus en phase nationale (par le CNU) et 55 en phase locale.

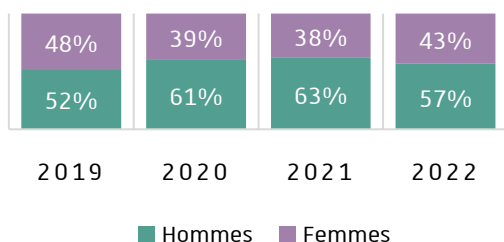
📊 Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



Depuis 2020 le nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement se stabilise légèrement.

Pour rappel, la diminution de cohorte constatée en 2020 s'explique notamment par la création de l'échelon spécial terminal, dit échelon exceptionnel, dans la grille de rémunération des maîtres de conférences (mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR)).

📊 Répartition par sexe des enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



Les 84 enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement en 2022 se répartissent de la façon suivante : 48 hommes (soit 57%) et 36 femmes (soit 43%).

⊙ **Avancement de grade des enseignants-chercheurs : promus CNU (phase nationale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	2	1	3	1	6	7
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	1	2	3	8	7	5
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	3	1	4	9	8	11
Maître de conférence hors classe	Maître de conférence classe normale	10	5	15	17	18	28
Total des enseignants-chercheurs promus		16	9	25	35	39	51

⊙ **Avancement de grade des enseignants-chercheurs : promus Université de Strasbourg (phase locale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	4	4	8	7	6	9
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	6	2	8	8	9	10
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	5	4	9	9	10	10
Maître de conférence hors classe	Maître de conférence classe normale	13	10	23	20	17	17
Total des enseignants-chercheurs promus		28	20	48	44	42	46

⊙ **Avancement à l'échelon exceptionnel des enseignants-chercheurs : promus CNU (phase nationale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
Maître de conférence hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférence hors classe, 6ème échelon	1	3	4	5	4	14
Total des enseignants-chercheurs promus		1	3	4	5	4	14

⊙ **Avancement à l'échelon exceptionnel des enseignants-chercheurs : promus Université de Strasbourg (phase locale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
Maître de conférence hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférence hors classe, 6ème échelon	3	4	7	5	4	7
Total des enseignants-chercheurs promus		3	4	7	5	4	7

A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage »

Dans le cadre des mesures liées à la Loi de programmation pour la recherche adoptée en décembre 2020 un vaste plan de repyramidage étalé sur 5 ans doit permettre à un contingent de maître de conférences de bénéficier d'une promotion interne pour accéder au corps des professeurs. Ainsi, le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créé une voie d'accès temporaire pour l'accès des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités et pour l'accès des autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux maîtres de conférences aux autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités.

Par arrêté du 20/12/2021, l'Université de Strasbourg a été notifiée des possibilités de promotion suivantes :

- 7 possibilité au titre de l'année 2021 ;
- 8 possibilités au titre de l'année 2022.

Ce nombre est déterminé en tenant compte des différences de ratio entre, d'une part, les collèges des membres du coprs des PR et des corps assimilés et, d'autre part, les collèges des membres du corps des MCF et des corps assimilés au sein des sections du CNU, des sections universitaires du Conseil national des universités pour les disciplines de santé et des sections du Conseil national des astronomes et physiciens.

Au titre de la première campagne, pour les années 2021 et 2022, 19 sections ont été identifiées par le ministère comme répondant prioritairement à l'objectif de repyramidage.

- 04, 05, 07, 11, 12, 14, 15, 16, 18, 19, 27, 60, 61, 66, 71, 72, 74, 85 et 87

	Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	Total
Année 2021	PR 2è classe	MCF HC	2	3	5
	PR 2è classe	MCF CN	1	1	2
	Total des enseignants-chercheurs promus		3	4	7

	Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	Total
Année 2022	PR 2è classe	MCF HC	4	4	8
	Total des enseignants-chercheurs promus		4	4	8

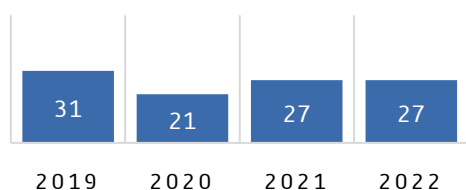
A.3 Avancement des enseignants du second degré

27

enseignants du second degré de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2022.

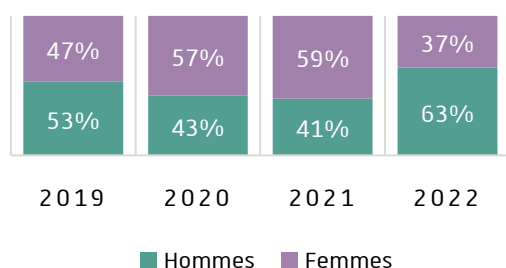
11 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe, 8 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, 7 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial et 1 avancement de corps par voie d'inscription à la liste d'aptitude.

Evolution du nombre d'enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Lors de la création en 2017 de l'avancement à la classe exceptionnelle pour les enseignants du second degré, un vivier important de promouvables a pu bénéficier d'une évolution de carrière. Cet effectif de promouvables est aujourd'hui moins important ce qui explique la baisse constatée les années suivantes. En 2022 le nombre d'avancements est resté stable par rapport à 2021.

Répartition par sexe des enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Les 27 enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement en 2022 se répartissent de la façon suivante : 17 hommes (soit 63%) et 10 femmes (soit 37%)

Avancement de grade : tableau d'avancement à la hors classe des professeurs du second degré

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
PRAG hors classe	PRAG classe normale	6	2	8	9	4	6
PRCE hors classe	PRCE classe normale	1	1	2	0	0	1
PEPS hors classe	PEPS classe normale	1	0	1	0	1	1
Total des enseignants du second degré promus				8	3	11	9
					9	5	8

⊙ **Avancement de grade : tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs du second degré**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
PRAG classe exceptionnelle	PRAG hors classe	3	3	6	7	8	15
PRCE classe exceptionnelle	PRCE hors classe	1	1	2	9	2	7
PEPS classe exceptionnelle	PEPS hors classe	0	0	0	0	0	0
PLP classe exceptionnelle	PLP hors classe	0	0	0	0	1	0
Total des enseignants du second degré promus		4	4	8	16	11	22

⊙ **Avancement de grade : tableau d'avancement à l'échelon spécial des professeurs du second degré**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
PRCE échelon spécial	PRCE classe exceptionnelle	4	2	6	2	4	0
PLP échelon spécial	PLP classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0
PEPS échelon spécial	PEPS classe exceptionnelle	1	0	1	0	0	0
Total des enseignants du second degré promus		5	2	7	2	4	0

⊙ **Avancement de corps : liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
PRAG	PRCE	0	1	1	0	1	1
Total des enseignants du second degré promus		0	1	1	0	1	1

A.4 Avancement des enseignants du premier degré

1	enseignant du premier degré de l'Université de Strasbourg a bénéficié d'un avancement en 2022.
	<i>Sur un effectif total de 6 enseignants du premier degré en 2022.</i>

⊙ Avancement de grade : tableau d'avancement à la classe exceptionnelle échelon spécial des professeurs du premier degré

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2022	2021	2020	2019
PE classe ex. échelon spécial	PE classe except.	0	1	1	0	0	0
Total des enseignants du premier degré promus		0	1	1	0	0	0

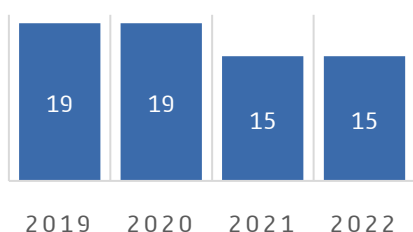
B L'avancement des personnels BIATSS

B.1 Avancement

B.1.1 Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires : liste d'aptitude dite « de droit commun »

15	<p>personnels BIATSS titulaires de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement de corps par le biais de la liste d'aptitude en 2022.</p> <p><i>12 personnels ITRF, 3 personnel AENES</i></p>
----	--

📊 Evolution du nombre de personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de corps par liste d'aptitude dite « de droit commun »



	2019	2020	2021	2022
Total	19	19	15	15
ITRF	17	16	13	12
AENES	1	2	1	3
Bibliothèques	1	1	1	0

🕒 Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires par liste d'aptitude dite « de droit commun »

Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2022			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGE	A	IGR	248	1	0	1	0,40%
	A	ASI	A	IGE	84	2	3	5	5,95%
	B	TECH	A	ASI	276	0	2	2	0,72%
	C	ATRF	B	TECH	332	2	2	4	1,20%
	Total de la filière ITRF					940	5	7	12
AENES	A	ASSAE	A	CTSSAE	2	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	A	AAE	43	0	1	1	2,33%
	C	ADJAENES	B	SAENES	99	0	2	2	2,02%
	Total de la filière AENES					144	0	3	3
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	8	0	0	0	0,00%
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	14	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	29	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	B	BIBAS*	32	0	0	0	0,00%
	Total de la filière Bibliothèque					83	0	0	0
Toutes les filières					1 167	5	10	15	1,29%

*BIBAS = Bibliothécaire assistant spécialisé

B.1.2 Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires par liste d'aptitude dite « exceptionnelle »

Dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020, qui vise notamment à renforcer l'attractivité des **métiers scientifiques**, un **repyramidage des emplois de la filière ITRF** (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) est mis en œuvre, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés à l'appui et/ou au développement de la recherche.

Ainsi, des **voies temporaires exceptionnelles d'accès** aux corps de la filière ITRF ont ainsi été créées et **seront organisées entre 2022 et 2026**.

Les objectifs de ce plan de repyramidage visent :

- à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi.
- offrir des perspectives professionnelles valorisantes tenant compte de l'évolution des missions des établissements d'enseignement supérieur

Pour l'année 2022, **26** personnels titulaires de la filière ITRF ont été promus via ce dispositif, à l'Université de Strasbourg

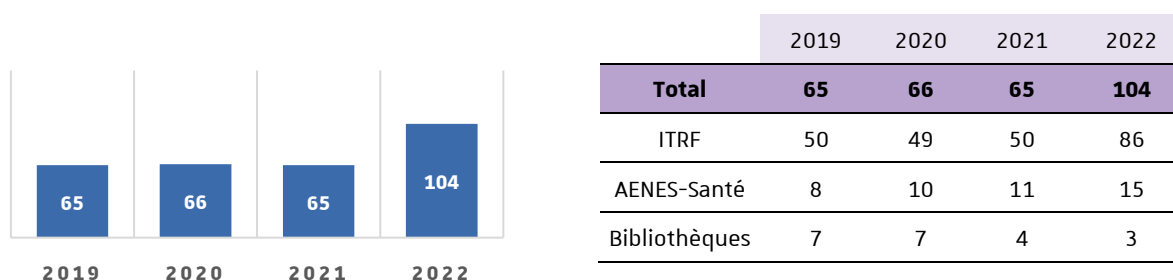
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Voie de recrutement	Nombre de promus en 2022		
						Hommes	Femmes	Total
ITRF	A	IGE	A	IGR	LA except. après sélection professionnelle par un comité de sélection	0	0	0
	A	ASI	A	IGE	LA except. après sélection professionnelle par un comité de sélection	3	3	6
	B	TECH	A	ASI	Examen professionnel	4	4	8
	C	ATRF	B	TECH	LA exceptionnelle	6	6	12
	Total						13	13

Ainsi au total en 2022, 41 personnels de la filière ITRF ont été promus par liste d'aptitude (LA dite « de droit commun » + LA exceptionnelle).

B.1.3 Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires : tableau d'avancement

104	personnels BIATSS titulaires de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement de grade par la voie de l'inscription au tableau de l'avancement en 2022.
	<i>86 personnels ITRF, 15 personnels AENES & santé et 3 personnels des bibliothèques</i>

↳ Evolution du nombre de personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade par la voie de l'inscription au tableau de l'avancement



⊙ Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires par inscription au tableau d'avancement

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2022			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	19	1	0	1	5,26%
	A	IGR	1ère classe	HC	4	0	0	0	0,00%
	A	IGR	2ème classe	1ère classe	14	1	0	1	7,14%
	A	IGE	1ère classe	HC	0	0	0	0	0,00%
	A	IGE	Classe normale	HC	125	8	5	13	10,4 %
	B	TECH	CS	CE	64	2	2	4	6,25%
	B	TECH	CN	CS	104	4	12	16	15,38%
	C	ATRF	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	175	14	27	41	23,43%
	C	ATRF	ATRF	Principal 2ème classe	41	2	8	10	24,39%
Total de la filière ITRF					546	32	54	86	15,75%

HC : hors classe / CE : classe exceptionnelle / CS : classe supérieure / CN : classe normale

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2022			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
AENES - Santé	A	AAE	AAE HC	AAE HC ES	1	1	0	1	100,00%
	A	AAE	APAE	AAE HC	2	1	0	1	50,00%
	A	AAE	AAE	APAE	12	0	1	1	8,33%
	A	Infirmier	CE	HC	3	0	0	0	0,00%
	A	Infirmier	CN	CS	1	0	0	0	0,00%
	B	Assistant de service social	CS	Principal	1	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	CS	CE	18	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	CN	CS	12	0	1	1	8,33%
	C	ADJENES	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	64	0	11	11	17,19%
	C	ADJENES	ADJENES	Principal 2ème classe	0	0	0	0	0,00%
Total de la filière AENES-Santé					114	2	13	15	13,16%
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	5	0	0	0	0,00%
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	2	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS	CS	CE	7	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS	CN	CS	0	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	18	2	0	2	11,11%
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	3	0	1	1	33,33%
Total de la filière bibliothèques					35	2	1	3	8,57%
Toutes les filières					695	36	68	104	14,96%

AAE : attaché d'administration de l'Etat

APAE : attaché principal d'administration de l'Etat

AAEHC : attaché d'administration de l'Etat hors classe

BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

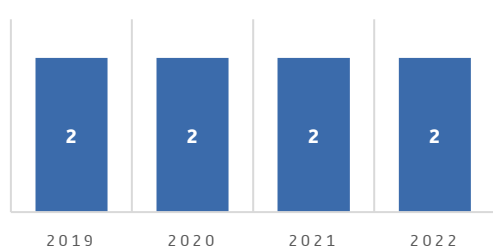
B.2 Promotions de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels

B.2.1 Promotion de corps des personnels BIATSS contractuels sur mission à caractère permanent

2

personnels BIATSS contractuels de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'une promotion de corps en 2022.

📊 Evolution du nombre de personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de corps



	2019	2020	2021	2022
Total	2	2	2	2
ITRF	2	2	2	2
AENES	0	0	0	0
Bibliothèques	0	0	0	0

Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2022			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGE	A	IGR	24	0	0	0	0,00%
	A	ASI	A	IGE	22	0	0	0	0,00%
	B	TECH	A	ASI	55	0	1	1	1,82%
	C	ATRF	B	TECH	50	0	1	1	2,00%
	Total de la filière ITRF					151	0	2	2
AENES	A	ASSAE	A	CTSSAE	0	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	A	AAE	0	0	0	0	0,00%
	C	ADJAENES	B	SAENES	2	0	0	0	0,00%
	Total de la filière AENES					2	0	0	0
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	0	0	0	0	0,00%
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	1	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	1	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	B	BIBAS*	1	0	0	0	0,00%
	Total de la filière Bibliothèque					3	0	0	0
Toutes les filières					156	0	2	2	1,28%

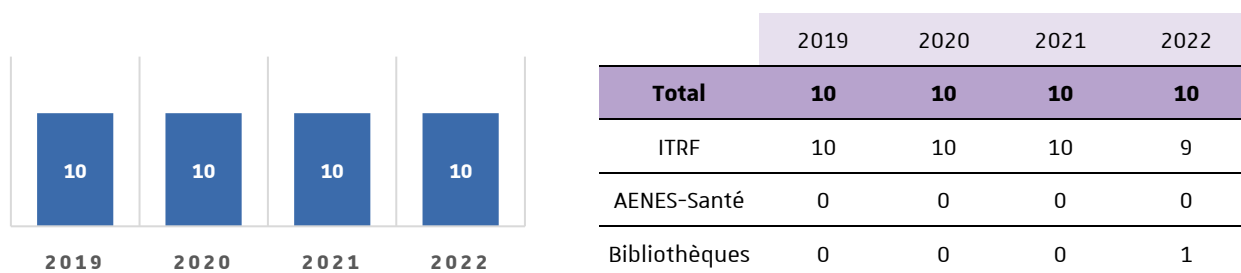
*BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

B.2.2 Promotion de grade des personnels BIATSS contractuels sur mission à caractère permanent

10

personnels BIATSS contractuels de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'une promotion de grade en 2022.

📊 Evolution du nombre de personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de grade



	2019	2020	2021	2022
Total	10	10	10	10
ITRF	10	10	10	9
AENES-Santé	0	0	0	0
Bibliothèques	0	0	0	1

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2022			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	1ère classe	HC	3	0	0	0	0,00%
	A	IGR	2ème classe	1ère classe	9	0	0	0	0,00%
	A	IGE	1ère classe	HC	10	0	0	0	0,00%
	B	TECH	CS	CE	11	0	1	1	9,09%
	B	TECH	CN	CS	17	2	1	3	17,65%
	C	ATRF	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	10	0	3	3	30,00%
	C	ATRF	ATRF	Principal 2ème classe	16	0	2	2	12,50%
Total de la filière ITRF					76	2	7	9	11,84%
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	0	0	0	0	0,00%
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	0	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS	CS	CE	1	0	1	1	100,00%
	B	BIBAS	CN	CS	0	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	0	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	0	0	0	0	0,00%
Total de la filière bibliothèques					1	0	1	1	100,00%
Toutes les filières					77	2	8	10	12,99%

La mobilité et le suivi des carrières des personnels sont assurés par le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences au sein du Département de la gestion et du développement des compétences.

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences compte trois chargés des carrières qui mènent leurs activités en collaboration avec les différents départements et bureaux de la Direction des ressources humaines : formation continue des personnels, recrutement, études et développement, gestion administrative et financière. En parallèle, des échanges réguliers ont lieu avec le Service de santé au travail et avec le Service social des personnels pour toutes les situations qui nécessitent une intervention ou une expertise pluridisciplinaire.

C.1 Accompagnement des carrières et des structures

Depuis la création de ce bureau en 2010, les sollicitations en matière d'accompagnement des personnels et des structures se sont diversifiées. En 2022, nous assistons à une volonté politique, à travers le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022, de renforcer la formation et l'accompagnement des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle. Ce décret spécifie les modalités de mise en œuvre du congé de transition professionnelle et celles de la période d'immersion professionnelle. Notre établissement a également renouvelé en 2022 la convention avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) ce qui permet de soutenir le financement et la poursuite du développement des actions en direction des personnes en situation de handicap (insertion et maintien dans l'emploi, information, communication et organisation d'évènements – cf. chapitre 6 § C).

En dehors de ces aspects, le cœur des activités consiste, selon les situations, à accompagner les personnels dans leurs projets professionnels et/ou personnels, leur souhait ou nécessité de réorientation de carrière pour des raisons de santé, de restructuration de service, de difficultés liées à l'activité, etc. L'objectif est de concilier autant que possible les projets et besoins des agents avec ceux de l'établissement dans une logique prévisionnelle de gestion des ressources humaines. En 2022, **219 personnes** ont été reçues au Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences en entretien d'accompagnement, soit une augmentation de **18%** par rapport à l'an passé. L'accompagnement de ces personnes a généré **306 entretiens**, certaines situations pouvant nécessiter plusieurs rencontres. La plupart des situations traitées, soit 91% des personnes reçues, a nécessité en moyenne un à deux entretiens.

La dimension de projet et d'accompagnement de carrière s'articule, quant à elle, autour de plusieurs dispositifs : la bourse d'échange d'emplois dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels, la mobilité externe à l'établissement, la formation des personnels, le bilan de compétences, le bilan professionnel ou encore la période d'immersion professionnelle.

Le premier motif pour lequel le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours professionnels et des compétences est sollicité concerne les difficultés au travail qui représentent **43% des entretiens réalisés**. Les personnels reçus font état, selon les situations, de difficultés relationnelles avec leurs responsables ou collègues de travail, de difficultés à assumer leur fonction ou leur charge de travail, de positionnement dans leur structure, d'inadéquation entre leur profil et leur poste ou encore de définition de leur mission. La carrière des agents et les dispositifs mobilisables en vue d'une évolution professionnelle constituent le deuxième motif d'entretien, soit **22%**.

Les sollicitations d'accompagnement du Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences s'étant significativement élargies, il convient également de noter que la participation à des entretiens de recrutement se monte à **40 entretiens** en 2022. Les entretiens réalisés avec les responsables de structure en lien avec la gestion des ressources humaines se monte à **95 entretiens**. Au total, le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours professionnels et des compétences aura ainsi réalisé **488 entretiens** ce qui représente une très légère baisse de 3% du nombre total des entretiens réalisés entre 2021 et 2022.

BILAN 2022

⊙ Répartition par catégorie et nombre d'entretiens réalisés dans l'accompagnement des carrières

Catégorie	Nombre d'agents reçus	% d'agents reçus	Nombre d'entretiens réalisés	% d'entretiens réalisés
A	84	38%	115	37,6%
B	45	21%	63	20,6%
C	90	41%	128	41,8%
Total	219	100%	306	100,0%

⊙ Répartition par catégorie et tranche d'âge des agents reçus

Catégorie	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
A	4	27	23	27	3	84
B	4	10	17	14	0	45
C	8	31	20	26	5	90
Total	16	68	60	67	8	219
%	7%	31%	27%	31%	4%	100%

⊙ Répartition par catégorie et sexe

Catégorie	Nombre de femmes	% de femmes par catégorie	Nombre d'hommes	% d'hommes par catégorie	Total femmes + hommes
A	52	35%	32	45%	84
B	33	22%	12	17%	45
C	63	43%	27	38%	90
Total	148	100%	71	100%	219
%	68%		32%		100%

⊙ Répartition du nombre d'entretiens réalisés par personnes reçues

Entretiens	Nombre de personnes reçues	Total entretiens	Nb entretiens/ Total entretiens
1 à 2	199	225	74%
3 à 4	17	56	18%
5 et plus	3	25	8%
Total	219	306	100%

⊙ Répartition par objet de l'entretien

Objet de l'entretien	Nombre d'agents	Entretiens %	Précisions sur l'objet de l'entretien	Actions menées
	Nombre entretiens			
Carrière	47	19%	Evolution statutaire, fonctionnelle, en responsabilité, entretien professionnel.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet.
	57			
Mobilité	47	19%	Demande de mobilité interne ou externe à l'établissement. Entretiens de suivi de d'affectation après intégration, réintégration ou réaffectation à l'issue d'un congé longue maladie, d'une disponibilité, d'un détachement, d'un changement dans l'organisation du travail, d'une incompatibilité du poste avec la situation de santé ou à des difficultés relationnelles.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet. Proposition / identification d'une affectation.

Objet de l'entretien	Nombre d'agents	Entretiens %	Précisions sur l'objet de l'entretien	Actions menées
	Nombre entretiens			
Réorientation ou reconversion professionnelle	18	9%	Demande liée à une démarche de réorientation ou de reconversion professionnelle, liée ou non à des raisons de santé. Bilan de compétences.	Accompagnement : information/orientation vers les dispositifs existants (dont reconversion), identification de nouvelle affectation, bilan professionnel, convention d'immersion
	28			
Difficultés au travail	83	43%	Difficultés d'ordre relationnel ou professionnel : sentiment d'une surcharge de travail, difficultés de positionnement dans la structure, état de santé, sentiment d'inadéquation profil / poste / définition mission.	Selon les situations : identification de solution en collaboration avec la structure d'affectation, mobilité interne ou externe. Réorientation vers d'autres interlocuteurs au sein de l'université : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale.
	131			
Formation	9	3%	Projet de formation professionnel ou personnel	Etude de la faisabilité du projet, aide au montage du dossier pour présentation devant la commission de formation.
	9			
Suivi BOE	8	5%	Suivi des personnels en situation de handicap (mise en place d'aménagement, suivi aménagement)	Financement de formations, d'accompagnements spécifiques ou de matériels permettant l'adaptation au poste de travail en cas de reprise du travail suite à un arrêt ou de reconversion professionnelle.
	14			
Autres	7	2%	Conditions de travail, difficultés personnelles impactant le travail, fin de contrat	Selon les situations : identification de solutions en collaboration avec la structure d'affectation, la DRH.
	8			
Sous-total	219 agents	100%		
	306 entretiens			
Recrutement	40		Nombre d'entretiens réalisés suite à sollicitation des structures	
Gestion ressources humaines	95		Nombre d'entretiens réalisés avec les responsables de structures pour les conseiller et les accompagner dans diverses situations de la gestion des ressources humaines de leur structure.	
Campagne de mobilité interne	47		Nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la bourse d'échange d'emplois 2022	
TOTAL entretiens	488			

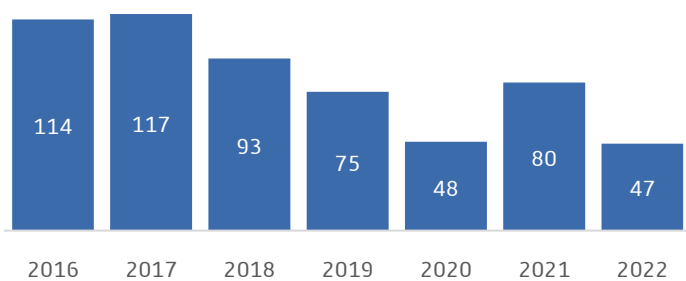
C.2 Mobilité interne

C.2.1 Mobilité interne des personnels ITRF, AENES & contractuels

47

personnels ITRF, AENES & contractuels sur mission à caractère permanent et en CDI ont déposé une demande de mobilité interne dans le cadre de la campagne annuelle pour la rentrée 2022.

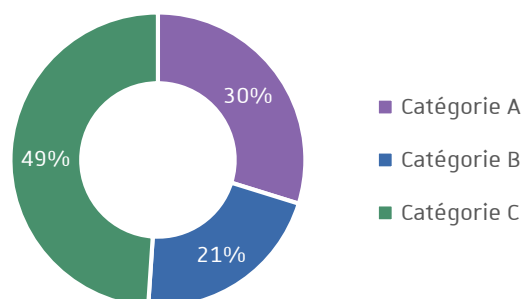
↳ Evolution du nombre de demandes de mobilité interne déposées par année civile



Depuis 2018, nous constatons une baisse progressive du nombre de personnes qui participent à la campagne de mobilité interne. Cela peut s'expliquer par le nombre croissant de personnes effectuant une démarche de mobilité externe, soit parce que leur demande de mobilité interne n'a pas abouti, soit parce que l'établissement ne peut leur proposer un poste vacant dans le domaine d'activité visé.

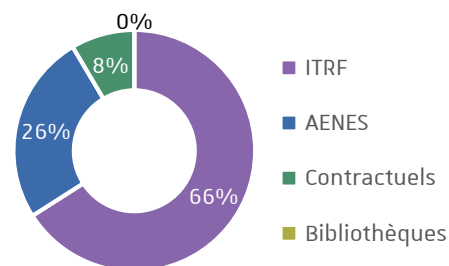
⊙ Répartition par catégorie des personnels ayant participé à la campagne de bourse d'échange d'emplois (mobilité interne) dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	14
Catégorie B	10
Catégorie C	23
Total	47



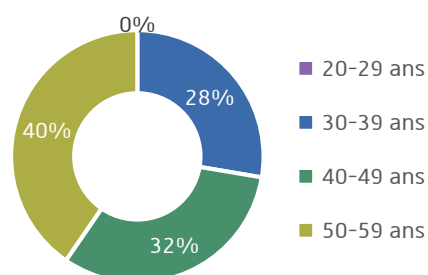
⊙ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	13	7	11	31
AENES	1	2	9	12
Contractuels	0	1	3	4
Bibliothèques	0	0	0	0
Total	14	10	23	47



⊙ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	Total
Catégorie A	0	2	5	7	14
Catégorie B	0	2	4	4	10
Catégorie C	0	9	6	8	23
Total	0	13	15	19	47



⊙ Situation des agents à la rentrée 2022 en fonction de leur catégorie : taux de satisfaction des demandes

Catégories	Nouveau poste correspondant à la demande	%	Maintien sur le poste	%	Total
Catégorie A	4	29%	10	71%	14
Catégorie B	2	20%	8	80%	10
Catégorie C	10	43%	13	57%	23
Total	16	34%	31	66%	47

Taux moyen de satisfaction des demandes de mobilité : **34%**

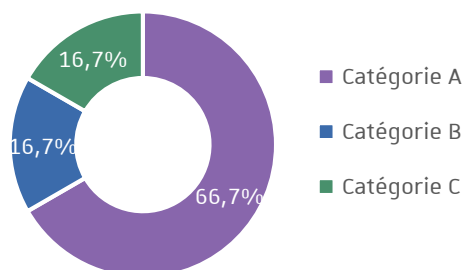
Mouvements complémentaires

Il s'agit de mouvements ayant été mis en place après la date de clôture du dépôt des dossiers de mobilité. Aucun mouvement n'a été opéré dans ce cadre en 2022.

Mobilité hors mouvement interne

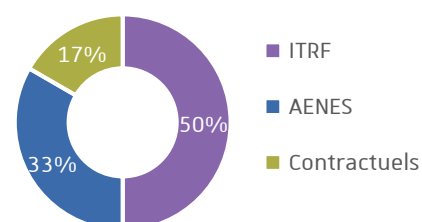
⊙ Répartition par catégorie des personnels ayant bénéficié d'une mobilité interne hors mouvement annuel de mobilité interne en 2022

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	4
Catégorie B	1
Catégorie C	1
Total	6



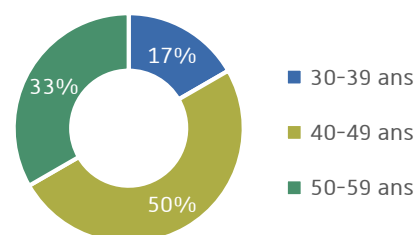
⊙ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	2	0	1	3
AENES	1	1	0	2
Contractuels	1	0	0	1
Total	4	1	1	6



⊙ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	0	2	2	0	4
Catégorie B	1	0	0	0	1
Catégorie C	0	1	0	0	1
Total	1	3	2	0	6



C.2.2 Mouvements académiques des personnels ATRF et de l'AENES

⊙ Répartition des demandes de mobilité sortante par voie académique et par tranche d'âge

	AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
Tranches d'âge	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie C	
20-29 ans	0	0	0	0	0
30-39 ans	0	0	1	0	1
40-49 ans	1	1	0	1	3
50-59 ans	0	0	0	0	0
Total	1	1	1	1	4

⊙ Répartition des entrées et sorties de l'établissement

	Sorties		Entrées
	Demandes de départ	Mutations réalisées	Mutation académique
Filière ITRF			
Catégorie C	1	0	0
Filière AENES			
Catégorie A	1	0	0
Catégorie B	1	1	1
Catégorie C	1	1	1
Total	4	2	2

⊙ C.2.3 Bilan des demandes de mouvement déposées en 2022 par structure d'affectation d'origine

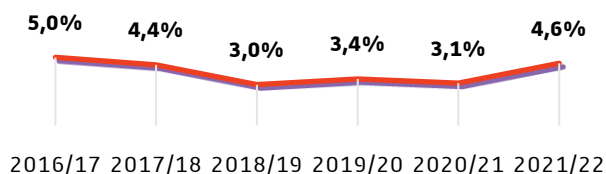
Composantes de formation	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique			
					AAE	SAENES	ATRF	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	
École Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg - ESBS	0	0	1	1	0	0	0	0
Ecole Chimie Polymères et Matériaux (ECPM)	2	0	0	2	0	0	0	0
EOST	1	0	0	1	0	0	0	0
Faculté de chimie	1	0	0	1	0	0	0	0
Faculté des lettres	0	0	1	1	0	0	0	0
Faculté de médecine	2	0	1	3	0	0	0	0
Faculté de pharmacie	1	0	1	2	0	0	0	0
Faculté de sciences économiques de gestion	0	1	0	1	0	0	0	0
Faculté des sciences sociales					1	0	0	1
Faculté sciences du sport	0	0	1	1	0	0	0	0
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	2	0	1	3	0	0	0	0
Institut de préparation à l'administration générale	0	1	0	1	0	0	0	0
IUT Louis Pasteur	0	0	1	1	0	0	0	0
IUT Robert Schuman	1	0	0	1	0	0	0	0
Sciences Po Strasbourg	0	0	1	1	0	0	1	1
UFR Mathématiques et informatique	0	1	0	1	0	0	0	0
Sous-total composantes de formation	10	3	8	21	1	0	1	2

Directions & services	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique			
					AAE	SAENES	ADJAENES	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	
Agence comptable	0	1	4	5	0	0	1	1
Direction des finances (dont : Syndic)	1	2	6	9				
Direction patrimoine immobilier	0	0	1	1				
Direction de la recherche et de la valorisation	0	0	1	1	0	1	0	1
Direction des relations internationales	2	2	0	4				
Direction des ressources humaines	0	0	1	1				
Direction du numérique	0	1	1	2				
Espace avenir	0	1	0	1				
Service des bibliothèques	0	0	1	1				
Service de la vie universitaire	1	0	0	1				
Sous-total Directions & services	4	7	15	26	0	1	1	2
Nombre total de demandes de mobilité	14	10	23	47	1	1	2	4

C.2.4 Taux de rotation

4,6%	taux de rotation pour l'année universitaire 2021/2022
------	---

Taux de rotation par année universitaire



Le taux de rotation permet de donner une indication synthétique entre le nombre d'entrées et de sorties dans **le cadre des mobilités sur une année.**

Le taux de rotation est le rapport entre la somme du nombre d'arrivées et de départs et l'effectif moyen au cours d'une année (l'effectif moyen comprend les agents éligibles à la mobilité : les personnels titulaires BIATSS, les personnels contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent et les personnels contractuels BIATSS en CDI).

C.2.5 Postes publiés à la Place de l'Emploi Public (PEP)

23	emplois publiés à la PEP en 2022.
	<p>12 emplois ont été pourvus en interne, 10 emplois ont été pourvus par des personnes externes à l'université 1 emploi non pourvu.</p>

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de postes publiés à la Place emploi public (PEP)	2	16	11	10	18	23
<i>Pourvus en interne</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>12</i>
<i>Pourvus en externe</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>10</i>
<i>Non pourvus</i>		<i>1</i>				<i>1</i>

C.3 Mobilité sortante

C.3.1 Mobilité sortante des personnels titulaires

A. Personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2022

Population	Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités				1	6	7	2	3	5	12	
		A	Maître de conférences	1		1	6	12	18	10	7	17	36	
		A	Physicien adjoint								1	1	1	
		Sous-total			1		1	7	18	25	12	11	23	49
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités – praticien hospitalier					2	2					2
		A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier							5	1	6		6
		Sous-total							2	2	5	1	6	8
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé					2	2		1	1		3
		A	Professeur certifié							1		1		1
		Sous-total							2	2	1	1	2	4
Total personnels enseignants			1		1	7	22	29	18	13	31	61		
Personnels BIATSS	Personnel ITRF	A	IGR				3	3	6	1	2	3	9	
		A	IGE	2		2	10	5	15	8	6	14	31	
		A	ASI		2	2	4	4	8	2		2	12	
		B	TECH	2		2	6	3	9	6	3	9	20	
		C	ATRF				5	4	9	13	5	18	27	
		Sous-total			4	2	6	28	19	47	30	16	46	99
	Personnel de l'AENES	A	AAE				1		1	2		2		3
		B	SAENES	1		1	3	1	4	2		2		7
C		ADJAENES	1		1	4	1	5	2		2		8	
Sous-total			2		2	8	2	10	6		6	18		

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total	
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Personnels BIATSS	Personnel de bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques				2		2	1	1	2	4	
		A	Bibliothécaire				1		1				1	
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	1		1				1		1	2	
		C	Magasinier des bibliothèques							3		3	3	
		Sous-total			1		1	3		3	5	1	6	10
	Personnel de santé et sociaux	A	Infirmier-e							1		1	1	
		Sous-total								1		1	1	
	Total personnels BIATSS				7	2	9	39	21	60	42	17	59	128
	Total personnels titulaires				8	2	10	46	43	89	60	30	90	189

H = Hommes ; F = Femmes

Exemple de lecture : 5 professeurs des universités (3 hommes et 2 femmes) ont été en disponibilité au courant de l'année 2022.

🕒 **Focus sur les personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2022, qui étaient en position d'activité l'année précédente**

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités					2	2	1		1	3
		A	Maître de conférences	1		1	1	2	3	2	2	4	8
		Sous-total			1		1	1	4	5	3	2	5
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier							1	1	2	2
		Sous-total								1	1	2	2
Total personnels enseignants				1		1	1	4	5	4	3	7	13

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total	
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Personnels BIATSS	Personnel ITRF	A	IGR				1	3	4		1	1	5	
		A	IGE	1		1	2	1	3	1	2	3	7	
		A	ASI		1	1	1	1	2	1		1	4	
		B	TECH	2		2	1		1		1	1	4	
		C	ATRF				2	3	5	2		2	7	
		Sous-total			3	1	4	7	8	15	4	4	8	27
	Personnel de l'AENES	A	AAE							1		1	1	
		C	ADJAENES				1	1	2				2	
		Sous-total						1	1	2	1		1	3
	Personnel de bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques				1		1				1	
		A	Bibliothécaire				1		1				1	
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé	1		1							1	
		C	Magasinier des bibliothèques							1		1	1	
		Sous-total			1		1	2		2	1		1	4
	Personnel de santé et sociaux	A	Infirmier-e							1		1	1	
		Sous-total									1		1	1
	Total personnels BIATSS				4	1	5	10	9	19	7	4	11	35
	Total personnels titulaires				5	1	6	11	13	24	11	7	18	48

Exemple de lecture : 3 ingénieurs d'études (1 homme et 2 femmes), ayant été en position d'activité au 31/12/2021, sont partis en détachement en 2022.

B. Départs définitifs de personnels titulaires en 2022 (toutes positions confondues l'année précédente)

Population	Cat	Corps	Démission			Fin de fonction			Rupture conventionnelle			Mutation			Nomination après concours			Retraite			dont pour invalidité		Total
			H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F		
Enseignants-chercheurs & assimilés		Professeur des universités	1		1	1	1	2									15	8	23				26
	A	Maître de conférences	1		1	2	2	4		1	1	3	4	1	2	3	3	5	8	1			21
		Astronome															2		2				2
		Sous-total	2		2	3	3	6	1	1	3	4	1	2	3	20	13	33	1			49	
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires		Professeur des universités – praticien hospitalier								1	1	1				1	1	2				3	
	A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier					2	2										1	1			3	
		Sous-total					2	2			1	1	1			1	2	3				6	
Enseignants du second degré		Professeur agrégé				1	3	4										3	3			7	
	A	Professeur certifié				2	1	3			1	1						3	3			7	
		Professeur des lycées professionnels																					
		Sous-total				3	4	7			1	1					6	6			1	14	
Enseignants du premier degré	A	Professeur des écoles																					
		Sous-total																					
Total personnels enseignants			2		2	6	9	15	1	1	4	6	1	2	3	21	21	42	1	1	1	69	

C.3.2 Mobilité sortante des personnels contractuels

A. Personnels contractuels en situation de départ temporaire en 2022

Type de contrat	Catégorie	Congé parental			Congé mobilité			Congé pour convenances personnelles ou raisons familiales			Total	Dont en activité au 31/12/2021
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		
CDI	Catégorie A	3		3	1	1	2		1	1	6	3
	Catégorie B	2		2	1		1				3	2
	Catégorie C	1		1				2		2	3	2
	Sous-total CDI	6		6	2	1	3	2	1	3	13	7
CDD	Catégorie A	5		5				2	1	3	8	4
	Catégorie B	2		2							2	1
	Catégorie C	1		1							1	1
	Sous-total CDD	8		8				2	1	3	11	6
Total		14		14	2	1	3	4	2	6	23	13

B. Départs définitifs des personnels contractuels en 2022

Type de contrat	Catégorie	Retraite			Démission			Licenciement*			Rupture conventionnelle			Autres fins de fonction anticipées**			Total
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CDI	Catégorie A	8	3	11	3	3	6				3		3		1	1	21
	Catégorie B	2		2	1	1	2								1	1	5
	Catégorie C	2	1	3													3
	Sous-total CDI	12	4	16	4	4	8				3		3		2	2	29
CDD	Catégorie A				40	42	82		4	4				1	1	2	88
	Catégorie B				18	4	22							1		1	23
	Catégorie C				24	10	34	3		3				3		3	40
	Sous-total CDD				82	56	138	3	4	7				5	1	6	151
Total		12	4	16	86	60	146	3	4	7	3		3	5	3	8	180

*dont licenciement pour abandon de poste

**Ruptures anticipées du contrat de travail, décès, autres fins de fonction

C.3.3 Âge moyen des personnels lors du départ en retraite (hors retraite pour invalidité ou pour handicap)

A. Personnels titulaires

Population		Cat.	Corps	Age moyen lors du départ		
				H	F	Ensemble de la population
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs et assimilés	A	Professeur des universités	67,4	66,7	67,1
			Maître de conférences	65,3	65,4	65,4
			Astronome	66,4		66,4
		Age moyen		67,0	66,2	66,7
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités - praticien hospitalier	68,9	67,6	68,2
			Maître de conférences - praticien hospitalier		68,0	68,0
		Age moyen		68,9	67,8	68,1
	Enseignants du second degré	A	Professeur agrégé		63,5	63,5
			Professeur certifié		64,4	64,4
		Age moyen			64,1	64,1
Age moyen pour la population des personnels enseignants				67,1	65,8	66,5
Personnels BIATSS	ITRF	A	IGR	61,3	61,2	61,3
			IGE	62,8	62,7	62,8
			ASI		62,6	62,6
		B	TECH	63,5	62,1	62,4
		C	ATRF	64,6	63,8	63,9
		Age moyen		63,0	63,0	63,0
	AENES	A	AAE		66,7	66,7
		B	SAENES		63,1	63,1
		C	ADJAENES		63,5	63,5
		Age moyen			63,8	63,8
	Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques			
		B	Bibliothécaire assistant		60,1	60,1
		C	Magasinier des bibliothèques			
		Age moyen			60,1	60,1
	Enseignants du second degré	A	Infirmier-e		62,9	62,9
			Assistant service social		63,5	63,5
Age moyen			63,2	63,2		
Age moyen pour la population des personnels BIATSS				63,0	63,1	63,1
Age moyen pour l'ensemble de la population des titulaires				66,3	64,2	64,9

B. Personnels contractuels (en CDI ou CDD)

Population	Cat	Âge moyen lors du départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble de la population
CDI	A	63,7	67,7	64,5
	B	66,6		66,6
	C	63,5	62,0	63,0
Âge moyen pour l'ensemble de la population des contractuels		64,1	65,8	64,5

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est ouverte au fonctionnaire titulaire et au contractuel en CDI. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. L'agent perçoit une indemnité de rupture conventionnelle. Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Ce dispositif de rupture conventionnelle est créé à titre expérimental pour les fonctionnaires, pendant une durée de 6 années, de 2020 à 2025. Il est créé de manière pérenne pour les agents contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les 2 parties. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent.

La rupture conventionnelle entraîne, à la date convenue dans la convention, la radiation des cadres du fonctionnaire ou la radiation des effectifs de l'agent contractuel (fin du contrat).

Si l'agent est à nouveau recruté au sein de la fonction publique d'État au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser à l'État l'indemnité de rupture.

L'agent public (fonctionnaire ou contractuel) nouvellement recruté dans la fonction publique d'État doit fournir à cet effet une attestation sur l'honneur certifiant qu'il n'a pas bénéficié d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de l'État au cours des 6 années précédant son recrutement.

◆ Les ruptures conventionnelles en 2022

Durant l'année 2022, 4 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées et finalisées et 1 demande de rupture conventionnelle a été refusée.

◆ Les demandes acceptées et finalisées

	Titulaires		Contractuels		Total
	Catégorie A		Catégorie A		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnels BIATSS			3		3
Personnels enseignants	1				1
Total	1		3		4

Exemple de lecture : sur les 4 demandes de ruptures conventionnelles acceptées et finalisées, 3 concernent des femmes contractuelles de catégorie A.

◆ Les indemnités de ruptures conventionnelles

Le montant des indemnités de ruptures conventionnelles versées durant l'année 2022 varie de 4 100 € à 20 000 €.

Le montant global des indemnités de ruptures conventionnelles s'élève à 47 800 €.



4. La formation continue des personnels



La formation continue des personnels

Axe majeur de la politique et de l'action des ressources humaines, la formation continue participe à l'évolution des métiers de l'Université de Strasbourg et contribue au parcours individuel de carrière des personnels.

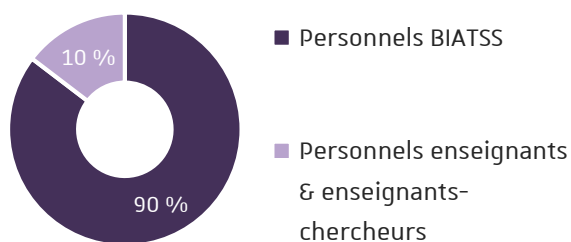
A Effectifs formés en 2022

1 394

personnels de l'Université de Strasbourg ont suivi au moins un stage de formation continue par le biais du bureau de la formation continue des personnels de la DRH en 2022.

Ils étaient 1 236 personnels en 2021.

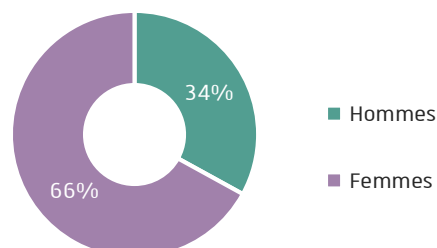
📊 Répartition des personnels internes formés en 2022 par type de population, par sexe et par catégorie



90 % des personnels formés sont des personnels BIATSS (1 253 personnels répartis en 524 titulaires, 703 contractuels et 26 agents en service civique).

10 % des personnels formés sont des enseignants et enseignants-chercheurs (soit 141 personnels).

Pour rappel, la répartition globale des effectifs par sexe de l'université est de 47,5 % d'hommes et 52,5 % de femmes en 2022. Ainsi les personnels formés sont majoritairement des femmes (66% en 2022, 68 % en 2021).

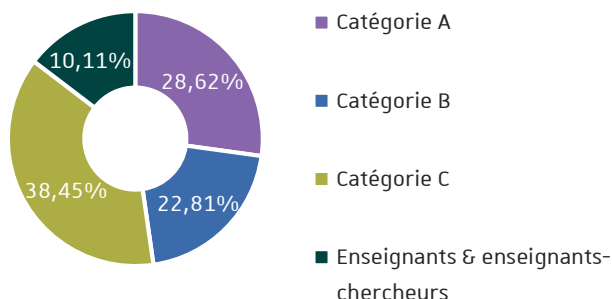


© Répartition des effectifs formés en 2022 par type de population & par catégorie

Les effectifs présentés sont ceux du nombre de personnels formés en 2022. Chaque stagiaire est comptabilisé une fois, quel que soit le nombre de stages suivis.

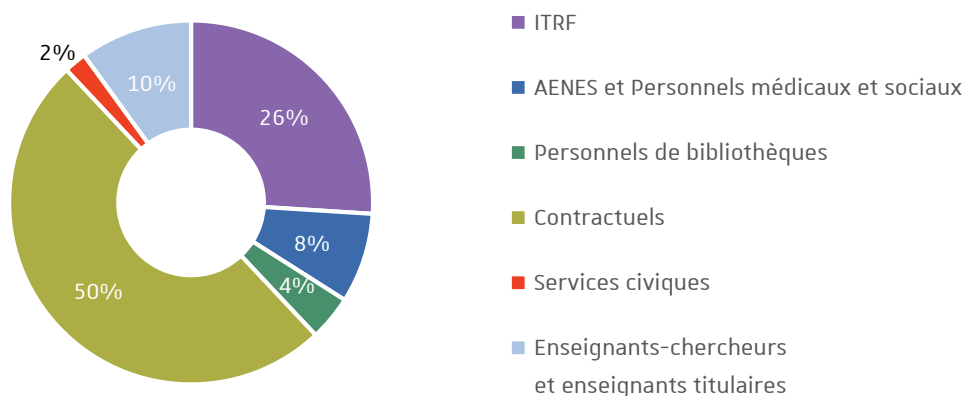
Population	Catégorie																	
	A						B						C					
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total			
Sexe																		
ITRF	57	66	123	40	70	110	41	90	131									
AENES et personnels médicaux & sociaux	9	15	24	1	24	25	5	54	59									
Personnels des bibliothèques	5	13	18	2	17	19	3	12	15									
Contractuels	81	153	234	53	111	164	97	208	305									
Volontaires en service civique	-	-		-	-		9	17	26									
Sous-total	152	247	399	96	222	318	155	381	536									
Personnels enseignants & enseignants-chercheurs	65	76	141															
Sous-total personnels Université de Strasbourg	217	323	540	96	222	318	155	381	536									
Personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg	31	65	96	20	42	62	8	27	35									
Total	248	388	636	116	264	380	163	408	571									

Le Bureau de la formation continue des personnels a également pris en charge la formation de 193 personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg (190 en 2021). Comme les années précédentes, il s'agit principalement de personnels de catégorie A (50% des effectifs formés).



Pour la première fois, les personnels de catégorie A représentent l'effectif interne le plus formé en ajoutant les EC/ENS, suivi de peu par les personnels de catégorie C.

Répartition par population des personnels internes formés en 2022

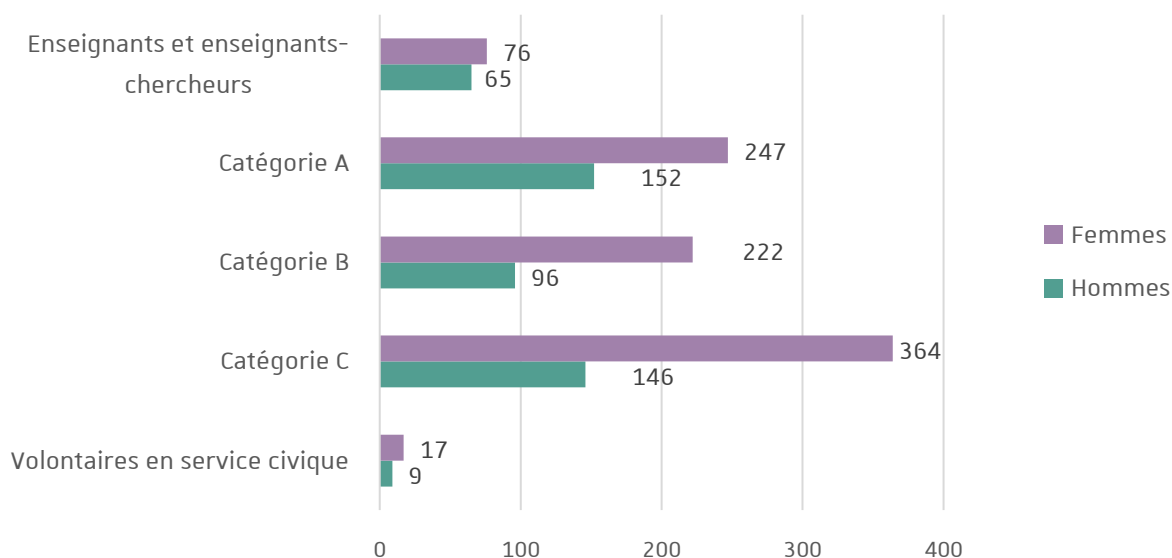


⊙ Répartition par sexe des effectifs formés en 2022 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation*

Type de population	Sexe	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2022	Effectifs non formés en 2022
Enseignants	Hommes	1 696	65	1 631
	Femmes	1 220	76	1 144
	Sous-total	2 916	141	2 775
BIATSS	Hommes	936	403	533
	Femmes	1 707	850	857
	Sous-total	2 643	1 253	1 390
Total		5 559	1 394	4 165

*Les personnels non éligibles au dispositif de formation sont les personnels associés, les doctorants, les maîtres de langue et les lecteurs.

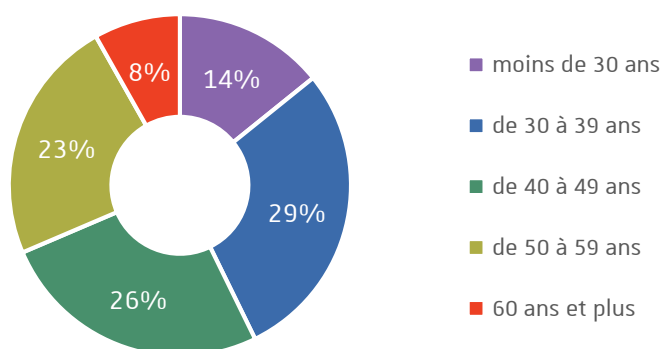
Personnels internes formés par catégorie et par genre



⊙ Répartition par tranche d'âge des effectifs formés en 2022 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Tranches d'âge	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2022	Effectifs non formés en 2022
Moins de 30 ans	836	198	638
30 à 39 ans	1 383	398	985
40 à 49 ans	1 314	360	954
50 à 59 ans	1 442	324	1 118
60 ans et plus	584	114	470
Total	5 559	1 394	4 165

Répartition par tranche d'âge des personnels internes formés en 2022



⊙ Répartition par catégorie des effectifs formés en 2022 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Type de population	Catégorie	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2022	Effectifs non formés en 2022
BIATSS	A	1 136	399	737
	B	689	318	371
	C	818	536	282
	Sous-total	2 643	1 253	1 390
Enseignants	A	2 916	141	2 775
Total		5 559	1 394	4 165

B Stagiaires & durée des stages

3 172

stagiaires accueillis au cours l'année 2022.

Ils étaient 2 860 en 2021.

Après deux années fortement impactées par la situation sanitaire, le bureau de la formation continue des personnels tend à se rapprocher progressivement du volume d'activité de l'année 2019. Nous constatons une augmentation de 10,9 % du nombre de stagiaires par rapport à l'année 2021. Les domaines de l'environnement professionnel et des applications de gestion, représentant au total 31,2 % des stagiaires, et de l'hygiène et sécurité (28,3 % des stagiaires) ont été les axes de formation privilégiés. Cela s'explique par le choix de l'établissement de maintenir les formations indispensables et prioritaires à l'adaptation immédiate au poste de travail et d'assurer les formations obligatoires dans le domaine de l'hygiène et sécurité.

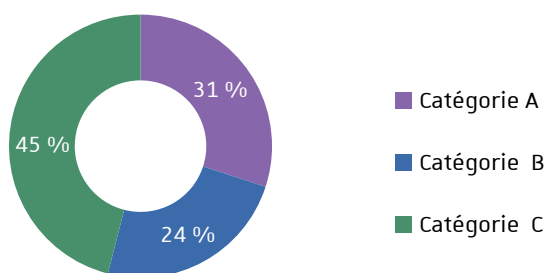
Au total, ce sont 23 915 heures qui ont été dispensées en 2022 (22 170 heures en 2021, 13 740 heures en 2020 et 31 842 heures en 2019), soit une durée moyenne de 1,26 jours de formation par stagiaire avec une disparité selon les domaines de formation.

🕒 Répartition des stagiaires 2022 par type de population & par catégorie

Les effectifs présentés sont ceux du nombre de stagiaires (internes et externes) : un agent compte autant de fois qu'il a suivi d'actions de formation.

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Stagiaires BIATSS	249	447	696	167	519	686	328	994	1 322	744	1 960	2 704
Stagiaires enseignants & enseignants-chercheurs	71	93	164							71	93	164
Volontaires service civique							22	26	48	22	26	48
Stagiaires externes à l'Université de Strasbourg	34	86	120	23	56	79	9	48	57	66	190	256
Total	354	626	980	190	575	765	359	1 068	1 427	903	2 269	3 172

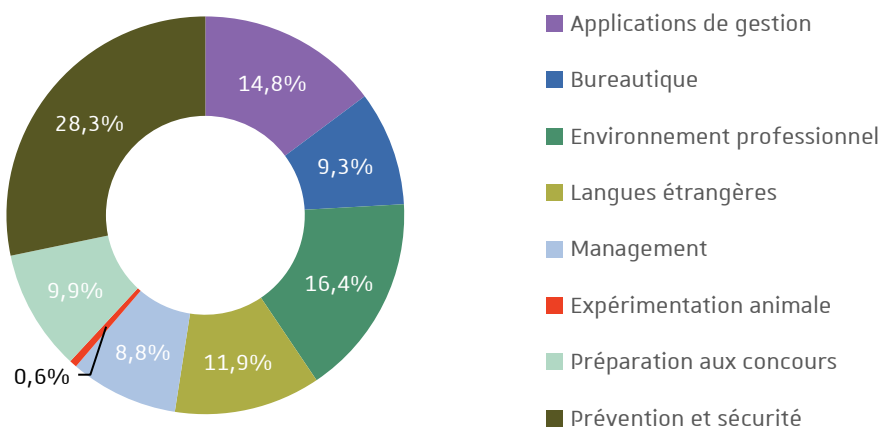
Stagiaires internes & externes par catégorie



☉ Répartition des stagiaires 2022 par domaine de formation

Domaines	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de stage	Durée moyenne en jour / stagiaire
Applications de gestion	594	3 536	1
Bureautique	322	2 230	1,15
Environnement professionnel	485	3 933	1,35
Langues étrangères	133	2 846	3,56
Expérimentation animale	29	146	0,84
Management	188	2 109	1,87
Préparation aux concours	511	2 357	0,77
Prévention et sécurité	910	6 758	1,24
Total	3 172	23 915	1,26

Stagiaire par domaine de formation



⊙ **Nombre de jours de formation par catégorie : personnels internes**

Type de population	Somme des heures réalisées			Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants & enseignants-chercheurs	740	756	1 496	123	126	249
BIATSS catégorie A	2 551	3 668	6 219	425	611	1 036
BIATSS catégorie B	1 548	3 540	5 088	258	590	848
BIATSS catégorie C	2 575	6 198	8 773	429	1 033	1 462
Volontaires service civique	136	169	305	23	28	51
Total	7 550	14 331	21 881	1 258	2 388	3 646

⊙ **Nombre de jours de formation par catégorie : personnels externes**

Type de population	Somme des heures réalisées			Nombre de jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	317	600	917	53	100	153
Catégorie B	269	439	708	45	73	118
Catégorie C	62	347	409	10	58	68
Total	648	1 386	2 034	108	231	339

C Dépenses de formation (hors rémunération des stagiaires)

410 400€

**budget consacré à la formation continue des personnels ;
une baisse de 5,26 % du budget par rapport à l'année 2021.**

Les dépenses réalisées en 2022 s'élèvent à **366 065 €** représentant un taux d'exécution de 89,2 %.

A ces dépenses s'ajoute une prise en charge par les structures ayant un budget propre d'une partie des frais pédagogiques pour les formations individuelles d'un montant de 20 176 €.

Ceci s'entend hors prise en considération du coût que représentent les rémunérations des personnels lors de leurs absences pour formation.

⊙ Répartition des dépenses réalisées en 2022 pour la formation continue des personnels selon la nature du stage

Nature du stage	Engagement HTR*
Offre collective	293 767 €
Demandes individuelles	25 597 €
Autres typologies de formation :	
- congés de formation	9 648 €
- bilans de compétences	13 760 €
- compte personnel de formation	7 377 €
- VAE	1 978 €
Divers (reprographie, dépenses de fonctionnement, etc.)	13 938 €
Total	366 065 €

* HTR : hors taxe recalculé (toutes les activités ne relevant pas du périmètre de la TVA)

D Congé de formation professionnelle

3

demandes de congé de formation professionnelle ont été accordées pour 4 demandes déposées lors de la campagne annuelle 2022.

Le congé de formation professionnelle permet à tout agent d'étendre ou de parfaire sa formation professionnelle.

Une campagne annuelle permet aux personnels (titulaires et non titulaires, en activité et sous conditions d'ancienneté) de déposer un dossier.

Différents critères relatifs à la nature de la demande guident la sélection des dossiers : conciliation entre l'intérêt de l'agent et celui de l'établissement, investissement dans le projet, nombre des demandes au titre d'une même formation (sous réserve de non-interruption des demandes) et report du bénéfice du congé accordé l'année précédente et non utilisé.

En outre, l'ancienneté générale de service et l'ancienneté dans le corps sont autant de critères qui permettent de départager les dossiers.

⊙ Répartition des demandes de congé de formation professionnelle par corps

Campagne 2022 de congé de formation professionnelle	Enseignants & enseignants-chercheurs	BIATSS	Total
Nombre de demandes présentées	0	4	4
Nombre de congés accordés	0	3	3

Typologie des agents ayant obtenu un accord pour une demande de congé de formation en 2022

Population	Corps	Genre	Statut	Heures de formation	Coût pris en charge par le Bureau de la formation
BIATSS	Ingénieur d'études	Homme	Titulaire	500 h	4 100 €
	Ingénieur de recherche	Femme	Contractuel	97,5 h	628 €
	Technicien de recherche	Femme	Titulaire	1 386 h	4 920 €
TOTAL				1 983,5 h	9 648€

Aucun coût de remplacement n'a été nécessaire.

Le bilan de compétences a été institué par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. Il permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Tout agent titulaire ou non-titulaire peut prétendre à la réalisation d'un bilan de compétences.

Les motivations pour faire un bilan sont multiples : souhait de réorientation professionnelle, réalisation d'une formation pour l'obtention d'un diplôme, évolution en interne ou en externe, préalable à la réalisation d'une validation des acquis de l'expérience, demande d'un supérieur hiérarchique, etc.

Le bilan de compétences fait l'objet d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, l'administration et le prestataire du bilan de compétences. Il peut être financé par l'administration. Si l'administration le finance, elle peut accepter ou non l'organisme choisi par l'agent.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé de 24 heures pour la réalisation du bilan de compétences. Il peut demander également à prolonger ce congé en utilisant son compte personnel de formation.

Pour le bénéficiaire, le bilan comprend trois phases :

- une phase préliminaire qui a pour but de déterminer les attentes de l'agent et de l'informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences,
- une phase d'investigation qui permet d'évaluer les possibilités d'évolution professionnelle,
- une phase de conclusion rendant compte des résultats et des facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel ou de formation.

Au stade de la conclusion, un document de synthèse est remis à l'agent pour qu'il formule ses observations. Ce document peut être communiqué au service chargé des ressources humaines de l'administration d'emploi de l'agent sauf si celui-ci s'y oppose.

Population	Corps	Genre	Statut	Heures réalisées	Coût des bilans de compétences
BIATSS	Ingénieur d'études	Homme	Titulaire	24 h	1 920 €
	Ingénieur d'études	Femme	Contractuel	24 h	2 000 €
	Assistante ingénieur	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	Technicien de recherche	Femme	Titulaire	24 h	1 920 €
	Technicien de recherche	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	ATRF	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	ATRF	Homme	Titulaire	24 h	1 920 €
Coût total 2022				168 h	13 760 €

F Entretien de formation

L'entretien de formation est le second volet de l'entretien professionnel.

La périodicité de l'entretien de formation est annuelle ; il s'adresse aux personnels BIATSS titulaires ainsi qu'aux personnels contractuels sur mission à caractère permanent et aux personnels en CDI.

Ces entretiens sont complétés par un recueil des besoins au sein des structures permettant au Bureau de la formation continue des personnels de construire et d'enrichir l'offre de formation collective.

G Validation des acquis de l'expérience

La Validation des acquis de l'expérience (VAE), droit individuel inscrit dans les Codes de l'Education et du Travail, est un dispositif qui reconnaît que l'expérience permet d'acquérir des compétences et des savoirs. Au même titre que la formation, la VAE peut donner accès à un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Tous les diplômes universitaires, exceptés ceux menant à des professions réglementées comme certaines professions de santé, peuvent être obtenus par la voie de la VAE. La condition est d'avoir exercé, pendant une durée cumulée d'au moins un an, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec les compétences et connaissances développées par le diplôme visé.

Depuis cette année, l'Université de Strasbourg a mis en place, auprès de l'ensemble de ses personnels, une campagne annuelle d'information sur le dispositif de la VAE. Une circulaire signée par la Directrice générale des services est diffusée aux personnels et une prise en charge financière de la prestation d'accompagnement de la démarche VAE est proposée selon des modalités spécifiques.

Cette campagne est menée en collaboration avec la cellule VAE de l'université qui organise et anime les réunions d'information. La cellule VAE présente le fonctionnement général du dispositif et, le cas échéant, oriente les candidats vers d'autres certificateurs (notamment pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, vers le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) avec lequel la cellule VAE a un partenariat ou vers d'autres établissements d'enseignement supérieur).

Il appartient ensuite au candidat de prendre contact avec le certificateur concerné pour déposer une demande de recevabilité. Si la candidature est recevable, la prestation d'accompagnement à la rédaction du dossier de demande de validation peut être assurée par l'institution qui délivre la certification.

Si le diplôme visé est délivré par l'Université de Strasbourg, la cellule VAE conseille le candidat tout au long de son parcours et l'accompagne dans la rédaction de son dossier de demande de validation, jusqu'au passage devant le jury.

En 2022, un agent de l'Université de Strasbourg a déposé un dossier de VAE pour un diplôme délivré par le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) et un autre agent a déposé un dossier pour un Diplôme d'état d'assistant de service social.

Population	Corps	Genre	Statut	Heures réalisées	Montants pris en charge
BIATSS	ATRF	Homme	Titulaire	10 h 30	1 277,50 €
	Technicienne	Femme	Contractuel	12 h 00	700 €
Total 2022				22 h 30	1 977,50 €

⊙ Indicateurs VAE 2022

		Nombre de personnels
Conventions / prestations d'accompagnement	Université de Strasbourg	0
	Autres certificateurs	2
Total		2

H Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif permettant d'accompagner les personnels dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation (CPF) est mobilisable à l'initiative de l'agent en accord avec son employeur dans la limite du budget alloué pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Le CPF doit prioritairement être mobilisé dans le cas d'un projet permettant de prévenir une situation d'inaptitude.

Le CPF peut être mobilisé afin de se préparer à un concours ou à un examen professionnel, afin de suivre une formation proposée par le Bureau de la formation continue des personnels de la DRH ou l'un de ses partenaires institutionnels, afin de suivre une formation diplômante ou certifiante auprès d'un prestataire externe, ou encore afin de compléter le congé accordé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Préparation aux concours ou examens professionnels

Dans le cadre des actions de formation préparant aux concours et examens professionnels, les personnels peuvent suivre jusqu'à 30 heures de formation correspondant à 5 jours sur leur temps de travail. Au-delà de ces 5 jours, les heures de formation suivies sont décomptées du compte personnel de formation en cas d'absence de compte épargne temps (CET).

En 2022, 15 agents ont mobilisé leur compte CPF à ce titre.

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
BIATSS	A	IGE	Femme	Titulaire	5
	A	ASI	Femme	Titulaire	10
	B	Technicienne	Femme	Contractuel	3
	B	Technicienne	Femme	Contractuel	9
	B	Technicienne	Femme	Titulaire	2
	B	Technicienne	Femme	Titulaire	1
	C	ATRF	Homme	Titulaire	17
	C	ADJAENES	Homme	Titulaire	1
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	2
	C	ATRF	Femme	Contractuel	52
	C	ATRF	Femme	Titulaire	11
	C	ATRF	Femme	Contractuel	23
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	29
	C	ATRF	Femme	Contractuel	4
	C	ATRF	Femme	Titulaire	5
TOTAL					174 h

5 agents ont mobilisé leur compte CPF pour suivre une formation s'inscrivant dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
BIATSS	A	IGE	Homme	Titulaire	75
	C	ATRF	Femme	Titulaire	62
	C	ATRF	Homme	Titulaire	140
Enseignants	A	MCF	Homme	Contractuel	150
	A	MCF	Femme	Titulaire	58
TOTAL					485 h

11 agents ont mobilisé leur compte CPF pour bénéficier d'un temps de préparation pour se préparer à un concours ou un examen professionnel.

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
BIATSS	B	SAENES	Femme	Titulaire	12
	B	TECH	Femme	Titulaire	12
	B	TECH	Femme	Titulaire	30
	B	TECH	Femme	Titulaire	12
	B	TECH	Homme	Titulaire	30
	B	TECH	Femme	Titulaire	12
	B	TECH	Femme	Titulaire	12
	C	Magasinier	Homme	Contractuel	30
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	12
	C	ATRF	Femme	Titulaire	12
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	30
TOTAL					204 h

N.B. : un agent peut mobiliser son CPF pour plusieurs dispositifs à la fois.

I Formation statutaire

La formation statutaire a pour but de fournir aux agents les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

67 agents ont bénéficié d'une formation statutaire en 2022.

		Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATSS	Catégorie A	4	10	4	8	8	18
	Catégorie B	0		0		0	
	Catégorie C	0		0		0	
	Sous-total	4	10	4	8	8	18
ENS	Catégorie A	31	76	28	93	59	169
Total		35	86	32	101	67	187

J Préparation aux concours et examens

165 agents ont suivi une formation de préparation aux concours et examens représentant 490 stagiaires.

		Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATSS	Catégorie A	15	20	9	13	24	33
	Catégorie B	36	85	11	17	47	102
	Catégorie C	74	198	20	47	94	245
Total		125	303	40	77	165	380



5. Les rémunérations

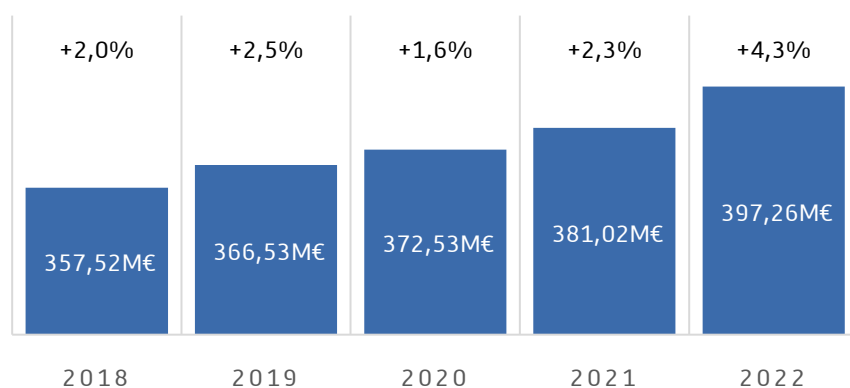
Les rémunérations

397 259 168 €

masse salariale de l'Université de Strasbourg en 2022.

Comprenant l'ensemble des rémunérations principales, indemnités, cotisations patronales et prestations sociales.

📊 Evolution de la masse salariale



La masse salariale de l'Université de Strasbourg est en augmentation depuis plusieurs années : +39,74 millions d'euros entre 2018 et 2022 (soit une augmentation de 11 %). En 2022 cette croissance est plus importante que les années précédentes notamment sous l'effet de la hausse du point d'indice survenue au 1^{er} juillet 2022 mais également en raison de la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS et de la mise en place du nouveau Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC).

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées s'élève à 1 247 372 € concernant 3 femmes et 7 hommes.

A Grille de rémunération

Les indices présentés sont les indices majorés constatés en paie au 31/12/2022. Les rémunérations afférentes mensuelles sont indiquées hors primes et indemnités.

Les indices majorés minimum et maximum constatés en paie, durant cette période, s'échelonnent ainsi :

- ▶ Pour les personnels BIATSS :
 - de l'indice majoré 335 soit 1 624,76€ mensuels bruts, hors primes et indemnités (personnels non titulaires de catégorie C),
 - à l'indice majoré 1 173 soit 5 698,09 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (conservateurs des bibliothèques).
- ▶ Pour les personnels enseignants :
 - de l'indice majoré 309 soit 1 498,66 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (MCF associés à mi-temps),
 - à l'indice majoré 1 329 soit 6 445,69 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (professeurs des universités et professeurs des universités praticiens hospitaliers des disciplines médicales et odontologiques).

Population	Catégorie	Corps	Indice majoré de traitement minimum	Traitement brut minimum	Indice majoré de traitement maximum	Traitement brut maximum
Enseignants-chercheurs titulaires	A	Professeur des universités	667	3 234,97 €	1329	6 445,69 €
		Physicien	890	4 316,53 €	1173	5 689,09 €
		Astronome	972	4 714,23 €	1173	5 689,09 €
		Maître de conférences	474	2 298,91 €	1067	5 174,98 €
		Physicien adjoint	693	3 361,07 €	830	4 025,52 €
		Astronome adjoint	643	3 118,57 €	925	4 486,28 €
		Professeur des universités – Praticien hospitalier	667	3 234,97 €	1329	6 445,69 €
		Professeur des universités – Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	667	3 234,97 €	1329	6 445,69 €
		Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier	465	2 255,26 €	1067	5 174,98 €
		Professeur agrégé	450	2 182,51 €	1067	5 174,98 €
Enseignants du 2 nd degré (& assimilés 2 nd degré)	A	Professeur certifié	441	2 138,86 €	972	4 714,23 €
		Professeur des lycées professionnels	557	2 701,47 €	830	4 025,52 €
		Professeur d'EPS	519	2 517,17 €	890	4 316,53 €
		Conseiller principal d'éducation	557	2 701,47 €	715	3 467,77 €
		Professeur des écoles	629	3 050,67 €	890	4 316,53 €
		Professeur associé ¹	397	1 925,46 €	890	4 316,53 €
		Maître de conférences associé ²	309	1 498,66 €	823	3 991,57 €
		ATER ³	315	1 527,76 €	441	2 138,86 €
		Lecteur	321	1 556,86 €	321	1 556,86 €
		Maître de langue	417	2 022,46 €	417	2 022,46 €
Enseignants contractuels	A	Enseignant-chercheur contractuel	467	2 264,96 €	965	4 680,28 €
		Enseignant contractuel	383	1 857,56 €	823	3 991,57 €

¹ Indice majoré de traitement minimum d'un professeur associé à mi-temps.

² Indice majoré de traitement minimum d'un maître de conférences associé à mi-temps.

³ Indice majoré de traitement minimum d'un ATER à mi-temps.

Population	Catégorie	Corps	Indice majoré de traitement minimum	Traitement brut minimum	Indice majoré de traitement maximum	Traitement brut maximum	
BIATSS titulaires	ITRF	Ingénieur de recherche	435	2 109,76 €	1 067	5 174,98 €	
		Ingénieur d'études	390	1 891,51 €	821	3 981,87 €	
		Assistant ingénieur	424	2 056,41 €	627	3 040,97 €	
		B	Technicien	352	1 707,21 €	769	3 729,67 €
		C	Adjoint technique	351	1 702,36 €	473	2 294,06 €
			Directeur général des services d'EPSCP	1013	4 913,08 €	1013	4 913,08 €
	AENES	A	Administrateur	743	3 603,57 €	1013	4 913,08 €
			Agent comptable	890	4 316,53 €	890	4 316,53 €
			Attaché d'administration de l'état	410	1 988,51 €	830	4 025,52 €
		B	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	355	1 721,76 €	587	2 846,97 €
		C	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	352	1 707,21 €	473	2 294,06 €
			Conservateur des bibliothèques	582	2 822,72 €	1173	5 689,09 €
Personnels des bibliothèques	A	Bibliothécaire	480	2 328,01 €	730	3 540,52 €	
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	352	1 707,21 €	587	2 846,97 €	
	C	Magasinier	352	1 707,21 €	430	2 085,51 €	
Personnels médicaux & sociaux	A	Assistant de service social	546	2 648,12 €	627	3 040,97 €	
		Infirmier	463	2 245,56 €	619	3 002,17 €	
BIATSS contractuels	A	Contractuels de catégorie A	340	1 649,01 €	1006	4 879,13 €	
	B	Contractuels de catégorie B	338	1 639,31 €	546	2 648,12 €	
	C	Contractuels de catégorie C	335	1 624,76 €	470	2 279,51 €	

Les clés pour comprendre

Principales primes et indemnités des personnels enseignants

◆ Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs créé par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il s'inscrit dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche et se substitue aux primes et indemnités versées antérieurement. Il comprend 3 composantes détaillées ci-après (C1 à C3).

◆ Indemnité statutaire (C1)

Prime liée au grade dont le montant est de 2 800 € brut annuel à l'initialisation du dispositif au 1^{er} septembre 2022, elle remplace la PRES et est versée mensuellement.

◆ Indemnité fonctionnelle (C2)

Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités. Elle remplace notamment la prime de charge administrative (PCA).

◆ Prime individuelle (C3)

Prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents. Elle est destinée à remplacer la PEDR (à l'exception de celle attribuée aux E.C. lauréats d'une distinction ou membres de l'IUF), mais également, à l'Université de Strasbourg, la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (qui subsistera de manière résiduelle pour les personnels non éligibles au RIPEC). Elle est accordée pour 3 ans.

◆ Prime de recherche et d'enseignement supérieur

Prime versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, enseignants du second degré, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants. Pour les enseignants-chercheurs elle est remplacé par l'indemnité statutaire du RIPEC au 1^{er} septembre 2022.

◆ **Prime d'encadrement doctoral et de recherche**

Attribuée pour une période de quatre ans renouvelable, elle bénéficie aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ; aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; et aux chercheur(e)s dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Hors cas particulier, cette prime est remplacée pour les enseignants-chercheurs par la prime individuelle du RIPEC au 1^{er} septembre 2022.

◆ **Indemnités des membres et assesseurs de commission CNU**

Indemnité attribuée aux membres et assesseurs du Conseil National des Universités (CNU). Elle est composée de quatre indemnités : indemnité de fonction, indemnité relatives aux opérations de qualification, indemnité de prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des membres du CNU et indemnité de suivi de carrière.

◆ **Prime de charges administratives**

Prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration (CA). La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'université, après avis du CA. Son montant est variable. Au 1^{er} septembre 2022 elle est remplacé par l'indemnité fonctionnelle du RIPEC.

◆ **Prime d'administration**

Prime attribuée au Président de l'université, aux directeurs des IUT et directeurs des autres instituts et écoles faisant partie de l'université.

◆ **Indemnité pour service à la mer**

Indemnité versée par rapport au nombre de journée de navigation. Le montant de l'indemnité est fixé par décret.

◆ **Indemnité de difficultés administratives**

Indemnité spécifique à l'Alsace-Moselle, versée aux personnels indicés enseignants et enseignants-chercheurs. Son montant est réduit en cas de temps partiel.

Cette indemnité a été transposée en IFSE pour le personnel BIATSS (cf. le détail de la transposition ci-dessus dans le paragraphe dédié à l'indemnité IFSE).

Principales primes et indemnités des personnels BIATSS

Le RIFSEEP est le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (modifié par décrets n°2014-599 du 5 juin 2014 et n° 2015-661 du 10 juin 2015), le RIFSEEP a pour objectif de simplifier le régime indemnitaire de la Fonction Publique de l'Etat, en se substituant à tous les régimes indemnitaires et primes des personnels titulaires.

Au sein de l'Université de Strasbourg, il concerne ainsi les personnels BIATSS titulaires et contractuels sur mission reconnue permanente par le Conseil d'Administration de l'établissement.

Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

◆ **Indemnité Forfaitaire de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise). Il s'agit d'une indemnité forfaitaire annuelle, versée par échéances mensuelles. Elle revêt un caractère obligatoire et est assise sur les fonctions exercées par l'agent.

◆ **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. A ce jour, cette partie du RIFSEEP n'est pas encore appliquée à l'Unistra.

Autres primes et indemnités

◆ **Prime article L954 -2 du Code de l'Education**

La circulaire du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir la prime d'intéressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité, ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP). A partir du 1^{er} septembre 2022 une partie de la PRIP est redirigée vers la prime individuelle du RIPEC.

◆ **Indemnité pour les activités de formation continue**

Rémunération des intervenants des actions de formation continue des personnels de l'Université de Strasbourg.

◆ **Indemnité compensatrice de CSG**

À partir de 2018, une indemnité compensatrice à la hausse de la CSG a été attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels. Le montant de cette indemnité varie selon que les fonctionnaires et agents contractuels ont été nommés ou recrutés avant 2018 ou à partir de 2018.

◆ **Forfait mobilité durable**

Le décret du 9 mai 2020 instaure un forfait mobilités durables dans la fonction publique de l'Etat, afin d'encourager l'utilisation du vélo, des engins motorisés personnels (trotinettes, gyropodes ...) et du covoiturage pour les trajets domicile – lieu de travail. A partir du 1^{er} septembre 2022, le montant maximal du forfait mobilités durables est de 300 euros pour 100 jours d'utilisation du moyen de transport durable et est désormais cumulable avec le remboursement partiel des abonnements de transports en commun.

◆ **Prime au brevet d'invention**

Prime versée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention.

◆ **Indemnité spécifique rupture conventionnelle**

Prime versée lors d'une rupture conventionnelle. La procédure applicable en matière de rupture conventionnelle à l'Unistra a été voté au conseil d'administration lors de la séance du 7/07/2020.

◆ **Indemnité de fin de contrat**

Introduite par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, l'indemnité de fin de contrat vise à lutter contre la précarité.

Attribuée sous conditions, le montant de cette indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

◆ **Indemnité de télétravail**

Les agents qui télétravaillent bénéficient d'une indemnité permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.). Le montant versé est forfaitaire et journalier : 2,50 euros par jour de télétravail dans la limite de 220 euros par an.

◆ **Indemnité inflation**

L'indemnité inflation est une aide exceptionnelle et individuelle de 100 € à la charge de l'État versée à 38 millions de personnes résidant en France afin de préserver leur pouvoir d'achat face à l'inflation constatée fin 2021.

◆ **Participation au financement de la complémentaire santé des agents**

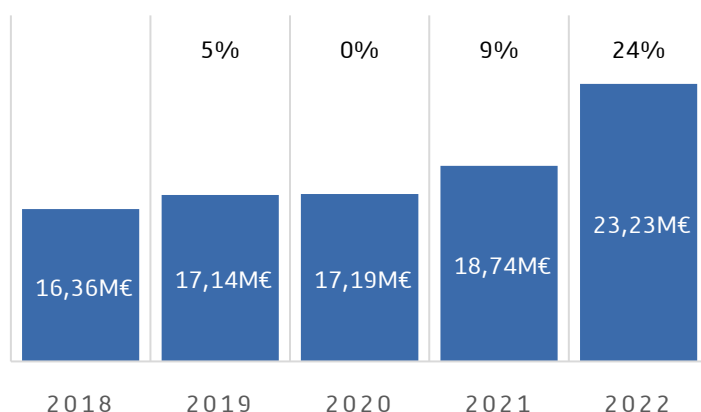
Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'Unistra rembourse une partie des cotisations de complémentaire santé de ses agents. Le montant de ce remboursement est fixé à 15 € par mois.

Primes et indemnités : chiffres clés

23 323 190 €

Versés par l'Université de Strasbourg au titre des principales primes et indemnités de 2022.

Evolution des primes



Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont perçu, au titre de 2022, 7 272 224 € dont 3 321 493 € de prime de recherche et d'enseignement supérieur (1 683 bénéficiaires) et 1 697 383 € de prime d'encadrement doctoral et de recherche (315 bénéficiaires). La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIPEEC) entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022, est la principale composante de l'augmentation des primes pour les personnels enseignants (cf préambule p. 13).

Les personnels BIATSS ont perçu 12 505 055 € de primes et indemnités, au titre de l'année 2022, dont 11 865 120 € au titre de l'IFSE (2 843 bénéficiaires). L'augmentation globale des montants des primes s'observe principalement sur l'IFSE, ceci s'explique par l'effet conjugué du réexamen triennal (100 € par personne) ainsi que par la revalorisation des montants annuels versés dans le cadre de la convergence ministérielle (cf préambule p. 14).

Certaines primes et indemnités ne sont pas versées à une catégorie de personnels en particulier, comme l'indemnité de formation continue, versée à tout agent intervenant dans le cadre de la formation continue des personnels ou la prime prévue à l'article L954-2 du Code de l'éducation.

Catégorie attributaire	Prime ou indemnité	Montant de l'enveloppe	Nombre de bénéficiaires
Enseignants-chercheurs & enseignants	Prime de recherche et d'enseignement supérieur	3 321 493,24 €	1 683
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	1 697 383,00 €	315
	Indemnité des membres et assesseurs de commission CNU	87 296,00 €	94
	Prime de charges administratives	449 330,11 €	70
	Prime d'administration	106 828,62 €	11
	Indemnité pour service à la mer	773,97 €	3
	Indemnité difficultés administratives	70 930,26 €	2 442
	Indemnité 2 SMIC	118 242,36 €	63
	RIPEC C1 : Indemnité statutaire	1 167 387,47 €	1 262
	RIPEC C2 : Indemnité fonctionnelle	140 460,56 €	59
	Prime d'enseignement supérieur et de recherche HU	112 098,00 €	159
BIATSS	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	11 865 119,80 €	2 843
	Indemnité congés non pris (paiement des jours inscrits au CET)	566 985,33 €	283
	Indemnité de travail dominical (nourrissage des animaux / astreintes)	11 682,00 €	10
	Indemnité des personnels participants aux activités de formation continue organisées par le ministère de l'éducation nationale	55 887,49 €	65
	Indemnité de caisse et de responsabilité pécuniaire allouée aux agents comptables	5 379,96 €	1
Mixte	Prime article L954-2 du Code de l'Éducation (LRU)	335 772,15 €	31
	Indemnités de jurys, de concours et d'examen relatives aux examens universitaires	203 901,31 €	226
	Indemnité formation continue avec d'autres personnes morales (enseignement supérieur – universités autonomes)	108 184,10 €	72
	Indemnité compensatrice de CSG	1 373 639,93 €	3798
	Prime au brevet d'invention	39 389,28 €	4
	Forfait mobilité durable	167 420,25 €	888
	Indemnité spécifique rupture conventionnelle	41 800,00 €	3
	Indemnité de fin de contrat	146 002,43 €	90
	Indemnité télétravail	135 732,50 €	1609
	Indemnité inflation	318 821,00 €	3170
Participation à la protection sociale complémentaire	489 635,70 €	2850	
Vacataires	Indemnité de congés payés due aux personnels vacataires	185 613,29 €	1 403
Total		23 323 190,11 €	

B.1 Indemnité de transport

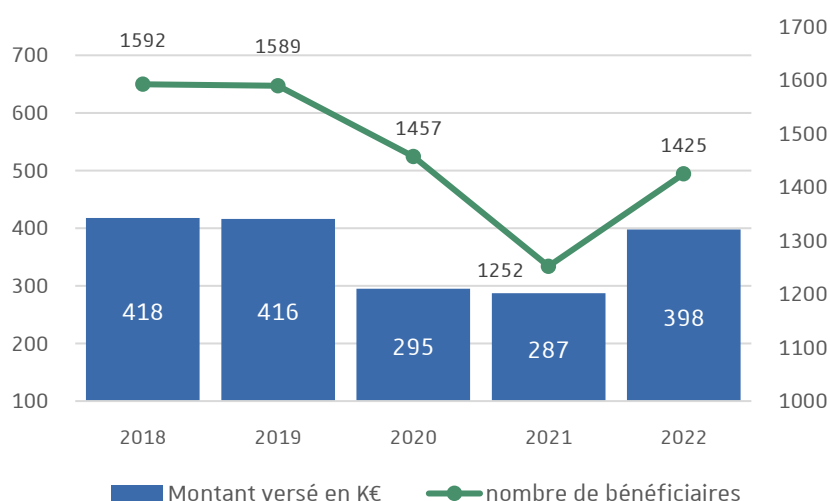
397 667 €	Versés par l'Université de Strasbourg en 2022 au titre de l'indemnité de transport.
	<i>Le montant versé en 2021 au titre de cette indemnité s'élevait à 286 752€.</i>

Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise en charge partielle par leur employeur du prix des titres d'abonnement.

La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond correspondant à 50 % de la somme des tarifs des abonnements annuels. Cette disposition s'applique aux personnels répondant à ces conditions, qu'ils soient titulaires ou non, et indépendamment de leur quotité de travail.

🕒 Indemnité de transport versée en 2022

	Enveloppe versée	Nombre de bénéficiaires
Titulaires	243 719 €	716
Contractuels	153 948 €	709
Total	397 667 €	1 425



Après une baisse importante du versement de l'indemnité de transport suite à la crise sanitaire et au forfait mobilité durable. L'année 2022 a vu le niveau de versement remonter à des niveaux proches d'avant crise.

B.2 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA est une indemnité permettant de garantir le pouvoir d'achat aux agents par rapport à l'évolution de l'inflation. Instauré en 2008, ce dispositif repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans (pour l'année 2022, la période de référence est du 31/12/2017 au 31/12/2021) et celle de l'indice des prix à la consommation.

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Cette indemnité peut être perçue par les personnels titulaires et les personnels contractuels employés de manière continue. La GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique pour ce qui concerne les personnels titulaires.

⊙ Répartition du nombre de bénéficiaires de la GIPA par type de population, catégorie et sexe en nombre de personnels au 31/12/2022

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnels enseignants & enseignants chercheurs titulaires	18	22					40
Personnels enseignants & enseignants chercheurs contractuels	2	1					3
Sous-total Enseignants	20	23					43
BIATSS titulaires	3	6	5	2	11	4	31
BIATSS contractuels	4	3	16	5	49	9	86
BIATSS CR & Valo	2	2	3	2			9
Sous-total BIATSS	9	11	24	9	60	13	126
Total	29	34	24	9	60	13	169

L'arrêté du 2 août 2022 a fixé les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA pour l'année 2022.

169 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité pour un montant total de 220 489 €.

B.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un élément de rémunération inscrit dans un dispositif de reconnaissance des qualifications et de la responsabilité des agents. Elle s'attache aux emplois répondant de la part de ceux qui les occupent, à l'un au moins des critères suivants, déterminés au plan national :

- exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en œuvre ou d'encadrement ou d'animation d'une équipe,
- détention ou mise en œuvre d'une technicité particulière.

Les fonctions attributaires, définies nationalement, sont les suivantes :

- agents comptables,
- gestionnaires d'implantations annexes,
- responsables d'encadrement administratif dans les établissements d'enseignement supérieur,
- responsables techniques (responsables d'appareil scientifiques lourds, personnels chargés de spécialités rares, personnels chargés de fonctions présentant certains risques, responsables techniques d'implantation ou d'encadrement d'équipe),
- missions fonctionnelles ou assimilées.

Sur la base de ces fonctions attributaires, l'établissement définit librement la liste des emplois fonctionnels ouvrant droits à bonification, dans la limite d'un contingent de points NBI.

Le contingent global de points NBI est composé à l'Université de Strasbourg d'un contingent ministériel (4 420 points pour l'Université de Strasbourg au 01/01/2010) et d'un contingent établissement s'inscrivant dans le cadre de la loi LRU du 10 août 2007 (950 points au 01/09/2010).

© **Nombre de personnels bénéficiaires d'une NBI en décembre 2022, par emploi fonctionnel ouvrant droit et par statut**

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2022)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Directeur Général des Services (SGEPES Groupe supérieur)	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint – appui aux missions formation – vie étudiante – relations avec les composantes – documentation et internationalisation	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint aux ressources	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint – appui aux missions recherche – innovation – partenariats – valorisation – développement durable et responsabilité sociale	50	1			1
	Agent comptable	50	1			1
	Agence comptable – Fondé de pouvoir	30	1			1
	Directeur de la recherche et de la valorisation	50	1			1
	Directeur des finances	50	1			1
	Directeur des ressources humaines	50	1			1
	Directeur du patrimoine immobilier	50	1			1
	Responsable administratif/Composante grande taille/Médecine	50	1			1
	Responsable administratif – Composantes de grande taille	30	11			11
	Responsable administratif – Composantes de taille moyenne	25	15			15
	Responsable administratif – Composantes de petite taille	20	12	2		14
	Responsable administratif et financier S.U.A.C.	25	1			1
	Responsable administratif et financier/service de plus de 12 personnes	25	1			1
Responsable administratif de bâtiment – Composantes	25	1	4		5	
Responsable du Service de la Vie Universitaire	25	1			1	

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2022)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Responsable du Service des affaires juridiques et institutionnelles	25				
	Responsable de scolarité - Composante de grande taille	20	1	6		7
	Responsable financier - Composante de grande taille	20	4	4		8
	Régisseur d'avances et/ou de recettes /service général/de moins de 20 personnes	15		1		1
	Responsable administratif adjoint – Composante de grande taille	20	2			2
	Directeur - Service général de plus de 20 personnes	30	4			4
	Directeur - Service général de moins de 20 personnes	25	3			3
	Directeur adjoint - Service général de plus de 20 personnes	25	3			3
	Directeur adjoint - Service général de moins de 20 personnes	15	1			1
	Responsable de bureau à partir de 5 personnes	10			1	1
	Responsable de bureau de 6 à 12 personnes	20	2	9		11
	Responsable de bureau de plus de 12 personnes	25	2	1		3
	Responsable de département de moins de 20 personnes	15	17	2		19
	Responsable de département de plus de 20 personnes	25	6			6
	Responsable de service général de moins de 20 personnes	25	4			4
	Responsable adjoint de service/moins de 20 personnes	15	1	1		2
Responsable adjoint de l'imprimerie (catégorie B)	15		1		1	
TOTAL FONCTION ADMINISTRATIVE		1 050	103	31	1	135

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2022)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction technique	Animalier généraliste	10	1	1	9	11
	Responsable animalerie	15	1	3	1	5
	Chauffeur (produits dangereux) / (catégorie B ou C)	10		1	1	2
	Chauffeur du Président (catégorie B ou C)	10			1	1
	Responsable d'équipe - Service intérieur (catégorie B ou C)	15		1		1
	Responsable d'équipe - Service maintenance (catégorie B ou C)	15		1	3	4
	Missions transversales audiovisuelles au sein de la direction des affaires logistiques intérieures	10			1	1
	Concierge IGH (Immeuble de grande hauteur) (catégorie B)	20		1		1
	Magasinier (catégorie C)	10			2	2
	Responsable magasin/ catégorie (catégorie B ou C)	15			1	1
	Responsable d'appareils scientifiques lourds (catégorie A ou B)	20		8	1	9
	Responsable d'équipes ouvrières dans une unité de taille importante (catégorie B ou C)	15			1	2
	Risques et astreintes particulièrement lourds (catégorie B)	20		1		1
	Sécurité - Responsable de service IGH ou 1er adjoint des Responsables de service IGH	20		1		1
	Sécurité - 2ème adjoint des Responsables de service IGH	15			4	4
	Spécialités rares (exceptionnelles, grande technicité) / (catégorie A ou B)	20		3	2	5
	TOTAL FONCTION TECHNIQUE		240	15	16	20
TOTAL FONCTIONS ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE		1 290	118	47	21	186

Les clés pour comprendre

Les écarts de rémunération sont développés selon 4 axes d'analyse

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

◆ L'effet temps partiel

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

◆ L'effet ségrégation des corps

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

◆ L'effet démographique au sein des corps

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

◆ L'effet primes à corps-grade-échelon identique

Il s'agit de l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

C.1 Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

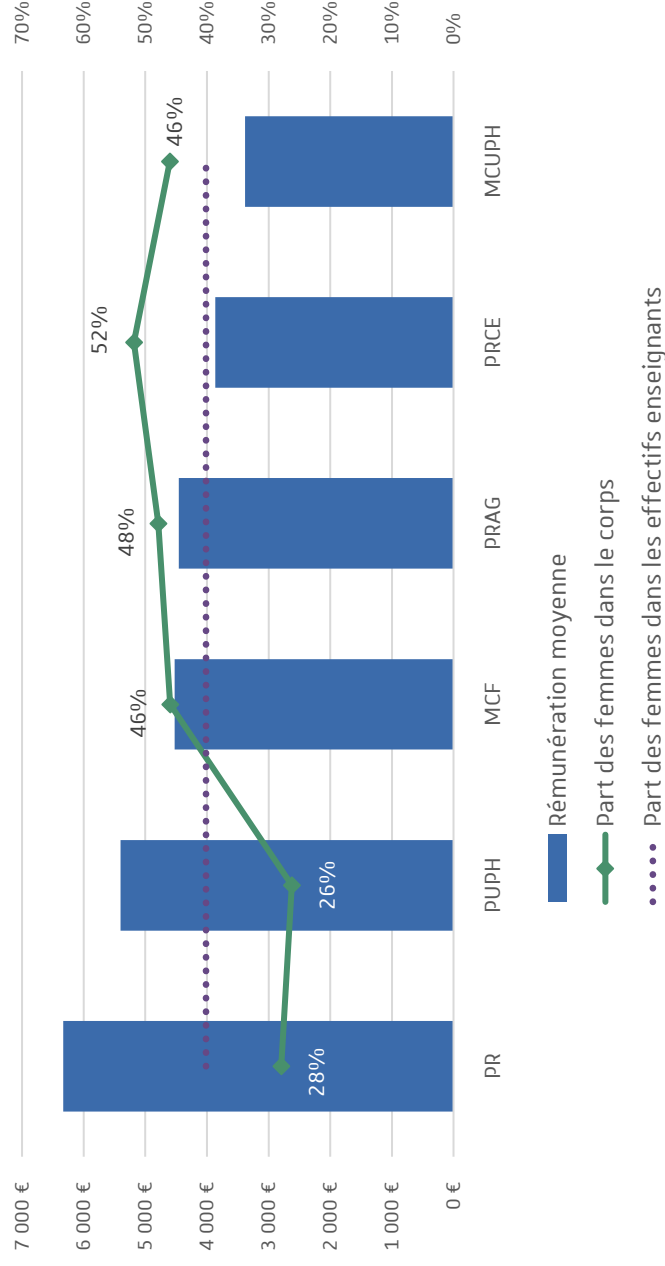
⊙ Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par agent		Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)					
		Hommes	Femmes	Ecart F/H (A)	% (F-H)/H	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Global	40%	5 147 €	4 658 €	-489 €	-9,5%	-36 €	-279 €	-72 €	-91 €
Dont PR, PUPH et assimilés	28%	6 159 €	5 935 €	-224 €	-3,6%	10 €	39 €	-217 €	-56 €
Dont MCF, MCUPH et assimilés	46%	4 464 €	4 333 €	-131 €	-2,9%	-36 €	2 €	-33 €	-64 €
Dont 2nd degré	49%	4 307 €	4 077 €	-230 €	-5,4%	-70 €	-12 €	125 €	-273 €

Au sein des personnels enseignants titulaires, les hommes représentent 60 % de l'effectif. La rémunération mensuelle moyenne par agent des femmes est inférieure à celle des hommes de 9,5% (soit - 489 €/mois).

L'écart global est plus important que les écarts observés par corps en raison de l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps. Les hommes sont surreprésentés au sein des corps les mieux rémunérés, ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'effet de ségrégation des corps. En 2022 il s'élève à -279€ soit près de 60% de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les principaux corps d'enseignants



Le graphique ci-dessus permet de visualiser en détail les ressorts de l'effet de ségrégation des corps. Les corps aux rémunérations les plus élevées (PR et PUPH) sont également ceux où la part des femmes est la plus faible (respectivement 28% et 26%). A l'inverse, la part des femmes est bien plus élevée dans les corps aux rémunérations plus basses, notamment chez les professeurs certifiés (52%) et les MCUPH (46%).

L'effectif enseignant a globalement très peu recours au temps partiel (*se référer au tableau ci-après*). Cependant, en moyenne sur cette population les femmes y ont tout de même légèrement plus recours que les hommes, ce qui accroît l'écart de rémunération de - 36€/ mois, c'est **l'effet temps partiel**.

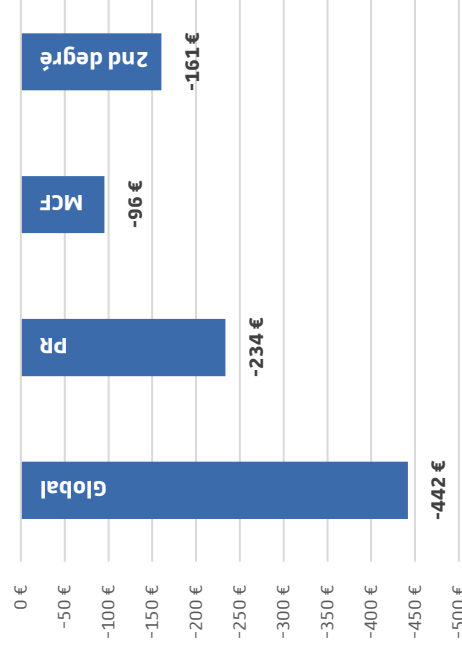
S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-72 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et / ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-91 € /mois). En effet, en proportion le nombre de bénéficiaires hommes de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement est plus important que celui des femmes. De plus, le volume d'heures complémentaires perçu par les hommes est plus important que celui des femmes.

Afin d'analyser l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, le tableau et le graphique ci-dessous présentent les écarts de rémunérations par équivalent temps plein (ETP). L'effet temps partiel est donc neutralisé dans cette présentation.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP				% (F-H)/H
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)		
Global	99,26%	98,20%	5 185 €	4 743 €	-442 €		-8,5%
Dont PR et assimilés	99,73%	99,88%	6 176 €	5 942 €	-234 €		-3,8%
Dont MCF et assimilés	99,95%	99,13%	4 466 €	4 371 €	-96 €		-2,1%
Dont 2nd degré	95,34%	93,56%	4 518 €	4 357 €	-161 €		-3,6%

Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne par ETP des personnels enseignants entre femmes et hommes



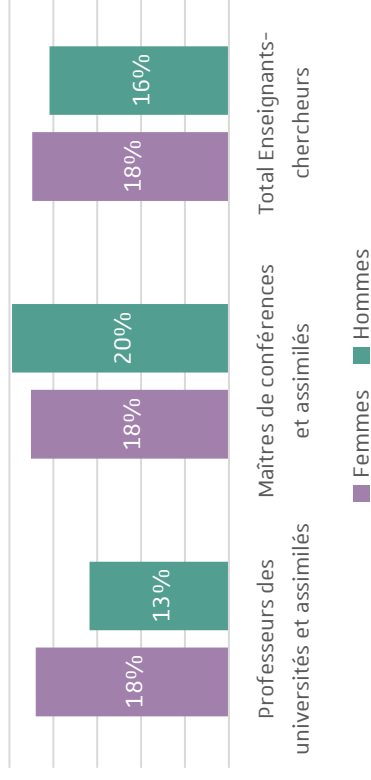
En résumé, l'écart de rémunération est principalement dû à :

- **une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),**
- **un effet démographique traduisant un avancement plus important (soit par ancienneté, soit par promotion) chez les hommes que chez les femmes (écart plus important sur les corps des PR et assimilés).**

© Focus sur les principales primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2022 :

Prime d'encadrement doctoral et de recherche & Prime individuelle

Part des enseignants-chercheurs candidats à la Prime individuelle, par sexe



Candidats Prime individuelle 2022	Femmes		Hommes		Total
	Candidats	% effectif Unistra	Candidats	% effectif Unistra	
Professeurs des universités et assimilés	31	18%	57	13%	88
Maîtres de conférences et assimilés	74	18%	95	20%	169
Total Enseignants-chercheurs	105	18%	152	16%	257

Part des candidatures à la Prime individuelle retenues, par sexe



Candidats retenus 2022	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% candidats F.	Effectif	% candidats H.	
Professeurs des universités et assimilés	16	52%	31	54%	47
Maîtres de conférences et assimilés	38	51%	38	40%	76
Total Enseignants-chercheurs	54	51%	69	45%	123

Bénéficiaires 2022	Femmes		Hommes		Total	Montants bruts versés		
	Effectifs	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra		Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités et assimilés	55	31%	158	35%	213	319 472 €	919 153 €	1 238 625 €
Maîtres de conférences et assimilés	34	8%	68	14%	102	151 852 €	306 906 €	458 758 €
Total Enseignants-chercheurs	89	15%	226	24%	315	471 324 €	1 226 059 €	1 697 383 €

Part des enseignants-chercheurs ayant bénéficié de la PEDR en 2022, par sexe



Dans le cadre de la mise en œuvre du RIPEC, la prime individuelle va progressivement se substituer à la PEDR. Les premières candidatures à la Prime individuelle ont eu lieu en 2022 mais le versement n'a commencé qu'en 2023.

En 2022, en proportion de leurs effectifs, les femmes candidaient un peu plus que les hommes à la prime individuelle (18% contre 16%). De plus le pourcentage global d'obtention de la prime au regard des effectifs candidats est un peu plus élevé chez les femmes (51%) que chez les hommes (45%).

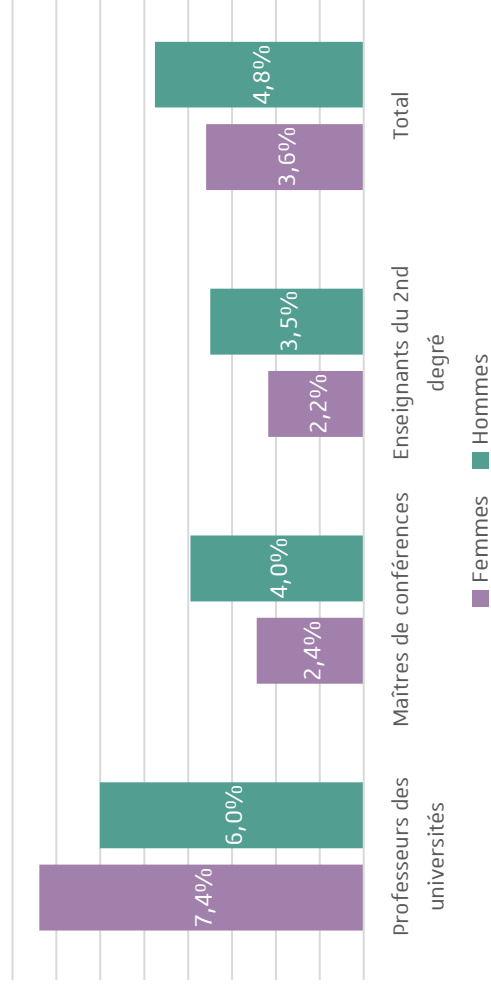
La PEDR étant obtenue pour 4 ans (pour la prime individuelle cette durée passe à 3 ans), il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2022. Seules 15 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 24% des hommes. Les niveaux de candidatures et d'obtentions de 2022, devraient permettre une réduction de cet écart à partir de 2023.

Prime de charge administrative et prime fonctionnelle du nouveau régime indemnitaire des enseignants et chercheurs (RIPEC)

A partir du 1^{er} septembre 2022 la composante fonctionnelle (dite C2) du RIPEC remplace la prime de charge administrative. Les données présentées ci-dessuite cumulent pour 2022 les bénéficiaires et les montants des deux dispositifs.

	Effectif				Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Professeurs des universités	13	7,4%	27	6,0%	40	141 025 €	243 172 €	384 197 €
Maîtres de conférences	10	2,4%	19	4,0%	29	70 942 €	102 088 €	173 030 €
Enseignants du 2nd degré	3	2,2%	5	3,5%	8	10 864 €	21 699 €	32 563 €
Total	26	3,6%	51	4,8%	77	222 832 €	366 959 €	589 791 €

Part des enseignants bénéficiaires en 2022 de la prime de charge administrative ou de la prime fonctionnelle, par sexe



Parmi les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré, 4,8% des hommes perçoivent la prime de charge administrative contre 3,6% des femmes.

La situation au sein de chaque corps est variable. La part des femmes enseignantes qui perçoivent la prime de charge administrative est inférieure chez les Maîtres de conférences (2,4% contre 4,0% pour les hommes) mais supérieure chez les Professeurs des universités (7,4% contre 6,0%).

La structure par sexe des corps contribue à l'écart général. Les hommes sont nettement plus nombreux chez les Professeurs, corps qui bénéficie davantage de la prime.

Prime article L954 -2 du Code de l'Education : Prime d'intéressement et PRIP

Prime article L954 -2 du Code de l'Education

La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir :

- la prime d'intéressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité,
- ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP).

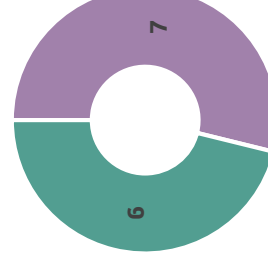
Répartition F/H des bénéficiaires de la prime d'intéressement



Prime d'intéressement	Effectifs			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités		7	7		232 248 €	232 248 €
Maîtres de conférences		3	3		12 817 €	12 817 €
Total		10	10		245 064 €	245 064 €

■ Hommes

Répartition F/H des bénéficiaires de la PRIP



■ Femmes ■ Hommes

PRIP	Effectifs			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités		3	3		12 000 €	12 000 €
Maîtres de conférences	7	2	9	24 000 €	8 000 €	32 000 €
Enseignants du 2nd degré		1	1		4 000 €	4 000 €
Total	7	6	13	24 000 €	24 000 €	48 000 €

© Rémunération des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels

L'outil de la DGAFP a été développé pour analyser les écarts de rémunération du personnel titulaire. Ainsi, les rémunérations du personnel contractuel ont été analysées sur la base de l'outil Index Egapro mis à disposition par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Ce dernier propose une analyse par groupe (*ici décliné en enseignants chercheurs contractuels et enseignants contractuels*) et par tranche d'âges.

Personnels enseignants contractuels - 2022																											
Enseignants chercheurs *	15 - 19 ans		20 - 24 ans		25 - 29 ans		30 - 34 ans		35 - 39 ans		40 - 44 ans		45 - 49 ans		50 - 54 ans		55 - 59 ans		60 - 64 ans		65 - 69 ans		Total général				
	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Effectif en EPT	Rémunération brute moyenne par EPT	Ecart (F-H)
Femmes	0%	2 270 €	14%	2 067 €	32%	2 084 €	18%	2 070 €	9%	2 251 €	7%	2 423 €	6%	2 562 €	4%	2 357 €	4%	2 176 €	3%	2 377 €	3%	2 880 €	100%	2 190 €	- 81 €	-4%	
Hommes	0%	2 142 €	6%	2 035 €	14%	2 063 €	8%	2 022 €	4%	2 233 €	2%	2 294 €	2%	2 512 €	2%	2 209 €	2%	2 211 €	1%	2 373 €	1%	2 918 €	45%	2 146 €			
Enseignants **	0%	2 417 €	7%	2 097 €	18%	2 103 €	10%	2 108 €	5%	2 266 €	5%	2 496 €	3%	2 601 €	2%	2 489 €	2%	2 148 €	1%	2 381 €	1%	2 852 €	55%	2 226 €			
Femmes	0%	1 378 €	2%	2 416 €	13%	2 001 €	12%	1 991 €	10%	2 156 €	14%	2 110 €	9%	2 250 €	12%	2 251 €	10%	2 310 €	11%	2 390 €	11%	2 382 €	100%	2 176 €	- 166 €	-7%	
Hommes	0%	1 378 €	1%	2 236 €	9%	1 885 €	8%	1 901 €	4%	2 118 €	7%	1 984 €	7%	2 186 €	3%	2 404 €	6%	2 287 €	8%	2 109 €	8%	2 515 €	55%	2 100 €			
TOTAL	0%	2 214 €	13%	2 079 €	30%	2 079 €	18%	2 064 €	9%	2 239 €	8%	2 364 €	6%	2 519 €	5%	2 333 €	4%	2 204 €	3%	2 380 €	3%	2 748 €	100%	2 188 €	- 89 €	-4%	
Femmes	0%	2 057 €	6%	2 043 €	14%	2 049 €	8%	2 010 €	4%	2 220 €	3%	2 219 €	3%	2 442 €	2%	2 237 €	2%	2 232 €	2%	2 320 €	2%	2 788 €	46%	2 140 €			
Hommes	0%	2 417 €	7%	2 113 €	17%	2 107 €	9%	2 110 €	5%	2 255 €	5%	2 456 €	3%	2 590 €	3%	2 404 €	2%	2 179 €	2%	2 429 €	2%	2 714 €	54%	2 230 €			

* Enseignants chercheurs CDD et CDI, chercheurs sous contrat CDD BIATSS A

** Enseignants CDD et CDI

Les femmes sont légèrement moins représentées parmi les personnels enseignants contractuels (46%), et touchent en moyenne 89 € brut / mois de moins que les hommes.

© Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche de revenus mensuels bruts moyens

PERSONNELS ENSEIGNANTS						
Tranches de rémunération	Femmes		Hommes		Total	
	% ETPT	% ETPT	% ETPT	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 1 400 € et 1 600 €	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Entre 1 600 € et 1 800 €	3%	3%	3%	3%	6%	6%
Entre 1 800 € et 2 000 €	4%	4%	4%	4%	8%	8%
Entre 2 000 € et 2 200 €	6%	6%	6%	6%	13%	13%
Entre 2 200 € et 2 400 €	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Entre 2 400 € et 2 600 €	1%	1%	1%	1%	2%	2%
Entre 2 600 € et 3 000 €	3%	3%	4%	4%	6%	6%
Supérieur à 3 000 €	25%	25%	37%	37%	62%	62%
Total	42,33%	42,33%	57,67%	57,67%	100,00%	100,00%

62 % des ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure à 3000 euros par mois. Les hommes, majoritaires chez les enseignants et chercheurs, sont également surreprésentés dans cette tranche.

C.2 Rémunérations des BIATSS

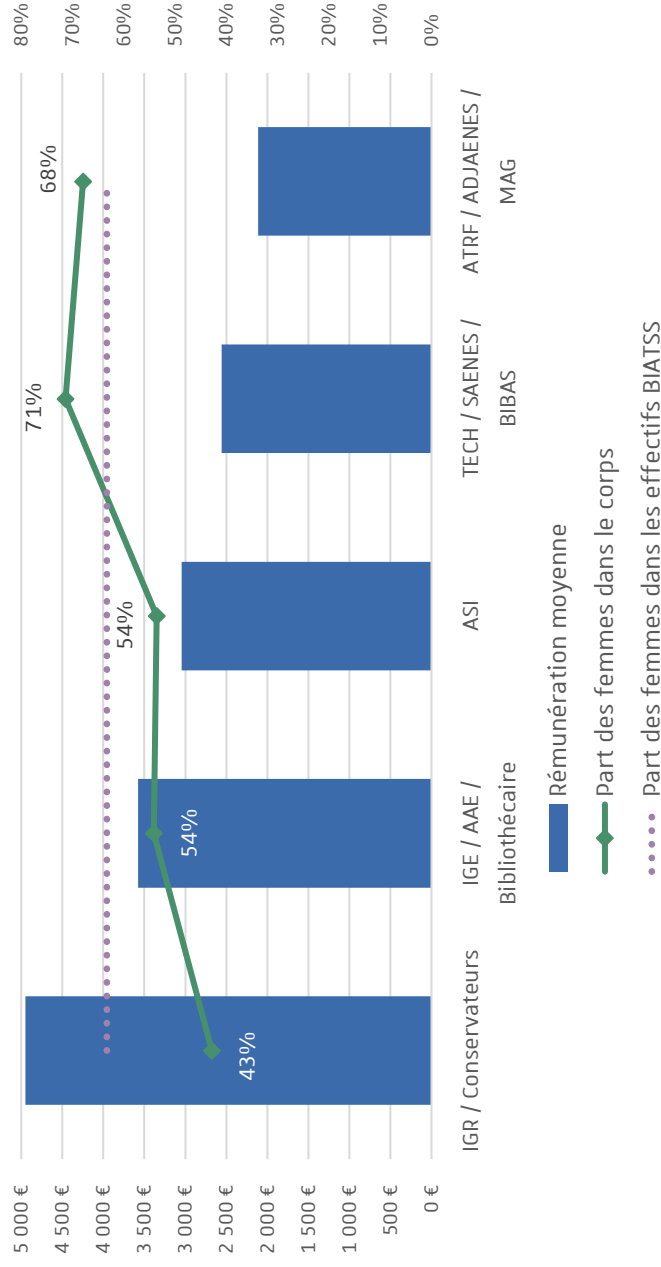
🕒 Analyse sur les rémunérations brutes des BIATSS titulaires

	Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par agent		Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)					
	Hommes	Femmes	Ecart F/H (A)	% (F-H)/H	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Part des femmes dans l'effectif								
Global	3 095 €	2 670 €	-425 €	-13,7%	-89 €	-264 €	-69 €	-3 €
Dont catégorie A+*	5 279 €	4 914 €	-365 €	-6,9%	-27 €	25 €	-543 €	180 €
Dont catégorie A*	3 624 €	3 377 €	-247 €	-6,8%	-125 €	14 €	-94 €	-43 €
Dont catégorie B*	2 610 €	2 536 €	-74 €	-2,8%	-77 €	43 €	-29 €	-11 €
Dont catégorie C*	2 161 €	2 087 €	-74 €	-3,4%	-74 €	-6 €	-4 €	10 €

Les femmes représentent 63 % de l'effectif des personnels titulaires BIATSS. La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes de 13,7% (soit **-425 € /mois**).

L'écart global **est plus important que les écarts observés par corps** en raison de **l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps**. Les hommes sont surreprésentés au sein des corps les mieux rémunérés (catégorie A et surtout A+), ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle **d'effet de ségrégation des corps**. En 2022 il s'élève à **-264€** soit **62%** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les principaux corps de BIATSS



Le graphique ci-dessus permet de visualiser en détail les ressorts de l'effet de ségrégation des corps. Les corps de catégorie A aux rémunérations les plus élevés (IGR / Conservateurs, IGE / AAE / Bibliothécaire, ASI) sont également ceux où la part des femmes est la plus basse (respectivement 43% et 54%). A l'inverse, la part des femmes est élevée dans les corps de catégorie B et C aux rémunérations plus basses.

Les femmes sont plus fréquemment à temps partiel que les hommes. Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - 89 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes.

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-69 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, cela traduit une ancienneté plus importante et / ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

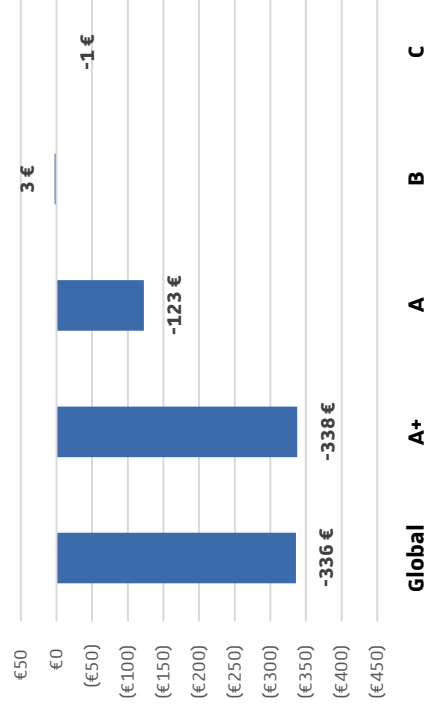
Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon** identique est aussi en très légère défaveur de la rémunération des femmes (-3 €/mois).

Afin d'analyser l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, le tableau et le graphique ci-dessous présentent les écarts de rémunérations par équivalent temps plein (ETP). L'effet temps partiel est donc neutralisé dans cette présentation.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP				% (F-H)/H
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)		
Global	99,37%	96,08%	3 115 €	2 779 €	-336 €	-10,8%	
Dont catégorie A+*	99,57%	99,00%	5 302 €	4 964 €	-338 €	-6,4%	
Dont catégorie A*	99,80%	96,24%	3 631 €	3 509 €	-123 €	-3,4%	
Dont catégorie B*	99,50%	96,58%	2 623 €	2 626 €	3 €	0,1%	
Dont catégorie C*	98,69%	95,32%	2 190 €	2 189 €	-1 €	0,0%	

* Personnels administratifs (ITRF et AENES), des bibliothèques et Hors santé sociaux

Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne par ETP des personnels BIATSS entre femmes et hommes



En résumé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du personnel BIATSS titulaire est principalement dû à :

- la sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à leur surreprésentation dans les corps les moins rémunérés,
- un effet démographique important dans la catégorie A+ (IM plus important au niveau des hommes), traduisant un avancement plus élevé (soit par ancienneté, soit par promotion).

© Rémunération des BIATSS contractuels

		Personnels BIATSS contractuels - 2022														Total général	
		15 - 19 ans	20 - 24 ans	25 - 29 ans	30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65 - 69 ans					
		Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT	Effectif en EPT
		Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute	Rémunération brute
		moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT	moyenne par EPT
		0%	63%	64%	41%	39%	41%	44%	47%	37%	44%	36%	40%	60%	40%	60%	60%
		100%	37%	36%	23%	20%	27%	32%	20%	22%	24%	23%	23%	23%	23%	23%	23%
		1 858 €	2 108 €	2 152 €	2 283 €	2 513 €	2 586 €	2 456 €	2 349 €	2 801 €	2 831 €	2 638 €	2 379 €	2 379 €	2 379 €	2 379 €	2 379 €
		0%	2 052 €	2 105 €	2 283 €	2 553 €	2 564 €	2 172 €	2 368 €	2 899 €	2 968 €	2 385 €	2 347 €	2 347 €	2 347 €	2 347 €	2 347 €
		100%	2 214 €	2 230 €	2 282 €	2 450 €	2 614 €	2 805 €	2 330 €	2 606 €	2 669 €	3 176 €	2 426 €	2 426 €	2 426 €	2 426 €	2 426 €
		33%	1 710 €	1 663 €	1 684 €	1 707 €	1 748 €	1 768 €	1 889 €	1 817 €	1 844 €	1 980 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €
		100%	1 710 €	1 672 €	1 694 €	1 675 €	1 696 €	1 763 €	1 881 €	1 797 €	1 816 €	2 035 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €
		0%	1 720 €	1 633 €	1 657 €	1 750 €	1 814 €	1 778 €	1 905 €	1 910 €	1 928 €	1 703 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €
		40%	1 643 €	1 616 €	1 600 €	1 619 €	1 600 €	1 630 €	1 642 €	1 603 €	1 638 €	1 720 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €
		100%	1 643 €	1 622 €	1 599 €	1 619 €	1 615 €	1 643 €	1 643 €	1 617 €	1 647 €	1 717 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €
		0%	1 563 €	1 563 €	1 604 €	1 617 €	1 568 €	1 604 €	1 637 €	1 578 €	1 595 €	1 762 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €
		0%	1 737 €	1 866 €	1 960 €	2 086 €	2 100 €	2 053 €	2 090 €	2 286 €	2 297 €	2 221 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €
		0%	1 677 €	1 840 €	1 917 €	2 071 €	2 054 €	1 903 €	2 031 €	2 316 €	2 240 €	2 071 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €
		0%	1 858 €	1 922 €	2 046 €	2 113 €	2 168 €	2 287 €	2 190 €	2 219 €	2 411 €	2 780 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €
		0%	50%	51%	51%	51%	46%	46%	59%	54%	47%	45%	50%	50%	50%	50%	50%
		0%	63%	64%	41%	39%	41%	44%	47%	37%	44%	36%	40%	60%	40%	60%	60%
		100%	37%	36%	23%	20%	27%	32%	20%	22%	24%	23%	23%	23%	23%	23%	23%
		33%	1 710 €	1 663 €	1 684 €	1 707 €	1 748 €	1 768 €	1 889 €	1 817 €	1 844 €	1 980 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €	1 738 €
		100%	1 710 €	1 672 €	1 694 €	1 675 €	1 696 €	1 763 €	1 881 €	1 797 €	1 816 €	2 035 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €	1 732 €
		0%	1 720 €	1 633 €	1 657 €	1 750 €	1 814 €	1 778 €	1 905 €	1 910 €	1 928 €	1 703 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €	1 752 €
		40%	1 643 €	1 616 €	1 600 €	1 619 €	1 600 €	1 630 €	1 642 €	1 603 €	1 638 €	1 720 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €	1 616 €
		100%	1 643 €	1 622 €	1 599 €	1 619 €	1 615 €	1 643 €	1 643 €	1 617 €	1 647 €	1 717 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €	1 624 €
		0%	1 563 €	1 563 €	1 604 €	1 617 €	1 568 €	1 604 €	1 637 €	1 578 €	1 595 €	1 762 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €	1 596 €
		0%	1 737 €	1 866 €	1 960 €	2 086 €	2 100 €	2 053 €	2 090 €	2 286 €	2 297 €	2 221 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €	2 023 €
		0%	1 677 €	1 840 €	1 917 €	2 071 €	2 054 €	1 903 €	2 031 €	2 316 €	2 240 €	2 071 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €	1 973 €
		0%	1 858 €	1 922 €	2 046 €	2 113 €	2 168 €	2 287 €	2 190 €	2 219 €	2 411 €	2 780 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €	2 120 €

Les femmes représentent 66% de l'effectif des contractuels BIATSS.

La rémunération perçue par les agents de catégorie C reflète un petit écart en faveur des femmes (+ 28 €).

Pour les catégories A, l'écart s'inverse et s'accroît fortement. En effet, les femmes BIATSS de catégorie A perçoivent en moyenne 78 € brut / mois de moins que les hommes. En prenant en compte la totalité des agents contractuels BIATSS, l'écart s'accroît encore sous l'effet de la surreprésentation des femmes dans les catégories B et C, moins rémunérées. Les femmes BIATSS sont ainsi rémunérées en moyenne 146 € de moins que les hommes.

© Répartition des femmes et des hommes BIATSS par tranche des revenus bruts moyens mensuels 2022

PERSONNELS BIATSS			
Tranches de rémunération	Femmes	Hommes	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	0%	0%	0%
Entre 1 400 € et 1 600 €	0%	0%	0%
Entre 1 600 € et 1 800 €	7%	3%	10%
Entre 1 800 € et 2 000 €	8%	4%	12%
Entre 2 000 € et 2 200 €	11%	6%	17%
Entre 2 200 € et 2 400 €	9%	4%	13%
Entre 2 400 € et 2 600 €	8%	3%	12%
Entre 2 600 € et 3 000 €	8%	5%	13%
Supérieur à 3 000 €	12%	11%	23%
Total	63,93%	36,07%	100,00%

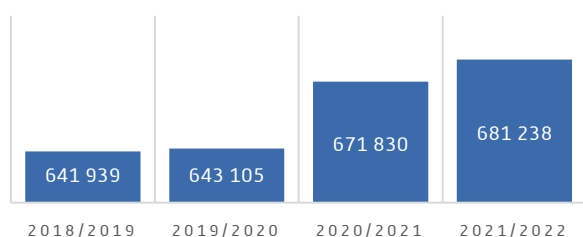
Seuls 23% des personnels BIATSS perçoivent une rémunération supérieure à 3000 €. Bien que les hommes ne représentent que 36% des ETP, ils sont presque aussi nombreux que les femmes dans cette tranche en raison de leur surreprésentation dans les corps les mieux rémunérés.

D Charge d'enseignement et heures complémentaires 2021/2022

681 238 heures

Charge d'enseignement réalisée à l'Université de Strasbourg durant l'année universitaire 2021/2022.

↳ Evolution de la charge d'enseignement en nombre d'heures par année universitaire



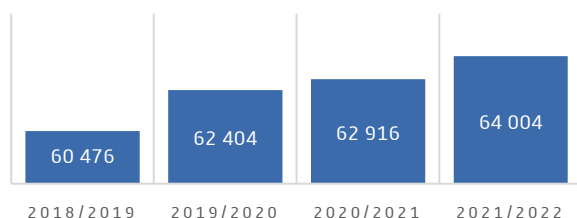
La charge d'enseignement réalisée est en constante augmentation : + 39 299 heures entre 2018/2019 et 2021/2022 (soit une augmentation de +6,12%).

64 004 inscriptions

Nombre total d'inscriptions premières et secondaires à l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2021/2022.

L'inscription première renvoie à l'inscription de l'étudiant dans son diplôme premier ou principal ; on parle d'inscription secondaire lorsque l'étudiant choisit de s'inscrire en parallèle dans un deuxième diplôme (sauf cas particuliers).

↳ Evolution du nombre total d'inscriptions par année universitaire



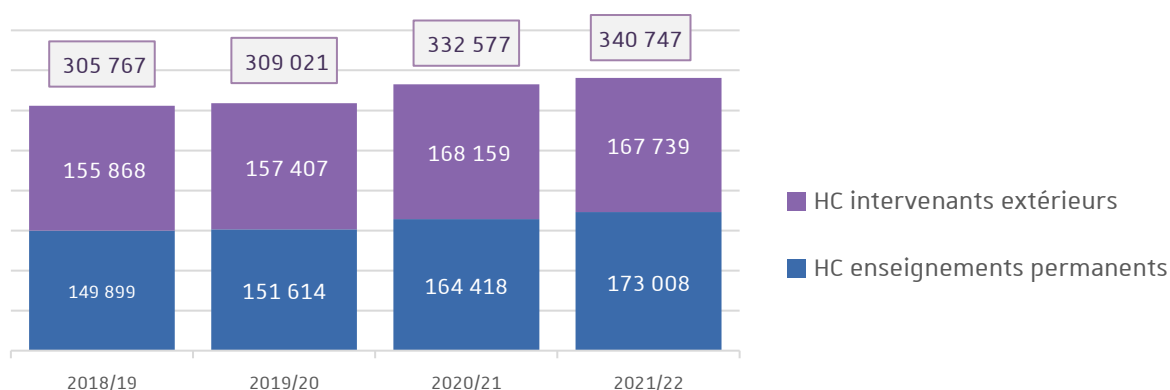
Le nombre total d'inscription est également en constante augmentation : + 3 528 inscriptions entre 2018/2019 et 2021/2022 (soit une augmentation de +5,83%).

340 747 heures

Nombre d'heures complémentaires effectuées durant l'année universitaire 2021/2022 (dont 167 739 heures par des intervenants extérieurs).

Lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement fait appel à des heures complémentaires assurées par des enseignants en poste ou confiées à des intervenants extérieurs (vacataires).

📊 Evolution du nombre d'heures complémentaires (HC) par année universitaire



Grille de lecture

◆ Charge d'enseignement totale réalisée

Il s'agit de la charge pédagogique réalisée durant l'année universitaire de toutes les formations rattachées (y compris en FC, FI, DU, etc.) à la composante et saisie dans SOSIE.

◆ Heures complémentaires payables

Il s'agit de la consommation en heures complémentaires payables effectuées par les enseignants permanents affectés à la composante et les intervenants extérieurs ayant un agrément dans la composante. Il s'agit de toutes les heures payables des enseignants affectés à la composante, quels que soient le type ou la nature de la formation (DN, DU, PRL, FI, FC, etc.) et tenant compte de l'application des modalités de calcul de l'équivalence TP = TD.

◆ Potentiel net

Service dû par les enseignants permanents affectés à la composante (tenant compte des modifications de service).

◆ Répartition de la charge assurée par type d'intervenants

Enseignants permanents de la composante, intervenants extérieurs ayant un agrément dans la composante et enseignants permanents des autres composantes de l'Université de Strasbourg.

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables			
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Arts - Langues - Lettres													
Faculté des Arts	1 952	26 305,53	13 964,09	11 318,60	1 022,84	11 976,50	12 219	15 079,94	3 761,34	11 318,60	14 868,94	3 761,34	11 107,60
Faculté des Lettres	806	12 485,75	10 111,25	1 423,50	951,00	9 789,70	1 752	3 432,52	2 009,02	1 423,50	3 422,52	1 999,02	1 423,50
Faculté des langues	4 234	74 611,12	59 530,16	13 297,71	1 783,25	54 043,19	12 858	30 218,79	16 544,58	13 674,21	28 379,79	16 394,08	11 985,71
Total	6 992	113 402,40	83 605,50	26 039,81	3 757,09	75 809,39	26 829,00	48 731,25	22 314,94	26 416,31	46 671,25	22 154,44	24 516,81
Collégium Droit - Administration - Sociétés													
Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Intellectuelle	379	5 758,72	1 119,06	4 384,91	254,75	1 104,00	368	5 158,96	774,05	4 384,91	4 476,81	649,30	3 827,51
Faculté de Droit	5 970	38 686,63	25 709,40	11 173,48	1 803,75	24 385,16	9 801	22 042,17	10 839,69	11 202,48	21 652,17	10 773,69	10 878,48
Institut du Travail	0	1 982,50	1 646,25	80,00	256,25	1 434,00	142	814,25	734,25	80,00	725,25	645,25	80,00
Institut de Préparation à l'Administration Générale	244	4 688,25	1 156,25	2 570,50	961,50	903,04	2 311	3 078,21	462,71	2 615,50	2 980,71	447,71	2 533,00
Total	6 593	51 116,10	29 630,96	18 208,89	3 276,25	27 826,20	12 622,00	31 093,59	12 810,70	18 282,89	29 834,94	12 515,95	17 318,99

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Potentiel net (service dû)	Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Total			Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Education et formation														
INSPE de l'académie de Strasbourg	2 286	34 689,69	30 379,19	3 641,00	669,50	32 254,87	3 500	13 203,03	9 451,03	3 752,00	12 930,28	9 189,03	3 741,25	
Total	2 286	34 689,69	30 379,19	3 641,00	669,50	32 254,87	3 500,00	13 203,03	9 451,03	3 752,00	12 930,28	9 189,03	3 741,25	
Collégium Journalisme et études politiques														
Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme	122	5 122,98	1 840,59	3 282,39	0,00	1 378,00	2 714	4 044,98	762,59	3 282,39	3 768,30	500,58	3 267,72	
Sciences Po Strasbourg	1 889	20 694,16	10 355,70	7 411,56	2 926,90	10 601,39	5 150	12 767,32	5 355,76	7 411,56	11 502,52	4 914,76	6 587,76	
Total	2 011	25 817,14	12 196,29	10 693,95	2 926,90	11 979,39	7 864,00	16 812,30	6 118,35	10 693,95	15 270,82	5 415,34	9 855,48	
Collégium Sciences														
Faculté de Chimie	928	18 291,50	14 298,40	2 406,22	1 586,88	13 013,56	1 712	6 188,63	3 782,41	2 406,22	6 008,64	3 738,44	2 270,20	
UFR de Mathématique et Informatique	3 029	33 286,46	21 648,39	9 173,32	2 464,75	20 476,11	7 044	13 975,36	4 791,04	9 184,32	13 658,01	4 731,70	8 926,31	
Observatoire Astronomique	0	1 002,91	1 000,91	0,00	2,00	2 148,25	0	161,84	161,84	0,00	40,34	40,34	0,00	
Faculté de Physique et Ingénierie	1 504	29 642,18	23 373,63	4 708,63	1 559,92	21 269,18	1 378	11 987,40	7 242,77	4 744,63	11 853,47	7 108,84	4 744,63	
Total	5 461	82 223,05	60 321,33	16 288,17	5 613,55	56 907,10	10 134,00	32 313,23	15 978,06	16 335,17	31 560,46	15 619,32	15 941,14	

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables			
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Sciences - Ingénierie - Technologie													
Ecole Européenne de chimie, Polymères et Matériaux	448	15 158,29	10 565,14	2 678,43	1 914,72	9 966,53	3 243	5 023,84	2 328,41	2 695,43	4 701,52	2 326,09	2 375,43
Ecole et Observatoire des Sciences de la Terre	610	9 440,85	7 453,33	1 255,35	732,17	7 599,96	1 434	3 142,88	1 872,15	1 270,73	2 778,38	1 507,65	1 270,73
Ecole Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg	289	3 936,09	3 150,70	533,25	252,14	3 274,00	296	1 238,31	705,06	533,25	1 029,81	560,56	469,25
Télécom Physique Strasbourg	706	16 515,44	10 720,46	3 764,86	2 030,12	9 096,89	2 940	7 361,70	3 572,84	3 788,86	7 361,70	3 572,84	3 788,86
IUT de Haguenau	552	17 405,03	12 029,26	4 740,18	635,59	9 958,20	0	11 625,50	6 879,32	4 746,18	11 529,50	6 783,32	4 746,18
IUT Robert Schuman	1 400	42 468,37	34 485,42	7 217,29	765,66	27 268,43	0	22 386,77	15 160,48	7 226,29	22 077,82	14 913,20	7 164,62
IUT Louis Pasteur	793	28 468,27	21 440,35	6 086,29	941,63	17 156,75	0	15 594,41	9 508,12	6 086,29	15 248,25	9 369,56	5 878,69
Total	4 798	133 392,34	99 844,66	26 275,65	7 272,03	84 320,76	7 913,00	66 373,41	40 026,38	26 347,03	64 726,98	39 033,22	25 693,76

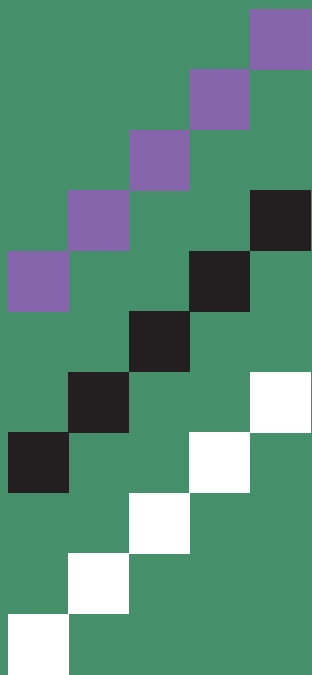
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Potentiel net (service dû)	Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Total			Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
Collégium Sciences économiques et management														
Ecole de Management Strasbourg	3 535	48 912,85	29 841,85	16 124,00	2 947,00	21 980,90	0	40 171,81	24 009,33	16 162,48	39 907,68	23 745,20	16 162,48	
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	2 725	19 908,50	12 777,25	5 544,75	1 586,50	11 823,90	2 124	13 796,11	8 218,86	5 577,25	13 321,56	8 082,56	5 239,00	
Total	6 260	68 821,35	42 619,10	21 668,75	4 533,50	33 804,80	2 124,00	53 967,92	32 228,19	21 739,73	53 229,24	31 827,76	21 401,48	
Collégium Vie et Santé														
Faculté de Médecine	10 187	9 172,03	2 030,75	5 828,95	1 312,33	2 674,25	4 285	6 354,08	525,13	5 828,95	6 345,08	516,13	5 828,95	
Faculté de Chirurgie Dentaire	1 152	1 274,52	286,35	611,42	376,75	384,00	300	703,27	91,85	611,42	703,27	91,85	611,42	
Faculté de Pharmacie	1 496	15 008,91	12 793,20	1 837,72	377,99	11 640,02	600	7 162,37	5 324,65	1 837,72	5 374,49	3 542,77	1 831,72	
Faculté des Sciences de la Vie	2 342	27 511,46	24 092,17	2 064,35	1 354,94	22 165,01	3 473	7 218,32	5 153,97	2 064,35	6 811,02	5 034,67	1 776,35	
Total	15 177	52 966,92	39 202,47	10 342,44	3 422,01	36 863,28	8 658,00	21 438,04	11 095,60	10 342,44	19 233,86	9 185,42	10 048,44	

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)				Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Sciences humaines et sociales													
Faculté des Sciences du sport	2 008	26 659,41	17 315,16	8 560,25	784,00	12 943,40	10 927,00	15 972,28	7 412,03	8 560,25	15 141,78	6 979,53	8 162,25
Faculté de Géographie et d'Aménagement	386	6 542,68	4 540,49	1 757,00	245,19	4 265,00	1 710,00	3 085,39	1 328,39	1 757,00	2 891,89	1 311,89	1 580,00
Faculté des Sciences Historiques	1 682	16 045,50	11 329,25	3 278,75	1 437,50	10 791,06	2 874,00	5 638,41	2 359,66	3 278,75	5 634,91	2 356,16	3 278,75
Faculté de Philosophie	306	3 078,00	2 001,00	855,00	222,00	2 208,00	830,00	1 235,04	380,04	855,00	1 222,04	367,04	855,00
Faculté de Psychologie	1 933	12 149,06	8 969,73	3 041,12	138,21	8 773,40	2 999,00	5 461,34	2 420,22	3 041,12	5 441,35	2 400,23	3 041,12
Faculté des Sciences Sociales	1 158	14 352,00	9 844,75	3 830,25	677,00	9 108,48	4 248,00	7 071,57	3 241,32	3 830,25	6 999,57	3 241,32	3 758,25
Faculté de Théologie Catholique	626	6 406,77	5 148,77	1 082,50	175,50	4 316,00	1 004,00	3 068,87	1 986,37	1 082,50	2 528,86	1 446,36	1 082,50
Faculté de Théologie Protestante	423	4 713,40	4 144,05	374,35	195,00	3 067,60	1 159,00	2 023,50	1 649,15	374,35	1 906,50	1 532,15	374,35
Total	8 522	89 946,82	63 293,20	22 779,22	3 874,40	55 472,94	25 751,00	43 556,40	20 777,18	22 779,22	41 766,90	19 634,68	22 132,22

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Potentiel net (service dû)	Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Total			Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
Directions & Structures diverses														
Institut International d'Etudes Françaises	726	4 804,10	4 708,10	96,00	0,00	4 448,53	192	562,57	466,57	96,00	559,57	463,57	96,00	
Licence Sciences pour la santé	1 392	2 194,47	0,00	0,00	2 194,47	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Direction de la Recherche et de la Valorisation	2 234	424,50	0,00	80,00	344,50	0,00	0	144,00	0,00	144,00	144,00	0,00	144,00	
Direction des Etudes et de la Scolarité	1 537	2,50	0,00	0,00	2,50	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Direction des Ressources Humaines		913,50	0,00	220,00	693,50	0,00	0	220,00	0,00	220,00	220,00	0,00	220,00	
IDIP	15	233,75	73,75	0,00	160,00	1 728,00	0	186,84	186,84	0,00	186,84	186,84	0,00	
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires		0,00	0,00	0,00	0,00	779,00	0	138,50	138,50	0,00	138,50	138,50	0,00	
Maison des Sciences		210,00	0,00	0,00	210,00	64,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Service des sports		5 495,00	4 822,00	483,00	190,00	3 820,80	1 126	1 899,20	1 416,20	483,00	1 899,20	1 416,20	483,00	
Service de Formation Continue		14 090,29	0,00	9 851,38	4 238,91	0,00	0	9 851,38	0,00	9 851,38	9 851,38	0,00	9 851,38	
URFIST		494,50	0,00	255,75	238,75	0,00	0	255,75	0,00	255,75	255,75	0,00	255,75	
Total	5 904	28 862,61	9 603,85	1 0986,13	8 272,63	10 840,33	1 318	13 258,24	2 208,11	11 050,13	13 255,24	2 205,11	11 050,13	

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale				Potentiel net (service dû)	Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes			Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Total	64 004	681 238	470 697	166 924	43 618	426 079	106 713	340 747	173 009	167 739	328 480	166 780	161 700
		100%	69,10%	24,50%	6,40%			100%	50,77%	49,23%	100%	50,77%	49,23%
Total Université de Strasbourg													

6. La santé et la sécurité au travail



Santé au travail

A Le service de santé au travail

A.1 Modalités de fonctionnement du service de santé au travail

Ce service prend en charge la surveillance médicale des personnels titulaires et contractuels de l'Université de Strasbourg dans leur ensemble.

Il est composé de deux médecins, assistés de deux secrétaires, de deux infirmiers et d'une psychologue du travail et d'un interne de médecine du travail qui change tous les 6 mois.

Le personnel est réparti sur 2 sites :

- site du campus de l'Esplanade, en charge de la surveillance des personnels du campus, des Facultés de médecine et de chirurgie dentaire ;
- site du campus d'Illkirch, en charge de la surveillance des personnels de tous les autres campus.

Les personnels travaillant sur le site de Cronembourg sont vus une demi-journée par semaine dans les locaux du CNRS sur ce campus, portant à trois le nombre de lieux de consultations.

A.2 Missions et activités

A.2.1 Surveillance médicale des personnels : activité clinique

L'activité clinique principale consiste en l'organisation et la réalisation de visites médicales qui doivent être systématiques et quinquennales dans la fonction publique pour tous les personnels. Cependant, dans certains cas, les personnels doivent bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (périodicité définie par le médecin du travail), dénommée surveillance médicale particulière (SMP) en cas d'exposition professionnelle spécifique ou en raison d'un état ou d'une affection : une pathologie particulière, une situation de handicap, un état de grossesse, un retour après congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée (CLD) et tout problème de santé (pathologie chronique) pouvant interférer sur leur vie professionnelle ou que le médecin considère à surveiller.

L'objectif principal de ces visites est ainsi double :

- ▶ éviter d'altérer la santé de l'agent du fait de son activité professionnelle,
- ▶ adapter le poste de travail à l'état de santé de l'agent.

Lors de la visite médicale, un entretien médical incluant un échange sur les conditions de travail et les risques professionnels, ainsi qu'un examen clinique sont réalisés. Certains examens complémentaires, comme le test de la vue, sont réalisés pour les visites systématiques ; une spirométrie, une audiométrie, une prise de sang peuvent compléter le bilan en fonction des expositions professionnelles.

A l'issue de la visite, un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent par rapport au poste de travail est rendu par le médecin du travail qui préconise, dans certains cas, des aménagements de poste.

Depuis la crise sanitaire liée à la COVID 19, des téléconsultations sont possibles mais elles sont exceptionnelles pour les visites périodiques et pour les 1eres visites, le présentiel étant largement recommandé pour ce type de visite.

Visites d'information et de prévention (VIP)

Suite au décret du 29 mai 2020, les VIP ont débuté au SST en septembre 2021, elles peuvent être réalisées par le médecin du travail, l'interne et l'infirmier en santé au travail. Au SST, elles sont entièrement réalisées par les infirmiers sous protocole écrit. Ainsi ces VIP permettent la réalisation de visites médicales par les infirmiers notamment pour les personnels sans problématique de santé et exposition professionnelle particulière, avec possibilité de réorienter rapidement vers le médecin du travail si nécessaire. Cela permet d'augmenter en partie la surveillance médicale de la population du personnel universitaire. Elles se font uniquement en présentiel.

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de rendez-vous et convocations	1 917	2 574	2 154	2 381	2 269
Nombre de visites effectuées	1 590	2 028	1 796	1 985	1 840
Taux de présence	83%	79%	83,4%	83,3%	81%
Détail des visites :					
VISITES SYSTEMATIQUES (VP) Dont VPTEL	558	552	291 3	506 5	458 7
PREMIERES VISITES Dont 1eVTEL	439	1075	321	302 3	334 1
VISITES NON PERIODIQUES :	602	947	1 184	1 037	803
Visite à la demande de l'agent (VDA) Dont VDATEL	170	187	429 281	274 115	175 32
Urgences	11	21	6	4	7
Visite à la demande du médecin de prévention (VDM) Dont VDMTEL	213	432	542 266	610 273	448 106
Reprises, pré-reprises (après CMO, CLM, CLD, 1/2 temps thérapeutique, maternité) Dont VRTEL, VRMTEL, VRCLMTEL	116	191	101 46	87 32	85 10
Visite après AT, MP Dont VATEL	8	23	10 3	3	6
Demande de l'administration (VDE) Dont VDETEL	8	14	30 27	10 4	6
Missions (départ, retour)	40	31	15	16	29
Visites uniquement pour vaccinations (hors covid)	34	51	48	31	44
Autres (post-expo, fin de carrière, acte de santé publique...)	2	7	3	2	3
VISITES D'INFORMATION ET DE PREVENTION PERIODIQUES (VIPPP)				31	144
PREMIERE VIP				109	101
Détail des absences :					
Absents Dont absent TEL Dont absent VIP et VIPPP	327	546	358 34	398 52	429 11 51
Taux d'absents	17%	21%	16,4%	16,7%	18,9%
Absents excusés	55	62	37	58	72
Absents non excusés	256	484	321	341	357
Taux absents non excusés	13,4%	18,8%	15%	14,3%	15,7%

Dans le nombre de visites effectuées peuvent être inclus des agents reconvoqués

TEL : téléconsultation

VP : visite systématique / périodique

VDA : visite à la demande de l'agent

VDM : visite à la demande du médecin de prévention

VAT : visite après accident du travail

VDE : visite à la demande de l'administration

VIP : première visite d'information et de prévention

VIPP : visite d'information et de prévention périodique

Un interne de santé au travail était présent quasiment en continu en 2022 : de novembre 2021 à fin avril 2022 puis un autre interne de mai 2022 à fin octobre 2022, cependant il n'y a pas eu d'interne pour le semestre débutant au 1^{er} novembre 2022.

De plus, l'effectif réduit et le renouvellement de la moitié du service depuis juin 2022 explique la diminution des visites médicales en 2022, notamment pour les 1^{ere} visites et les visites périodiques. Durant cette période les visites à la demande ont été largement privilégiées d'où le nombre de visites à la demande des agents et des médecins revenus quasiment à l'identiques à l'avant crise sanitaire.

L'instauration des VIP en septembre par les infirmiers a permis d'augmenter le nombre de visites médicales et de réaliser des 1^{eres} visites.

Les VDA et VDM concernent souvent des problématiques liées à du télétravail temporaire pour raison de santé, à des situations de souffrance au travail, des pathologies particulières ainsi que des états de grossesse.

Les visites en téléconsultation ont beaucoup diminué du fait de la levée des restrictions sanitaires à l'été 2021.

Le nombre de visites mission a repris le niveau antérieur à la crise sanitaire. Les visites missions sont l'occasion de mettre à jour les vaccins, de réaliser des examens complémentaires nécessaires avant le départ pour certaines missions, de fournir une trousse de secours et de donner des informations de prévention aux agents partants en mission dans des pays « à risque » d'un point de vue sanitaire.

A noter que les agents peuvent directement prendre rendez-vous avec la psychologue du travail. (chiffres non reportés dans ce tableau, cf. rubrique RPS-psychologue du travail).

Taux de visite sur demande au médecin du travail (VDA) :

Le taux de visite sur demande au médecin du travail correspond au nombre de demandes de visite spontanée au médecin du travail pour 100 agents :

soit : $(175 / 6\ 113) * 100 = 2,86\%$

Le taux de visite sur demande au médecin du travail (VDM) pour l'année 2022 est de :

$(448 / 6\ 113) * 100 = 7,33\%$

Orientations après visites médicales

La visite médicale est l'occasion de donner un avis médical quant à l'état de santé de l'agent, de le conseiller et de l'adresser vers la filière de soins en cas de nécessité. Dans certains cas, l'avis du spécialiste est nécessaire, et la consultation est prise en charge par le service lorsque cet avis permet de déterminer la compatibilité du poste avec l'état de santé de l'agent, de confirmer l'existence d'une maladie professionnelle ou d'établir qu'il n'y a pas de contre-indication médicale à l'exposition à certains risques (par exemple : consultation ophtalmologique pour une exposition au laser de classe 3 ou 4).

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Orientation vers le médecin traitant	37	63	95	37	165	77
Orientation vers divers spécialistes	44	68	82	18	82	48
Orientation vers un ophtalmologue	25	47	64	29	44	34
Orientation vers un psychiatre / un psychologue (extérieur à l'université)	10	21	33	26	34	23
Orientation vers la psychologue du travail	22	32	29	34	71	33
Bilan de santé	0	5	10	0	3	7
Centre de vaccinations	6	8	9	6	1	3
Assistance sociale	21	23	35	10	18	10
DRH	19	44	36	41	32	42
Conseil dans le domaine de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	11	12	13	4	23	13

L'orientation vers la DRH correspond essentiellement à une orientation vers le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels.

A.2.2 Missions en milieu professionnel : prévention des risques professionnels

Le rôle du médecin du travail, rappelé dans les textes régissant la Fonction publique d'état, est de prévenir toute altération de la santé des personnels du fait de leur travail.

De ce fait l'activité du médecin du travail s'étend à la connaissance des lieux de travail grâce aux études de poste, visites de service en collaboration avec le Service prévention sécurité et environnement, avec les membres du CHSCT.

Le médecin du travail participe également à toutes les réunions ayant trait aux conditions de travail (CHSCT, plan de prévention des risques professionnels, etc) ; il doit être consulté sur les projets concernant les bâtiments où travaillent les personnels, sur les modifications d'équipements et de techniques de travail,

sur l'amélioration de l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap. Il doit être informé avant toute utilisation des produits chimiques dangereux (composition, modalités d'emploi), des agents biologiques potentiellement dangereux, des sources radioactives, de laser, etc.

Les médecins participent aux visites de sécurité des unités de recherche dans le cadre du CHSCT, organisées par les conseillers de prévention de l'université et du CNRS. Ils peuvent également de leur propre initiative visiter les locaux.

A l'issue des visites de postes, un rapport est rédigé afin d'améliorer le poste et de proposer des aménagements.

Visites de postes de travail et de locaux

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Visites de locaux	13	14	13	4	15	8	13	6
Visites de postes	68	29	56	67	75	46	63	42

Dans le cadre du réseau handicap et travail, les médecins participent à la démarche d'accompagnement médico-socio-professionnelle des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutées, et donnent des préconisations pour les aménagements de postes nécessaires.

Une étroite collaboration est également menée avec le Service social du personnel, représenté par l'assistante sociale, et la Direction des ressources humaines, notamment le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels. Ce travail en partenariat permet un accompagnement pluridisciplinaire des personnels dans le respect du secret médical.

A.2.3 Données concernant l'impact de la gestion de la crise sanitaire liée à la COVID19

La crise sanitaire a continué à avoir un impact sur l'activité du service jusqu'en avril 2022 du fait de la réalisation d'une campagne de vaccination en début d'année, de réalisation de tests antigéniques, contact tracing, distribution d'autotest. Cependant, durant cette même période les autres activités du service ont retrouvé leur niveau habituel.

A partir de mars 2022, l'évolution favorable de l'épidémie a permis une quasi absence d'implication du service dans ce domaine à partir d'avril 2022.

Visites médicales spécifiques : En 2022, il n'y a pas eu de situations d'ASA et le télétravail exclusif lié aux critères de vulnérabilité est très marginal, les agents disposant tous de masques chirurgicaux (ou FFP2), la plupart des agents étant progressivement vaccinés contre la Covid19, et les postes dit « à forte densité virale » étant marginaux.

Concernant l'enseignement, la politique du « tout présentiel » depuis septembre 2021, a eu pour répercussion quelques très rares cas de demandes de téléenseignement.

Le contact-tracing, ou le conseil aux agents présentant des symptômes de la COVID19, cas contact ou testés positifs, a nécessité une constante mise à jour des directives du ministère de la santé notamment concernant la durée des isolements (en fonction des statuts vaccinaux, etc...).

Le formulaire en ligne mis en place depuis le 25/09/2020, permettant à l'agent (et à l'étudiant) de se signaler en cas de situation de cas contact ou de symptômes, a été poursuivi en 2021 et début 2022.

Le traitement de ces formulaires a surtout été réalisé par les infirmiers et l'interne.

Ce formulaire alimente un tableau Excel permettant de suivre l'évolution de l'épidémie au sein de la communauté universitaire. Cette information était relayée à la DGS à une fréquence dépendant de l'évolution de l'épidémie.

En 2022, ce sont **1 102 formulaires** qui ont été déclarés.

La grande majorité de ces formulaires ont été déclarés en janvier et en février 2022. Face à l'explosion des déclarations et des cas positifs en début d'année 2022, les informations sur la conduite à tenir ont été relayées via des messages sur la boîte email des agents qui se déclaraient.

Ce traitement des formulaires a été réalisé jusqu'à l'été 2022.

La campagne vaccinale : le service de santé au travail a réalisé plusieurs campagnes de vaccination en 2021 pour un total de 978 vaccins contre la Covid19 pour les 1ere, 2eme dose, et rappel du vaccin.

En décembre 2021, le service s'est organisé pour proposer le rappel vaccinal par Pfizer dès janvier 2022. 84 vaccins anticovid ont été injectés entre le 21/01/2022 et le 08/02/2022.

Le dépistage de la COVID19 par test antigénique est proposé dès le mois d'avril 2021 par créneaux et sur RDV. Infirmiers et médecins ont été formés à leurs réalisations, ayant été principalement effectuées par les infirmiers. Les motifs principaux de leur réalisation sont : présence de symptômes évocateurs, obtention du pass sanitaire pour les frontaliers allemands.

Il y a eu **93** tests antigéniques réalisés en 2022 surtout sur la période de janvier à avril 2022.

Dès le 24/05/2021, les agents ont pu obtenir des kits de 5 autotests dans notre service. 5000 kits ont été commandés par l'université (pour les étudiants et les personnels confondus). Cette possibilité avait pour but de permettre aux agents et étudiants sans symptômes et non cas contact de se tester afin de diminuer les risques de propagation du virus notamment à la rentrée universitaire de septembre. La demande fut la plus forte entre novembre 2021 et janvier 2022. La distribution s'est poursuivie le reste de l'année 2022.

Source : service de santé au travail

Les informations concernant les déclarations d'AT/MP sont centralisées par la DRH, et une copie est transférée à la fois au SPSE et au Service de santé au travail (SST). Un bilan des AT/MP est présenté annuellement au CHSCT.

Les données concernant le nombre des accidents du travail, des maladies professionnelles et les arrêts de travail sont probablement partielles du fait de reconnaissances ou de recours encore en cours à la date du bilan et des prolongations d'arrêt de travail dont la transmission n'est pas systématique.

Le circuit administratif complexe pour certains dossiers gérés par le bureau AT/MP du Rectorat ou pour d'autres par la CPAM, rend difficile le recueil d'informations précises.

On constate toujours une sous déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles par méconnaissance et/ou lourdeur des procédures.

Depuis 2017, la création d'un bureau mutualisé de gestion des pensions et des accidents au sein de la DRH de l'Université de Strasbourg, a amélioré la transmission des pièces et réduit les délais d'instruction des dossiers de maladies professionnelles.

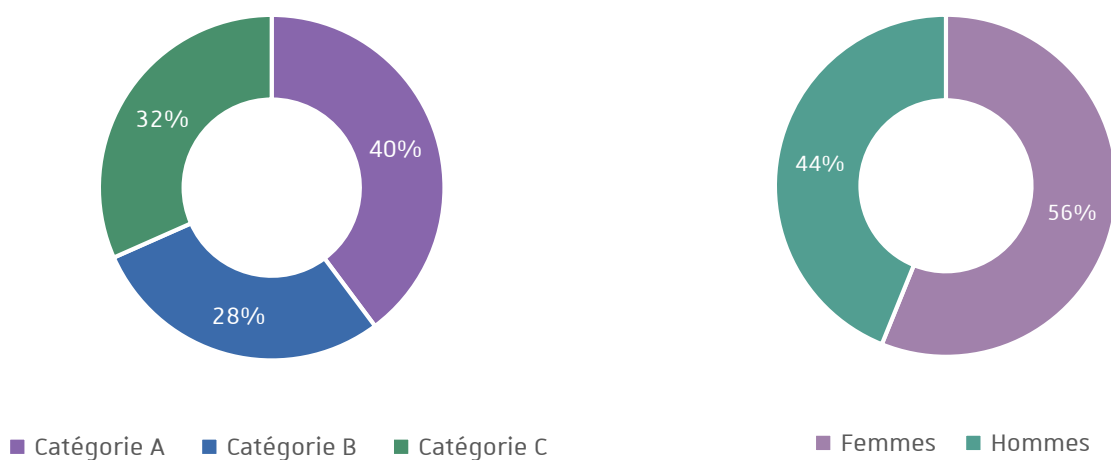
B.1 Accidents du travail

Les données suivantes portent sur l'ensemble des accidents du travail déclarés en 2022 pour des agents de l'Unistra, indépendamment de leur gravité (avec ou sans arrêt de travail), ou de la reconnaissance de leur imputabilité au service.

- Evolution du nombre d'accidents de travail de 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Accident de service / travail	57	54	59	43	50
Accident de trajet	48	39	33	34	49
Accident de mission	7	3	3	2	2
Total	112	96	95	79	101

- Répartition des accidents par sexe et par catégorie de la fonction publique

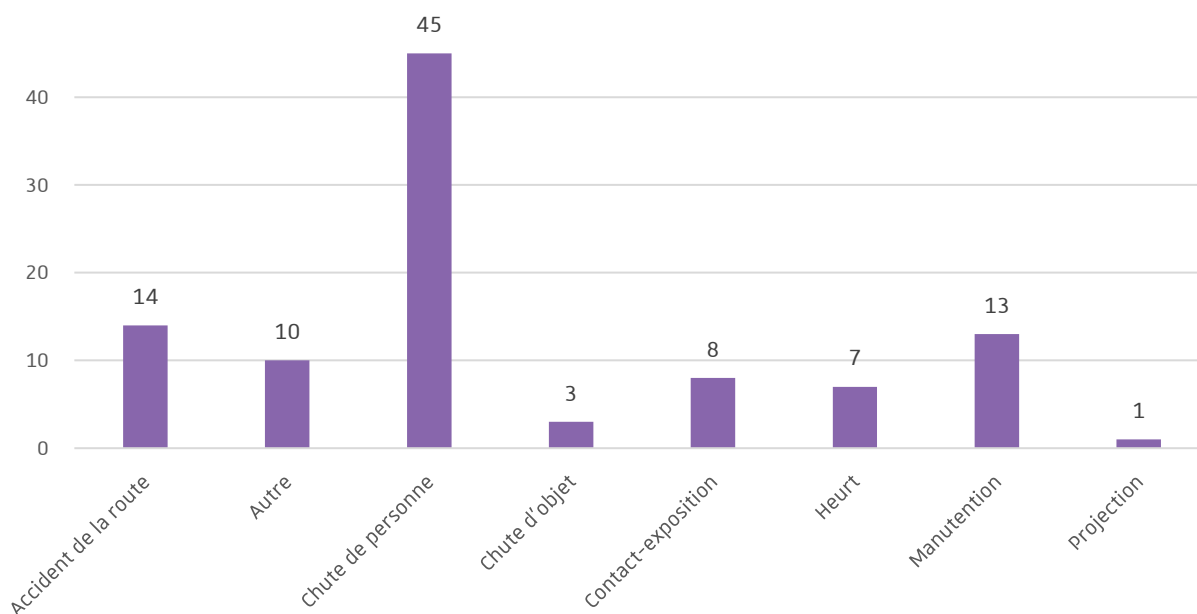


- Gravité des accidents du travail en 2022

Nombre d'accidents par gravité	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Avec arrêt de travail	23	25	1	49
Sans arrêt de travail	27	24	1	52
Total	50	49	2	101

- Cause des accidents du travail en 2022

Nombre d'accidents par cause	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Accident de la route		13	1	14
Autre	10			10
Chute de personne	12	32	1	45
Chute d'objet	3			3
Contact-exposition	8			8
Heurt	3	4		7
Manutention	13			13
Projection	1			1
Total	50	49	2	101

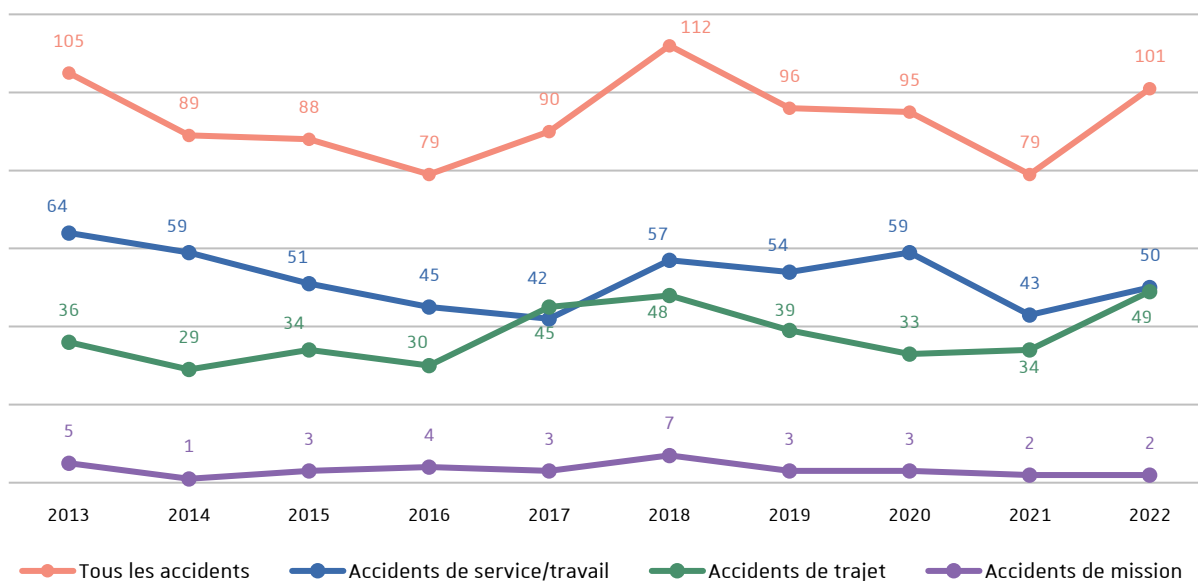


- **Nombre de jours d'arrêt**

Nombre de jours d'arrêt	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Accident de service/ travail	663	971	828	394	303	465	765	1 075	471	793
Accident de trajet	620	160	488	459	253	878	333	404	862	862
Accident de mission	241	31	18	18	37	49	6	185	0	64
Total	1 524	1 162	1 334	871	593	1 392	1 104	1 664	1 333	1 719
Indice de fréquence (%)**	5,6	5,5	5,3	4,8	3,6	4,7	5,3	5,1	3,1	3,9

*Indice de fréquence : nombre d'accidents déclarés avec arrêt (hors accident de trajet) x 1000 / effectif des personnels.

- **Evolution du nombre d'accidents sur les 10 dernières années**



- **Taux de gravité des AT**

Le taux de gravité d'un accident du travail ou de service (AT), correspond au nombre de journées d'incapacité temporaire suite à AT pour 1 000 heures travaillées.

Les heures travaillées sont déterminées par grande branche d'activité à partir notamment de la durée hebdomadaire de travail et du nombre de salariés.

En 2022, le taux de gravité est de $0,082 = (793 \times 1\ 000) / (1\ 579 \times 6\ 113)$:

793 : jours d'arrêt de travail pour accident de service / travail

1 579 : horaire annuel régime ARTT de l'Université de Strasbourg

6 113 : nombre d'agents au 31/12/2022.

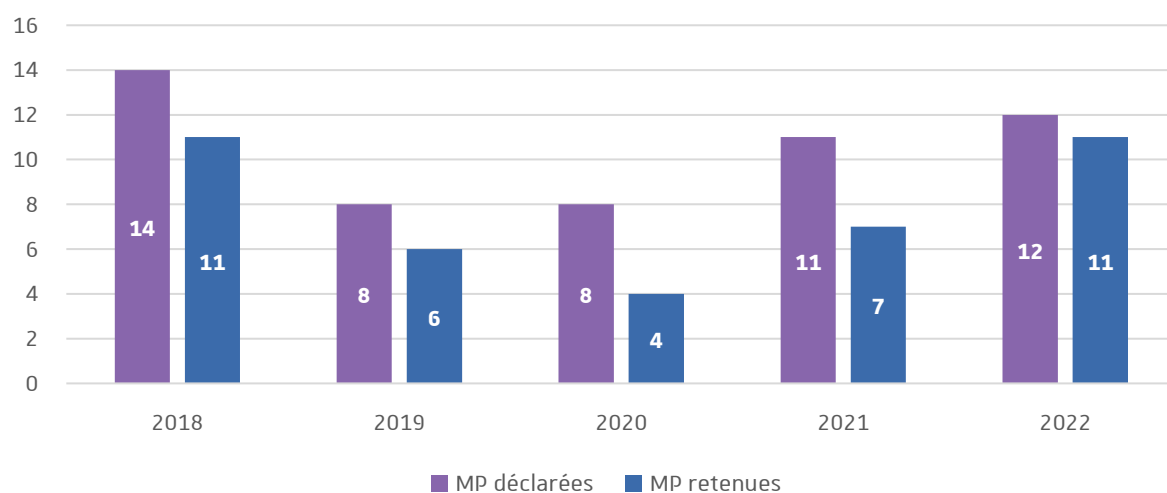
Il était de 0,117 en 2020 et de 0,049 en 2021.

B.2 Maladies professionnelles

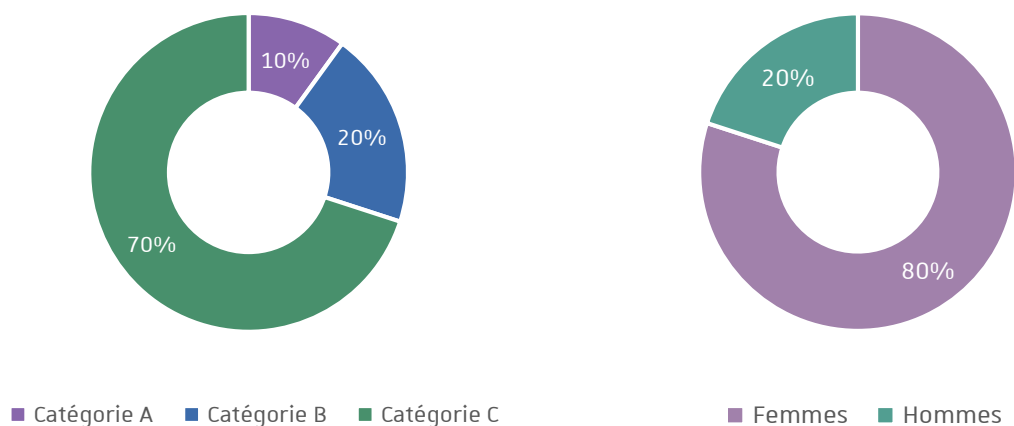
En 2022, on compte 12 déclarations de maladies professionnelles chez 10 agents. A ce jour, 11 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service.

- **Evolution du nombre de maladies professionnelles sur les 5 dernières années**

	2018		2019		2020		2021		2022	
	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R
Nombre de MP déclarées (D) et reconnues (R)	14	11	8	6	8	4	11	7	12	11
Nombre de personnels concernés	13		8		7		8		10	



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe et par catégorie hiérarchique



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par tranche d'âge et par tableau

	30-34 ans	40-44 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	Total
RG57A - pathologie de l'épaule			1	1	1	3
RG57B - pathologie du coude			1			1
RG57C - pathologie du poignet et de la main		1		4		5
RG66 - Rhinites et asthmes professionnels	1					1
RG79 - Lésion chronique du ménisque à caractère dégénératif			1			1
Hors tableau			1			1
Total	1	1	4	5	1	12

B.3 Le bureau mutualisé de gestion des pensions & des accidents

Depuis l'accession de l'Université de Strasbourg aux responsabilités et compétences élargies (RCE), le 1er janvier 2009, la gestion des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles dont sont victimes les personnels affectés à l'université a été assurée par les services du rectorat de l'Académie de Strasbourg.

Néanmoins, dans un objectif d'accroissement de l'efficacité du processus au bénéfice des victimes d'accidents et de maladies professionnelles affectées à l'université, un transfert de cette gestion vers les services de l'Université de Strasbourg a été mis en œuvre et est effectif depuis le 1er janvier 2017.

L'Université de Strasbourg a proposé aux autres établissements du site relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, partenaires du contrat quinquennal de site, d'assurer, pour leur compte, dans un contexte mutualisé et un encadrement par convention multilatérale spécifique, la gestion administrative des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles dont seraient victimes les personnels affectés en leur sein.

Le bureau de gestion des pensions et des accidents de l'Université de Strasbourg gère ainsi, en plus des dossiers des personnels de l'Université de Strasbourg, les dossiers d'accident de service/travail et maladie professionnelle des personnels de l'UHA, de la BNU de Strasbourg, du CROUS et de l'INSA. Exceptions faites des personnels de la filières AENES et des enseignants du second degré dont les dossiers sont toujours gérés par le rectorat de l'Académie de Strasbourg.

En 2022, 201 dossiers d'accident de service/travail (192 en 2021) et **39 dossiers de maladie professionnelle** (36 en 2021) ont été instruits par la direction des ressources humaines **représentant une dépense totale de 41 224,19 €** (40 237,59 € en 2021).

En 2022, 46 accidents ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (2 permanentes et 44 temporaires) et 12 accidents ont donné lieu à de nouvelles incapacités permanentes.

- **Nombre de dossiers réceptionnés, actifs et mouvementés en 2022**

Etablissements	Dossiers d'accidents actifs et mouvementés de service/travail	Dossiers maladie pro.	Total
Université de Strasbourg	158	35	193
UHA	22	3	25
BNUS	3	0	3
CROUS	13	1	14
INSA	5	0	5
Total	201	39	240

C

Le conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Après une première convention de 2017 à 2021, l'Université de Strasbourg a renouvelé le conventionnement avec le FIPHFP pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.

Les priorités de l'établissement pour cette nouvelle période sont le développement du recrutement des personnes en situation de handicap et de la communication sur le thème du handicap. L'Université de Strasbourg poursuit par ailleurs son engagement concernant le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap et l'accompagnement à la reconversion des personnels déclarés inaptes.

Les objectifs de cette nouvelle convention sont regroupés en 5 axes :

Axe 1	Recrutement de personnels en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none">- recrutement d'un apprenti BOE par an,- recrutement de 14 personnels BOE par an (hors apprentissage),- accueil d'un stagiaire BOE par an.
Axe 2	Communication et sensibilisation de l'ensemble des personnels à la question du handicap, avec 5 actions par an : <ul style="list-style-type: none">- actions de sensibilisation-formation : « accompagnement des personnes en situation de handicap », « handicap et accessibilité », « accompagner un collègue après un cancer », « premiers secours en santé mentale »,- actions au fil de l'année et durant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).
Axe 3	Formation des acteurs internes avec 2 actions par an : <ul style="list-style-type: none">- formation destinée aux encadrants : « manager un personnel en situation de handicap »,- formation à la Langue des signes française.
Axe 4	Maintien dans l'emploi avec un ensemble d'actions, telles que : <ul style="list-style-type: none">- études ergonomiques des postes de travail (12 par an),- aménagements de l'environnement de travail (23 par an),- actions de transcription LSF (4 par an),- participation au financement de prothèses auditives (5 à 6 par an),- participation au financement de fauteuils roulants (1 à 2 par an), etc.
Axe 5	Reconversion et reclassement des agents déclarés inaptes au bénéfice de 3 à 4 agents chaque année, avec diverses actions telles que : <ul style="list-style-type: none">- réalisation de bilans de compétences (1 à 2 par an),- évaluation des capacités professionnelles (2 sur 3 ans),- formations (2 par an).

La convention est établie dans une logique de co-financement :

Le montant total s'établit à 578 404 € dont 45% sont financés par l'Université de Strasbourg et 55% par le FIPHFP.

Focus sur les actions de communication mises en place en 2022 par le Réseau handicap et travail dans le cadre de la convention

Mars 2022 : intervention lors du Handiflash "les métiers de la fonction publique" organisé par le Service de la vie universitaire (convention Atouts pour tous).

Septembre 2022 : présentation du rôle et des activités du réseau handicap et travail lors de la table-ronde BIATSS (destinée aux nouveaux arrivants à l'université, titulaires et contractuels).

Novembre 2022, Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées :

- envoi à l'ensemble des personnels d'un mail quotidien d'information sur le thème du handicap : « le handicap au cours de la vie », « le handicap invisible », « le handicap psychique », « handicap et discrimination », « le handicap à l'Université de Strasbourg, le rôle et les actions du réseau handicap et travail »,
- proposition d'une série de 4 webinaires à l'ensemble des personnels, sur le thème du handicap au travail : le recrutement, les aménagements de poste, le recrutement d'un apprenti en situation de handicap, parler de sa situation de handicap au travail,
- première participation de l'établissement (en qualité d'employeur) au Duoday. Formation de 6 duos pour 10 offres proposées. Suite au Duoday, un article est paru dans le magazine en ligne « Savoirs le quotidien » du 23/11/22 intitulé "DuoDay : Découvrir un métier auprès d'une personne bienveillante",
- escape game Handigmatic (dispositif APF France handicap), avec 60 participants.

Le 01/12/22 : signature de la 2ème convention établissement - FIPHP 2022 – 2024 : projection d'une capsule vidéo - témoignage d'un personnel de l'établissement sur sa reconversion professionnelle, table-ronde sur le thème de l'annonce du handicap et prises de parole.

Les formations proposées en 2022 sur le thème du handicap :

- Mai et novembre 2022 : « accompagner les personnels et / ou les étudiants en situation de handicap ».
- Mai 2022 : « handicap et accessibilité ».
- Octobre 2022 : « premiers secours en santé mentale ».

La formation « accompagner un collègue après un cancer » a été déprogrammée faute d'inscrits.

D.1 Descriptif du dispositif

Le dispositif VSSH¹ de l'Unistra rassemble l'ensemble des actions mises en place pour prévenir, traiter et gérer une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes. Il couvre cinq axes d'intervention : la prévention, l'accompagnement de la victime, l'accompagnement de la personne alertée, l'accompagnement de l'unité de travail – composante d'enseignement, service ou laboratoire de recherche – et l'accompagnement de la personne mise en cause. Six services centraux² de l'Unistra interviennent dans le fonctionnement du dispositif VSSH. Le Conseil d'Administration a validé le dispositif le 5 juillet 2018.

Le dispositif VSSH permet de garantir le recueil de la parole des victimes et témoins, d'une part, et d'assurer le strict respect des droits des personnes mises en cause, d'autre part. Ceci dans le but de garantir une prise en compte équitable de toutes les parties concernées.

D.2 Les saisines

Les saisines au motif de signalement d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes se font via l'adresse générique violences-sexistes@unistra.fr. Cette adresse est accessible aussi bien pour les personnels de l'Unistra que pour les étudiantes et étudiants.

D.3 L'écoute et l'accompagnement des victimes

Afin d'écouter et d'accompagner les victimes dans leur démarche de signalement d'une situation de VSSH dans l'établissement, l'Unistra a d'une part, créé une cellule interne, dite cellule VSSH³, et d'autre part, signé une convention avec une association⁴ externe d'aide aux victimes. La cellule VSSH est joignable *via* l'adresse générique violences-sexistes@unistra.fr ; l'association *via* le numéro de téléphone [03 88 79 79 30](tel:0388797930) en précisant le code « université ».

La cellule VSSH est une structure transversale, s'appuyant sur trois services distincts, sous la responsabilité de la vice-présidente Égalité, Parité, Diversité. Elle s'adresse aussi bien aux étudiant-es qu'aux personnels de l'Unistra, victimes ou alerté-es. Elle assure également le lien que souhaite établir l'Unistra avec la victime tout au long de l'enquête administrative et de la procédure disciplinaire, le cas échéant.

¹ VSSH : Violences Sexistes, Sexuelles et Homophobes

² la DRH, le SAJI, la MEPD, le SSU, le SST et la COM

³ composée d'une médecin, d'une assistante sociale, d'une psychologue et d'une juriste (arrivée en novembre 2022)

⁴ Association SOS – France victimes 67, agréée par le Ministère de la justice et conventionnée avec l'Unistra

L'association conventionnée a ouvert une antenne aux abords du campus central de l'Esplanade pour accueillir les personnels et les étudiant·es de l'Unistra. Elle assure un accompagnement psychologique et juridique auprès des victimes qui souhaitent faire connaître leur situation à l'université, ou/et qui souhaitent porter plainte auprès du Procureur de la République. Cette offre bénéficie aux victimes des six établissements d'enseignement supérieur de Strasbourg, partenaires du contrat de site Alsace, *via* la convention.

D.4 L'accompagnement des personnes mises en cause

Au regard de la personne mise en cause, l'université porte une juste et stricte attention au respect de la présomption d'innocence et des droits de la défense. Pour un personnel de l'université, elle accompagne son retour dans l'unité de travail en fin de procédure.

D.5 Les actions de formation

Une formation « primo accueil », proposée aux personnels de l'université, permet d'acquérir les bases pour recevoir la première parole et orienter les victimes vers la cellule VSSH. Une formation « trusted people », proposée aux associations étudiantes chartées avec l'université, entraîne les étudiantes et étudiants à la prévention des violences sexistes et sexuelles au cours des événements festifs.

D.6 Le dispositif VSSH : données 2022

Contexte :

Le dispositif VSSH a été construit au bénéfice de toute la communauté universitaire. La cellule VSSH et l'association conventionnée écoutent et accompagnent les victimes, qu'elles soient étudiantes ou membres du personnel. Ce choix permet de traiter des situations dans leur intégralité - certaines situations ayant des victimes au sein des personnels et des étudiant·es -, et de mettre en œuvre toutes les compétences acquises lors de précédentes situations, sans distinction, pour traiter les nouvelles situations au mieux. Ainsi, les chiffres présentés pour 2022 prennent en compte les situations de VSSH des personnels et des étudiant·es.

Sollicitations :

Cellule VSSH : 57 sollicitations

Antenne de l'association SOS – France Victimes 67 : 176 sollicitations (provenant principalement des étudiant·es, dont 70 sollicitations relevant des VSSH).

Signalements au dispositif VSSH :

30 signalements reçus au niveau du dispositif VSSH en 2022, qui relèvent de 25 situations distinctes (plusieurs signalements de victimes mettent en cause une même personne). S'y rajoutent les 3 situations identifiées en 2021 et encore en cours en 2022.

Parmi ces 28 situations traitées en 2022 :

- 10 situations sont toujours en cours de traitement en 2023.
- 9 situations n'ont pas vu leur traitement aboutir, suite au souhait de la/des victimes de ne pas poursuivre leur démarche.
- 2 situations ont été classées sans suite du fait de l'incapacité à identifier les personnes mises en cause.
- 2 situations ont abouti à des mesures conservatoires, des mesures de gouvernance et pour certaines des plaintes civiles.
- 3 situations ont été transmises à l'association conventionnée SOS- France Victimes 67 car elles relevaient du cadre familial, conjugal ou privé.
- 2 situations ont abouti à des sanctions disciplinaires (l'une dans le cadre de l'université, l'autre dans le cadre d'un organisme de recherche).

Personnes mises en cause dans les 28 situations de VSSH :

- 12 étudiants
- 2 personnes non identifiables
- 8 enseignants ou enseignants-chercheurs
- 1 chercheur
- 3 personnels biatss
- 2 situations nécessitent encore de déterminer leur auteur

Il s'agit tous d'hommes.

Source : mission égalité, parité, diversité

La politique de prévention de l'établissement est mise en œuvre par un ensemble d'acteurs, et nécessite la mise en place de consignes et procédures, l'objectif étant d'instaurer une démarche d'amélioration continue de la sécurité, afin de réduire au maximum les accidents et les incidents. L'information et la formation des personnels et des étudiants sont indispensables.

Les acteurs de la prévention

E.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)

Le SPSE est chargé de conseiller et d'assister la direction de l'Université de Strasbourg dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques de l'établissement dans les domaines de la protection des personnes (personnels et étudiants), des biens et de l'environnement par la mise en œuvre d'actions de prévention liées aux bâtiments (incendie, électricité, etc.), aux activités (chimiques, biologiques, physiques, expérimentation animale, etc.) et à la gestion des déchets.

Plus généralement, il conseille l'ensemble des responsables de service et les personnels.

Le service, dont la cheffe est la conseillère de prévention de l'établissement, se compose d'une assistante de direction et est organisé en trois pôles (prévention de risques professionnels, prévention des risques incendie/accessibilité dans les établissements recevant du public et protection de l'environnement). Il est composé de 12 personnes depuis janvier 2019 suite au renforcement du pôle prévention des risques incendie par une personne.

E.2 Les assistants de prévention (AP)

Chaque directeur (composante de formation, unité de recherche, service central) doit désigner au moins un assistant de prévention au sein de sa structure. Un assistant de prévention peut cependant être mutualisé au niveau de plusieurs structures de petite taille qui présentent uniquement des risques liés à des activités de type tertiaire.

L'assistant de prévention bénéficie d'une formation (4 ou 6 jours en fonction de l'absence ou non de risques liés à l'activité) avant d'être nommé. Le directeur doit ensuite établir une lettre de cadrage qui précise notamment le champ d'action des missions des AP ainsi que la quotité de travail dont ils disposent.

Le rôle de l'assistant de prévention est d'assister et de conseiller le directeur, auprès duquel il est placé, dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité du travail.

Les assistants de prévention sont coordonnés par le SPSE, en collaboration avec les services de prévention du CNRS et de l'Inserm pour les unités mixtes de recherche.

Le tableau ci-dessous présente les éléments suivants :

- toutes les structures sont couvertes par au moins un assistant de prévention (+ 6 points pour les services centraux par rapport à fin 2020) à l'exception des unités de recherche (taux de couverture à 59 %)
- le pourcentage de fonctions d'assistants de prévention dotées d'une lettre de cadrage varie entre 59 % (unités de recherche) et 100 % (unités mixtes de recherche associées au CNRS). Il est également très bon pour les composantes de formation et les services centraux (90 et 95 %).

Données relatives aux assistants de prévention (AP) au 31/12/2022

	Composantes de formation	Services centraux	Unités de recherche	Unités de recherche associées au CNRS	Unités de recherche associées à l'Inserm
% de structures couvertes par au moins un AP	100 %	97 %	59 %	97 %	100 %
% de fonctions d'AP dotées d'une lettre de cadrage	90 %	95 %	59 %	100 %	90 %

Les assistants de prévention bénéficient de deux séminaires de coordination chaque année :

- une demi-journée destinée aux AP de structures hébergées à l'Université de Strasbourg (participation de 76 personnes en 2022 soit un nombre de participants supérieur aux habituels séminaires),
- une journée destinée à tous les AP du CNRS, de l'Inserm, de l'Université de Strasbourg et de l'UHA (participation de 115 personnes en 2022).

L'objectif est de coordonner le réseau des assistants de prévention par les services de prévention, notamment par la présentation de retours d'expériences sur les évènements passés (accidents d'une certaine gravité, dossiers en cours, etc.), et de faire des points sur les dossiers futurs (nouvelles procédures, évènements particuliers, nouvelles réglementations, etc.). En fonction de l'actualité, le Service de santé au travail (SST), la Direction des ressources humaines (DRH) et la Direction du patrimoine immobilier (DPI) sont également susceptibles d'intervenir.

Le premier séminaire (17 mai, 76 AP) a traité notamment des thèmes suivants : un retour d'expérience suite à une inhalation de vapeurs irritantes/nocives, un point sur l'ergonomie et pipetage, le bilan 2021 des accidents du travail et maladies professionnelles, une présentation perspective et état des lieux des actions de prévention en matière de RPS, un bilan sur les exercices d'évacuation et les guides d'évacuation.

Lors du second séminaire (24 novembre, 115 AP) la matinée a été consacrée à une visite du Parlement Européen. L'après-midi ont été présentés : des retours d'expérience d'assistants de prévention, un rappel sur les modalités de déclaration des accidents de service, une restitution des inspections Santé, Sécurité au travail de l'Unistra et de l'UHA.

Les instances de concertation en santé et sécurité au travail (CHSCT et CLHSCT) sont décrites dans la partie A.5 du chapitre 9 – dialogue social.

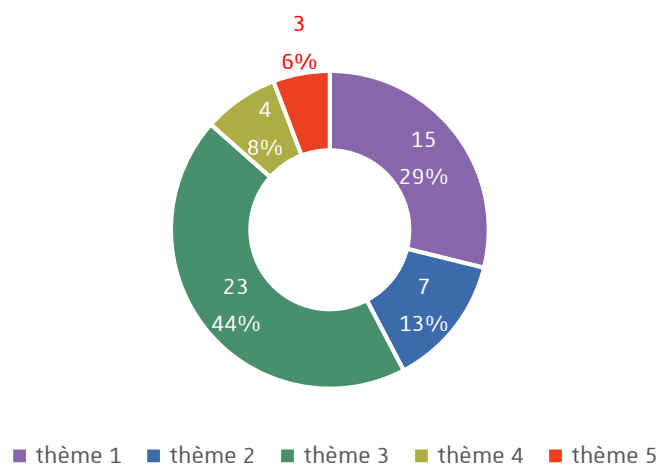
F.1 Analyse générale

F.1.1 Programme de prévention 2022-2024

Le programme 2022-2024 a été établi à partir du bilan du programme 2015-2018 et des orientations stratégiques du ministère de 2019, 2020 et 2021. Il est divisé en 5 thèmes comportant 52 objectifs en 2022:

5 thèmes
1. L'organisation de la santé et de la sécurité au travail (acteurs, consignes, et procédures) et l'offre de formation
2. La démarche d'amélioration continue efficace et pérenne en matière de santé et sécurité au travail
3. La prévention des risques professionnels
4. La prévention du risque incendie et l'accessibilité
5. La protection de l'environnement

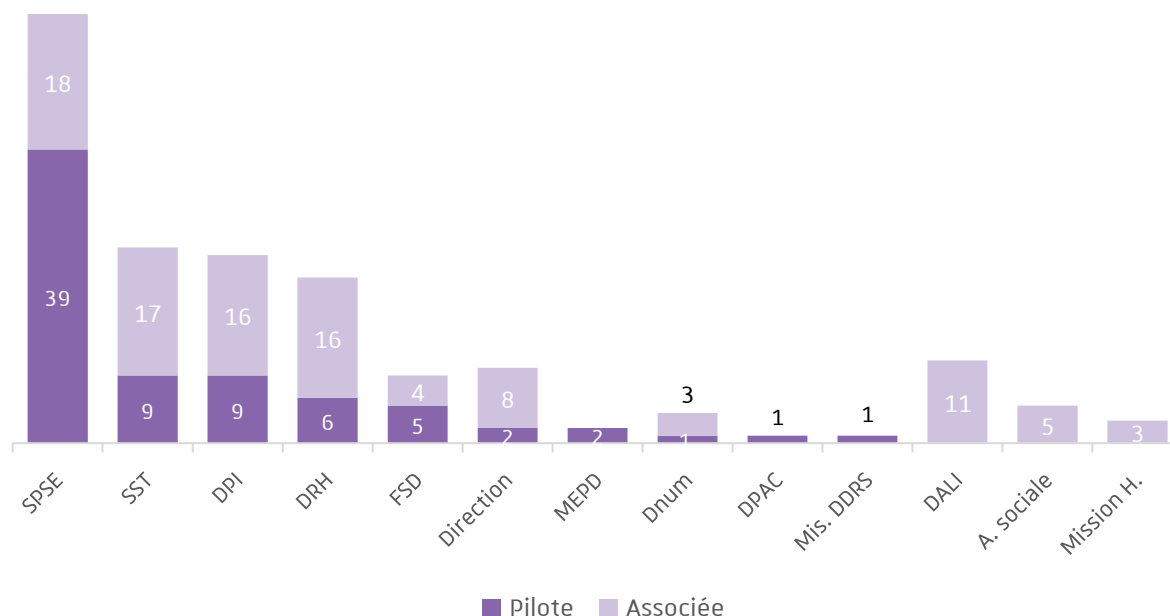
Nombre d'objectifs par thème



Les différents acteurs concernés en tant qu'entité pilote ou entité associée sont :

- la Direction de l'université,
- le Service prévention sécurité environnement (SPSE),
- la Direction du patrimoine immobilier (DPI),
- la Direction des ressources humaines (DRH),
- le Service de santé au travail (SST),
- la Direction du numérique (Dnum),
- la Direction des affaires logistiques intérieures (DALI),
- le fonctionnaire de sécurité défense (FSD),
- la mission handicap,
- la mission égalité, parité, diversité,
- l'assistante sociale.

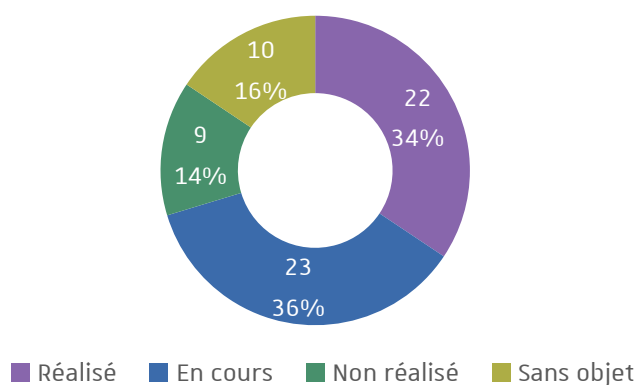
Le nombre d'ensembles d'objectifs opérationnels par entité pilote et entité associée est résumé ci-après :



Sur les 64 ensembles objectifs dont l'échéance est annuelle ou en 2022, 22 (soit 34 %) ont été réalisés totalement, 23 (soit 36 %) ont été réalisés partiellement, 9 (14%) n'ont pas été réalisés et 10 (16%) ont été débutés malgré une échéance postérieure à 2022 (voir ci-dessous).

Bilan 2022 des 64 ensembles d'objectifs opérationnels du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement 2022-2024

Bilan du programme 2022
(64 ensembles d'objectifs opérationnels)



L'absence de début de réalisation de 9 objectifs est majoritairement due à la vacance de postes de plusieurs mois dans deux directions centrales.

Le bilan 2022 du programme 2022-2024 a été présenté à la F3SCT de l'université le 27 mars 2023.

F.1.2 Inspection en santé et sécurité au travail de 2022

Malgré les progrès réalisés depuis l'inspection de 2016 l'inspection en santé et sécurité au travail de mars 2022 a formulé des mesures immédiates (mars 2022) et des recommandations (novembre 2022).

- Mesures immédiates

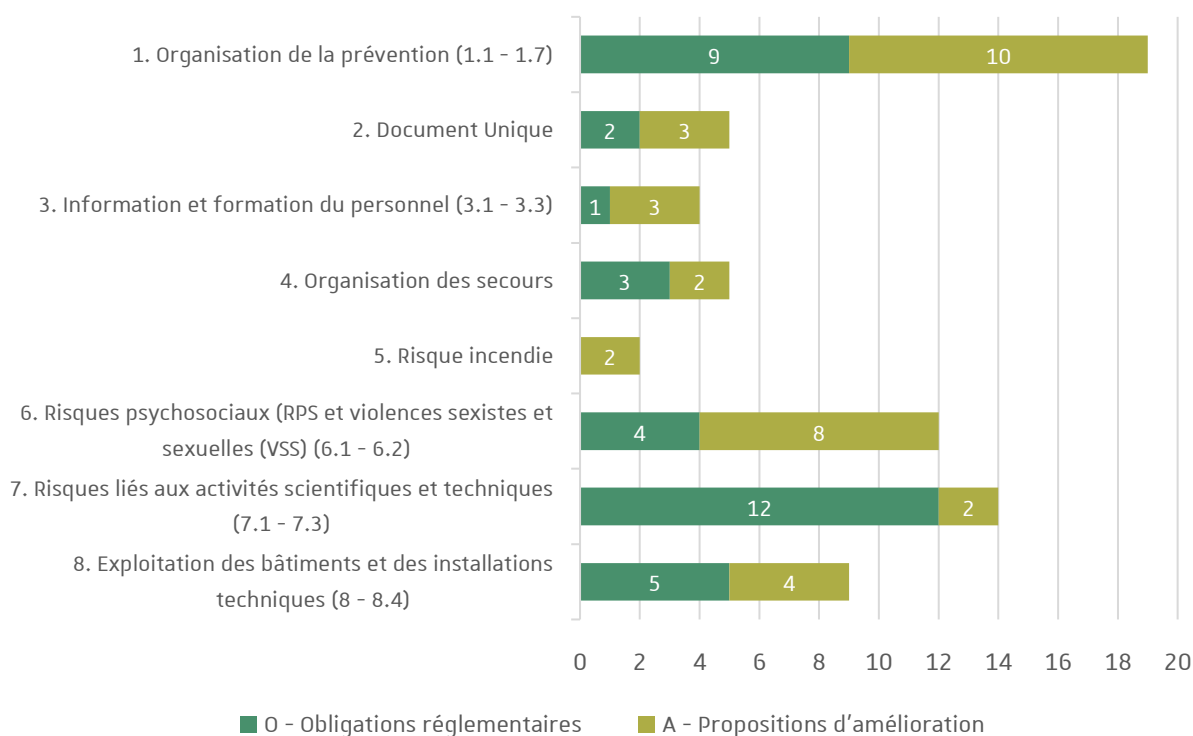
Deux mesures immédiates ont été formulées :

- Vérifier annuellement les dispositifs de ventilation mécanique contrôlée (VMC) ou tous les six mois en cas de recyclage.
- Réaliser un exercice d'évacuation au minimum tous les six mois.

- Recommandations

Les recommandations comprennent 36 obligations réglementaires et 34 propositions d'amélioration.

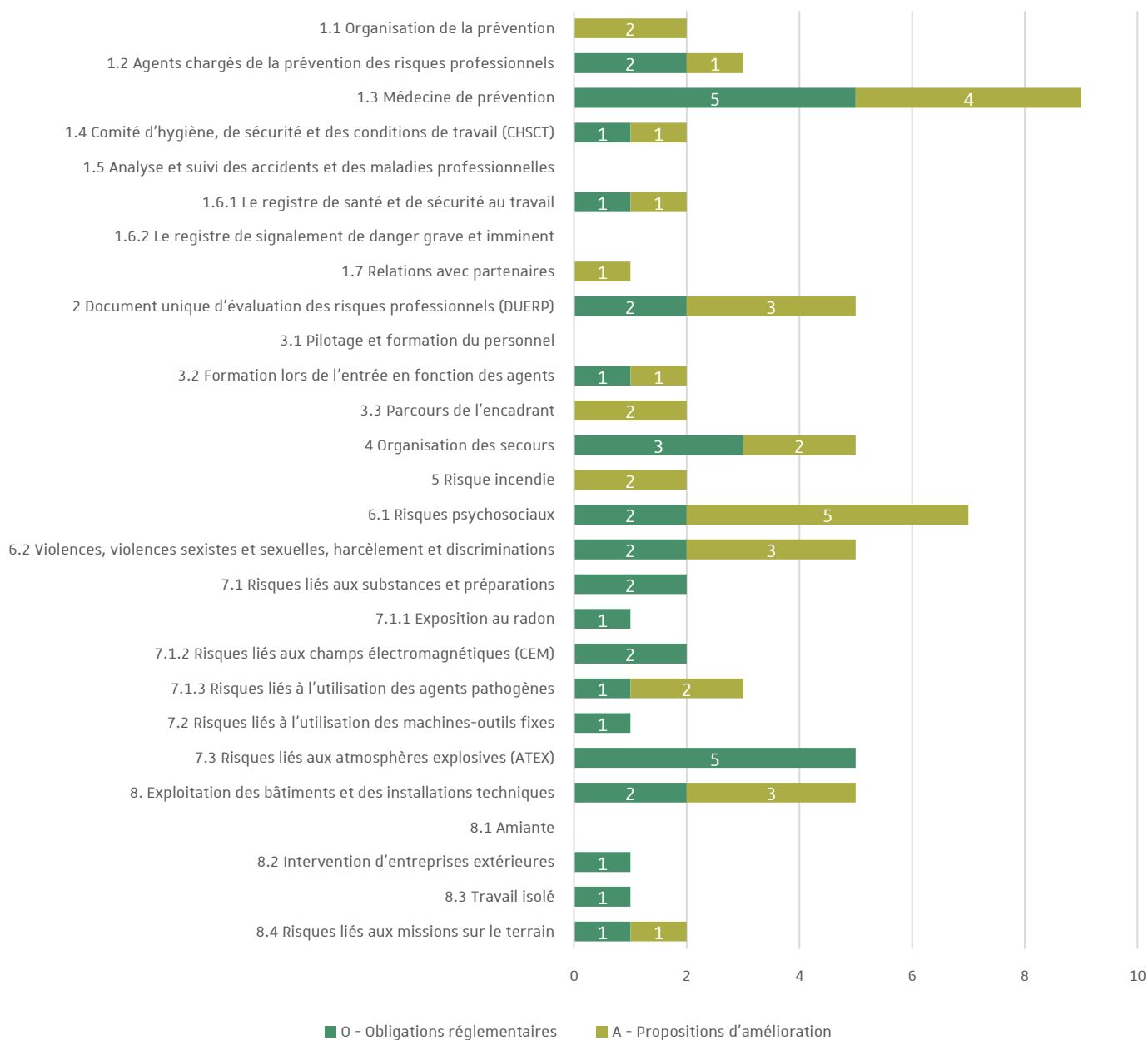
Récapitulatif du nombre de recommandations de l'inspection santé et sécurité au travail de 2022 par chapitre



Les chapitres concernant l'organisation de la prévention (1), les RPS et VSSH (6) et les risques liés aux activités scientifiques et techniques (7) comprennent plus de 10 recommandations.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de recommandations par sous-chapitre à l'exclusion de 4 sous-chapitres n'ayant pas nécessité de recommandations (1.5 : Analyse et suivi des accidents et des maladies professionnelles, 1.6.2 : Le registre de signalement de danger grave et imminent, 3.1 : Pilotage et formation du personnel, 8.1 : Amiante).

Récapitulatif du nombre de recommandations de l'inspection santé et sécurité au travail de 2022 par sous-chapitre



F.2 Focus sur certaines actions

F.2.1 Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'évaluation a priori des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qui incombe au chef d'établissement de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents sur la base des principes généraux de prévention.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels transcrit les résultats de l'évaluation des risques et liste les actions à mettre en œuvre. Il doit être mis à jour au moins une fois par an.

À l'Université de Strasbourg, le document unique (DU) est réalisé au niveau de chaque structure (composante de formation, unité de recherche, service central) ou de l'établissement pour les actions à mettre en œuvre au niveau central via une application informatique élaborée par le CNRS et l'AMUE (la mise à jour de chaque document unique est formalisée par la déclaration de celui-ci par le responsable de la structure) sauf pour les unités associées à l'Inserm qui utilisent l'outil de l'Inserm.

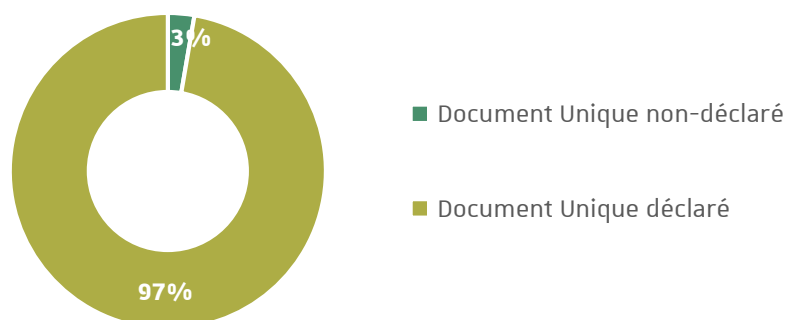
Au niveau des structures

Le bilan des déclarations des documents uniques pour la dernière année (janvier 2022 à janvier 2023), schématisé ci-dessous, présente les pourcentages de déclarations par ordre décroissant suivants :

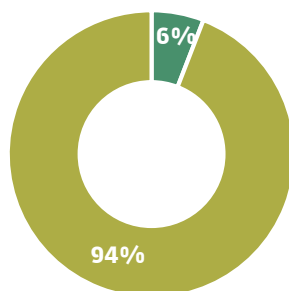
- 97 % pour les composantes (36 structures sur 37, figure 1),
- 94 % pour les services centraux (32 structures sur 34, figure 2),
- 90% pour les unités associées au CNRS (28 structures sur 31, figure 3),
- 55 % pour les unités de recherche associées à l'Inserm (6 structures sur 11, figure 4),
- 19 % pour les unités de recherche (5 unités de recherche sur 27, figure 5)

Bilan des déclarations des DU des composantes, services centraux, unités de recherche, unités mixtes de recherche associées au CNRS et à l'Inserm du 01/01/2022 au 31/12/2022

Composantes de formation

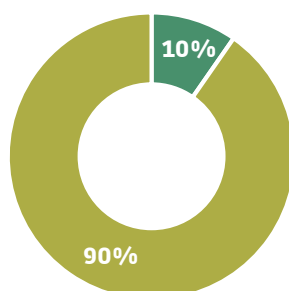


Services centraux et communs



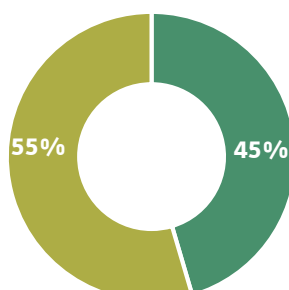
■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Unités associées au CNRS



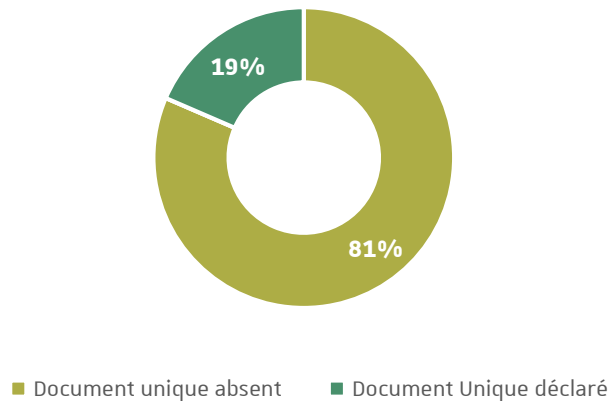
■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Unités de recherche associées à l'INSERM



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Unités de recherche



F.2.2 La formation continue

40 actions de formation ont été organisées pour un budget de 95 511 € se répartissant en deux domaines :

- 26 dans le domaine de la prévention sécurité (58 641 €⁵),
- 14 dans le domaine du management (36 870 €).

Le nombre d'actions de formation (40), en augmentation par rapport à 2021 (32 actions), est équivalent à ce qui était proposé les années antérieures à la crise sanitaire (39 à 41 actions en 2017, 2018 et 2019).

F.2.3 Le retour d'expérience

L'amélioration continue de la sécurité repose notamment sur un retour d'expérience basé sur l'analyse des accidents et des incidents.

► Les enquêtes suite à des accidents et incidents

2 enquêtes ont été menées en 2022. La première enquête concernait le déversement d'un acide fort dans un évier au sein d'une unité mixte de recherche associée au CNRS. La seconde enquête fait suite à un accident de trajet d'un agent Inserm d'une unité mixte de recherche associée au CNRS et à l'Inserm. Sont mentionnées dans le tableau les dates des incidents et des enquêtes et les principales recommandations :

⁵ Dont 2 414 € de formations incluses dans le domaine « accompagnement métier » ou dans le contrat de site.

Incident			Enquête	
Date	Structure	Fait	Date	Principales recommandations (actions) émises
21/03/2022	UMR 7504 – Institut de physique et de chimie des matériaux de Strasbourg (IPCMS)	Déversement d'un acide fort à l'évier	12/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Placer les produits chimiques liquides dans des bacs de rétention. - Etiqueter les flacons selon la classification en vigueur - Rappeler les consignes d'élimination des produits chimiques à l'ensemble des personnels. - Réaliser une évaluation des risques en amont de toute mise en œuvre d'une nouvelle manipulation. - Rappeler l'obligation du port des équipements de protection individuelle
28/05/2022	UMR 1258 – Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire (IGBMC)	Accident de trajet d'un agent Inserm lors du retour d'une astreinte	29/11/2022	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser au port du casque - Etudier la mise en place d'équipements permettant l'automatisation de tâches - Pérenniser le deuxième poste à l'animalerie - S'assurer de l'adéquation des matériels lors de la conception d'un projet

➤ **Les enquêtes suite à des signalements pour dangers graves et imminents**

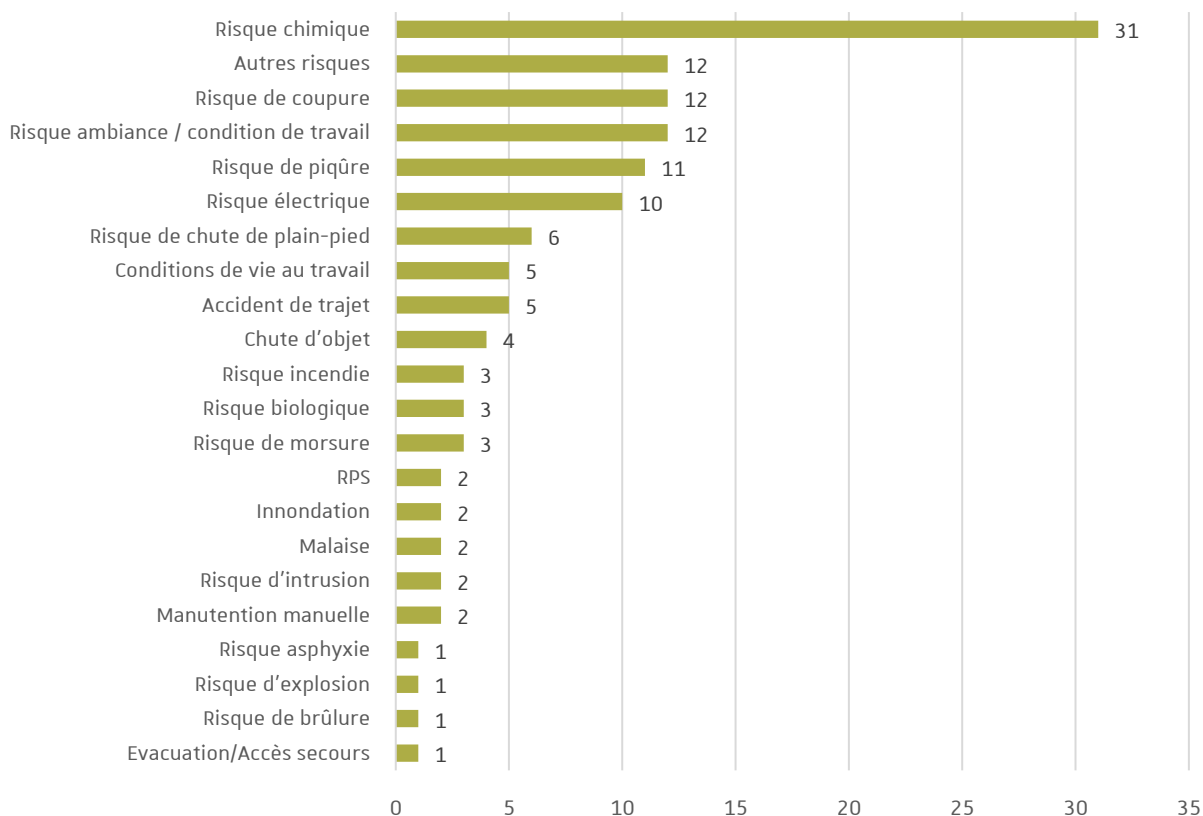
Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2022.

➤ **L'analyse des incidents, des questions de sécurité et des conditions de travail**

131 consignations ont été effectuées en 2022 dans les registres santé et sécurité au travail donnant à chaque agent et usager la possibilité de formuler des remarques par rapport à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et de permettre la remontée des observations au CHSCT de l'Université de Strasbourg dans le double objectif d'information de cette instance et de mise en place de mesures correctives, si nécessaire.

Le facteur de risque largement prépondérant est le risque chimique (31 consignations soit 24 %).

Nature des risques consignés entre le 01/01/2022 au 31/12/2022

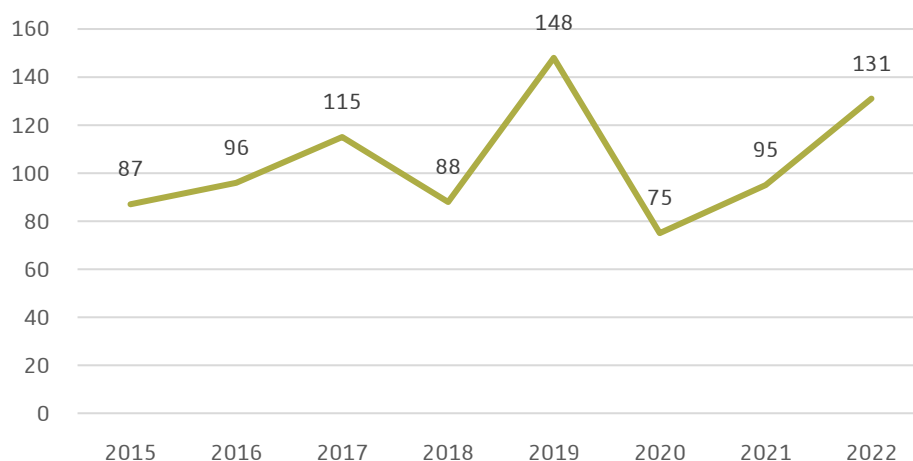


Le nombre de consignations fluctue entre 2015 et 2022 avec un minimum de 75 consignations en 2020 et un maximum de 148 consignations en 2019.

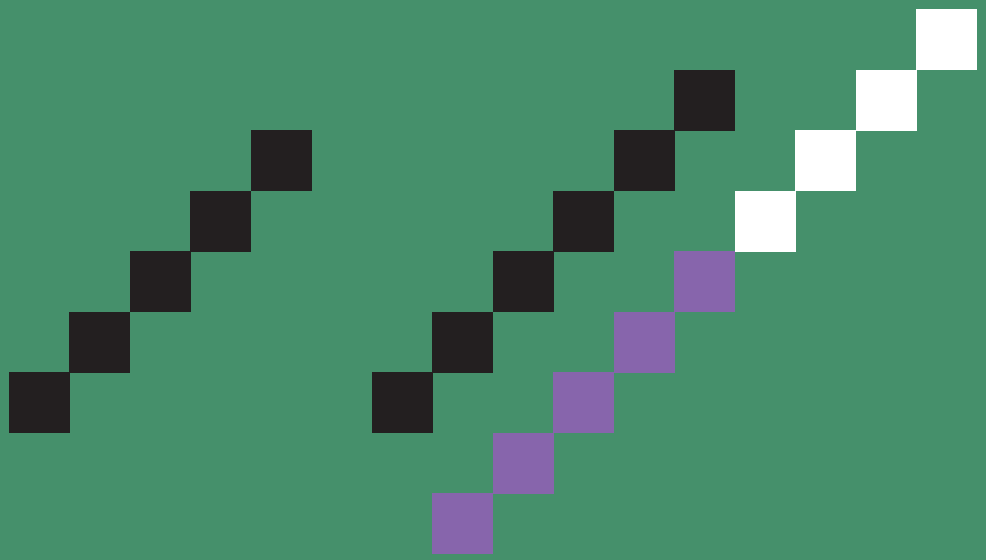
Les années 2020 et 2021 ont été impactées par la crise sanitaire (notamment en raison des périodes de confinement et de travail à distance obligatoires plusieurs jours par semaine hors périodes de confinement).

L'information relative aux objectifs des registres devra être poursuivie au niveau de divers publics (nouveaux entrants, assistants de prévention, directeurs de structure et responsables administratifs de composante de formation). Une sensibilisation spécifique sera faite aux structures ne disposant toujours pas de registre.

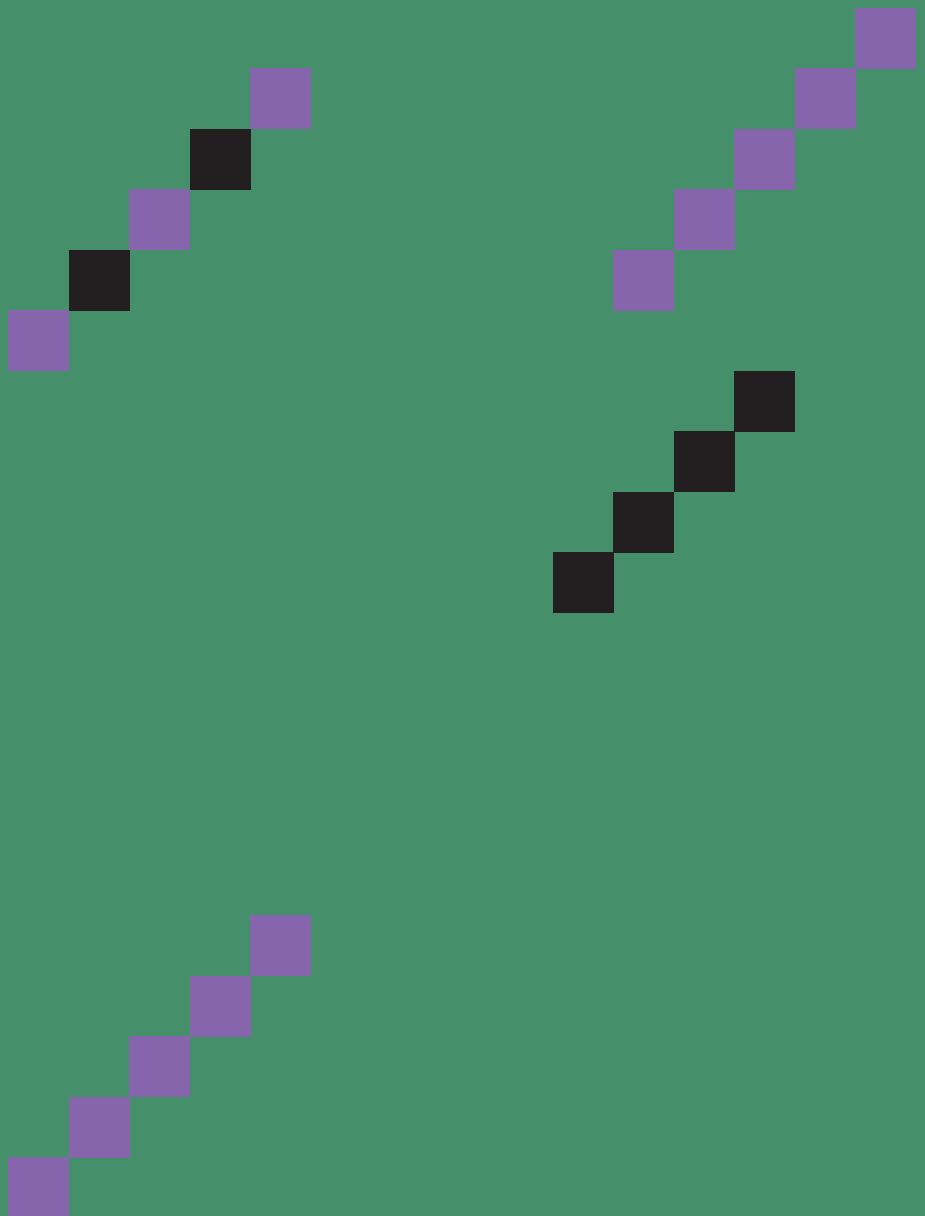
Evolution sur les 8 dernières années



Source : Service prévention, sécurité et environnement



7. L'organisation du travail



L'organisation du travail et temps de travail

Les clés pour comprendre

- Durée et aménagement du travail des personnels BIATSS titulaires et contractuels de droit public

Durée du travail

A temps plein :

Durée de travail	1 607 heures par an
Nombre d'heures effectives	37h30 par semaine
Nombre de jours de congés	51,5 jours de congés par an (42 jours de congés annuels et 9,5 jours dans le cadre du dispositif ARTT)

A temps partiel :

Quotité de travail	Congés / horaires	
	Jours de congés	Horaires hebdomadaires
90%	46,5	33h45
80%	41	30h00
70%	36	26h15
60%	31	22h30
50%	26	18h45

➤ Dispositions diverses communes aux personnels titulaires, stagiaires et contractuels

◆ **Congé parental**

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3ème anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les personnels non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

◆ **Décharge syndicale**

Un agent titulaire d'un mandat de représentant du personnel à l'une des instances consultatives (CAP, CPE, CTE, CHSCT, etc.) peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence partielle ou totale de service, pour participer aux réunions organisées par ces instances ou exercer une activité auprès d'un syndicat.

Chaque syndicat dispose, à cet effet, chaque année d'un nombre d'heures de décharge de service. Ce nombre d'heures dépend de sa représentativité et du nombre d'agents au sein de l'administration concernée.

◆ **Disponibilité ou congé sans traitement (personnels stagiaires et contractuels)**

Cessation de l'exercice des fonctions de l'agent dans l'administration, qui s'accompagne de la perte des droits à rémunération, avancement et retraite. La disponibilité ou le congé sans traitement est prononcé soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).

➤ Dispositions réservées aux personnels fonctionnaires

◆ **Détachement**

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

◆ **Mise à disposition**

Un agent peut bénéficier d'une mise à disposition s'il effectue son service dans une autre administration. Durant cette période, sa rémunération est versée par son administration d'origine et l'agent poursuit sa carrière dans son corps d'origine. Les nouvelles fonctions occupées par l'agent mis à disposition doivent correspondre au niveau de celles exercées dans son administration d'origine.

‣ Dispositions réservées aux enseignants et enseignants-chercheurs

◆ **Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

Congé d'une durée de 6 ou 12 mois, accordé sur demande aux enseignants-chercheurs. La périodicité entre plusieurs CRCT est de six ans à échéance de chaque congé. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement et continue à percevoir sa rémunération.

◆ **Délégation**

Modalité dérogatoire temporaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle lui permet de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en gardant sa rémunération et bénéficier de l'ensemble des droits attaché à la position d'activité. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

‣ Congés particuliers

◆ **Congé bonifié**

Le congé bonifié est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer) qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

◆ **Congé de formation professionnelle**

Attribué sous condition d'ancienneté, il permet aux fonctionnaires et aux personnels non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen. L'agent bénéficiaire perçoit une indemnité de 85% de son traitement brut, sans prime.

◆ **Congé de mobilité**

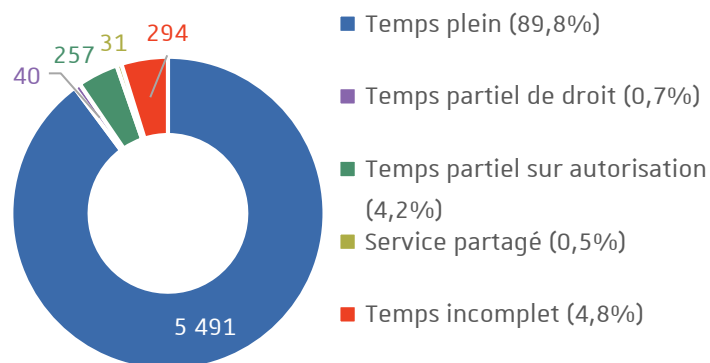
Attribué sur demande et sous réserve des nécessités de service aux personnels contractuels employés pour une durée indéterminée, le congé de mobilité est un congé sans rémunération. Il peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

A Types de modalités de service et d'absence

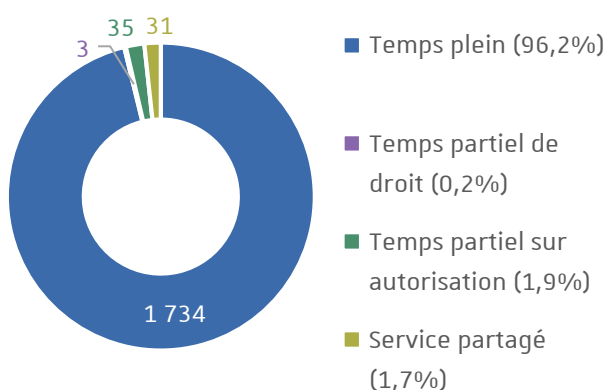
5 491	personnels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein au 31/12/2022, soit 89,8%.
	<i>622 sont à temps partiel ou temps incomplet.</i>

1.1. Répartition des personnels selon le temps de travail au 31/12/2022

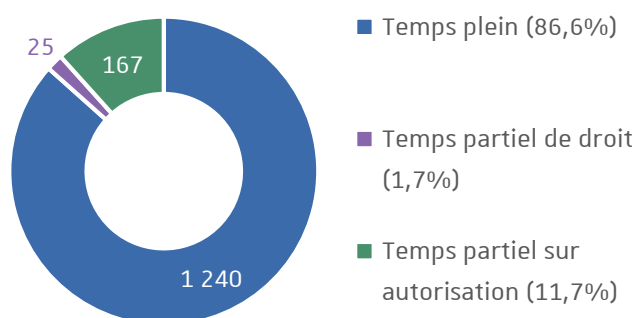
Au 31/12/2022, 89,8% de la population des personnels titulaires et contractuels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein. 4,8% de cette population sont à temps incomplet.



Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires



BIATSS titulaires



⊙ Répartition des effectifs des personnels titulaires & contractuels selon la durée du travail en nombre de personnels au 31/12/2022

		Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	BIATSS titulaires				BIATSS contractuels				Total
		A	A	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Temps plein	Hommes	1 052	782	249	110	145	504	209	89	80	378	2 716
	Femmes	682	679	242	235	259	736	306	165	207	678	2 775
	Sous-total	1 734	1 461	491	345	404	1 240	515	254	287	1 056	5 491
Temps partiel de droit	Hommes			2	2	1	5	1	1		2	7
	Femmes	3		6	5	9	20	2	4	4	10	33
	Sous-total	3		8	7	10	25	3	5	4	12	40
Temps partiel sur autorisation	Hommes	9		2	5	9	16	6	2	1	9	34
	Femmes	26	3	39	44	68	151	19	15	9	43	223
	Sous-total	35	3	41	49	77	167	25	17	10	52	257
Service partagé	Hommes	14										14
	Femmes	17										17
	Sous-total	31										31
Temps incomplet	Hommes		111					14	3	5	22	133
	Femmes		92					38	14	17	69	161
	Sous-total		203					52	17	22	91	294
Total		1 803	1 667	540	401	491	1 432	595	293	323	1 211	6 113

⊙ Réintégration à temps plein des personnels durant l'année 2022

		A	B	C	Total
Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Femmes	6			6
	Hommes	1			1
	Sous-total	7			7
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	Femmes				
	Hommes	1			1
	Sous-total	1			1
BIATSS titulaires	Femmes	7	3	16	26
	Hommes		2	1	3
	Sous-total	7	5	17	29
BIATSS contractuels	Femmes	4	1	1	6
	Hommes		1		1
	Sous-total	4	2	1	7
Total		19	7	18	44

44 personnels, travaillant à temps partiel au 31/12/2021, ont réintégré une activité à temps plein en 2022.

⊙ Répartition des personnels titulaires & contractuels selon d'autres modalités de service et d'absence en nombre de personnels au 31/12/2022

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	BIATSS titulaires	Total
	Catégorie A	Catégorie A	
Délégation	53		53
Mise à disposition sortante	5	1	6
Total	58	1	59

B Absences pour raison de santé et hors raison de santé

Hors congés légaux, les personnels peuvent bénéficier de congés pour raison de santé (congé de maladie ordinaire (titulaires et contractuels) ; congé de longue maladie, congé de longue durée (titulaires) et congé de grave maladie pour les agents contractuels ; congé pour accident du travail (contractuels) ou de service (titulaires) ; congé pour maladie professionnelle), de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux, de congés bonifiés, de congés de formation professionnelle, de congés de mobilité (contractuels).

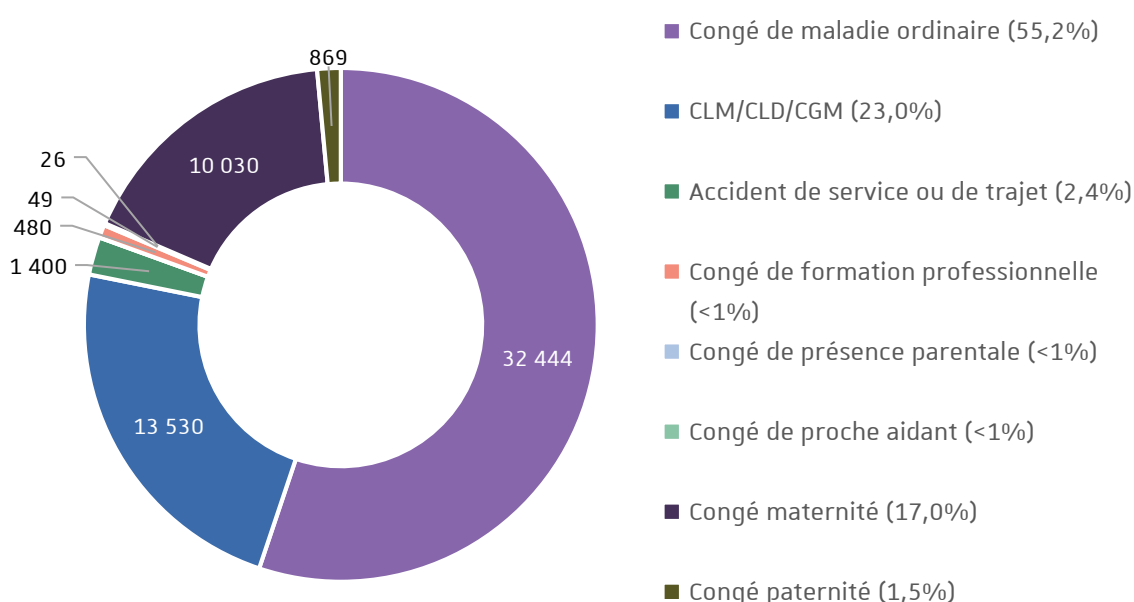
Les personnels enseignants peuvent bénéficier de dispositions spécifiques : délégation et congé pour recherches ou reconversions thématiques (CRCT).

On notera que les congés de maladie ordinaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas toujours déclarés en raison des possibilités d'aménagement des temps de service, d'où un décalage entre les données relatives aux personnels enseignants et non enseignants.

58 828

journées d'absences enregistrées à l'Université de Strasbourg
pour les personnels titulaires et les personnels contractuels **pour**
l'année 2022.

1.1. Répartition des jours de congés enregistrés en 2022 par type de congé



Le nombre de jours de congés enregistrés pour raisons de santé (congé de maladie ordinaire, CLM, CLD, congé grave maladie) s'élève à 45 974 jours en 2022 et représente 78,1% du nombre de jours de congés total.

B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé

⊙ Congés de maladie ordinaire

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			
		A	A	B	C	A	A	B	C	
Femmes	Nombre de personnels concernés	134	143	168	208	101	118	76	96	1 044
	Nombre de jours de congé	2 874	2 526	4 152	5 015	2 239	1 700	1 361	2 388	22 255
	Taux d'absentéisme	0,15%	0,14%	0,22%	0,27%	0,12%	0,09%	0,07%	0,13%	1,20%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,47	0,41	0,68	0,82	0,37	0,28	0,22	0,39	3,64
Hommes	Nombre de personnels concernés	104	95	66	92	63	51	31	24	526
	Nombre de jours de congé	2 339	1 526	1 158	2 199	1 050	786	730	401	10 189
	Taux d'absentéisme	0,13%	0,08%	0,06%	0,12%	0,06%	0,04%	0,04%	0,02%	0,55%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,38	0,25	0,19	0,36	0,17	0,13	0,12	0,07	1,67
Total	Nombre de personnels concernés	238	238	234	300	164	169	107	120	1 570
	Nombre de jours de congé	5 213	4 052	5 310	7 214	3 289	2 486	2 091	2 789	32 444
	Taux d'absentéisme	0,28%	0,22%	0,29%	0,39%	0,18%	0,13%	0,11%	0,15%	1,74%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,85	0,66	0,87	1,18	0,54	0,41	0,34	0,46	5,31

⊙ **Congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie**

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	7	5	8	17		4	1	2	44
	Nombre de jours de congé	1 752	839	2 490	3 981		968	245	163	10 438
	Taux d'absentéisme	0,09%	0,05%	0,13%	0,21%	0,00%	0,05%	0,01%	0,01%	0,56%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,29	0,14	0,41	0,65	0,00	0,16	0,04	0,03	1,71
Hommes	Nombre de personnels concernés	2	3	3	5				1	14
	Nombre de jours de congé	433	680	696	1 240				43	3 092
	Taux d'absentéisme	0,02%	0,04%	0,04%	0,07%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,17%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,07	0,11	0,11	0,20	0,00	0,00	0,00	0,01	0,51
Total	Nombre de personnels concernés	9	8	11	22	0	4	1	3	58
	Nombre de jours de congé	2 185	1 519	3 186	5 221	0	968	245	206	13 530
	Taux d'absentéisme	0,12%	0,08%	0,17%	0,28%	0,00%	0,05%	0,01%	0,01%	0,73%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,36	0,25	0,52	0,85	0,00	0,16	0,04	0,03	2,21

⊙ **Accident du travail ou de service**

Cette partie ne concerne que les accidents reconnus imputable au service et dont la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 0 (périmètre des données différent de celui du chapitre 6 §. B).

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	3	3	6	6		1		4	23
	Nombre de jours de congé	37	119	493	192		1		65	907
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,01%	0,03%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,02	0,08	0,03	0,00	0,00	0,00	0,01	0,15
Hommes	Nombre de personnels concernés	1		3	5	1	2	3	2	17
	Nombre de jours de congé	64		88	213	59	8	59	2	493
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0001%	0,03%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,01	0,0003	0,08
Total	Nombre de personnels concernés	4	3	9	11	1	3	3	6	40
	Nombre de jours de congé	101	119	581	405	59	9	59	67	1 400
	Taux d'absentéisme	0,01%	0,01%	0,03%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,08%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,02	0,02	0,10	0,07	0,01	0,00	0,01	0,01	0,23

Mode de calcul du taux d'absentéisme : nombre de jours de congé dans la population concernée divisée par les effectifs de la population concernée au 31/12/2022, multiplié par le nombre de jours théoriquement travaillés dans l'année.

Mode de calcul du nombre moyen de jours d'arrêt par agent : nombre de jours de congé dans la population concernée divisé par les effectifs de la population concernée au 31/12/2022.

⊙ Maladie professionnelle

En 2022, parmi les agents ayant développés une maladie professionnelle, aucun d'entre eux n'a pu bénéficier d'un arrêt de travail.

B.2 Autres types de congés

⊙ congés de maternité et de paternité

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			
		A	A	B	C	A	A	B	C	
Congé de maternité	Nombre de personnels concernés	16	9	6	5	30	18	8	5	97
	Nombre de jours de congé	2 337	835	439	456	2 593	2 010	978	382	10 030
Congé de paternité	Nombre de personnels concernés	22	3	2	2	7	4			40
	Nombre de jours de congé	487	71	78	28	132	73			869

⊙ **Congés de présence parentale et de proche aidant**

			Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total			
			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS						
				A	A	B		C	A	A		B	C	
Présence parentale	Femmes	Nombre de personnels concernés								1			1	
		Nombre de jours de congé									49			49
	Hommes	Nombre de personnels concernés												0
		Nombre de jours de congé												0
	Total	Nombre de personnels concernés									1			1
		Nombre de jours de congé									49			49
Proche aidant	Femmes	Nombre de personnels concernés	1										1	
		Nombre de jours de congé	26										26	
	Hommes	Nombre de personnels concernés											0	
		Nombre de jours de congé											0	
	Total	Nombre de personnels concernés	1										1	
		Nombre de jours de congé	26										26	

⊙ **Congés de formation professionnelle***

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs		Personnels BIATSS		
			A	B	C			A	B	
Femmes	Nombre de personnels concernés	1		1				1		3
	Nombre de jours de congé	120		117				243		480
Hommes	Nombre de personnels concernés									0
	Nombre de jours de congé									0
Total	Nombre de personnels concernés	1	0	1	0	0	0	1	0	3
	Nombre de jours de congé	120	0	117	0	0	0	243	0	480

*Personnes en congé de formation professionnelle sur l'année 2022 quelle que soit l'année durant laquelle le congé a débuté.

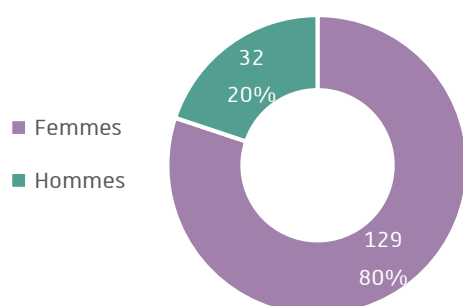
⊙ **Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

	CRCT au titre d'une section CNU		CRCT au titre de l'établissement		Total	
	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres
Femmes	6	6	7	8	13	14
Hommes	3	3	20	30	23	33
Total	9	9	27	38	36	47

36 enseignants-chercheurs ont débuté un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) en 2022.

⊙ Congés pour garde d'enfant malade

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATSS			
			A	B	C		A	B	C	
Femmes	Nombre de personnels concernés	4	31	36	39	2	5	6	6	129
	Nombre de jours de congé	6	100	82	123	3	20	13	17	364
Hommes	Nombre de personnels concernés	1	13	9	8			1		32
	Nombre de jours de congé	1	37	23	29			5		95
Total	Nombre de personnels concernés	5	44	45	47	2	5	7	6	161
	Nombre de jours de congé	7	137	105	152	3	20	18	17	459



Durant l'année 2022, 80% des personnels ayant pris au moins un jour de congé pour garde d'enfant malade sont des femmes.

Les hommes ont pris 95 jours et les femmes 364.

⊙ Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national

Au cours de l'année 2022, l'Université de Strasbourg a enregistré 4 jours non travaillés pour faits de grève (jours pour lesquels au moins une absence a été recensée).

C Compte Epargne-Temps

Le compte épargne-temps (CET), régime régi par le décret n°2002-634 du 29/04/2002 modifié, permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de convertir ces jours en indemnité ou en points de RAFP, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

L'accès au CET est ouvert aux agents BIATSS titulaires et contractuels employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de CET. Cependant, ceux qui disposaient avant leur stage d'un CET conservent leurs droits à congés, mais ne peuvent pas les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant leur stage.

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours par des jours de congés sous réserve que ces agents aient pris au moins 20 jours de congés chaque année.

Lorsque le CET atteint 15 jours, l'épargne est plafonnée, les agents ne peuvent plus épargner ensuite que 10 jours au maximum par an. Les 15 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés¹.

Dispositions temporaires liées à l'épidémie de COVID-19 : au titre de 2022, comme en 2021, les agents ont pu maintenir 20 jours sur leur CET au lieu de 10, le nombre total de jours figurant sur le CET est plafonné à 70 jours au lieu de 60.

Lorsque le CET compte plus de 15 jours au terme de chaque année civile, les jours comptabilisés au-delà de 15 peuvent être, en tout ou partie, à la demande de l'agent :

- ▶ indemnisés,
- ▶ et/ou maintenus sur le compte épargne-temps dans la limite de 10 jours par an,
- ▶ et/ou pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'agissant des fonctionnaires².

L'agent doit formuler son choix avant le 1^{er} février de l'année suivante. En l'absence de toute demande, les jours sont d'office:

- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires,
- indemnisés, s'agissant des agents contractuels.

¹ Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à l'avancement, à la retraite et aux congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

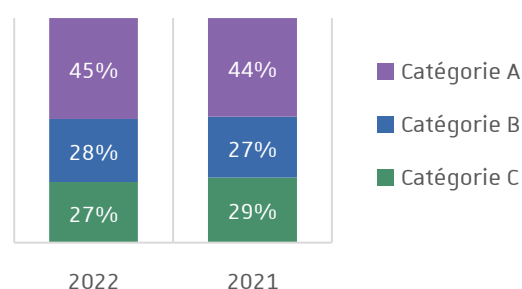
² Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

⊙ **Nombre de personnels disposant d'un CET au 31/12/2022**

1 916	personnels disposent d'un compte épargne-temps au 31/12/2022.
<i>Durant la période 2019 à 2022, le nombre de personnels disposant d'un CET est passé de 1 223 en 2019 à 1 916 en 2022, soit une augmentation de +56,7% sur cette période.</i>	

↳ Répartition par catégorie des personnels disposant d'un CET au 31/12/2022 et au 31/12/2021

	Nombre de personnels en 2022	Nombre de personnels en 2021	Variation 2022/21
Catégorie A	865	800	+ 8,13 %
Catégorie B	530	491	+7,94 %
Catégorie C	521	516	+0,97 %
Total	1 916	1 807	+6,03%

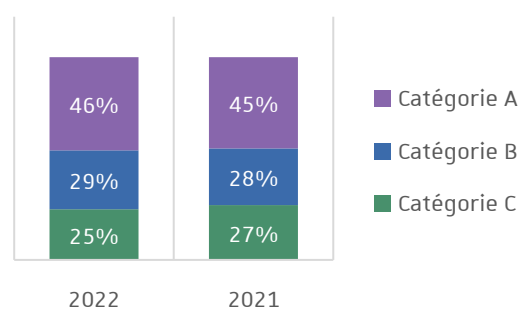


⊙ **Nombre de jours reportables en volume au 31/12/2022**

25 997	jours reportables en volume au 31/12/2022.
<i>Durant la période 2019 à 2022, le nombre de jours reportables en volume a augmenté, passant de 23 159 jours en 2019 à 25 997 jours en 2022, soit une augmentation de +12,3%.</i>	

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours reportables au 31/12/2022 et au 31/12/2021

	Nombre de jours reportables en 2022	Nombre de jours reportables en 2021	Variation 2022/21
Catégorie A	11 968	14 191	-15.66 %
Catégorie B	7 535	8 982,5	-16.11 %
Catégorie C	6 494	8 621,5	-24.68 %
Total	25 997	31 795	- 18.24 %



⊙ **Nombre de jours monétisables en volume et en valeur au 31/12/2022**

5 251	jours monétisables (payables en 2023 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2022) représentant 583 560€ au 31/12/2022.
--------------	---

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours monétisables au 31/12/2022 et au 31/12/2021

Cat.	Nombre de jours monétisables en volume 2021	Nombre de jours monétisables en volume 2022	Variation 2022/21	Nombre de jours monétisables en valeur 2021	Nombre de jours monétisables en valeur 2022	Variation 2022/21
A	2 454,5	2 784	+13,42%	331 357,5	375 840	+13,42%
B	1 491	1 513	+1,48%	134 190	136 170	+1,48%
C	1 110	954	-14,05%	83 250	71 550	-14,05%
Total	5 055,5	5 251	+3,87%	548 797,5	583 560	+6,33%

Les taux forfaitaires utilisés pour le calcul en valeur des jours monétisables CET acquis par catégorie de la fonction publique sont :

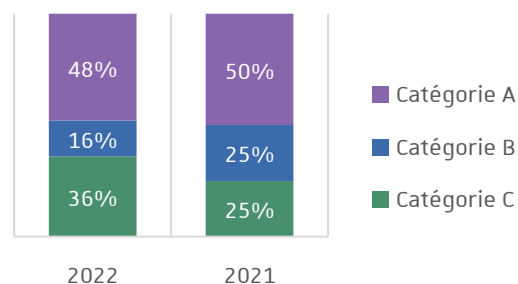
- ▶ catégorie A : 135 €,
- ▶ catégorie B : 90 €,
- ▶ catégorie C : 75 €.

⊙ **Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume au 31/12/2022**

947	jours dédiés à la RAFP (en 2023 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2022) au 31/12/2022.
------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours dédiés à la RAFP au 31/12/2022 et au 31/12/2021

	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2022	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2021	Variation 2022/21
Catégorie A	451	283	+59,36%
Catégorie B	151	142	+6,34%
Catégorie C	345	139	+148,20%
Total	947	564	+67,91%



⊙ **Répartition par sexe des données relatives au CET au 31/12/2022**

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	38	79	117
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	255	411	666
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	2 968	3 743	6 711

34,8% des agents (13,3% d'hommes et 21,5% de femmes) étant titulaires d'un compte épargne-temps ont déposé des jours dans l'année.

D Les jours de carence

Pour les agents publics, le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du premier jour à compter duquel l'absence de l'agent à son travail est justifiée par un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Les agents de la fonction publique, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont un délai de carence d'un jour.

En cas de maladie, les agents publics bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie.

Le jour de carence ne s'applique pas pour les congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, les congés pour invalidité temporaire imputable au service, les congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, les congés de maternité ou congés pour grossesse pathologique.

Le jour de carence ne s'applique pas lors du 2^{ème} arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux arrêts maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

1 643

jours de carence enregistrés pour les personnels titulaires et les personnels contractuels de l'Université de Strasbourg, **pour l'année 2022.**

	Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	BIATSS titulaires				BIATSS contractuels				Total
	A	A	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Nombre de personnels concernés	152	71	171	183	237	591	102	72	59	233	1 047
Nombre de jours de carence	202	92	259	275	424	958	154	124	113	391	1 643

Exemple de lecture : 152 enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont eu au moins un jour de carence pour l'année 2022.

E | Groupe qualité de vie au travail

Le groupe Qualité de Vie au travail (QVT) a été mis en place en 2015. Issu de l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est piloté par la DRH. Il a un rôle de prévention primaire et secondaire des risques psychosociaux (RPS).

Ce groupe est composé de représentants de l'administration et de membres de droit, de représentants du personnel siégeant au sein de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) – laquelle remplace le CHSCT – et de personnes qualifiées de l'Université de Strasbourg. La périodicité des réunions ayant été impactée par le contexte sanitaire depuis 2020, il est prévu qu'il se réunisse à nouveau au minimum trois fois par an à compter de 2023, en amont de la F3SCT.

Durant l'année 2022, les travaux du groupe QVT ont notamment porté sur la thématique du télétravail.

■ Le télétravail : éléments de contexte

Le dispositif mis en œuvre à l'Université de Strasbourg depuis le 1er janvier 2019 a fait l'objet d'évolutions sous l'impulsion du décret n° 2020-524 du 05.05.2020 qui prévoit la possibilité de modifier la pratique du télétravail dans la fonction publique à différents niveaux. Dans cette optique, le groupe de travail « télétravail », émanant de l'ancien CHSCT, s'est réuni à deux reprises en 2020 afin de procéder à l'adaptation des trois documents du dispositif (charte – protocole – formulaire de demande). La nouvelle version du dispositif de télétravail a fait l'objet d'une approbation en CHSCT (12.10.2020) et en CTE (15.10.2020). Elle introduit les ajustements des paramètres suivants :

- **l'organisation dans le temps** : 3 options sont proposées dans le dispositif révisé :
 - **OPTION 1** : conservation des 2 jours fixes maximum hebdomadaires (pour un temps complet) dans les mêmes conditions que le télétravail en vigueur depuis la mise en œuvre du protocole à l'Unistra le 01.01.2019.
 - **OPTION 2** : système mixte 2 jours fixes hebdomadaires + 5 jours flottants annuels (pour un temps complet).
 - **OPTION 3** : un forfait de jours flottants annuels (40 jours pour un temps complet) à utiliser dans l'année.

- **l'organisation dans l'espace** : si le domicile reste le lieu privilégié de télétravail, il est prévu de pouvoir pratiquer ce dernier dans des tiers lieux en cours d'aménagement.

- **le matériel** : le décret n° 2020-524 du 05.05.2020 ouvre la possibilité d'utiliser son propre matériel informatique notamment dans le cadre de l'option 3.

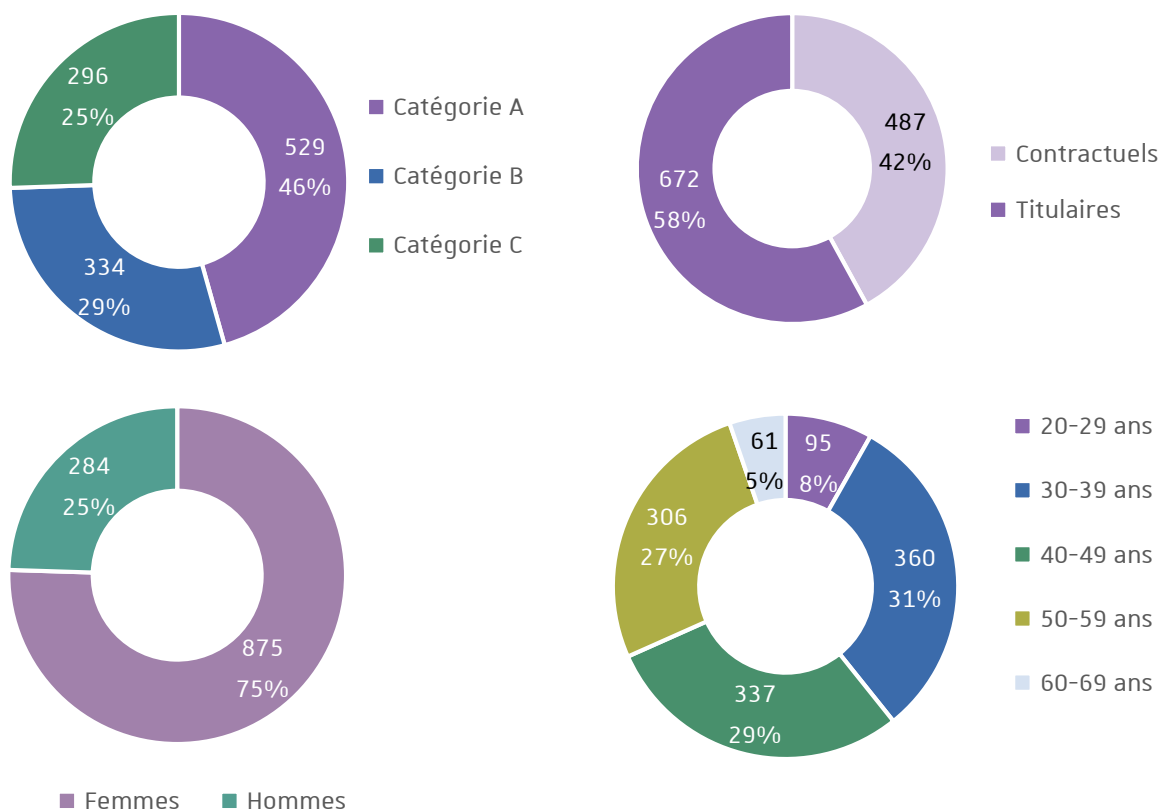
L'ensemble des documents du dispositif est disponible sur Ernest.

L'université propose des sessions de sensibilisation/formation pour prendre connaissance du dispositif, accompagner les agents dans leur projet de mise en place du télétravail et apprendre à organiser son activité professionnelle dans ce nouveau cadre.

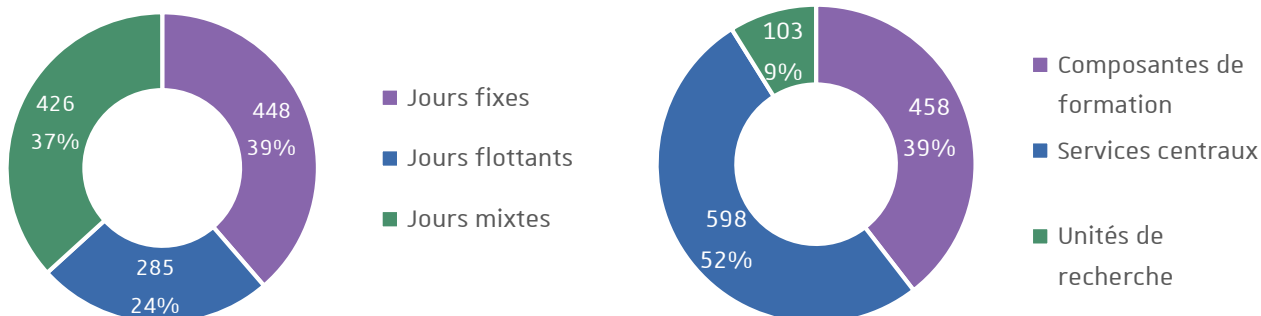
Le contexte sanitaire ayant fortement ralenti les formations en présentiel, des sensibilisations et des accompagnements à distance ont été proposés par les chargées de carrières de la Direction des ressources humaines. Ce même contexte sanitaire ainsi que l'assouplissement du dispositif de télétravail de l'établissement ont, par ailleurs, accéléré le déploiement du télétravail au sein de l'Université de Strasbourg (cf. données chiffrées). A noter que d'autres éléments exogènes sont venus impacter le nombre de dossiers déposés : épisodes de canicule, semaines de fermeture bâtementaire en lien avec la sobriété énergétique, grèves, etc., éléments qui – pour certains – pourraient potentiellement se retrouver en 2023. Les projections pour l'année à venir seront marquées à la fois par le dépôt continu de nouvelles demandes et par le renouvellement des nombreux dossiers en cours. D'autres évolutions sont également envisagées :

- un projet d'outillage de la gestion du télétravail (en cours de développement),
- le déploiement des modules d'e-learning sur la thématique concernée,
- une réflexion sur une évolution du dispositif de télétravail actuellement en place (tiers lieux, situations exceptionnelles, etc).

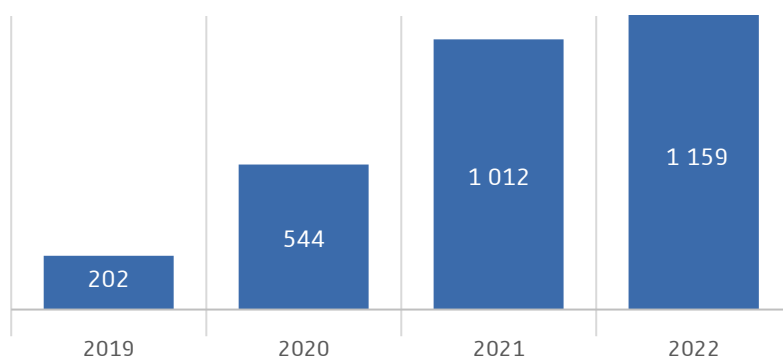
Au 31/12/2022, 1 159 dossiers de télétravail ont été validés. Ils se répartissent ainsi :



Option de télétravail choisie



Evolution du nombre de dossiers de télétravail validés



En marge du dispositif général de télétravail, il existe un dispositif spécifique de télétravail pour raisons de santé, sur avis du médecin du travail (cf. chapitre 1. L'emploi – F. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

Télétravail : travaux du groupe QVT en 2022

En 2022, le groupe QVT s'est réuni une fois, le 06.10.2022.

Cette réunion a permis d'aborder 3 thématiques :

- Point 1 - Télétravail : évolution du dispositif, élaboration de modules de formation, réflexion sur tiers-lieux.
- Point 2 - Handicap : institutionnalisation de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.
- Point 3 - Appel à projet : accompagnement du collectif dans les changements de pratiques du travail : des solutions managériales, de formation, de gestion.

(Cf. préambule p.10)

La convention avec le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

L’objectif de cette convention est de mieux structurer la politique de l’université concernant les personnes en situation de handicap, afin de :

- mieux répondre aux besoins des personnels BOE déjà en fonction dans l’établissement,
- favoriser l’accès à l’emploi des personnes en situation de handicap.

Après une première convention de septembre 2017 à décembre 2021, l’Université de Strasbourg a renouvelé son conventionnement avec le FIPHFP pour une période de trois ans, de 2022 à 2024.

Cf. chapitre 6. La santé et la sécurité au travail – C. Le conventionnement avec le Fonds pour l’insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Durant l'année 2022, il y a eu 7 restructurations et réorganisations de service au sein de l'Université de Strasbourg.

1) Mise à jour de l'organigramme de la Direction des relations internationales

Cette mise à jour a été présentée au comité technique d'établissement du 24 février 2022.

- Le nombre de pôles n'est pas modifié : les cinq pôles sont conservés.
- Trois pôles sur cinq sont concernés par des adaptations mineures.
- Une fonction de direction adjointe est créée sans création de poste.
- Augmentation du nombre d'agents

L'objectif de cette mise à jour est de garantir la continuité de service de la direction, avec des activités de plus en plus transformantes pour l'établissement, comme la digitalisation d'Erasmus+ ou le développement de l'accueil des publics internationaux.

2) Dissolution de la Fondation des presses universitaires de Strasbourg (PUS) et création du service PUS

Cette dissolution a été présentée au comité technique d'établissement du 28 avril 2022.

- Intégration de la Maison d'édition au cœur de l'Université.
- Création d'un service de l'Université.

3) Intégration de l'Institut international d'études françaises (IIEF) à la Faculté des langues dans le cadre de la définition de la politique de Français Langue Etrangère (FLE)

Cette intégration a été présentée au comité technique d'établissement du 23 juin 2022.

Cette nouvelle organisation permet :

- d'améliorer la visibilité (interne/externe) et la cohérence de l'offre FLE de l'établissement
- de développer l'offre de FLE « non payante » par mutualisation partielle et renforcement des ressources
- de maintenir voire développer l'offre de FLE payante
- de sécuriser les emplois des personnels de l'IIEF « actuel »
- de conserver le nom « IIEF » et la notoriété associée.

4) Intégration de la bibliothèque de l'EOST au Service des bibliothèques

Cette intégration a été présentée au comité technique d'établissement du 23 juin 2022.

Une bibliothèque intégrée est entièrement gérée par le service des bibliothèques ; moyens humains et financiers, politique documentaire sous l'autorité de la directrice du SBU.

Les engagements du Services des bibliothèques (comme pour toutes ses bibliothèques intégrées) :

- gérer, conserver et mettre à disposition les collections de l'EOST, répondre aux sollicitations des usagers ou de l'EOST
- toute décision importante relative aux collections et services se fera en concertation étroite avec l'EOST
- les moyens financiers versés par l'EOST au SBU seront intégralement affectés à la bibliothèque EOST.

5) Organisation de la mission Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS)

Cette organisation a été présentée au comité technique d'établissement du 13 octobre 2022.

Les premières actions menées par la mission Développement durable et responsabilité sociétale (DDRS) :

- équipe mission DDRS recrutée et complète
- déploiement de la démarche de labélisation DDRS
- accompagnement au bilan HCERES établissement sur les aspects DDRS
- décision et mise en œuvre du bilan de Gaz à effet de serres (BEGES)
- présentation de la feuille de route DDRS de l'établissement aux instances et participation à l'instruction du plan de sobriété demandé par le MESR (fin 2022)
- participation aux animations de rentrées des étudiants, accompagnement bilan carbone des unités de recherche, soutien à l'évolution de l'offre de formation DDRS, alimentation d'Ernest.

6) Mise à jour de l'organigramme de la Direction des ressources humaines

Cette mise à jour a été présentée au comité technique d'établissement du 13 octobre 2022.

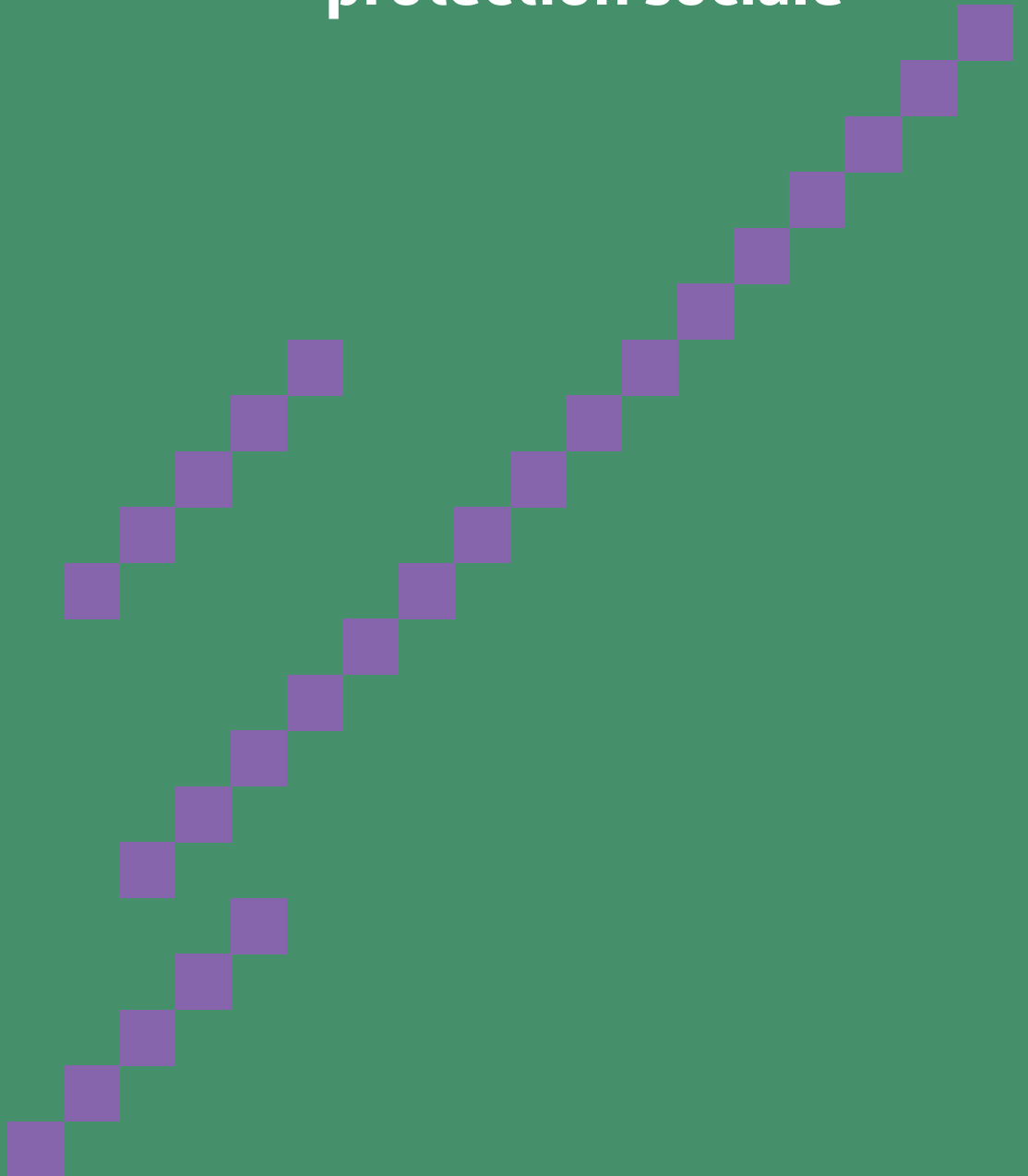
Il y a désormais une directrice adjointe dans le domaine aide au pilotage et compétences en plus du directeur adjoint dans le domaine SI et gestion administrative et financière.

7) Adaptation de l'organigramme du Service de la vie universitaire

Cette adaptation a été présentée au comité technique d'établissement du 8 décembre 2022.

Le nouvel organigramme du service s'articule autour de ses deux missions principales qui correspondent au pôle mission handicap et au pôle mission vie étudiante.

8. L'action sociale et la protection sociale



L'action sociale et la protection sociale

A Le Service social auprès des personnels (SSP)

La mission de l'assistante sociale des personnels s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'un service social du travail auprès des personnels de l'Université de Strasbourg.

Elle a pour objectif de répondre aux besoins exprimés par les personnels tout en s'intégrant dans la politique de ressources humaines et d'action sociale institutionnelle. Son objectif est de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail par des actions individuelles comme collectives.

L'ensemble des personnels en activité de l'Université de Strasbourg relève de son champ de compétence et d'intervention.

L'assistante sociale a un rôle d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation dans la recherche de solutions dans des domaines divers impactant la vie personnelle comme professionnelle.

Elle est liée au secret professionnel, reçoit sur rendez-vous à la demande des personnes. Elle se déplace au domicile des agents, sur leur site de travail et sur les lieux d'hospitalisation quand cela est nécessaire.

Cela implique un travail en partenariat avec les services internes (DRH, Service de santé au travail, etc.) et externes (services sociaux, associations, etc.).

Au titre de l'action collective, son activité doit lui permettre de repérer certaines difficultés, et ainsi de faire des propositions, de participer à la définition et à la mise en œuvre d'une politique de prévention permettant de mener une action sociale de qualité en faveur des personnels.

© Nombre de personnes aidées et nombre de problèmes soulevés dans les différents champs de la demande pour la période 2021/2022

	Nombre de personnes aidées					Champ de la demande					Nombre total de problèmes soulevés
	Hommes	Femmes	Total aide individuelle	Dont 1ère demande	Economique	Santé	Travail	Social			
TITULAIRES ET STAGIAIRES											
Personnel administratif et technique de catégorie C	3	38	41	23	21	22	8	13	64		
Personnel administratif et technique de catégorie B	7	21	28	18	6	12	5	10	33		
Personnel administratif et technique de catégorie A	6	8	14	13	2	9	2	5	18		
Personnel ouvrier et de service	5	1	6	4		2	1	3	6		
Personnel enseignant	5	10	15	7	1	12	1	3	17		
Sous-total	26	78	104	65	30	57	17	34	138		
NON TITULAIRES											
Personnel administratif et technique	12	45	57	47	22	22	5	16	65		
Personnel ouvrier et de service	3	4	7	8	4	3	0	2	9		
Personnel enseignant	1	1	2			2			2		
Doctorant	2	3	5	4		4	1		5		
Sous-total	18	53	71	59	26	31	6	18	81		
AUTRES	2	6	8								
TOTAL	46	137	183	124	56	88	23	52	219		

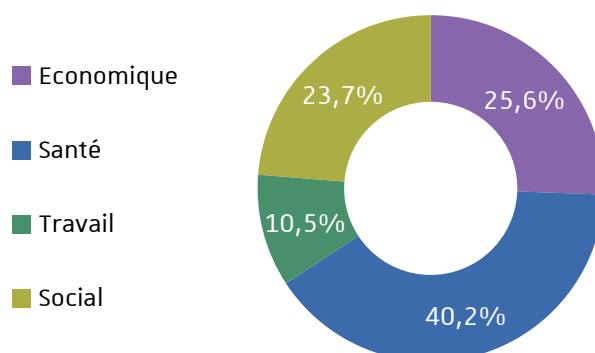
⊙ **Répartition des personnes aidées par statut et par champ d'activité de demande d'aide individuelle**

		Statuts		
		Titulaires	Contractuels	Tous statuts
Champ	Economique	28,8%	36,6%	30,6%
	Santé	54,8%	43,7%	48,1%
	Travail	16,3%	8,5%	12,6%
	Social	32,7%	25,4%	28,4%

Note de lecture : 30,6% des personnes ayant bénéficié d'une aide individuelle ont été aidées dans le domaine économique.

NB : une personne peut être concernée par plusieurs champs d'activité.

⊙ **Répartition des problèmes soulevés par champ d'activité**



Note de lecture : 40,2% des problèmes soulevés concernent le champ de la santé.

La complexité des statuts liés à la maladie, la lenteur et la complexité du traitement des dossiers, le décalage entre la prise en compte du statut de maladie et les rémunérations liées sont autant de facteurs mettant en difficultés les agents en situation de fragilité accrue.

⊙ **Evolution du nombre de personnels ayant bénéficié d'une aide individuelle**

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
TITULAIRES ET STAGIAIRES					
Personnel administratif et technique de catégorie C	54	60	35	50	41
Personnel administratif et technique de catégorie B	46	51	41	34	28
Personnel administratif et technique de catégorie A	22	23	9	9	14
Personnel ouvrier et de service	32	33	5	18	6
Personnel enseignant	35	37	15	6	15
Sous-total	189	204	105	117	104
NON TITULAIRES					
Personnel administratif	48	59	55	54	57
Personnel ouvrier et de service	19	23	7	3	7
Personnel enseignant	8	9	5	10	2
Doctorant	14	14	5	4	5
Sous-total	89	105	72	71	71
AUTRES	6	7	6	3	8
TOTAL GENERAL	284	316	183	191	183

Au cours de l'année universitaire 2021-2022, 183 personnes ont bénéficié d'au moins un entretien.

La prise en charge d'une situation donne lieu en moyenne a minima à 3 rendez-vous physiques ou téléphoniques, suivis d'une moyenne de 3 liaisons téléphoniques et/ou démarches.

Les 4 domaines d'intervention pour lesquels les agents sollicitent le SSP sont :

- 1/ le domaine de la santé,
- 2/ le domaine économique (financier et administratif),
- 3/ le domaine du travail,
- 4/ le domaine social (vie familiale et environnement social).

- **Domaine économique** : 30,6 % des personnes concernées, 25,6 % des champs d'activité.

Pour l'année universitaire 2021/2022, 42 dossiers d'aide et de prêt social ont été instruits.
Les difficultés financières représentent une préoccupation réelle dans le quotidien des personnels.

Les trois motifs émergents sont :

- séparation / divorce induisant une diminution des ressources ainsi que des charges à assumer seul(s),
- maladie conduisant également à une baisse des revenus plus ou moins conséquente, selon la position statutaire et des droits qui en découlent,
- précarité du budget, faibles ressources du foyer, faible rémunération des personnels contractuels.

- **Domaine de la santé** : 48,1 % des personnes concernées ;40,2 % des champs d'activité.

Cette année, on constate une nette hausse des demandes liées à cette thématique. Ce constat renforce l'importance et le travail de partenariat avec le Service de santé au travail et les services de la DRH, permettant la prise en charge de nombreuses personnes en situation de maladie. L'envoi systématique d'un courrier de mise à disposition en cas d'attribution de congé de longue maladie, en complément de celui envoyé par les services de gestion RH, rencontre un écho plutôt favorable et répond à un réel besoin.

Le SSP a joué un rôle primordial dans le recueil d'informations auprès des partenaires internes et externes de l'université.

Disponible, il s'avère comme étant une porte d'entrée spécifique, essentielle et efficace pour les agents en questionnement. Enfin, ses interventions ont souvent permis un déblocage de situations figées et anxiogènes sur bien des plans.

Le SSP doit prendre en compte auprès des agents la gestion de la complexité comme la lenteur des procédures.

A titre collectif, le SSP s'inscrit au sein du Réseau (interne) handicap et travail (constitué de la DRH, du Service de santé au travail, du Service social des personnels et de la Mission handicap du Service de la vie universitaire).

L'assistante sociale accompagne les personnels dans la mise en place des aménagements de poste préconisés par le médecin du travail, et les personnes en situation de handicap (recrutées par la voie contractuelle spécifique), durant leur année de stage.

Pour cette année 2021/2022, 1 dossier est à recenser.

Enfin, une personne a pu bénéficier du dispositif d'occupation thérapeutique. Ce dispositif a été mis en place afin de permettre aux agents en situation de longue maladie, d'envisager soit une reprise très progressive avec le contexte de travail, soit plus simplement de maintenir le lien social.

En accord avec le médecin du travail, l'assistante sociale effectue la mise en place, assure le suivi et le bilan de cette action, bien reçue par les structures accueillantes.

- **Domaine du travail** : 12,6% des personnes concernées, 10,5% des champs d'activité.

Les chiffres sont faibles mais restent relativement stables par rapport à l'année précédente. Moins de présences sur site, moins nombreux en conséquence ont été les agents en mal être sur leur lieu de travail. Notons que les agents s'adressent prioritairement à la psychologue du travail pour des questions de cet ordre.

Toutefois lors d'entretien de service social « classique », il arrive parfois que les agents évoquent des difficultés au travail. L'assistante sociale, peut alors être amenée à remonter des difficultés rencontrées au sein des équipes de travail.

Elle peut également faire le lien et orienter vers la psychologue du travail.

- **Domaine social** : 28,4% des personnes concernées, 23,7% des champs d'activité.

Les questions évoquées sont majoritairement liées à l'environnement familial (couple, enfants, droits sociaux) et au logement. Cette dernière thématique est une des principales préoccupations pour les personnels avec hélas peu de réponses satisfaisantes (montant des loyers, localisation des biens, etc.)

L'offre de logement étant localement très tendue.

7 agents ont été orientés vers le dispositif d'action sociale interministérielle, sis à la Préfecture du Bas-Rhin.

Un dossier a été présenté dans le cadre du dispositif de logement temporaire et d'urgence SRIAS.

Deux dossiers dans le cadre du SI-SIAO pour des chercheurs Ukrainiens.

Le SSP est membre de la Cellule Violences Sexistes et Harcèlement Sexuel (VSSH) de l'établissement. Le nombre de situations traitées par la cellule est en constante augmentation.

Les situations impliquant les personnels sont minoritaires mais très sensibles donc complexes à prendre en charge et à traiter.

Source : assistante sociale auprès des personnels.

B | **Le service pour la promotion de l'action sociale (SPACS)**

⊙ Statut, missions et organisation du service

Le Service pour la Promotion de l'Action Sociale (SPACS) est un service général de l'Université de Strasbourg dont les statuts ont été adoptés par le Conseil d'Administration de l'Université en date du 20 octobre 2009.

Le SPACS s'adresse aux personnes éligibles aux prestations délivrées par l'université.

Il a pour mission de promouvoir, d'organiser, de subventionner et de réaliser tout projet à caractère culturel et social susceptible d'intéresser ou de concerner les personnels de l'établissement. Il gère l'accès des personnels de l'Université de Strasbourg aux prestations sociales : aides à la famille (selon barème), aides exceptionnelles et prêts sociaux.

Il est dirigé par un directeur, assisté d'une directrice adjointe, nommé.es par le président, et d'un Conseil composé de membres élus. Le Conseil élit en son sein un bureau chargé d'assister le directeur et la directrice adjointe dans l'administration, l'organisation et la réalisation des activités.

Le SPACS est adhérent à la Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche (FNCAS).

La direction et certains membres du conseil du SPACS sont également membres de la commission d'action sociale de l'Université de Strasbourg créée par arrêté du 12 juillet 2010.

⊙ Structuration de l'activité du service

Le SPACS intervient dans 3 grands domaines (activités, gestion des prestations d'action sociale, billetterie). Les enveloppes budgétaires qu'il gère reprennent ces axes.

⊙ Organisation et subventionnement d'activités culturelles, sportives et de loisirs

En 2022, les dépenses constatées liées au fonctionnement du service et des activités sont d'un montant de 215 319,27 euros, compensées en partie par des recettes encaissées sur l'exercice d'un montant 90 307,27 euros. Il en ressort un coût à la charge de l'université de 125 012,00 euros. Ce budget permet au service d'organiser et/ou de subventionner des activités sportives, culturelles, de loisirs au bénéfice des personnels et de leurs ayants droit (conjoint.e, enfants).

L'intervention du SPACS dans ces différents domaines peut poursuivre plusieurs objectifs :

- permettre l'accès aux personnels, à un coût moindre, à des activités auxquelles ils ne pourraient prétendre dans l'offre privée (séjours de ski, voyages...). Ces activités engendrent des recettes provenant de la participation des agents,
- organiser dans le cadre de l'université des actions réservées aux seuls personnels (exposition artistique, fête de Noël des enfants, chasse aux œufs...). Ces activités sont uniquement financées par la dotation de l'université.
- participer au financement de dépenses à caractère social (colonies de vacances...). Ces activités peuvent être mixtes (avec ou sans recette financière).
- proposer aux personnels des activités permettant de se rencontrer en dehors du contexte professionnel autour d'un intérêt commun.

🕒 Indicateurs chiffrés des activités

En 2022, un total de 1 858 personnes ont bénéficié d'au moins une activité proposée par le SPACS.

Type d'activités	Montant du subventionnement versé par le SPACS
Activités sportives	34 922,22 €
Activités culturelles et de loisirs	38 768,66 €
Activités liées à l'enfance	30 408,10 €

Quelques exemples de la diversité des activités et du nombre d'inscrit.es :

Sophrologie (7), physio pilates (15), réflexologie faciale vietnamienne (13), atelier textile reprisage (11), atelier semis petit potager (gratuit) (50), aquarelle-acrylique : (21 en 2 cycles), méditation (8), Line dance (12), sortie Brâme du Cerf (25), sortie canoë Rhin Tortu (26), spectacle « Biface » du TNS (11), spectacle « Aux éclats » du Maillon (19)...

A noter qu'aucun voyage n'a été pu être organisé en 2022 et que, jusqu'en juin, les activités étaient proposées sur des cycles courts de quelques séances plutôt qu'en cycle annuel en raison des risques potentiels de nouveaux variants de la Covid-19 et d'augmentation des contaminations.

Avec la réouverture des Bains municipaux de Strasbourg en novembre 2021, le SPACS a permis à 296 personnels de bénéficier de 2 tickets d'entrée subventionnés. (Montant du subventionnement versé 4 172,00 €)

Pour l'achat de livres, le SPACS permet aux personnels d'acheter jusqu'à 3 chèques lire subventionnés au tiers de leur valeur par personne et par an.

Année	Nombre de personnels acheteurs de chèques lire	Montant du subventionnement versé par le SPACS pour l'achat des livres
2020	115	1 900 €
2021	411	11 050 €
2022	208	3 120 €

⊙ Gestion des prestations d'action sociale

Le SPACS verse, selon les dispositions propres à chaque aide :

- les Prestations Interministérielles réglementaires (PIM),
- les prestations d'Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) proposées par la Commission universitaire d'action sociale et votées par le Conseil d'Administration de l'université,
- les prêts et aides demandés par les personnels, dont les dossiers sont instruits par l'assistante sociale de l'université.

Un budget primitif de fonctionnement de 115 700 euros a été mis en place par l'Université pour traiter les PIM, les ASIU et les aides. Les prêts sont gérés à partir d'un budget d'investissement pour un montant global de prêts accordés de 20 677 euros pour 2022. Le SPACS est en charge de l'ordonnancement de l'ensemble de ces dépenses.

En 2022, la somme de 115 555 € a été mise en paiement au bénéfice de 125 personnes, répartie comme suit :

Prestations	Nombre de bénéficiaires	Nombre de dossiers traités	Montant total de la prestation versée
PIM	23	83	3 140 €
Allocation parent enfant handicapé (traitement mensuel)	15	171	31 160 €
Aide au logement locatif	17	17	7 650 €
Aide aux études	32	40	24 600 €
Aides non remboursables (secours)	30	30	28 328 €
Aides remboursables (prêts)	8	8	20 677 €
Total	125	349	115 555 €

Pour mémoire, en 2021, 146 bénéficiaires pour un montant global de 143 275€ (y compris les prêts).

◎ Billetterie

Le SPACS est une antenne de CEZAM Grand Est. A ce titre, il délivre des cartes CEZAM et tous types de billets bénéficiant des tarifs « Comité d'Entreprise » négociés par cette dernière. Le SPACS applique une subvention supplémentaire validée par le Conseil d'Administration de l'université sur la carte CEZAM.

A noter que depuis décembre 2022, les cartes CEZAM sont digitalisées ; la personne achète au SPACS le droit d'obtenir une carte à tarif réduit mais c'est à elle de la créer sous format dématérialisé.

Pour l'année 2022, 419 cartes CEZAM ont été vendues (738 avec les ayants droit) dont :

- 354 au profit d'agents de l'Université de Strasbourg,
- 16 au profit d'agents du CNRS,
- 43 au profit d'agents de l'UHA,
- 5 au profit d'agents INSERM
- 1 au profit d'agent BNUS.

La vente de cartes CEZAM s'effectue en janvier et en février majoritairement.

Pour mémoire, en 2021, 515 cartes vendues et en 2020, 899 cartes (avant la crise sanitaire).

Source : SPACS

C

Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels

287 355€

En 2022, la restauration des personnels a représenté pour l'Université de Strasbourg **une dépense totale de 287 355,42 € pour un nombre de repas servis de 107 356** (en 2021, la dépense totale s'élevait à 190 995,78 € pour 74 059 repas servis). Les dépenses de restauration ont connu une augmentation importante par rapport à l'exercice précédent. La reprise de l'activité déjà constatée en 2021 s'est poursuivie en 2022 et les dépenses de restauration ont progressé et se rapprochent des niveaux antérieurs à la pandémie (en 2019 : 295 892 € de dépenses pour 119 387 repas servis).

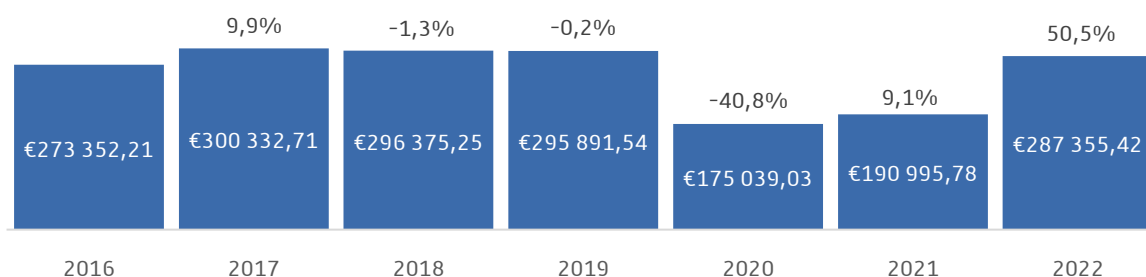
L'Université de Strasbourg participe également **aux frais de fonctionnement de l'AGRICAS (*) pour un montant de 62 514,53 € en 2022** (62 541,63 € en 2021).

(*) La participation de l'Université de Strasbourg comprend les frais de fonctionnement du restaurant et de renouvellement de gros équipements mais aussi d'une participation au salaire du gestionnaire de l'AGRICAS.

Des lieux de restauration sont accessibles sur les différents sites géographiques de l'université ou à proximité. L'Université de Strasbourg est liée par des conventions avec les restaurants universitaires et certains restaurants inter-administratifs. Elle participe ainsi aux divers frais de fonctionnement et d'investissement de ces restaurants et prend en charge une partie du coût des repas.

Ainsi, les personnels de l'université peuvent-ils prendre leur repas de midi dans ces restaurants. L'université, en reversant aux restaurants conventionnés la subvention qui comprend la part de l'établissement et la prestation interministérielle qu'elle perçoit, permet aux personnels relevant d'une grille indiciaire et à des doctorants de bénéficier d'un repas partiellement subventionné.

Evolution des dépenses de restauration

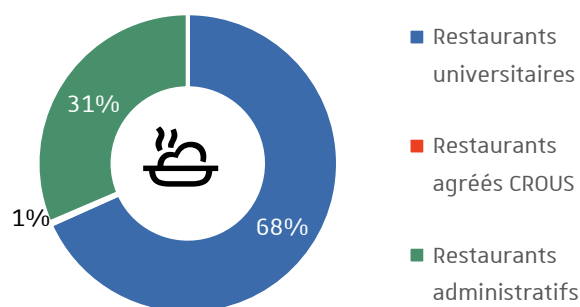


Les dépenses de restauration de 2022 connaissent une augmentation de plus de 50 % par rapport à 2021.

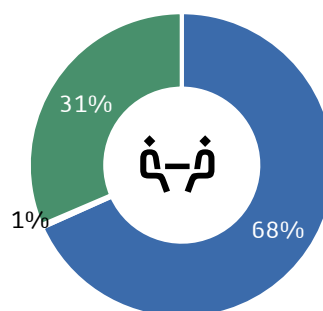
⊙ Restauration des personnels

	Montant facturation en euros				Nombre de repas servis			
	2022	2021	2020	Part 2022	2022	2021	2020	Part 2022
Restaurants universitaires	196 262,37€	120 683,36€	124 226,89€	68%	73 699	47 575	49 453	68%
Restaurants agréés du CROUS (FEC ¹ , STIFT)	790,11€	429,27€	1 732,60€	1%	292	164	620	1%
Restaurants administratifs (HUS ² , AGRICAS ³ , Sainte Philomène ⁴ , Aux restos ⁵ , Meinau ⁶)	90 302,94€	69 883,15€	49 079,54€	31%	33 365	26 320	18 896	31%
Total	287 355,42€	190 995,78€	175 039,03€		107 356	74 059	68 969	

Répartition du nombre de repas servis en 2022 par type de restaurant



Répartition du montant versé en 2022 par type de restaurant



1 Foyer des Etudiants Catholiques

2 Hôpitaux universitaires de Strasbourg

3 Association de Gestion du Restaurant Inter-administratif de la Cité Administrative de Strasbourg

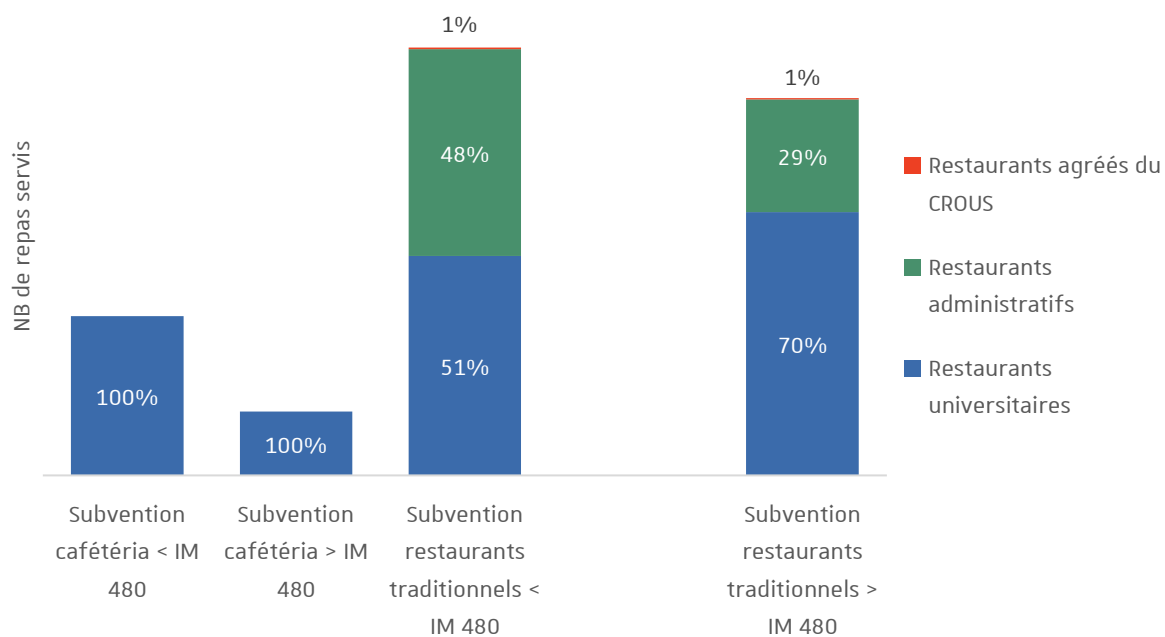
4 Sainte Philomène (personnels de l'IUT de Haguenau)

5 Aux restos (personnels se trouvant dans le bâtiment de l'INET)

6 Meinau (personnels se trouvant sur le site de la Meinau : SFC-INSPE)

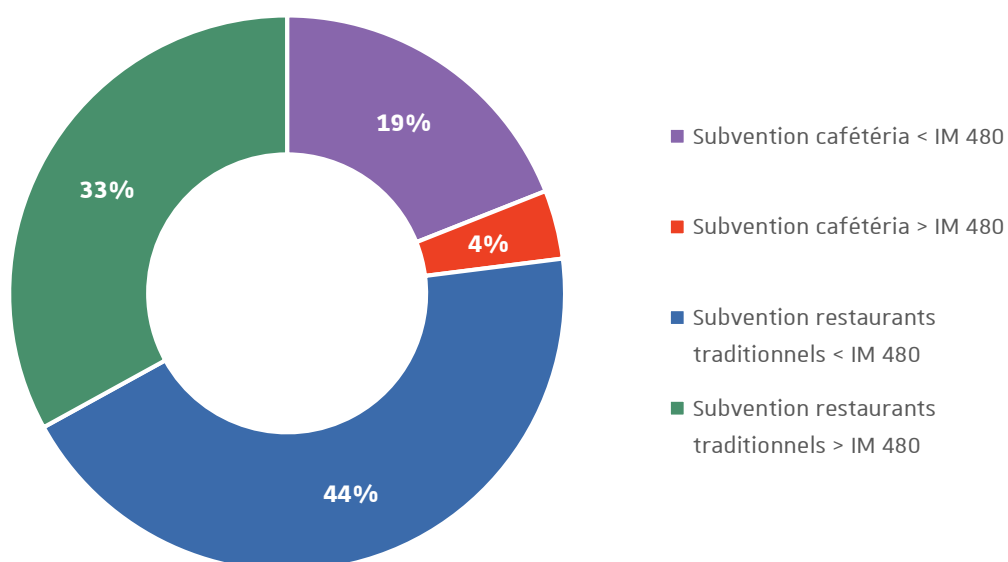
⊙ **Nombre de repas servis par subventions toutes catégories confondues et par type de restaurant**

	Restaurants universitaires		Restaurants agréés du CROUS		Restaurants administratifs		Total
	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	
Subv. Cafétéria < IM 480	16 635	23%					16 635
Subv. Cafétéria > IM 480	6 656	9%					6 656
Subv. restaurants traditionnels < IM 480	22 915	31%	169	58%	21 589	65%	44 673
Subv. restaurants traditionnels > IM 480	27 493	37%	123	42%	11 776	35%	39 392
Total	73 699		292		33 365		107 356



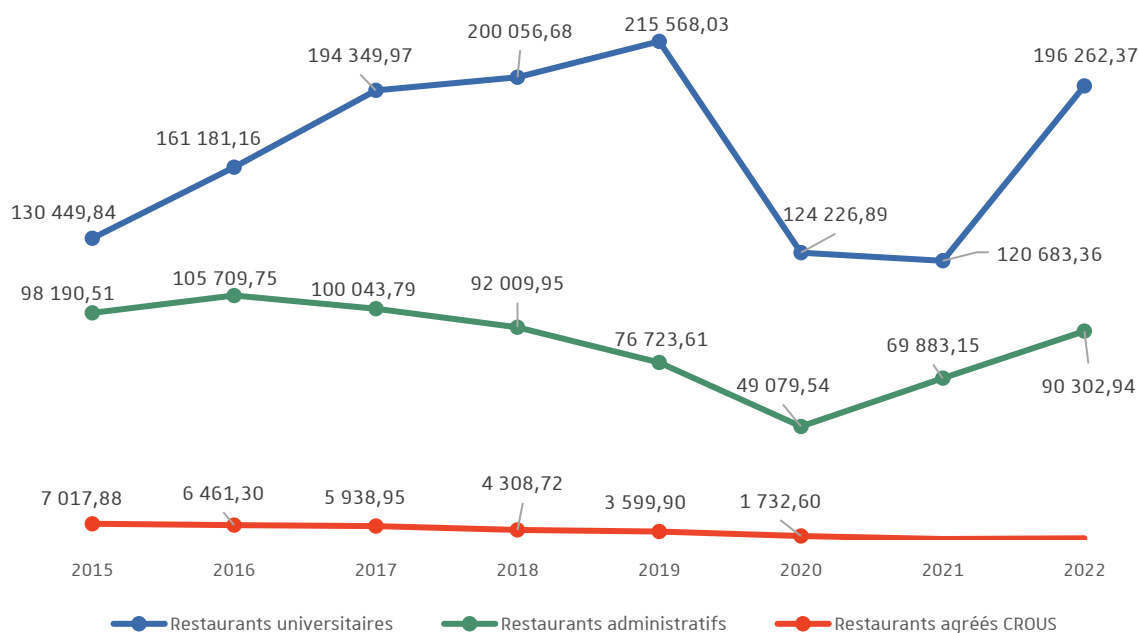
⊙ **Montant de la subvention versée par type de restaurant, toutes catégories confondues**

	Taux de subventionnement	Montant subvention versée	Part
Subv. Cafétéria < IM 480	3,33€	54 835,02€	19%
Subv. Cafétéria > IM 480	1,95€	12 979,20€	4%
Subv. restaurants traditionnels < IM 480	3,33€	125 959,60€	44%
Subv. restaurants traditionnels > IM 480	1,95€	93 582,00€	33%
Total		287 355,82€	

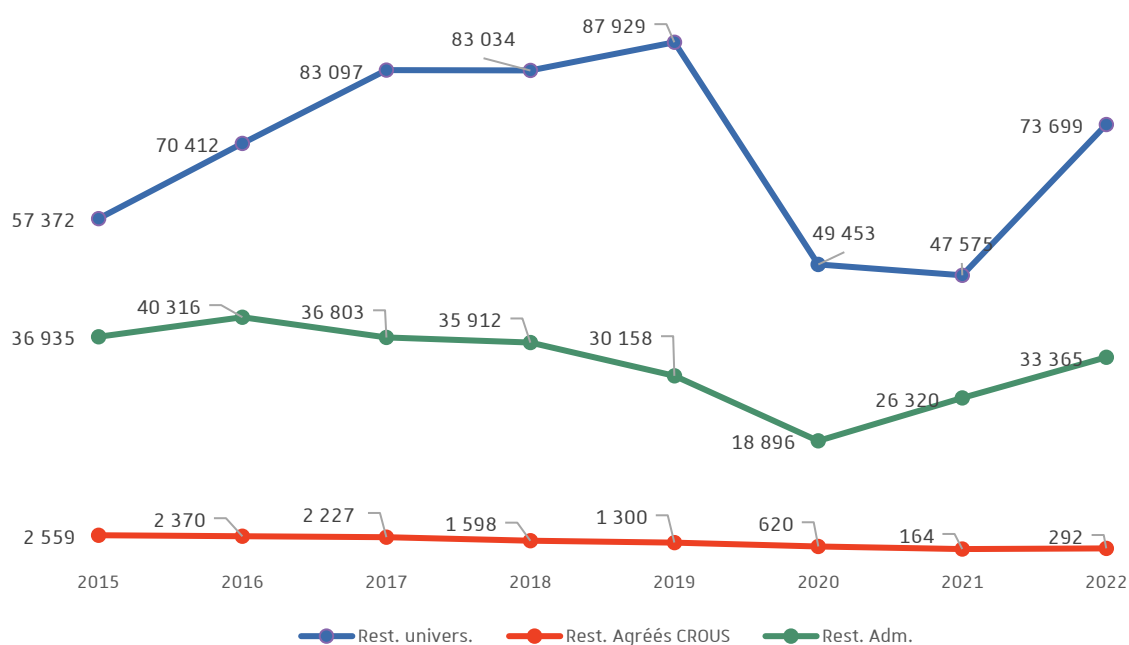


⊙ Evolution du montant versé et du nombre de repas servis par type de restaurant

Montant versé en euros par type de restaurant



Nombre de repas servis par type de restaurant



Source : Direction des finances



9. Le dialogue social



Le dialogue social

A Les conseils

A.1 Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration comporte 36 membres, répartis comme suit :

- ▶ 16 représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs, dont la moitié de professeurs des universités et personnels assimilés,
- ▶ 8 personnalités extérieures,
- ▶ 6 représentants des usagers,
- ▶ 6 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, sociaux et de santé.

Le Président est membre de droit du conseil.

Le nombre de membres du conseil est augmenté d'une unité lorsque le Président est choisi hors conseil.

Le Conseil d'administration détermine, par ses délibérations, la politique de l'université, dans le cadre des compétences qui lui sont dévolues par la loi et les textes réglementaires pris pour son application.

À ce titre :

- il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- il vote le budget et approuve les comptes ;
- il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois alloués à l'université par les ministères compétents ;
- il autorise le Président à engager toute action en justice ;
- il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président ;
- il approuve le rapport social unique présenté chaque année par le Président, après avis du comité technique d'établissement ;

- il délibère sur toutes les questions que lui soumet le Président, au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier qui ont une incidence financière ;
- il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

Le Conseil d'administration peut déléguer au Président les compétences énumérées à l'article L. 712-3 du code de l'éducation, à l'exception de l'approbation du contrat d'établissement, du budget et des comptes, du règlement intérieur, du rapport annuel d'activité, du bilan social et du schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap et des décisions du Conseil académique qui ont une incidence financière. L'exercice de cette délégation donne lieu à compte rendu de la part du président devant le Conseil dans les meilleurs délais.

A.2 Le Conseil académique

Le Conseil académique regroupe les membres de la Commission de la recherche et de la Commission de la formation et de la vie étudiante.

Il est présidé par le Président de l'université ou, en cas d'empêchement, par un Vice-président ou, à défaut, par le doyen d'âge des professeurs membres du Conseil.

Le Conseil élit en son sein son Vice-président étudiant chargé des questions de vie étudiante en lien avec les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à la majorité des membres présents et représentés. Celui-ci est choisi parmi les représentants titulaires des étudiants du Conseil académique. Son mandat cesse à l'expiration de son mandat de représentant élu.

Le Conseil académique en formation plénière :

- est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation et sur le contrat d'établissement ;
- il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap ;

- il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent, mentionné à l'article L. 952-6 du présent code, pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes, ainsi que de représentants des professeurs des Universités et des autres enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret.

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'établissement constitué en section disciplinaire.

◆ **La Commission de la recherche**

La Commission de la recherche comporte 40 membres, répartis comme suit :

- ▶ 80 % de représentants des personnels, soit :
 - 14 professeurs des universités et personnels assimilés,
 - 6 personnes habilitées à diriger des recherches,
 - 6 personnels titulaires du doctorat,
 - 2 personnels représentant les autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés,
 - 3 représentants des personnels ingénieurs et techniciens,
 - 1 représentant des autres personnels techniques, administratifs et des bibliothèques.
- ▶ 10 % soit 4 représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue.
- ▶ 10 % soit 4 personnalités extérieures.

La Commission de la recherche du Conseil académique :

- répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration ;
- fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche ;
- adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle ;

◆ La Commission de la formation et de la vie universitaire

La Commission de la formation et de la vie universitaire comprend 40 membres ainsi répartis :

- ▶ 80 % de représentants des enseignants-chercheurs et enseignants, d'une part, et des étudiants, d'autre part, soit :
 - 16 enseignants-chercheurs et enseignants, soit 8 professeurs et personnels assimilés et 8 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés ;
 - 16 étudiants.
- ▶ 10 % de représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, soit 4 représentants.
- ▶ 10 % de personnalités extérieures, soit 4 personnalités.

La Commission de la formation et de la vie universitaire du Conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle adopte :

- la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration ;
- les règles relatives aux examens ;
- les règles d'évaluation des enseignements ;
- des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants ;
- les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques ;
- des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement ;
- les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'article L. 123-4-2.

A.3 Le Congrès

La réunion des membres des deux conseils centraux de l'université et des représentants des personnels au comité technique d'établissement constitue le Congrès.

Il peut être consulté chaque fois que le Président l'estime utile à son initiative ou à la demande de la moitié au moins de ses membres. Il est réuni au moins deux fois par an à l'occasion de la présentation du rapport d'activité du Président, du débat d'orientations budgétaires et lors de la préparation du projet d'établissement.

🕒 Nombre et fréquence souhaitée des rencontres de chaque conseil en 2022

	Nombre de rencontres	Fréquence souhaitée
Conseil d'administration (CA)	6	
Conseil académique (CAC)	4	
Commission de la recherche (CR)	9 (en formation plénière) et 6 (en formation restreinte)	
Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	11	Mensuelle
Congrès	2	

A.4 Le Comité Technique d'Etablissement

Le Comité Technique d'Etablissement (CTE) a été créé par décret n° 2011-184 du 15 février 2011.

Le CTE est une instance commune à l'ensemble des personnels titulaires, contractuels, enseignants et BIATSS. Seuls les représentants du personnel participent au vote.

Le CTE est constitué par :

- ▶ le Président de l'université ou son suppléant, la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social. Il est assisté de la Directrice générale des services (titulaire) et de la Directrice des ressources humaines (suppléante). Il est également assisté par les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilités et concernés par les questions ou projets de texte soumis à l'avis du Comité et par le Directeur adjoint des ressources humaines.

- des représentants des personnels : 10 membres titulaires (5 femmes – 5 hommes) et 10 membres suppléants (5 femmes – 5 hommes), représentant les personnels enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels, désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives en application des articles 10 et 11 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011.

La liste de ces organisations syndicales et le nombre de sièges attribués à chacune d'entre elles ont été déterminés par les dernières élections du 6 décembre 2018, avec effet au 1er janvier 2019, selon un mode de scrutin à la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

La durée du mandat des membres du CTE est de 4 ans.

Cette instance permet d'associer l'ensemble des personnels de l'université à toutes les réflexions touchant les ressources humaines. Toutes les personnes qui exercent une activité dans les locaux de l'établissement sont concernées par les avis du CTE.

Le CTE élabore, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, un règlement intérieur lui permettant de fixer notamment ses conditions de travail.

Le CTE donne son avis sur le projet de l'établissement, son organisation interne mais également sur tous aspects de la gestion interne des ressources humaines :

- la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement (gestion des emplois, politique indemnitaire, plan de formation des personnels, mobilité, etc),
- l'organisation générale des services et leur fonctionnement (règles relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, modernisation des méthodes et techniques de travail, etc),
- les problèmes relatifs au recrutement de personnels et les projets de statuts particuliers (conditions générales de recrutement y compris pour les personnels contractuels).

En outre, un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

En 2022, le CTE s'est réuni à 6 reprises (février-avril-juin – octobre - décembre).

Il y a eu 2 reconvoctions du CTE, rendue nécessaire, à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable rendu unanime des représentants du personnel.

Le dernier CTE a eu lieu le 08 décembre 2022. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, rend obligatoire une réorganisation des instances représentatives du personnel. Celle-ci s'est traduite par la fusion du comité technique d'établissement (CTE) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, **le comité social d'établissement (CSAE)**, ceci à l'issue des élections professionnelles de fin 2022. Le CSAE sera opérant à compter du 01/01/2023.

A.5 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail

A.5.1 Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'Université de Strasbourg

▷ Composition

Le CHSCT se réunit en formation de base lorsque seules des questions liées aux personnels sont traitées et en formation élargie lorsque des questions liées aux étudiants sont également à l'ordre du jour.

Le nombre de sièges des représentants du personnel dépend des résultats des élections au comité technique d'établissement et le nombre de sièges des représentants des usagers dépend des résultats des élections au conseil d'administration.

Le Président peut également être assisté par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions ou projets de textes soumis à l'avis du Comité (Directeur général des services adjoint, Directrice des ressources humaines, Directeur du patrimoine immobilier, etc.).

Formation de base :

- 2 représentants de l'administration :
 - le Président de l'Université de Strasbourg, Président du comité, représenté, le cas échéant, par le Vice-président Patrimoine de l'Université de Strasbourg ou la Vice-présidente Ressources humaines et politique sociale,
 - la Directrice générale des services de l'Université de Strasbourg, responsable ayant autorité en matière de ressources humaines.

- 9 représentants du personnel (+ 9 suppléants) :
 - 3 sièges pour le SNPTES,
 - 2 sièges pour la CGT,
 - 2 sièges pour la FSU,
 - 1 siège pour le SGEN-CFDT,
 - 1 siège pour l'UNSA-Education.

- 3 membres de droit :
 - le responsable du Service de santé au travail de l'Université de Strasbourg,
 - la conseillère de prévention de l'Université de Strasbourg,
 - un inspecteur santé et sécurité au travail compétent pour l'Université de Strasbourg.

Formation élargie (en plus de la formation de base) :

- 3 représentants des usagers de l'AFGES (+ 3 suppléants),
- la responsable du Service de santé universitaire.

▸ **Missions**

Le CHSCT est une instance de concertation ayant pour objet de promouvoir l'amélioration des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein de l'établissement.

Ses principales missions sont les suivantes :

- analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les étudiants grâce notamment à la consultation des documents uniques d'évaluation des risques et aux visites de sécurité,
- avis sur le rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, sur le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et sur les règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité,
- examen du rapport annuel du médecin du travail et des consignations dans les registres de santé et sécurité au travail,
- enquête à la suite d'un accident grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et à la suite de tout signalement de danger grave et imminent.

L'extension des compétences aux conditions de travail depuis 2011 concerne notamment des questions relatives à :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des activités, etc.),
- l'étude en vue de mesurer les conséquences des conditions de travail sur l'organisation du travail et ses effets sur la santé des travailleurs de :
 - la durée et les horaires de travail,
 - l'aménagement du temps de travail (horaires postés, travail de nuit).

▸ **Fonctionnement**

Le secrétaire dispose d'un contingent d'autorisation d'absence de 17 jours/an (supérieure à l'obligation réglementaire de 14 jours/an), les autres représentants du personnel BIATSS de 11 jours/an (selon la réglementation en vigueur), et les enseignants-chercheurs d'une décharge annuelle de 15 heures équivalent TD (supérieure à l'obligation réglementaire de 9,2 heures équivalent TD/an).

La répartition par genre des représentants du personnel pour le CHSCT depuis fin 2020 est de :

- 4 femmes et 5 hommes pour les titulaires,
- 4 femmes et 5 hommes pour les suppléants.

Le CHSCT s'est réuni 6 fois en 2022 au lieu de 4 à 5 fois par an habituellement : des représentants des usagers 5 fois en séance normale en 2022 (31 janvier, 28 mars, 13 juin, 17 octobre, 28 novembre), 1 fois en séance extraordinaire (6 janvier).

De plus 1 réunion a eu lieu avec les secrétaires du CHSCT et autres représentants du personnel sur les mesures sanitaires liés à la Covid (11 mars).

Une activité notable, hors séance plénière, est à noter, associant systématiquement au moins un représentant du personnel :

- *les visites de structures* : 3 visites systématiques de services centraux et d'unités mixtes de recherche associées au CNRS, effectuées conjointement par les CHSCT de l'université et du CNRS :
 - *Direction de la recherche et de la valorisation (DiReV)*
 - *UMR 7042 (Unistra / CNRS) – Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Applications (LIMA) / ECPM*
 - *Direction du patrimoine immobilier (DPI)*
- la participation au comité de pilotage pour l'élaboration du plan d'action du document unique d'évaluation des risques professionnels de l'Université de Strasbourg (1 réunion)
- la participation au groupe de travail sur la réorganisation de l'Institut International d'Etudes Françaises (IIEF) en lien avec la redéfinition de la politique du Pôle Français Langue Etrangère (FLE) de l'Université (1 réunion)
- la participation au groupe de travail sur l'évolution de la téléphonie fixe (2 réunions)
- les enquêtes suite à des accidents (2 enquêtes (voir point F 2.3)).

A.5.2 Les autres instances de concertation en santé et sécurité au travail

En complément du CHSCT d'établissement, certaines structures sont couvertes par une instance de concertation de proximité aussi bien au niveau de composantes de formation de l'université que d'unités de recherche associées au CNRS et à l'Inserm. Il s'agit d'instances mises en place par la volonté des établissements selon les modalités définies dans le livre des prescriptions en santé et sécurité au travail élaboré par le CNRS, l'Inserm et l'Université de Strasbourg.

Dans le but d'accroître la culture de sécurité de proximité, une note avait été élaborée (octobre 2016) conjointement avec les partenaires (CNRS et Inserm) pour inciter au développement d'instances de concertation de proximité dans les structures présentant des risques par rapport à leurs activités. L'objectif est de développer la mise en place de Commissions locales, d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CLHSCT) dans les structures, voire d'adapter le fonctionnement des instances existantes.

Sont ainsi couvertes par une CLHSCT fin 2022 :

- 9 composantes de formation et autre structure universitaire (hébergeant 17 unités de recherche),
- 6 unités mixtes de recherche associées au CNRS hébergées totalement ou partiellement à l'université,
- 1 unité mixte de recherche associée à l'Inserm hébergée à l'Unistra (hébergeant 10 unités de recherche),
- 1 unité mixte de recherche associée au CNRS et à l'Inserm.

Les instances se sont réunies entre 0 (3 instances) et 5 (1 instance) fois en 2022.

Structures couvertes par une CLHSCT en 2022 (hébergées au moins partiellement à l'Unistra)

Structure	Intitulé	Nombre de réunions en 2022
Composantes de formation ou autre structure universitaire (unités de recherche hébergées concernées)	ECPM (UMR 7042, UMR7178, UMR7515)	1
	Faculté de chimie	0
	Faculté de pharmacie (UMR7021, UMR7178, UMR7199, UMR7200, UMS3286)	3
	IUT Robert Schuman	2
	IUT Louis Pasteur (UR292)	1
	Faculté de géographie et d'aménagement (UMR7362)	0
	Faculté des sciences de la vie (UMR7156, UMR7362)	0
	Silabe (Centre de primatologie)	1
	EOST (UMR7063, UAR830)	1
UMR CNRS-Unistra (unités de recherche hébergées concernées)	UMR 7357 (Icube)	2
	UPR 2357 (IBMP)	2
	UMR 7178 (IPHC)	2
	UMR 7504 (IPCMS)	1
	FR 2010 (UMR 7140, UMR 7177, UMR 7006)	2
UMR Inserm-Unistra (unités de recherche hébergées concernées)	UMS 38 (CRBS) (UMR7357, UMS38, UMRS1109, UMRS1112, UMRS1114, UMRS1118, UMRS1119, UMRS1121, UMRS1260, UR 7296, UR3072)	3
UMR CNRS- Inserm-Unistra	UMR 7104/UMRS1258 : IGBMC	5
Total	13 CLHSCT réunies en 2022	26

De plus, le SPSE a participé aux 7 réunions de CHSCT des délégations régionales des partenaires (3 pour le CNRS et 4 pour l'Inserm) en plus de réunions des CLHSCT.

B

La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

B.1 La Commission paritaire d'établissement

La Commission paritaire d'établissement (CPE) découle de l'application de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 qui crée dans chaque établissement d'enseignement supérieur une instance compétente à l'égard de l'ensemble des personnels BIATSS exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur. Le décret n° 99-672 du 6 avril 1999 précise les dispositions de sa mise en place et son fonctionnement.

Elle joue un rôle de pré-CAP (Commission administrative paritaire) par rapport aux CAP académiques ou nationales.

La CPE, fonctionnant en pré-CAP, siège en formation restreinte.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion et d'autres attributions relatives à la formation professionnelle et au recrutement des travailleurs handicapés leur sont confiées.

Les compétences de la Commission paritaire d'établissement sont les suivantes :

- les refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- les questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle, au licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés,
- les refus d'octroi de congé pour formation syndicale et, pour les représentants du personnel, pour formation en matière d'hygiène et de sécurité,
- les questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés (renouvellement et non-renouvellement du contrat),
- le rejet d'une demande de période de professionnalisation ou d'une seconde demande d'action de formation continue de même nature, le report en raison des nécessités du fonctionnement du service d'une formation dont l'accès est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié d'aucune action de formation au cours des trois années antérieures,
- les décisions ayant pour objet de dispenser un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de formation de l'obligation à servir dans la fonction publique pendant une durée égale au triple de

celle pendant laquelle il a perçu des indemnités, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement,

- le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service, le troisième refus d'une demande de congé de formation professionnelle, le report du congé de formation professionnelle,
- les propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions,
- les questions et litiges d'ordre individuel à la demande de l'intéressé (mise en disponibilité, révision du compte rendu de l'entretien professionnel, refus d'autorisation de travail à temps partiel, litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de formation continue ou de préparation à un concours administratif, refus d'acceptation d'une démission, refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation, refus d'octroi ou de renouvellement de télétravail, refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps),
- la réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

La CPE comprend en nombre égal :

- des représentants de l'établissement (21)
- des représentants des personnels (21) :
 - 9 représentants du corps des personnels ITRF, ouvriers, de service, sociaux et de santé ;
 - 6 représentants du corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
 - 6 représentants du corps des personnels des bibliothèques.

☉ **Nombre de réunions de la CPE** (par année civile)

	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Groupe I (personnels ITRF)	/	/	5 CPE	10 CPE	9 CPE	9 CPE dont 1 électronique
Groupe II (personnels de l'AENES)	/	/	2 CPE	7 CPE	6 CPE dont 1 électronique	9 CPE dont 3 électroniques
Groupe III (personnels des bibliothèques)	/	/	2 CPE	4 CPE	5 CPE	6 CPE dont 2 électroniques

B.2 La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires

L'arrêté du 24 juin 2014 institue la Commission consultative paritaire à l'égard des agents non titulaires (CCPANT). Il reprend les mêmes dispositions relatives à la composition, à la désignation des représentants de l'établissement, aux attributions et au fonctionnement de la CCPANT qui sont retracées dans l'arrêté du 8 avril 2008.

Il prévoit à l'article 1^{er} sa création par décision du Président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur auprès duquel elle est placée.

Consultation obligatoire :

pour toute décision individuelle de licenciement postérieur à la période d'essai, sanctions disciplinaires autres que le blâme et l'avertissement.

Cas de
consultation de
la CCPANT

Consultation facultative :

sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires entrant dans leur champ de compétences.

La CCPANT comprend en nombre égal des représentants de l'établissement (7) et des représentants du personnel (7). Les représentants des personnels sont désignés pour chacune des catégories de la fonction publique (A, B, C). Trois collèges ont ainsi été constitués.

La CCPANT a été renouvelée le 6 décembre 2018 pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} février 2019.

🕒 Nombre de réunions de la CCPANT (par année civile)

2022	2021	2020	2019	2018	2017
1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	4 CCPANT

C Les principaux axes du dialogue social

Le dialogue social est établi à l'Université de Strasbourg sous forme de rencontres périodiques entre instances politiques et représentants des organisations syndicales.

5

Réunions entre la Direction et les partenaires sociaux BIATSS ont eu lieu au cours de l'année 2022.

Principaux thèmes abordés :

- Calendriers des travaux sur la refonte NBI et la revalorisation du RIFSEEP
- Revalorisation RIFSEEP
- Point sur les campagnes d'avancement et recrutements exceptionnels
- Campagne de bourse d'échange d'emplois 2022 (points de situation et bilan),
- Campagne des entretiens professionnels 2022 (points de situation et bilan),
- Campagne service civique 2022,
- Point sur les recrutements exceptionnels dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF,
- Campagne 2022 : congé formation, accompagnement VAE, bilan de compétences et CPF,
- Point d'étape sur le SDRH
- Point d'information sur la campagne CET au titre de l'année universitaire 2021-2022
- Campagne emplois pour 2023,

3

Réunions entre la Direction et les partenaires sociaux enseignants-chercheurs ont eu lieu au cours de l'année 2022.

Principaux thèmes abordés :

- Présentation de la synthèse des Assises RH,
- Calendrier Congé suivi de carrière et CPP
- Bilan CRCT 2019-2022.
- Bilan des délégations auprès du CNRS
- Procédure et calendrier Chaire professeur junior
- LDG indemnitaires enseignants-chercheurs et modification du calendrier de la prime individuelle
- Point d'étape sur le Schéma directeur des ressources humaines (SDRH),
- Avancement des Enseignants du second degré : bilan de la campagne 2022,
- Recrutement des Enseignants du second degré : bilan de la campagne 2022 - publications pour la campagne d'emplois 2023.
- Repyramidage des Enseignants-chercheurs : bilan intermédiaire et premiers éléments sur les campagnes 2023 et 2024
- Candidatures à la prime individuelle C3 RIPEC : bilan intermédiaire

D Crédit de temps syndical alloué

Article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

« Un crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale, est déterminé, au sein de chaque département ministériel, à l'issue du renouvellement général des comités techniques.

Son montant global, exprimé en effectifs décomptés en équivalents temps plein, est calculé en fonction d'un barème appliqué aux effectifs.

Ce montant est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du département ministériel entraînant une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le contingent global de crédit de temps syndical de chaque ministère est calculé par application du barème ci-après :

1° un équivalent temps plein par tranche de 230 agents jusqu'à 140 000 agents ;

2° un équivalent temps plein par tranche de 650 agents, au-delà de 140 000 agents.

Le contingent global de crédit de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. »

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (pour l'année universitaire 2021-2022) prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	BIATSS titulaires			Total
	A	A	B	C	
Nombre d'agents concernés	3	7	5	2	17
Volume annuel prévu	366	11 088	8 035	1 927	21 416



10. La discipline



Discipline et contentieux

1. Discipline

Il existe deux groupes de procédures distinctes en matière de discipline des personnels à l'université :

- La première procédure concerne les personnels administratifs, titulaires et contractuels, qui relèvent du régime de droit commun. Le principe est que l'autorité de nomination (pour les titulaires) ou de recrutement (pour les contractuels) exerce le pouvoir disciplinaire.
- La seconde procédure concerne les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement. Le pouvoir disciplinaire est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'université, constitué en Section disciplinaire.

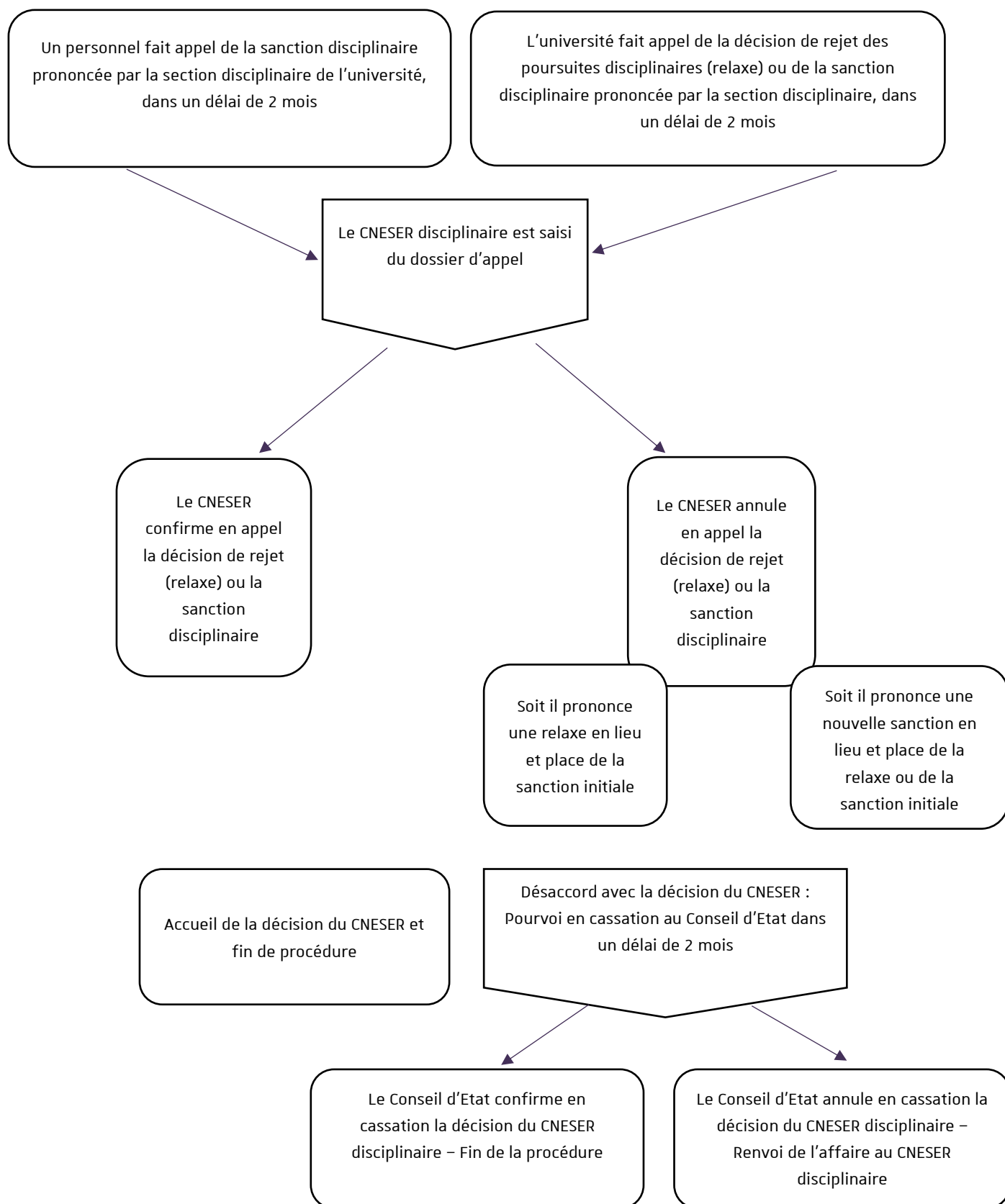
Point sur le régime particulier des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement

La procédure disciplinaire pour ces personnels est régie par les articles R.712-9 à R.712-46 du Code de l'éducation.

Sont concernés les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université, à l'exception des membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires (article R.712-10).

Le recours en appel d'une sanction disciplinaire prononcée par la Section disciplinaire du Conseil académique de l'établissement, est effectué dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de sanction. L'appel est formé devant le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire.

Schéma de la procédure suivie en cas d'appel devant le CNESER disciplinaire :



⊙ Décisions disciplinaires rendues en 2022

PROCEDURES DISCIPLINAIRES EN 2022			
Nombre de dossiers disciplinaires traités par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
Total	0	1	
Décisions rendues par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
sanctions	0	0	
relaxes	0	0	
Total	0	0	

Nombre de recours de procédures disciplinaires en appel :

- BIATSS : 0
- Enseignants-chercheurs et enseignants (CNESER disciplinaire) : 0

2. Recours contentieux

Outre les recours exercés par les enseignants ayant subi une sanction disciplinaire, il existe plusieurs types de recours que peuvent exercer les personnels

◆ Recours administratifs (recours gracieux ou hiérarchique)

Lorsque l'administration prend une décision qui est défavorable, le destinataire de la décision peut lui demander de revoir sa décision en introduisant un recours administratif. Ce dernier peut faire un recours gracieux auprès de celui qui a pris la décision et/ou faire un recours hiérarchique auprès de son supérieur.

◆ Recours en annulation

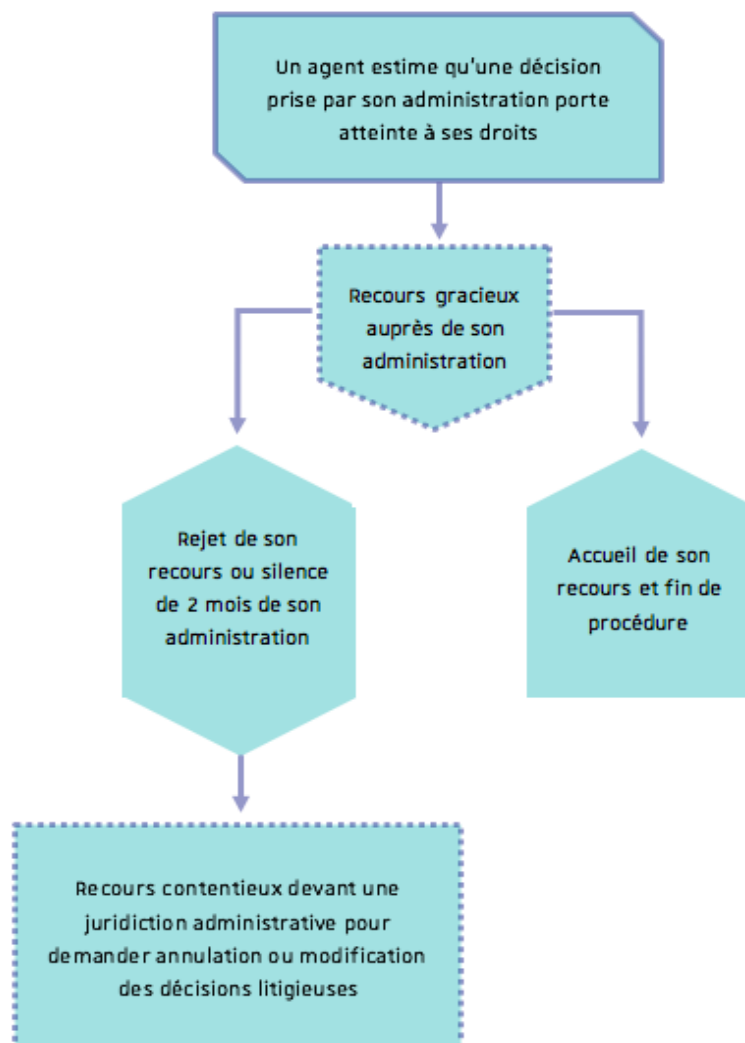
Vise à obtenir du juge la suppression d'un acte administratif (décision, arrêté etc).

◆ Recours de plein contentieux

Permet d'obtenir du juge qu'il annule une décision mais il pourra aussi la réformer ou substituer sa propre décision à celle qui était contestée.

◆ La procédure en référé

Permet d'obtenir une étude rapide de la situation par un juge unique. Elle peut être utilisée afin que des mesures **provisoires** et rapides soient prises par le juge pour éviter qu'il soit porté une atteinte irréversible aux droits ou aux biens du demandeur. Il existe trois grandes catégories de procédures de référé devant les juridictions administratives : les référés d'urgence de droit commun (référé suspension, liberté ou mesures utiles), les référés de droit commun non conditionnés par l'urgence (référé constat ou instruction), les référés spéciaux (référé provision, etc.).



⊙ **Recours contentieux en 2022**

	Recours intentés en 2022					
	Recours en annulation	Recours de plein contentieux	Procédures de référé	Conseil des prud'hommes	CNESER Disciplinaire	Total
Agents de l'État	1					1
Personnels contractuels	1	1				2

	Décisions juridictionnelles en 2022		
	Favorable à l'établissement	Défavorable à l'établissement	Total
Agents de l'État	4		4
Personnels contractuels	1		1

Demandes de protection fonctionnelle : 2

Abréviation	Signification
AAE	Attaché d'administration de l'Etat
ADJENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AENES	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AFGES	Association fédérative générale des étudiants de Strasbourg
AGRICAS	Association de gestion du restaurant inter administratif de la cité administrative de Strasbourg
AMUE	Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche
AP	Assistant de prévention
ASI	Assistant-ingénieur de recherche et de formation
AT	Accident de service, du travail
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
BIATSS	Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, de service et de santé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
CA	Conseil d'administration
CAE	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP	Commission administrative paritaire
CCP	Commission consultative paritaire
CCPANT	Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires
CEIPI	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle
CET	Compte épargne-temps
CEV	Chargé d'enseignement vacataire
CEVU	Conseil des études et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFMI	Centre de formation des musiciens intervenants
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLD	Congé de longue durée
CLM	Congé de longue maladie
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil national des universités
COM	Congé ordinaire de maladie
CPA	Cessation progressive d'activité
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPE	Commission paritaire d'établissement
CRCT	Congé pour recherches ou conversions thématiques
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSERD	Centre de soins, d'enseignement et de recherche dentaires
CTE	Comité technique d'établissement
CUEJ	Centre universitaire d'enseignement du journalisme

Abréviation	Signification
DAVA	Dispositif académique de validation des acquis
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DRDJSCS	Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
ECPM	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux
EM	Ecole de management
ENSAM	Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
EOST	Ecole et observatoire des sciences de la terre
EPSCP	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPS	Education physique et sportive
EPST	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
ESBS	Ecole supérieure de biotechnologie Strasbourg
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FEC	Foyer des étudiants catholiques
FIPHFP	Fonds d'insertion pour les personnels handicapés dans la fonction publique
FNCS	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
FSU	Fédération syndicale unitaire
HDR	Habilitation à diriger des recherches
HUS	Hôpitaux universitaires de Strasbourg
IDT	Institut du travail
IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'études de recherche et de formation
IGR	Ingénieur de recherche et de formation
IIEF	Institut international d'études françaises
INED	Institut national d'études démographiques
IM	Indice majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
INSPE	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IPAG	Institut de préparation à l'administration générale
IRCOS	Institut régional de culture ouvrière et de services
ITRF	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation
IUT	Institut universitaire de technologie
MCF	Maître de conférences
MCP	Maladie à caractère professionnel
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MEPD	Mission égalité-parité-diversité
MESR	Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche
MGEN	Mutuelle générale de l'éducation nationale

Abréviation	Signification
MP	Maladie professionnelle
PACTE	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État
PEGE	Pôle européen d'économie et de gestion
PEP	Place de l'emploi public
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
QVT	Qualité de vie au travail
RF	Recherche et formation
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAIC	Service des activités industrielles et commerciales
SGEN-CFDT	Syndicat général de l'éducation nationale- Confédération française démocratique du travail
SHS	Sciences humaines et sociales
SIHAM	Système d'information des ressources humaines dans une approche mutualisée
SM	Surveillance médicale
SNPTES	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche
SPACS	Service pour la promotion de l'action sociale
SPSE	Service prévention sécurité environnement
SST	Service de santé au travail
TECH	Technicien de recherche et de formation
UFR	Unité de formation et de recherche
UMR	Unité mixte de recherche
UNEF	Union nationale des étudiants de France
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience