

Le **rapport social**  

unique de **l'Université**

 de Strasbourg

2020

Avant-propos

Après avoir présenté 10 éditions de son bilan social, l'Université de Strasbourg, conformément aux dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, réalise pour cette édition un rapport social unique.

L'outil évolue mais reste au service d'une présentation complète et riche des ressources humaines de notre université. Il restitue sous forme d'indicateurs, les principales caractéristiques de nos données sociales et accentue son rôle de générateur de dialogue social et d'aide à la définition de la politique de gestion des ressources humaines, notamment en mettant l'accent sur l'état de la situation comparée des femmes et des hommes qui font vivre notre université.

Véritable représentation de la diversité des statuts qui composent notre établissement et miroir des nombreuses actions menées en matière de gestion des ressources humaines, ce document unique permet d'appréhender notre situation sur un plan structurel et de mesurer les changements intervenus au cours d'une période donnée.

Cette édition 2020 revêt également une dimension particulière car marquée par la crise sanitaire majeure de la Covid-19. L'université a dû s'adapter et se réinventer (cf. chapitres organisation du travail, santé et sécurité). Cet événement sans précédent a fait naître de nouveaux enjeux en matière de gestion des ressources humaines, l'université s'est pleinement mobilisée pour les appréhender.

Enfin, le rapport social unique ne saurait être cet instrument de gestion des ressources humaines dense et exhaustif sans le concours de nombreux membres de la communauté universitaire qui participent à son élaboration. Nous tenons ici à vivement les remercier.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et découverte de ce premier rapport social unique.

Elisabeth DEMONT

Vice-Présidente Ressources humaines et
dialogue social

Brigitte GROSSE

Directrice des Ressources humaines

Sommaire

	Page
Avant-propos	1
Pourquoi un rapport social unique	6
L'Université de Strasbourg en quelques mots	8
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	
Les clés pour comprendre les emplois et les effectifs	16
A. La consommation et l'occupation des emplois	19
B. Emplois enseignants	24
C. Emplois BIATSS	42
D. Effectifs enseignants	61
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés	67
D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	86
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré	102
D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré	111
D.5 Effectifs des personnels enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent reconnue par le Conseil d'Administration	113
D.6 Effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires	116
D.7 Effectifs des autres personnels enseignants non titulaires	120
D.8 Effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire	125
D.9 Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs selon affectation	130
D.10 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels	132
D.11 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & enseignants	134
E. Effectifs BIATSS	137
E.1 Effectifs BIATSS titulaires	146
E.1.1 Effectifs des personnels de recherche & de formation (ITRF)	146
E.1.2 Effectifs des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	150
E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques	154
E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux	158
E.1.5 Répartition des effectifs BIATSS titulaires selon affectation	161
E.2 Effectifs BIATSS contractuels	169
E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDI	169
E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDD	173

E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage	177
E.2.4 Répartition des effectifs BIATSS contractuels selon affectation	180
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat	184
E.3 Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels selon affectation	195
E.4 Evolution des effectifs BIATSS	200
F. Effectifs des personnels sur mission de valorisation de la recherche et sur crédits de recherche	205
F.1 Effectifs des personnels sur mission de valorisation de la recherche	207
F.2 Effectifs des personnels sur crédits de recherche	211
G. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	216
H. Les personnels hébergés à l'Université de Strasbourg	222
I. Le service civique à l'Université de Strasbourg	224
J. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	227
CHAPITRE 2 : LES RECRUTEMENTS	
Les clés pour comprendre les recrutements	233
A. Le recrutement des personnels enseignants	235
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs	235
A.2 Emplois des enseignants du second degré	240
B. Le recrutement des personnels BIATSS	242
C. Les emplois de l'encadrement supérieur et les dirigeants	247
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
Les clés pour comprendre	249
A. L'avancement des personnels enseignants	251
A.1 Avancement des enseignants-chercheurs	251
A.2 Avancement des enseignants du second degré	254
A.3 Avancement des enseignants du premier degré	256
B. L'avancement des personnels BIATSS	257
B.1 Avancement	257
B.2 Promotion de corps et de grade des personnels BIATSS contractuels	260
C. La mobilité & le suivi des personnels	262
C.1 Accompagnement des carrières et des structures	262
C.2 Mobilité interne	266
C.3 Mobilité sortante	273
D. Les ruptures conventionnelles	281

CHAPITRE 4 : LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

A. Effectifs formés en 2020	283
B. Stagiaires & durée des stages	287
C. Dépenses de formation (hors rémunération des stagiaires)	290
D. Congé de formation professionnelle	291
E. Bilan de compétences	292
F. Entretien de formation	293
G. Validation des acquis de l'expérience	293

CHAPITRE 5 : LES REMUNERATIONS

A. Grille de rémunération	295
B. Primes & indemnités	298
B.1 Indemnité de transport	303
B.2 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	304
B.3 Prime exceptionnelle COVID	305
B.4 Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	306
C. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	310
C.1 Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	311
C.2 Rémunération des personnels BIATSS	319
D. Suivi de la charge d'enseignement et heures complémentaires 2019/2020	323

CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

A. Le service de santé au travail	332
A.1 Modalités de fonctionnement du service de santé au travail	332
A.2 Missions et activités	332
B. Le bureau mutualisé de gestion des pensions & des accidents	344
C. Le conventionnement avec le FIPHFP	345
D. La prévention et la sécurité	347
D.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)	347
D.2 Les assistants de prévention (AP)	347
D.3 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail	349
E. Bilan 2020	353
E.1 Analyse générale	353
E.2 Focus sur certaines actions	355

CHAPITRE 7 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

Les clés pour comprendre	361
A. Types de modalités de service et d'absence	364
B. Congés	367
B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé	368
B.2 Autres types de congés	371
C. Compte épargne-temps	374
D. Jours de carence	378
E. Groupe de qualité de vie au travail	379
F. Statuts des personnels durant la crise sanitaire	382
G. Restructurations & réorganisations de service	387

CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

A. Le service social auprès des personnels	388
B. Le service pour la promotion de l'action sociale	395
C. Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels	399

CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL

A. Les conseils	404
A.1 Le Conseil d'administration	404
A.2 Le Conseil académique	405
A.3 Le Congrès	408
A.4 Le Comité technique d'établissement	408
B. La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)	410
B.1 La Commission paritaire d'établissement	410
B.2 La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires	411
C. Les principaux axes du dialogue social	412
D. Crédit de temps syndical alloué	413

CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE

Recours contentieux en 2020	414
Glossaire	417

Pourquoi un rapport social unique

Cadre juridique

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en ces articles 9 bis A et 9 bis B, 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 (mentionnées à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) tels que le bilan social.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 vient préciser dans ses articles 5 à 10, les dispositions relatives au rapport social unique.

Objectifs



Pilotage des ressources humaines

Le rapport social unique 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.

Les thèmes abordés et les analyses les complétant en font un 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 et temps de 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 doit comporter des données présentées par sexe pour la plupart des thèmes abordés.

Bases d'observation

La date du **31/12/2020** 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 2020.

Néanmoins, pour des raisons de disponibilité de l'information, certaines données peuvent porter sur l'année universitaire 2019/2020.

L'Université de Strasbourg

Chiffres clés 2020

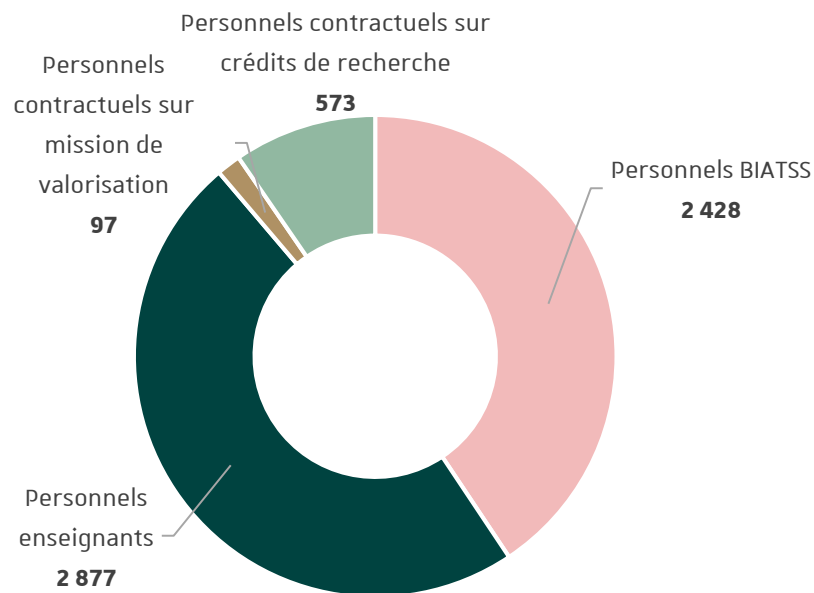
11 ans

Création de l'Université de Strasbourg.

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

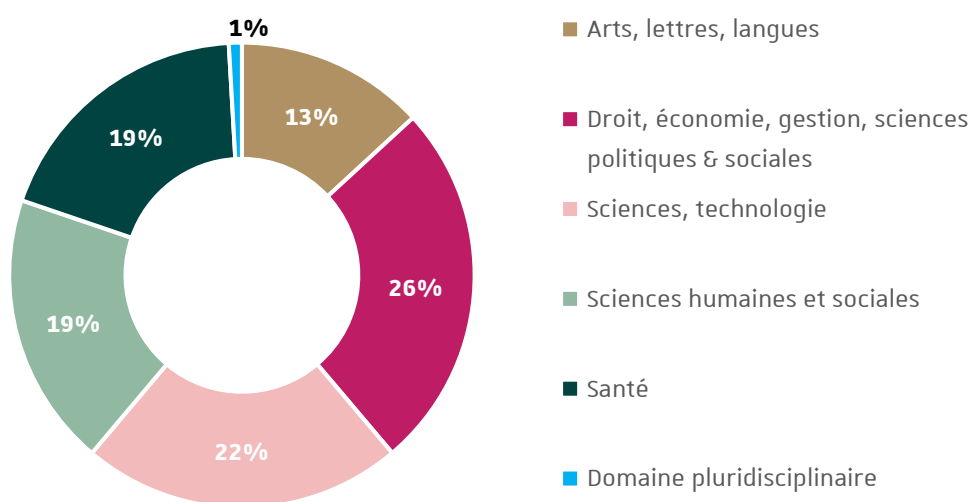
		Effectifs
5 975	Personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2020	
		3 331 titulaires, 2 644 contractuels.

Effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2020



		Etudiants	
54 579	Etudiants pour l'année universitaire 2019/2020		
dont 20,6% d'étudiants internationaux			

Répartition des étudiants de l'année universitaire 2019/2020 par domaine



			Patrimoine	
152	Bâtiments	répartis sur	8	Sites
pour une superficie de plus de		598 000	m ² SHON	

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
- Faculté de pharmacie

					Structuration de la recherche	
70	unités de recherche	7	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, 31 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.

11	Vice-président.e.s
-----------	---------------------------

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

- la Première Vice-présidente et Vice-présidente « Recherche et formation doctorale »
- la Vice-présidente « Ressources humaines et politique sociale »
- la Vice-présidente « Stratégie et développements »
- la Vice-présidente « Vie universitaire »
- le Vice-président « Valorisation et relations avec le monde socio-économique »
- le Vice-président « Formation »
- le Vice-président « Transformation numérique et innovations pédagogiques »
- le Vice-président « Culture, sciences en société »
- la Vice-présidente « Relations internationales »
- le Vice-président « Patrimoine »
- le Vice-président « Finances »

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

Directeurs généraux des services adjoints

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

- un Directeur général des services adjoint aux ressources qui anime l'ensemble des directions et services constituant le domaine ressources de l'Université de Strasbourg ;
- un Directeur général des services adjoint en appui aux missions qui coordonne les directions et services du domaine appui aux missions ;
- un Directeur général des services adjoint sur missions transverses.

24

Services centraux et communs

Les services centraux de l'Université de Strasbourg se répartissent en 2 domaines :

Le domaine de gestion des ressources, coordonné et animé par le Directeur général des services adjoint aux ressources, est composé des directions et services suivants :

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

Le domaine d'appui aux missions, coordonné et animé par le directeur général des services adjoint en appui aux missions, est composé des directions et services suivants :

- Direction de la recherche et de la valorisation (DiReV)
- Direction des études et de la scolarité (DES)
- Direction des relations internationales (DRI)
- Espace avenir (orientation - stage - emploi)
- Fondation Presses universitaires de Strasbourg
- Institut de développement et d'innovation pédagogiques (Idip)
- Jardin des sciences (JDS)
- Service de la vie universitaire (SVU)
- Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)
- Service de santé universitaire (SSU)
- Service des bibliothèques
- Service des sports
- Service formation continue (SFC)
- Service relations Alumni

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.

- Agence comptable
- Cabinet de la présidence
- Direction générale des services
- Mission investissement d'avenir
- Pôle de pilotage et d'amélioration continue
- Service de la communication
- Service des archives

2

Fondations

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.

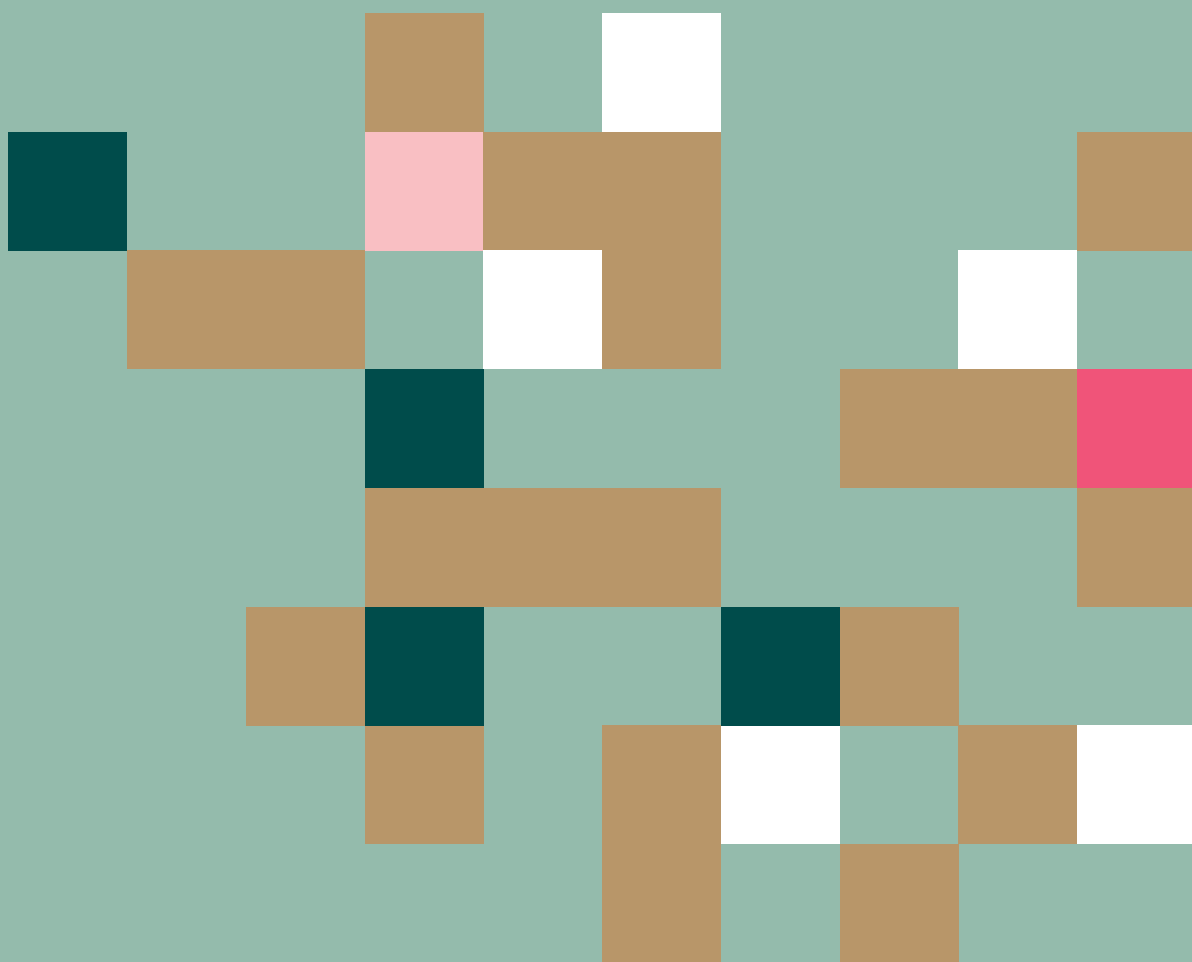
9	Collégiums
----------	-------------------

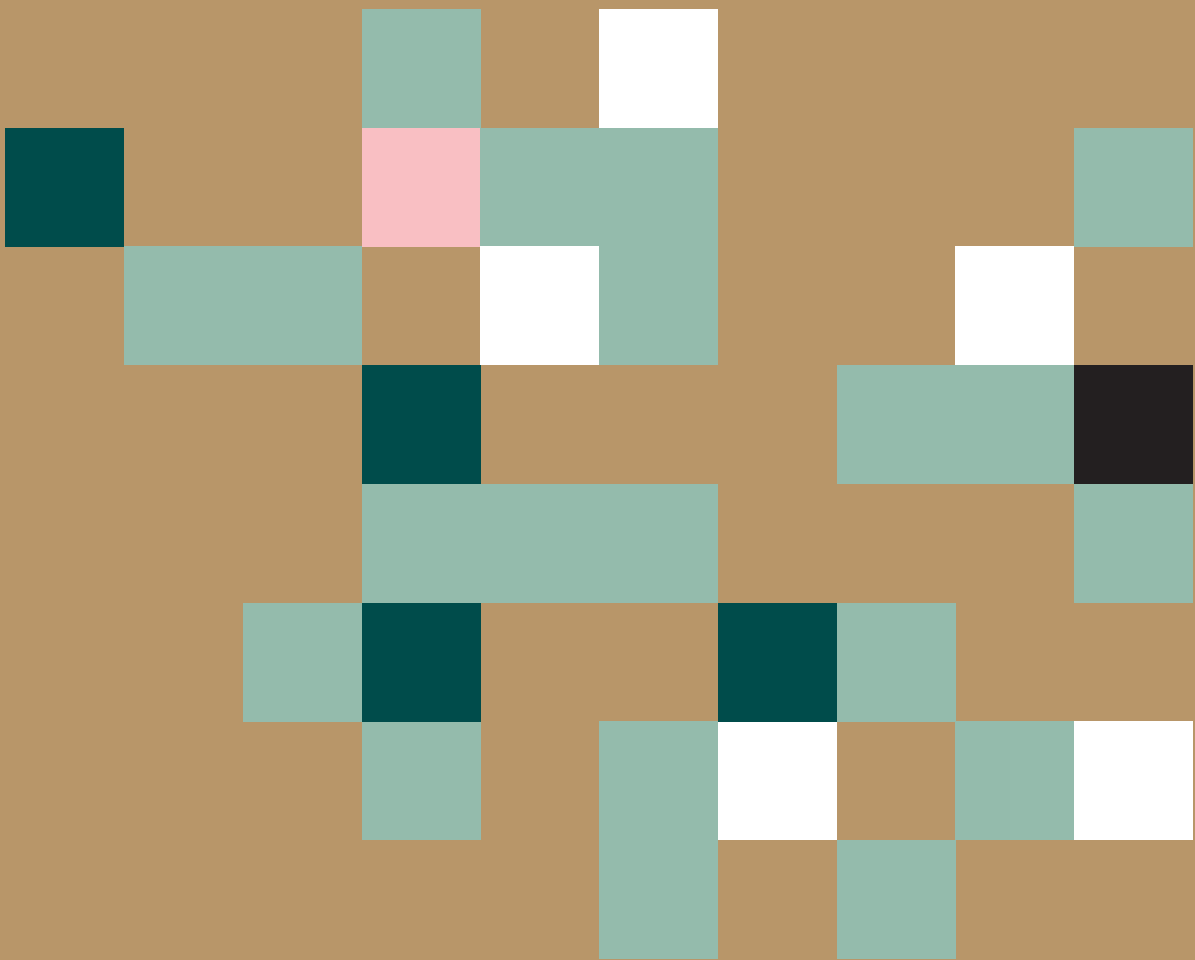
Une spécificité de l'Université de Strasbourg est la création de collégiums. Organes de coordination entre la Présidence et les composantes de formation, les collégiums fédèrent les 35 composantes de formation et 78 unités de recherche et/ou de service. Le collégium donne des avis sur les dossiers relatifs 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 2020, l'Université de Strasbourg emploie 5 975 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).

La part des emplois de catégorie A continue d'augmenter depuis 2018 (+2%) atteignant les 36% alors que celle des emplois de catégorie C diminue quant à elle de 2% pour atteindre les 36% en 2020.

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) prévue 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 deuxième budget rectificatif 2020 par son Conseil d'Administration, se décompose ainsi :

Catégories d'emplois		Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat (A)	Financés sur ressources propres (B)	Global (C) (C) = (A) + (B)	Global Rappel 2019
				En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires		1 809		1 809	1 809
		CDI		22	42	64	60
	Non permanents	CDD		808	427	1 235	1 203
	Sous-total			2 639	469	3 108	3 072
BIATSS	Permanents	Titulaires		1 527		1 527	1 527
		CDI		116	150	266	239
	Non permanents	CDD		299	554	853	882
	Sous-total			1 942	704	2 646	2 648
Total				4 581	1 173	5 754	5 720
						Plafond global des emplois voté par le CA	

Rappel du plafond des emplois fixés par l'Etat	4 601
--	-------

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

	Moyenne ETPT 2019	Moyenne ETPT 2020	Evolution 2019/2020
Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	1 778	1 785	+ 7
Personnels BIATSS	1 493	1 465	- 28
Total Titulaires	3 271	3 250	- 21

A La consommation et l'occupation des emplois

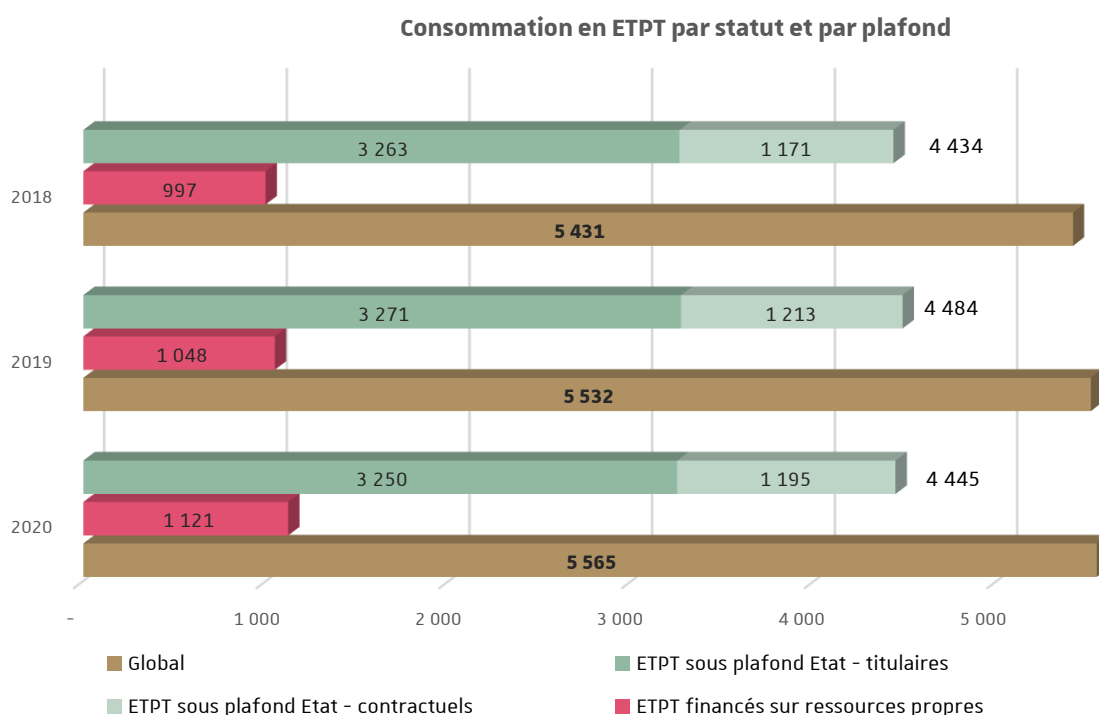
Les clés pour comprendre

◆ 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



Synthèse de la consommation des emplois et taux d'occupation

		Catégorie d'emploi	Volumétrie des emplois occupés au 31/12/2020			Taux d'occupation
			Titulaires	Contractuels	Total	
PLAFOND 1 (Etat)	Emplois d'enseignants	Emplois enseignants-chercheurs	1 281	107	1 388	93,9%
		Emplois enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	249	14	263	95,3%
		Emplois enseignants 2nd degré	270	22	292	96,1%
		Emplois enseignants du 1er degré	6	0	6	85,7%
		Emplois de contractuels hospitalo-universitaires		140	140	79,1%
		Emplois enseignants sur mission à caractère permanent		2	2	33,3%
		Emplois autres emplois d'enseignants *		571	571	87,7%
	Sous-total emplois enseignants		1 806	856	2662	91,8%
	Emplois BIATSS	ITRF	1 171	149	1 320	93,6%
		AENES	220	56	276	88,5%
		Bibliothèques	104	6	110	97,3%
		Médicaux et sociaux	10	3	13	100,0%
		Emplois BIATSS sur mission à caractère permanent		108	108	67,9%
	Sous-total emplois BIATSS		1 505	322	1 827	84,3%
TOTAL emplois occupés PLAFOND 1		3 311	1 178	4 489	88,6%	
4 581	Consommation en ETPT sur le plafond 1**		3 250	1 195	4 445	
PLAFOND 2 (Ressources propres)	Emplois contractuels	Emplois enseignants sur mission à caractère permanent		52	52	96,3%
		Emplois BIATSS sur mission à caractère permanent		158	158	91,3%
	TOTAL emplois occupés PLAFOND 2			210	210	92,5%
1 173	Consommation en ETPT sur le plafond 2**			1 121	1 121	
	TOTAL des emplois occupés enseignants et BIATSS		3 311	1 388	4 699	88,8%
5 754	Consommation globale en ETPT sur l'année 2020		3 250	2 316	5 565	

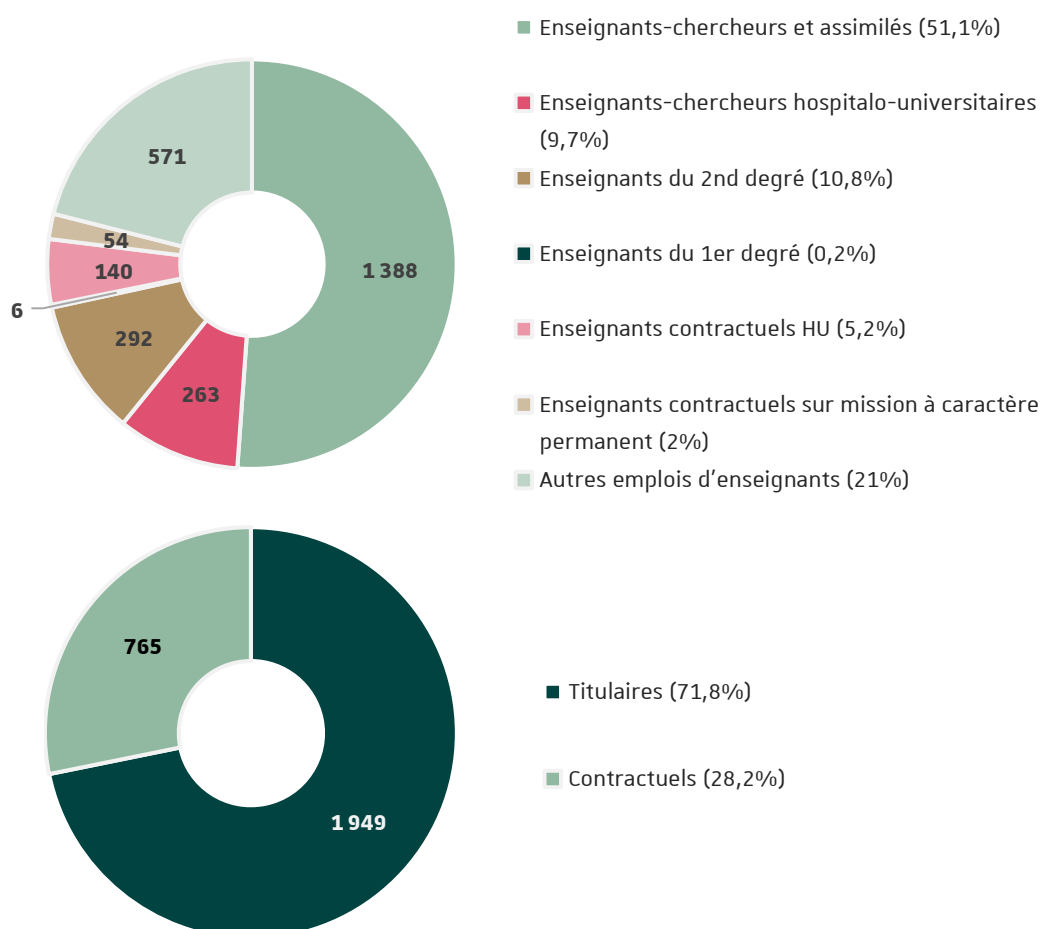
* ATER, maîtres de langues, lecteurs, doctorants et personnels associés

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

2 714	emplois d'enseignants sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (2 689 en 2019).	
<ul style="list-style-type: none"> • 2 662 plafond 1 • 52 plafond 2 	1 388	emplois d'enseignants-chercheurs (1 387 en 2019)
	263	emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (262 en 2019)
	292	emplois d'enseignants du second degré (280 en 2019)
	6	emplois d'enseignants du premier degré (6 en 2019)
	140	emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires (172 en 2019)
	54	emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnu par le CA (49 en 2019)
	571	autres emplois d'enseignants contractuels (533 en 2019)

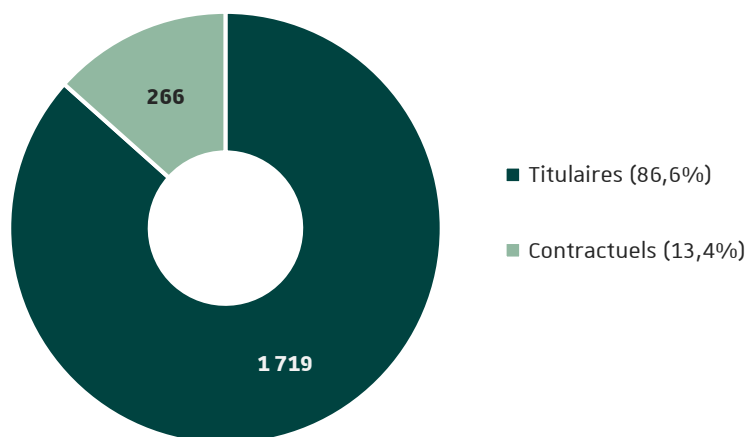
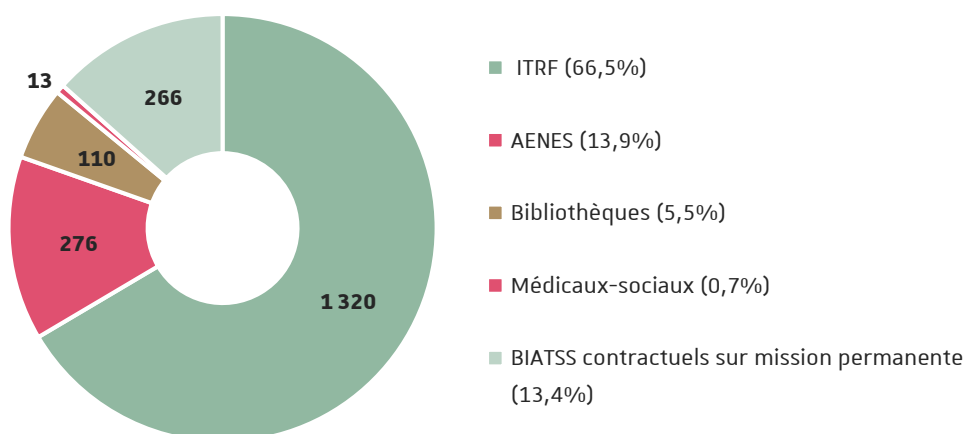
Répartition des emplois enseignants consommés au 31/12/2020



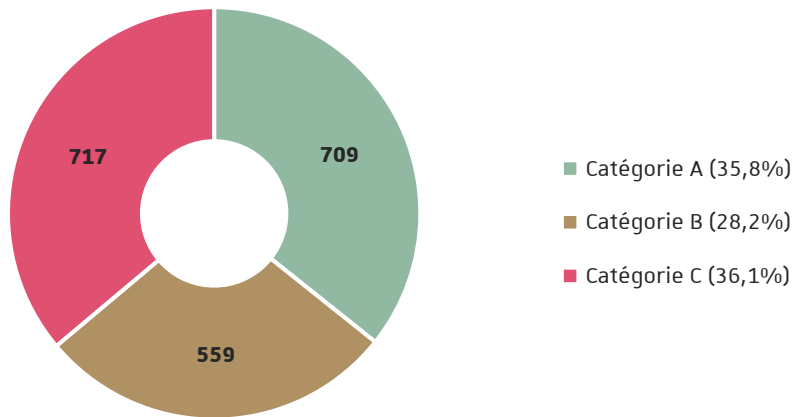
Consommation d'emplois BIATSS : chiffres clés

1 985	emplois BIATSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (1987 en 2019).		
<ul style="list-style-type: none"> • 1 827 <i>plafond 1</i> • 158 <i>plafond 2</i> 	1 320	emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (1 319 en 2019)	
	276	emplois de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (276 en 2019)	
	110	emplois de la filière des bibliothèques (111 en 2019)	
	13	emplois médicaux & sociaux (13 en 2019)	
	266	emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnus par le CA (268 en 2019)	

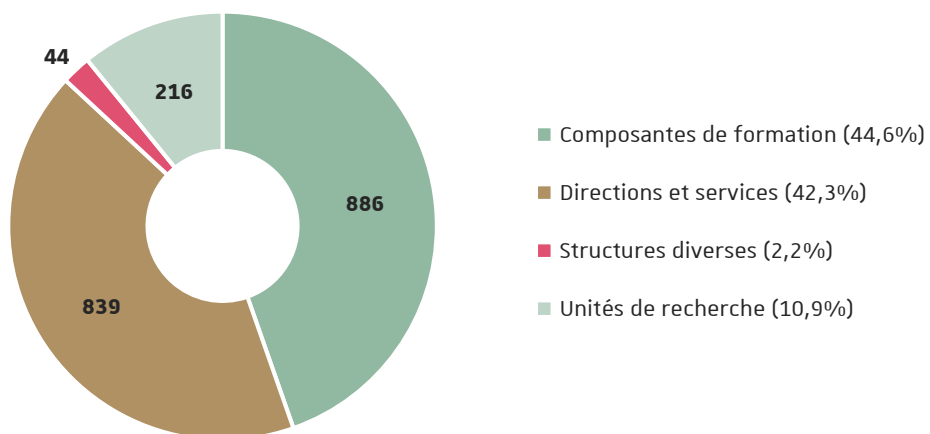
Répartition des emplois BIATSS consommés au 31/12/2019



Emplois BIATSS par catégorie



Emplois BIATSS par type de structure



B Emplois enseignants

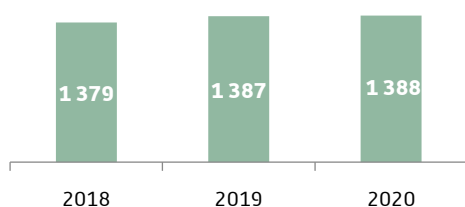
B.1 Consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés

1 388

emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (1 387 en 2019).

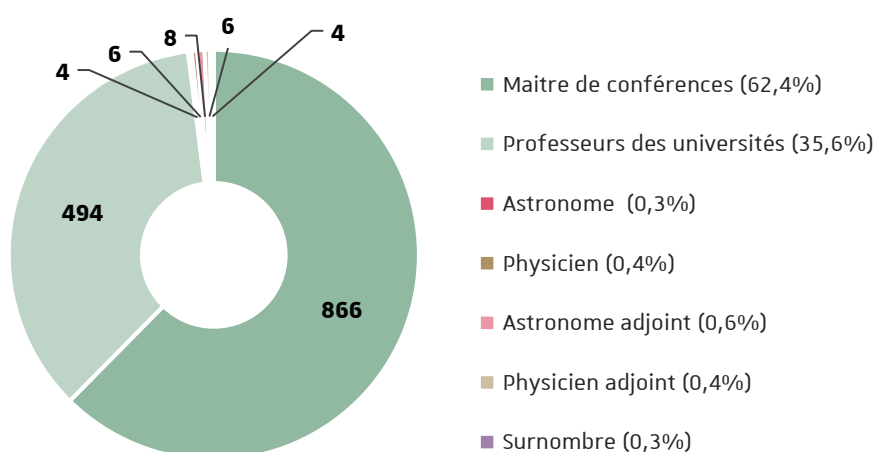
Les emplois de maîtres de conférences et assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints) représentent 63,4% des supports d'enseignants.

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



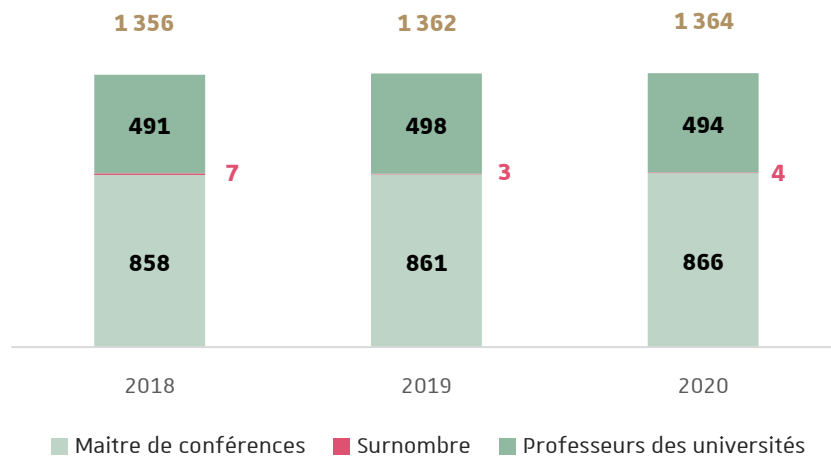
Le niveau de consommation des emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés a légèrement augmenté entre 2018 et 2020.

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



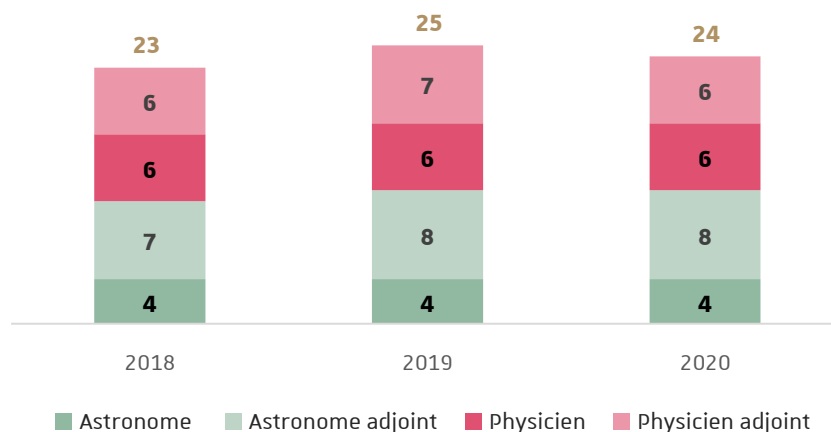
En 2020, la consommation d'emplois de maîtres de conférences & assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints), avec 880 emplois consommés, représente 63,4% des supports occupés, tandis que la consommation d'emplois de professeurs des universités (y compris surnombre) & assimilés (astronomes et physiciens), avec 508 emplois occupés en représente 36,6%.

▪ **Evolution du nombre d'emplois consommés de professeur des universités, surnombre et maître de conférences de 2018 à 2020**



Le nombre d'emplois de professeur des universités et de maître de conférences occupé a légèrement augmenté entre 2018 et 2020 (+8).

▪ **Evolution de la consommation du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés de 2018 à 2020**



Le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés est resté stable sur les 3 dernières années.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	Professeurs des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation								
Centre d'études international de la propriété intellectuelle	2				4			6
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1				7			8
Ecole de management Strasbourg	10				15			25
Ecole et observatoire des sciences de la terre	13			6	18		6	43
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	21				19			40
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	7				10			17
Faculté de chimie	26				29			55
Faculté de chirurgie dentaire	1				1			2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	44	1			43			88
Faculté de géographie et d'aménagement	9				14			23
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1				7			8
Faculté de pharmacie	20				39			59

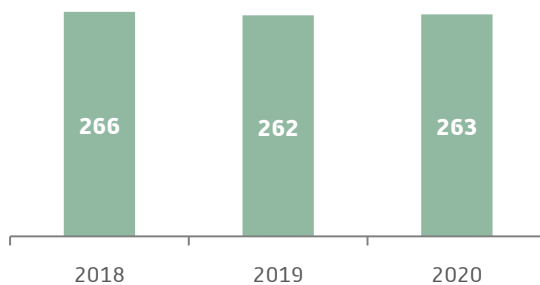
	Professeurs des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation								
Faculté de philosophie	4	1			6			11
Faculté de physique et ingénierie	40				53			93
Faculté de psychologie	9				24			33
Faculté de théologie catholique	12				16			28
Faculté de théologie protestante	14				4			18
Faculté des arts	12				23			35
Faculté des langues	28				81			109
Faculté des langues - ITIRI					1			1
Faculté des langues - LansAD					2			2
Faculté des lettres	20				26			46
Faculté des sciences de la vie	30				60			90
Faculté des sciences du sport	7				20			27
Faculté des sciences économiques et de gestion	16				32			48
Faculté des sciences historiques	22				30			52
Faculté des sciences sociales	13	1			33			47
Institut de préparation à l'administration générale	1				3			4

	Professeurs des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation								
Faculté de pharmacie	20				39			59
Institut du travail	1				6			7
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	11				31			42
IUT de Haguenau	4				9			13
IUT Louis Pasteur	6				32			38
IUT Robert Schuman	9				57			66
Observatoire astronomique de Strasbourg	3		4		4	8		19
Sciences po Strasbourg	18				21			39
Télécom physique Strasbourg	15				25			40
UFR de mathématique et d'informatique	37	1			59			97
Sous-total	487	4	4	6	864	8	6	1 379
Structures diverses								
Centre de neurochimie					1			1
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	4				1			5
Unistra	3							3
Sous-total	7				2			9
Total général	494	4	4	6	866	8	6	1 388
Part de chaque corps dans le total	35,6%	0,3%	0,3%	0,4%	62,4%	0,6%	0,4%	100,0%

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

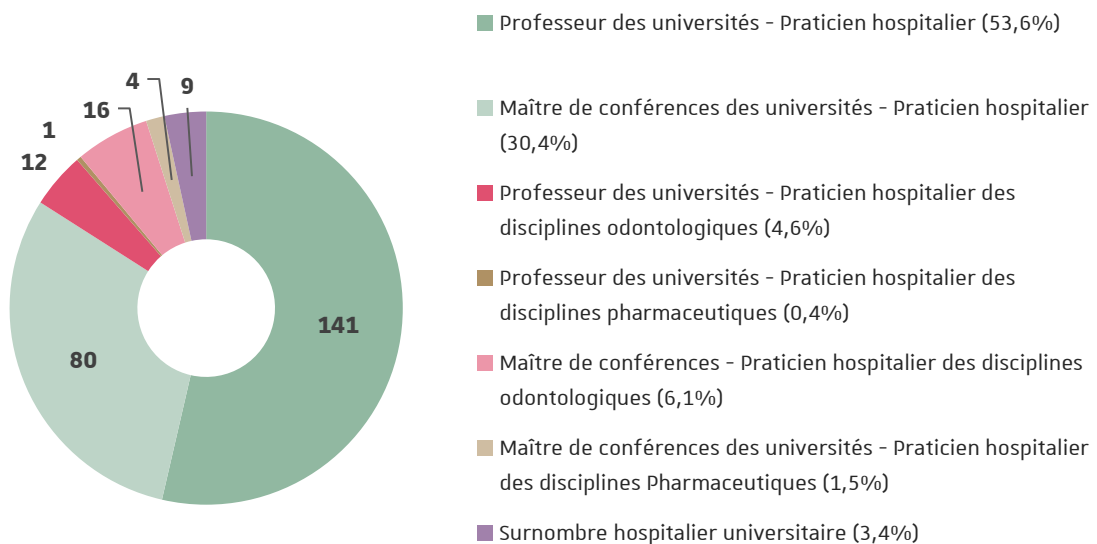
263	emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (262 en 2019).
------------	--

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



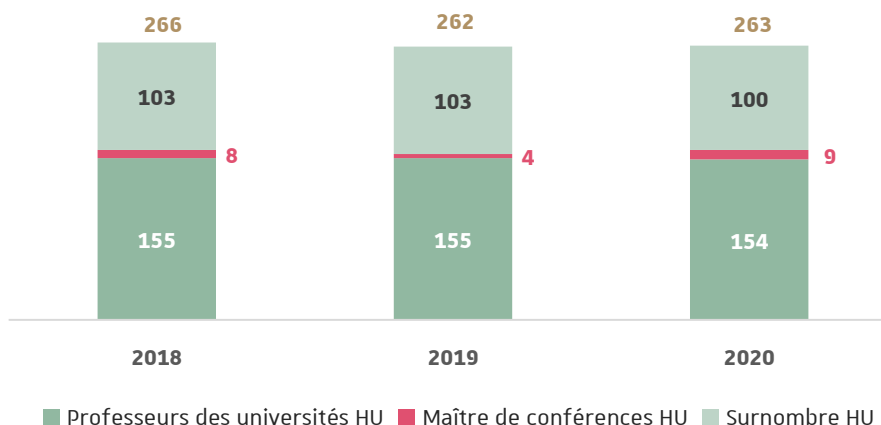
Le nombre d'emplois occupé d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a très légèrement baissé entre 2018 et 2020.

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



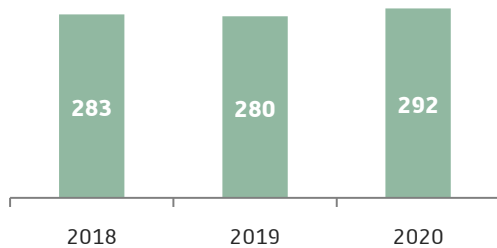
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	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 des universités - Praticien hospitalier	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Maître de conférences des universités - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Total
Composantes de formation								
Faculté de chirurgie dentaire		12				16		28
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	139			9	80			228
Faculté de pharmacie	2		1				4	7
Total	141	12	1	9	80	16	4	263

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

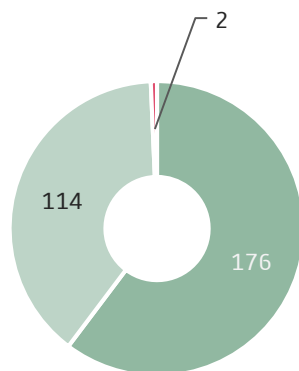
292	emplois d'enseignants du second degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (280 en 2019).		
------------	---	--	--

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



Les consommation d'emplois d'enseignants du second degré a augmenté entre 2018 et 2020 (+9). Cette augmentation est notamment liée aux financements versés à l'établissement dans le cadre de la loi ORE et la L1SPS.

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



- Professeur agrégé (60,3%)
- Professeur certifié (39%)
- Professeur de lycée professionnel (0,7%)

Les emplois de professeurs agrégés et professeurs certifiés représentent la majorité des emplois du 2nd degré de l'Université de Strasbourg (290 emplois sur 292).

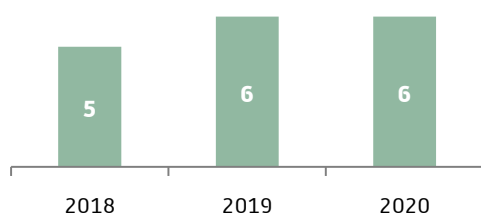
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur de lycée professionnel	Total
Composantes de formation				
Ecole de management Strasbourg	2	1		3
Ecole et observatoire des sciences de la terre	3			3
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	2	2		4
Faculté de chimie	3			3
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 de théologie catholique	2			2
Faculté des arts	8	1		9
Faculté des langues	6	2		8
Faculté des langues - ITIRI		1		1
Faculté des langues - LanSAD	18	20	2	40
Faculté des lettres	3	1		4
Faculté des sciences de la vie	7			7
Faculté des sciences du sport	13	9		22
Faculté des sciences économiques et de gestion	3	4		7
Faculté des sciences historiques	4			4
Faculté des sciences sociales	1			1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	24	23		47
IUT de Haguenau	12	5		17
IUT Louis Pasteur	15	9		24
IUT Robert Schuman	17	20		37
Sciences po Strasbourg	4	1		5
Télécom physique Strasbourg	2			2
UFR de mathématique et d'informatique	5			5
Sous-total	171	107	2	280
Directions et services				
Service des sports	5	5		10
Sous-total	5	5		10
Structures diverses				
Institut international d'études françaises		1		1
Unistra		1		1
Sous-total		2		2
Total général	176	114	2	292

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

6	emplois d'enseignants du premier degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (6 en 2019).		
----------	--	--	--

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 restée stable entre 2018 et 2020.

Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

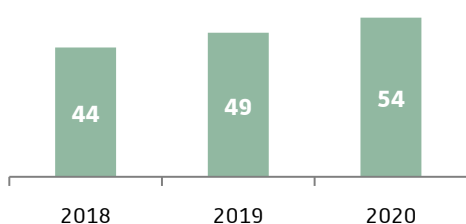
	Professeur des écoles	Total
Composantes de formation		
Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education	6	6
Total	6	6

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

54

emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (49 en 2019).

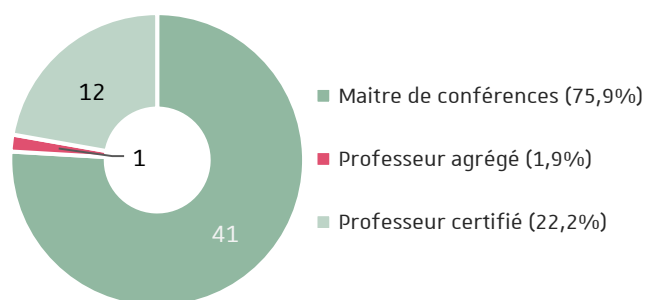
- Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent



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 75,9% de la consommation des emplois d'enseignants contractuels sur mission à caractère permanent reconnus par le CA avec 41 emplois ; les emplois de professeurs du second degré représentent 24,1% avec 13 emplois.



▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

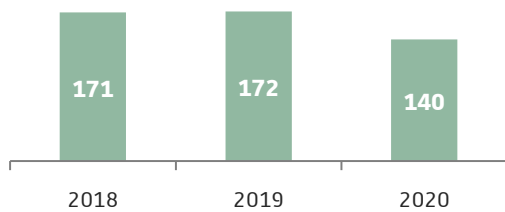
	Maître de conférences	Professeur agrégé	Professeur certifié	Total
Composantes de formation				
Ecole de management Strasbourg	41			41
Faculté des langues			1	1
Faculté des langues - LanSAD			1	1
Sciences po Strasbourg		1		1
Sous-total	41	1	2	44
Structures diverses				
Institut international d'études françaises			10	10
Sous-total	0	0	10	10
Total général	41	1	12	54

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

140

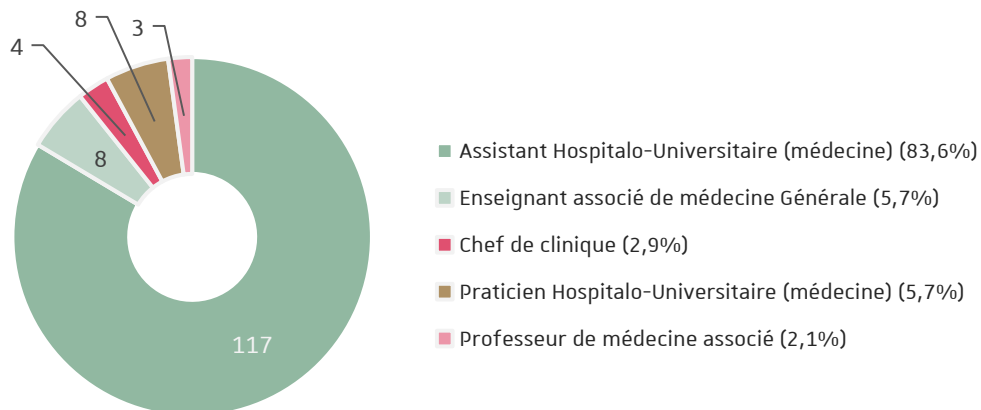
emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (172 en 2019).

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



Les emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires occupés ont diminué entre 2018 et 2020.

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



83,6 % des emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires consommés sont des emplois d'assistants hospitalo-universitaires (disciplines médicales et odontologiques confondues).

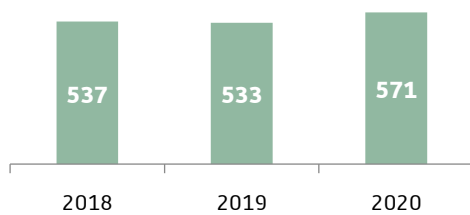
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	Assistant Hospitalo-Universitaire (médecine)	Enseignant associé de médecine Générale	Chef de clinique	Praticien Hospitalo-Universitaire (médecine)	Professeur de médecine associé	Total
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	116	8	4	8	3	139
Faculté de pharmacie	1					1
Total	117	8	4	8	3	140

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

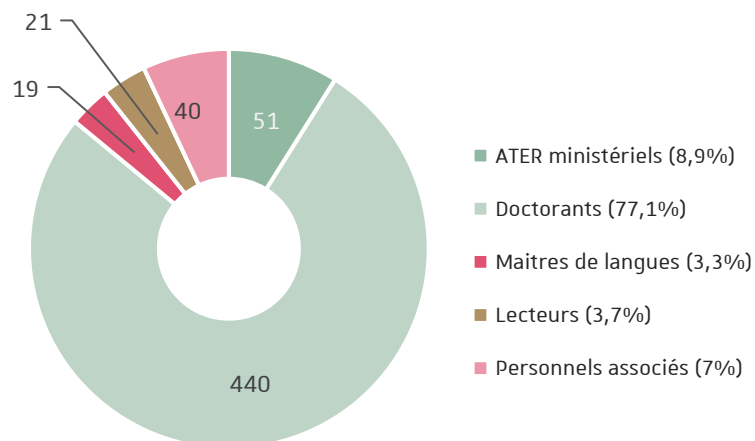
571	autres emplois d'enseignants contractuels sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (533 en 2019).		
------------	---	--	--

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



Les autres emplois d'enseignants contractuels consommés ont augmenté en 2020 après être restés stables l'année précédente. Cette augmentation est due à la prolongation des emplois (notamment doctorants) autorisée par le ministère dans le cadre de la situation sanitaire liée à la COVID 19.

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 77,1%.

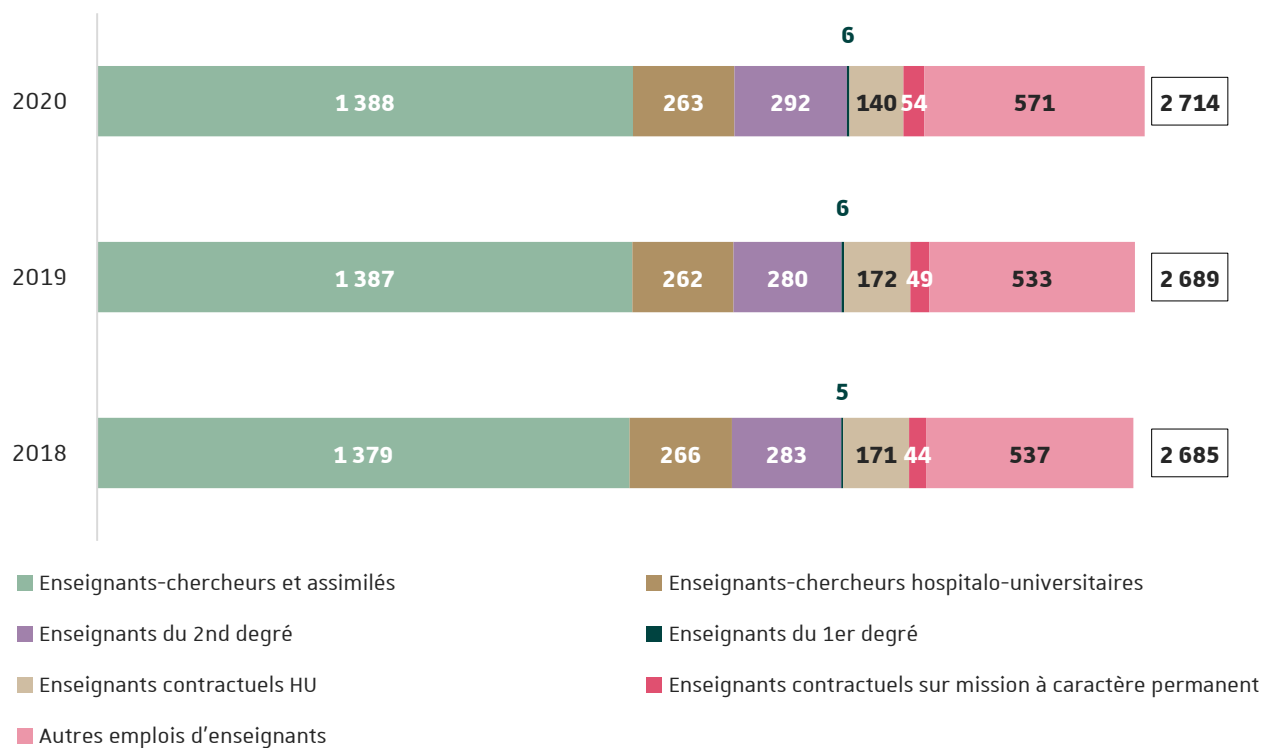
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	ATER ministériels	Doctorants	Lecteurs	Maîtres de langues	Personnels associés	Total
Composantes de formation						
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle					1	1
Centre universitaire d'enseignement du journalisme					4	4
Ecole de management Strasbourg		4		1		5
Ecole et observatoire des sciences de la terre		8				8
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	1	18				19
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		4				4
Faculté de chimie		27				27
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	11	19		3	1	34
Faculté de géographie et d'aménagement	1	2			1	4
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		21			1	22
Faculté de pharmacie		22			2	24
Faculté de philosophie		5				5
Faculté de physique et ingénierie		38			2	40
Faculté de psychologie	1	15			5	21
Faculté de théologie catholique		7				7
Faculté de théologie protestante		5				5
Faculté des arts	2	3			1	6
Faculté des langues	5	8	18	14	1	46
Faculté des langues - ITIRI					3	3
Faculté des langues - LanSAD			2			2
Faculté des lettres	1	16				17
Faculté des sciences de la vie		91				91
Faculté des sciences du sport	2	2			2	6
Faculté des sciences économiques et de gestion		13			1	14
Faculté des sciences historiques		19				19
Faculté des sciences sociales	1	6			3	10
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation		2		1	1	4
IUT de Haguenau		2				2
IUT Louis Pasteur	1	5			2	8
IUT Robert Schuman	3	9	1		4	17
Observatoire astronomique de Strasbourg		7				7
Sciences po Strasbourg	5	13			4	22
Télécom physique Strasbourg		14				14
UFR de mathématique et d'informatique	2	29			1	32
Sous-total	36	434	21	19	40	550

	ATER ministériels	Doctorants	Lecteurs	Maîtres de langues	Personnels associés	Total
Directions et services						
Jardin des sciences		3				3
Sous total		3				3
Structures diverses						
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires		3				3
Unistra	15					15
Sous-total	15	3				18
Total général	51	440	21	19	40	571

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

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & d'enseignants de 2018 à 2020



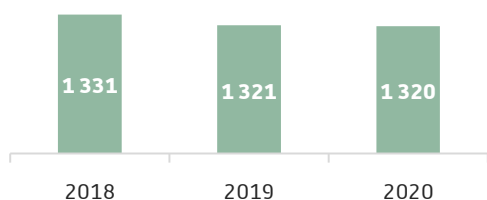
C Emplois BIATSS

C.1 La consommation des emplois de la filière ITRF

1 320

emplois ITRF sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (1 321 au 31/12/2019), il s'agit de la filière d'emplois la plus importante parmi les emplois dédiés aux personnels non enseignants.

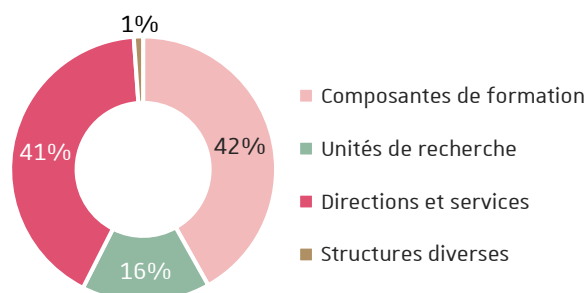
Evolution de la consommation d'emplois ITRF



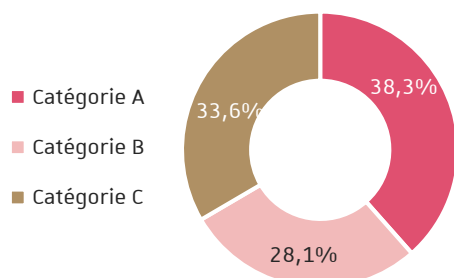
Le niveau de la consommation des emplois ITRF est resté stable entre 2019 et 2020 après une baisse en 2019.

La consommation d'emplois ITRF par type de structure

La consommation d'emplois ITRF est répartie entre les composantes de formation (42%), les directions et services (41%), les unités de recherche (16%) et les structures diverses (1%).



La consommation d'emplois ITRF par catégorie



38,3% des emplois ITRF occupés font partie de la catégorie A, 28,1% de la catégorie B et 33,6% de la catégorie C.

▪ Répartition de la consommation des emplois par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	Catégorie et corps						Total
	A				B	C	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total	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 Strasbourg		5	2	7	5	2	14
Ecole et observatoire des sciences de la terre	2	4	2	8	4	6	18
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	1	6	1	8	7	11	26
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg			1	1		1	2
Faculté de chimie	2		1	3	12	13	28
Faculté de chirurgie dentaire		1	1	2	5	8	15
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		1	1	2	5	15	22
Faculté de géographie et d'aménagement		1	1	2	3	3	8
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	4	19	7	30	24	46	100
Faculté de pharmacie		1	2	3	3	14	20
Faculté de physique et d'ingénierie		3	3	6	9	6	21
Faculté de psychologie					2	4	6
Faculté de théologie catholique			1	1			1
Faculté de théologie protestante			1	1		1	2
Faculté des arts					2	7	9
Faculté des langues	1	3		4	5	6	15
Faculté des langues - LanSAD		1		1		2	3
Faculté des lettres					1	2	3
Faculté des sciences de la vie		4	2	6	9	20	35

	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	ATRF	
Faculté des sciences du sport		2		2	3		5
Faculté des sciences économiques et de gestion		1		1	5	4	10
Faculté des sciences historiques		1		1		3	4
Faculté des sciences sociales						3	3
Institut de préparation à l'administration générale			1	1	2	1	4
Institut du travail		1		1		2	3
INSPE de l'académie de Strasbourg		2	4	6	5	27	38
IUT de Haguenau		2	4	6	5	3	14
IUT Louis Pasteur		6	6	12	10	6	28
IUT Robert Schuman		7	2	9	12	9	30
Observatoire astronomique de Strasbourg	2	2		4	1	3	8
Sciences Po Strasbourg		3		3	7	8	18
Télécom physique Strasbourg		4	1	5	4	6	15
UFR de mathématique et informatique			1	1	6	6	13
Sous-total	12	84	46	142	159	250	551
Directions et services							
Agence comptable		4	1	5	12	12	29
Cabinet de la présidence					3		3
Direction de la recherche et de la valorisation	2	11	3	16	6	8	30
Direction des affaires logistiques intérieures	1	2	1	4	14	49	67
Direction des études et de la scolarité		4	1	5	5	1	11
Direction des finances	2	4	4	10	13	17	40
Direction des relations internationales	1	7	2	10	3	2	15

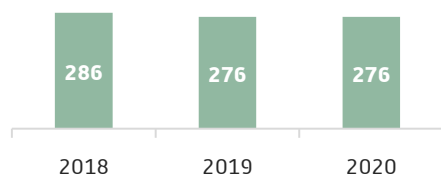
	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	ATRF	
Direction des ressources humaines	1	12	4	17	22	18	
Direction du numérique	15	64	15	94	27	6	127
Direction du patrimoine et de l'immobilier	3	8	2	13	13	9	35
Direction générale des services	1			1	2		3
Espace avenir	1	10		11	3	2	16
Jardin des sciences	1	5	1	7	4	1	12
Mission investissements d'avenir		1		1			1
Pôle pilotage et amélioration continue		6		6			6
Service d'audit interne	1	1		2			2
Service de la communication		5		5			5
Service de la formation continue	2	7	1	10	5	3	18
Service de la vie universitaire		1	1	2	4	3	9
Service de Santé au Travail						1	1
Service de santé universitaire			1	1		1	2
Service des affaires juridiques et institutionnelles					3		3
Service des archives		1		1			1
Service des bibliothèques		8		8	8	12	28
Service des sports					3	4	7
Service pour la promotion de l'action sociale		1		1		3	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	166	40	239	154	154	547

	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	ATRF	
Structures diverses							
Fédération de recherche Europe en mutation			2	2		2	4
Institut de développement et d'innovation pédagogique			2	2			2
Institut international d'études française			1	1		1	2
Pôle européen de gestion et d'économie					1	3	4
Université ouverte des humanités	1	1		2		1	3
Sous-total	1	1	5	7	1	7	15
Unités de recherche							
Sous-total	40	47	31	118	57	32	207
Total	86	298	122	506	371	443	1 320
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>6,52%</i>	<i>22,58%</i>	<i>9,24%</i>	<i>38,33%</i>	<i>28,11%</i>	<i>33,56%</i>	<i>100,00%</i>

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

276	emplois de la filière AENES sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (276 au 31/12/2019).		
------------	--	--	--

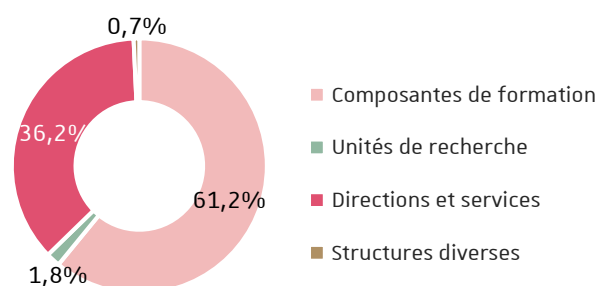
Evolution de la consommation des emplois AENES



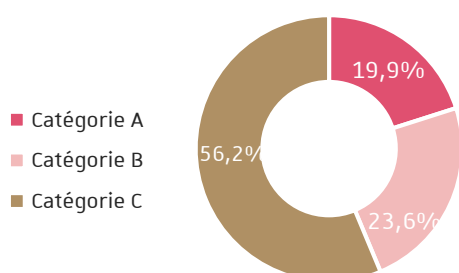
Le niveau de la consommation des emplois AENES est resté stable entre 2019 et 2020 après une baisse en 2019 (-10 postes).

La consommation d'emplois AENES par type de structure

La consommation d'emplois AENES est répartie entre les composantes de formation (61,2%) et les directions et services (36,2%).



La consommation d'emplois AENES par catégorie



La catégorie C est majoritaire : 56,2% de la consommation d'emplois AENES font partie de la catégorie C.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	Catégorie et corps							Total
	A					B	C	
	Directeur général des services	Agent comptable	Admin.	Attaché	Sous-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							3	3
Faculté de chimie						1	1	2
Faculté de chirurgie dentaire							2	2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion				1	1	2	8	11
Faculté de géographie et d'aménagement							3	3
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé			1	1	2	3	18	23
Faculté de pharmacie						2	4	6
Faculté de philosophie							2	2
Faculté de physique et d'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		1	2
Faculté des langues						4	7	11
Faculté des langues - ITIRI							1	1
Faculté des langues - LanSAD				1	1		2	3
Faculté des lettres				1	1		3	4
Faculté des sciences de la vie				1	1		2	3
Faculté des sciences du sport						1	4	5
Faculté des sciences économiques et de gestion				1	1		1	2
Faculté des sciences historiques				1	1	1	3	5
Faculté des sciences sociales				1	1	1	6	8
Institut du Travail						2		2
INSPE de l'académie de Strasbourg				3	3	6	7	16
IUT Haguenau						1		1
IUT Louis Pasteur							1	1
IUT Robert Schuman				2	2	3	5	10
Observatoire astronomique de Strasbourg						1		1
Sciences Po Strasbourg						2	4	6
Télécom physique Strasbourg				2	2		3	5
UFR de mathématique et informatique				1	1	5	2	8
Sous-total			1	21	22	41	106	169

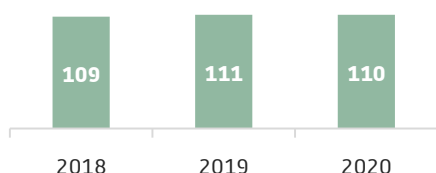
	Catégorie et corps							
	A					B	C	Total
	Directeurs général des services d'EPSCP	Agent comptable	Admin.	Attaché	Sous-total	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Directions et services								
Agence comptable		1		2	3	4	11	18
Cabinet de la présidence				1	1	1		2
Direction de la recherche et de la valorisation				4	4	3	3	10
Direction des affaires logistiques intérieures				1	1		2	3
Direction des études et de la scolarité				1	1	1	2	4
Direction des finances			1	3	4		12	16
Direction des relations internationales				2	2	2	1	5
Direction des ressources humaines				3	3	4	5	12
Direction du numérique				1	1		1	2
Direction du patrimoine immobilier						1		1
Direction générale des services	1		3		4			4
Pôle pilotage et amélioration continue				2	2			2
Service de la communication							1	1
Service de la formation continue						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				3	3			3
Service des archives				1	1			1
Service des bibliothèques				1	1	2	2	5
Service des sports							1	1
Service pour la promotion de l'action sociale				1	1			1
Service relations alumni						1		1
Service universitaire de l'action culturelle				1	1		1	2
Sous-total	1	1	4	27	33	22	45	100
Structures diverses								
Institut international d'études française							2	2
Sous-total							2	2
Unités de recherche								
Sous-total						3	2	5
Total	1	1	5	48	55	66	155	276
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>0,36%</i>	<i>0,36%</i>	<i>1,81%</i>	<i>17,39%</i>	<i>19,93%</i>	<i>23,91%</i>	<i>56,16%</i>	<i>100,00%</i>

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

110

emplois de la filière bibliothèques sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (111 au 31/12/2019).

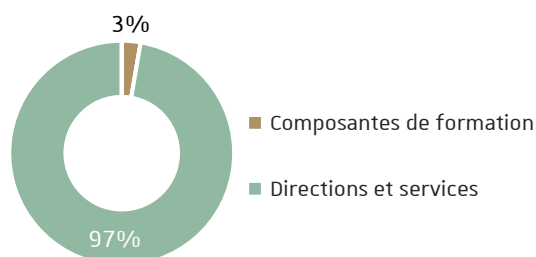
Evolution de la consommation d'emplois de bibliothèques



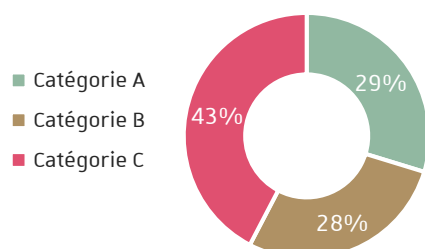
Le niveau de la consommation des emplois de bibliothèques est stable depuis plusieurs années.

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%).



Répartition de la consommation d'emplois de bibliothèques par catégorie



La consommation d'emplois de catégorie C est la plus importante, avec 42% de la consommation d'emplois des personnels de bibliothèques.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

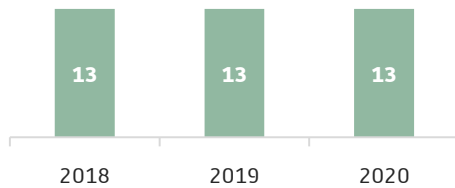
	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire	Sous-total	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier	
Composantes de formation							
Faculté de théologie catholique					1	1	2
Faculté de théologie protestante			1	1			1
Sous-total			1	1	1	1	3
Directions et services							
Service des bibliothèques	2	15	14	31	30	46	107
Sous-total	2	15	14	31	30	46	107
Total	2	15	15	32	31	47	110
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	1,82%	13,64%	13,64%	29,09%	28,18%	42,73%	100,00%

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 31/12/2020 (13 au 31/12/2019).

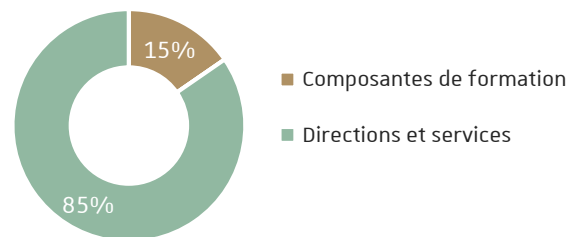
Evolution de la consommation d'emplois médicaux & sociaux



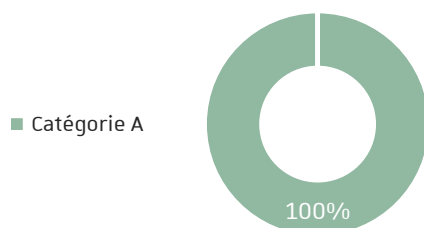
Le niveau de la consommation des emplois médicaux & sociaux est stable depuis plusieurs années.

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

Les emplois médicaux & sociaux se trouvent essentiellement au sein des directions & services (85%).



La consommation d'emplois médicaux & sociaux par catégorie



Les emplois médicaux & sociaux sont tous de catégorie A.

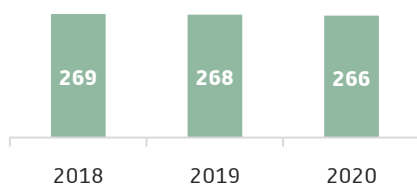
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

	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>	76,92%	23,08%	100,00%

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

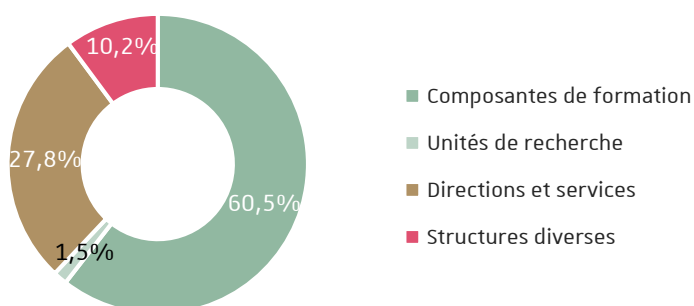
266	emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (268 au 31/12/2019).		
------------	--	--	--

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

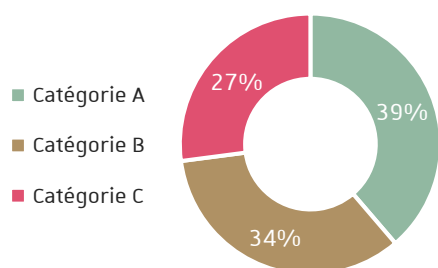


Le niveau de la consommation des emplois BIATSS sur mission à caractère permanent est stable depuis plusieurs années.

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



La consommation d'emplois BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA est répartie entre toutes les catégories : 39% pour la catégorie A, 34% pour la catégorie B et 27% pour la catégorie C.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2020

Catégorie et corps										
A				B			C			Total
Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total A	Technicien	Bibliothécaire assistant	Sous-total B	ATRF	Magasinier	Sous-total C	

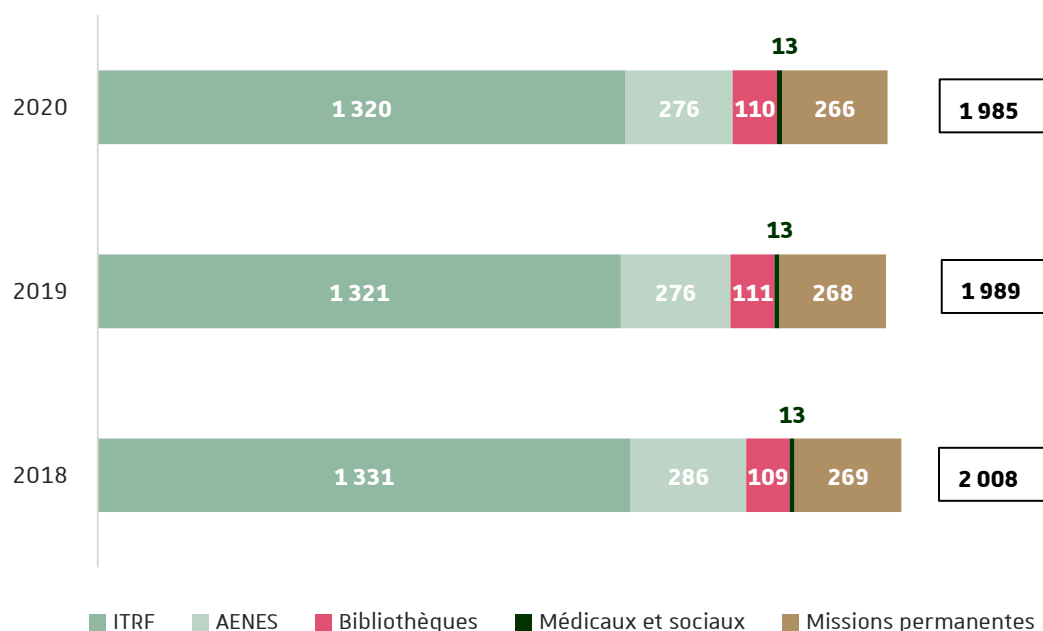
Composantes de formation

Centre d'études de la propriété intellectuelle		2	1	3	2		2			5
Ecole de management Strasbourg	2	13	27	42	38		38	9	9	89
Ecole, européenne de chimie, polymères et matériaux					2		2			2
Faculté de chimie		1	2	3	2		2	1	1	6
Faculté de chirurgie dentaire								2	2	2
Faculté de géographie et d'aménagement					1		1	1	1	2
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			1	4		4	3	3	8
Faculté de pharmacie								2	2	2
Faculté de philosophie								0,5	0,5	0,5
Faculté de physique et d'ingénierie	1			1	1		1	3	3	5
Faculté de théologie catholique								1	1	1
Faculté des arts-CFMI		1		1	1		1			2
Faculté des langues					1		1	1,5	1,5	2,5
Faculté des langues - ITIRI	1	5	2	8	1		1	1	1	10
Faculté des Langues - LansAD		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								4	4	4
Faculté des sciences historiques					1		1			1
Institut du travail								1	1	1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation					2		2	3	3	5
Sciences Po Strasbourg								1	1	1
Service de santé universitaire	1			1				1	1	2
Télécom physique Strasbourg					1		1	3	3	4
UFR de mathématiques et informatiques					1		1			1
IUT Robert Schuman					1		1			1
IUT Louis Pasteur		1		1						1
Sous-total	6	24	32	62	59		59	40	40	161

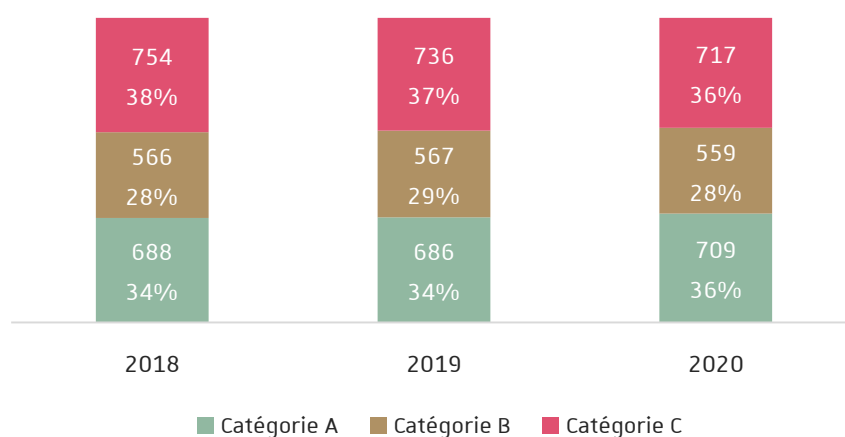
	Catégorie et corps										Total
	A				B			C			
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Sous-total A	Technicien	Bibliothécaire assistant spécialisé	Sous-total B	ATRF	Magasinier	Sous-total C	
Directions et services											
Agence comptable								7		7	7
Cabinet de la présidence	1	1		2							2
Direction de la recherche et de la valorisation		2		2	2		2	1		1	5
Direction des affaires logistiques internes					2		2	6		6	8
Direction des études et de la scolarité		1		1	2		2	1		1	4
Direction des finances	1	1	2	4							4
Direction des ressources humaines					2		2	3		3	5
Direction du numériques	2	1	2	5							5
Direction du patrimoine immobilier		1		1							1
Espace avenir	1			1							1
Jardin des sciences			1	1							1
Service de la communication		3	1	4	1		1				5
Service de la formation continue		2		2	8		8				10
Service des bibliothèques					1	1	2	3	5	8	10
Service des sports					1		1	2		2	3
Service du santé au travail	2			2							2
Service pour la promotion de l'action sociale								1		1	1
Sous-total	7	12	6	25	19	1	20	24	5	29	74
Unités de recherche											
Sous-total			1	1	1		1	2		2	4
Structures diverses											
Centre de primatologie - SILABE	8	1	4	13	11		11				24
EUCOR		1		1							1
Fondation presses universitaires de Strasbourg			1	1							1
Institut international d'études françaises								1		1	1
Sous-total	8	2	5	15	11		11	1		1	27
Total	21	38	44	103	90	1	91	67	5	72	266
<i>Part de chaque corps sur l'ensemble</i>	7,89%	14,29%	16,54%	38,72%	33,83%	0,38%	34,21%	25,19%	1,88%	27,07%	100%

C.6 Evolution de la consommation des emplois BIATSS

Evolution de la consommation des emplois BIATSS par filière de 2018 à 2020



Evolution de la consommation des emplois BIATSS par catégorie de 2018 à 2020



Entre 2018 et 2020, la consommation des emplois est restée plus ou moins stable quelle que soit la catégorie. La consommation d'emplois de catégorie C a très légèrement baissé (de 38% à 36%) au profit de celle de la catégorie A qui a augmenté (de 34% à 36%).

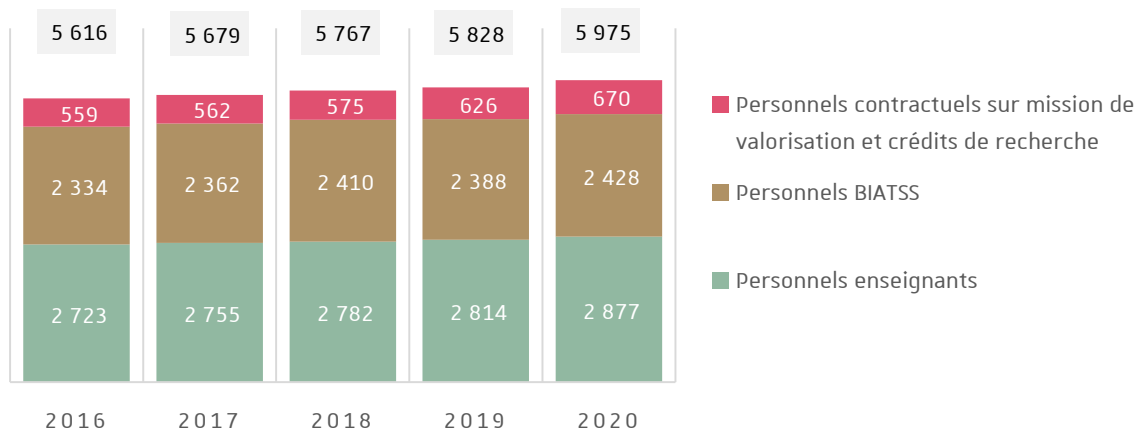
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés

5 975

personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2020,
représentant 5 751,59 ETP (5 608,13 en 2019).

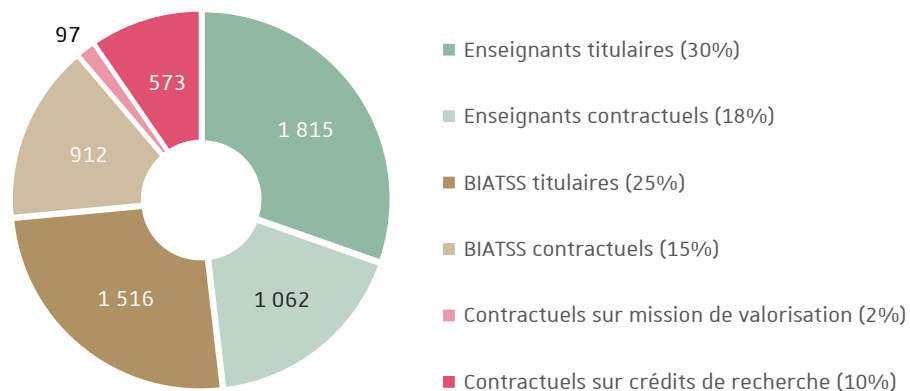
Cet effectif comprend l'ensemble du personnel en activité, titulaires et contractuels employés par l'université au 31 décembre de l'année.

Evolution des effectifs de l'Université de Strasbourg



Les effectifs de l'Université de Strasbourg ont augmenté de +359 personnels entre 2016 et 2020, passant de 5 616 personnels en 2016 à 5 975 personnels en 2020, soit une augmentation de +6,4% sur la période.

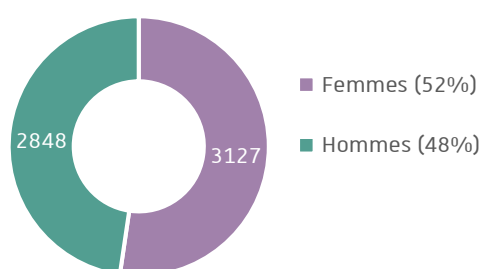
Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population au 31/12/2020



Au 31/12/2020, les effectifs de l'Université de Strasbourg se répartissent ainsi :

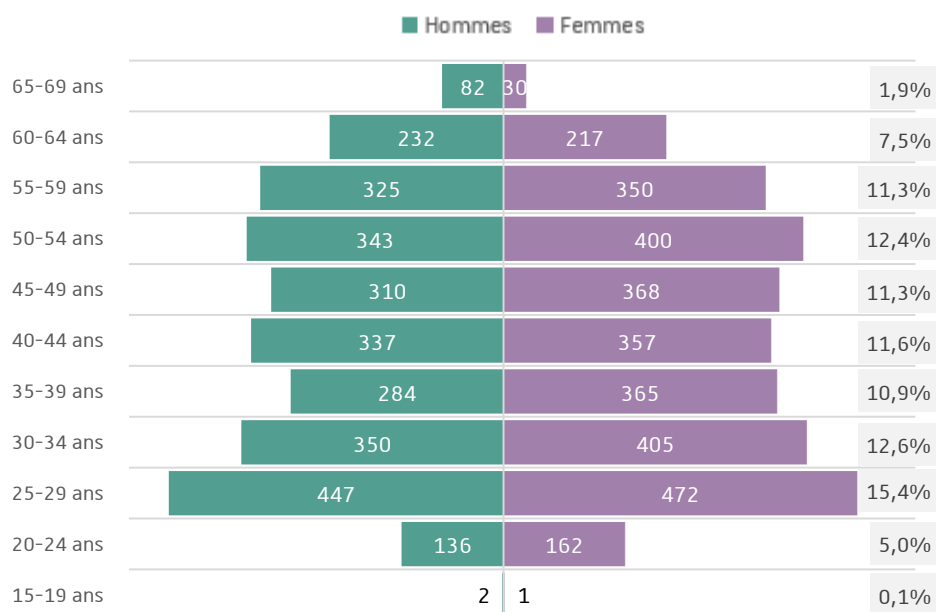
- 2 877 personnels enseignants, dont 1 815 titulaires (au 31/12/2019 : 2 814 dont 1 812 titulaires) ;
- 2 428 personnels BIATSS, dont 1 516 titulaires (au 31/12/2019 : 2 388 dont 1 539 titulaires) ;
- 97 personnels contractuels sur mission de valorisation (au 31/12/2019 : 284) ;
- 537 personnels contractuels sur crédits de recherche (au 31/12/2019 : 342).

1.1. Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par sexe au 31/12/2020



Au 31/12/2020, les femmes (3 127 personnels) représentent 52% des effectifs de l'Université de Strasbourg ; les hommes (2 848 personnels) en représentent 48%.

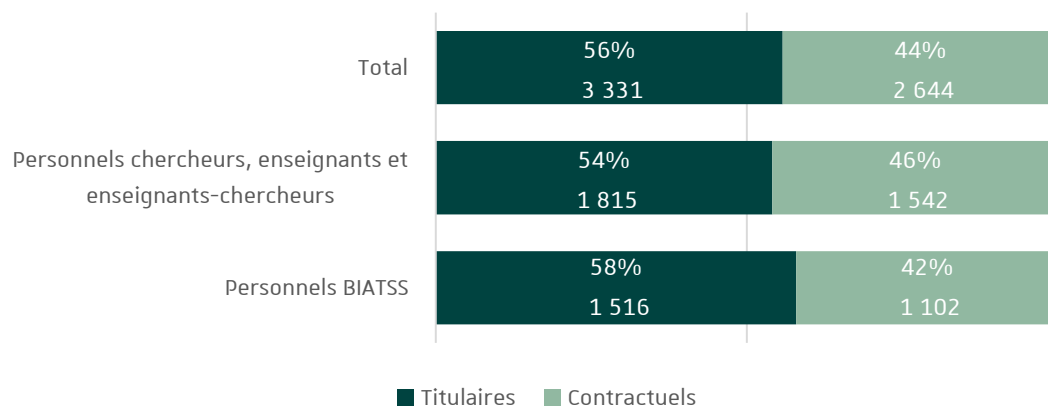
1.2. Pyramide des âges des effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2020



Âge médian : 42 ans et 7 mois

Âge moyen : 42 ans et 9 mois

1.1, Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population : part de titulaires et de contractuels au 31/12/2020 (sur l'ensemble des personnels y compris les missions de valorisation et les contrats de recherche)



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.

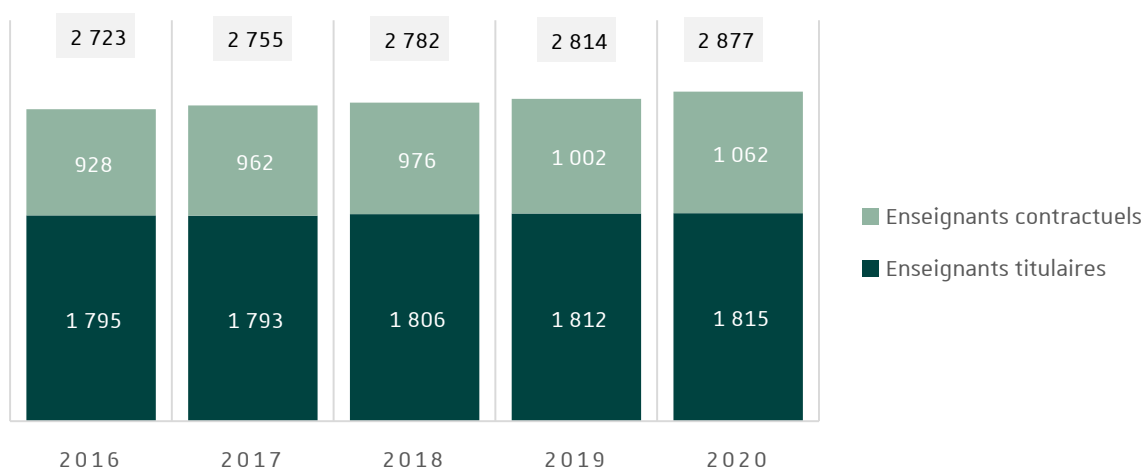
◆ **Section CNU**

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

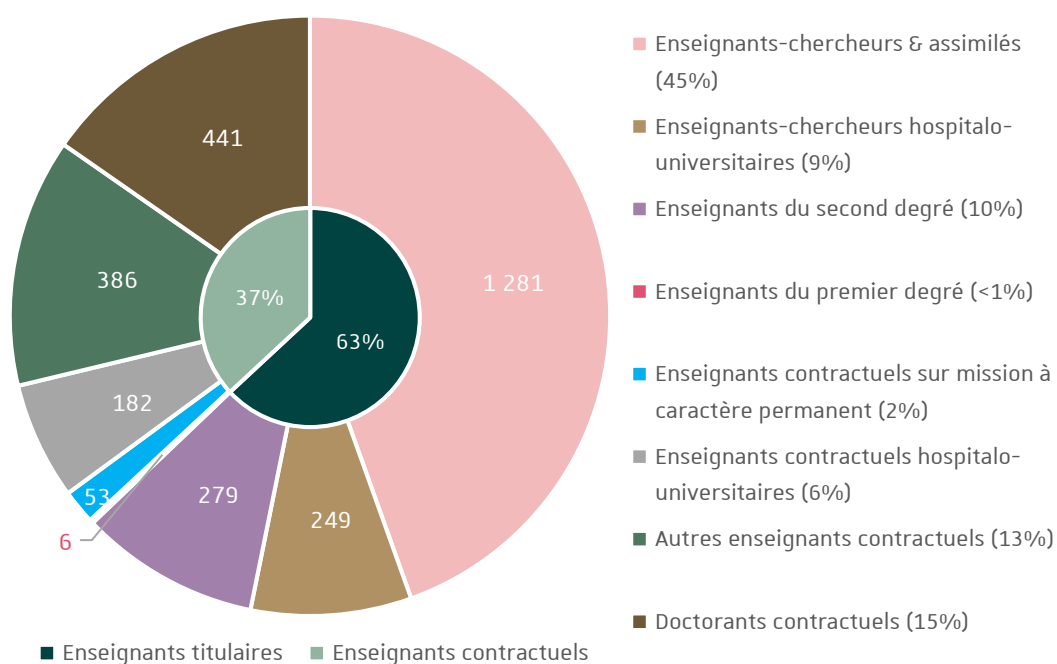
2 877	personnels enseignants employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 , représentant 2770,63 ETP (2 706,40 en 2019).
	1 815 personnels enseignants titulaires 1 062 personnels enseignants contractuels

📊 Evolution des effectifs des personnels enseignants

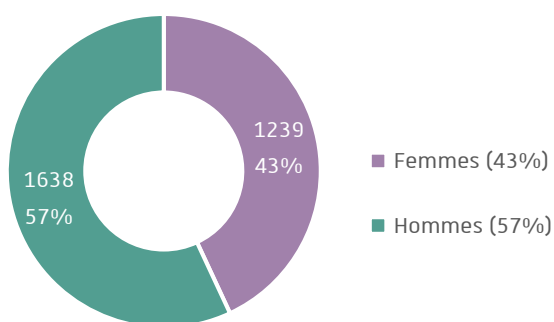


Les effectifs des personnels enseignants (titulaires et contractuels) ont augmenté de +154 personnels entre 2016 et 2020, soit une augmentation de +5,7% sur la période.

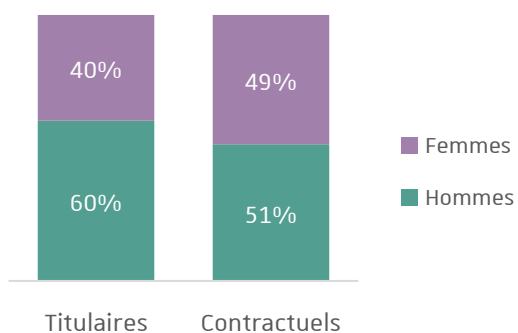
↳ Répartition des effectifs des personnels enseignants par population au 31/12/2020



↳ Répartition des effectifs des personnels enseignants par sexe au 31/12/2020

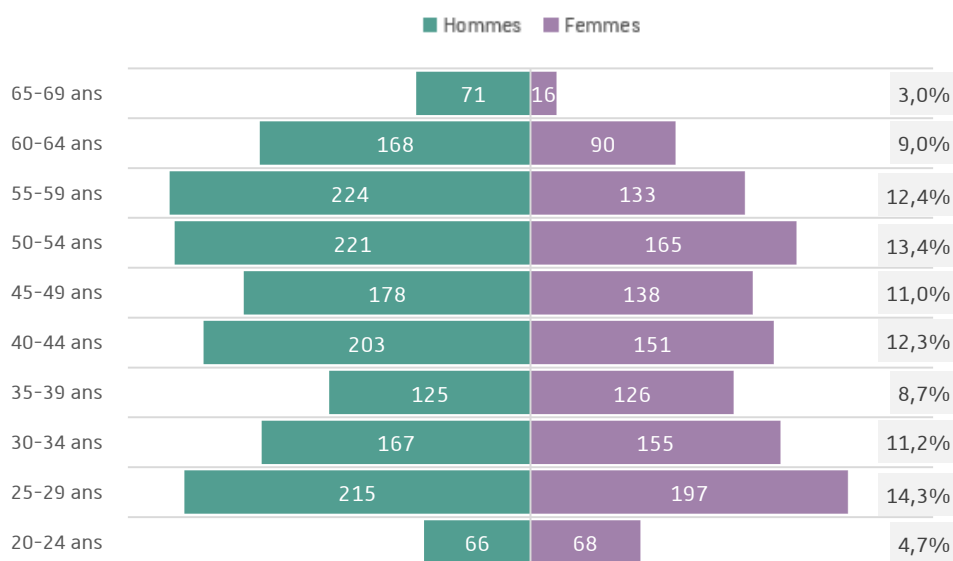


Au 31/12/2020, les femmes (1 239 personnels) représentent 43% des effectifs enseignants ; les hommes (1 638 personnels) en représentent 57%.



Au 31/12/2020, les hommes représentent 60% de la population titulaire, et 51% de la population contractuelle.

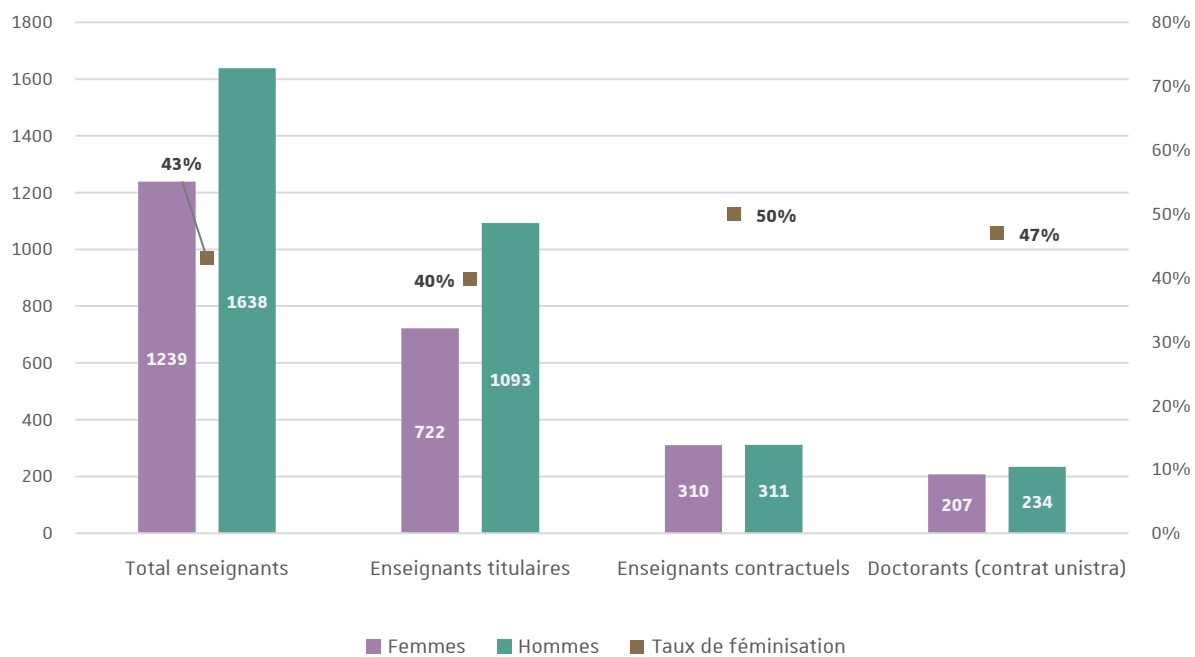
1.1, Pyramide des âges des personnels enseignants au 31/12/2020



Âge médian : 44 ans et 6 mois

Âge moyen : 44 ans

1.1, Répartition des personnels enseignants par sexe, statut et taux de féminisation



⊙ Enseignants titulaires au 31/12/2020

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Part dans effectif enseignant
Enseignants-chercheurs & assimilés	Professeur des universités	332	131	463	28%	16,1%
	Astronome	4		4	0%	0,1%
	Physicien	5	1	6	17%	0,2%
	Maître de conférences	430	364	794	46%	27,6%
	Astronome adjoint	6	2	8	25%	0,3%
	Physicien adjoint	3	3	6	50%	0,2%
	Sous-total	780	501	1 281	39%	44,5%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Professeur des universités – praticien hospitalier	109	31	140	22%	4,9%
	Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques	5	6	11	55%	0,4%
	Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	1	2	3	67%	0,1%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	40	34	74	46%	2,6%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques	8	9	17	53%	0,6%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	2	2	4	50%	0,1%
	Sous-total	165	84	249	34%	8,7%
Enseignants du 2 nd degré	Professeur agrégé	85	80	165	48%	5,7%
	Professeur certifié	50	47	97	48%	3,4%
	Professeur d'EPS	7	3	10	30%	0,3%
	Professeur des lycées professionnels	2	4	6	67%	0,2%
	Conseiller principal d'éducation	1		1	0%	0,0%
	Sous-total	145	134	279	48%	9,7%
Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	3	3	6	50%	0,2%
	Sous-total	3	3	6	50%	0,2%
Total enseignants titulaires		1 093	722	1 815	40%	63,1%

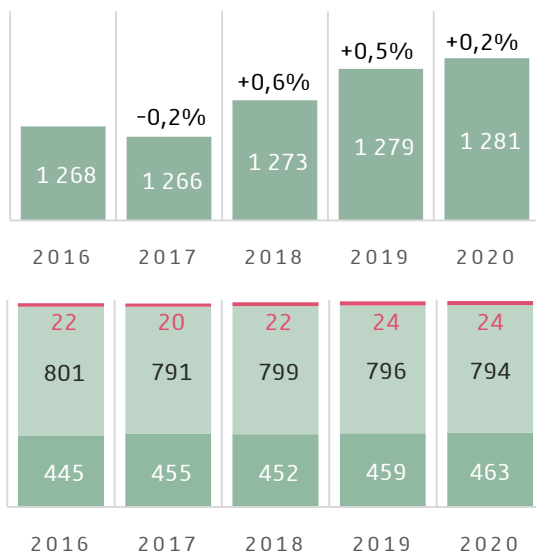
⊙ Enseignants non titulaires au 31/12/2020

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% femmes	Part dans effectif enseignant
Enseignants contractuels sur mission à caractère permanent	Enseignant-chercheur contractuel	15	23	38	61%	1,3%
	Enseignant contractuel	4	11	15	73%	0,5%
	Sous-total	19	34	53	64%	1,8%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels	Assistant associé des universités	1		1	0%	0,0%
	Assistant hospitalo-universitaire médecine	8	6	14	43%	0,5%
	Assistant hospitalo-universitaire odontologie (CESRD)	12	10	22	45%	0,8%
	Assistant hospitalo-universitaire pharmacie	2		2	0%	0,1%
	Associé chef clinique		2	2	100%	0,1%
	Chef de clinique de médecine générale	2	6	8	75%	0,3%
	Chef de clinique des universités - assistant des hôpitaux	59	55	114	48%	4,0%
	Maître de conférences associé de médecine générale	1	2	3	67%	0,1%
	Praticien hospitalier universitaire	3	3	6	50%	0,2%
	Professeur associé des universités de médecine générale	9	1	10	10%	0,3%
	Sous-total	97	85	182	47%	6,3%
Autres personnels enseignants contractuels	Associé professeur	10	4	14	29%	0,5%
	Associé maître de conférences	36	16	52	31%	1,8%
	ATER	54	60	114	53%	4,0%
	Enseignant-chercheur contractuel	16	11	27	41%	0,9%
	Enseignant contractuel du second degré	68	71	139	51%	4,8%
	Lecteur	3	16	19	84%	0,7%
	Maître de langue	8	13	21	62%	0,7%
	Sous-total	195	191	386	49%	13,4%
Doctorants contractuels	Doctorant avec mission complémentaire	122	111	233	48%	8,1%
	Doctorant sans mission complémentaire	112	96	208	46%	7,2%
	Sous-total	234	207	441	47%	15,3%
Total enseignants non titulaires		545	517	1 062	49%	36,9%
Total enseignants titulaires & non titulaires		1 638	1 239	2 877	43%	100,0%

D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés

1 281	enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2020 , représentant 1 274,8 ETP (1 279 en 2019 représentant 1 273,1 ETP).
	463 professeurs des universités, 794 maîtres de conférences, 24 enseignants-chercheurs assimilés

1.1 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés

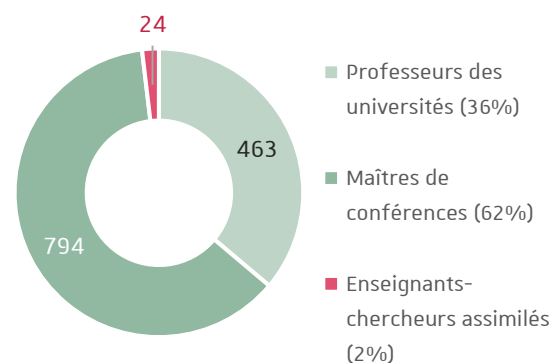


La population des enseignants-chercheurs & assimilés est en augmentation depuis 2018, passant de 1 273 personnels au 31/12/2018 à 1 281 au 31/12/2020, soit une augmentation de +0,6%.

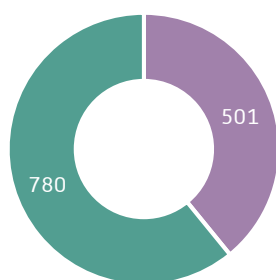
- Enseignants-chercheurs assimilés
- Maîtres de conférences
- Professeurs des universités

1.2 Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2020

Au 31/12/2020, les professeurs des universités, avec 463 personnels, représentent 36% des effectifs des enseignants-chercheurs & assimilés ; les maîtres de conférences, avec 794 personnels, en représentent 62% ; les enseignants-chercheurs assimilés, avec 24 personnels, en représentent 2%. Cette répartition est comparable à celles des années précédentes.



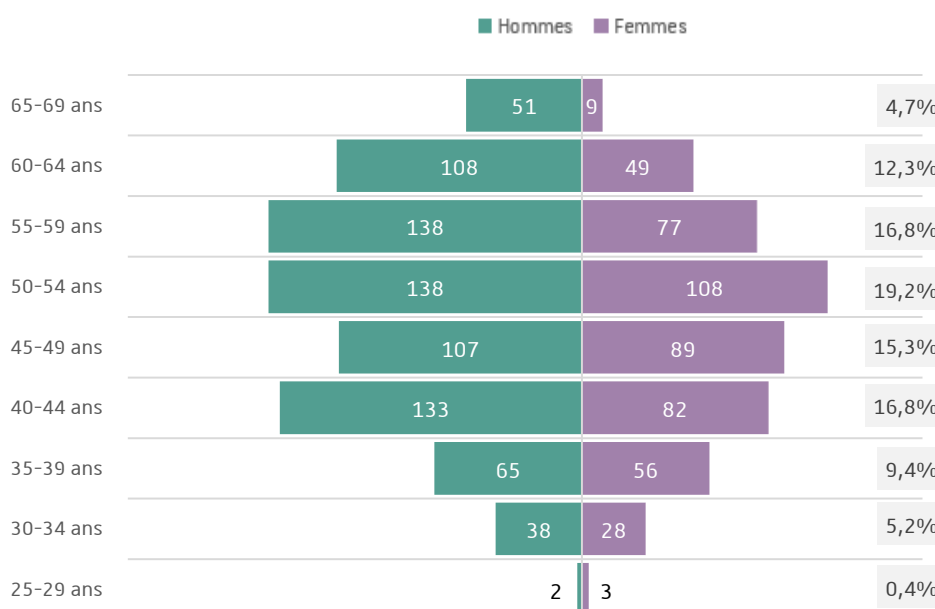
1.1, Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2020



■ Femmes (39%)
■ Hommes (61%)

Les hommes (780 personnels) représentent 61% de la population des enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2020 ; les femmes (501 personnels) en représentent 39%.

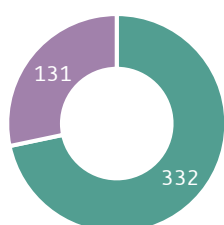
1.1, Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2020



Âge médian : 50 ans et 6 mois

Âge moyen : 50 ans et 1 mois

Professeurs des universités au 31/12/2020

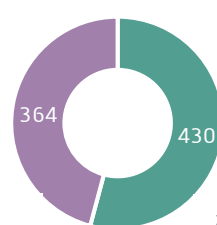


■ Hommes (72%)
■ Femmes (28%)

Âge médian : 55 ans et 3 mois

Âge moyen : 54 ans et 9 mois

Maîtres de conférences au 31/12/2020



■ Hommes (54%)
■ Femmes (46%)

Âge médian : 46 ans et 11 mois

Âge moyen : 47 ans et 6 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps et par structure
d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

Structure d'affectation	Corps						Total
	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle - CEIPI	1			4			5
Centre universitaire d'enseignement du journalisme - CUEJ	1			3			4
Ecole & observatoire des sciences de la terre - EOST	13		6	18		6	43
Ecole de management Strasbourg	9			14			23
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux - ECPM	21			18			39
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg - ESBS	7			9			16
Faculté de chimie	25			29			54
Faculté de chirurgie dentaire	1			1			2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	39			35			74
Faculté de géographie et d'aménagement	9			13			22
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			7			8
Faculté de pharmacie	20			35			55
Faculté de philosophie	4			5			9
Faculté de physique et ingénierie	39			50			89
Faculté de psychologie	9			22			31
Faculté de théologie catholique	11			14			25
Faculté de théologie protestante	14			4			18
Faculté des arts	9			20			29
Faculté des langues	24			71			95
Faculté des lettres	20			24			44
Faculté des sciences de la vie	29			58			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			20			27
Faculté des sciences économiques & de gestion	13			29			42
Faculté des sciences historiques	20			28			48
Faculté des sciences sociales	13			29			42
INSPE de l'académie de Strasbourg	10			29			39
Institut de préparation à l'administration générale - IPAG				2			2
Institut du travail - IDT	1			5			6
IUT de Haguenau	4			9			13
IUT Louis Pasteur	6			31			37
IUT Robert Schuman	9			53			62
Observatoire astronomique de Strasbourg	3	4		3	8		18
Sciences po Strasbourg	18			20			38
Télécom physique Strasbourg	15			24			39
UFR de mathématique & d'informatique	35			58			93
Sous-total	460	4	6	794	8	6	1 278
Unités de recherche	3						3
Total général	463	4	6	794	8	6	1 281

Exemple de lecture : l'IUT Robert Schuman compte 53 maîtres de conférences.

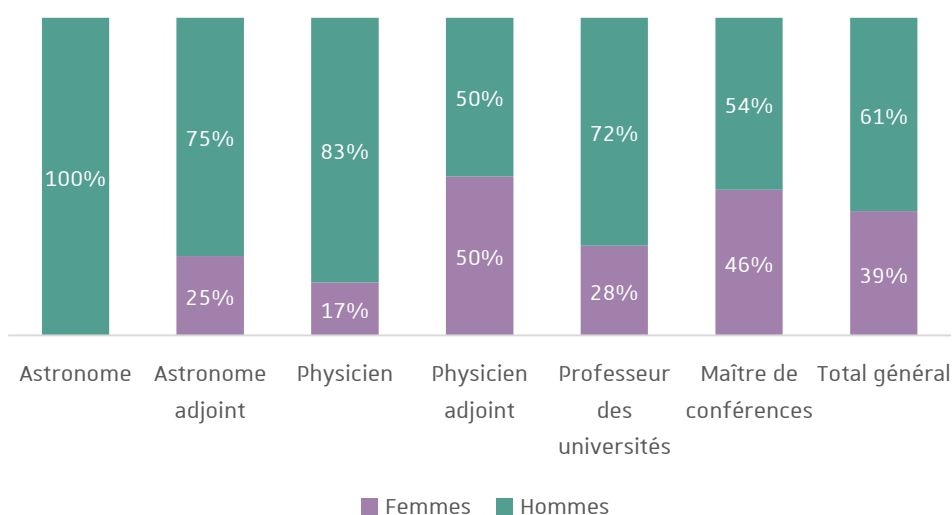
Règle d'affectation : les enseignants-chercheurs & assimilés sont affectés à 50% dans une structure d'enseignement et à 50% dans une structure de recherche.

⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020**

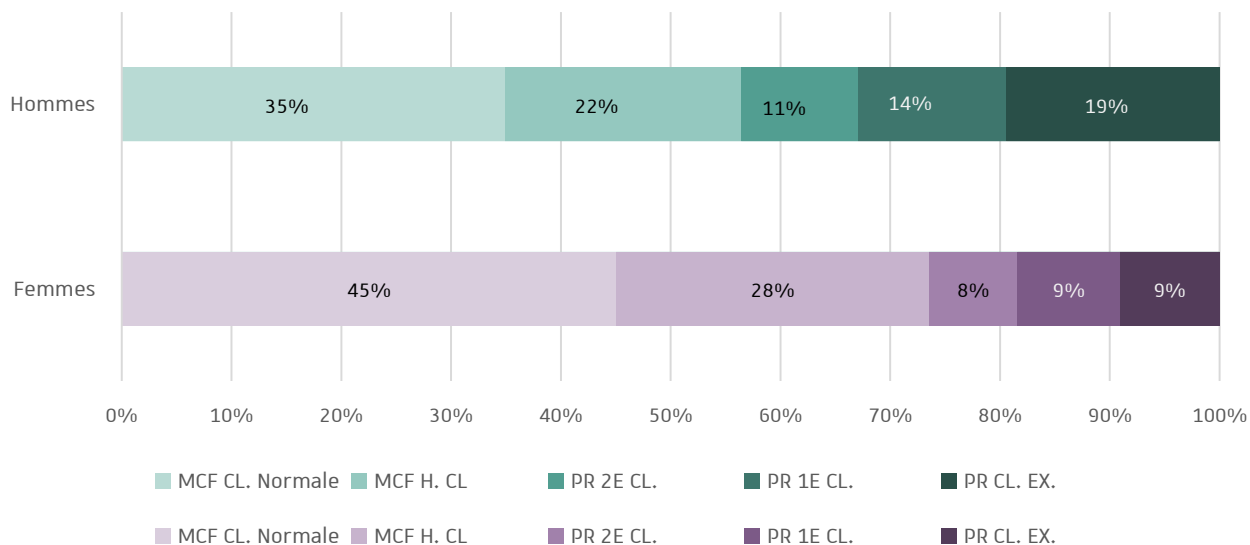
Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités	332	131	463	330,8	130,8	461,6
Astronome	4		4	4,0		4,0
Physicien	5	1	6	5,0	1,0	6,0
Maître de conférences	430	364	794	429,3	359,9	789,2
Astronome adjoint	6	2	8	6,0	2,0	8,0
Physicien adjoint	3	3	6	3,0	3,0	6,0
Total	780	501	1 281	778,1	496,7	1 274,8

Exemple de lecture : sur les 463 professeurs des universités, 131 sont des femmes représentant 130,8 ETP.

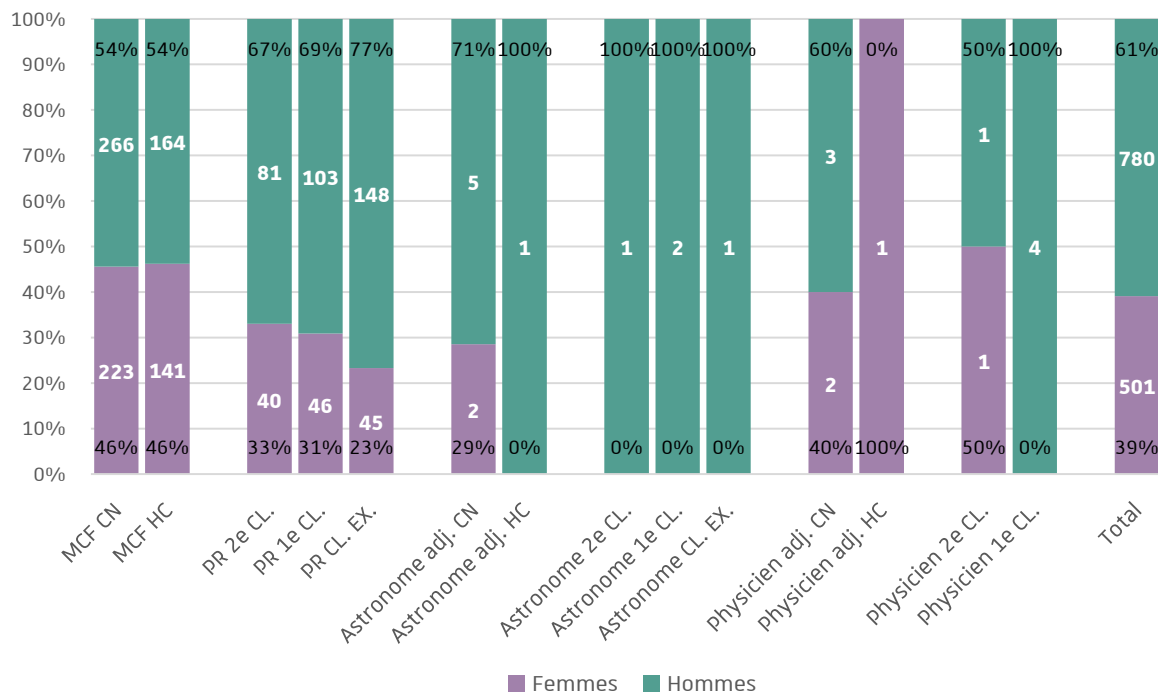
⊙ **Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps**



Répartition des enseignants-chercheurs par sexe, corps et grade



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

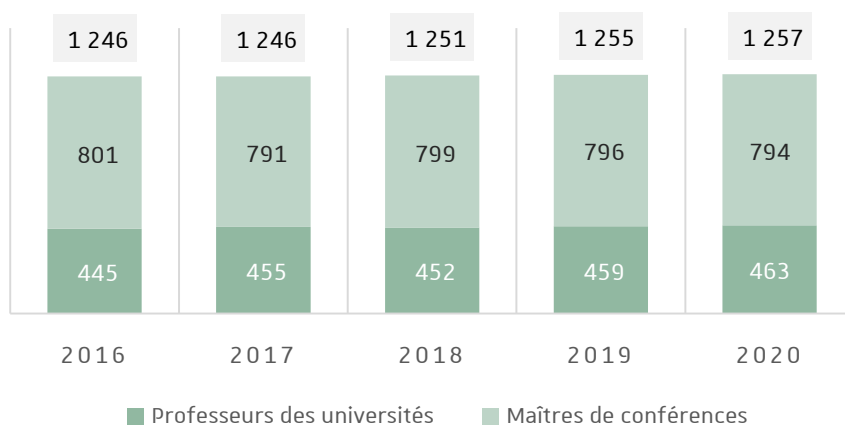


⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

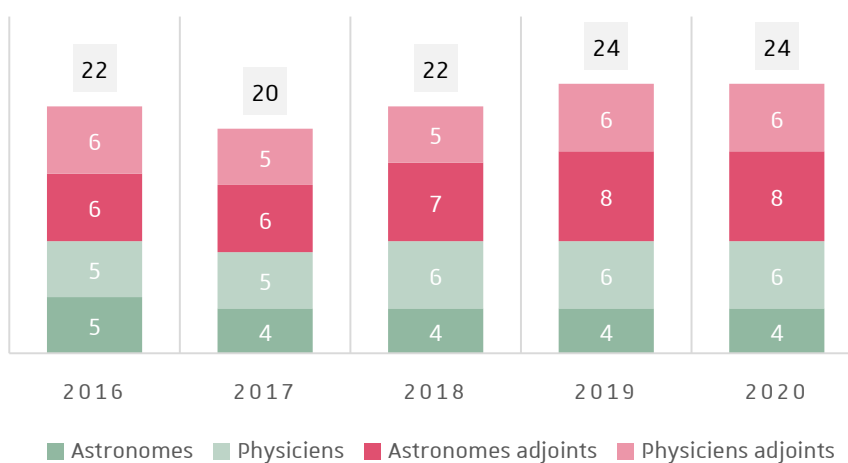
Tranche d'âge	Sexe	Corps						Total
		Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	
25-29 ans	Hommes				2			2
	Femmes				3			3
	Total	0	0	0	5	0	0	5
30-34 ans	Hommes	2			35	1		38
	Femmes	1			27			28
	Total	3	0	0	62	1	0	66
35-39 ans	Hommes	10			52	1	2	65
	Femmes	4			52			56
	Total	14	0	0	104	1	2	121
40-44 ans	Hommes	35			97	1		133
	Femmes	7		1	70	2	2	82
	Total	42	0	1	167	3	2	215
45-49 ans	Hommes	35		2	68	2		107
	Femmes	21			67		1	89
	Total	56	0	2	135	2	1	196
50-54 ans	Hommes	67	2		68		1	138
	Femmes	39			69			108
	Total	106	2	0	137	0	1	246
55-59 ans	Hommes	82			55	1		138
	Femmes	28			49			77
	Total	110	0	0	104	1	0	215
60-64 ans	Hommes	66	1	2	39			108
	Femmes	23			26			49
	Total	89	1	2	65	0	0	157
65-69 ans	Hommes	35	1	1	14			51
	Femmes	8			1			9
	Total	43	1	1	15	0	0	60
Total		463	4	6	794	8	6	1 281

Exemple de lecture : sur les 4 astronomes, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 50 et 54 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 31/12/2020

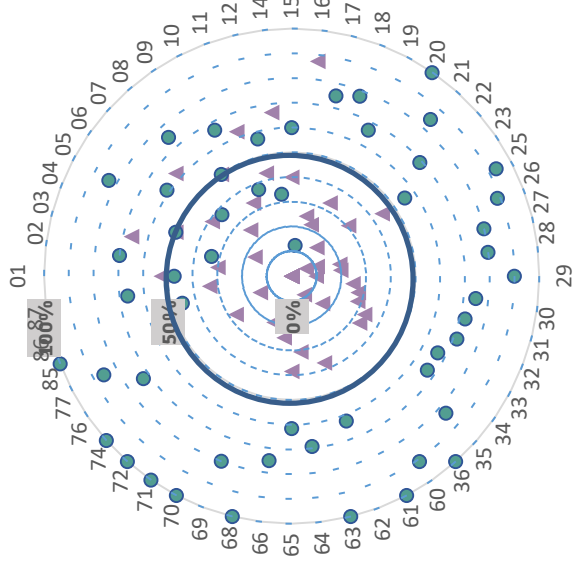
Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
01-Droit privé et sciences criminelles	9	10	19				12	14	26							21	24	45			
02-Droit public	14	6	20				10	5	15							24	11	35			
03-Histoire du droit et des institutions	1	2	3					2	2							1	4	5			
04-Science politique	2	2	4				6	3	9							8	5	13			
05-Sciences économiques	10	2	12				17	14	31							27	16	43			
06-Sciences de gestion	11	7	18				12	19	31							23	26	49			
Total	47	29	76	0	0	0	57	57	114	0	0	0	0	0	0	104	86	190			
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générale	3	5	8				3	12	15							6	17	23			
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-Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	3	5	8				11	18	29							14	23	37			
12-Langues et littératures germaniques et scandinaves	4	3	7				8	14	22							12	17	29			

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	70-Sciences de l'éducation	4		4			3	4	7							7	4	11			
	71-Sciences de l'information et de la communication	2		2			5	6	11							7	6	13			
	72-Epistémologie Histoire des Sciences & techniques	2		2			4	4	8							6	4	10			
	74-Sciences & techniques activités physiques & sportives	7		7			15	6	21							22	6	28			
	Total	15	0	15	0	0	27	20	47	0	0	0	0	0	0	42	20	62	0	0	0
Théologie	76-Théologie Catholique	8	3	11			10	4	14						18	7	25				
	77-Théologie Protestante	12	2	14			2	2	4						14	4	18				
Total	20	5	25	0	0	12	6	18	0	0	0	0	0	0	32	11	43	0	0	0	
Sciences	25-Mathématiques	14	1	15			17	7	24						31	8	39				
	26-Mathématiques appliquées & application des mathématiques	8	1	9			13	4	17						21	5	26				
	27-informatique	12	3	15			30	11	41						42	14	56				
	28-Milieux denses et matériaux	16	4	20			16	6	22						32	10	42				
	29-Constituants élémentaires	9	1	10			10	4	14						19	5	24				

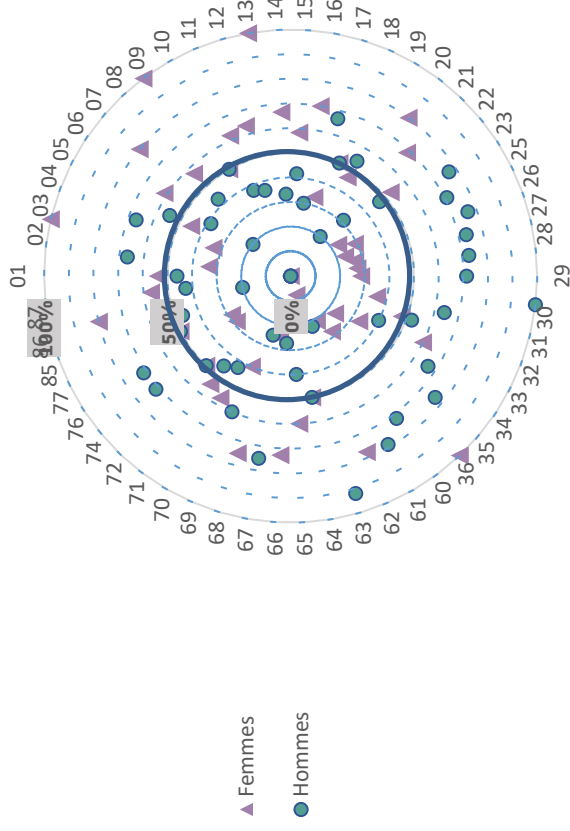
Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sciences	30-Milieux dilués et optique	3	1	4						1		1							4	1	5
	31-Chimie théorique, physique, analytique	13	5	18						16	9	25							29	14	43
	32-Chimie organique, minérale, industrielle	15	6	21						12	11	23							27	17	44
	33-Chimie des matériaux	4	2	6						2	3	5							6	5	11
	34-Astronomie, astrophysique	2	1	3	4		4			2	1	3	6	2	8				14	4	18
	35-Structure et évolution Terre et autres planètes	10	2	12						13	4	17				3	3	6	31	10	41
	36-Terre solide : géodynamique enveloppes sup	1		1								2							1	2	3
	60-Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	1	11						18	7	25							28	8	36
	61-Génie informatique Automatique & traitement signal	9		9						15	4	19							24	4	28
	62-Energétique, génie des procédés	5	3	8						2	7	9							7	10	17
	63-Génie électrique Electronique Photonique & systèmes	9		9						23	2	25							32	2	34

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						10	10	20							19	14	33	
	65-Biologie cellulaire	8	5	13						8	12	20							16	17	33	
	66-Physiologie	3	1	4						3	8	11							6	9	15	
	67-Biologie des populations et écologie									6	2	8							6	2	8	
	68-Biologie des organismes	1		1						1	3	4							2	3	5	
	69-Neurosciences	8	2	10						9	6	15							17	8	25	
	Total	169	43	212	4	0	4	5	1	6	227	123	350	6	2	8	3	3	414	172	586	
	Pharmacie	85-Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquées à la santé	5		5						7	8	15							12	8	20
		86-Sciences du médicament & autres produits santé	5	6	11						3	12	15							8	18	26
8700-Sciences biologiques, fondamentales et cliniques		2	1	3						3	4	7							5	5	10	
Total		12	7	19	0	0	0	0	0	0	13	24	37	0	0	0	0	0	25	31	56	
Total général	332	131	463	4	0	4	5	1	6	430	364	794	6	2	8	3	3	780	501	1 281		

Répartition femmes / hommes
Professeurs des universités



Répartition femmes / hommes
Maîtres de conférences

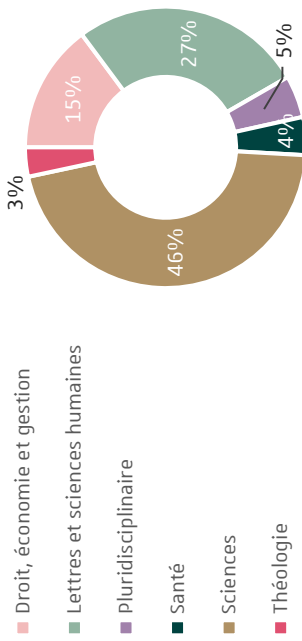


Les axes radiaux indiquent les sections de CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphique puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%.

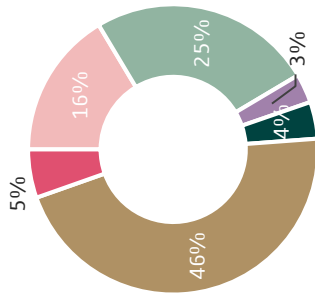
⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par tranche d'âge et par grand domaine d'enseignement des sections de CNU en nombre de personnels au 31/12/2020

Grands domaines d'enseignement des sections de CNU	Professeur des universités								Professeur des universités assimilés						Maître de conférences								Maître de conférences assimilés						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	Total	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	Total	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans		55-59 ans	Total			
Droit, économie & gestion	3	8	13	9	16	12	11	4	76							2	14	17	18	13	21	17	10	2										190
Lettres & sciences humaines			4	19	24	32	23	14	116							14	33	54	42	35	29	17	4										344	
Pluridisciplinaire				2	3	4	4	2	15							3	5	7	7	8	9	5	3									62		
Santé			1	2	2	8	4	2	19							4	5	8	8	6	3	3										56		
Sciences		6	24	21	57	47	40	17	212	1	2	2	2	3	2	3	27	44	75	64	63	42	27	5			1	3	5	3	1	14	586	
Théologie				3	4	7	7	4	25										5	1	4	4	3	1								43		
Total	3	14	42	56	106	110	89	43	463	1	2	2	2	3	2	10	62	104	167	135	137	104	65	15	794	1	3	5	3	1	1	14	1 281	

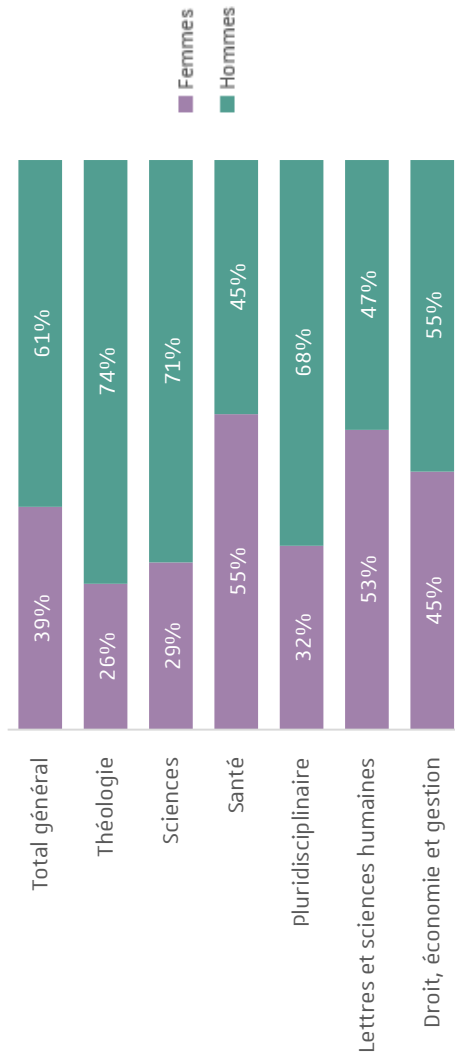
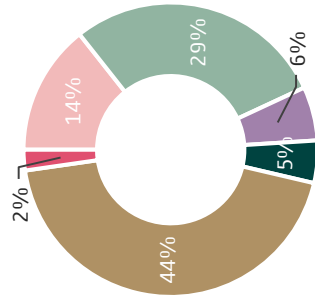
Enseignants-chercheurs & assimilés



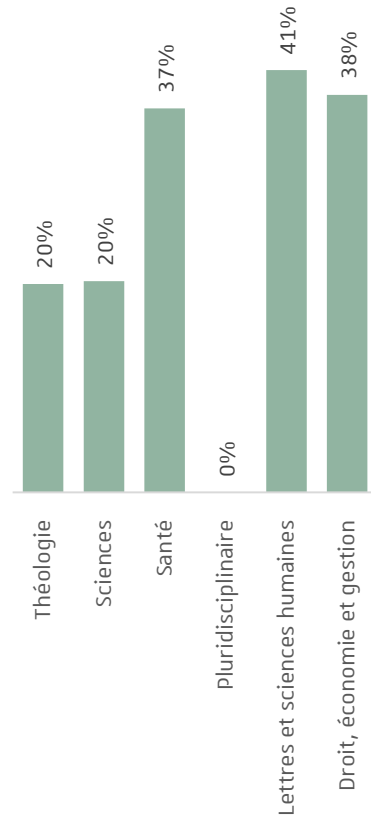
Professeurs des universités



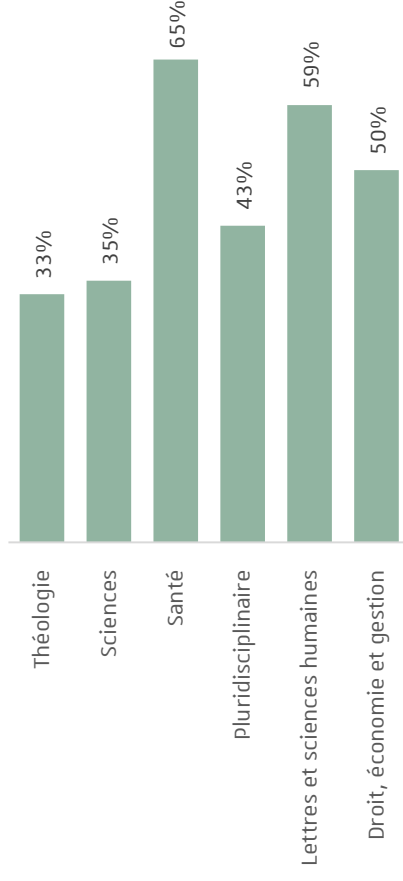
Maîtres de conférences



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

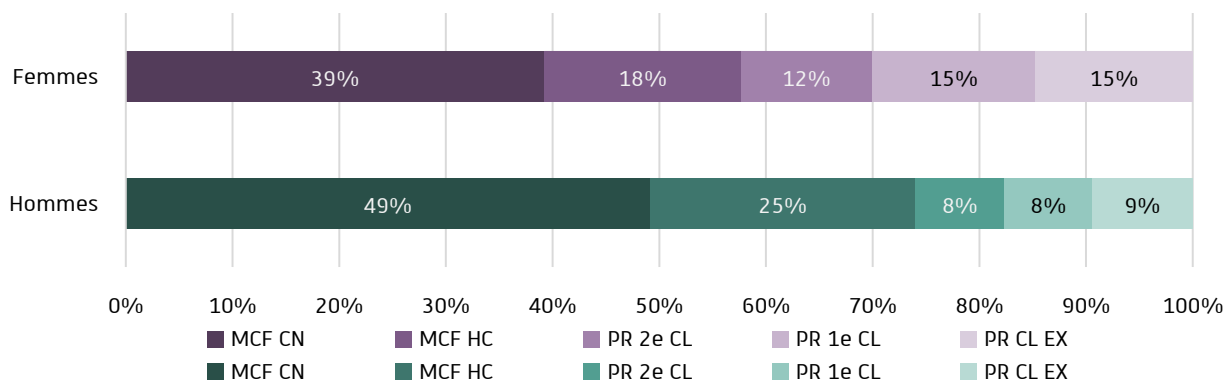


Part des femmes parmi les MCF par grand domaine d'enseignement

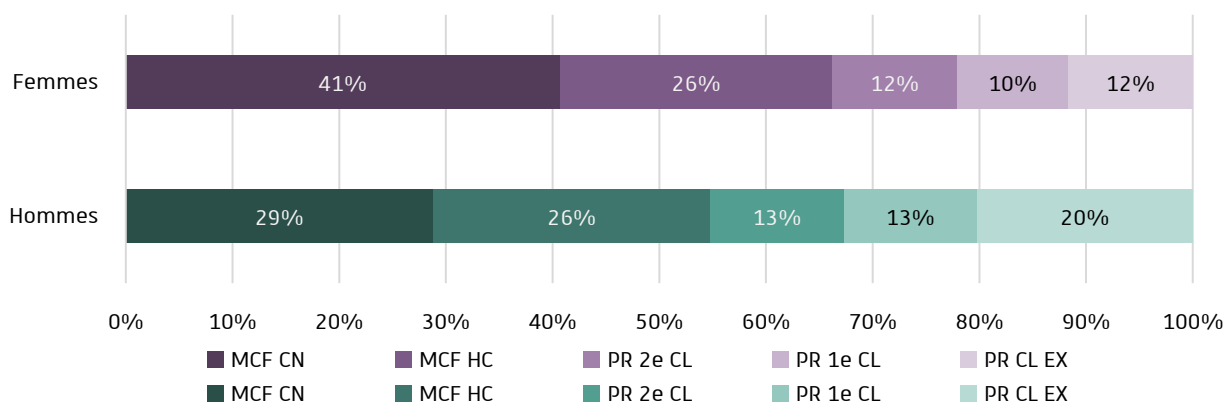


⊙ Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et grand domaine d'enseignement

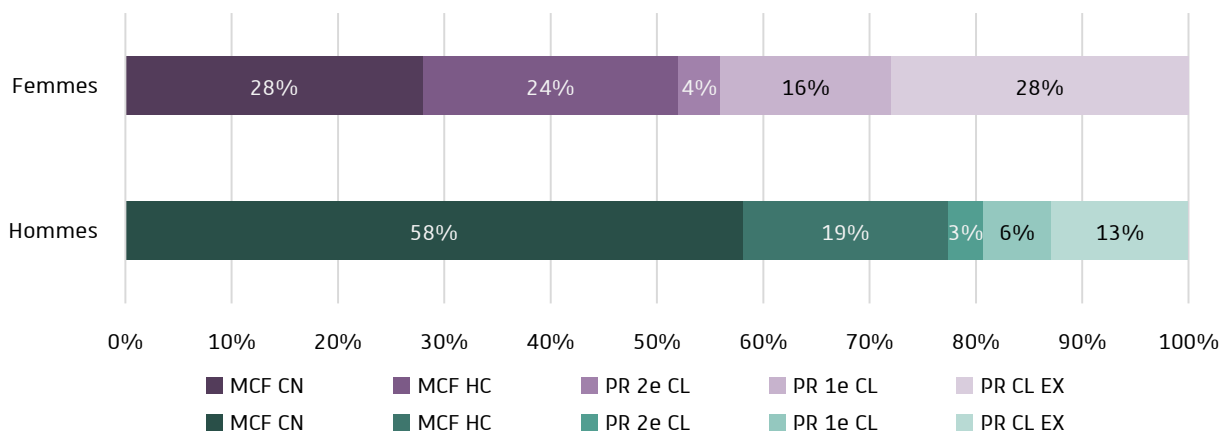
Lettres et sciences humaines



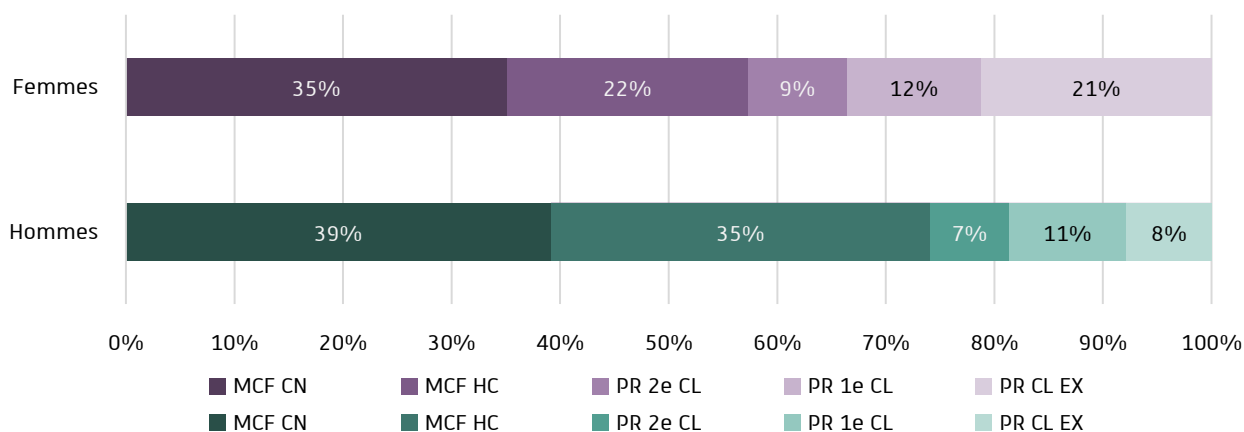
Droit, économie et gestion



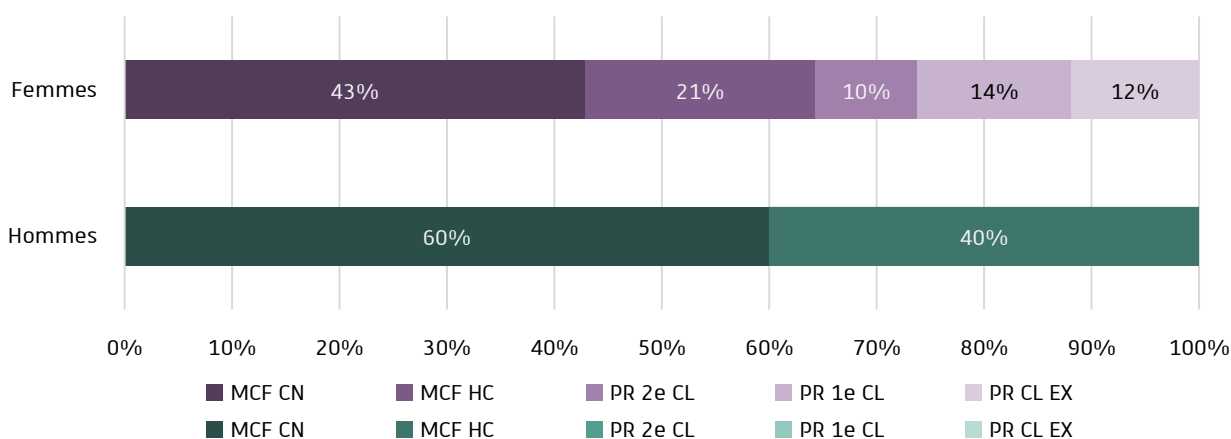
Santé



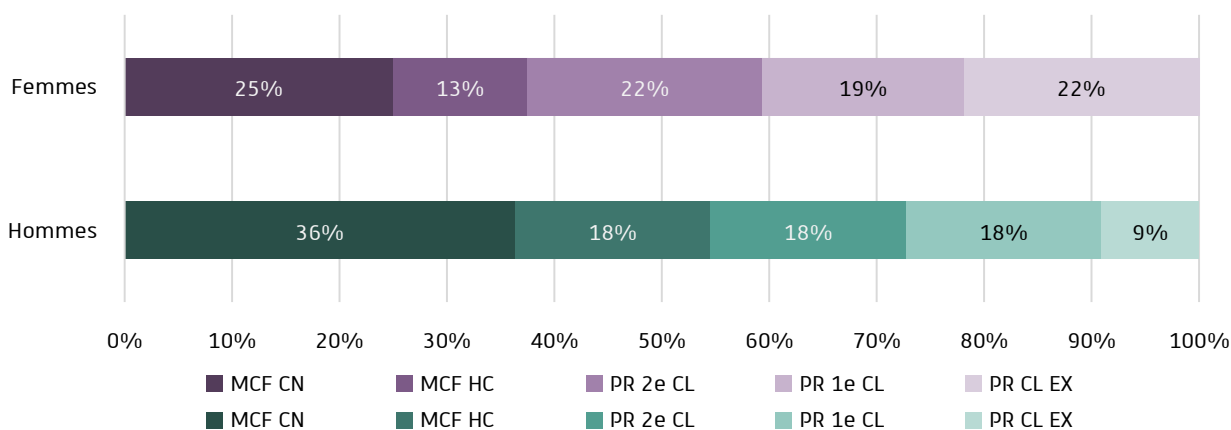
Sciences



Pluridisciplinaire



Théologie

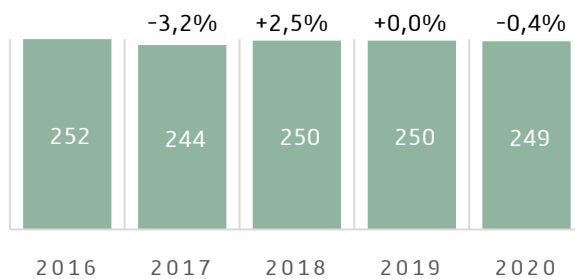


D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

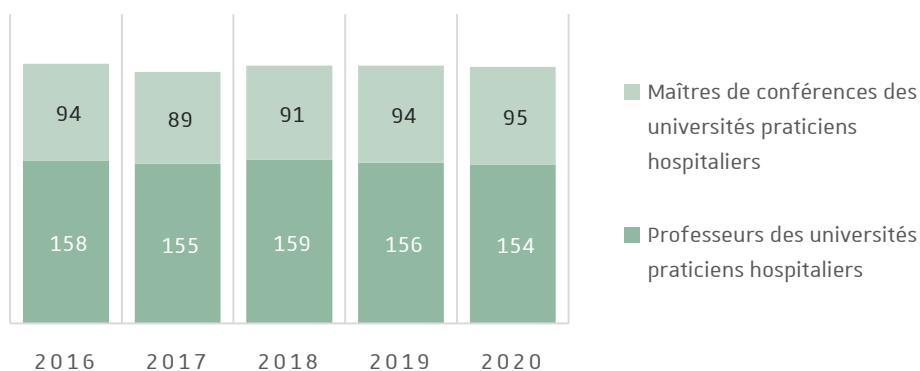
249	enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2020, représentant 249,0 ETP (250 en 2019 représentant 250,0 ETP).
	<i>154 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 95 maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers</i>

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 (cf. paragraphe A.6).

111, Evolution des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

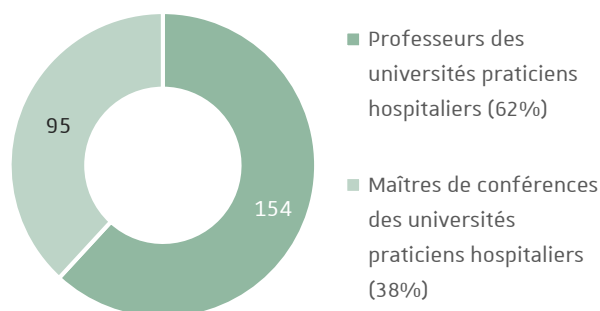


La population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires est relativement stable depuis plusieurs années.

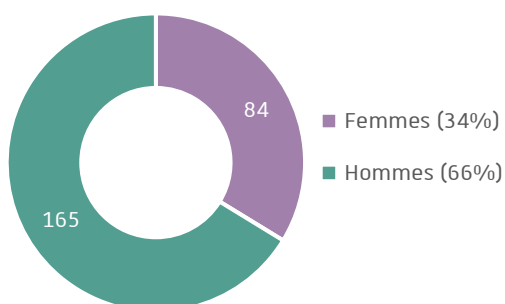


1.1. Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2020

Au 31/12/2020, les professeurs des universités praticiens hospitaliers, avec 154 personnels, représentent 62% des effectifs des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ; les maîtres de conférences des universités praticiens

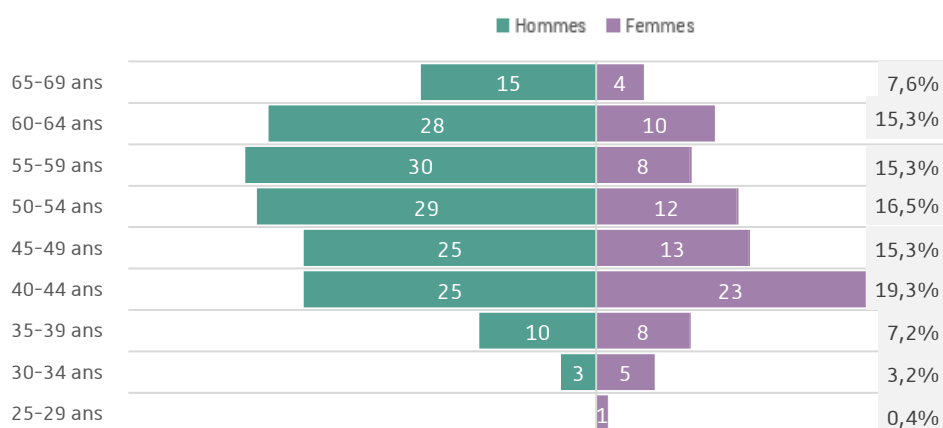


1.2. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2020



Les hommes (165 personnels) représentent 66% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2020 ; les femmes (84 personnels) en représentent 34%.

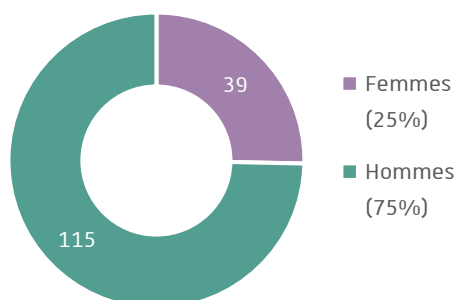
1.3. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2020



Âge médian : 51 ans et 5 mois

Âge moyen : 51 ans et 4 mois

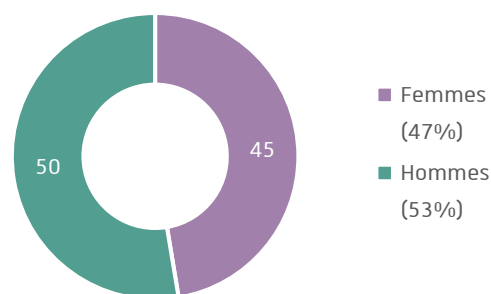
**Professeurs des universités -
praticiens hospitaliers au
31/12/2020**



Âge médian : 55 ans et 8 mois

Âge moyen : 54 ans et 6 mois

**Maîtres de conférences des
universités - praticiens hospitaliers
au 31/12/2020**



Âge médian : 44 ans et 9 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 31/12/2020**

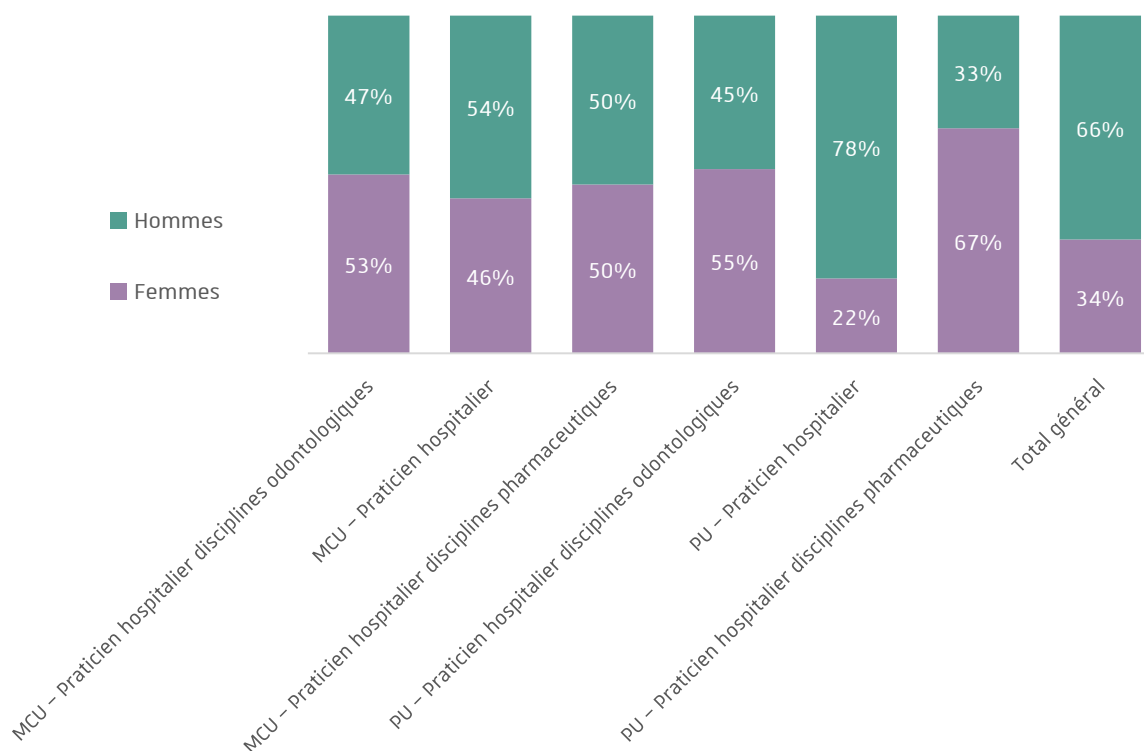
Structure d'affectation	Professeur des universités - praticien hospitalier	Professeur des universités - praticien hospitalier disciplines odontologiques	Professeur des universités - praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Maître de conférences des universités - praticien hospitalier	Maître de conférences des universités - praticien hospitalier disciplines odontologiques	Maître de conférences des universités - praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	Total
Faculté de chirurgie dentaire		11			17		28
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	140			74			214
Faculté de pharmacie			3			4	7
Total	140	11	3	74	17	4	249

Exemple de lecture : 214 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires exercent à la Faculté de médecine ; parmi eux 140 sont professeurs des universités - praticiens hospitaliers.

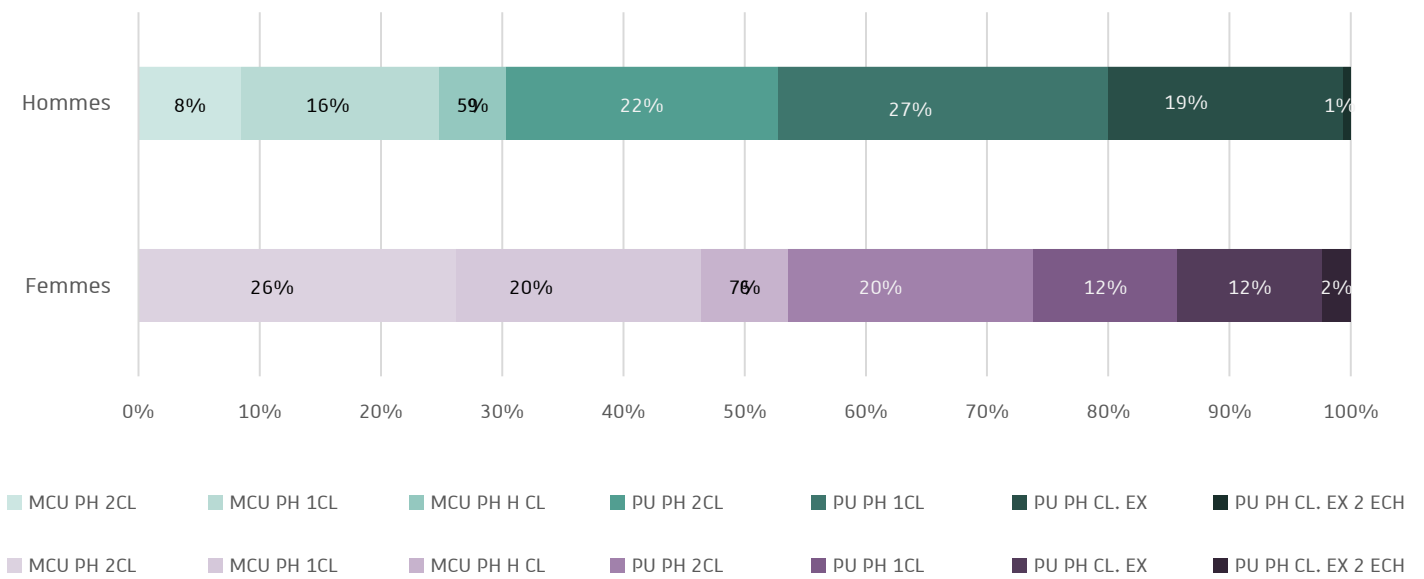
⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités – praticien hospitalier	109	31	140	109,0	31,0	140,0
Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	5	6	11	5,0	6,0	11,0
Professeur des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	1	2	3	1,0	2,0	3,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	40	34	74	40,0	34,0	74,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines odontologiques	8	9	17	8,0	9,0	17,0
Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	2	2	4	2,0	2,0	4,0
Total	165	84	249	165,0	84,0	249,0

Exemple de lecture : sur les 140 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 31 sont des femmes représentant 31,0 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 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Corps						Total
		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 – praticien hospitalier disciplines odontologiques	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier disciplines pharmaceutiques	
25-29 ans	Hommes							0
	Femmes					1		1
	Total	0	0	0	0	1	0	1
30-34 ans	Hommes				2	1		3
	Femmes				2	3		5
	Total	0	0	0	4	4	0	8
35-39 ans	Hommes	3	1		6			10
	Femmes	1			5	2		8
	Total	4	1	0	11	2	0	18
40-44 ans	Hommes	12	2		9	1	1	25
	Femmes	5	1	1	14	1	1	23
	Total	17	3	1	23	2	2	48
45-49 ans	Hommes	16			8	1		25
	Femmes	7			4	1	1	13
	Total	23	0	0	12	2	1	38
50-54 ans	Hommes	19			8	2		29
	Femmes	5			6	1		12
	Total	24	0	0	14	3	0	41
55-59 ans	Hommes	25			3	1	1	30
	Femmes	6	1	1				8
	Total	31	1	1	3	1	1	38
60-64 ans	Hommes	23	1	1	2	1		28
	Femmes	6	2		2			10
	Total	29	3	1	4	1	0	38
65-69 ans	Hommes	11	1		2	1		15
	Femmes	1	2		1			4
	Total	12	3	0	3	1	0	19
		140	11	3	74	17	4	249

Exemple de lecture : sur les 74 maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2020

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Section 42 : morphologie & morphogénèse															
4201 Anatomie	2						1						3	0	3
4202 Histologie, embryologie et cytogénétique								2					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	7	1					1						8	1	9
Section 44 : biochimie, biologie cellulaire & moléculaire, physiologie & nutrition															
4401 Biochimie et biologie moléculaire	1						5	2					6	2	8
4402 Physiologie	1	1					4	1					5	2	7
4403 Biologie cellulaire		1					3						3	1	4
4404 Nutrition	1												1	0	1

Médecine

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total		
	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					5	2					6	3	9
4502 Parasitologie et mycologie							2	3					2	3	5
4503 Maladie infectieuse	1												1	0	1
Maladie tropicale															
Section 46 : santé publique, environnement & société															
4601 Epidémiologie, économie de la santé et prévention	1												1	0	1
4602 Médecine et santé au travail		1						1					0	2	2
4603 Médecine légale et droit de la santé	1							1					1	1	2
4604 Biostatistiques, informatique médicale & technologies de communication	2												2	0	2

Médecine

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

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total		
Section 49 : pathologie nerveuse & musculaire, pathologie mentale, handicap & rééducation															
4901 Neurologie	4	2					1	2					5	4	9
4902 Neurochirurgie	1							1					1	1	2
4903 Psychiatrie d'adultes; addictologie	3	1											3	1	4
4904 Pédiopsychiatrie; addictologie		1											0	1	1
4905 Médecine physique et de réadaptation		1						1					0	2	2
Section 50 : ostéo-articulaire, dermatologie & chirurgie plastique															
5001 Rhumatologie	3							1					3	1	4
5002 Chirurgie orthopédique et traumatologique	6	1											6	1	7
5003 Dermato-vénérologie	2						1						3	0	3
5004 Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique	1	1											1	1	2

Médecine

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Section 51 : pathologie cardiorespiratoire & vasculaire															
5101 Pneumologie	2	1											2	1	3
5102 Cardiologie	3	1											3	1	4
5103 Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	3	1											3	1	4
5104 Chirurgie vasculaire ; Médecine vasculaire	4	1											4	1	5
Section 52 : maladie des appareils digestif & urinaire															
5201 Gastroentérologie ; Hépatologie	4												4	0	4
5202 Chirurgie digestive	6	2				2							8	2	10
5203 Néphrologie	2	1											2	1	3
5204 Urologie	2												2	0	2
Section 53 : médecine interne, gériatrie & chirurgie générale															
5301 Médecine interne ; gériatrie et biologie du vieillissement															5
5303 Médecine générale							1	1					1	1	2
Médecine															

Section GNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Section 54 : développement & pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie & reproduction															
5401 Pédiatrie	3	3						1					3	4	7
5402 Chirurgie infantile	2							1					2	1	3
5403 Gynécologie - Obstétrique ; Gynécologie médicale	4	1											4	1	5
5404 Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques	1	2											1	2	3
5405 Biologie et médecine du développement et de la reproduction	2						1	1					3	1	4
Section 55 : pathologie de la tête & du cou															
5501 Oto-rhino-laryngologie	2	1											2	1	3
5502 Ophtalmologie	3	1											3	1	4
5503 Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie							1						1	0	1
Section 56 : Développement, croissance & prévention															
5601 Pédiodontie			1	1						1			1	2	3

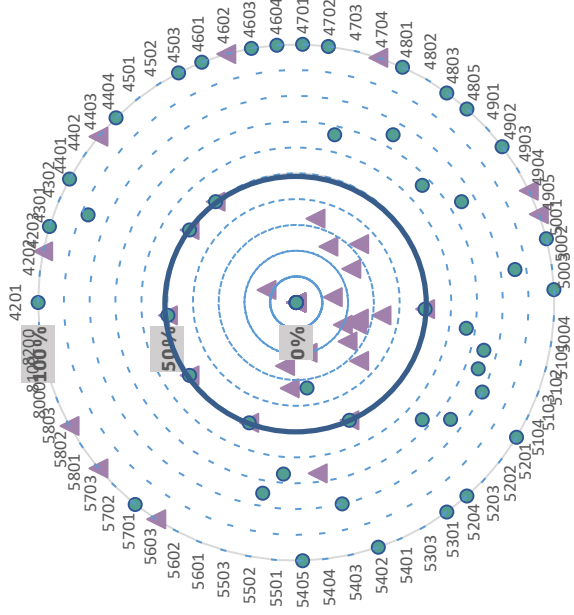
Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
5602 Orthopédie dento-faciale									1	1			1	1	2
5603 Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale				1					1				1		2
Section 57 : sciences biologiques, médecine & chirurgie buccale															
5701 Parodontologie			3							2			3	2	5
5702 Chirurgie buccale, pathologie et thérapeutique									2	1			2	1	3
5703 Sciences biologiques				1						1			0	2	2
Section 58 : sciences physiques & physiologiques endodontiques															
5801 Odontologie conservatrice, endodontie			1	1					2	2			3	3	6
5802 Prothèses				2					2				2	2	4
5803 Sciences anatomiques & physiologiques, occlusodontiques										1			0	1	1

Odontologie

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Professeur des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines odontologiques		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques		Total								
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total						
Pharmacie																					
8000 Sciences physico-chimiques & ingénierie appliquée à la santé													1		1						
8100 Sciences du médicament et autres produits de santé													1	1	2						
8200 Sciences biologiques, fondamentales et cliniques													1	1	2						
TOTAL	109	31	140	5	6	11	1	2	3	40	34	74	8	9	17	2	2	4	165	84	249

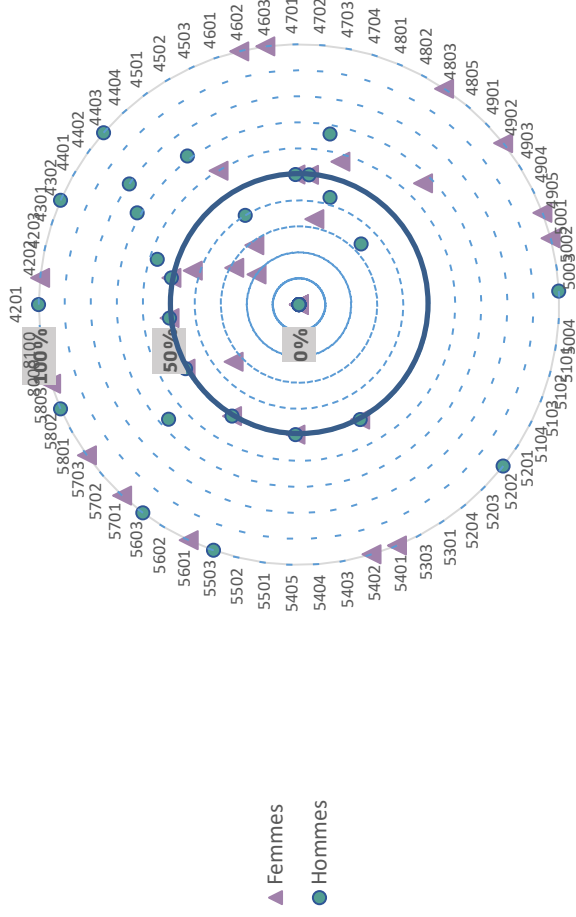
Répartition femmes / hommes

Professeurs des Universités hospitalo-Universitaires



Répartition femmes / hommes

Maîtres de conférences hospitalo-Universitaires

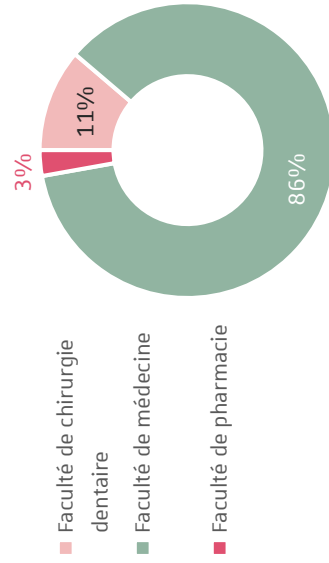


Les axes radiaux indiquent les sections de CNU. Les cercles concentriques positionnent le pourcentage de femmes et d'hommes à l'Unistra dans chaque section. 0% au centre du graphique puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras indique 50%.

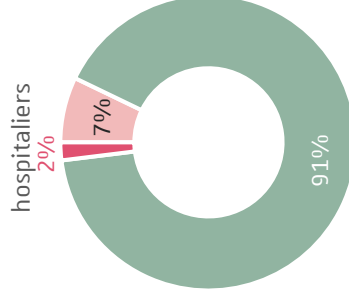
⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par tranche d'âge et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

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	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
Faculté de chirurgie dentaire	1	3	0	0	1	3	3	11	1	4	2	2	2	3	1	1	1	17	28
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	4	17	23	24	31	29	12	140	0	4	11	23	12	14	3	4	3	74	214
Faculté de pharmacie	0	1	0	0	1	1	0	3	0	0	0	2	1	0	1	0	0	4	7
Total	5	21	23	24	33	33	15	154	1	8	13	27	15	17	5	5	4	95	249

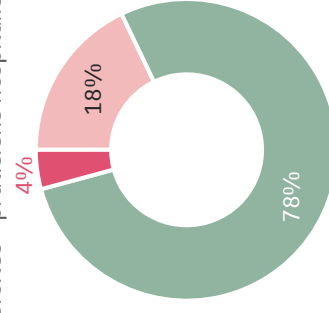
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



Professeurs des universités - praticiens hospitaliers



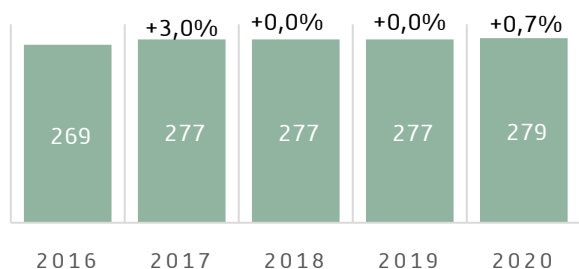
Maîtres de conférences des universités - praticiens hospitaliers



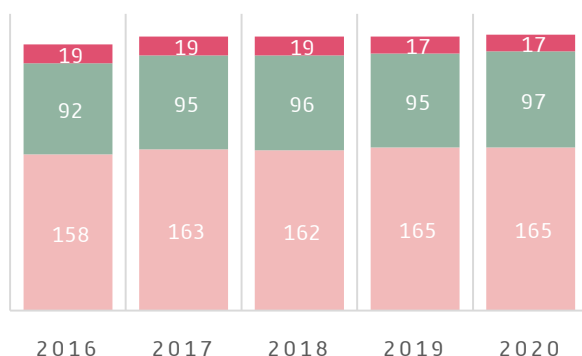
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré

279	enseignants du second degré au 31/12/2020 , représentant 264,7 ETP (277 en 2019 représentant 261,0 ETP).
	<i>165 professeurs agrégés, 97 professeurs certifiés, 10 professeurs d'EPS, 6 professeurs des lycées professionnels et 1 conseiller principal d'éducation</i>

1.1. Evolution des effectifs enseignants du second degré



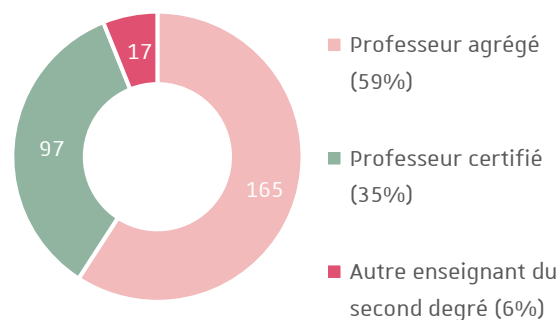
La population des enseignants du second degré est relativement stable depuis plusieurs années.



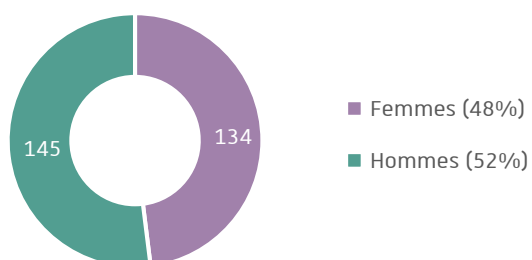
- Autre enseignant du second degré
- Professeur certifié
- Professeur agrégé

1.2. Répartition par corps des effectifs enseignants du second degré au 31/12/2020

Au 31/12/2020, les professeurs agrégés, avec 165 personnels, représentent 59% des effectifs des enseignants du second degré ; les professeurs certifiés, avec 97 personnels, en représentent 35%.

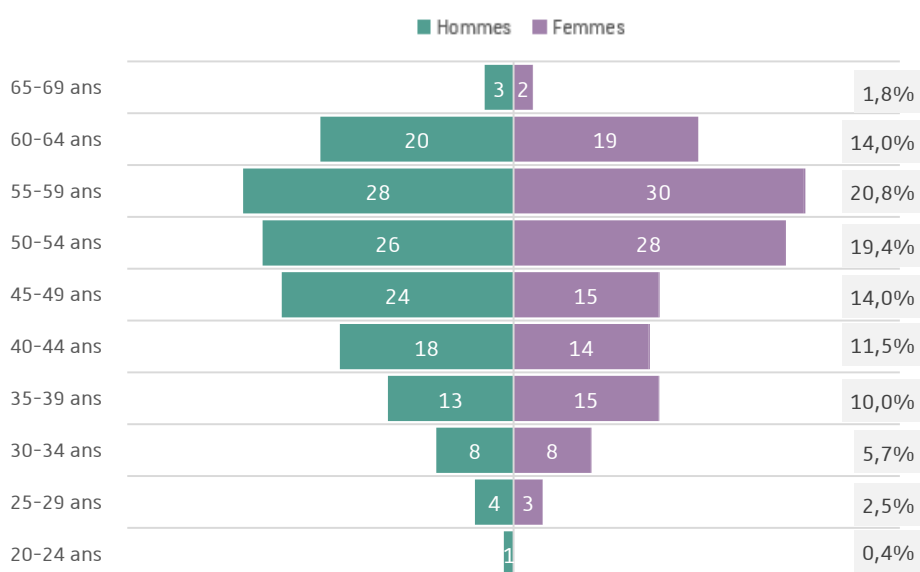


1.1, Répartition par sexe des personnels enseignants du second degré au 31/12/2020



Les hommes (145 personnels) représentent 52% de la population des enseignants du second degré au 31/12/2020 ; les femmes (134 personnels) en représentent 48%.

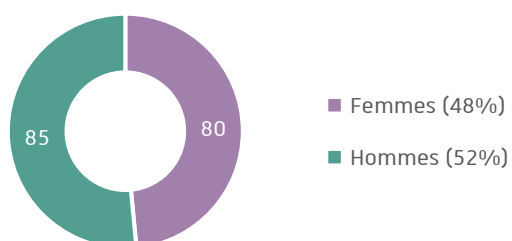
1.1, Pyramide des âges des personnels enseignants du second degré au 31/12/2020



Âge médian : 52 ans et 1 mois

Âge moyen : 49 ans et 10 mois

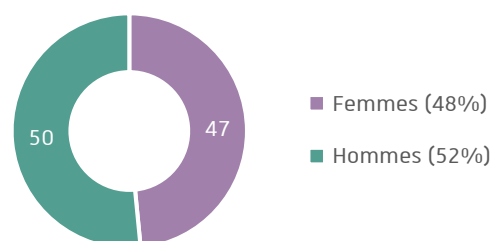
Professeurs agrégés au 31/12/2020



Âge médian : 51 ans et 3 mois

Âge moyen : 49 ans et 1 mois

Professeurs certifiés au 31/12/2020



Âge médian : 54 ans et 2 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 31/12/2020**

	Structure d'affectation	Corps				Total	
		Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS		Professeur des lycées professionnels
Composantes de formation	Ecole & observatoire des Sciences de la Terre - EOST		3			3	
	Ecole de management Strasbourg		2	1		3	
	Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux - ECPM		4			4	
	Faculté de chimie		3	1		4	
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		5	6		11	
	Faculté de philosophie		1			1	
	Faculté de physique et ingénierie		6	2		8	
	Faculté de théologie catholique		2			2	
	Faculté des arts		7	2		9	
	Faculté des langues		17	22		39	
	Faculté des lettres		2	2		4	
	Faculté des sciences de la vie		7			7	
	Faculté des sciences du sport		15	1	3	19	
	Faculté des sciences économiques & de gestion		5	1		6	
	Faculté des sciences historiques		4			4	
	Faculté des sciences sociales		1			1	
	INSPE de l'académie de Strasbourg	1	24	24	2	4	55
	IUT de Haguenau		10	6		1	17

Structure d'affectation		Corps					Total
		Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	
Composantes de formation	IUT Louis Pasteur		14	9			23
	IUT Robert Schuman		18	17		1	36
	Sciences Po Strasbourg		3	2			5
	Télécom Physique Strasbourg		2				2
	UFR de mathématique & d'informatique		5				5
	Sous-total	1	160	96	5	6	268
Services	Service des sports		5		5		10
	Sous-total		5		5		10
Divers	Institut international d'études françaises			1			1
	Sous-total			1			1
Total		1	165	97	10	6	279

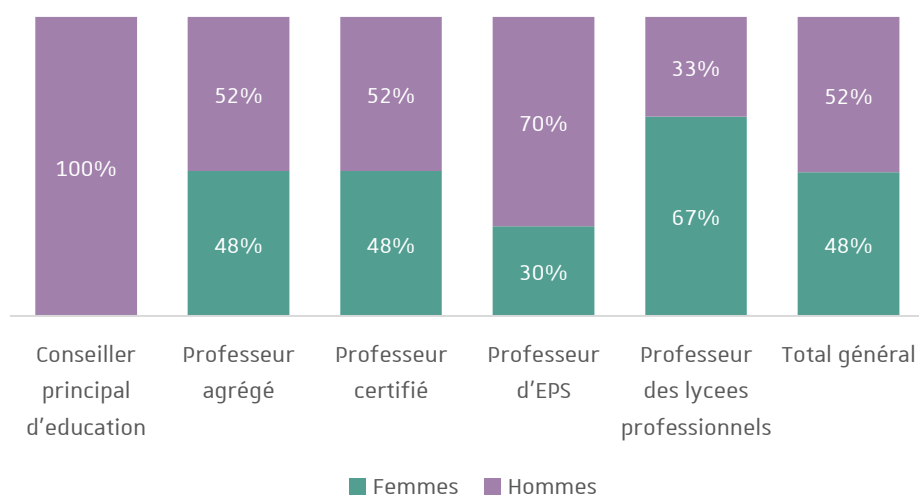
Exemple de lecture : sur les 279 enseignants du second degré, 7 professeurs agrégés sont affectés à la Faculté des arts.

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 31/12/2020

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseiller principal d'éducation	1		1	1		1
Professeur agrégé	85	80	165	83,8	75,4	159,2
Professeur certifié	50	47	97	44,9	44,6	89,5
Professeur d'EPS	7	3	10	7	3	10
Professeur des lycées professionnels	2	4	6	1,5	3,5	5
Total	145	134	279	138,2	126,5	264,7

Exemple de lecture : sur les 165 professeurs agrégés, 80 sont des femmes représentant 75,4 ETP.



⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

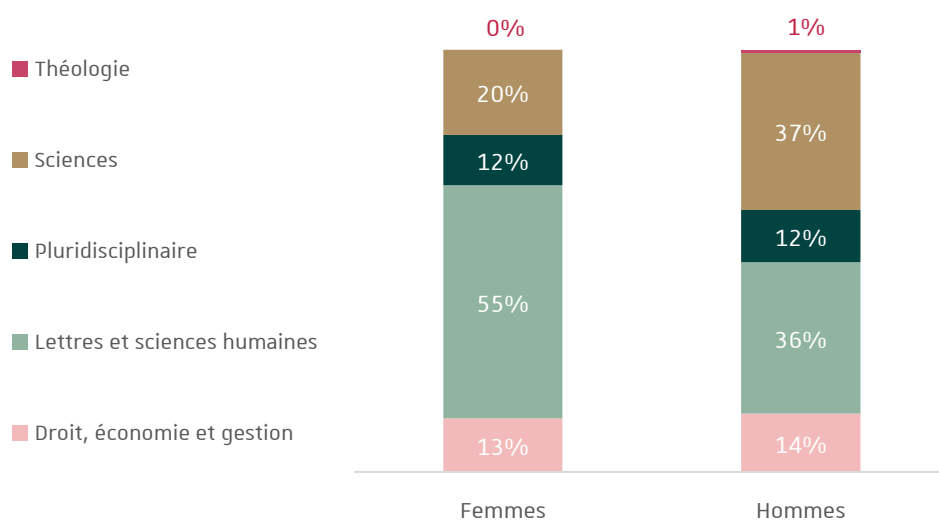
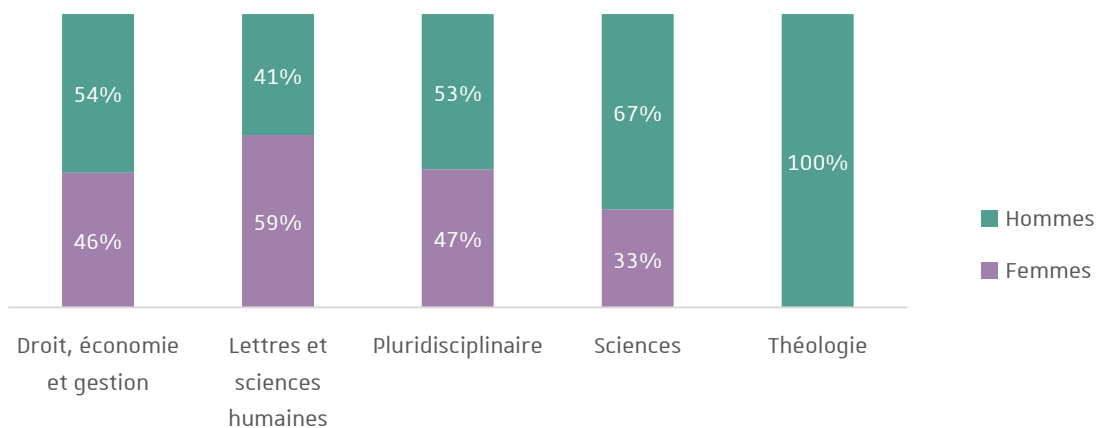
Tranche d'âge	Sexe	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
20-24 ans	Hommes				1		1
	Femmes						0
	Total	0	0	0	1	0	1
25-29 ans	Hommes		4				4
	Femmes		2	1			3
	Total	0	6	1	0	0	7
30-34 ans	Hommes		6	1	1		8
	Femmes		7	1			8
	Total	0	13	2	1	0	16
35-39 ans	Hommes		6	6	1		13
	Femmes		8	6	1		15
	Total	0	14	12	2	0	28
40-44 ans	Hommes		10	6	1	1	18
	Femmes		8	3	2	1	14
	Total	0	18	9	3	2	32
45-49 ans	Hommes	1	18	4	1		24
	Femmes		11	4			15
	Total	1	29	8	1	0	39
50-54 ans	Hommes		14	12			26
	Femmes		17	9		2	28
	Total	0	31	21	0	2	54
55-59 ans	Hommes		17	9	1	1	28
	Femmes		14	15		1	30
	Total	0	31	24	1	2	58
60-64 ans	Hommes		9	10	1		20
	Femmes		12	7			19
	Total	0	21	17	1	0	39
65-69 ans	Hommes		1	2			3
	Femmes		1	1			2
	Total	0	2	3	0	0	5
Total		1	165	97	10	6	279

Exemple de lecture : sur les 97 professeurs certifiés, 8 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 69 ans.

⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par discipline d'enseignement en nombre de personnels au 31/12/2020

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			10	10	20	7	17				20	17	37
1100 : Sciences économiques & sociales			3	1	4	1	1				4	1	5
8010 : Economie & gestion			7	6	13	7	14				14	13	27
8011 - Communication et bureautique				1	1						0	1	1
8012 - Comptabilité et bureautique				1	1	1	1				1	1	2
8039 - Economie & gestion - option gestion et administration						1	1				1	0	1
8051 : Economie - Gestion, option comptabilité & finance				1	1						0	1	1
Lettres et sciences humaines			21	35	56	30	66			1	3	4	126
0080 : Documentation				1	1	2	2				0	3	3
0100 : Philosophie			1	1	2	1	1				2	1	3
0200 : Lettres			1		1						1	0	1
0201 : Lettres classiques			2		2						2	0	2
0202 : Lettres modernes			2	3	5	6	14				8	11	19
0210 : Lettres, histoire & géographie										1	1	1	1
0421 : Allemand			4	11	15	1	3				5	13	18
0422 : Anglais			2	13	15	14	36			1	1	1	52
0426 : Espagnol				1	1	2	3				2	2	4
1000 : Histoire - géographie			4	1	5	3	3				7	1	8
1700 : Education musicale			2	1	3	1	1				3	1	4
1800 : Arts plastiques			1	2	3	2	2				3	2	5
6500 : Arts appliqués			2	1	3					1	1	2	5
6502 : Arts appliqués, option design						1	1				0	1	1
Pluridisciplinaire	1	1	11	13	24			6	3	9	18	16	34
0031 : Activité éducative sociale - culture sport	1										1		1
1900 : Education physique & sportive			11	13	24			6	3	9	17	16	33

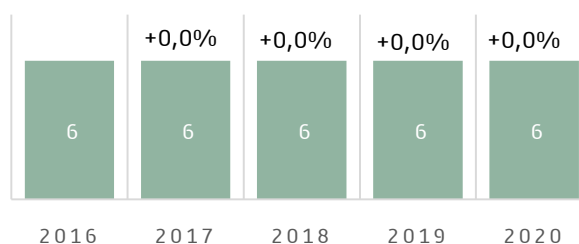
Discipline d'enseignement	Conseiller principal d'éducation		Professeur agrégé		Professeur certifié		Professeur d'EPS		Professeur des lycées professionnels		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Sciences			43	22	65	13	1	1	1	1	54	27	81
1300 : Mathématiques			8	5	13	3					10	6	16
1315 : Mathématiques – sciences physiques									1	1	1	1	2
1400 : Technologie						3					3	0	3
1411 : Sciences industrielles de l'ingénieur, option architecture et construction				1	1						0	1	1
1413 : Sciences industrielles de l'ingénieur, option information & numérique						1					1	0	1
1414 : Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie mécanique			7	1	8	2					9	1	10
1415 : Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie électrique			6		6						6	0	6
1416 : Sciences industrielles de l'ingénieur, option ingénierie des constructions			1		1						1	0	1
1500 : Physique – Chimie			6	3	9		1	1			7	3	10
1510 : Sciences physiques – Physique appliquée			3	3	6						3	3	6
1600 : Sciences de la vie et de la terre			5	6	11	2					5	8	13
3000 : Génie civil			5		5						5	0	5
5100 : Génie électrique			1		1						1	0	1
7400 : Biochimie – Génie biologique – Biotechnologie			1	3	4	1	1	2			2	4	6
Théologie						1					1	0	1
0510 : Enseignement religieux catholique						1					1	0	1
Total général	1	1	85	80	165	97	7	3	10	2	145	134	279



D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré

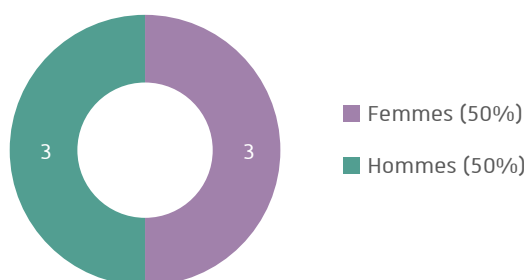
6	enseignants du premier degré au 31/12/2020 , représentant 6 ETP (6 en 2019 représentant 5,5 ETP).
	<i>Ces 6 professeurs des écoles sont tous affectés à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Strasbourg</i>

1.1, Evolution des effectifs enseignants du premier degré



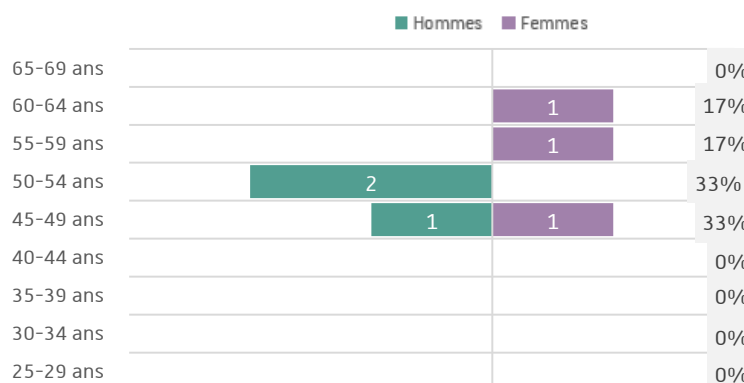
Les effectifs des enseignants du premier degré sont stables depuis plusieurs années.

1.2, Répartition par sexe des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2020



Les effectifs des enseignants du premier degré se répartissent de manière égale entre hommes et femmes : 3 hommes et 3 femmes.

1.3, Pyramide des âges des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2020



Âge médian : 50 ans et 5 mois

Âge moyen : 52 ans et 5 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2020

Composante de formation	Corps	Total
	Professeur des écoles	
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 31/12/2020

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

Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des écoles, 3 sont des hommes représentant 3,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Corps	Total
		Professeur des écoles	
45-49 ans	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
	Total	2	2
50-54 ans	Hommes	2	2
	Femmes		
	Total	2	2
55-59 ans	Hommes		
	Femmes	1	1
	Total	1	1
60-64 ans	Hommes		
	Femmes	1	1
	Total	1	1
Total		6	6

Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des écoles, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 50 et 54 ans.

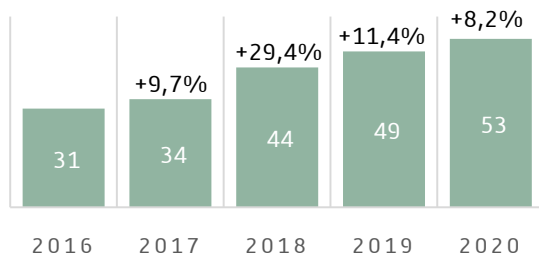
D.5 Effectifs des personnels enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent reconnu par le Conseil d'Administration

53

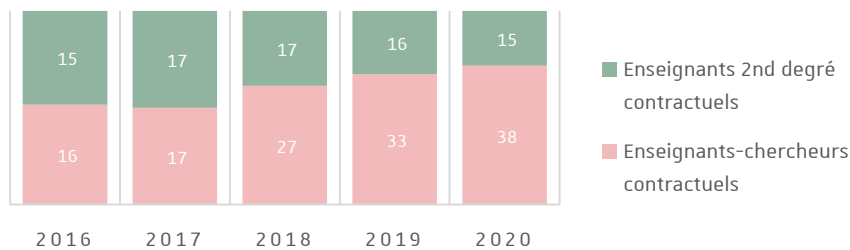
enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent reconnu par le CA au 31/12/2020, représentant 52,1 ETP (49 en 2019 représentant 47,3 ETP).

38 enseignants-chercheurs contractuels et 15 enseignants contractuels

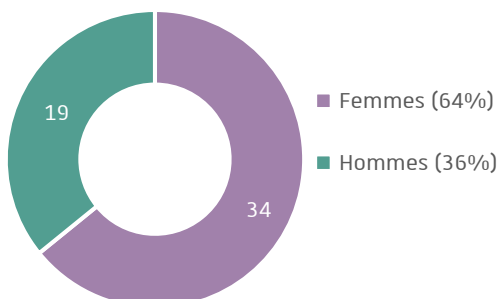
1. Evolution des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent



Les effectifs de cette population sont en augmentation depuis plusieurs années (+71% entre 2016 et 2020); la population des enseignants-chercheurs contractuels ayant connu la plus forte augmentation.

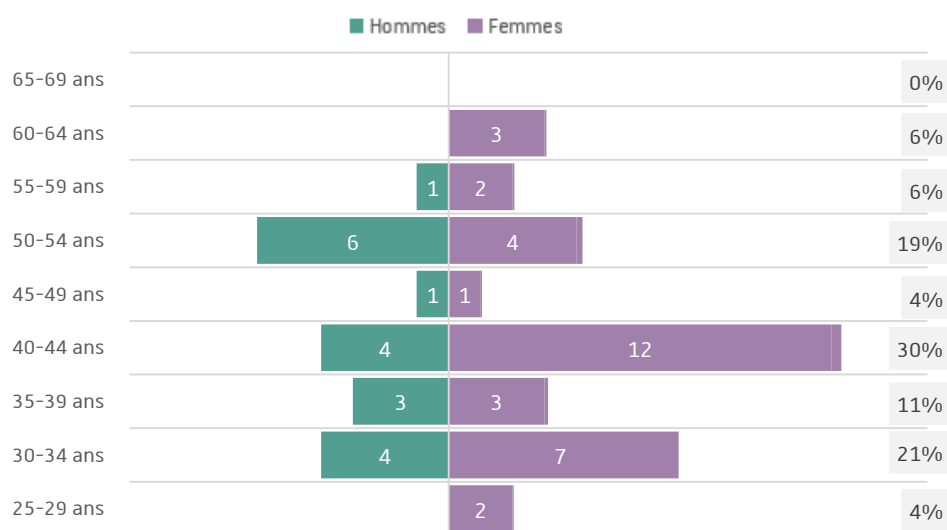


1. Répartition par sexe des personnels enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent au 31/12/2020



Les femmes (34 personnels) représentent 64% de l'effectif de cette population au 31/12/2020.

1.4. Pyramide des âges des personnels enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent au 31/12/2020



Âge médian : 42 ans et 11 mois

Âge moyen : 43 ans et 1 mois

⊙ **Répartition des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2020**

Structure d'affectation		Type de contrat		Total
		Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant contractuel	
Composantes de formation	Ecole de management Strasbourg	38	2	40
	Faculté des langues		2	2
	Sciences po Strasbourg		1	1
	Sous-total	38	5	43
Divers	Institut International d'études françaises		10	10
	Sous-total		10	10
Total		38	15	53

⊙ Répartition des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignant-chercheur contractuel	15	23	38	15,0	23,0	38,0
Enseignant contractuel	4	11	15	4,0	10,1	14,1
Total	19	34	53	19,0	33,1	52,1

Exemple de lecture : sur les 15 enseignants contractuels, 11 sont des femmes représentant 10,1 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 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant contractuel	Total
25-29 ans	Hommes			0
	Femmes	2		2
	Total	2	0	2
30-34 ans	Hommes	4		4
	Femmes	7		7
	Total	11	0	11
35-39 ans	Hommes	3		3
	Femmes	3		3
	Total	6	0	6
40-44 ans	Hommes	4		4
	Femmes	7	5	12
	Total	11	5	16
45-49 ans	Hommes	1		1
	Femmes	1		1
	Total	2	0	2
50-54 ans	Hommes	2	4	6
	Femmes	2	2	4
	Total	4	6	10
55-59 ans	Hommes	1		1
	Femmes		2	2
	Total	1	2	3
60-64 ans	Hommes			0
	Femmes	1	2	3
	Total	1	2	3
Total		38	15	53

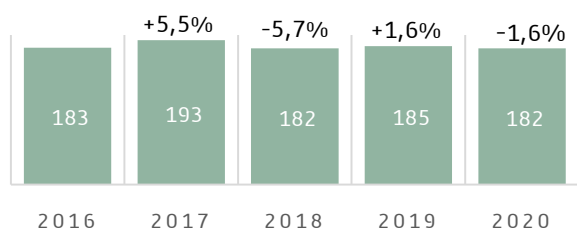
Exemple de lecture : sur les 15 enseignants contractuels, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

D.6 Effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires

182

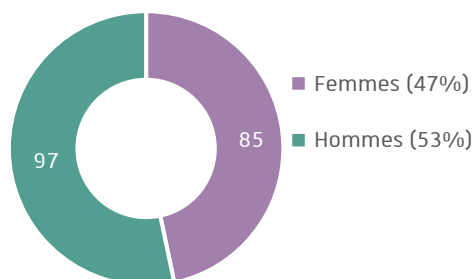
Enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2020,
représentant 177,0 ETP (185 en 2019 représentant 179,0 ETP).

1.1. Evolution des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires



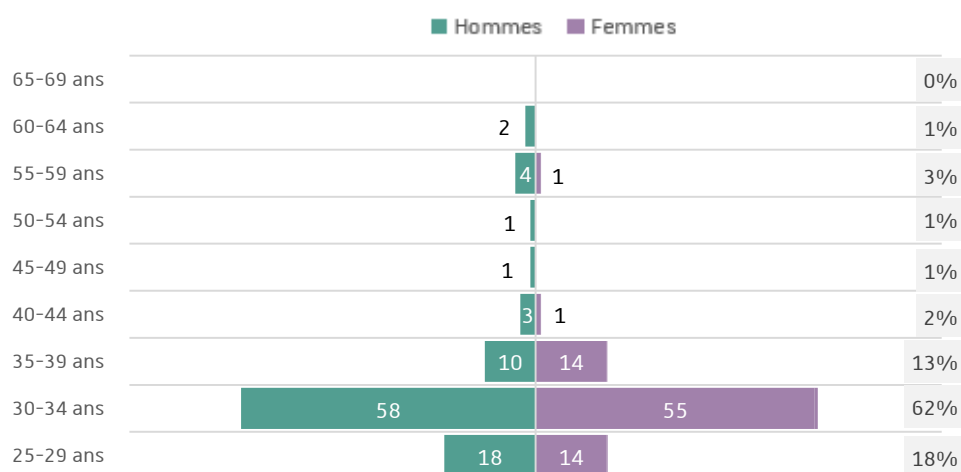
Les effectifs de cette population sont stables depuis plusieurs années.

1.2. Répartition par sexe des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2020



Les femmes (85 personnels) représentent 47% de l'effectif de cette population au 31/12/2020.

1.4. Pyramide des âges des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2020



Âge médian : 31 ans et 7 mois

Âge moyen : 33 ans et 4 mois

⊙ **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2020**

Structure d'affectation	Assistant associé des universités	Assistant hospitalo-universitaire médecine	Assistant hospitalo-universitaire odontologie	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	1		22							2	25
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		14			2	8	114	3	6	8	155
Faculté de pharmacie				2							2
Total	1	14	22	2	2	8	114	3	6	10	182

⊙ **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Assistant associé des universités	1		1	1,0		1,0
Assistant hospitalo-universitaire médecine	8	6	14	8,0	6,0	14,0
Assistant hospitalo-universitaire odontologie	12	10	22	11,5	10,0	21,5
Assistant hospitalo-universitaire pharmacie	2		2	2,0		2,0
Associé chef clinique		2	2		2,0	2,0
Chef de clinique médecine générale	2	6	8	2,0	6,0	8,0
Chef de clinique des universités, assistant des hôpitaux	59	55	114	59,0	55,0	114,0
Maître de conférences associé de médecine générale	1	2	3	0,5	1,0	1,5
Praticien hospitalier universitaire	3	3	6	3,0	3,0	6,0
Professeur associé des universités de médecine générale	9	1	10	6,0	1,0	7,0
Total	97	85	182	93,0	84,0	177,0

Exemple de lecture : sur les 6 praticiens hospitaliers universitaires, 3 sont des femmes représentant 3,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Corps										Total
		Assistant associé des universités	Assistant hospitalo-universitaire médecine	Assistant hospitalo-universitaire odontologie	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	
25-29 ans	H		5	3				10				18
	F		3	3			1	7				14
	Total	0	8	6	0	0	1	17	0	0	0	32
30-34 ans	H	1	3	7	2		2	42		1		58
	F		2	6		1	4	42				55
	Total	1	5	13	2	1	6	84	0	1	0	113
35-39 ans	H			2				5	1	2		10
	F		1	1		1	1	6	1	3		14
	Total	0	1	3	0	1	1	11	2	5	0	24
40-44 ans	H							2			1	3
	F										1	1
	Total	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4
45-49 ans	H										1	1
	F											0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
50-54 ans	H										1	1
	F											0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
55-59 ans	H										4	4
	F								1			1
	Total	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	5
60-64 ans	H										2	2
	F											0
	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Total		1	14	22	2	2	8	114	3	6	10	182

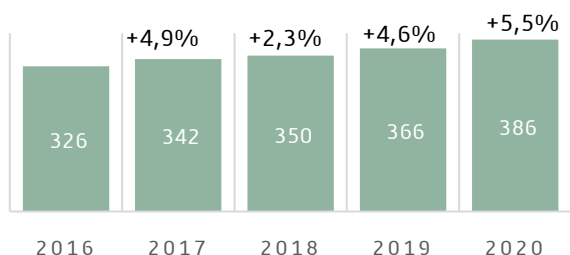
Exemple de lecture : sur les 6 praticiens hospitaliers universitaires, 3 sont des femmes dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans.

D.7 Effectifs des autres personnels enseignants non titulaires

386

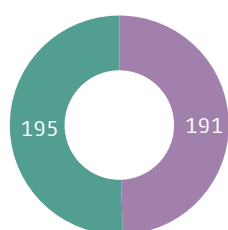
autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2020, représentant 306,33 ETP (366 en 2019 représentant 281,5 ETP).

1.1. Evolution des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires



Les effectifs de cette population sont en constante augmentation depuis plusieurs années.

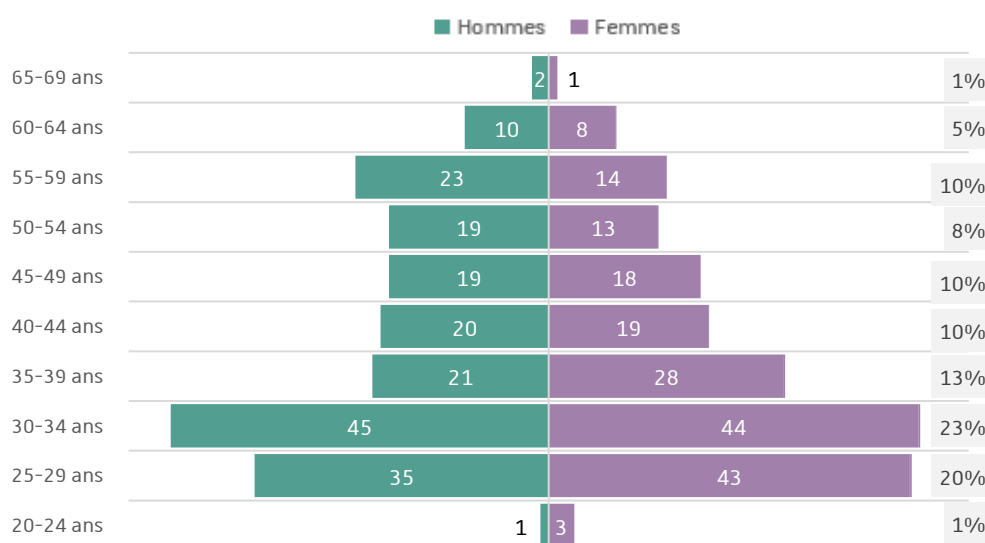
1.2. Répartition par sexe des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2020



Femmes (49%)
Hommes (51%)

Les femmes (191 personnels) représentent 49% de l'effectif de cette population au 31/12/2020.

1.3. Pyramide des âges des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2020



Âge médian : 36 ans et 10 mois

Âge moyen : 40 ans et 2 mois

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2020

	Structure d'affectation	Associé MCF	Associé PR	ATER	Enseignant 2nd degré contractuel	Enseignant-chercheur contractuel	Lecteur de langue étrangère	Maître de langue étrangère	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle - CEIPI		3			1			4
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme - CUEJ	7			1	1			9
	Ecole & observatoire des sciences de la terre					1			1
	Ecole de management Strasbourg			4	39	2		1	46
	Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux - ECPM			1		1			2
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg - ESBS			1					1
	Faculté de chimie				1	1			2
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	6	3	20	5	1		3	38
	Faculté de géographie et d'aménagement	1		2					3
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		1	2					3
	Faculté de pharmacie		3	3					6
	Faculté de philosophie			3					3
	Faculté de physique et ingénierie	2		5	4	1			12
	Faculté de psychologie	5	1	4	4	1			15
	Faculté de théologie catholique			1		2			3
	Faculté des arts	7		3	10	1			21
	Faculté des langues	2	2	14	45		18	16	97
	Faculté des lettres			3					3
	Faculté des sciences de la vie			7					7
	Faculté des sciences du sport	4		2	5				11
Faculté des sciences économiques & de gestion	1		5	1	3			10	

Structure d'affectation		Associé MCF	Associé PR	ATER	Enseignant 2nd degré contractuel	Enseignant-chercheur contractuel	Lecteur de langue étrangère	Maître de langue étrangère	Total
Composante de formation	Faculté des sciences historiques			3		1			4
	Faculté des sciences sociales	4		3	1	3			11
	INSPE de l'académie de Strasbourg	1		2	1			1	5
	Institut de préparation à l'administration générale - IPAG	2			1				3
	Institut du travail - IDT	1				1			2
	IUT de Haguenau			1	4	1			6
	IUT Louis Pasteur	1		3	2				6
	IUT Robert Schuman	3		8	1	1	1		14
	Observatoire astronomique de Strasbourg					1			1
	Sciences po Strasbourg	3	1	6	1				11
	Télécom physique Strasbourg			2		2			4
	UFR de mathématique et d'informatique	1		6	2	1			10
Sous-total	51	14	114	128	27	19	21	374	
Unités de recherche		1							1
Service	Institut de développement et d'innovation pédagogique				5				5
	Sous-total				5				5
Divers	Institut International d'études Françaises				6				6
	Sous-total				6				6
Total général		52	14	114	139	27	19	21	386

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Associé MCF	36	16	52	18,5	8,0	26,5
Associé PR	10	4	14	5,0	2,0	7,0
ATER	54	60	114	50,0	56,5	106,5
Enseignant 2nd degré contractuel	68	71	139	47,7	53,13	100,83
Enseignant-chercheur contractuel	16	11	27	16,0	9,5	25,5
Lecteur de langue étrangère	3	16	19	3,0	16,0	19,0
Maître de langue étrangère	8	13	21	8,0	13,0	21,0
Total	195	191	386	148,2	158,13	306,33

Exemple de lecture : sur les 139 enseignants du 2nd degré contractuels, 71 sont des femmes et représentent 53,13 ETP.

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

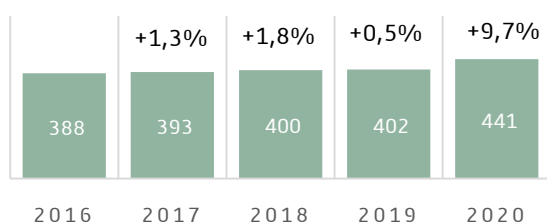
Tranche d'âge	Sexe	Corps							Total
		Associé MCF	Associé PR	ATER	Enseignants 2nd degré contractuel	Enseignant-chercheur contractuel	Lecteur de langue étrangère	Maître de langue étrangère	
20-24 ans	Hommes			1					1
	Femmes						3		3
	Total	0	0	1	0	0	3	0	4
25-29 ans	Hommes			24	9	1		1	35
	Femmes			22	12	3	3	3	43
	Total	0	0	46	21	4	3	4	78
30-34 ans	Hommes	1		21	14	5	2	2	45
	Femmes	1		21	9	3	6	4	44
	Total	2	0	42	23	8	8	6	89
35-39 ans	Hommes	6		1	9	3		2	21
	Femmes	3		10	7	4	2	2	28
	Total	9	0	11	16	7	2	4	49
40-44 ans	Hommes	6	1	5	4	1	1	2	20
	Femmes	3		2	10	1	1	2	19
	Total	9	1	7	14	2	2	4	39
45-49 ans	Hommes	8	1	1	8	1			19
	Femmes	3		3	10			2	18
	Total	11	1	4	18	1	0	2	37
50-54 ans	Hommes	5	2		8	3		1	19
	Femmes	2		1	10				13
	Total	7	2	1	18	3	0	1	32
55-59 ans	Hommes	7	6	1	8	1			23
	Femmes	3	2	1	7		1		14
	Total	10	8	2	15	1	1	0	37
60-64 ans	Hommes	3			6	1			10
	Femmes	1	2		5				8
	Total	4	2	0	11	1	0	0	18
65-69 ans	Hommes				2				2
	Femmes				1				1
	Total	0	0	0	3	0	0	0	3
Total		52	14	114	139	27	19	21	386

Exemple de lecture : sur les 14 associés professeurs des universités (PR), 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

D.8 Effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire

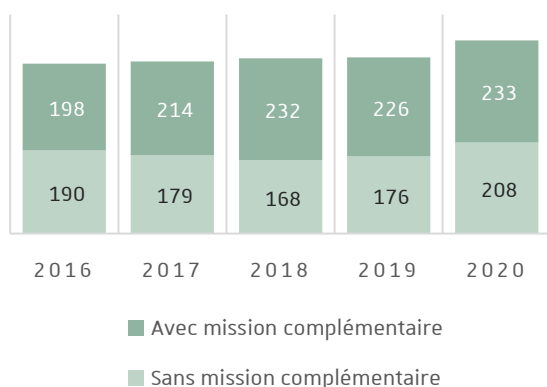
441	doctorants contractuels au 31/12/2020 , représentant 440,7 ETP (402 en 2019 représentant 402,0 ETP).
	233 doctorants contractuels avec mission complémentaire 208 doctorants contractuels sans mission complémentaire

1.1. Evolution des effectifs des doctorants contractuels



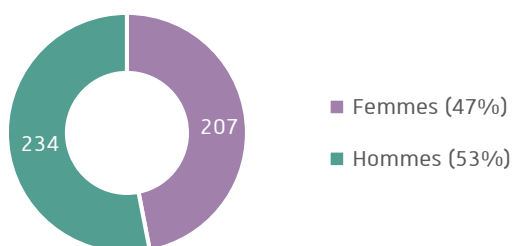
Les effectifs de cette population étaient d'un niveau stable depuis plusieurs années mais augmentent de +9,7% entre 2019 et 2020.

Suite à la crise sanitaire, 40 doctorants contractuels ont été prolongés pour leur 3^{ème} année (prolongation de 3 mois minimum).



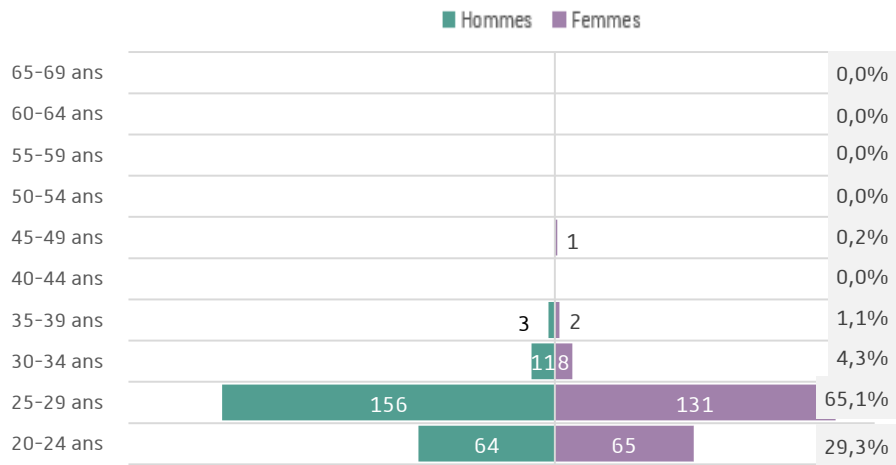
La part des doctorants avec mission complémentaire est plus importante que ceux sans mission complémentaire (53% des doctorants ont une mission complémentaire au 31/12/2020).

1.2. Répartition par sexe des doctorants contractuels au 31/12/2020



Les femmes (207 personnels) représentent 47% de l'effectif de cette population au 31/12/2020.

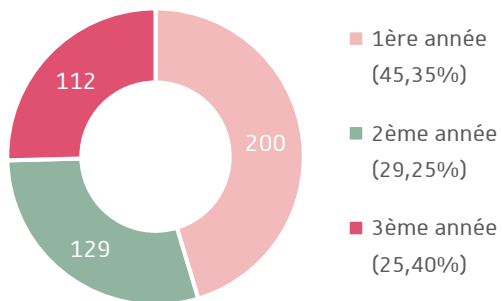
📊 Pyramide des âges des doctorants contractuels au 31/12/2020



Âge médian : 25 ans et 10 mois

Âge moyen : 26 ans et 3 mois

📊 Répartition des doctorants contractuels au 31/12/2020 selon l'année de doctorat



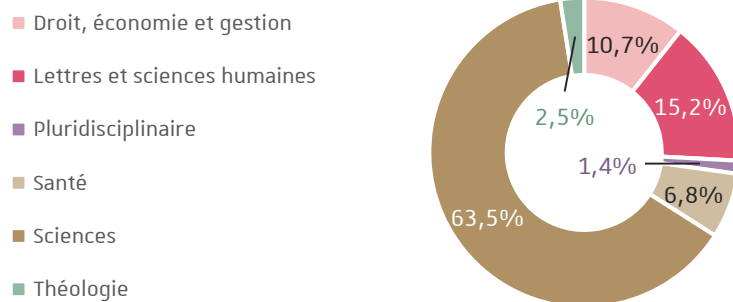
Au 31/12/2020, 45,35% des doctorants non titulaires sont en 1^{ère} année de doctorat ; 29,25% en 2^{ème} année et 25,4% en troisième année.

⊙ Répartition des effectifs doctorants contractuels par type de contrat, par sexe et par section CNU
en nombre de personnels au 31/12/2020

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Droit, économie et gestion	12	22	34	9	4	13	47
01 - Droit privé et sciences criminelles	2	6	8	1		1	9
02 - Droit public	2	7	9	1		1	10
03 - Histoire du droit et des institutions	2	1	3				3
04 - Science politique	1		1	1	3	4	5
05 - Sciences économiques	5	5	10	3	1	4	14
06 - Sciences de gestion et du management		3	3	3		3	6
Lettres et sciences humaines	11	21	32	11	24	35	67
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique générales		1	1				1
08 - Langues et littératures anciennes	3	1	4		1	1	5
09 - Langue et littérature françaises	1	2	3		2	2	5
10 - Littératures comparées		3	3		1	1	4
11 - Études anglophones		1	1				1
12 - Études germaniques et scandinaves	1	2	3		1	1	4
14 - Études romanes					1	1	1
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonais, hébraïques, autres domaines linguistiques		1	1	1		1	2
16 - Psychologie et ergonomie		2	2	1	1	2	4
17 - Philosophie		2	2	1	1	2	4
18 - Arts	1	1	2	1	2	3	5
19 - Sociologie, démographie		1	1	2	3	5	6
20 - Ethnologie, préhistoire & anthro biologie					1	1	1
21 - Histoire & civilisation, art des mondes anciens et médiévaux	2		2	4	3	7	9
22 - Histoire & civilisation : histoire des mondes modernes et contemporain	2	4	6	1	5	6	12
23 - Géographie physique, humaine, économique & régionale	1		1		1	1	2
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme					1	1	1
Pluridisciplinaire	2	1	3	3		3	6
70 - Sciences de l'éducation et de la formation				1		1	1
72 - Epistémologie, histoire des sciences & techniques	2	1	3	1		1	4
74 - Sciences & techniques activités physiques & sportives				1		1	1

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Santé	3	10	13	9	8	17	30
4501-Bactériologie-virologie				1		1	1
85 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée à la santé	2	5	7	4	3	7	14
86 - Sciences du médicament & des autres produits de santé	1	2	3	3		3	6
87 - Sciences biologiques, fondamentales et cliniques		3	3	1	5	6	9
Sciences	92	56	148	79	53	132	280
25 - Mathématiques	13	3	16	1		1	17
26 - Mathématiques appliquées & applications des mathématiques	5	1	6				6
27 - Informatique	5		5	1		1	6
28 - Milieux denses et matériaux	5	2	7	7	3	10	17
29 - Constituants élémentaires	4	2	6	5		5	11
30 - Milieux dilués et optique				3		3	3
31 - Chimie théorique, physique, analytique	10	4	14	4	2	6	20
32 - Chimie organique, minérale, industrielle	8	4	12	10	4	14	26
33 - Chimie des matériaux	5	2	7	5	1	6	13
34 - Astronomie, astrophysique	1	3	4	2	1	3	7
35 - Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	4	4	8	1		1	9
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	3	2	5	3	1	4	9
61 - Génie Informatique	2	1	3	2		2	5
62 - Energétique, génie des procédés					1	1	1
63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes		2	2	4	1	5	7
64 - Biochimie et biologie moléculaire	5	11	16	8	6	14	30
65 - Biologie cellulaire	9	4	13	11	9	20	33
66 - Physiologie	1	1	2	3	5	8	10
67 - Biologie des populations et écologie	1	1	2	2	3	5	7
68 - Biologie des organismes	3	1	4	1	4	5	9
69 - Neurosciences	8	8	16	6	12	18	34
Théologie	2	1	3	1	7	8	11
76 - Théologie Catholique				1	6	7	7
77 - Théologie Protestante	2	1	3		1	1	4
Total	122	111	233	112	96	208	441

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 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Type de contrat		Total
		Doctorant avec mission complémentaire	Doctorant sans mission complémentaire	
20-24 ans	Hommes	42	22	64
	Femmes	45	20	65
	Total	87	42	129
25-29 ans	Hommes	75	81	156
	Femmes	61	70	131
	Total	136	151	287
30-34 ans	Hommes	4	7	11
	Femmes	3	5	8
	Total	7	12	19
35-39 ans	Hommes	1	2	3
	Femmes	2		2
	Total	3	2	5
45-49 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Total	0	1	1
Total		233	208	441

Exemple de lecture : sur les 233 doctorants contractuels avec mission complémentaire, 3 sont des femmes dont l'âge est compris entre 30 et 34 ans.

D.9 Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

Composantes de formation	Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels								Total
	Enseignants-chercheurs assimilés	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	5				5	1				3			4	9
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	4				4	1		1		7			9	13
Ecole & observatoire des sciences de la terre	43		3		46	1						9	10	56
Ecole de management Strasbourg	23		3		26	40		41	4		1	4	90	116
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux	39		4		43	1			1			18	20	63
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	16				16				1			4	5	21
Faculté de chimie	54		4		58	1		1				27	29	87
Faculté de chirurgie dentaire	2	27			29		25						25	54
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	74		11		85	1		5	20	9	3	19	57	142
Faculté de géographie et d'aménagement	22				22				2	1		2	5	27
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	8	212			220		155		2	1		21	179	399
Faculté de pharmacie	55	7			62		2		3	3		22	30	92
Faculté de philosophie	9		1		10				3			5	8	18
Faculté de physique et ingénierie	89		8		97	1		4	5	2		38	50	147
Faculté de psychologie	31				31	1		4	4	6		15	30	61
Faculté de théologie catholique	25		2		27	2			1			7	10	37
Faculté de théologie protestante	18				18							5	5	23
Faculté des arts	29		9		38	1		10	3	7		3	24	62
Faculté des langues	95		39		134			47	14	4	34	8	107	241
Faculté des lettres	44		4		48				3			16	19	67
Faculté des sciences de la vie	87		7		94				7			91	98	192
Faculté des sciences du sport	27		19		46			5	2	4		2	13	59
Faculté des sciences économiques & de gestion	42		6		48	3		1	5	1		13	23	71
Faculté des sciences historiques	48		4		52	1			3			19	23	75
Faculté des sciences sociales	42		1		43	3		1	3	4		6	17	60
INSPE de l'académie de Strasbourg	39		55	6	100			1	2	1	1	2	7	107
Institut de préparation à l'administration générale	2				2			1		2			3	5
Institut du travail	6				6	1				1			2	8
IUT de Haguenau	13		17		30	1		4	1			2	8	38
IUT Louis Pasteur	37		23		60			2	3	1		5	11	71
IUT Robert Schuman	62		36		98	1		1	8	3	1	9	23	121
Observatoire astronomique	18				18	1						7	8	26
Sciences po Strasbourg	38		5		43			2	6	4		13	25	68
Télécom physique Strasbourg	39		2		41	2			2			14	18	59
UFR de mathématique & informatique	93		5		98	1		2	6	1		29	39	137
Sous-total composantes de formation	1 278	246	268	6	1 798	65	182	133	114	65	40	435	1 034	2 832

Structures d'affectation		Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants et enseignants-chercheurs contractuels							Total	
		Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/IMCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants		Total
Directions & Services	Institut de développement et d'innovation pédagogique								5					5	5
	Jardin des sciences											3		3	3
	Service des sports			10		10									10
	Sous-total directions & services			10		10			5				3	8	18
Structures diverses	Institut international d'études françaises			1		1			16					16	17
	Sous-total structures diverses			1		1			16					16	17
Unités de recherche	UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	3				3				1		3	4	7	
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire		1			1								1	
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		1			1								1	
	UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie		1			1								1	
	Sous-total unités de recherche	3	3			6					1		3	4	10
Total général		1 281	249	279	6	1 815	65	182	154	114	66	40	441	1 062	2 877

D.10 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels

D.10.1 Enseignants invités

3

enseignants invités par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2019/2020

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



2016/17 2017/18 2018/19 2019/20

L'Université de Strasbourg a accueilli 3 enseignants invités durant l'année 2019/2020 ; 3 hommes : 1 en provenance d'Amérique du Nord, 1 en provenance d'Asie et 1 en provenance d'Europe.

⊙ Répartition des enseignants invités en 2019/2020 par zone géographique de provenance et par sexe

Zone géographique	Hommes	Femmes	Total
Amérique du Nord	1		1
Asie	1		1
Europe – Union européenne	1		1
Total enseignants invités	3		3

* Zone géographique selon la classification utilisée dans le domaine des relations internationales.

D.10.2 Collaborateurs occasionnels

50

collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2019/2020

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 :

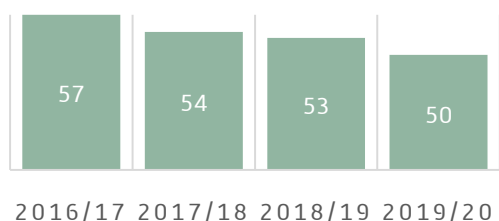
- collaborateur expert,
- collaborateur expert confirmé,
- collaborateur expert très confirmé,
- collaborateur expert de haut niveau,
- collaborateur expert de très haut niveau et/ou orientation international.

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 2018/2019 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.

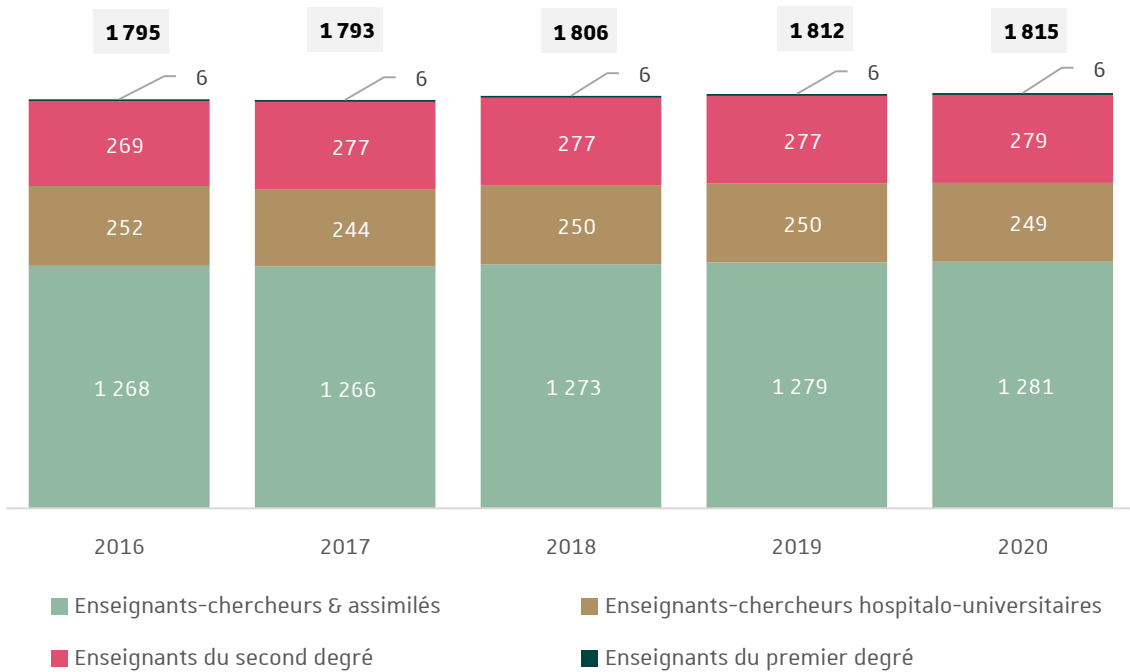
1.1. Evolution du nombre de collaborateurs occasionnels par année universitaire



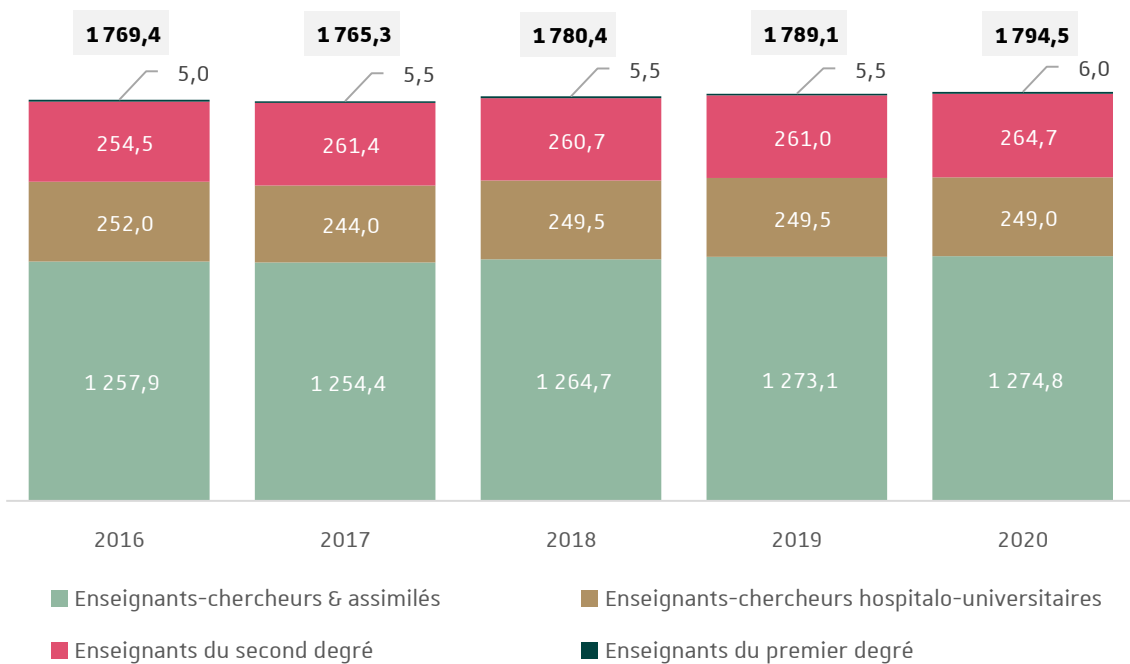
Le nombre de collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg est relativement en baisse par rapport à l'année précédente.

D.11 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & enseignants

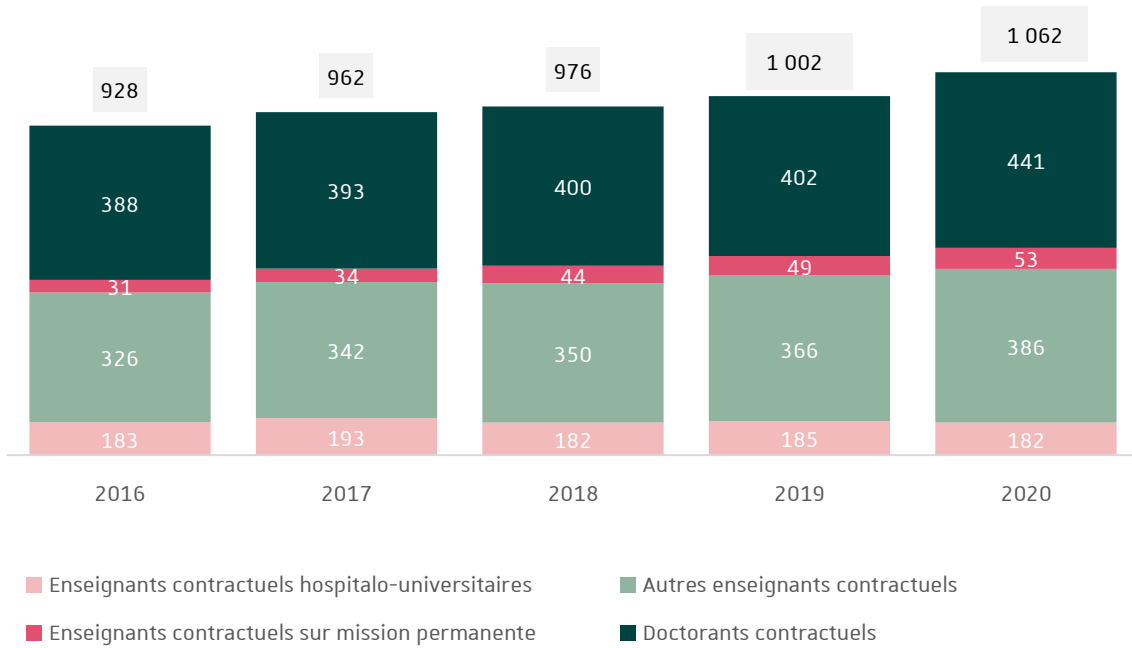
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en nombre de personnels



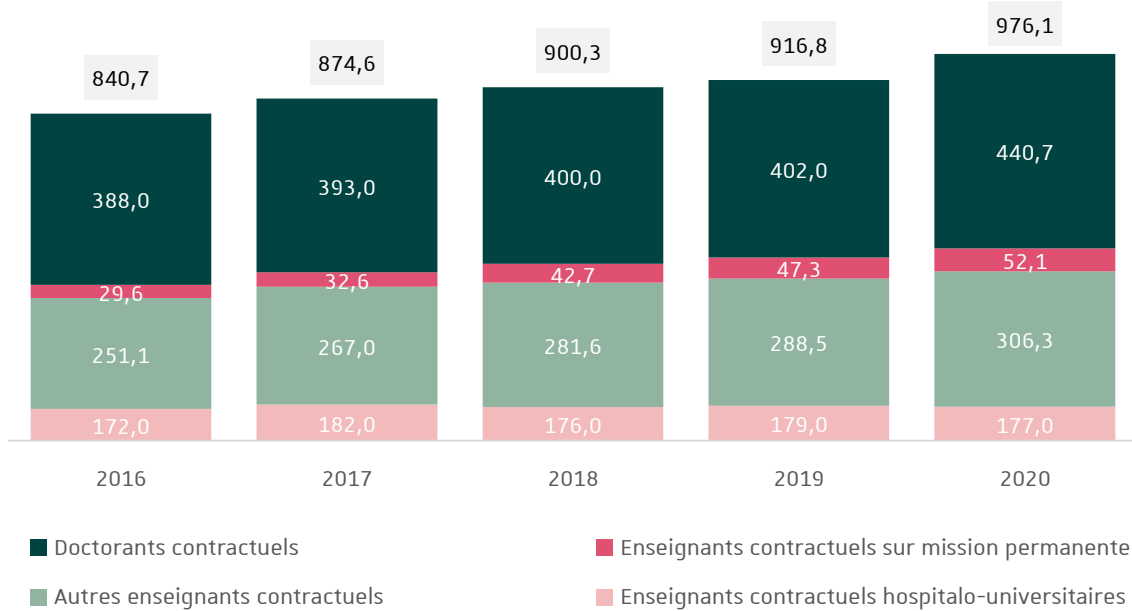
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en ETP



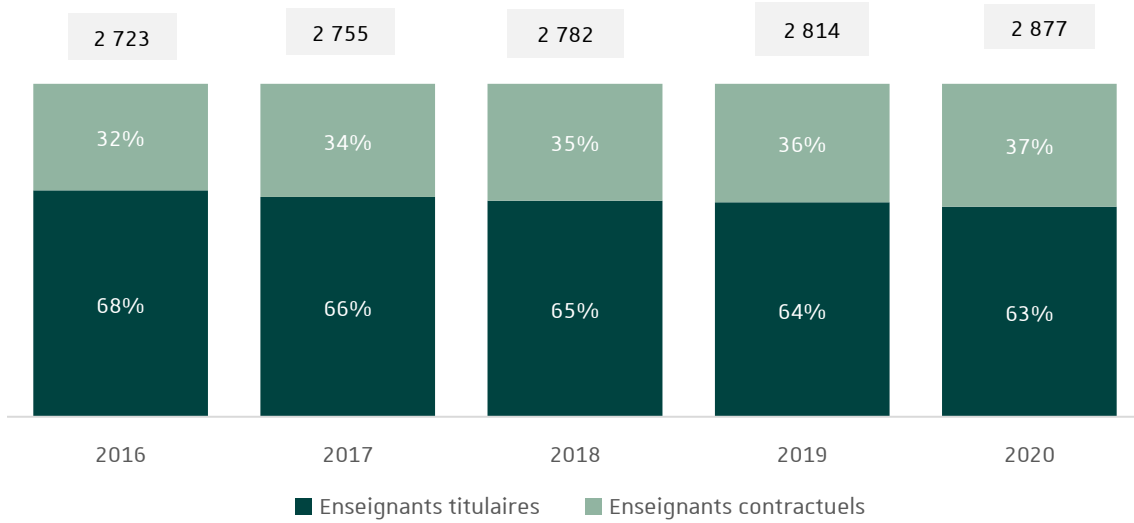
⊙ Evolution des effectifs des enseignants contractuels en nombre de personnels



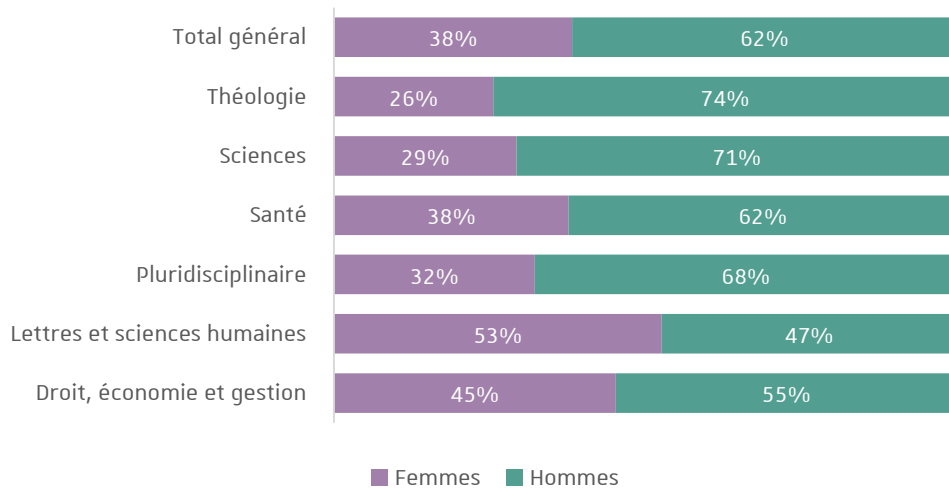
⊙ Evolution des effectifs des enseignants contractuels en ETP



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



⊙ **Répartition des enseignants-chercheurs & enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe et par groupe de section en nombre de personnels**



E Effectifs BIATSS

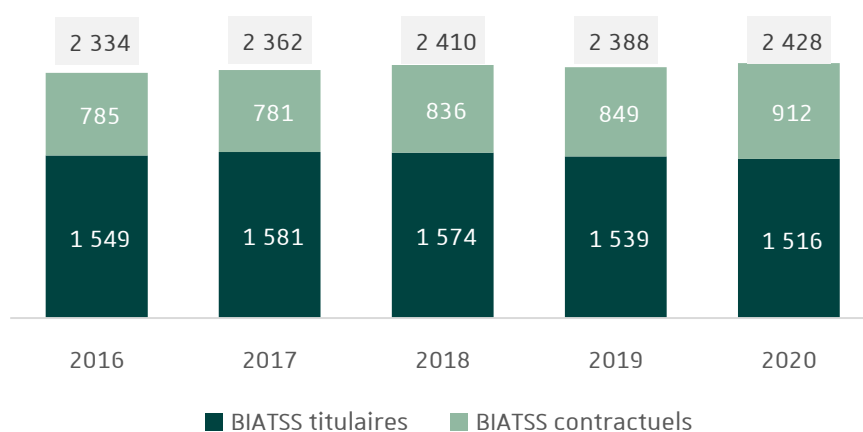
Chiffres clés

2 428

personnels BIATSS employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2020, représentant 2 334,96 ETP (*hors personnels sur crédits recherche ou sur mission de valorisation de la recherche*). Ils contribuent au fonctionnement de l'université. Ils sont présents dans tous les secteurs d'activité et exercent une grande variété de métiers.

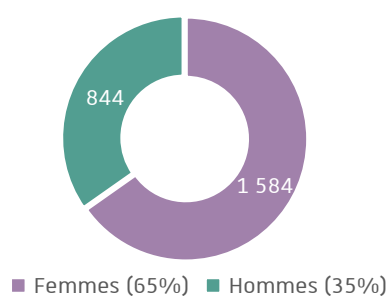
1 516 personnels BIATSS titulaires
912 personnels BIATSS contractuels

📊 Evolution des effectifs des personnels BIATSS

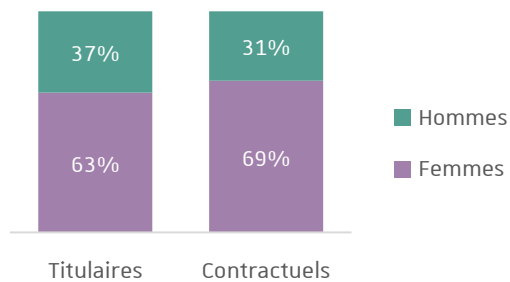


Les effectifs des personnels BIATSS (titulaires et contractuels) ont augmenté de +94 personnels entre 2016 et 2020, soit une augmentation de +4,0% sur la période.

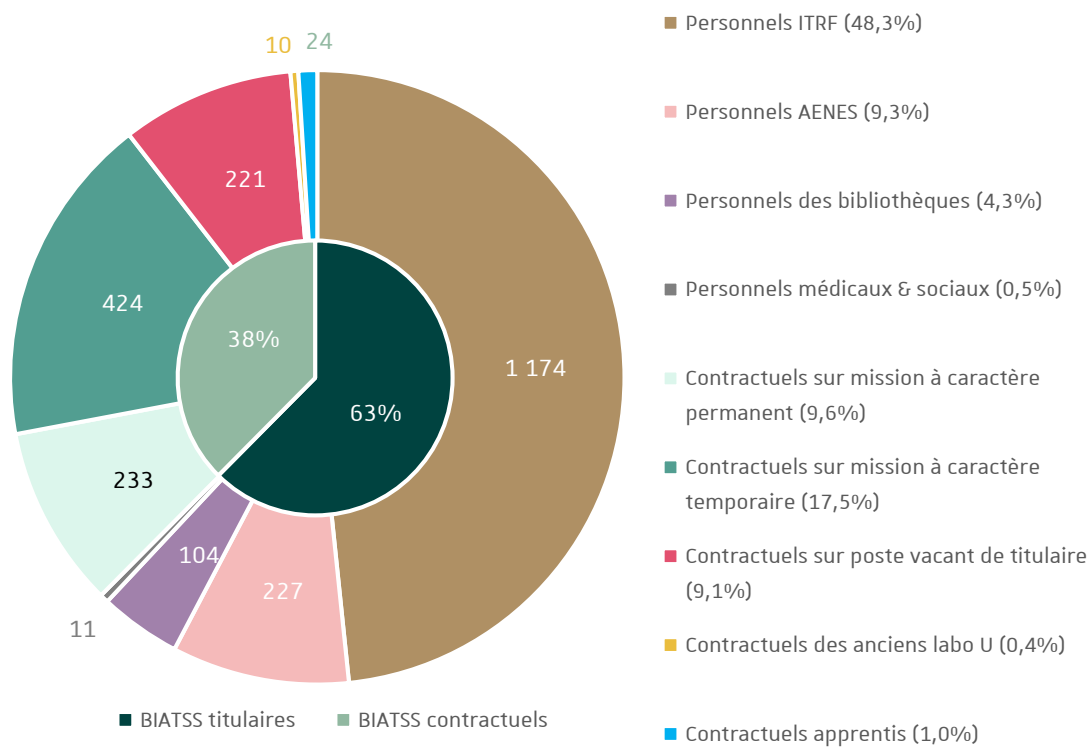
📊 Répartition des effectifs des personnels BIATSS par sexe au 31/12/2020



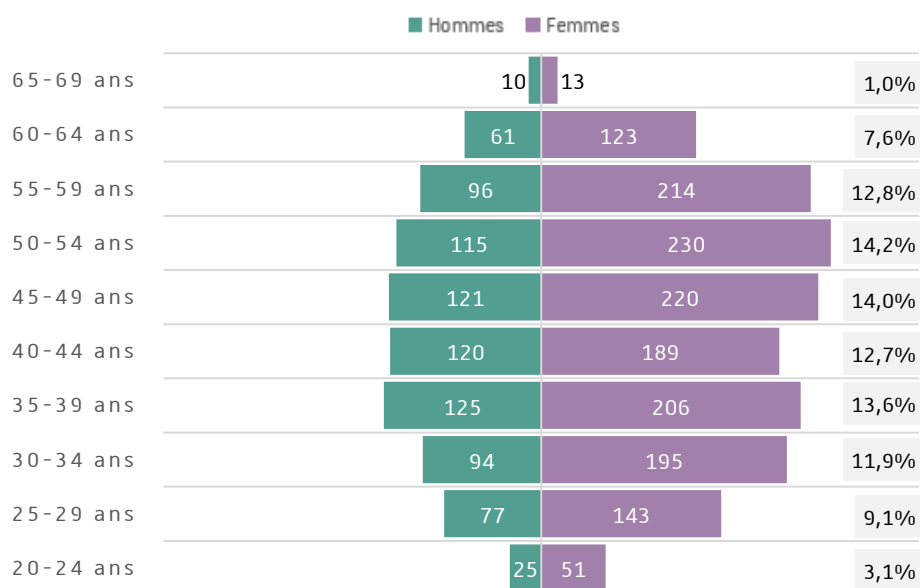
Au 31/12/2020, les femmes (1 584 personnels) représentent 65% des effectifs BIATSS ; les hommes (844 personnels) en représentent 35%.



1.1. Répartition des effectifs des personnels BIATSS par population au 31/12/2020



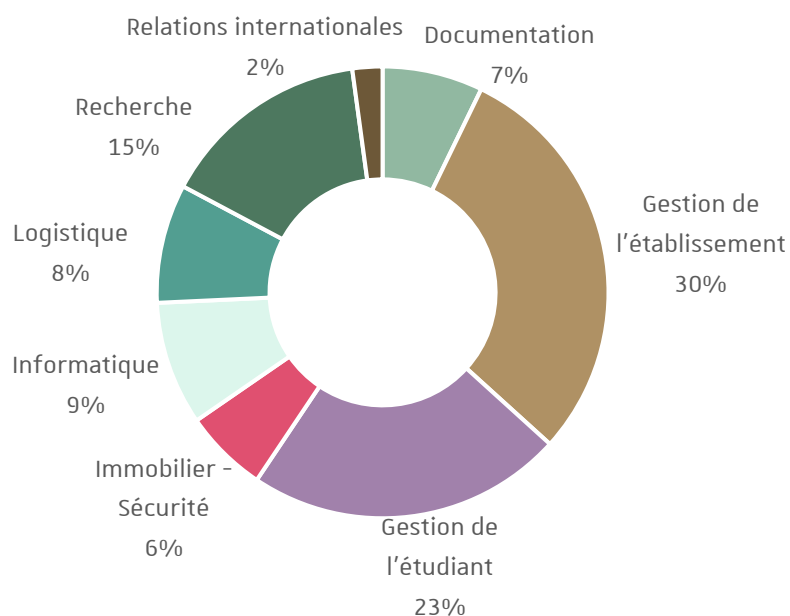
1.4. Pyramide des âges des personnels BIATSS au 31/12/2020



Âge médian : 44 ans et 9 mois

Âge moyen : 44 ans et 4 mois

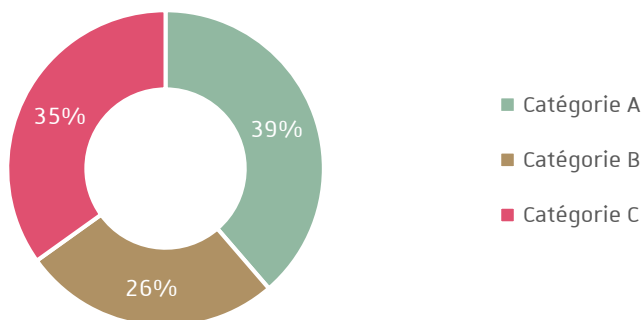
⊙ **Répartition des effectifs des personnels BIATSS par groupe de fonctions**



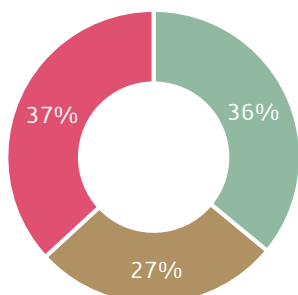
Les fonctions majoritairement exercées par les personnels BIATSS sont les fonctions de gestion de l'établissement (30% des ETP), les fonctions de gestion de l'étudiant (23% des ETP) et les fonctions en appui à la recherche (15% des ETP).

⊙ Répartition des effectifs des personnels BIATSS par catégorie au 31/12/2020

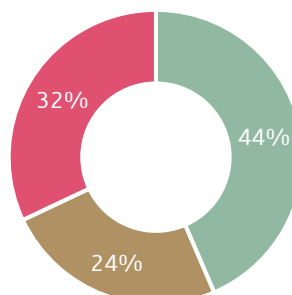
Personnels BIATSS titulaires & contractuels



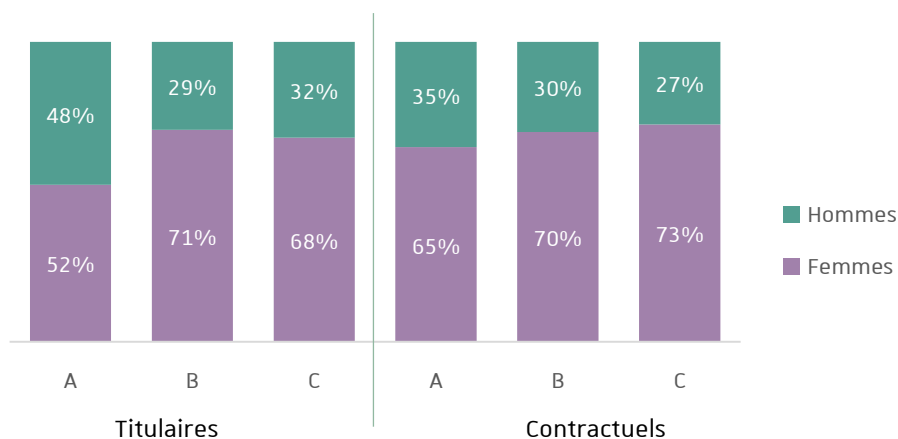
Personnels BIATSS titulaires



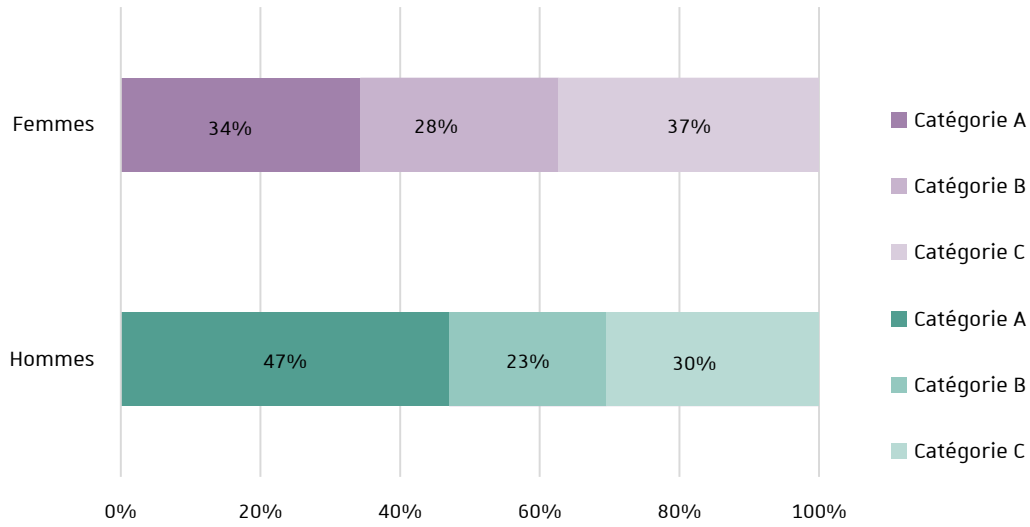
Personnels BIATSS contractuels



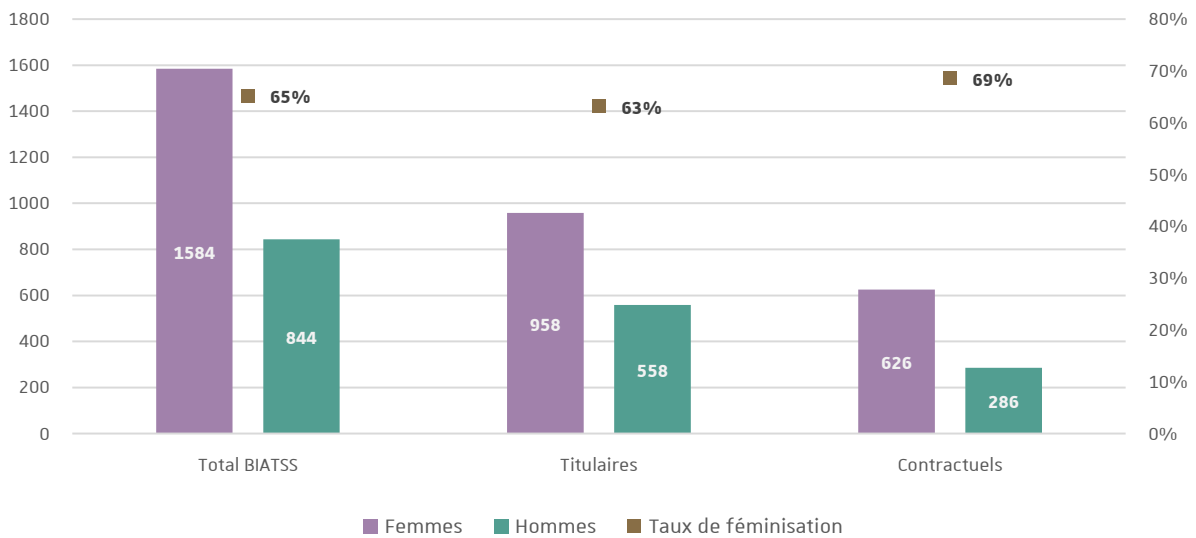
Pour l'ensemble des personnels BIATSS (hors personnels sur contrat de mission de valorisation de la recherche et contrat de crédit recherche), les effectifs se répartissent à 39% en catégorie A (36% pour les titulaires et 44% pour les contractuels), 26% en catégorie B (28% pour les titulaires et 24% pour les contractuels) et 35% en catégorie C (37% pour les titulaires et 32% pour les contractuels).



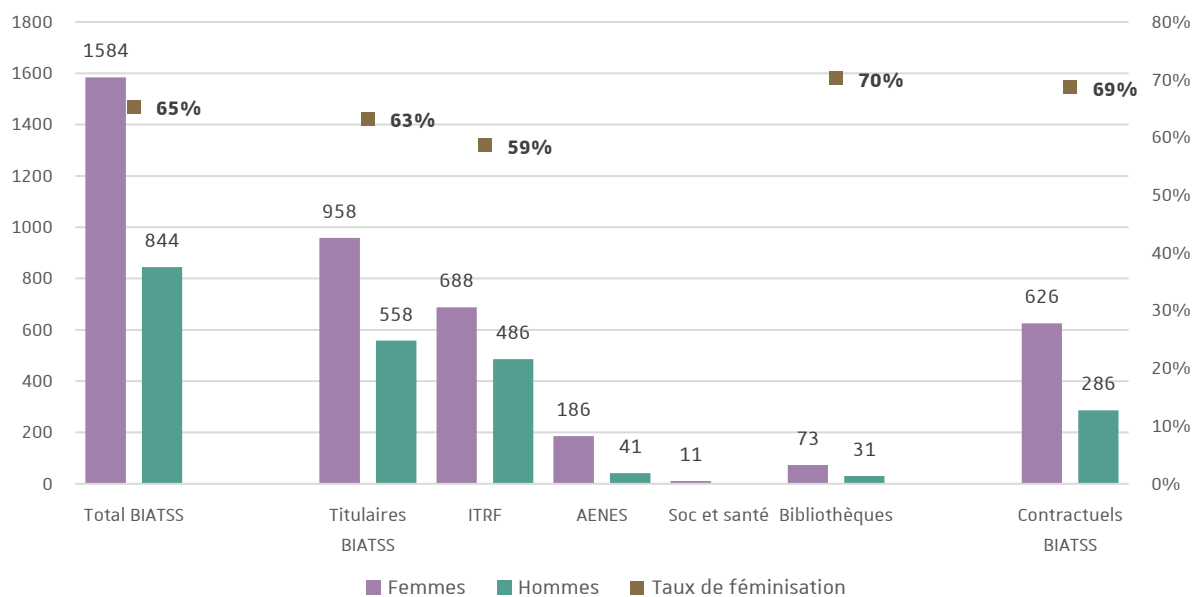
⊙ Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



⊙ 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



⊙ **Personnels BIATSS titulaires au 31/12/2020**

Corps		Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels ITRF							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	46	30	76	61%	39%	3,13%
	Ingénieur d'études	136	136	272	50%	50%	11,20%
	Assistant ingénieur	49	57	106	46%	54%	4,37%
	Sous-total	231	223	454	51%	49%	18,70%
Catégorie B	Technicien	113	212	325	35%	65%	13,39%
	Sous-total	113	212	325	35%	65%	13,39%
Catégorie C	ATRF	142	253	395	36%	64%	16,27%
	Sous-total	142	253	395	36%	64%	16,27%
Total Personnels ITRF		486	688	1 174	41%	59%	48,35%
Personnels AENES							
Catégorie A	Administrateur	4	2	6	67%	20%	0,21%
	Agent comptable EPSCP	1		1	100%	0%	0,04%
	Attaché d'Administration de l'Etat	13	28	41	32%	68%	1,69%
	Sous-total	18	30	48	38%	63%	1,98%
Catégorie B	SAENES	7	55	62	11%	89%	2,55%
	Sous-total	7	55	62	11%	89%	2,55%
Catégorie C	ADJAENES	16	101	117	14%	86%	4,82%
	Sous-total	16	101	117	14%	86%	4,82%
Total Personnels AENES		41	186	227	18%	82%	9,35%
Personnels des bibliothèques							
Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques	1	1	2	50%	50%	0,08%
	Conservateur des bibliothèques	5	9	14	36%	64%	0,58%
	Bibliothécaire	3	11	14	21%	79%	0,58%
	Sous-total	9	21	30	30%	70%	1,24%
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	3	28	31	10%	90%	1,28%
	Sous-total	3	28	31	10%	90%	1,28%

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif BIATSS**
Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	19	24	43	44%	56%	1,77%
	Sous-total	19	24	43	44%	56%	1,77%
Total Personnels des bibliothèques		31	73	104	30%	70%	4,28%
Personnels médicaux & sociaux							
Catégorie A	Infirmier		8	8	0%	100%	0,33%
	Assistant de service social		3	3	0%	100%	0,12%
	Sous-total	0	11	11	0%	100%	0,45%
Total Personnels médicaux & sociaux		0	11	11	0%	100%	0,45%
Total BIATSS titulaires		558	958	1 516	37%	63%	62,44%

*Titulaires et contractuels

⊙ **Personnels BIATSS contractuels au 31/12/2020**

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif BIATSS**
Personnels BIATSS contractuels en CDI							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	7	25	32	22%	78%	1,32%
	Ingénieur d'études	20	37	57	35%	65%	2,35%
	Assistant ingénieur	10	24	34	29%	71%	1,40%
	Bibliothécaire		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	37	87	124	30%	70%	5,11%
Catégorie B	Technicien	17	44	61	28%	72%	2,51%
	SAENES		1	1	0%	100%	0,04%
	Bibliothécaire assistant		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	17	46	63	27%	73%	2,59%
Catégorie C	ATRF	16	51	67	24%	76%	2,76%
	ADJAENES		7	7	0%	100%	0,29%
	Magasinier des bib.	1	1	2	50%	50%	0,08%
	Sous-total	17	59	76	22%	78%	3,13%
Total personnels BIATSS contractuels en CDI		71	192	263	27%	73%	10,83%

*Titulaires et contractuels

Corps		Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif BIATSS*
Personnels BIATSS contractuels en CDD							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	11	13	24	46%	54%	0,99%
	Ingénieur d'études	51	99	150	34%	66%	6,18%
	Assistant ingénieur	26	43	69	38%	62%	2,84%
	Assistant service social		2	2	0%	100%	0,08%
	Infirmier	1	3	4	25%	75%	0,16%
	Sous-total	89	160	249	36%	64%	10,26%
Catégorie B	Technicien	49	109	158	31%	69%	6,51%
	SAENES	1	1	2	50%	50%	0,08%
	Sous-total	50	110	160	31%	69%	6,59%
Catégorie C	ATRF	55	133	188	29%	71%	7,74%
	ADJAENES	4	7	11	36%	64%	0,45%
	Magasinier des bibliothèques	4	13	17	24%	76%	0,70%
	Sous-total	63	153	216	29%	71%	8,90%
Total personnels BIATSS contractuels en CDD		202	423	625	32%	68%	25,74%
Personnels BIATSS contractuels sur contrat d'apprentissage							
Catégorie A	Ingénieur d'études	8	6	14	57%	43%	0,58%
	Assistant ingénieur	5	5	10	50%	50%	0,41%
	Sous-total	13	11	24	54%	46%	0,99%
Total des apprentis		13	11	24	54%	46%	0,99%
Total BIATSS contractuels		286	626	912	31%	69%	37,56%
Total BIATSS titulaires & contractuels		844	1584	2 428	35%	65%	100%

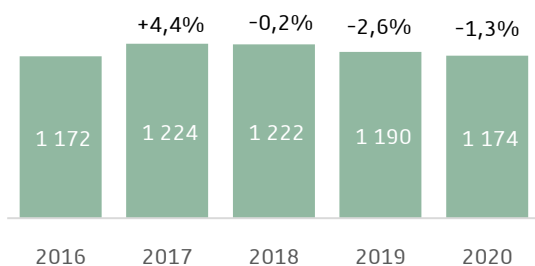
*Titulaires et contractuels

E.1 Effectifs BIATSS titulaires

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

1 174	personnels titulaires de la filière des ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) au 31/12/2020 , représentant 1 138,5 ETP (1 190 en 2019 représentant 1 149,6 ETP).
	<i>Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branche d'activités professionnelles (BAP).</i>

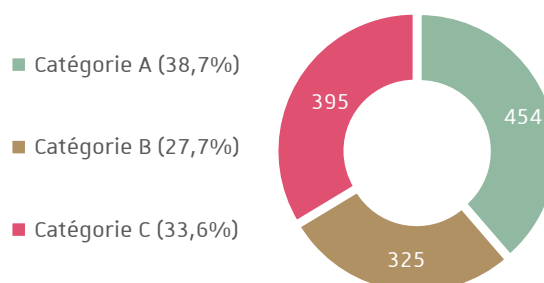
📊 Evolution des effectifs titulaires de la filière ITRF



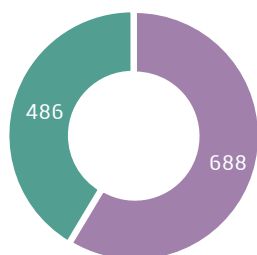
Les effectifs de la filière ITRF ont diminué de -1,3% par rapport à l'an dernier.

📊 Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 38,7% des effectifs titulaires de la filière ITRF ; la catégorie B en représente 27,7% et la catégorie C 33,6%. Cette répartition est la même que celle observée l'an dernier.



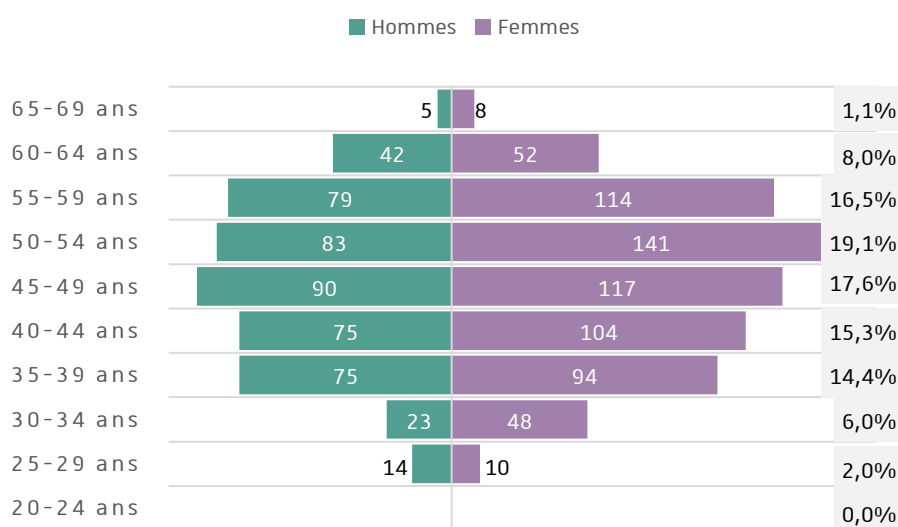
1.1. Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2020



■ Femmes (59%)
■ Hommes (41%)

Les femmes (688 personnels) représentent 59% des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2020 ; les hommes (486 personnels) en représentent 41%.

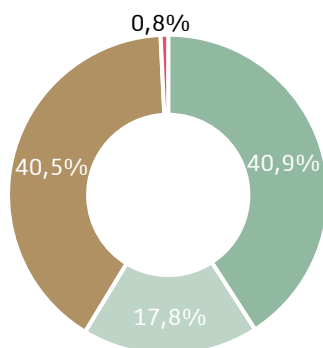
1.2. Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière ITRF au 31/12/2020



Âge médian : 48 ans et 5 mois

Âge moyen : 47 ans et 11 mois

1.3. Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2020



■ Composantes de formation
■ Unités de recherche
■ Directions & services
■ Structures diverses

⊙ Répartition des effectifs ITRF par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Catégorie	Corps	Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	IGR	46	30	76	45,8	29,3	75,1
	IGE	136	136	272	135,5	129,9	265,4
	ASI	49	57	106	49	55	104
	Sous-total	223	231	454	230,3	214,2	444,5
B	TECH	113	212	325	112,2	202,9	315,1
C	ATRF	142	253	395	140,1	238,8	378,9
Total		486	688	1 174	482,6	655,9	1 138,5

Exemple de lecture : sur les 76 ingénieurs de recherche, 30 sont des femmes et représentent 29,3 ETP.

⊙ Répartition des effectifs ITRF par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels
au 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Cat. B	Cat. C	Total
		IGR	IGE	ASI	Sous-total	TECH	ATRF	
20-24 ans	Hommes				0			0
	Femmes				0			0
	Total	0	0	0	0	0	0	0
25-29 ans	Hommes		2	2	4	7	3	14
	Femmes	1			1	3	6	10
	Total	1	2	2	5	10	9	24
30-34 ans	Hommes		7	1	8	9	6	23
	Femmes		9	3	12	16	20	48
	Total	0	16	4	20	25	26	71
35-39 ans	Hommes	4	24	5	33	19	23	75
	Femmes	3	22	8	33	22	39	94
	Total	7	46	13	66	41	62	169
40-44 ans	Hommes	10	24	7	41	15	19	75
	Femmes	7	24	12	43	31	30	104
	Total	17	48	19	84	46	49	179
45-49 ans	Hommes	5	34	11	50	18	22	90
	Femmes	4	25	12	41	40	36	117
	Total	9	59	23	91	58	58	207
50-54 ans	Hommes	7	21	11	39	19	25	83
	Femmes	5	30	11	46	40	55	141
	Total	12	51	22	85	59	80	224
55-59 ans	Hommes	13	14	6	33	17	29	79
	Femmes	5	20	8	33	42	39	114
	Total	18	34	14	66	59	68	193
60-64 ans	Hommes	4	10	6	20	8	14	42
	Femmes	4	5	3	12	17	23	52
	Total	8	15	9	32	25	37	94
65-69 ans	Hommes	3			3	1	1	5
	Femmes	1	1	0	2	1	5	8
	Total	4	1	0	5	2	6	13
Total		76	272	106	454	325	395	1 174

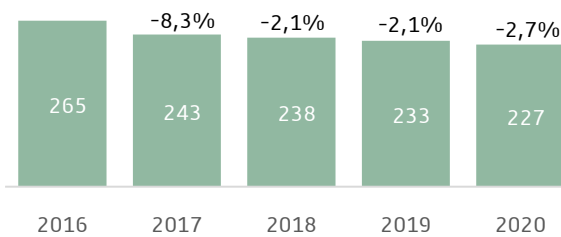
Exemple de lecture : sur les 325 techniciens, 17 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

227

personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2020, représentant 217,4 ETP (233 en 2019 représentant 223,3 ETP).

1.1. Evolution des effectifs titulaires de la filière AENES

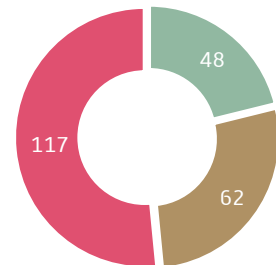


Les effectifs de la filière AENES sont en baisse depuis plusieurs années : -14% entre 2016 et 2020.

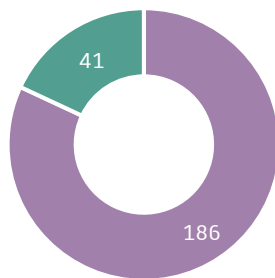
1.2. Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 21% des effectifs titulaires de la filière AENES ; la catégorie B en représente 27% et la catégorie C 52%. Cette répartition est semblable à celle observée l'an dernier (en 2019 : A=20% ; B=26% ; C=54%).

- Catégorie A (21%)
- Catégorie B (27%)
- Catégorie C (52%)



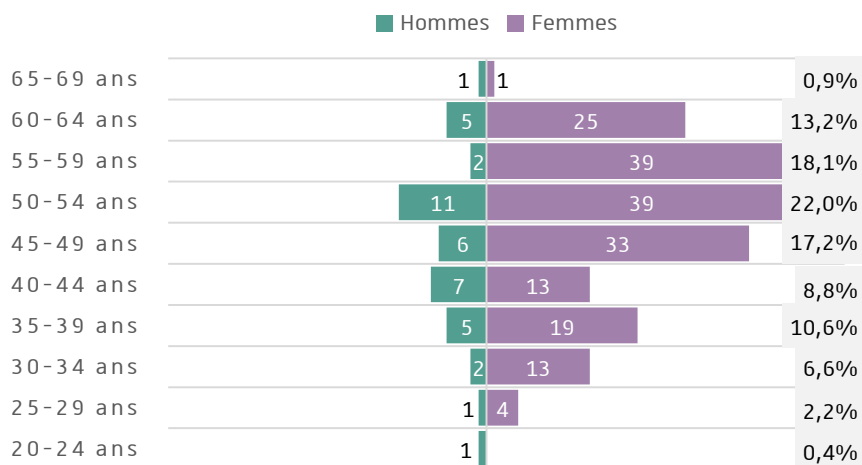
1.3. Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2020



- Femmes (82%)
- Hommes (18%)

Les femmes (186 personnels) représentent 82% des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2020 ; les hommes (41 personnels) en représentent 18%.

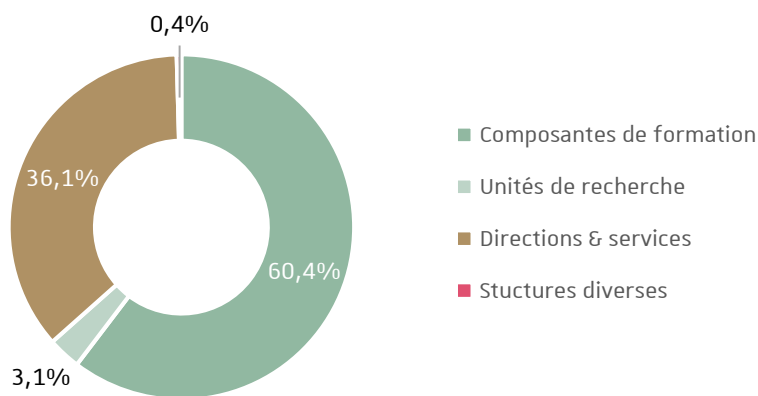
14. Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2020



Âge médian : 51 ans et 3 mois

Âge moyen : 49 ans et 8 mois

⊙ Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2020



⊙ Répartition des effectifs AENES par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Catégorie	Corps	Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Administrateur	4	2	6	4	2	6
	Agent comptable	1		1	1		1
	AAE	13	28	41	13	27,8	40,8
	Sous-total	18	29	48	18	29,8	47,8
B	SAENES	7	55	62	7	52,6	59,6
C	ADJAENES	16	101	117	15,3	94,7	110
Total		41	186	227	40,3	177,2	217,4

Exemple de lecture : sur les 41 AAE, 28 sont des femmes et représentent 27,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs AENES par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

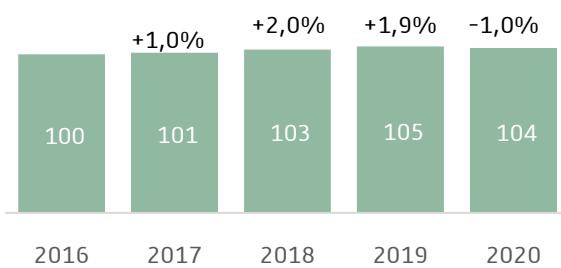
Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Cat. B	Cat. C	Total
		Admin	Agent comptable	AAE	Total	SAENES	ADJAENES	
20-24 ans	Hommes			1	1			1
	Femmes				0			0
	Total	0	0	1	1	0	0	1
25-29 ans	Hommes				0	1		1
	Femmes				0	1	3	4
	Total	0	0	0	0	2	3	5
30-34 ans	Hommes				0		2	2
	Femmes			3	3	3	7	13
	Total	0	0	3	3	3	9	15
35-39 ans	Hommes			1	1		4	5
	Femmes			1	1	6	12	19
	Total	0	0	2	2	6	16	24
40-44 ans	Hommes	1		2	3		4	7
	Femmes			1	1	3	9	13
	Total	1	0	3	4	3	13	20
45-49 ans	Hommes			4	4	1	1	6
	Femmes	1		6	7	10	16	33
	Total	1	0	10	11	11	17	39
50-54 ans	Hommes	3	1	4	8	1	2	11
	Femmes	1		5	6	11	22	39
	Total	4	1	9	14	12	24	50
55-59 ans	Hommes				0	1	1	2
	Femmes			7	7	12	20	39
	Total	0	0	7	7	13	21	41
60-64 ans	Hommes			1	1	2	2	5
	Femmes			5	5	9	11	25
	Total	0	0	6	6	11	13	30
65-69 ans	Hommes				0	1		1
	Femmes				0		1	1
	Total	0	0	0	0	1	1	2
Total		6	1	41	48	62	117	227

Exemple de lecture : sur les 41 AAE, 6 sont des femmes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques

104	personnels titulaires des bibliothèques au 31/12/2020 , représentant 100,6 ETP (105 en 2019 représentant 102,02 ETP).
	<i>Cette filière regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.</i>

Evolution des effectifs des bibliothèques

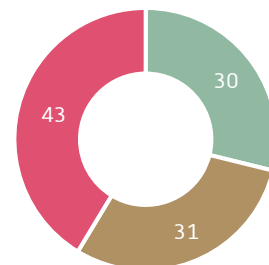


Les effectifs des bibliothèques sont constants depuis plusieurs années.

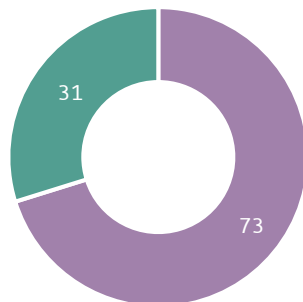
Répartition par catégorie des effectifs des bibliothèques au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 29% des effectifs des bibliothèques ; la catégorie B en représente 30% et la catégorie C 41%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2019 : A=30% ; B=30% ; C=40%).

- Catégorie A (29%)
- Catégorie B (30%)
- Catégorie C (41%)



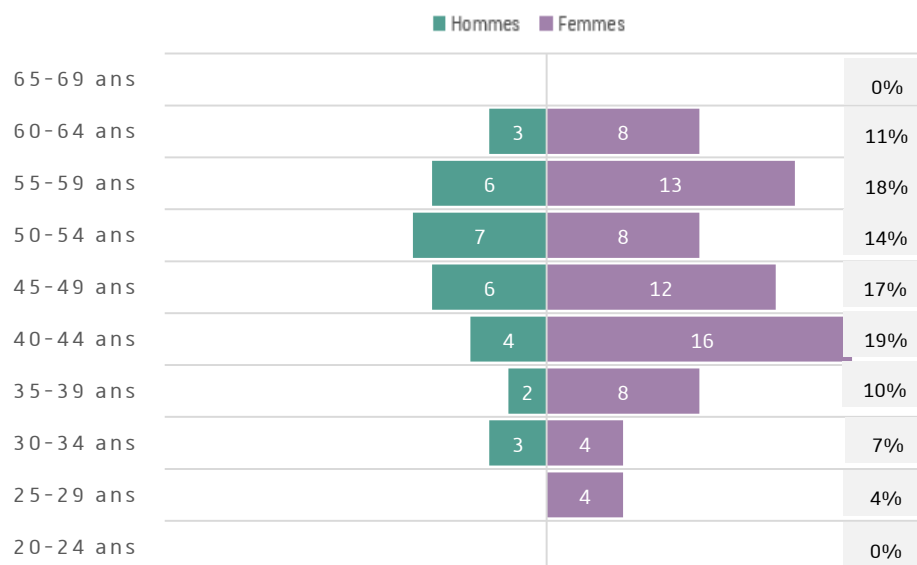
Répartition par sexe des effectifs des bibliothèques au 31/12/2020



- Femmes (70%)
- Hommes (30%)

Les femmes (73 personnels) représentent 70% des effectifs des bibliothèques au 31/12/2020 ; les hommes (31 personnels) en représentent 30%.

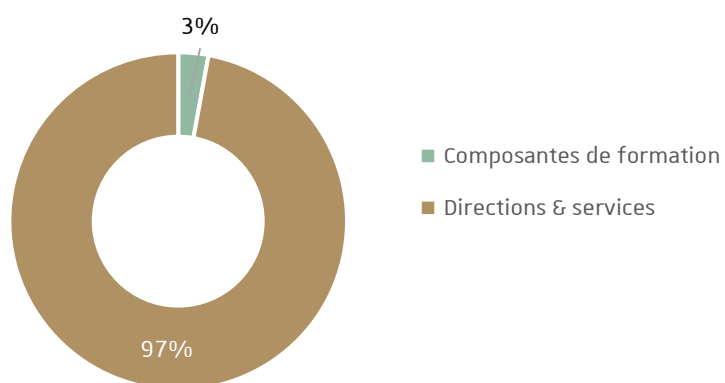
1.1. Pyramide des âges des personnels des bibliothèques au 31/12/2020



Âge médian : 48 ans et 6 mois

Âge moyen : 47 ans et 11 mois

⊙ **Répartition par type de structure des personnels des bibliothèques au 31/12/2020**



⊙ Répartition des effectifs des bibliothèques par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Cat.	Corps	Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Conservateur général des bib.	1	1	2	1	1	2
	Conservateur des bib.	5	9	14	5	8,1	13,1
	Bibliothécaire	3	11	14	2,8	10,4	13,2
	Sous-total	9	21	30	8,8	19,5	28,3
B	BIBAS*	3	28	31	3	27,4	30,4
C	Magasinier des bib.	19	24	43	18,6	23,3	41,9
Total		31	73	104	30,4	70,2	100,6

Exemple de lecture : sur les 43 magasiniers des bibliothèques, 24 sont des femmes et représentent 23,3 ETP.

BIBAS* = Bibliothécaire assistant spécialisé

⊙ Répartition des effectifs des bibliothèques par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

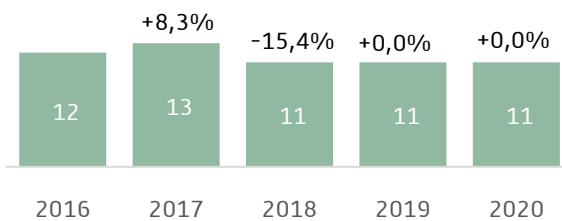
Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Cat. B BIBAS	Cat. C Magasinier des bib.	Total
		Conservateur général des bib.	Conservateur des bib.	Bibliothécaire	Total			
20-24 ans	Hommes				0			0
	Femmes				0			0
	Total	0	0	0	0	0	0	0
25-29 ans	Hommes				0			0
	Femmes		1		1	1	2	4
	Total	0	1	0	1	1	2	4
30-34 ans	Hommes		1		1		2	3
	Femmes				0	2	2	4
	Total	0	1	0	1	2	4	7
35-39 ans	Hommes				0	1	1	2
	Femmes		1	2	3	1	4	8
	Total	0	1	2	3	2	5	10
40-44 ans	Hommes		1		1		3	4
	Femmes		3	3	6	6	4	16
	Total	0	4	3	7	6	7	20
45-49 ans	Hommes		1	1	2		4	6
	Femmes				0	8	4	12
	Total	0	1	1	2	8	8	18
50-54 ans	Hommes		1	2	3		4	7
	Femmes		2	1	3	2	3	8
	Total	0	3	3	6	2	7	15
55-59 ans	Hommes	1	1		2	2	2	6
	Femmes	1	1	2	4	4	5	13
	Total	2	2	2	6	6	7	19
60-64 ans	Hommes				0		3	3
	Femmes		1	3	4	4	0	8
	Total	0	1	3	4	4	3	11
65-69 ans	Hommes				0			0
	Femmes				0			0
	Total	0	0	0	0	0	0	0
Total		2	14	14	30	31	43	104

Exemple de lecture : sur les 43 magasiniers des bibliothèques, 3 sont des hommes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux

11	personnels titulaires de la filière médicale et sociale au 31/12/2020 , représentant 9,8 ETP (11 en 2019 représentant 9,9 ETP).
-----------	---

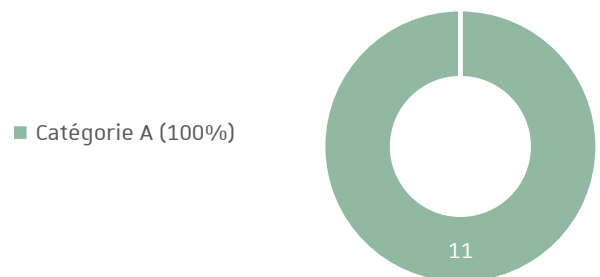
1.1. Evolution des effectifs médicaux & sociaux



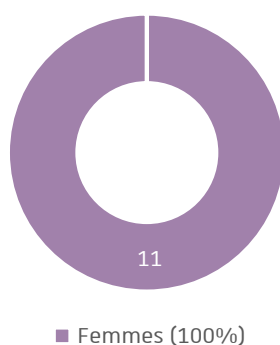
Les effectifs des personnels médicaux & sociaux ont légèrement diminué entre 2016 et 2020.

1.2. Répartition par catégorie des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux. Cette répartition est similaire de celle observée l'an dernier (en 2019 : A=100%).



1.3. Répartition par sexe des effectifs médicaux & sociaux



Comme l'an dernier, les femmes (11 personnels) représentent 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2020.

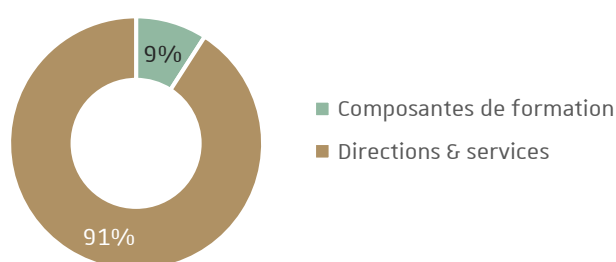
1.1.1. Pyramide des âges des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2020



Âge médian : 57 ans et 5 mois

Âge moyen : 50 ans et 10 mois

⊙ Répartition par type de structure des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2020



⊙ Répartition des effectifs médicaux & sociaux par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Cat.	Corps	Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Infirmier		8	8		7	7
	Assistant de service social		3	3		2,8	2,8
Total		0	11	11	0	9,8	9,8

Exemple de lecture : sur les 3 assistants de service social, toutes sont des femmes et représentent 2,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs médicaux & sociaux par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A		Total
		Infirmier	Assistant de service social	
20-24 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Total	0	0	0
25-29 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Total	0	0	0
30-34 ans	Hommes			0
	Femmes	2		2
	Total	2	0	2
35-39 ans	Hommes			0
	Femmes	2		2
	Total	2	0	2
40-44 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Total	0	0	0
45-49 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Total	0	1	1
50-54 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Total	0	0	0
55-59 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	Total	1	0	1
60-64 ans	Hommes			0
	Femmes	3	2	5
	Total	3	2	5
65-69 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Total	0	0	0
Total		8	3	11

Exemple de lecture : sur les 3 assistants de service social, 3 sont des femmes dont l'âge se situe entre 60 et 64 ans.

E.1.5 Répartition des effectifs BIATSS titulaires par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

Composantes de formation	Personnels ITRF						Personnels AENES					Personnels de bibliothèques						Personnels de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF	Assistant de 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 & observatoire des sciences de la terre	1		1	3	4	9			1	3		4										13
Ecole de management Strasbourg		4	2	5		11			1	1		2										13
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux	1	5	1	4	7	18			1			1										19
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg			1		1	2				2	2	2										4
Faculté de chimie	1		1	8	11	21																21
Faculté de chirurgie dentaire		1	1	5	7	14					3	3										17
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		1	1	5	11	18			1	2	6	9										27
Faculté de géographie et d'aménagement		1	1	3	2	7					2	2										9
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	5	17	5	25	43	95	1		1	2	9	13										108
Faculté de pharmacie		1	1	2	13	17				2	2	4										21
Faculté de philosophie										2	2	2										2
Faculté de physique et ingénierie		3	3	9	5	20				1	2	3										23
Faculté de psychologie				2	3	5			1	2	1	4										9
Faculté de théologie catholique			1			1				1	1	1			1	1	2					4
Faculté de théologie protestante			1		1	2				2	2	2			1							5
Faculté des arts				2	6	8			1	1	2	2										10
Faculté des langues	1	2		3	8	14			1	3	8	12										26

Composantes de formation	Personnels ITRF					Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		INF	Assistant de service social	Total
Faculté des lettres				1	2	3			1		3	4										7
Faculté des sciences de la vie		4	2	7	18	31			1	2	3	34										
Faculté des sciences du sport		2		2		4				1	3	4										8
Faculté des sciences économiques & de gestion		1		5	3	9			1		1	2										11
Faculté des sciences historiques		1		3	3	4			1	1	3	5										9
Faculté des sciences sociales				2	2	2			1	1	5	7										9
INSPE de l'académie de Strasbourg		2	4	4	27	37			3	6	7	16										53
Institut de préparation à l'administration générale			1	2	1	4																4
Institut du travail		1			2	3				2	2	2										5
IUT de Haguenau		2	3	5	3	13				1	1	1										14
IUT Louis Pasteur		5	6	7	6	24																24
IUT Robert Schuman		7	2	12	8	29			2	3	5	10							1		1	40
Observatoire astronomique de Strasbourg		2		1	2	5																5
Sciences po Strasbourg		3		6	9	18				2	3	5										23
Télécom physique Strasbourg		4	1	3	5	13			2	2	4	4										17
UFR de mathématique & informatique				6	5	11			1	3	2	6										17
Sous-total composantes de formation	9	73	39	139	220	480	1	21	36	79	137	1	1	1	1	1	3	1	1	1	621	

Directions & Services	Personnels ITRF						Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF		Assistant de service social	Total
Agence comptable		4	1	9	9	23		1	2	5	9	17										40
Cabinet de la présidence				2		2				1		1										3
Direction de la recherche et de la valorisation	1	9	2	3	8	23			3	3	3	9										32
Direction des affaires logistiques intérieures	1	2	1	13	47	64			1		1	2										66
Direction des études et de la scolarité		4	1	5	1	11			1	1	2	4										15
Direction des relations internationales	1	6	2	2		11			1	2	3	3										14
Direction des ressources humaines	1	7	3	21	13	45			3	4	3	10										55
Direction du numérique	12	60	14	23	4	113			1		1	2										115
Direction du patrimoine et de l'immobilier	3	5	1	9	9	27				1		1										28
Direction financière	2	3	2	12	16	35	1	4	2	1	7	11										46
Direction générale des services				1		1						4										5
Espace avenir	1	8		3	2	14																14
Institut de développement et d'innovation pédagogique			2			2																2
Jardin des sciences	1	5	1	3	1	11																11
Mission investissements d'avenir		1				1																1
Pôle pilotage et amélioration continue	1	5				6			1			1										7
Service de formation continue	2	7		5	3	17																17
Service de la communication		5				5					1	1										6
Service de la vie universitaire		1	1	4	3	9				1	1	2										11

Directions & Services	Personnels ITRF						Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF		Assistant de service social	Total
Service de santé au travail					1	1				1	1								1		1	3
Service de santé universitaire			1		1	2				1	1								6	2	8	12
Service des affaires juridiques et institutionnelles				3		3		2			2											5
Service des archives		1				1		1			1											2
Service des bibliothèques		7		8	10	25		1	2	2	5	2	14	13	30	42	101					131
Service des sports				2	4	6				1	1											7
Service pour la promotion de l'action sociale		1			3	4		1			1											5
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																4
Sous-total directions & services	28	145	34	132	137	476	5	1	20	22	34	2	14	13	30	42	101	7	3	10	669	

Unités de recherche	Personnels ITRF						Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAF	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF		Assistant de service social	Total
FR2010 - Fédération de chimie "Le Bel"	1	4		2		7																7
FRC1589 - Institut de biologie moléculaire et cellulaire			1			1																1
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles			2		2	4																4
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires				3	1	4			1		1											5
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies			1	1	1	3																3
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application					1	1																1
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	3	12	11	3	3	32																32
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - philosophie et recherches sur les sciences et les technologies (AHP-PreST)											1											1
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	1	1		1		3				1	1											4
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie		1	1	1		3																3
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		1		2		3																3
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	2	2				4																4
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	1	3	1			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	6	7	2	1	2	18																18
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement		1	1			2																2
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		2				2																2

Unités de recherche	Personnels ITRF					Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux						
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF	Assistant de service social	Total	
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		1		2	1	4																4
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2			1		3				1		1										4
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	5	4	1	6		16				1		1										17
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé		2		1	3	6																6
UMR7516 - Institut de physique du globe de Strasbourg	2	1			1	4																4
UMR7517 - Laboratoire d'hydrologie et de géochimie de Strasbourg	1					1																1
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
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	1		1	4	1	7																7
UMRS1112 - Laboratoire de génétique médicale	1					1																1
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie			1	1		2																2
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.				1		1																1
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence					1	1																1
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	1	1				2																2
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	1	1	2			4																4
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative					2	2																2

Unités de recherche	Personnels ITRF						Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total	INF		Assistant de service social	Total
UMS3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg				1		1																1
UMS3415 - Chronobiotron	1		1	1	2	5																5
UMS830 - Ecole et observatoires des sciences de la terre	1	3	1	1	1	7																7
UPR22 - Institut Charles Sadron				1		1																1
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes		1	1	1	1	4																4
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives			1	2	2	5																5
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN			2	1		3																3
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée	1			2		3																3
UR1339 - Linguistique, langues et paroles				1		1																1
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens																						
UR1342 - Sport et sciences sociales	1					1																1
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie																						
UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité				1		1																1
UR4378 - Théologie protestante				1		1																1
UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe		2			2	4																4
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène		2		1	2	5																5
UR7294 - Diabète et thérapie cellulaire					1	1																1
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire				1		1																1
UR7308 - Hommes et management en Société		1				1																1
USR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace			1	2	2	5															1	6
UPS 3156 - Centre de neurochimie				1		1																1
Sous-total unités de recherche	38	53	32	53	33	209			4	3	7											216

Structures diverses	Personnels ITRF					Personnels AENES					Personnels de bibliothèques					Personnels de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Total	ADMIN	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Total		INF	Assistant de service social	Total
Institut international d'études françaises			1		1	2				1	1											3
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	1	5	9				1	1											10
Total général	76	272	106	325	395	1 174	6	1	41	62	117	227	2	14	14	31	43	104	8	3	11	1 516

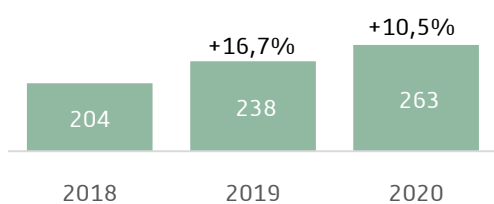
E.2 Effectifs BIATSS contractuels

E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDI

263

personnels contractuels BIATSS CDI au 31/12/2020, représentant 249,1 ETP (238 en 2019 représentant 223,1 ETP).

🕒 Evolution des effectifs contractuels en CDI

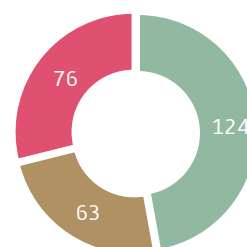


Les effectifs contractuels en CDI sont en augmentation ces 3 dernières années.

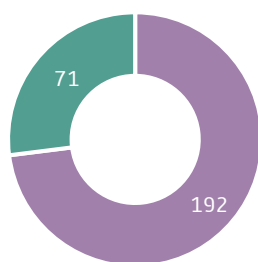
📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 47% des effectifs contractuels en CDI ; la catégorie B en représente 24% et la catégorie C 29%.

■ Catégorie A (47%)
■ Catégorie B (24%)
■ Catégorie C (29%)



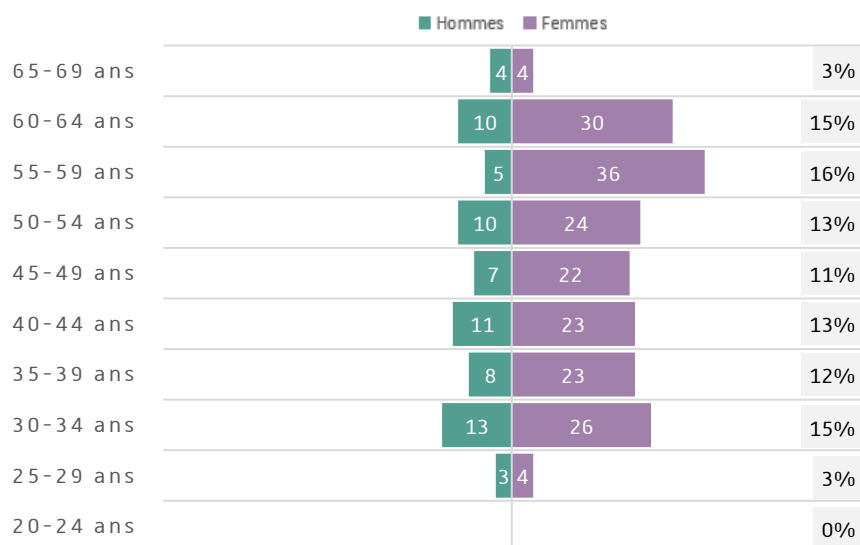
📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2020



■ Femmes (73%) ■ Hommes (27%)

Les femmes (192 personnels) représentent 73% des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2020 ; les hommes (71 personnels) en représentent 27%.

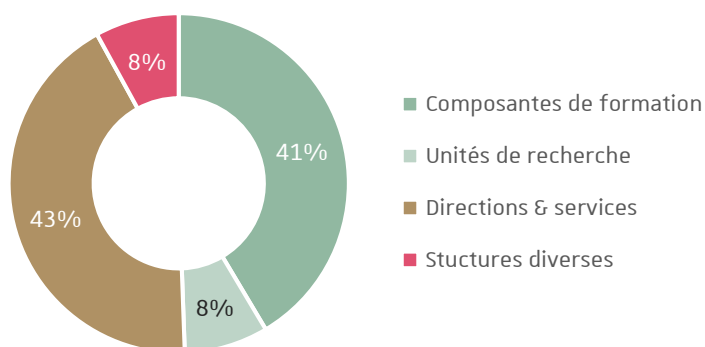
1.1, Pyramide des âges des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2020



Âge médian : 48 ans et 11 mois

Âge moyen : 47 ans et 12 mois

1.1, Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATSS en CDI au 31/12/2020



1.1. Répartition des effectifs contractuels en CDI par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

		Effectif			ETP		
Corps	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
A	IGR	7	25	32	7	23,3	30,3
	IGE	20	37	57	19,8	35,9	55,7
	ASI	10	24	34	9,2	23	32,2
	BIBLIOTHECAIRE		1	1		0,8	0,8
	Sous-total	37	87	124	36	83	119
B	TECH	17	44	61	17	40,1	57,1
	SAENES		1	1		0,8	0,8
	BIBAS		1	1		1	1
	Sous-total	17	46	63	17	41,9	58,9
C	ATRF	16	51	67	15,3	47,4	62,7
	ADJAENES		7	7		7	7
	MAGASINIER	1	1	2	0,5	1	1,5
	Sous-total	17	59	76	15,8	55,4	71,2
Total	71	192	263	68,8	180,3	249,1	

Exemple de lecture : sur les 32 ingénieurs de recherche, 25 sont des femmes et représentent 23,3 ETP.

III, Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur CDI par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

		Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Total	
		IGR	IGE	ASI	BIB.	Total	TECH	SAENES	BIBAS	Total	ATRF	ADJAENES	MAG		Total
25-29 ans	Hommes		1			1					2			2	3
	Femmes			1		1				1	2			3	4
	Total		1	1		2					3	2		5	7
30-34 ans	Hommes		5	3		8	5			5					13
	Femmes	1	7	4		12	6			6	1	1		8	26
	Total	1	12	7		20	11			11	6	1	1	8	39
35-39 ans	Hommes			2		2	2			2	4			4	8
	Femmes	3	2	5		10	5	1		6	6	1		7	23
	Total	3	2	7		12	7	1		8	10	1		11	31
40-44 ans	Hommes	2	4	2		8	2			2	1			1	11
	Femmes	4	5	2		11	5			5	7			7	23
	Total	6	9	4		19	7			7	8			8	34
45-49 ans	Hommes	3	1			4	2			2	1			1	7
	Femmes	2	8	2		12	4			4	6			6	22
	Total	5	9	2		16	6			6	7			7	29
50-54 ans	Hommes	1	4	1		6	3			3	1			1	10
	Femmes	3	2	4		9	7			7	7	1		8	24
	Total	4	6	5		15	10			10	8	1		9	34
55-59 ans	Hommes		2	1		3					2			2	5
	Femmes	4	8	3		15	10		1	11	9	1		10	36
	Total	4	10	4		18	10		1	11	11	1		12	41
60-64 ans	Hommes		2	1		3	3			3	3		1	4	10
	Femmes	5	5	3	1	14	6			6	9	1		10	30
	Total	5	7	4	1	17	9			9	12	1	1	14	40
65-69 ans	Hommes	1	1			2					2			2	4
	Femmes	3				3	1			1					4
	Total	4	1			5	1			1	2			2	8
Total		32	57	34	1	124	61	1	1	63	67	7	2	76	263

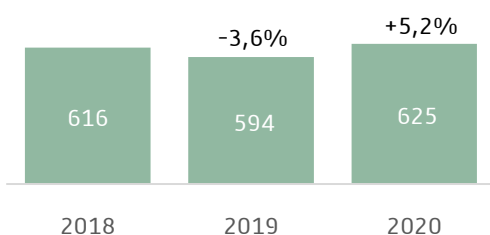
Exemple de lecture : sur les 30 ingénieurs de recherche, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 65 et 69 ans.

E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATSS en CDD

625

personnels contractuels BIATSS en CDD au 31/12/2020, représentant 571,86 ETP
(594 en 2019 représentant 568,43 ETP).

📊 Evolution des effectifs contractuels en CDD

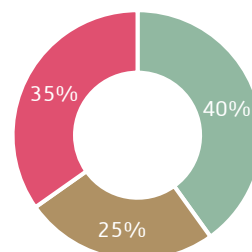


Les effectifs contractuels en CDD ont augmenté de +1,5% entre 2018 et 2020.

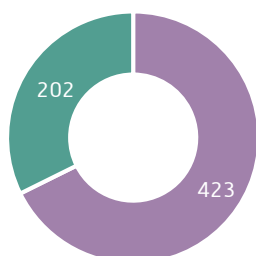
📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 40% des effectifs contractuels sur CDD ; la catégorie B en représente 25% et la catégorie C 35%.

- Catégorie A (40%)
- Catégorie B (25%)
- Catégorie C (35%)



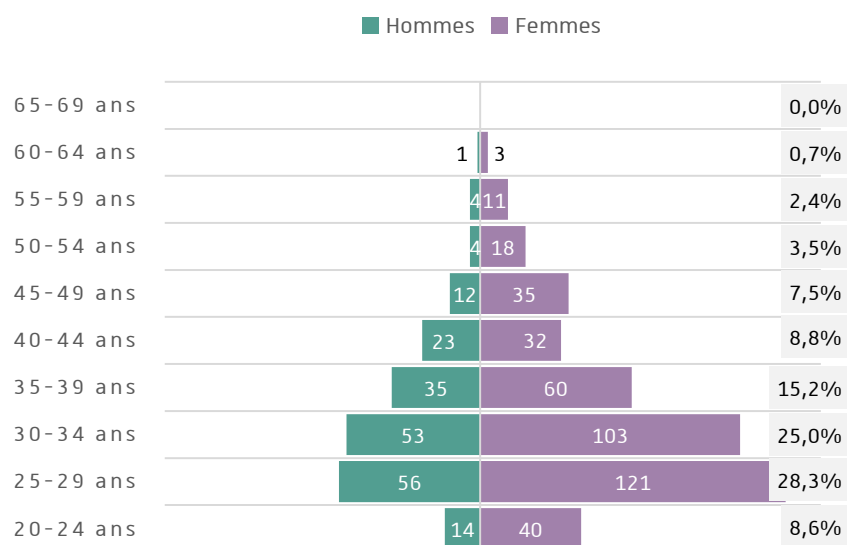
📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2020



- Femmes (68%)
- Hommes (32%)

Les femmes (423 personnels) représentent 68% des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2020 ; les hommes (202 personnels) en représentent 32%.

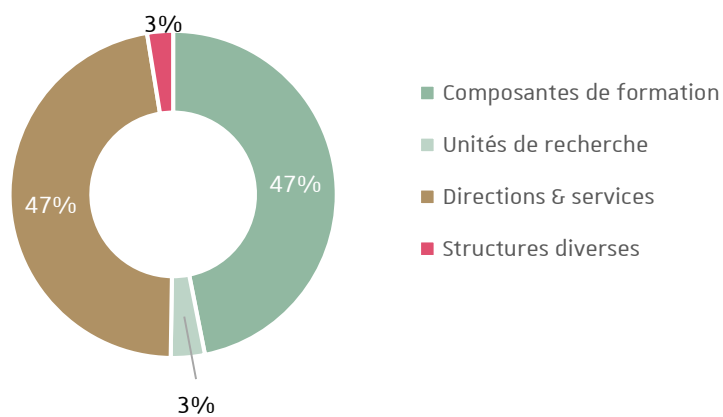
11, Pyramide des âges des effectifs contractuels sur CDD au 31/12/2020



Âge médian : 31 ans et 8 mois

Âge moyen : 34 ans et 4 mois

11, Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATSS en CDD au 31/12/2020



1.1. Répartition des effectifs contractuels en CDD par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	11	13	24	11	10,3	21,3
	IGE	51	99	150	49,6	92,7	142,33
	ASI	26	43	69	26	40,9	66,9
	INFIRMIER	1	3	4	1	3	4
	ASSISTANT SERVICE SOCIAL		2	2		2	2
	Sous-total	89	160	249	87,6	149	236,53
Catégorie B	TECH	49	109	158	49	104	153
	SAENES	1	1	2	1	1	2
	Sous-total	50	110	160	50	105	155
Catégorie C	ATRF	55	133	188	52,23	126	177,93
	ADJANES	4	7	11	4	6,3	10,3
	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	4	13	17	4	11,8	15,8
	Sous-total	63	153	216	60,23	144	204,03
Total	202	423	625	197,83	398	595,56	

Exemple de lecture : sur les 24 ingénieurs de recherche, 13 sont des femmes et représentent 10,3 ETP.

III, Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur CDD par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

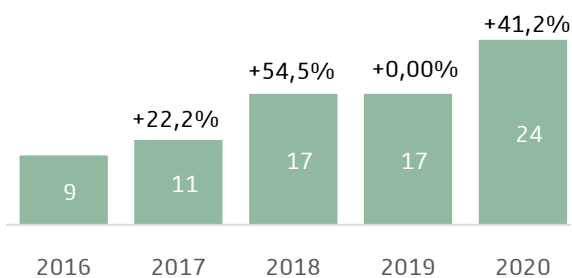
		Catégorie A					Catégorie B			Catégorie C			Total		
		IGR	IGE	ASI	INF.	ASSISTANT SERVICE SOCIAL	Total	TECH	SAENES	Total	ATRF	ADJAENES		MAG.	Total
20-24 ans	Hommes		3	1			4	5		5	5			5	14
	Femmes		4	4	1		9	11		11	19	1		20	40
	Sous-total		7	5	1		13	16		16	24	1		25	54
25-29 ans	Hommes	1	11	8			20	17		17	15	2	2	19	56
	Femmes		27	19		2	48	28	1	29	34	2	8	44	121
	Sous-total	1	38	27		2	68	45	1	46	49	4	10	63	177
30-34 ans	Hommes	3	15	9			27	13		13	12	1		13	53
	Femmes	5	30	10			45	32		32	23		3	26	103
	Sous-total	8	45	19			72	45		45	35	1	3	39	156
35-39 ans	Hommes	3	11	3			17	5	1	6	9	1	2	12	35
	Femmes	4	18	5	1		28	8		8	22	1	1	24	60
	Sous-total	7	29	8	1		45	13	1	14	31	2	3	36	95
40-44 ans	Hommes	3	7	3	1		14	6		6	3			3	23
	Femmes	1	9	1			11	9		9	11	1		12	32
	Sous-total	4	16	4	1		25	15		15	14	1		15	55
45-49 ans	Hommes	1	3				4				8			8	12
	Femmes	1	6	3	1		11	12		12	11	1		12	35
	Sous-total	2	9	3	1		15	12		12	19	1		20	47
50-54 ans	Hommes		1				1	2		2	1			1	4
	Femmes	2	3				5	6		6	6		1	7	18
	Sous-total	2	4				6	8		8	7		1	8	22
55-59 ans	Hommes			2			2	1		1	1			1	4
	Femmes		1	1			2	2		2	6	1		7	11
	Sous-total		1	3			4	3		3	7	1		8	15
60-64 ans	Hommes										1			1	1
	Femmes		1				1	1		1	1			1	3
	Sous-total		1				1	1		1	2			2	4
Total		24	150	69	4	2	249	158	2	160	188	11	17	216	625

Exemple de lecture : sur les 24 ingénieurs de recherche, 2 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

24	personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2020 , représentant 24,0 ETP (17 en 2019 représentant 17,0 ETP).
-----------	---

III, Evolution des effectifs BIATSS contractuels sur contrat d'apprentissage

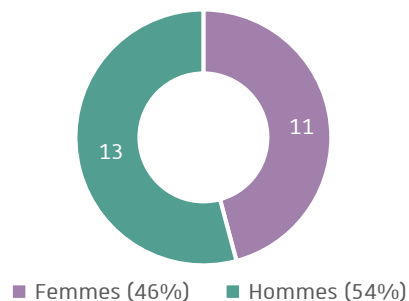


Les effectifs de cette population sont en augmentation par rapport à l'année dernière de +41,2%.

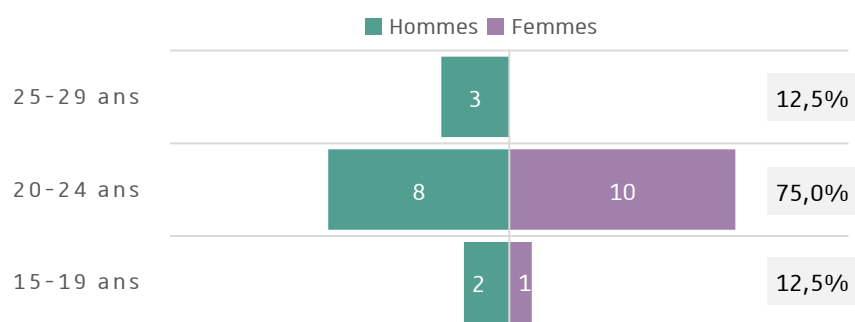
L'Unistra poursuit son soutien à la formation en apprentissage. Ce dispositif favorise l'insertion professionnelle au sein même de l'université.

III, Répartition par sexe des effectifs contractuels BIATSS sur contrat d'apprentissage au 31/12/2020

Les femmes (11 personnels) représentent 46% des effectifs de cette population au 31/12/2020 ; les hommes (13 personnels) représentent 54%.



14, Pyramide des âges des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2020



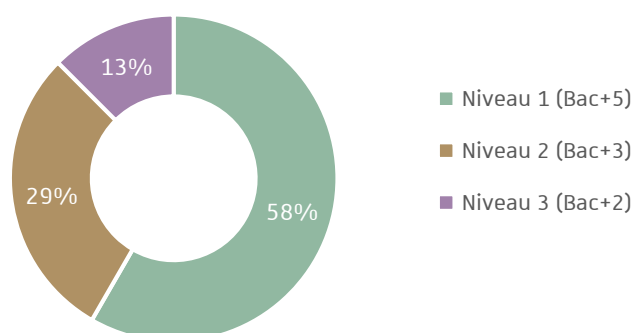
Âge médian : 22 ans

Âge moyen : 22 ans et 4 mois

Tous les apprentis ont moins de 30 ans.

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.

14, Répartition par niveau de diplôme préparé des personnels contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2020



⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

Cat.	Corps	Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur d'études	8	6	14	8,0	6,0	14,0
	Assistant ingénieur	5	5	10	5,0	5,0	10,0
Total		13	11	24	13,0	11,0	24,0

Exemple de lecture : sur les 14 ingénieurs d'études, 6 sont des femmes et représentent 6,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS en contrat d'apprentissage par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

	Sexe	Catégorie A		Total
		IGE	ASI	
15-19 ans	Hommes		2	2
	Femmes		1	1
	Sous-total		3	3
20 – 24 ans	Hommes	5	3	8
	Femmes	6	4	10
	Sous-total	11	7	18
25 – 29 ans	Hommes	3		3
	Femmes			
	Sous-total	3		3
Total		14	10	24

Exemple de lecture : sur les 14 apprentis ayant un équivalent-grade d'ingénieur d'études, 6 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 31/12/2020

Composantes de formation	CDI										CDD										Apprentis		Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	BIB.	BIBAS	MAG.	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	MAG.	INF.	Assistant service social	Total		IGE	ASI	Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2	2	3							7		1	5								6			13	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme														2									2			2
Ecole & observatoire des sciences de la terre							1				1	1	1		1							3			4	
Ecole de management Strasbourg	1	9	12	5	6						33	1	13	26	9							85	1	1	2	120
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux		1									1		1	5	5							11			12	
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg											4		1	1	1							3			3	
Faculté de chimie		1		3							4		1	6	6	1						15			19	
Faculté de chirurgie dentaire					2						2		1	2								3			5	
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion							1				1			1	1							12			13	
Faculté de géographie et d'aménagement			1								1			2								2			3	
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	2			4	3		4				13	1	7	3	4	14						32	2	2	47	
Faculté de pharmacie													1		3							6			6	
Faculté de philosophie															1							1			1	
Faculté de physique et ingénierie	1			3							4			2								2			6	
Faculté de psychologie														5								5	1	1	6	
Faculté de théologie catholique														1	3							4			4	
Faculté de théologie protestante				1							1														1	
Faculté des arts													1	1	4							6			6	
Faculté des langues	1	4	1	2	3						11		5	6	9	2						22	1	1	34	
Faculté des lettres					1						1			1	1							2			3	
Faculté des sciences de la vie					1						1			1	4							5			6	
Faculté des sciences du sport		1			1						2		1	1	4					2		8			10	
Faculté des sciences économiques & de gestion					2						2		3		5							8			10	
Faculté des sciences historiques				1							1														1	
Faculté des sciences sociales															2										2	
INSPE de l'académie de Strasbourg				2	5						7		1	1	4							6			13	
Institut de préparation à l'administration générale															2							2			2	
Institut du travail				1							1		2	2	2							4			4	
IUT de Haguenau											1		2	1	2	1						6			7	
IUT Louis Pasteur		1		1							2		1	5								6			8	
IUT Robert Schuman				1	3						4			1								1	1	2	3	8
Sciences po Strasbourg					1						1			5	8		1					14	1	2	3	18
Télécom physique Strasbourg				2	3						5	2		1	2							5			10	
UFR de mathématique & informatique				3							3		1	2	1							4			7	
Sous-total composantes de formation	5	19	15	29	35		6			109	5	39	33	87	117	2	8		2			293	5	7	12	414

Directions & Services	CDI											CDD											Apprentis		Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	BIB.	BIBAS	MAG.	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	MAG.	INF.	Assistant service social	Total	IGE	ASI		Total
Agence comptable					3						3		1	2	17		1						21			24
Cabinet de la présidence	2	1									3			2	1								3			6
Direction de la recherche et de la valorisation		4		3	2								1	4	8	1							16			25
Direction des affaires logistiques intérieures					5									1	1	6							8			13
Direction des études et de la scolarité		2		2	1								4	1	1								6			11
Direction des relations internationales													4	5	3	6							18			18
Direction des ressources humaines		1			2								3	5	14								22			25
Direction du numérique	3	1	2				1						20	4	7	1							33	3	1	44
Direction du patrimoine et de l'immobilier		1											9	8	5	1							23	1	1	25
Direction des finances	1	2	3		5								3	2	3	8	1						17			28
Direction générale des services	1														1								1			2
Espace avenir													6	1	1								8			8
Fondation presses universitaires de Strasbourg		1											3	1	1	1							5	1	1	7
Institut de développement et d'innovation pédagogique		3											1	11	2	1							15			18
Jardin des sciences		1	3	1	1								5	3	4	2							14			20
Mission investissements d'avenir	1	1	1										3	1	1								2			5
Pôle pilotage et amélioration continue		1											2	11	1								14			15
Service de formation continue		4	1	10	2								6	11	1								18			35
Service de la communication	1	5	1	1									1										1	1	1	10
Service de la vie universitaire															2								2			2
Service de santé au travail	2												1										2	1	1	5
Service de santé universitaire	6				1								7	5	2	1							11			18
Service des affaires juridiques et institutionnelles		1														1							1			2
Service des bibliothèques								1	1	2			4	1	2	3	1	17				24				28
Service des sports				1	4										1	1						2				7
Service pour la promotion de l'action sociale					1										1							1				2
Service prévention, sécurité et environnement		1													1							1				2
Service relations Alumni			1										2	1								3				5
Service universitaire de l'action culturelle			1			1									3							3				4
Sous-total directions & services	17	30	13	18	27	1	1	1	1	2	111	12	99	33	65	63	2	17	2	2	2	295	7	1	8	414

Unités de recherche	CDI										CDD										Apprentis			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	BIB.	BIBAS	MAG.	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	ADJAENES	MAG.	INF.	Assistant service social	Total	IGE		ASI	Total	
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	1			1	1						3												1		1	1	5
UMR7021 - Laboratoire de biologie et pathologies															1								1				1
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	1	3	1		1						6												1				7
UMR7156 - Génétique Moléculaire, Génomique, Microbiologie															2								2				2
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie		1	1		1						3				2								3	2		2	8
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement															1								1				1
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1										1																1
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg				1							1												1				2
UMR7516 - Institut de physique du globe de Strasbourg																							1				1
UMR7550 - Observatoire astronomique de Strasbourg																								1			1
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques																1											1
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.																											1
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence				1							1																1
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative			1								1																1
UMS3415 - Chronobiologie															2								2				2
UMS830 - Ecole et observatoires des Sciences de la Terre																							1				1
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives																							1				1
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée				1							1				1								2				3
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens															1								1				1
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie			1								1												1				1
UR4378 - Théologie protestante															1								1				1
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions	1										1																1
UR7308 - Hommes et management en société			1								1																1
USR3227 - Maison universitaire des sciences de l'homme - Alsace					1						1																1
Sous-total unités de recherche	4	5	3	5	4						21	3	5	1	4	8						21	2	2	4	46	

Structures diverses	CDI											CDD											Apprentis			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	AD/AENES	BIB.	BIBAS	MAG.	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	SAENES	AD/AENES	MAG.	INF.	Assistant service social	Total	IGE	ASI	Total	
	Centre de primatologie SILABE	5	1	3	9						18	2		1	2								5			
Usine-école EASE	1									1	1	4	1									6				
EUCOR Confédération européenne des universités du Rhin supérieur		1								1	1	2										3				
Institut international d'études françaises					1					1							1					1				
Université ouverte des humanités		1								1		1										1				
Sous-total structures diverses	6	3	3	9	1					22	4	7	2	2		1						16				
Total général	32	57	34	61	67	1	7	1	1	2	263	24	150	69	158	188	2	11	17	4	2	625	14	10	24	

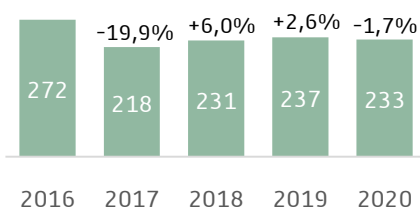
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat

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

233

Les personnels contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent reconnue par le CA en CDI ou en CDD au 31/12/2020 sont au nombre de 233, représentant 224,1 ETP (237 en 2019 représentant 227,4 ETP).

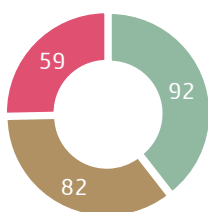
Evolution des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent



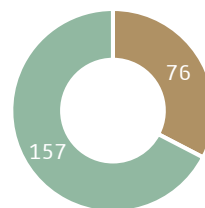
Après une baisse entre 2016 et 2017, les effectifs de cette population se stabilisent ces dernières années.

Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs BIATSS sur mission à caractère permanent au 31/12/2020

- Catégorie A (40%)
- Catégorie B (35%)
- Catégorie C (25%)



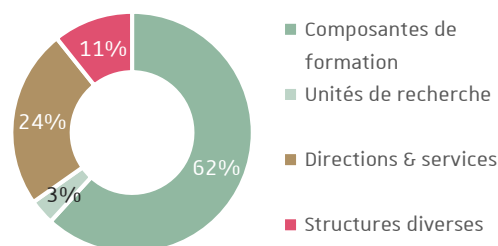
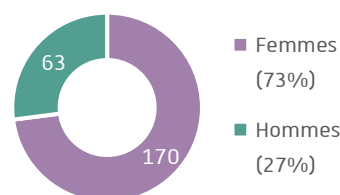
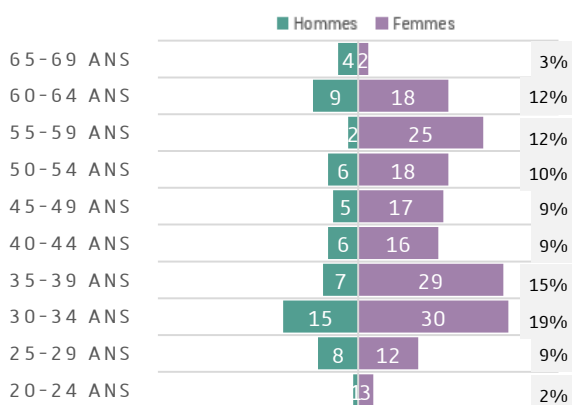
Au 31/12/2020, la catégorie A représente 40% des effectifs de cette population ; la catégorie B en représente 35% et la catégorie C 25%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2019 : A=37% ; B=36% ; C= 27%).



33% de cette population est en CDD.

■ CDD (33%) ■ CDI (67%)

Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2020



Âge médian : 42 ans et 4 mois

Âge moyen : 44 ans et 3 mois

١٤٠, Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

Composantes de formation	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C			Total
	IGR	IGE	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG	Total	
Structure d'affectation											
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2	1	3		2	2				5
Ecole de management Strasbourg	1	12	26	39		34	34	11		11	84
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux						2	2				2
Faculté de chimie		1	1	2		3	3				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	3		3	8
Faculté de physique et ingénierie	1			1				3		3	4
Faculté des langues	1	4	1	6		2	2	3		3	11
Faculté des sciences de la vie								1		1	1
Faculté des sciences du sport								1		1	1
Faculté des sciences économiques & de gestion								4		4	4
Faculté des sciences historiques						1	1				1
INSPE de l'académie de Strasbourg						2	2	3		3	5
Institut du travail								1		1	1
IUT Louis Pasteur		1		1							1
IUT Robert Schuman						1	1				1
Sciences po Strasbourg								1		1	1
Télécom physique Strasbourg						1	1	3		3	4
UFR de mathématique & informatique		1		1		1	1				2
Sous-total	4	21	29	54		54	54	36		36	144

Structure d'affectation	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C			Total
	IGR	IGR	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG	Total	
Agence comptable								6		6	6
Cabinet de la présidence	1	1		2							2
Direction de la recherche et de la valorisation		2		2		1	1	1		1	4
Direction des affaires logistiques intérieures								4		4	4
Direction des études et de la scolarité		1		1		2	2	1		1	4
Direction des ressources humaines						2	2	3		3	5
Direction du numérique	2	1	2	5							5
Direction des finances	1	1	2	4							4
Jardin des sciences			1	1							1
Service de formation continue		1		1		6	6				7
Service de la communication		3	1	4		1	1				5
Service de santé au travail	1			1							1
Service de santé universitaire	1			1				1		1	2
Service des bibliothèques					1		1		1	1	2
Service des sports						1	1	2		2	3
Service pour la promotion de l'action sociale								1		1	1
Sous-total	6	10	6	22	1	13	14	19	1	20	56

Directions & Services

Structure d'affectation	Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C			Total
	IGR	IGR	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG	Total	
Structures diverses	7	1	4	12		11	11				23
Centre de primatologie SILABE		1		1							1
EUCOR Confédération européenne des universités du Rhin supérieur		1		1				1		1	1
Institut international d'études françaises											1
Sous-total	7	2	4	13		11	11	1		1	25
Unités de recherche											
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires								1		1	1
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie			1	1				1		1	2
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1			1							1
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg						1					1
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence						1					1
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions	1			1							1
UR7308 - Hommes et management en société						1					1
Sous-total	2		1	3		3	3	2		2	8
Total	19	33	40	92	1	81	82	58	1	59	233
Part de chaque corps	8,2%	14,2%	17,2%	39,5%	0,4%	34,8%	35,2%	24,9%	0,4%	25,3%	100,0%

Exemple de lecture : sur les 233 personnels BIATSS contractuels sur mission à caractère permanent, 58 soit 24,9% appartiennent au corps des ATRF.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	7	12	19	7	11,8	18,8
	IGE	11	22	33	10,8	21	31,8
	ASI	9	31	40	9	29,4	38,4
	Sous-total	27	65	92	26,8	62,2	89
Catégorie B	TECH	22	59	81	22	55,5	77,5
	BIBAS		1	1		1	1
	Sous-total	22	60	82	22	56,5	78,5
Catégorie C	ATRF	13	45	58	12,8	43,3	56,1
	MAG.	1		1	0,5		0,5
	Sous-total	14	45	59	13,3	43,3	56,6
Total		63	170	233	62,1	162	224,1

Exemple de lecture : sur les 19 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 31/12/2020

		Catégorie A				Catégorie B			Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	Total	BIBAS	TECH	Total	ATRF	MAG	Total	
20-24 ans	Hommes		1		1							1
	Femmes						3	3				3
	Sous-total		1		1		3	3				4
25-29 ans	Hommes		1		1		5	5	2		2	8
	Femmes		1	3	4		7	7	1		1	12
	Sous-total		2	3	5		12	12	3		3	20
30-34 ans	Hommes		2	5	7		7	7	1		1	15
	Femmes	1	2	6	9		13	13	8		8	30
	Sous-total	1	4	11	16		20	20	9		9	45
35-39 ans	Hommes	1	1	1	3		1	1	3		3	7
	Femmes	3	4	9	16		5	5	8		8	29
	Sous-total	4	5	10	19		6	6	11		11	36
40-44 ans	Hommes	2	1		3		2	2	1		1	6
	Femmes	2	1	2	5		6	6	5		5	16
	Sous-total	4	2	2	8		8	8	6		6	22
45-49 ans	Hommes	2			2		2	2	1		1	5
	Femmes	1	5	2	8		3	3	6		6	17
	Sous-total	3	5	2	10		5	5	7		7	22
50-54 ans	Hommes	1	2	1	4		2	2				6
	Femmes	1	1	3	5		6	6	7		7	18
	Sous-total	2	3	4	9		8	8	7		7	24
55-59 ans	Hommes			1	1				1		1	2
	Femmes	2	4	4	10	1	9	10	5		5	25
	Sous-total	2	4	5	11	1	9	10	6		6	27
60-64 ans	Hommes		2	1	3		3	3	2	1	3	9
	Femmes	1	4	2	7		6	6	5		5	18
	Sous-total	1	6	3	10		9	9	7	1	8	27
65-69 ans	Hommes	1	1		2				2		2	4
	Femmes	1			1		1	1				2
	Sous-total	2	1		3		1	1	2		2	6
Total		19	33	40	92	1	81	82	58	1	59	233

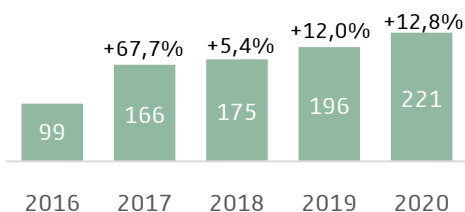
Exemple de lecture : sur les 19 ingénieurs de recherche, 3 sont des femmes dont l'âge se situe entre 35 et 39 ans.

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

221

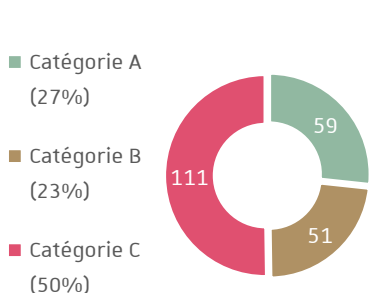
Les personnels contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire en CDI ou en CDD au 31/12/2020 sont au nombre de 221, représentant 216,9 ETP (196 en 2019 représentant 192,2 ETP).

1. Evolution des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire

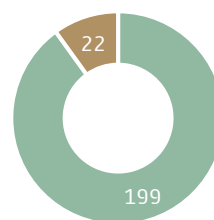


Les effectifs de cette population ont augmenté de +12,8% entre 2019 et 2020. Les variations d'effectifs de cette population résultent de départs prévisibles (retraites) et de mouvements subis (départs temporaires, mutations, etc).

2. Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire au 31/12/2020



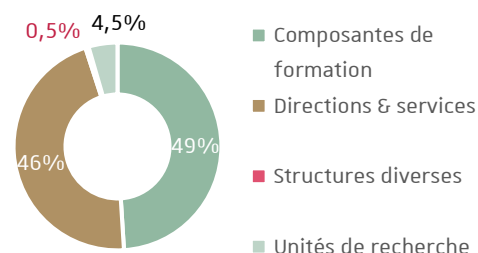
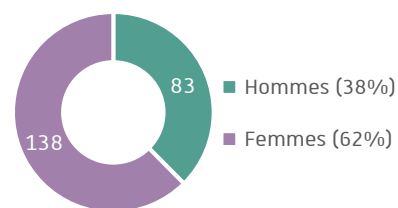
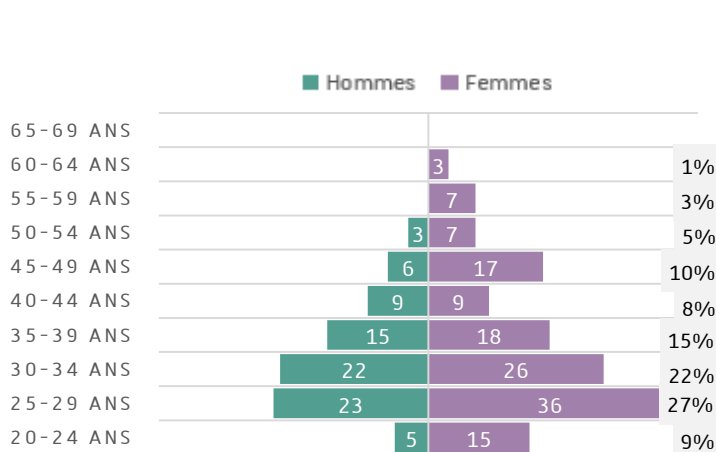
Au 31/12/2020, la catégorie A représente 27% des effectifs de cette population ; la catégorie B en représente 23% et la catégorie C 50%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2019 : A=26% ; B=23% ; C=51%).



90% de cette population est en CDD.

■ CDD (90%) ■ CDI (10%)

3. Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2020



Âge médian : 32 ans et 2 mois

Âge moyen : 35 ans et 5 mois

1.1. Répartition des effectifs contractuels BIATSS sur poste vacant de titulaire par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	4	3	7	4	3	7
	IGE	16	18	34	16	18	34
	ASI	8	5	13	8	5	13
	BIBLIOTHECAIRE		1	1		0,8	0,8
	INFIRMIER	1	3	4	1	3	4
	Sous-total	29	30	59	29	29,8	58,8
Catégorie B	TECH	18	30	48	18	29,4	47,4
	SAENES	1	2	3	1	1,8	2,8
	Sous-total	19	32	51	19	31,2	50,2
Catégorie C	ATRF	30	57	87	29	55,8	84,8
	ADJAENES	4	13	17	4	12,3	16,3
	MAG.	1	6	7	1	5,8	6,8
	Sous-total	35	76	111	34	73,9	107,9
Total	83	138	221	82	134,9	216,9	

Exemple de lecture : sur les 34 ingénieurs d'études, 18 sont des femmes et représentent 18 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 31/12/2020

		Catégorie A					Catégorie B			Catégorie C				Total
		IGR	IGE	ASI	BIB.	INF.	Total	TECH	SAENES	Total	ATRF	ADJAENES	MAG.	
20-24 ans	Hommes						4		4	1			1	5
	Femmes			1		1	2	5	5	7	1		8	15
	Sous-total			1		1	2	9	9	8	1		9	20
25-29 ans	Hommes		1	4			5	5	5	10	2	1	13	23
	Femmes		5	1			6	5	1	6	16	3	5	24
	Sous-total		6	5			11	10	1	11	26	5	6	37
30-34 ans	Hommes	1	7	1			9	4	4	8	1		9	22
	Femmes		6	1			7	9	9	9	1		10	26
	Sous-total	1	13	2			16	13	13	17	2		19	48
35-39 ans	Hommes	1	4	2			7	2	1	3	4	1	5	15
	Femmes		3			1	4	1	1	2	10	2	12	18
	Sous-total	1	7	2		1	11	3	2	5	14	3	17	33
40-44 ans	Hommes	1	2	1		1	5	3	3	1			1	9
	Femmes	1	2				3	4	4	1	1		2	9
	Sous-total	2	4	1		1	8	7	7	2	1		3	18
45-49 ans	Hommes	1	1				2			4			4	6
	Femmes	1	2	2		1	6	3	3	7	1		8	17
	Sous-total	2	3	2		1	8	3	3	11	1		12	23
50-54 ans	Hommes		1				1			2			2	3
	Femmes							2	2	3	1	1	5	7
	Sous-total		1				1	2	2	5	1	1	7	10
55-59 ans	Hommes													
	Femmes	1					1	1	1	3	2		5	7
	Sous-total	1					1	1	1	3	2		5	7
60-64 ans	Hommes													
	Femmes				1		1			1	1		2	3
	Sous-total				1		1			1	1		2	3
Total	7	34	13	1	4	59	48	3	51	87	17	7	111	221

Exemple de lecture : sur les 34 ingénieurs d'études, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 45 et 49 ans.

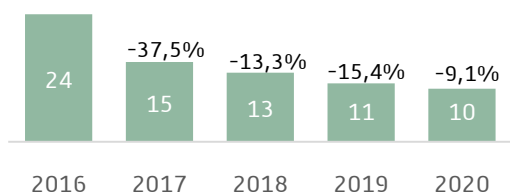
✓ **Focus sur les effectifs des personnels contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires d'analyses médicales**

10 Les personnels contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2020 sont au nombre de 10, représentant 9,4 ETP (11 en 2019 représentant 10,4 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.

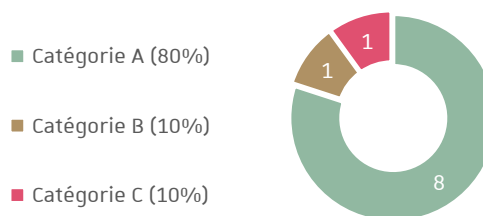
📊 Evolution des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires



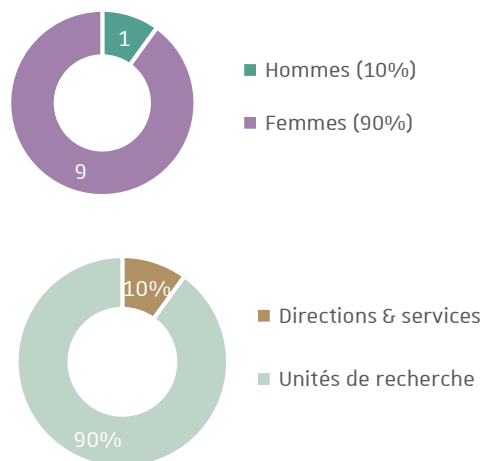
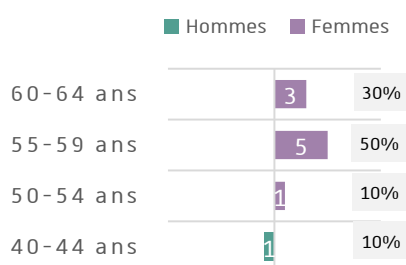
Les effectifs de cette population sont en diminution depuis plusieurs années (essentiellement du fait de départs à la retraite).

📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2020

Au 31/12/2020, la catégorie A représente 50% des effectifs de cette population ; la catégorie B en représente 10% et la catégorie C 10%. Cette répartition est proche de celle observée l'an dernier (en 2019 : A=82% ; B=9% ; C=9%).



📊 Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2020



Âge médian : 59 ans et 6 mois

Âge moyen : 57 ans et 4 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR		1	1		0,8	0,8
	IGE		5	5		4,6	4,6
	ASI	1	1	2	1	1	2
	Sous-total	1	7	8	1	6,4	7,4
Catégorie B	TECH		1	1		1	1
	Sous-total		1	1		1	1
Catégorie C	ATRF		1	1		1	1
	Sous-total		1	1		1	1
Total		1	9	10	1	8,4	9,4

Exemple de lecture : sur les 5 ingénieurs d'études, 5 sont des femmes et représentent 4,6 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATSS des anciens laboratoires universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

		Catégorie A				Catégorie B		Catégorie C		Total
		IGR	IGE	ASI	Total	TECH	Total	ATRF	Total	
40 - 44 ans	Hommes			1	1					1
	Femmes									
	Sous-total			1	1					1
50 - 54 ans	Hommes									
	Femmes		1		1					1
	Sous-total		1		1					1
55 - 59 ans	Hommes									
	Femmes		4		4	1	1			5
	Sous-total		4		4	1	1			5
60 - 64 ans	Hommes									
	Femmes	1		1	2			1	1	3
	Sous-total	1		1	2			1	1	3
Total		1	5	2	8	1	1	1	1	10

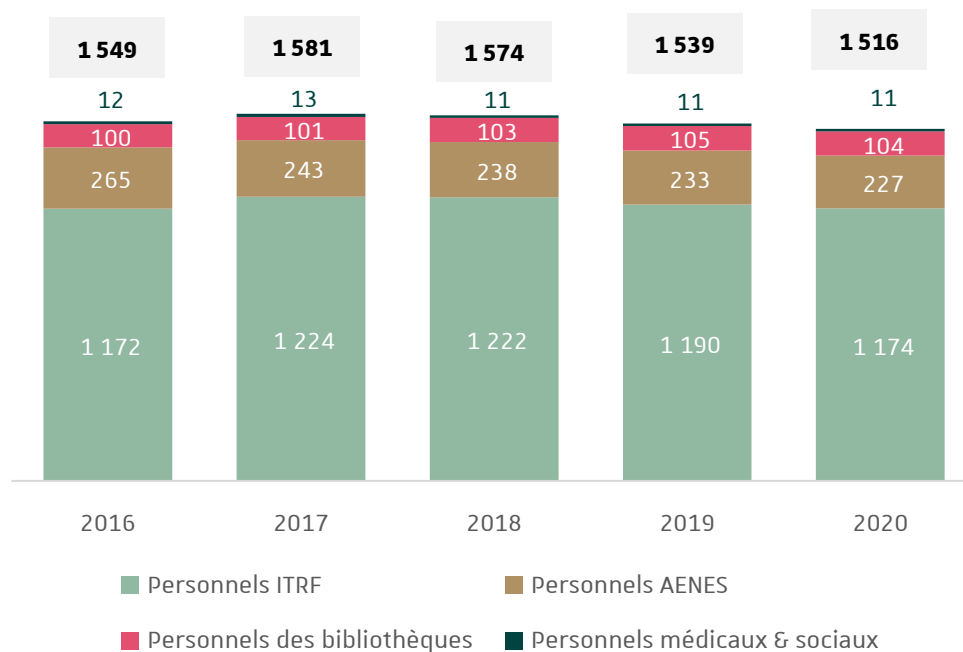
Exemple de lecture : sur les 5 ingénieurs d'études, 4 sont des femmes dont l'âge se situe entre 55 et 59 ans.

Unités de recherche (suite)	BIATSS titulaires											BIATSS contractuels											
	Personnels ITRF			Personnels AENES			Personnels de bibliothèques			Personnels 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	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total					
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie	1	1																				2	
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.		1														1						1	2
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence			1	1															1			1	2
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	2			2																			2
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	4			4																			4
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative			2	2												1						1	3
UMS3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg		1		1																			1
UMS3415 - Chronobiotron	2	1	2	5																		2	7
UMS830 - Ecole et observatoires des sciences de la terre	5	1	1	7												1						1	8
UPR22 - Institut Charles Sadron		1		1																			1
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes	2	1	1	4																			4
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives	1	2	2	5												1						1	6
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN	2	1		3																			3
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée	1	2		3												1						1	3
UR1339 - Linguistique, langues et paroles		1		1																			1
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens																							1
UR1342 - Sport et sciences sociales																							1
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie	1			1																			1
UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité		1		1																			1
UR4378 - Théologie protestante		1		1																			1
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions																1						1	1
UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe	2		2	4																			4
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène	2	1	2	5																			5
UR7294 - Diabète et thérapie cellulaire			1	1																			1
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire		1		1																			1
UR7308 - Hommes et management en Société	1			1																			1
USR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace	1	2	2	5												1						1	7
UPS 31156 - Centre de neurochimie		1		1																			1
Sous-total unités de recherche	123	53	33	209	4	3	7									216	12	5	4	21	9	4	262

Structures diverses	BIATSS titulaires										BIATSS contractuels							Total															
	Personnels ITRF			Personnels AENES			Personnels de bibliothèques				Personnels de santé et sociaux		CDI			CDD																	
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprentis																
Centre de primatologie SILABE													9	9		3	2		5		23	23											
EUCOR Confédération européenne des universités du Rhin supérieur													1			1	3		3		4	4											
Usine-école EASE													1			1	6		6		7	7											
Institut international d'études françaises	1		1	2			1	1								1		1	1		2	5											
pôle européen de gestion et d'économie		1	3	4																		4											
Université ouverte des humanités	2		1	3									3	1		1	1		1		2	5											
Sous-total structures diverses	3	1	5	9	1	1	1	1	30	31	43	104	11	11	11	227	227	30	31	43	104	11	11	227	227	30	31	43	104	11	11	227	227
Total général	454	325	395	1 174	48	62	117	227	30	31	43	104	11	11	11	263	249	160	216	649	24	912	2 428										

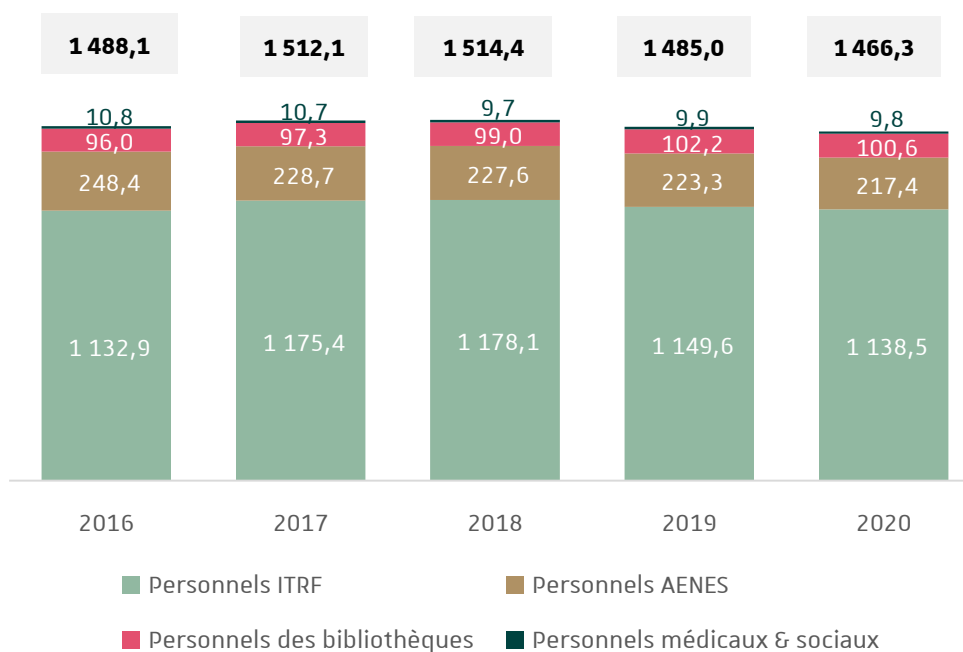
E.4 Evolution des effectifs BIATSS

⊙ Evolution des effectifs des BIATSS titulaires en nombre de personnels

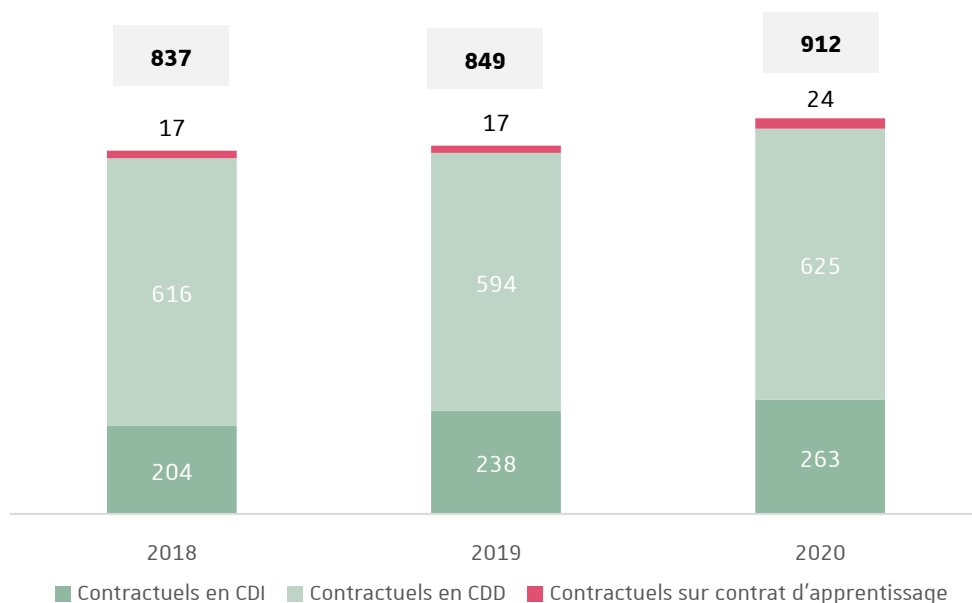


Après une période d'augmentation jusqu'à 2017, les effectifs BIATSS titulaires sont en diminution passant de 1 581 au 31/12/2017 à 1 516 au 31/12/2020, soit une diminution de -4,1% sur la période.

⊙ Evolution des effectifs des BIATSS titulaires en ETP

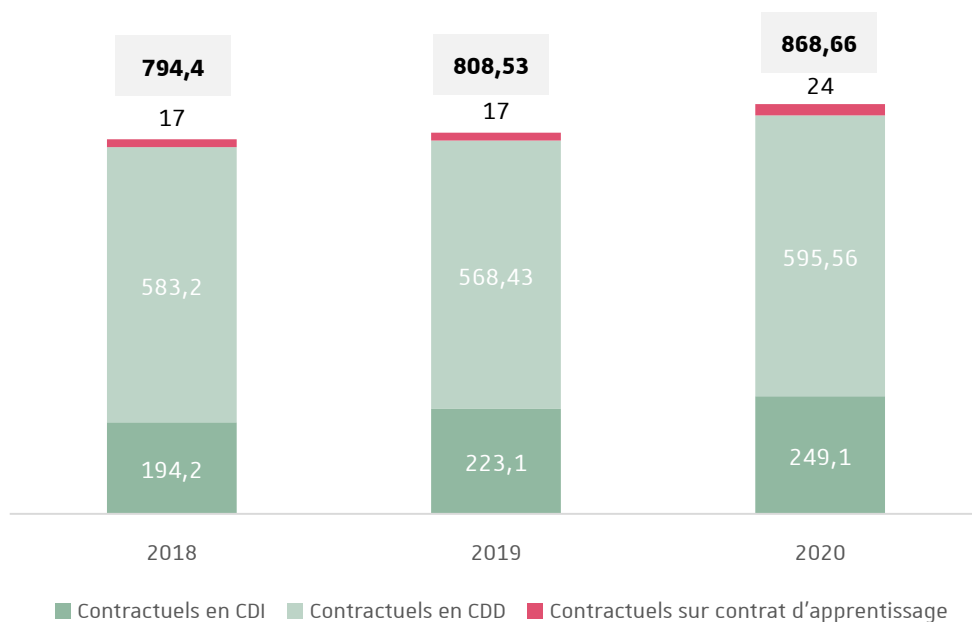


⊙ **Evolution des effectifs BIATSS contractuels en nombre de personnels**

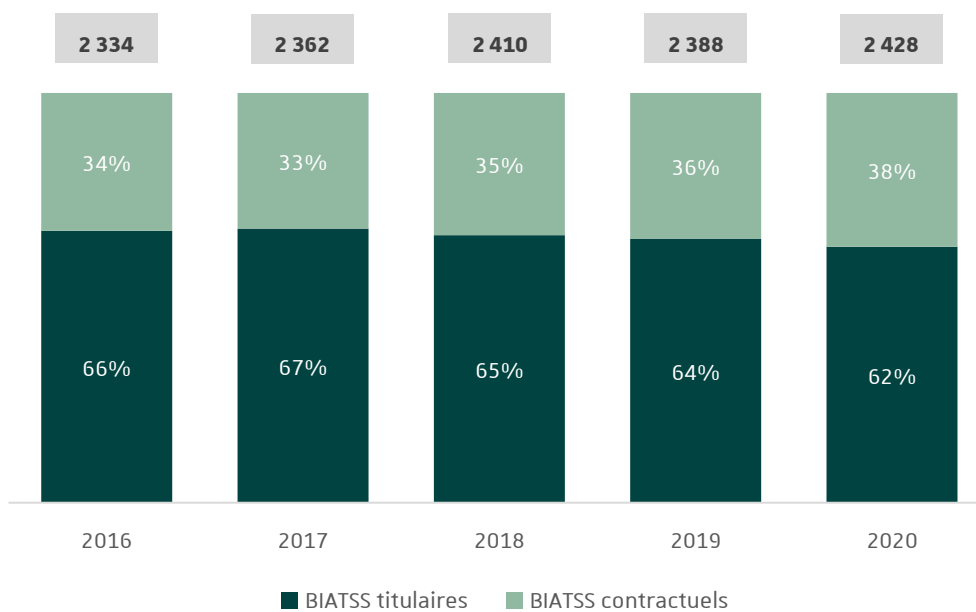


Les effectifs des personnels BIATSS contractuels sont en constante augmentation depuis plusieurs années. Entre 2018 et 2020, et compte tenu des recrutements sur projets et missions spécifiques, ces effectifs sont passés de 837 à 912, soit une augmentation de +9,0% sur la période compte tenu des recrutements sur projets et missions spécifiques.

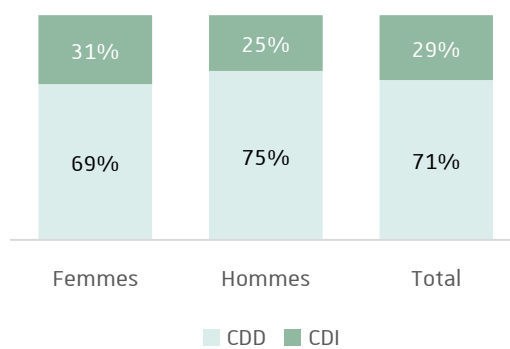
⊙ **Evolution des effectifs BIATSS contractuels en ETP**



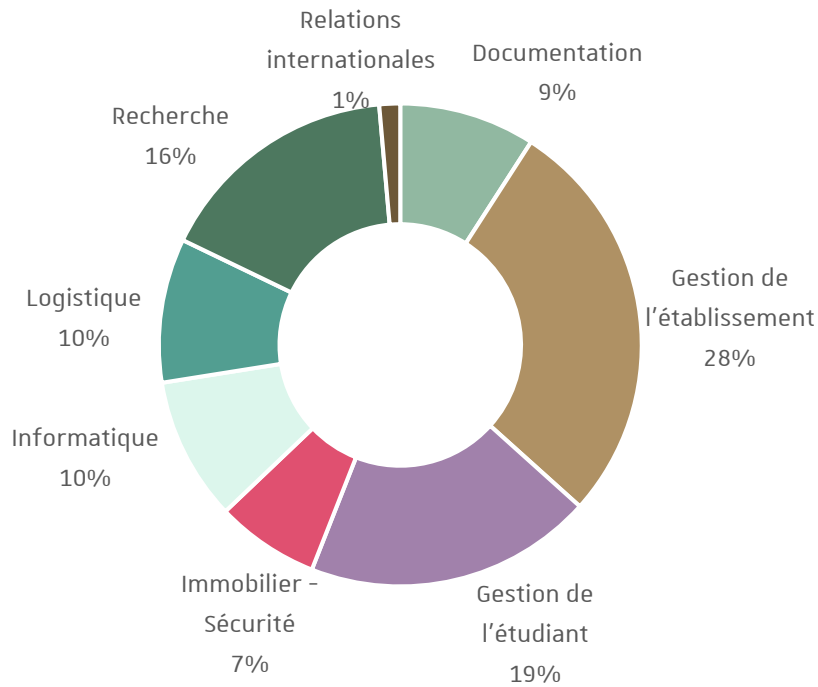
⊙ **Evolution des effectifs des BIATSS titulaires et contractuels en nombre de personnels**



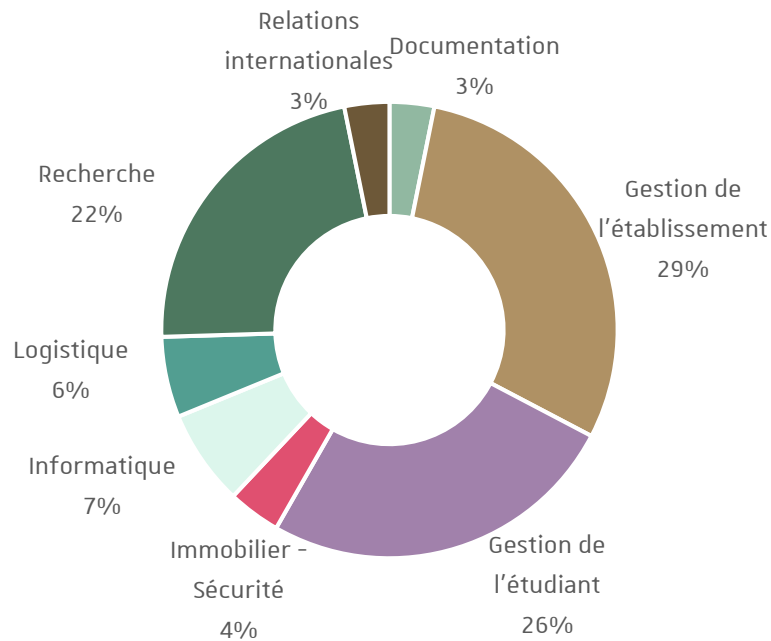
⊙ **Taux de femmes et d'hommes BIATSS contractuels par type de contrat**



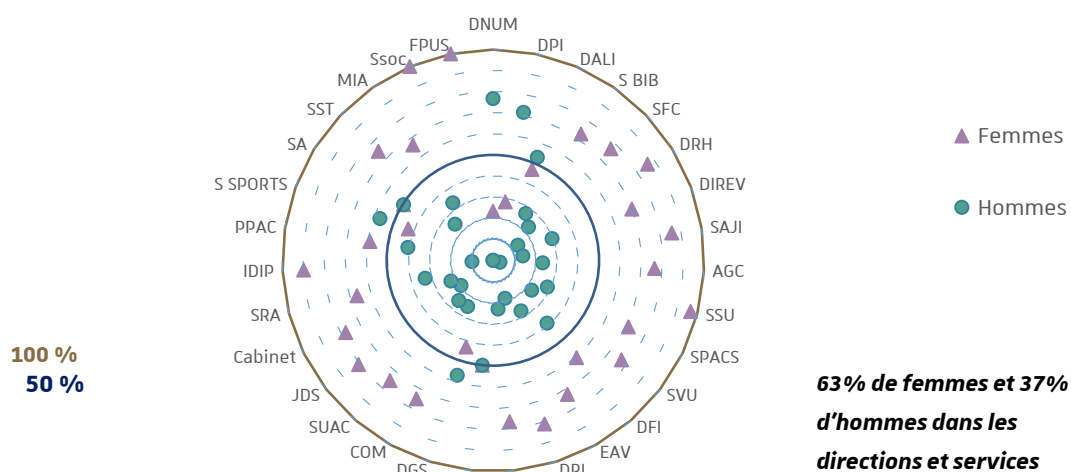
⊙ Répartition des effectifs des personnels BIATSS titulaires par groupe de fonctions



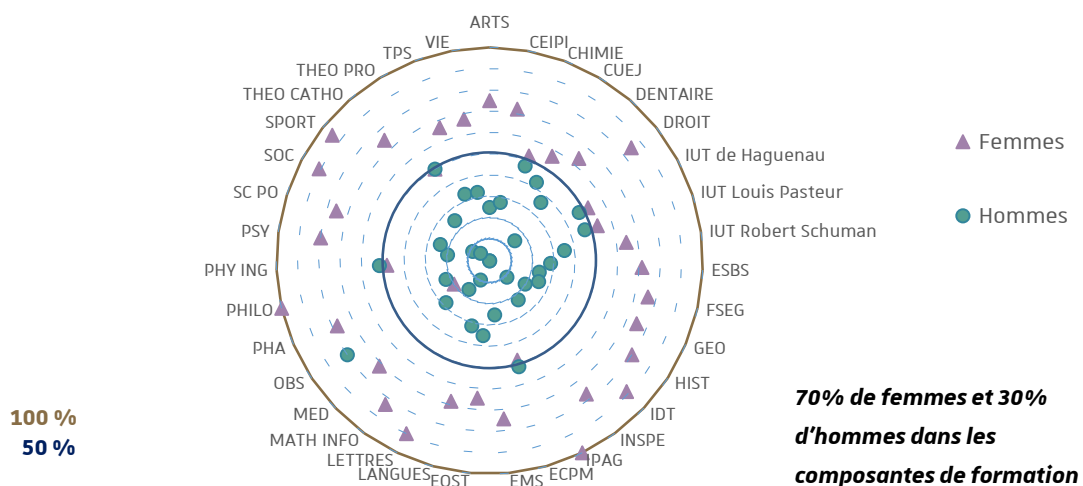
⊙ Répartition des effectifs des personnels BIATSS contractuels par groupe de fonctions



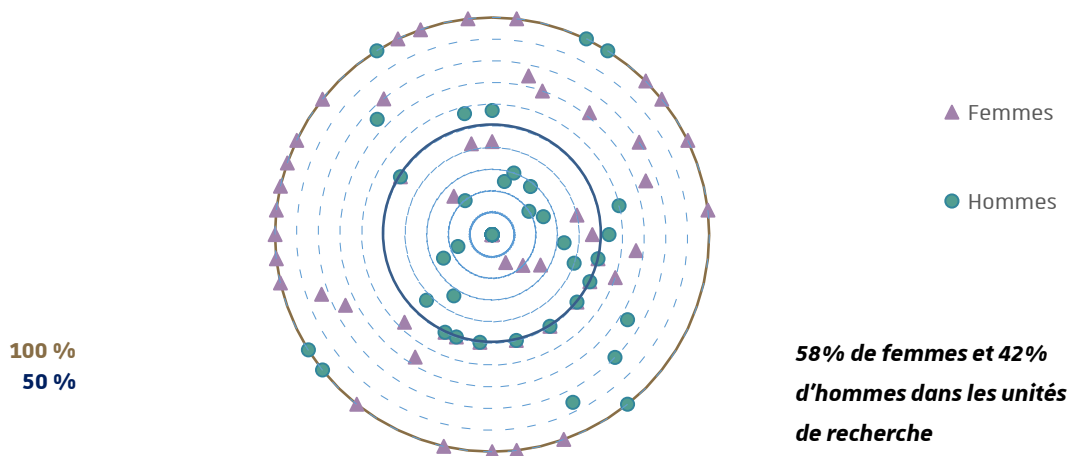
Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les directions et services de l'Unistra



Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les composantes de formation de l'Unistra



Répartition femmes / hommes BIATSS affectés dans les Unités de recherche



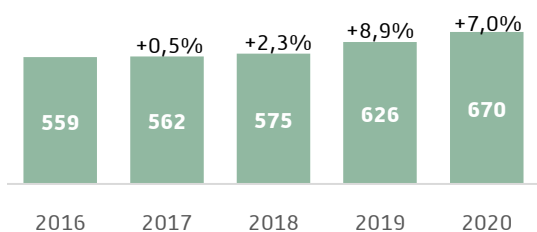
F Effectifs des personnels sur mission de valorisation de la recherche et sur crédits de recherche

670

personnels sur mission de valorisation de la recherche et sur crédits de recherche à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (646,0 ETP). Au 31/12/2019, les effectifs de cette population s'élevaient à 626 personnels (608,2 ETP).

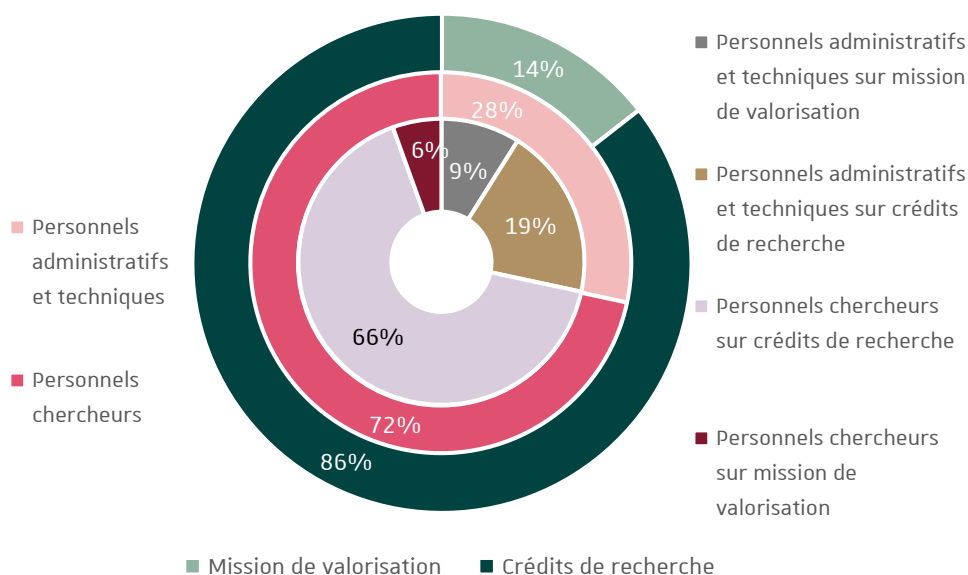
Cet effectif comprend les personnels sur mission de valorisation et les personnels sur contrats de recherche.

Evolution des effectifs des personnels sur mission de valorisation de la recherche et sur crédits de recherche



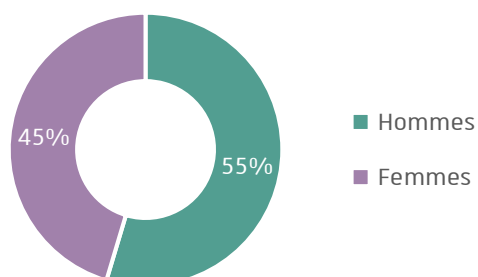
Les effectifs de cette population sont en augmentation depuis plusieurs années : +111 personnels entre 2016 et 2020, soit une augmentation de +19,9%.

Répartition des effectifs par type de population et par type de mission au 31/12/2020



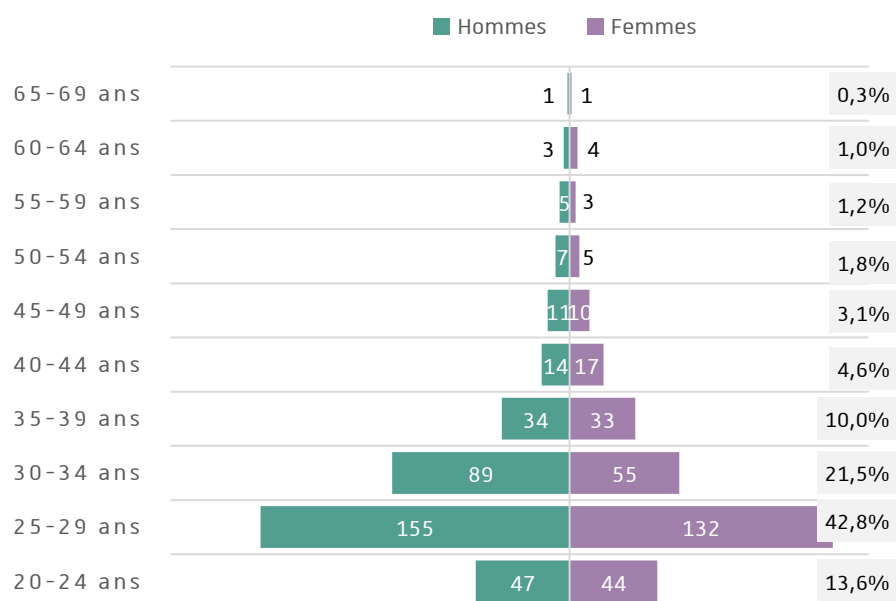
Les personnels sur mission de valorisation de la recherche représentent 14% des effectifs de la population avec 97 personnels ; ceux sur crédits de recherche en représentent 86% avec 573 personnels. Les personnels administratifs et techniques représentent 28% des effectifs de la population avec 190 personnels ; les personnels chercheurs représentent 72% avec 480 personnels.

▪ Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2020



Les femmes, avec 304 personnels, représentent 45% des effectifs de la population ; les hommes, avec 366 personnels, représentent 55%. Au 31/12/2019, les femmes représentaient 43% de la population.

▪ Pyramide des âges des effectifs au 31/12/2020



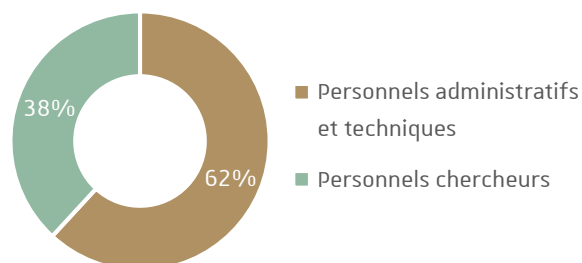
Âge médian : 29 ans et 3 mois

Âge moyen : 31 ans et 8 mois

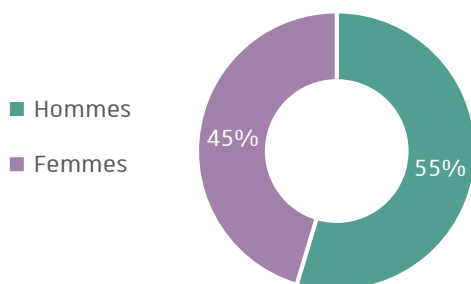
F.1 Effectifs des personnels sur mission de valorisation de la recherche

97	<p>Personnels sur mission de valorisation de la recherche à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (93,30 ETP).</p> <p>Au 31/12/2019, l'Université de Strasbourg comptait 284 personnels sur mission de valorisation de la recherche.</p> <p>Les contrats de valorisation sont établis sur la base de partenariats entre l'Université de Strasbourg et des entreprises souhaitant se développer et innover par le biais de la recherche et du développement.</p>
-----------	---

Au 31/12/2020, les personnels administratifs et techniques représentent 60 personnels, soit 62% de l'effectif ; les chercheurs s'élèvent à 37 personnels et représentent 38% de l'effectif.



▪ Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2020



Les femmes, avec 44 personnels représentent 45% des effectifs de la population ; les hommes, avec 53 personnels, représentent 55%.

Au sein de la population des personnels chercheurs sur mission de valorisation, les femmes représentent 54% des effectifs ; au sein de la population des personnels administratifs et techniques elles représentent 40% des effectifs.

Âge médian : 31 ans et 3 mois

Âge moyen : 34 ans et 5 mois

▪ **Répartition des effectifs par catégorie et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020**

Personnels administratifs et techniques

Structure d'affectation		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Composantes de formation	Ecole & observatoire des sciences de la terre	1	1		2
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3			3
	INSPE de l'académie de Strasbourg	1			1
	Observatoire astronomique de Strasbourg	1			1
	Sous-total	6	1	0	7
Unités de recherche		50	2	1	53
Total personnels administratifs et techniques		56	3	1	60

Personnels chercheurs

Structure d'affectation		Catégorie A	Total
Composantes de formation	Ecole & observatoire des sciences de la terre	1	1
	Faculté de chirurgie dentaire	1	1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1	1
	Faculté des lettres	1	1
	Observatoire astronomique de Strasbourg	2	2
	Sous-total	6	6
Unités de recherche		31	31
Total personnels chercheurs		37	37

▪ Répartition des effectifs par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	41	52	93	38,6	50,7	89,3
Catégorie B	3		3	3		3
Catégorie C		1	1		1	1
Total	44	53	97	41,6	51,7	93,3

Personnels administratifs et techniques

	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	21	35	56	19,4	33,7	53,1
Catégorie B	3		3	3		3
Catégorie C		1	1		1	1
Total	24	36	60	22,4	34,7	57,1

Personnels chercheurs

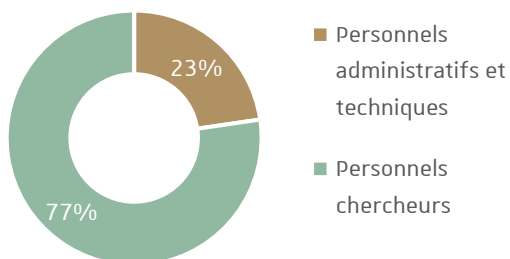
	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	20	17	37	19,2	17	36,2
Total	20	17	37	19,2	17	36,2

▪ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

Tranches d'âges	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
20-24 ans	Femmes	2	2		4
	Hommes	7			7
	Sous-total	9	2		11
25-29 ans	Femmes	14	1		15
	Hommes	16		1	17
	Sous-total	30	1	1	32
30-34 ans	Femmes	12			12
	Hommes	10			10
	Sous-total	22			22
35-39 ans	Femmes	5			5
	Hommes	5			5
	Sous-total	10			10
40-44 ans	Femmes	5			5
	Hommes	3			3
	Sous-total	8			8
45-49 ans	Femmes				
	Hommes	4			4
	Sous-total	4			4
50-54 ans	Femmes	2			2
	Hommes	3			3
	Sous-total	5			5
55-59 ans	Femmes	1			1
	Hommes	2			2
	Sous-total	3			3
60-64 ans	Femmes				
	Hommes	1			1
	Sous-total	1			1
65-69 ans	Femmes				
	Hommes	1			1
	Sous-total	1			1
Total		93	3	1	97

F.2 Effectifs des personnels sur crédits de recherche

573	<p>personnels sur crédits de recherche à l'Université de Strasbourg au 31/12/2020 (552,70 ETP).</p> <p>Le contrat de recherche correspond à un accord dans laquelle des bailleurs de fonds publics ou privés (commission européenne, collectivités, organismes de recherche, etc.) offrent un soutien financier à un ou plusieurs chercheurs pour effectuer une recherche dans un domaine particulier, à des termes et conditions spécifiques.</p> <p>Au 31/12/2019, l'Université de Strasbourg comptait 342 personnels sur crédits de recherche.</p>
------------	--

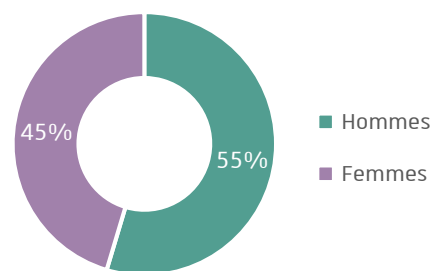


Au 31/12/2020, les personnels administratifs et techniques représentent 130 personnels, soit 23% de l'effectif ; les effectifs de chercheurs s'élèvent à 443 personnels et représentent 77% de l'effectif.

▪ Répartition des effectifs par sexe au 31/12/2020

Les femmes, avec 260 personnels, représentent 45% des effectifs de la population ; les hommes, avec 313 personnels, représentent 55%.

Au sein de la population des personnels chercheurs sur crédits de recherche, les femmes représentent 41% des effectifs ; au sein de la population des personnels administratifs et techniques, elles représentent 62%.



Âge médian : 29 ans

Âge moyen : 31 ans et 2 mois

▪ Répartition des effectifs par catégorie et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2020

Personnels administratifs et techniques

	Structure d'affectation	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Composantes de formation	Faculté de chimie			1	1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	5	3	3	11
	Faculté des sciences du sport		1		1
	Faculté des sciences historiques	3			3
	INSPE de l'académie de Strasbourg	2			2
	Observatoire astronomique	2			2
	Sous-total	12	4	4	20
Unités de recherche	67	18	5	90	
Direction	Direction de la recherche et de la valorisation	11	5		16
	Service de la communication	2			2
	Sous-total	13	5		18
Divers	Institut des études avancées de Strasbourg	2			2
	Sous-total	2			2
Total personnels administratifs et techniques		94	27	9	130

Personnels chercheurs

		Structure d'affectation	Catégorie A	Total
Composantes de formation		Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle - CEIPI	1	1
		Ecole & observatoire des sciences de la terre	1	1
		Ecole de management Strasbourg	2	2
		Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux - ECPM	1	1
		Faculté de chimie	9	9
		Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	3	3
		Faculté de géographie et d'aménagement	1	1
		Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	4	4
		Faculté de pharmacie	3	3
		Faculté de philosophie	1	1
		Faculté de physique et ingénierie	3	3
		Faculté de psychologie	3	3
		Faculté des langues	2	2
		Faculté des sciences de la vie	6	6
		Faculté des sciences sociales	1	1
		INSPE de l'académie de Strasbourg	1	1
		IUT de Haguenau	2	2
		IUT Robert Schuman	4	4
		Télécom physique Strasbourg	5	5
		UFR de mathématique et d'informatique	5	5
	Sous-total	58	58	
Unités de recherche			381	381
Direction		Direction de la recherche et de la valorisation	3	3
		Sous-total	3	3
Divers		Institut des études avancées de Strasbourg	1	1
		Sous-total	1	1
Total personnels chercheurs			443	443

▪ Répartition des effectifs par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2020

	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	239	298	537	225	293,6	518,6
Catégorie B	14	13	27	13,6	12,3	25,9
Catégorie C	7	2	9	6,2	2	8,2
Total	260	313	573	244,8	307,9	552,7

Personnels administratifs et techniques

	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	59	35	94	48,2	32,1	80,3
Catégorie B	14	13	27	13,6	12,3	25,9
Catégorie C	7	2	9	6,2	2	8,2
Total	80	50	130	68	46,4	114,4

Personnels chercheurs

	Effectif			ETP		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	180	263	443	176,8	261,5	438,3
Total	180	263	443	176,8	261,5	438,3

▪ Répartition des effectifs par catégorie, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2020

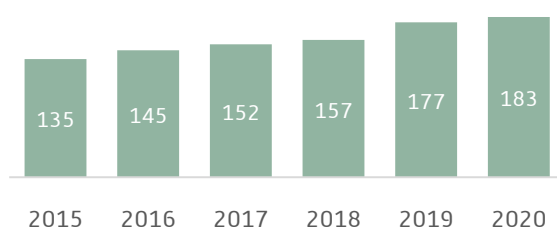
Tranches d'âges	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
20-24 ans	Femmes	34	4	2	40
	Hommes	36	4		40
	Sous-total	70	8	2	80
25-29 ans	Femmes	110	7		117
	Hommes	135	2	1	138
	Sous-total	245	9	1	255
30-34 ans	Femmes	42		1	43
	Hommes	79			79
	Sous-total	121	0	1	122
35-39 ans	Femmes	26	2		28
	Hommes	28	1		29
	Sous-total	54	3	0	57
40-44 ans	Femmes	9	1	2	12
	Hommes	8	3		11
	Sous-total	17	4	2	23
45-49 ans	Femmes	10			10
	Hommes	5	1	1	7
	Sous-total	15	1	1	17
50-54 ans	Femmes	3			3
	Hommes	2	2		4
	Sous-total	5	2	0	7
55-59 ans	Femmes			2	2
	Hommes	3			3
	Sous-total	3	0	2	5
60-64 ans	Femmes	4			4
	Hommes	2			2
	Sous-total	6	0	0	6
65-69 ans	Femmes	1			1
	Hommes				0
	Sous-total	1	0	0	1
Total		537	27	9	573

G Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

183

personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de l'Université de Strasbourg au 31/12/2020.

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



Entre 2015 et 2020, le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été en constante augmentation (+48 personnels, soit une augmentation de +36%).

◆ 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.

◆ 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 2020**

	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels AENES			Personnels des bibliothèques			Personnels ITRF			Total
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C	
Titulaires	24	2	9	13	0	1	2	12	22	56	141
Non titulaires	10	0	0	1	0	0	1	5	10	15	42
Total	34	2	9	14	0	1	3	17	32	71	183

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).

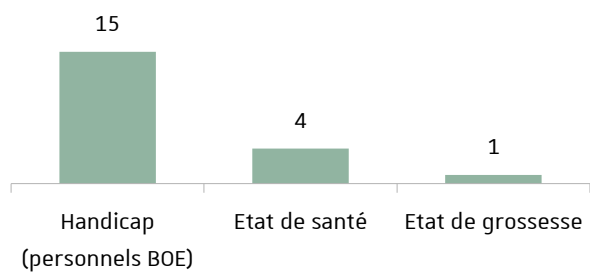
Aux catégories de BOE citées précédemment s'ajoutent les personnels ayant changé de poste suite au constat d'une inaptitude à leurs anciennes fonctions. Les personnels contractuels ne justifiant pas de 6 mois de contrat continu ou discontinu en 2020 ne sont pas pris en compte.

⊙ **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**

	2016			2017			2018			2019			2020		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
Enseignants-chercheurs	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0
AENES	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0
ITRF	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2
Non-titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1
Sous-total catégorie	0	2	1	1	2	1	2	1	1	3	5	3	5	7	3
Total	3	3	1	1	2	1	2	1	1	3	5	3	5	7	3

En 2020, le nombre de personnels BOE bénéficiant d'une convention de télétravail pour raisons de santé sur avis du médecin du travail est en progression.

Le champ d'application du dispositif de télétravail sur avis du médecin du travail a évolué suite à la parution du Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 : il est désormais élargi aux personnels dont l'état de santé ou de grossesse le justifie (la durée peut aller jusqu'à 6 mois, renouvelable).



Ces nouveaux motifs de préconisation du télétravail concernent 5 personnes en 2020 (4 personnes au motif « état de santé » et 1 personne au motif « 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	94	5,6%	1 688
Titulaires	70	7,3%	958
Contractuels	24	3,3%	730
Hommes	55	5,9%	930
Titulaires	47	8,4%	558
Contractuels	8	2,2%	372

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	16	0,9%	1 688	
Titulaires	15	1,6%	958	<i>dont 1 bénéficiaire d'une rente</i>
Contractuels	1	0,1%	730	<i>dont 1 bénéficiaire d'une rente</i>
Hommes	5	0,5%	930	
Titulaires	5	0,9%	558	<i>dont 1 bénéficiaire d'une rente</i>
Contractuels	0	0,0%	372	

⊙ **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	15	1,0%	1 439
Titulaires	10	1,4%	722
Contractuels	5	0,7%	717
Hommes	19	1,0%	1 918
Titulaires	14	1,3%	1093
Contractuels	5	0,6%	825

⊙ **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	2	0,1%	1 439
Titulaires	2	0,3%	722
Contractuels	0	0,0%	717
Hommes	3	0,2%	1 918
Titulaires	3	0,3%	1093
Contractuels	0	0,0%	825

H Les personnels hébergés à l'université de Strasbourg

2 203

personnels hébergés à l'université de Strasbourg au 31/12/2020,
représentant 2 150,45 ETP.
Au 31/12/2019, ils étaient 2 244 personnels hébergés représentant
2 170,85 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.

⊙ Répartition des personnels des unités de recherche par type de population et par domaine de recherche en nombre de personnels au 31/12/2020

		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	30	29,5	326,5	326,3	209	206,4	565,5	562,2
	Personnels IT titulaires et contractuels	37	36,6	389,5	382,4	235,5	232,9	662	651,9
INSERM	Personnels de recherche titulaires et contractuels	0	0	0	0	119,5	118,8	119,5	118,8
	Personnels IT titulaires et contractuels	0	0	0	0	104	101,2	104	101,2
INRA	Personnels de recherche titulaires et contractuels	8	7,8	0		12	12	20	19,8
	Personnels IT titulaires et contractuels	5	4,8	1	1	43	40,6	49	46,4
Autres organismes 1	Personnels de recherche titulaires et contractuels	4	4	18	18	58	55,86	80	77,86
	Personnels IT titulaires et contractuels	10	7,2	5	5	237	228,64	252	240,84
Autres personnels 2	Enseignant-chercheurs et chercheur titulaires et contractuels	120	118,6	130	127,5	49	36,15	299	282,25
	IATOS titulaires et contractuels	16	15,5	20	19,1	16	14,6	52	49,2
Total personnel hébergé		230	224	890	879,3	1 083	1 047,15	2 203	2 150,45

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.

I Le service civique à l'Université de Strasbourg

17

volontaires en service civique accueillis par l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2020/2021.

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 lie le jeune à l'organisme d'accueil est une relation de coopération et non de subordination.

En décidant d'accueillir des jeunes en 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.

L'Université de Strasbourg s'est vu délivrer son premier agrément de Service Civique le 11 juillet 2016 et a accueilli 23 volontaires en 3 ans.

En 2019, la Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale a délivré un nouvel agrément à l'université. Notre établissement a ainsi pu accueillir 11 volontaires lors de la campagne 2019-2020, puis 17 volontaires supplémentaires à partir de la rentrée universitaire 2020, sur des missions d'intérêt général de 6 à 9 mois. L'université consolide ainsi son engagement dans le dispositif pour les années à venir.

⊙ **Nombre de volontaires par domaine d'intervention**

	Session 2016/2017			Session 2017/2018			Session 2018/2019			Session 2019/2020			Session 2020/2021		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Solidarité		1	1					1	1	1		1	1		1
Culture & loisirs		1	1	1		1	1	1	2	1	1	2		2	2
Education pour tous		1	1	2	2	4	4	3	7	3	2	5	7	3	10
Environnement	1		1	1	1	2		1	1	2		2	1	1	2
Développement international & action humanitaire				1		1							1		1
Mémoire & citoyenneté										1		1	1		1
Total volontaires	3	1	4	5	3	8	5	6	11	8	3	11	11	6	17

F = Femme ; H = Homme ; T = Total

⊙ **Nombre de missions par structure d'accueil**

	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021
Sciences po Strasbourg	1	1	1	1	1
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux de Strasbourg	0	1	0	1	1
Faculté des sciences de la vie	0	0	1	0	0
Faculté de théologie protestante	0	0	0	1	0
IUT Robert Schuman	0	0	0	0	1
Direction du patrimoine immobilier	1	1	1	1	1
Jardin des sciences	0	1	1	1	1
Espace avenir	0	0	2	1	3
Service pour la promotion de l'action sociale	0	0	1	0	0
Direction des ressources humaines	0	0	0	1	1
Direction des relations internationales	0	0	0	0	1
Direction de la recherche et de la valorisation	0	0	0	0	2
Maison universitaire internationale	2	2	2	2	2
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	0	1	0	0	0
Maison pour la science en Alsace	0	0	0	0	1
Total missions	4	7	9	9	15

* Plusieurs volontaires peuvent être affectés sur une même mission.

J

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.

Les données ci-dessous concernent les personnels BIATSS titulaires et contractuels (hors contractuels sur missions de valorisation ou crédits de recherche et apprentis). Elles ont été collectées avec une date d'observation au 31/12/2020.

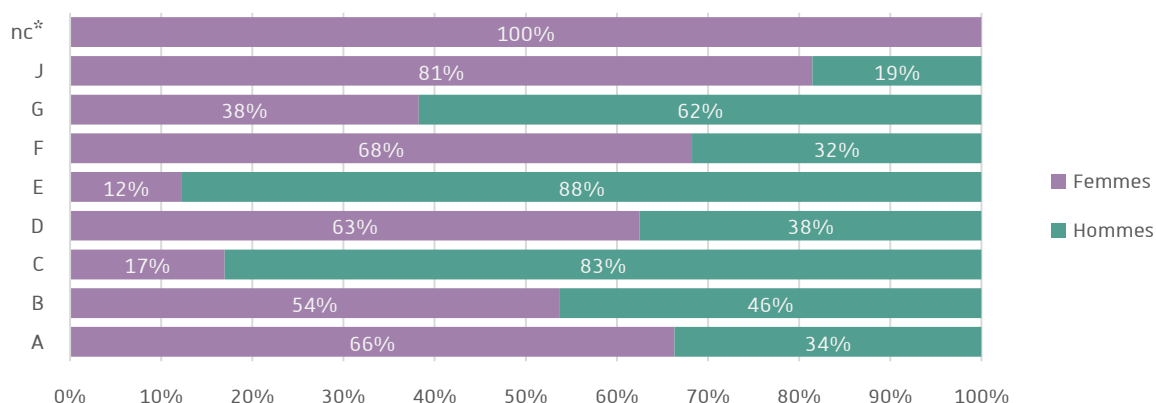
Chaque agent a ainsi été affilié à un métier présent dans le référentiel métiers de l'Unistra (constitué du référentiel national REFERENS et de métiers spécifiques à l'université). Afin d'appliquer une nomenclature commune, ce référentiel métiers est appliqué à tous les agents de l'établissement toutes filières confondues (ITRF, AENES, BIB, Médico-sociaux).

En amont de la notion de métier se trouve l'appartenance à une Branche d'Activités Professionnelles (BAP). Chaque BAP est elle-même subdivisée en Famille d'Activité Professionnelle (FAP).

Il existe 8 BAP, chaque BAP regroupe un ensemble de métiers sous une thématique commune :

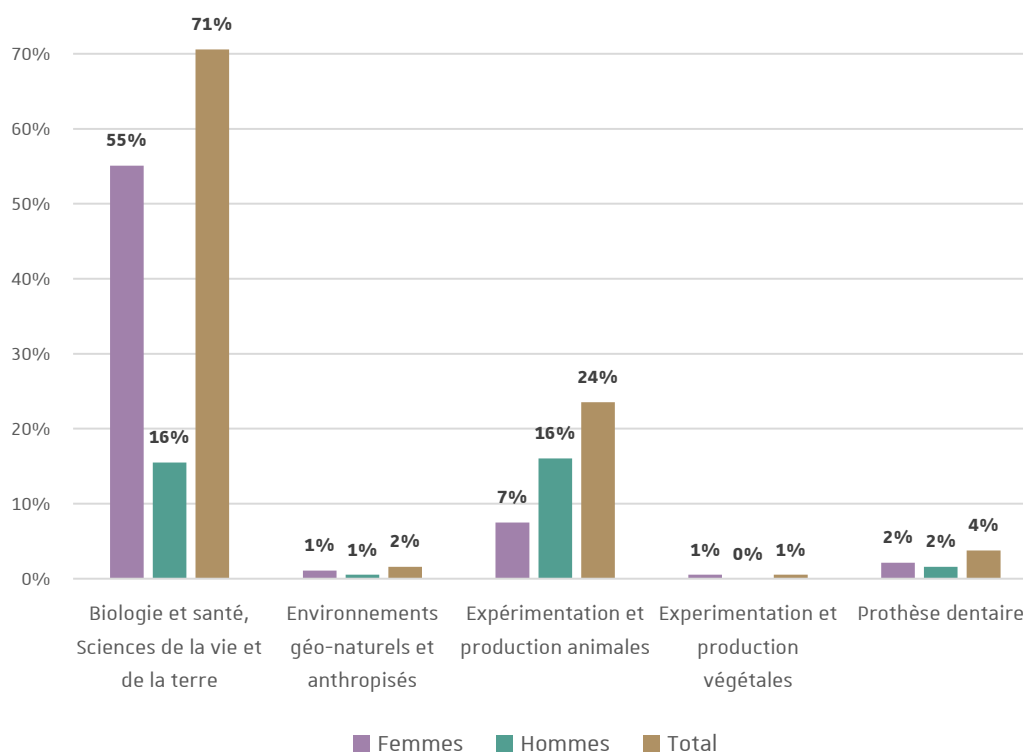
- BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement,
- BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux,
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique,
- BAP D : sciences humaines et sociales,
- BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique,
- BAP F : culture, 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 par BAP



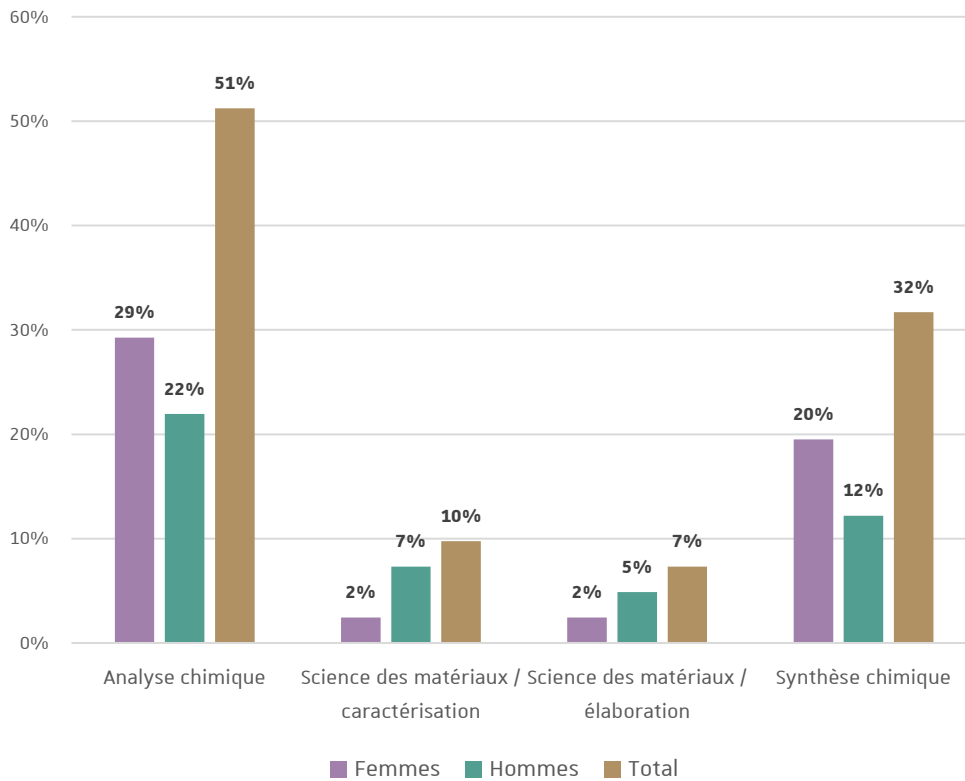
nc* : personnels exerçant un métier non affilié à une BAP : médecin, psychologue.

Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP A



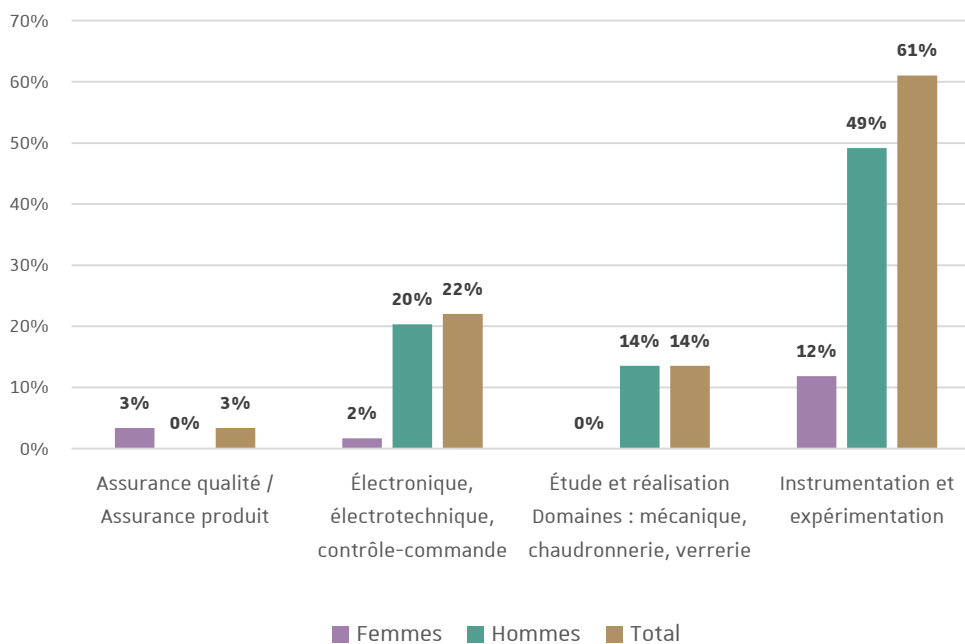
Exemple de lecture : au sein de la BAP A, 55 % des femmes exercent un métier relevant de la FAP « biologie et santé, sciences de la vie de la terre »

Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP B

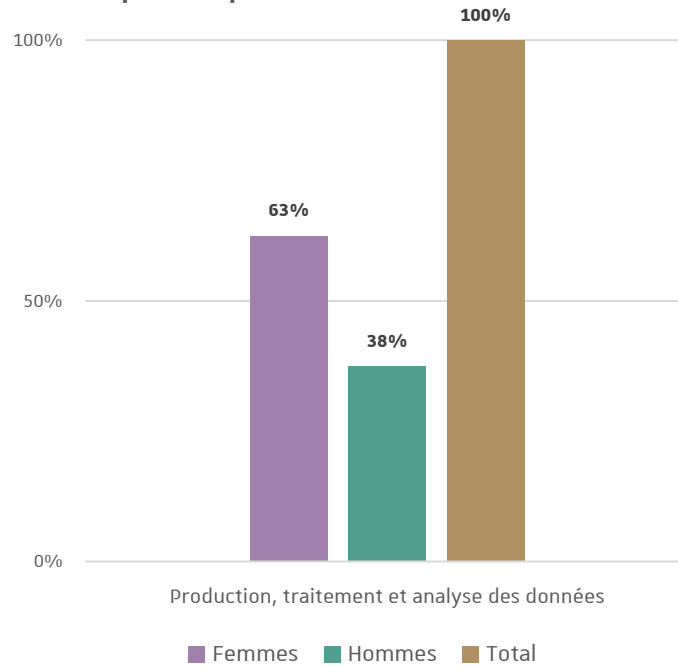


Exemple de lecture : au sein de la BAP B, 32% des agents exercent un métier relevant de la FAP « synthèse chimique ».

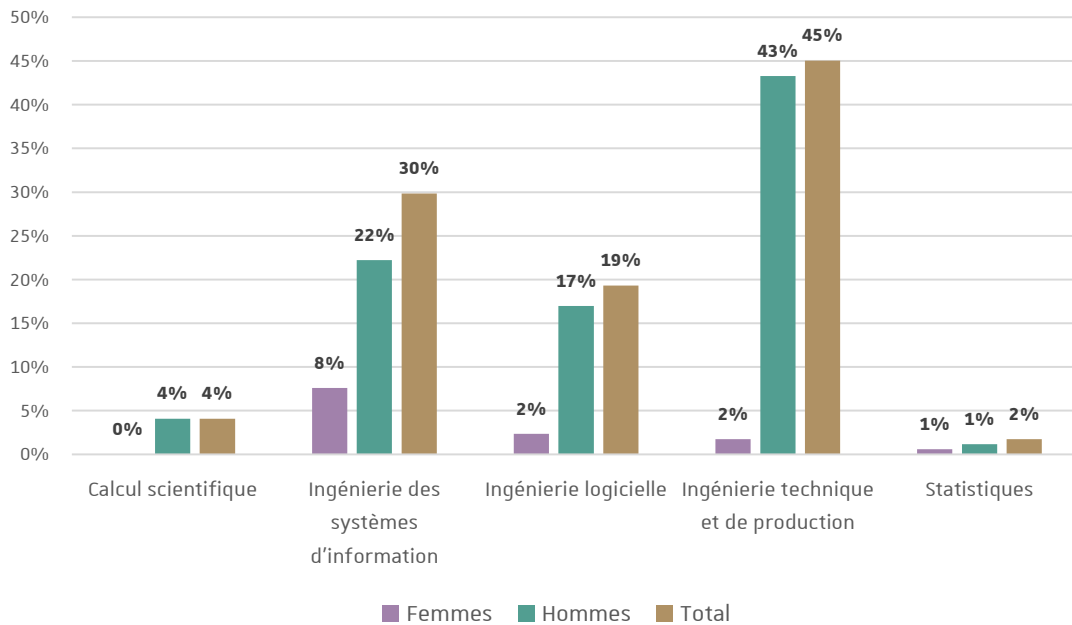
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP C



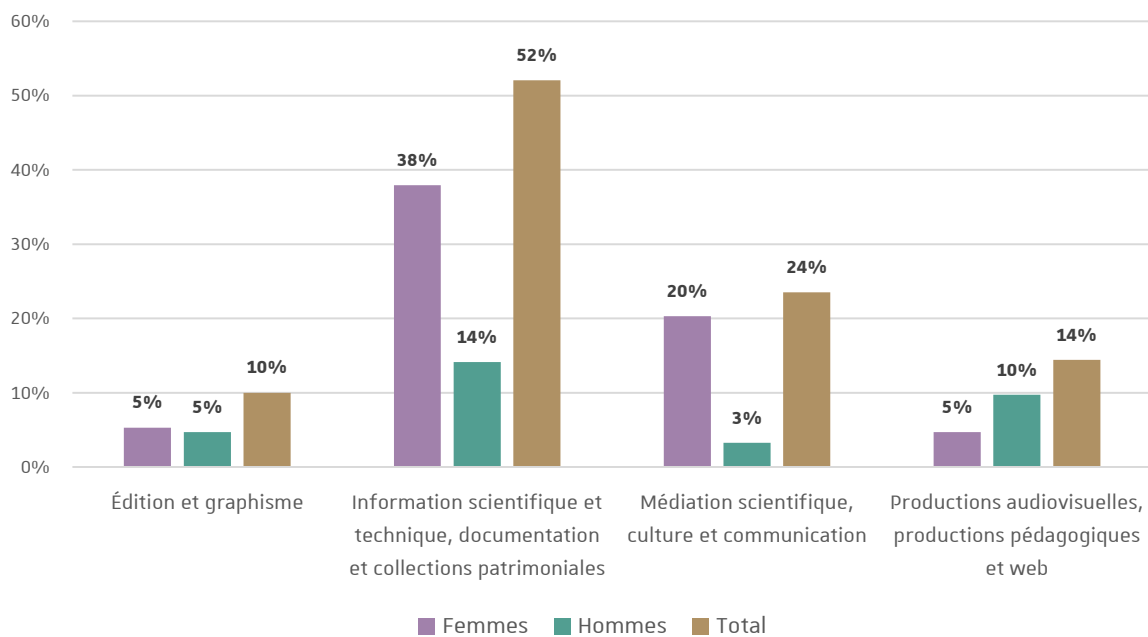
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP D



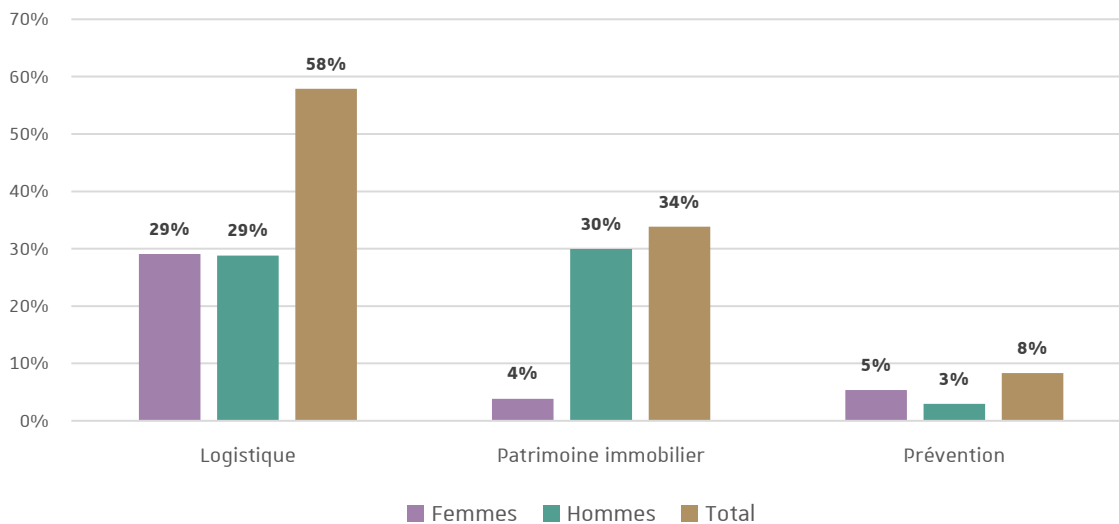
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP E



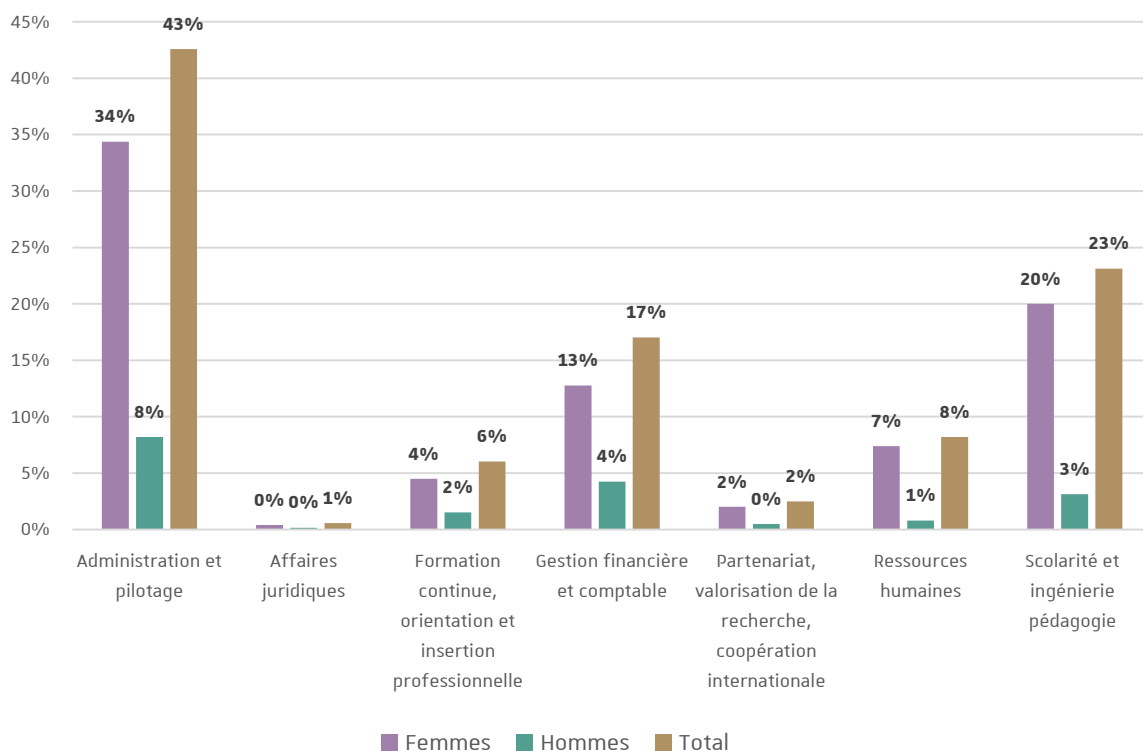
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP F



Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP G



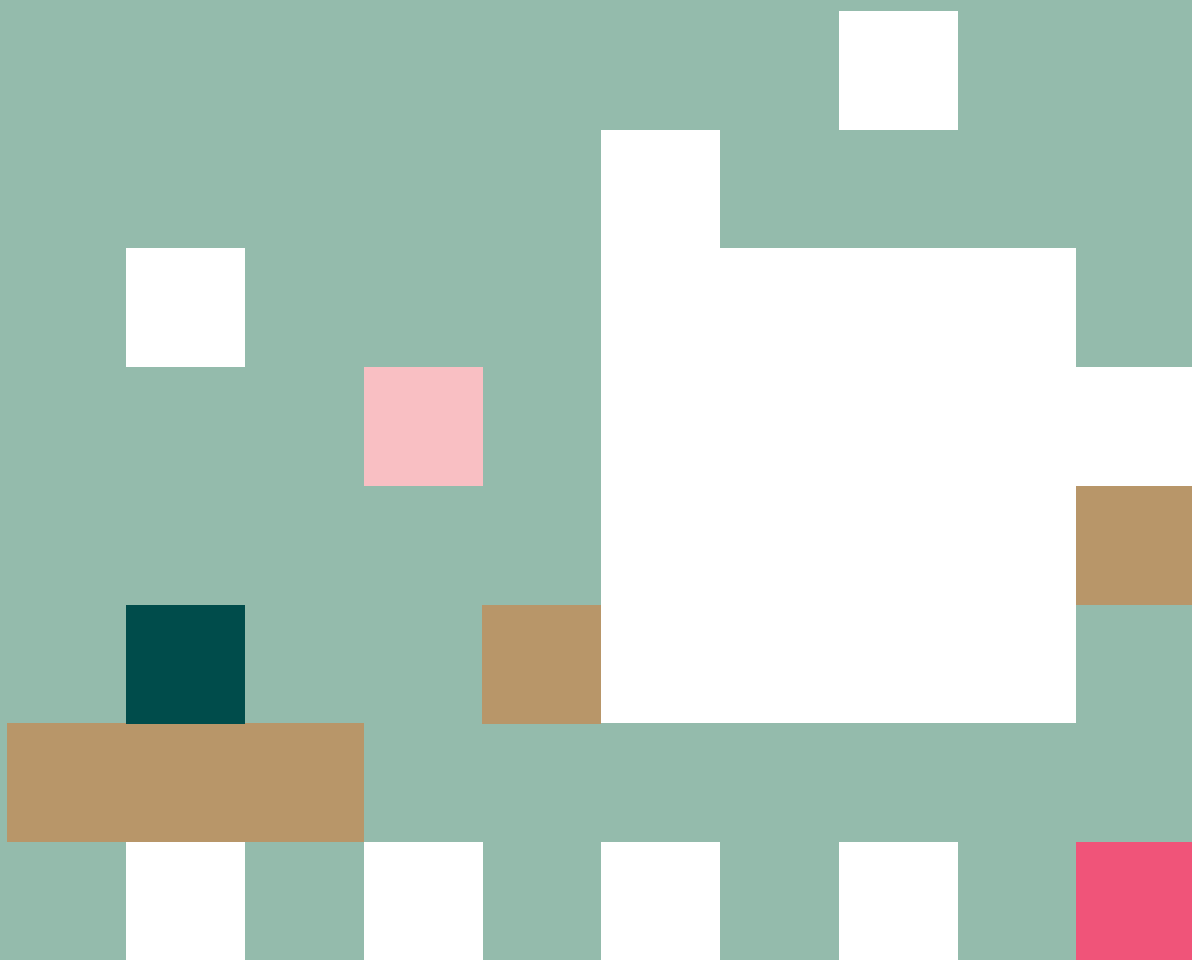
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP J

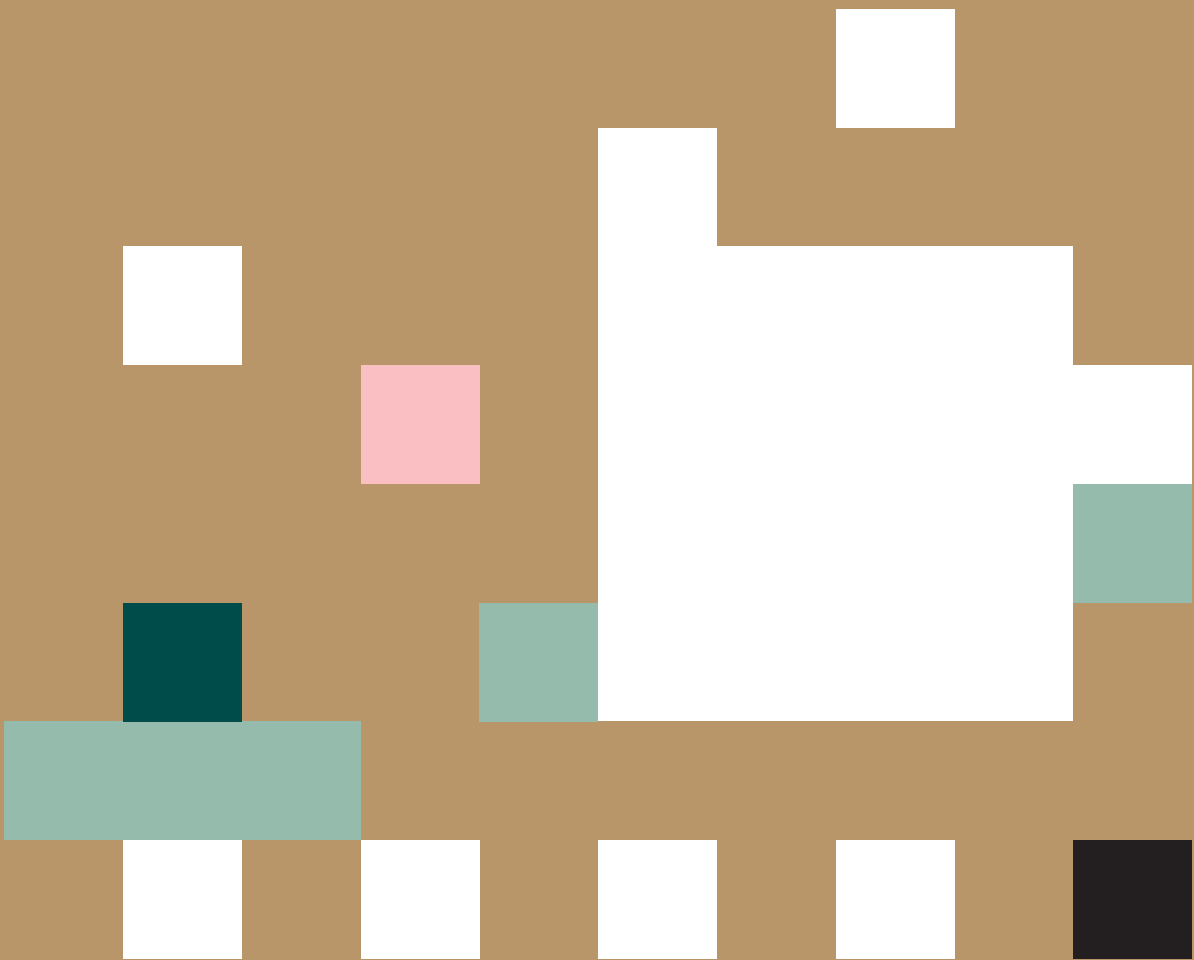


N.B. : au sein de la BAP J, création d'une FAP qui n'existe pas dans le référentiel national « REFERENS », la FAP « Scolarité et ingénierie pédagogie ».

Exemple de lecture : au sein de la BAP J, 3% des hommes exercent un métier relevant de la FAP « Scolarité et ingénierie pédagogie ».

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

- 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).

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 33 : recrutement ouvert aux candidats à la mutation uniquement.

A Le recrutement des personnels enseignants

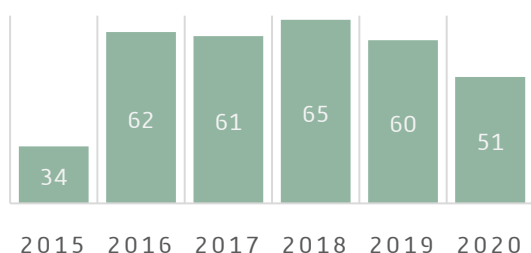
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs

49

emplois d'enseignants-chercheurs ont été pourvus sur les 51 ouverts au recrutement en 2020.

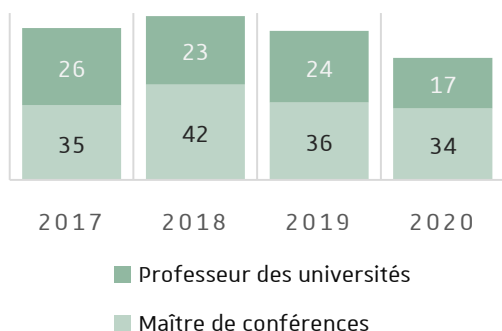
33 emplois de maîtres de conférences,
16 emplois de professeurs des universités
(1 emploi de professeur des universités non pourvu et
1 emploi de maître de conférences non pourvu).

1.1. 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 au cours des dernières années, avec une légère diminution en 2020. Effort soutenu entre 2016 et 2019. Puis retour à un volume de recrutement tel qu'en 2015. En 2020, la publication de 12 MCF a été réalisée dans le cadre de la loi ORE pour l'attribution de places supplémentaires.

1.2. Répartition par corps du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement

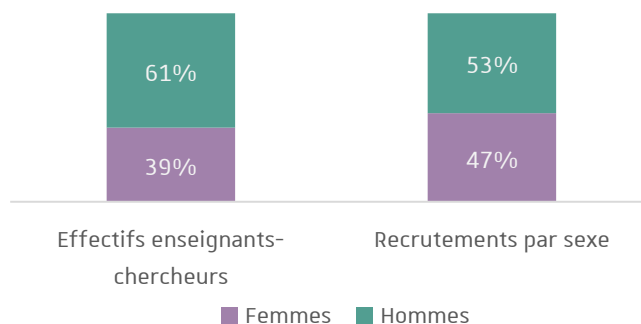


Sur les 51 emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2020, 17 soit 33,3% concernent des emplois de professeurs des universités. En 2019, les emplois de professeurs des universités représentaient 40% des emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement.

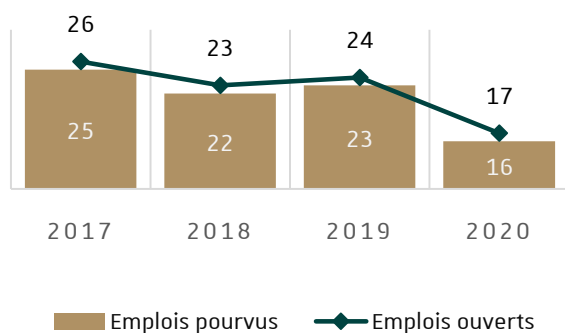
⊙ **Emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2020**

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	34	1 590	247	228	16	17	33	33
	Article 33	-	-	-	-	-	-	-	-
	Sous-total	34	1 590	247	228	16	17	33	33
PR	Article 46-1	10	48	24	22	4	5	9	9
	Article 46-3	3	10	6	6	2	1	3	3
	Article 46-4c	2	3	3	2	2	-	2	2
	Article 46-5	1	1	1	1	1	-	1	1
	Agrégation	1	1	-	-	1	-	1	1
	Sous-total	17	63	34	31	10	6	16	16
Total		51	1 653	281	259	26	23	49	49

Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs et part des femmes parmi les recrutements d'EC en 2020

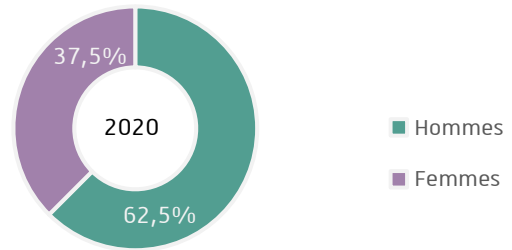


📈 Evolution du nombre d'emplois de professeurs des universités **pourvus**

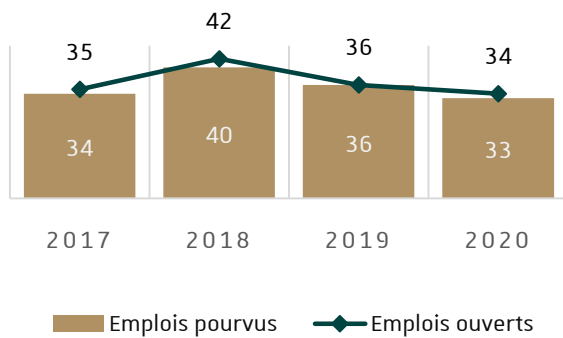


Sur les 17 emplois de professeurs des universités publiés en 2020, 16 ont été pourvus soit un taux de couverture de près de 94,11% (identique à celui des années précédentes).

Sur les 16 emplois de professeurs des universités pourvus en 2020, 10 l'ont été par des hommes (soit 62,50%), et 6 par des femmes (soit 37,50%).

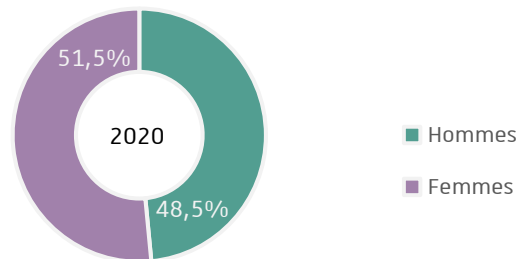


III, Evolution du nombre d'emplois de maîtres de conférences pourvus

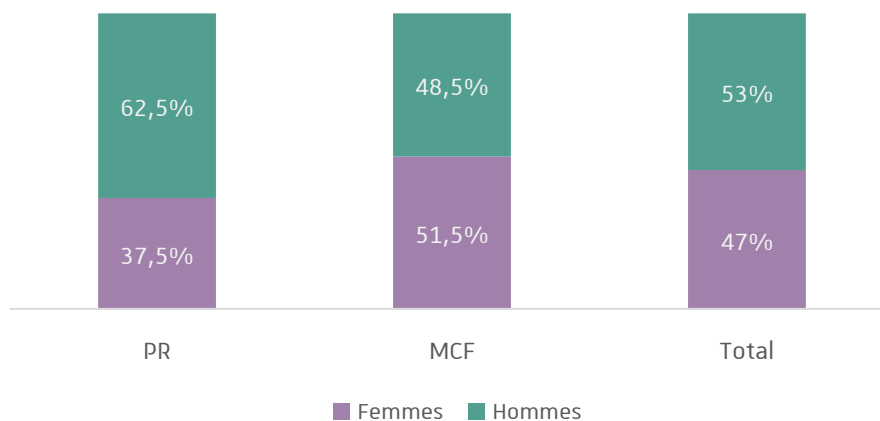


Sur les 34 emplois de maîtres de conférences publiés en 2020, 33 ont été pourvus soit un taux de couverture de 97% (contre 100% en 2019).

Sur les 33 emplois de maîtres de conférences pourvus en 2020, 16 l'ont été par des hommes (soit 48,48%), et 17 par des femmes (soit 51,52%).



Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements d'EC par corps en 2020



⊙ **Emplois de professeurs des universités pourvus en 2020 : situations précédentes des lauréats**

Type de recrutement	MCF Unistra	MCF hors Unistra	PR hors Unistra	PR associé Unistra	MCF associé Unistra	EC contractuel Unistra	Enseignant, chercheur, responsable à l'étranger	Total
Art 46-1	5	3	0	0	0	0	1	9
Art 46-3	3	0	0	0	0	0	0	3
Art 46-4	2	0	0	0	0	0	0	2
Art 46-5	1	0	0	0	0	0	0	1
Agrégation	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	11	3	0	0	0	0	2	16

EC : enseignant-chercheur

MCF : maître de conférences

PR : professeur des universités

Unistra : Université de Strasbourg

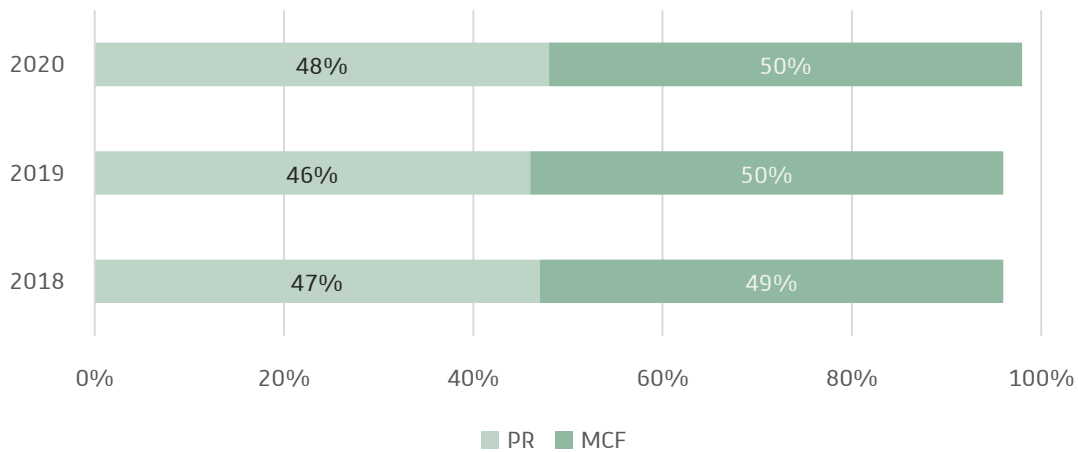
⊙ **Emplois de maîtres de conférences pourvus en 2020 : situations précédentes des lauréats**

Situation précédente du lauréat	Activité exercée à l'unistra	Activité exercée hors unistra	Total
Maître de conférences	0	3	3
ATER	3	2	5
Enseignant du 2nd degré	1	0	1
Post-doctorant	1	14	15
Ingénieur de recherche	0	1	1
E/C relevant d'un autre statut	0	1	1
Chargé de recherche/d'étude	0	1	1
Vacataire/chargé de TD	2	1	3
Emploi à l'étranger	0	1	1
Enseignant contractuel	1	1	2
Total	8	25	33

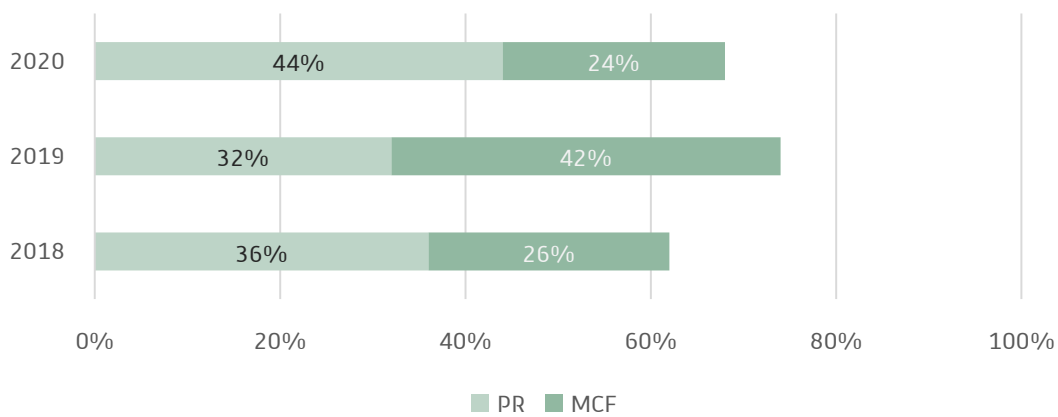
⊙ **Part des femmes dans la composition des comités de sélection (Cds)**

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	34	49,77%	23,53%
Professeur des universités	16	47,53%	43,75%

Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de membre du Cds



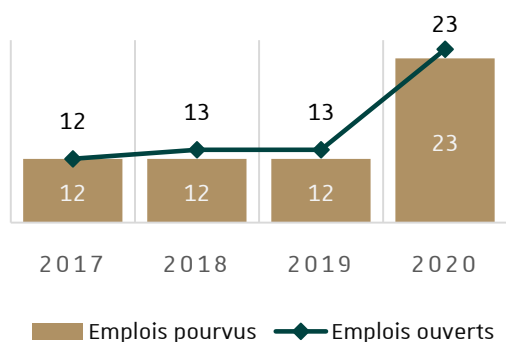
Evolution de la proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du Cds



A.2 Emplois des enseignants du second degré

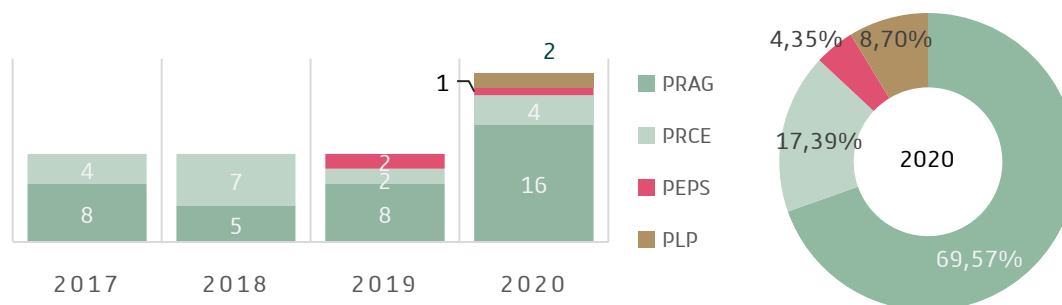
23	<p>emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 23 emplois ouverts au recrutement en 2020.</p> <p>16 emplois de professeurs agrégés (PRAG), 4 emplois de professeurs certifiés (PRCE), 1 emplois de professeur d'EPS (PEPS) 2 emplois de professeurs des lycées professionnels (PLP).</p>
-----------	--

111, Evolution du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus



23 emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 23 ouverts au recrutement en 2020, soit un taux de couverture de 100%. En 2020, 9 emplois du second degré ont été publiés dans le cadre d'un accompagnement à la réforme des études de santé (L1SpS) et 5 postes ont été publiés pour accompagner la création de places supplémentaires dans le cadre de la loi ORE. Une republication en 2020.

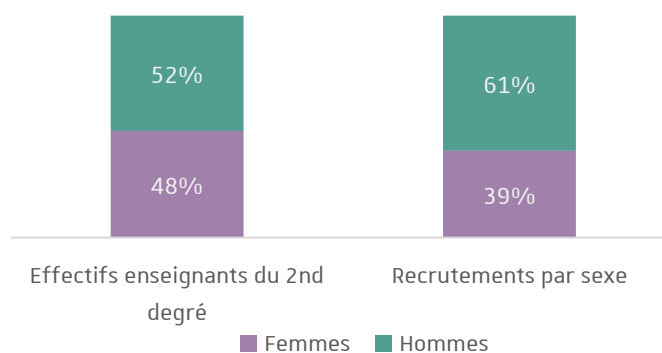
112, Répartition par corps du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus



⊙ **Emplois d'enseignants du second degré ouverts au recrutement en 2020**

	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	23	424	14	9	23	23

Part des femmes parmi les effectifs enseignants du 2nd degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du 2nd degré en 2020

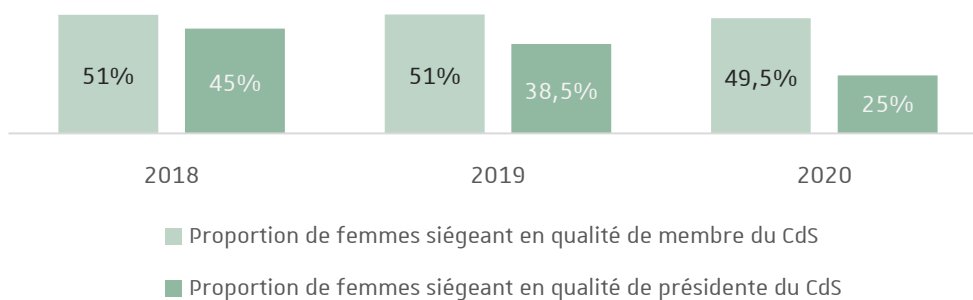


⊙ **Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement**

	Nombre de concours organisés	Proportion de femmes siégeant en qualité de membre	Proportion de femmes siégeant en qualité de présidente
Enseignant du second degré	24*	49,52%	25%

*comprend une republication (dans le cadre de la 2^{ème} campagne)

Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement



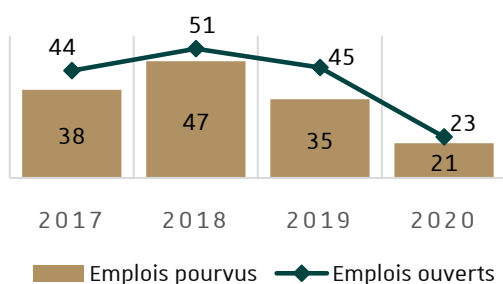
B Le recrutement des personnels BIATSS

Concours

21

emplois ITRF ont été pourvus sur les 23 ouverts aux concours de droit commun en 2020.

1. Evolution du nombre d'emplois des filières ITRF & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun

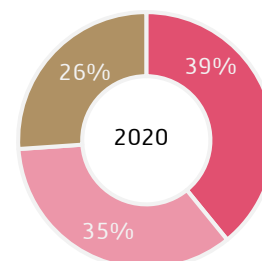


Le volume de recrutement ouvert aux concours de droit commun diminue à nouveau ces dernières années.

1. Répartition par catégorie des emplois des filières ITRF & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun

	2017	2018	2019	2020
Nb emplois ouverts	44	51	45	23
Catégorie A	15	23	20	9
dont BOE	0	0	1	0
Catégorie B	16	13	11	8
dont BOE	2	1	0	0
Catégorie C	13	15	14	5
dont BOE	3	2	4	1

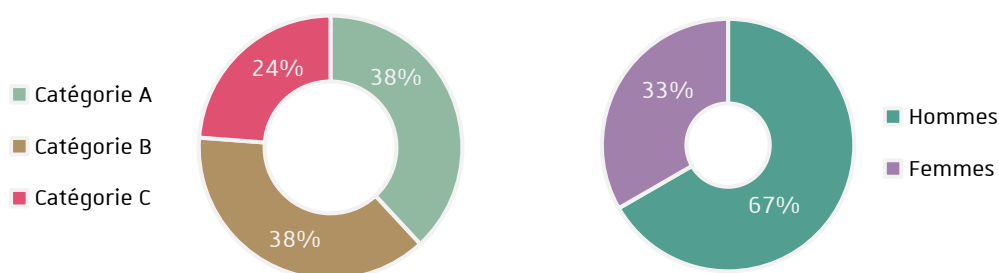
■ Catégorie A
■ Catégorie B
■ Catégorie C



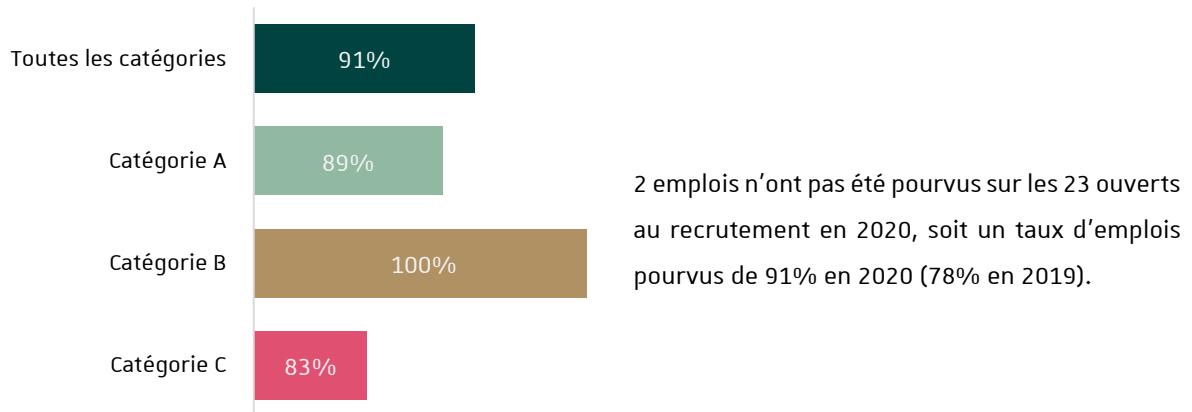
⊙ **Concours de droit commun 2020**

Catégorie	Grade	Nombre d'emplois ouverts au recrutement	Nombre de candidats inscrits	Nombre de candidats admissibles	Nombre de présents à l'admission	Lauréats affectés Hommes	Lauréats affectés Femmes	Lauréats affectés Total
A	IGR 1C	0	0	0	0	0	0	0
	IGR 2C	0	0	0	0	0	0	0
	IGE	8	118	60	25	2	6	8
	ASI	1	35	3	1	0	0	0
	IGE BOE	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH CN	8	84	0	0	2	6	8
	TECH BOE	0	0	0	0	0	0	0
C	ATRF C2	4	40	0	0	2	2	4
	ATRF C1	1	8	3	3	1	0	1
	MAG P2C	0	0	0	0	0	0	0
	MAG 2C	0	0	0	0	0	0	0
	ATRF BOE	1	1	1	0	0	0	0
Total		23	286	67	29	7	14	21

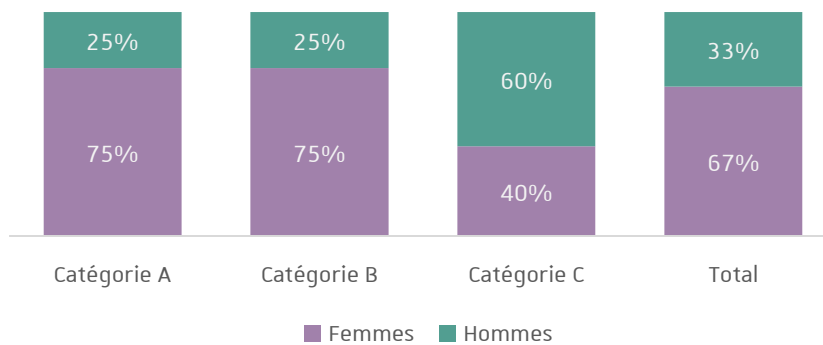
↳ Emplois des filières ITRF & des personnels des bibliothèques pourvus en 2020



Sur les 21 emplois pourvus en 2020, 8 relèvent de la catégorie A (38%), 8 de la catégorie B (38%) et 5 de la catégorie C (24%). 14 emplois ont été pourvus par des femmes (67%) et 7 par des hommes (33%).



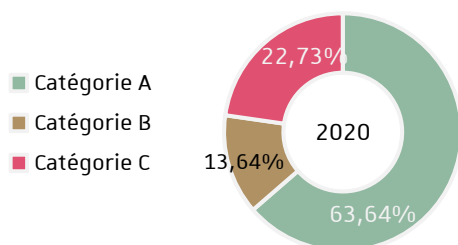
Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements BIATSS par corps en 2020



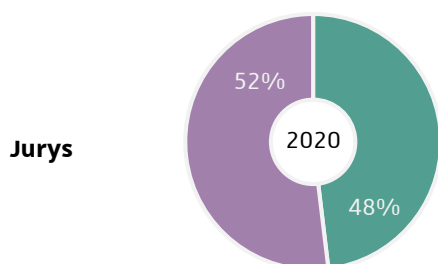
⊙ **Composition des jurys de concours de droit commun 2020**

Catégorie	Grade	Nombre de concours organisés par l'université	Nombre de jurés hommes	Nombre de jurés femmes	% de jurés femmes	Nombre de présidents hommes	Nombre de présidents femmes	% de présidents femmes
A	IGR 1C	1	8	10	55,56%	2	0	0,00%
	IGR 2C	2	8	10	55,56%	2	0	0,00%
	IGE	10	24	24	50,00%	10	0	0,00%
	ASI	1	2	2	50,00%	1	0	0,00%
	IGE BOE	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%
B	TECH CN	3	10	11	52,38%	2	1	33,33%
	TECH BOE	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%
C	ATRF P2C	2	5	4	44,44%	2	0	0,00%
	ATRF 2C	1	2	2	50,00%	0	1	100%
	MAG P2C	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%
	MAG 2C	0	0	0	0,00%	0	0	0,00%
	ATRF BOE	2	4	5	55,56%	2	0	0,00%
Total		22	63	68	51,91%	21	2	8,70%

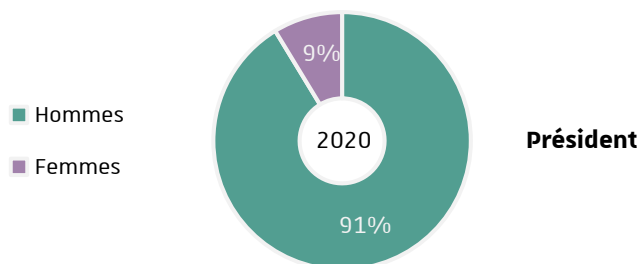
📊 Concours organisés par l'Université de Strasbourg lors de la session 2020



22 concours ont été organisés par l'Université de Strasbourg en 2020 : 14 de catégorie A (63,64%), 3 de catégorie B (13,64%) et 5 de catégorie C (22,73%).



131 membres de jury ont participé à ces recrutements en 2020, dont 68 femmes (52%).



9% des jurys ont été présidés par des femmes en 2020 (soit 2 jurys sur 23).

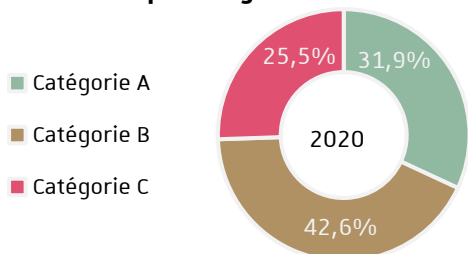
⊙ Bilan des réussites aux concours de droit commun et examens professionnels des personnels de l'Université de Strasbourg

47

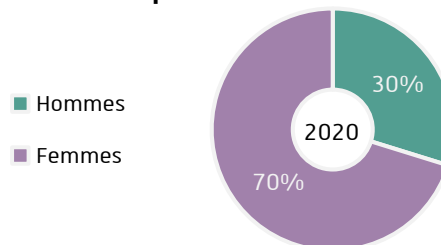
personnels de l'Université de Strasbourg (titulaires ou contractuels) ont été admis à un concours de droit commun ou à un examen professionnel en 2020.

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	BOE	Total	
ITRF	3	3	4		13		7	9		16	1	5		4	10	39
AENES					0		1			1	1				1	2
Bib.			1		1		1	1		2				1	1	4
CNRS (ITA)	1				1	1				1					0	2
Total 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
2018	9	7	2	0	18	0	13	23	1	37	2	12	0	6	20	75
2017	2	8	4	0	14	10	13	17	1	41	0	9	0	4	13	68

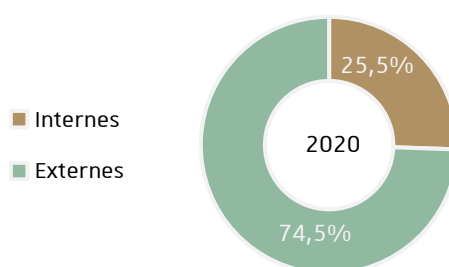
Répartition des lauréats par catégorie



Répartition des lauréats par sexe

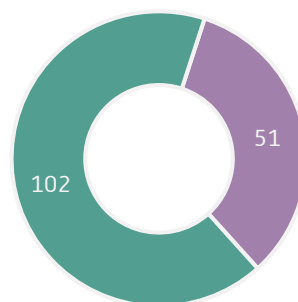


Répartition des lauréats externes/internes



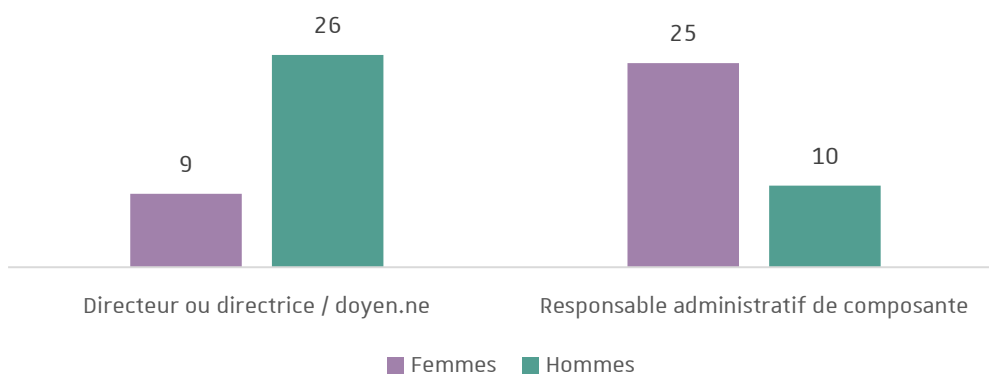
	Fonction	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Composantes de formation	Directeur ou directrice / Doyen.ne	9	26	35	25,7%
	Responsable administratif de composante	25	10	35	71,4%
	Sous-total	34	36	70	48,6%
Directions et services	Directeur / directrice	19	13	32	59,4%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	13	11	24	54,2%
	Sous-total	31	25	56	55,4%
Unités de recherche	Directeur / directrice	23	63	86	26,7%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	20	38	58	34,5%
	Sous-total	41	103	144	28,5%
Total encadrement supérieur et dirigeants		106	164	270	39,3%

Répartition par sexe des directeurs ou directrice de services, d'unités de recherche et de composantes de formation

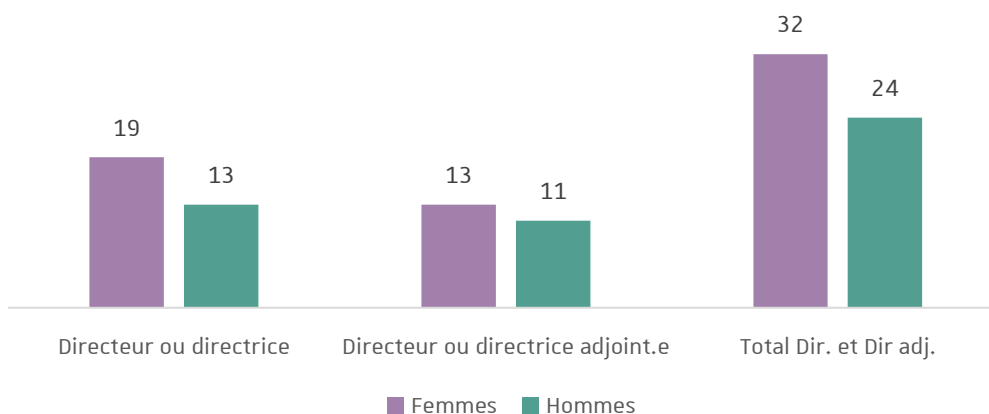


■ Femmes ■ Hommes

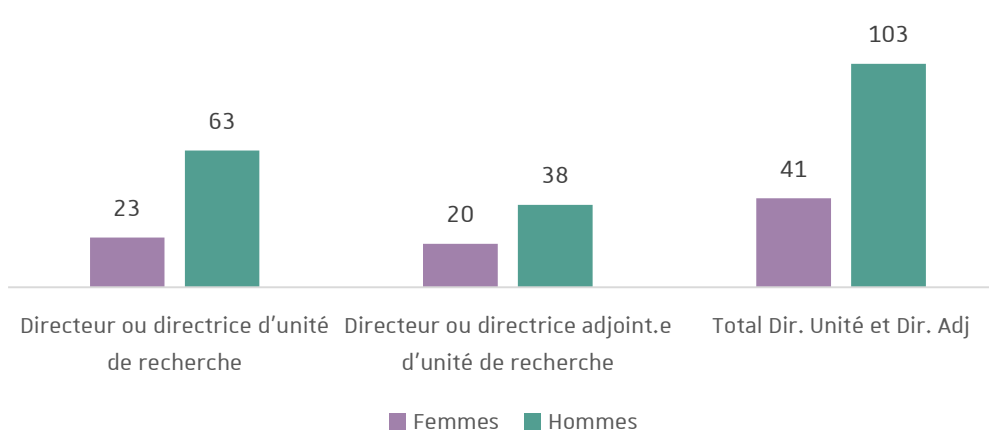
Répartition femmes / hommes des effectifs directeur, doyen et RAC en 2020



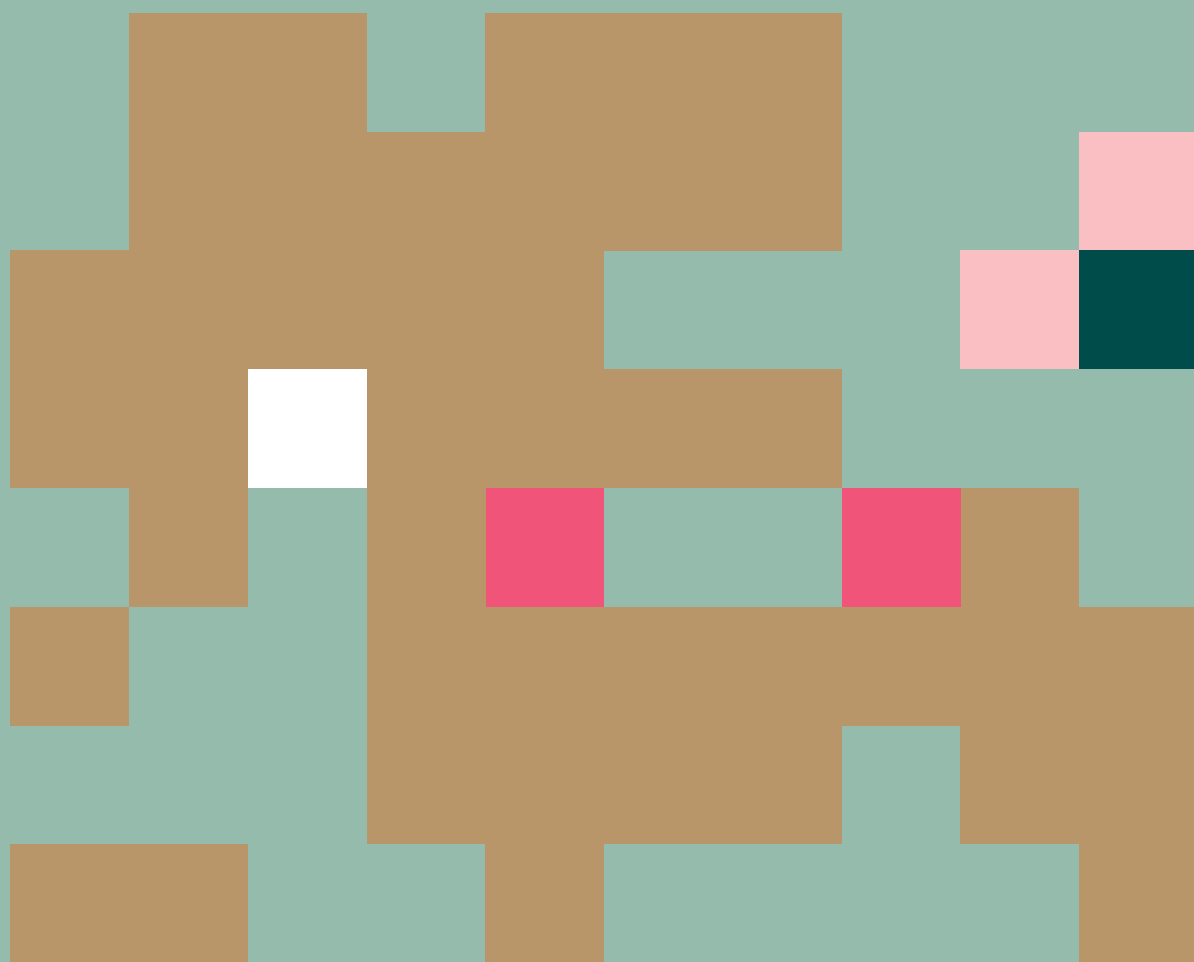
Répartition femmes / hommes des effectifs directeur ou directrice de services et directeur ou directrice adjoint.e en 2020

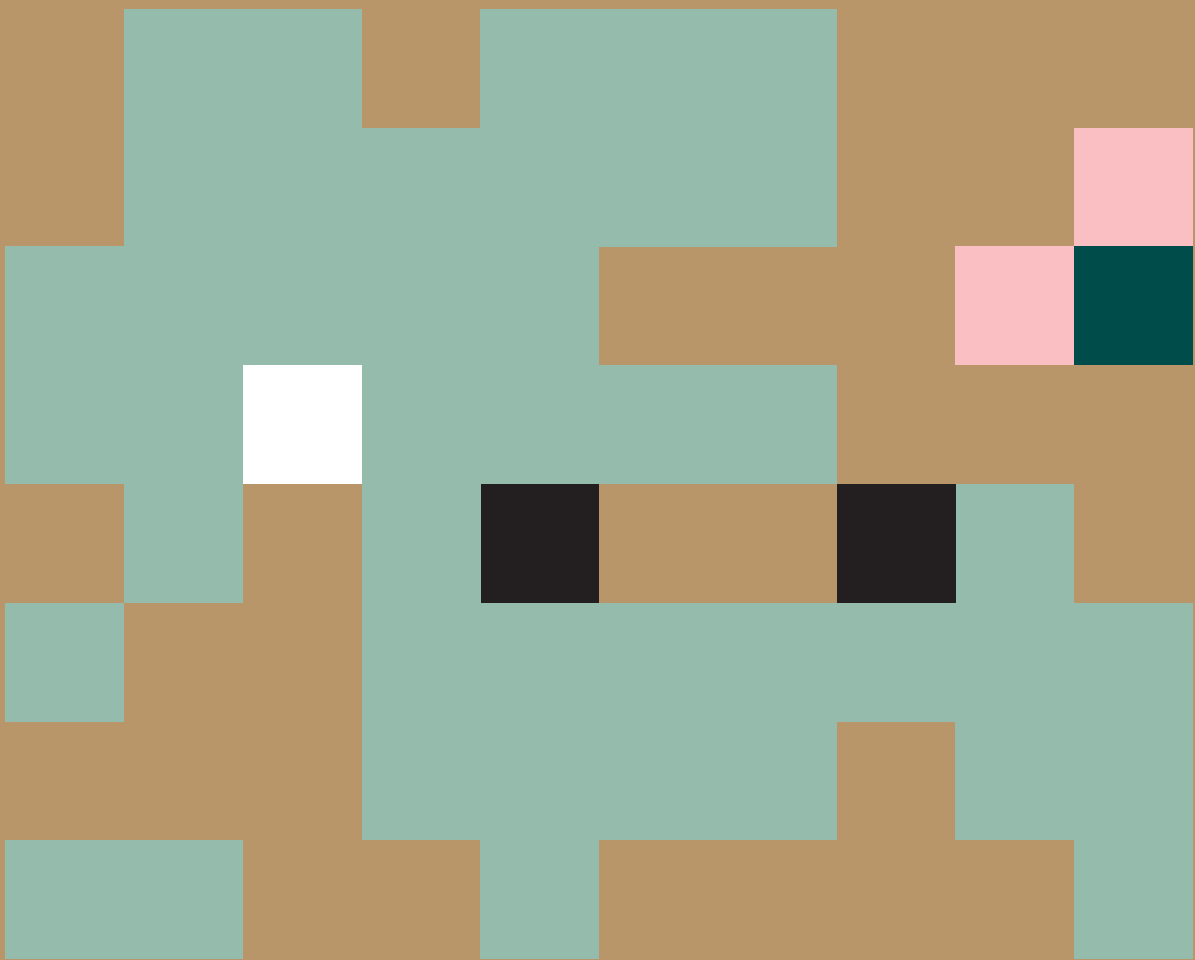


Répartition femmes /hommes des effectifs directeur ou directrice d'unité de recherche et directeur ou directrice adjoint.e en 2020



3. Les parcours professionnels





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.

◆ **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

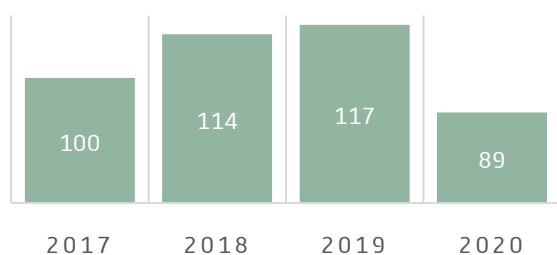
L'enseignant-chercheur, promouvable et candidat à une promotion de grade ou d'échelon, établit un dossier de candidature comportant un rapport rendant compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est examiné par les instances compétentes pour proposer l'avancement de grade, selon les cas, la section du Conseil National des Universités (CNU) et le Conseil d'Administration restreint de l'établissement, ou l'instance nationale de l'avancement spécifique.

89

enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2020.

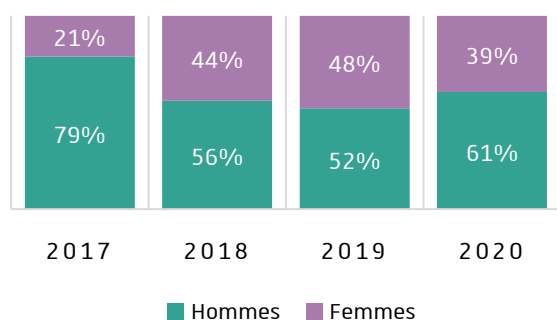
43 ont été promus en phase nationale (par le CNU) et 46 en phase locale.

📊 Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



On observe une diminution du nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement : -23,93% en 2020 par rapport à 2019. L'évolution précédente s'explique en partie par la création d'un nouvel 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 89 enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement en 2020 se répartissent de la façon suivante : 54 hommes (soit 61%) et 35 femmes (soit 39%).

⊙ **Avancement de grade des enseignants-chercheurs : promus CNU (phase nationale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	6	0	6	7	7	9
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	4	3	7	5	12	3
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	6	2	8	11	6	9
Maître de conférence hors classe	Maître de conférence classe normale	13	5	18	28	21	11
Total des enseignants-chercheurs promus		29	10	39	51	46	32

⊙ **Avancement de grade des enseignants-chercheurs : promus Université de Strasbourg (phase locale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	4	2	6	9	6	6
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	6	3	9	10	10	8
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	6	4	10	10	10	10
Maître de conférence hors classe	Maître de conférence classe normale	6	11	17	17	16	15
Total des enseignants-chercheurs promus		22	20	42	46	42	39

⊙ **Avancement à l'échelon exceptionnel des enseignants-chercheurs : promus CNU (phase nationale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
Maître de conférence hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférence hors classe, 6ème échelon	1	3	4	13	14	12
Total des enseignants-chercheurs promus		1	3	4	13	14	12

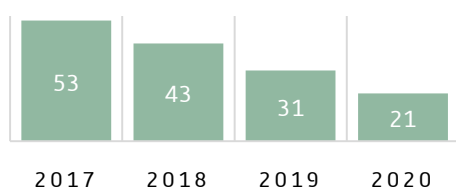
⊙ **Avancement à l'échelon exceptionnel des enseignants-chercheurs : promus Université de Strasbourg (phase locale)**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
Maître de conférence hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférence hors classe, 6ème échelon	2	2	4	7	12	17
Total des enseignants-chercheurs promus		2	2	4	7	12	17

A.2 Avancement des enseignants du second degré

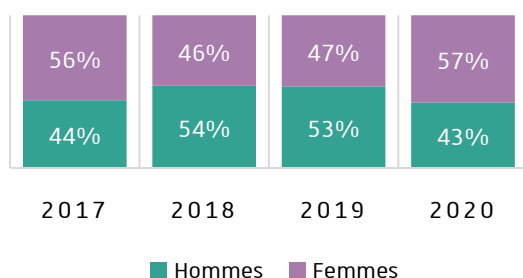
21	enseignants du second degré de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2020.
	<i>5 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe, 11 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, 4 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial, et 1 avancement de corps par liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés.</i>

1.1. 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.

1.2. Répartition par sexe des enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Les 21 enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement en 2020 se répartissent de la façon suivante : 9 hommes (soit 57%) et 12 femmes (soit 43%)

Avancement de grade : tableau d'avancement à la hors classe des professeurs du second degré

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PRAG hors classe	PRAG classe normale	2	2	4	6	5	5
PRCE hors classe	PRCE classe normale	0	0	0	1	1	4
PEPS hors classe	PEPS classe normale	1	0	1	1	0	0
Total des enseignants du second degré promus		3	2	5	8	6	9

⊙ **Avancement de grade : tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs du second degré**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PRAG classe exceptionnelle	PRAG hors classe	4	4	8	15	11	17
PRCE classe exceptionnelle	PRCE hors classe	1	1	2	7	16	24
PEPS classe exceptionnelle	PEPS hors classe	0	0	0	0	2	2
PLP classe exceptionnelle	PLP hors classe	0	1	1	0	1	1
Total des enseignants du second degré promus		5	6	11	22	30	44

⊙ **Avancement de grade : tableau d'avancement à l'échelon spécial des professeurs du second degré**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PRCE échelon spécial	PRCE classe exceptionnelle	1	3	4	0	4	0
PLP échelon spécial	PLP classe exceptionnelle	0	0	0	0	1	0
PEPS échelon spécial	PEPS classe exceptionnelle	0	0	0	0	1	0
Total des enseignants du second degré promus		1	3	4	0	6	0

⊙ **Avancement de corps : liste d'aptitude au corps des professeurs agrégés**

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PRAG	PRCE	0	1	1	1	1	0
Total des enseignants du second degré promus		0	1	1	1	1	0

A.3 Avancement des enseignants du premier degré

1	enseignant du premier degré de l'Université de Strasbourg a bénéficié d'un avancement en 2020.
	Sur un effectif total de 6 enseignants du premier degré en 2020.

⊙ Avancement de grade : tableau d'avancement à la hors classe des professeurs du premier degré

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PE hors classe	PE classe normale	0	0	0	1	2	0
Total des enseignants du premier degré promus		0	0	0	1	2	0

⊙ Avancement de grade : tableau d'avancement à la classe exceptionnelle des professeurs du premier degré

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2020	2019	2018	2017
PE classe exceptionnelle	PE hors classe	0	1	1	0	1	0
Total des enseignants du premier degré promus		0	1	1	0	1	0

B L'avancement des personnels BIATSS

B.1 Avancement

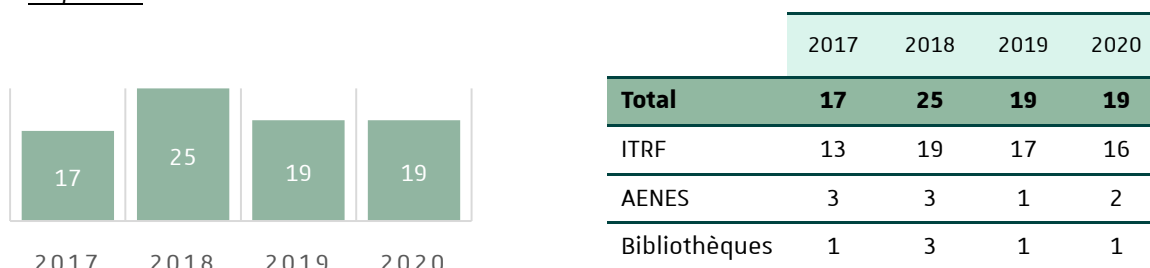
B.1.1 Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires : liste d'aptitude

19

personnels BIATSS titulaires de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement de corps par le biais de la liste d'aptitude en 2020.

16 personnels ITRF, 2 personnels AENES et 1 personnel des bibliothèques

III, Evolution du nombre de personnels BIATSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de corps par liste d'aptitude



⊙ Avancement de corps des personnels BIATSS titulaires par liste d'aptitude

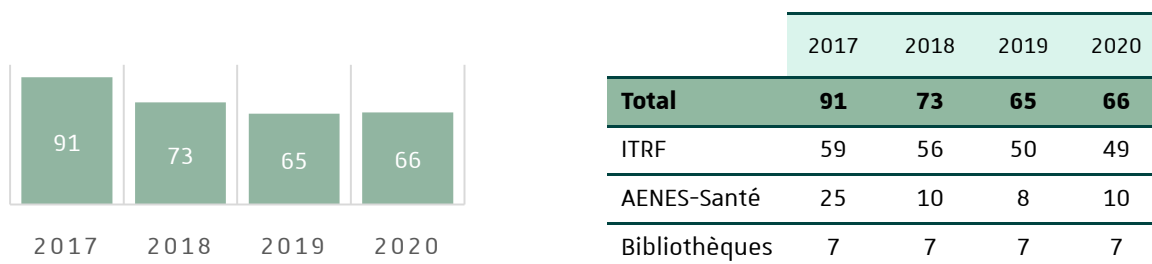
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2020			% promus
						H	F	T	
ITRF	A	IGE	A	IGR	239	0	0	0	0,00%
	A	ASI	A	IGE	81	4	1	5	6,17%
	B	TECH	A	ASI	266	2	3	5	1,88%
	C	ATRF	B	TECH	358	3	3	6	1,68%
	Total de la filière ITRF					944	9	7	16
AENES	B	SAENES	A	AAE	44	0	1	1	2,27%
	C	ADJAENES	B	SAENES	98	0	1	1	1,02%
	Total de la filière AENES					145	0	2	2
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	7	0	0	0	0,00%
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	14	0	1	1	7,14%
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	30	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	B	BIBAS*	36	0	0	0	0,00%
	Total de la filière Bibliothèque					87	0	1	1
Toutes les filières					1176	9	10	19	1,62%

* BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

B.1.2 Avancement de grade des personnels BIATSS titulaires : tableau d'avancement

66	<p>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 2019.</p> <p><i>49 personnels ITRF, 10 personnels AENES & santé et 7 personnels des bibliothèques</i></p>
----	--

III, 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 2020			% promus
						H	F	Total	
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	18	1	1	2	11,11%
	A	IGR	1 ^{ère} classe	HC	4	0	0	0	0,00%
	A	IGR	2 ^{ème} classe	1 ^{ère} classe	18	1	3	4	22,22%
	A	IGE	1 ^{ère} classe	HC	112	5	5	10	8,93%
	B	TECH	CS	CE	54	2	2	4	7,41%
	B	TECH	CN	CS	85	2	6	8	9,41%
	C	ATRF	Principal 2 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	176	4	10	14	7,95%
	C	ATRF	ATRF	Principal 2 ^{ème} classe	47	2	5	7	14,89%
Total de la filière ITRF					514	17	32	49	9,53%

HC : hors classe / CE : classe exceptionnelle / CS : classe supérieure / CN : classe normale

Filière	Cat.	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2020			% promus
						H	F	T	
AENES - Santé	A	AAE	AAE	APAE	10	0	0	0	0,00%
	A	Infirmier	CE	HC	4	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	17	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	CN	CS	16	0	1	1	6,25%
	C	ADJENES	Principal 2 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	68	0	7	7	10,29%
	C	ADJENES	ADJENES	Principal 2 ^{ème} classe	3	0	2	2	66,67%
	Total de la filière AENES-Santé					120	0	10	10
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	5	0	1	1	20,00%
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	1	0	1	1	100,00 %
	B	BIBAS	CS	CE	8	0	1	1	12,50%
	B	BIBAS	CN	CS	1	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	Principal 2 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	15	1	1	2	13,33%
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2 ^{ème} classe	4	0	2	2	50,00%
	Total de la filière bibliothèques					34	1	6	7
Toutes les filières					668	18	48	66	9,88%

AAE : attaché d'administration de l'Etat

APAE : attaché principal d'administration de l'Etat

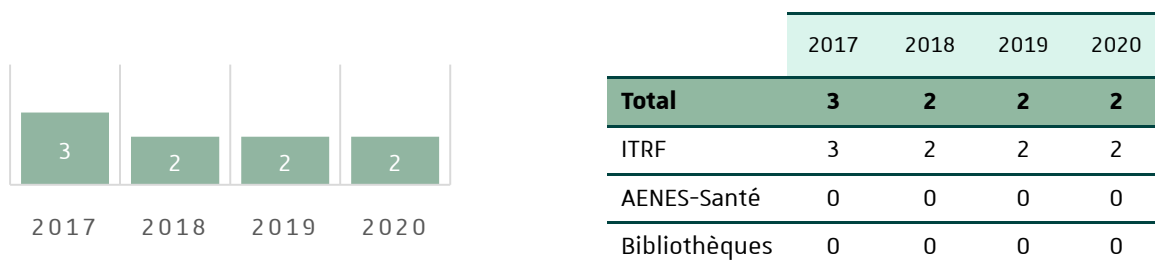
BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

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 2020.

📊 *Evolution du nombre de personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de corps*



	2017	2018	2019	2020
Total	3	2	2	2
ITRF	3	2	2	2
AENES-Santé	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 2020			% promus
						H	F	T	
ITRF	A	IGE	A	IGR	22	0	0	0	0,00%
	A	ASI	A	IGE	16	0	1	1	6,25%
	B	TECH	A	ASI	37	0	0	0	0,00%
	C	ATRF	B	TECH	34	0	1	1	2,94%
	Total de la filière ITRF					109	0	2	2
Bib.	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					2	0	0	0
Toutes les filières					111	0	2	2	1,80%

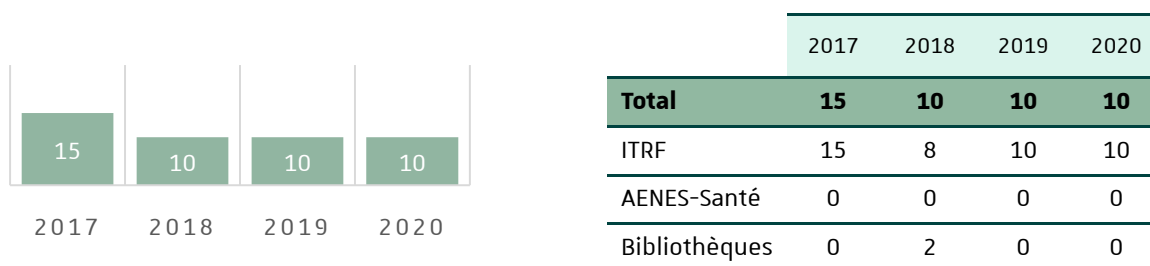
BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

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 2019.

1. Evolution du nombre de personnels BIATSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de grade



	2017	2018	2019	2020
Total	15	10	10	10
ITRF	15	8	10	10
AENES-Santé	0	0	0	0
Bibliothèques	0	2	0	0

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2020			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	2 ^{ème} classe	1 ^{ère} classe	8	0	2	2	25,00%
	A	IGE	1 ^{ère} classe	HC	9	0	1	1	11,11%
	B	TECH	CS	CE	11	1	1	2	18,18%
	B	TECH	CN	CS	12	0	2	2	16,67%
	C	ATRF	Principal 2 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	6	0	2	2	33,33%
	C	ATRF	ATRF	Principal 2 ^{ème} classe	13	0	1	1	7,69%
Total de la filière ITRF					59	1	9	10	16,95%

C La mobilité & le suivi des personnels

La mobilité et l'accompagnement des carrières des personnels sont assurés par le Bureau des carrières, au sein du Département de la gestion et du développement des compétences.

Le Bureau des carrières mène ses 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 du Bureau des carrières en 2010, les sollicitations en matière d'accompagnement des personnels et des structures se sont diversifiées. Cette tendance se confirme encore cette année. En effet, le Bureau des carrières a enregistré une nette augmentation des demandes d'accompagnement des responsables dans leur gestion des ressources humaines, y compris pour des entretiens de recrutement. En dehors de ces aspects, le cœur des activités consiste, selon les situations, à accompagner les personnels dans leurs projets professionnels et/ou personnels, dans leurs nécessités de réorientation de carrière pour des raisons de santé, de restructuration de service, de difficultés liées à l'activité, de souhait de donner une autre orientation à leur carrière, etc.

L'objectif est de concilier autant que possible les projets et besoins des agents avec les besoins de l'établissement dans une logique prévisionnelle de gestion des ressources humaines. En 2020, **205 personnes** ont été reçues au bureau des carrières en entretien d'accompagnement. L'accompagnement de ces personnes a généré **274 entretiens**, certaines situations pouvant nécessiter plusieurs entretiens. Une grande partie des situations traitées, soit 82% 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 dont notamment celui de la bourse d'échange d'emploi dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels ou de la mobilité externe à l'établissement, la formation des personnels, le bilan de compétences ou le bilan professionnel. Ainsi **35%** des entretiens ont pour objet la carrière des agents et la réorientation des parcours professionnels notamment dans le cadre de reconversion pour raisons de santé. S'agissant des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), des crédits spécifiques sont disponibles via la convention en cours avec le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) de manière à permettre, par exemple, l'adaptation au poste de travail ou une reconversion professionnelle.

Le second motif d'entretien pour lequel le Bureau des carrières est le plus sollicité concerne les difficultés au travail qui représentent **35%** 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. Environ 40% des situations évoquées ont pu être résolues, certaines sont encore en cours de suivi. Dans d'autres situations, comme par exemple, celles relevant de l'organisation des structures ou de conflits interpersonnels, des conseils et préconisations ont été émis et des suivis réguliers ont été mis en place.

Les sollicitations d'accompagnement du Bureau des carrières s'étant significativement élargies, il convient également de noter que la participation à des entretiens de recrutement se monte à **32** en 2020. Les entretiens réalisés avec les responsables de structure en lien avec la gestion des ressources humaines s'élèvent à **58 entretiens**. Au total, le bureau des carrières aura ainsi réalisé **364 entretiens** ce qui représente **une augmentation de 31% sur l'ensemble des entretiens réalisés**.

BILAN 2020

⊙ 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	90	44%	108	39%
B	47	23%	62	23%
C	68	33%	104	38%
Total	205	100%	274	100%

⊙ Répartition par catégorie et tranche d'âge

Catégorie	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
A	9	20	37	20	4	90
B	3	14	14	14	2	47
C	6	19	19	23	1	68
Total	18	53	70	57	7	205
%	9%	26%	34%	28%	3%	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	64	45%	26	42%	90
B	35	24%	12	19%	47
C	44	31%	24	39%	68
Total	143	100%	62	100%	205
%	70%		30%		100%

⊙ Répartition du nombre d'entretiens réalisés par personnes reçues

Entretiens	Nombre de personnes reçues	Nombre d'entretiens	Personnes reçues / nb entretiens
1 à 2	191	219	80%
3 à 4	10	33	12%
5 à 6	4	22	8%
Total	205	274	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	51	23	Evolution statutaire, fonctionnelle, en responsabilité, formation, entretien professionnel.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet.
	63			
Mobilité (hors campagne de mobilité Interne)	13	13	Demande de mobilité interne ou externe à l'établissement.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet.
	14			
Affectation	8	3	Affectations 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.	Proposition / identification d'une affectation.
	11			

Objet de l'entretien	Nombre d'agents	Entretiens %	Précisions sur l'objet de l'entretien	Actions menées
	Nombre entretiens			
Réorientation ou reconversion professionnelle	24	19	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.
	34			
Difficultés au travail	64	37,5	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 en 2019 ou à prévoir en 2020. Réorientation vers d'autres interlocuteurs au sein de l'université : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale.
	95			
Télétravail	33	4	Informations sur le dispositif, sa mise en œuvre, le télétravail ou son renouvellement, candidatures spontanées de personnes BOE.	Financement de formations ou de matériel permettant l'adaptation au poste de travail en cas de reprise du travail suite à un arrêt ou de reconversion professionnelle.
	36			
Autres	16	0,5	Conditions de travail, difficultés personnelles impactant le travail, télétravail.	Selon les situations : identification de solution en collaboration avec la structure d'affectation, la DRH.
	21			
Recrutement	32		Participation à des recrutements suite à sollicitation des structures	
Gestion ressources humaines	58		Entretien avec les responsables de structures pour les conseiller et les accompagner dans diverses situations de la gestion des ressources humaines de leur structure.	
TOTAL	205 agents			
	364 entretiens			

C.2 Mobilité interne

C.2.1 Mobilité interne des personnels ITRF, AENES & contractuels

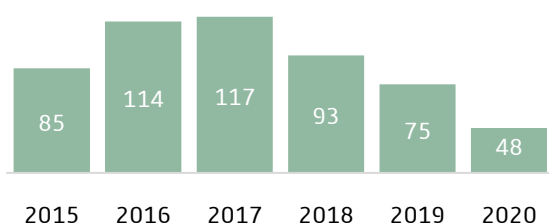
48

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 2020.

Par ailleurs, **10 personnels ont bénéficié d'une mobilité hors mouvement** dans le cadre de situations particulières ou de positionnement sur des postes titulaires vacants en dehors de la campagne de mobilité interne.

Observation : les chiffres du mouvement des personnels du Service des bibliothèques ne sont pas intégrés dans ces données en raison d'une réorganisation de ce service.

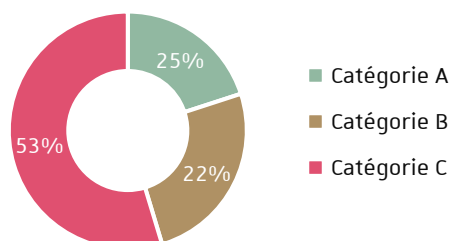
Evolution du nombre de demandes de mobilité interne déposées par année civile



BILAN 2020

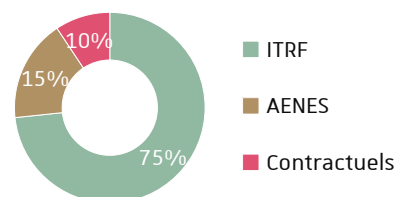
○ Répartition par catégorie des personnels ayant participé à la campagne de bourse d'échange d'emploi dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	12
Catégorie B	11
Catégorie C	25
Total	48



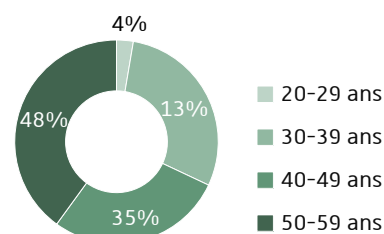
⊙ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	9	9	18	36
AENES	2	1	4	7
Contractuels	1	1	3	5
Total	12	11	25	48



⊙ 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	0	7	5	12
Catégorie B	1	1	3	6	11
Catégorie C	1	5	7	12	25
Total	2	6	17	23	48



⊙ Situation des agents à la rentrée 2020 en fonction de leur catégorie : taux de satisfaction des demandes

Catégories	Nouveau poste correspondant à la demande	%	Maintien sur le poste	%	Total
Catégorie A	5	28%	7	23%	12
Catégorie B	4	22%	7	23%	11
Catégorie C	9	50%	16	54%	25
Total	18	100%	30	100%	48

Mouvements complémentaires

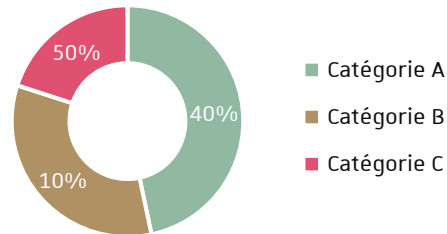
Il s'agit de mouvements ayant été mis en place après la date de clôture du dépôt des dossiers de mobilité.

Aucun mouvement n'a été opéré dans ce cadre en 2020.

Mobilité hors mouvement interne

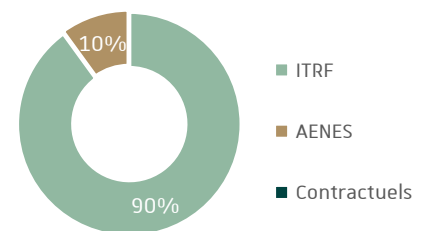
○ Répartition par catégorie des personnels ayant bénéficié d'une mobilité interne hors mouvement annuel de mobilité interne en 2020

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	4
Catégorie B	1
Catégorie C	5
Total	10



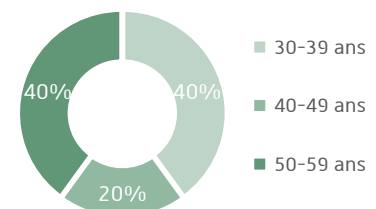
○ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	4	1	4	9
AENES	0	0	1	1
Contractuels	0	0	0	0
Total	4	1	5	10



○ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	1	1	2	0	4
Catégorie B	1	0	0	0	1
Catégorie C	2	1	2	0	5
Total	4	2	4	0	10



C.2.2 Mouvements académiques des personnels ATRF et de l'AENES (concours et mobilité)

⊙ Répartition des demandes de mobilité sortante par voie académique et par tranche d'âge

	AAE	SAENES	ATRF	Total
Tranches d'âge	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
30-39 ans	1	1	0	2
40-49 ans	0	0	2	2
50-59 ans	0	2	0	2
Total	1	3	2	6

⊙ Répartition des entrées et sorties de l'établissement

	Sorties			Entrées	
	Demandes de départ	Mutations réalisées	Autres postes publiés (concours)	Affectations suite concours – ERD/BOE	Autres (affectations de personnel contractuel, en cours)
Filière ATRF					
Catégorie C	2	1	0	0	1
Filière AENES					
Catégorie A	1	0	0	0	0
Catégorie B	3	1	0	1	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
Total	6	2	0	1	1

C.2.3 Bilan des demandes de mouvement déposées en 2020 par structure d'affectation d'origine

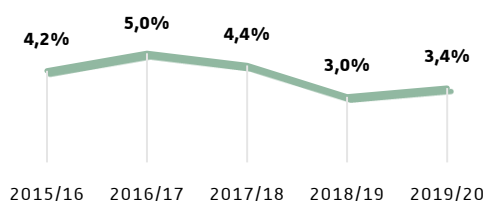
Composantes de formation	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique			
					AAE	SAENES	ATRF	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	
Ecole Chimie Polymères et Matériaux (ECPM)	1			1				0
Ecole et Observatoire des Sciences de la Terre (EOST)	1	1		2				0
Ecole de management Strasbourg								0
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg			1	1				0
Faculté des arts		2		2		1		1
Faculté de chimie		1	1	2				0
Faculté de chirurgie dentaire				0				0
Faculté de droit de sciences politiques et de gestion			3	3		1		1
Faculté de géographie					1			1
Faculté des lettres			1	1				0
Faculté de médecine			2	2				0
Faculté de pharmacie		2		2				0
Faculté des sciences de la vie			2	2			1	1
Faculté des sciences économiques et de gestion	1			1				0
Faculté des sciences sociales			1	1				0
Faculté des sciences du sport			1	1				0
Faculté de théologie catholique				0				0
Institut International d'Etudes Françaises (IIEF)	1			1				0
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation		1	1	2				0
Institut de préparation à l'administration générale		1		1				0
IUT de Haguenau				0				0
IUT Louis Pasteur				0				0
IUT Robert Schuman	1			1				0
Observatoire astronomique de Strasbourg				0				0
Sciences Po Strasbourg	1			1				0
UFR Mathématiques et informatique	1			1		1		0
Sous-total composantes de formation	7	8	13	28	1	3	1	5

Directions & services	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	
Agence comptable			1	1				0
Direction des affaires logistiques intérieures			1	1				0
Direction des finances (dont : Syndic)		2	4	6				0
Direction patrimoine immobilier				0				0
Direction de la recherche et de la valorisation	1			1				0
Direction des relations internationales	1			1				0
Direction des ressources humaines				0				0
Direction du numérique	1			1				0
Espace avenir		1		1				0
Institut du développement de l'ingénierie pédagogique	1			1				0
Presses universitaires de Strasbourg				0				0
Service de l'aide au pilotage				0				0
Service d'audit Interne				0				0
Service de la communication			1	1				0
Service formation continue				0				0
Service des bibliothèques			2	2			1	1
Service pour la promotion de l'action sociale (SPACS)			1	1				0
Service de santé universitaire				0				0
Université Ouverte des Humanités	1		1	1				0
Sous-total directions & services	5	3	11	19			1	1
Structures diverses				0				0
Fédération de recherche « L'Europe en mutation »	1			1				0
Sous-total structures diverses	1	0	0	1	0	0	0	0
Nombre total de demandes de mobilité	13	11	24	48	0	0	0	6

C.2.4 Taux de rotation

3,4%	taux de rotation pour l'année universitaire 2019/2020
-------------	--

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 de la mobilité 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).

124 mouvements ont été enregistrés à l'Université de Strasbourg, au courant de l'année 2019/2020 :

- ▶ **62** mouvements entrants au titre de la mobilité interne, des détachements ou par voie de mutation entrante ;
- ▶ **62** mouvements sortants au titre de la mobilité interne, des retraites, des mutations ou des détachements sortants.

C.2.5 Postes publiés à la Place de l'Emploi Public (PEP)

10	emplois publiés à la PEP en 2020.
	<i>7 emplois ont été pourvus en interne, 3 emplois ont été pourvus par des personnes externes à l'université.</i>

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de postes publiés à la PEP (ex BIEP)	8	3	2	16	11	10
<i>Pourvus en interne</i>			1	5	6	7
<i>Pourvus en externe</i>	8	3	1	10	5	3
<i>Non pourvus</i>				1		

C.3 Mobilité sortante

C.3.1 Mobilité sortante des personnels titulaires

A. Personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2020

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités				8	1	9	4	2	6	15
			Maître de conférences		2	2	15	5	20	7	9	16	38
			Physicien adjoint							1		1	1
		Sous-total		2	2	23	6	29	12	11	23	54	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités – praticien hospitalier				2		2	1		1	3
			Maître de conférences des universités – praticien hospitalier							4	6	10	10
		Sous-total				2		2	5	6	11	13	
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé				2		2		2	2	4
			Professeur certifié								2	2	2
		Sous-total				2		2		4	4	6	
Total Personnels enseignants					2	2	27	6	33	17	21	38	73
Personnels BIATSS	ITRF	A	IGR					2	2	1	1	2	4
			IGE		3	3	4	7	11	6	8	14	28
			ASI	1		1	1	3	4		1	1	6
		B	TECH		3	3	1	5	6	3	7	10	19
		C	ATRF		5	5	2	2	4	7	7	14	23
		Sous-total	1	11	12	8	19	27	17	24	41	80	
	AENES	A	AAE		1	1		2	2		1	1	4
		B	SAENES					2	2		2	2	4
		C	ADJAENES		2	2		4	4		4	4	10
		Sous-total		3	3		8	8		7	7	18	

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Personnels BIATSS	Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques		1	1		1	1	1	1	2	4
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé								1	1	1
		C	Magasinier des bibliothèques					1	1		1	1	2
		Sous-total				1	1		2	2	1	3	4
Total Personnels BIATSS				1	15	16	8	29	37	18	34	52	105
Total Personnels titulaires				1	17	18	35	35	70	35	55	90	178

H = Hommes ; F = Femmes

Exemple de lecture : 6 professeurs des universités (4 hommes et 2 femmes) ont été en disponibilité au courant de l'année 2020.

🕒 **Focus sur les personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2020, qui étaient en position d'activité l'année précédente**

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total	
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total		
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs	A	Professeur des universités				2		2	2		2	4	
			Maître de conférences		2	2		1	1	1	1	2	5	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier							1	2	3	3	
			Sous-total				2	2	2	1	3	4	3	7
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé				1		1					1
				Sous-total						1		1		
Total Personnels enseignants					2	2	3	1	4	4	3	7	13	

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Personnels BIATSS	ITRF	A	IGR							1		1	1
			IGE		2	2	1	2	3		1	1	6
			ASI	1		1		3	3				4
		B	TECH		2	2	1	1	2		1	1	5
		C	ATRF		2	2	2	1	3	2	1	3	8
		Sous-total			1	6	7	4	7	11	3	3	6
	AENES	C	ADJAENES		1	1		2	2		1	1	4
		Sous-total				1	1		2	2		1	1
	Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques		1	1					1	1	2
				Sous-total				1	1				1
Total Personnels BIATSS			1	8	9	4	9	13	3	5	8	30	
Total Personnels titulaires				1	10	11	7	10	17	7	8	15	43

Exemple de lecture : 3 maîtres de conférences des universités – praticien hospitalier (1 homme et 2 femmes), ayant été en position d'activité au 31/12/2019, ont pris une disponibilité en 2020.

B. Départs définitifs de personnels titulaires en 2020 (toutes positions confondues l'année précédente)

Population	Cat	Corps	Démission		Fin de fonction		Licenciement		Mutation		Nomination après concours		Radiation		Retraite		dont pour invalidité		Total	
			H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	H	F		
Personnels enseignants	A	Professeur des universités								1	1			2		6			9	
		Maîtres de conférences	1	1	2	1	1			2	2	1	1	1	10	7	17			24
		Sous-total	1	1	2	1	1			3	3	1	1	3	16	7	23			33
	A	Professeur des universités – praticien hospitalier													5	1	6			6
		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	1		1					1	1				1	2	3			5
		Sous-total	1		1					1	1				6	3	9			11
	A	Professeur agrégé					3			1	1				4	2	6			10
		Professeur certifié				1	1								1	1	2		1	3
		Professeur des lycées professionnels														1	1			1
		Sous-total				1	3	4			1	1				5	4	9		1
Total Personnels enseignants			2	1	3	2	3	5	5	5	1	1	3	27	14	41		1	58	

Population	Cat	Corps	Démission						Fin de fonction						Licencierement						Mutation						Nomination après concours						Radiation						Retraite						dont pour invalidité						Total		
			H			F			T			H			F			T			H			F			T			H			F			H			F														
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3												
Personnels BIATSS	ITRF	A	IGR							1																																				3							
				IGE																																					3												
					ASI																																					1											
		B	TECH	1						1						1						1						1						1						13													
				C	ATRF	1						1						1						1						1						1						13											
	Sous-total					1			3			6			1			1			4			10			11			21			1			2			33														
	AENES	A	AAE	1						1																														3													
				B	SAENES													1						1																		3											
						C	ADJAENES	1						1						2						2						3						3						1						6			
				Sous-total				1			1			2			3			1			1			7			7			1			12																		
Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques																																											1								
			B	Bibliothécaire																																											2						
					Bibliothécaire assistant spécialisé													1						1																								1					
	Sous-total																																																				
	Total Personnels BIATSS			2			4			5			9			1			1			6			10			21			31			1			3			49													
Total Personnels titulaires			4			1			5			6			8			14			1			1			2			9			11			3			37			72			1			4			107		

C.3.2 Mobilité sortante des personnels contractuels

A. Personnels contractuels en CDI et CDD sur mission à caractère permanent en situation de départ temporaire en 2020

Population	Catégorie	Congé parental	Congé pour convenance personnelle		Total	Observations
		Femmes	Hommes	Femmes		
CDI SAIC	A		1		1	
CDI	A			1	1	
	B	1		3	4	dont 4 personnes en activité au 31/12/2019
	C	1			1	dont 1 personne en activité au 31/12/2019
CDD sur mission à caractère permanent	A	2	1		3	dont 2 personnes en activité au 31/12/2019
	B	2		2	4	dont 3 personnes en activité au 31/12/2019
Total		6	2	6	14	

B. Départs définitifs des personnels contractuels en CDI et CDD sur mission à caractère permanent

Population	Cat.	Retraite			Démission			Licenciement			Rupture du contrat de travail			Total
		H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	
CDI	A	2	2	4	1		1					3	3	8
	B		1	1		2	2					1	1	4
	C		1	1					1	1				2
	Sous-total	2	4	6	1	2	3		1	1		4	4	14
CDD sur mission à caractère permanent	A				1	1	2							2
	B					1	1							1
	Sous-total				1	2	3							3
Total		2	4	6	2	4	6		1	1		4	4	17

C.3.3 Âge moyen des personnels lors du départ en retraite (hors retraite pour invalidité)

A. Personnels titulaires

Population		Cat.	Corps	Age moyen lors du départ		
				H	F	Ensemble de la population
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs	A	Professeur des universités	64,8		64,8
			Maître de conférences	65,8	65,5	65,7
		Age moyen	65,4	65,5	65,4	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités - praticien hospitalier	67,7	68,6	67,8
			Maître de conférences - praticien hospitalier	63,9	67,1	66,0
		Age moyen	67,0	67,6	67,2	
	Enseignants du second degré	A	Professeur agrégé	66,6	64,3	65,9
			Professeur certifié	63,2		63,2
			Professeur des lycées professionnels		62,3	62,3
	Age moyen	65,9	63,7	65,1		
Age moyen pour la population des personnels enseignants				65,9	65,6	65,8
Personnels BIATSS	ITRF	A	IGR	64,3		64,3
			IGR	64,3	62,4	63,1
			ASI		66,7	66,7
		B	TECH	63,8	64,3	64,1
		C	ATRF	62,6	63,6	63,1
	Age moyen	63,7	64,0	63,9		
	AENES	A	AAE		64,5	64,5
		B	SAENES		61,3	61,3
		C	ADJAENES		65,1	65,1
	Age moyen		63,6	63,6		
	Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques		64,0	64,0
			Bibliothécaire		66,8	66,8
	Age moyen		65,9	65,9		
Age moyen pour la population des personnels BIATSS				63,7	64,2	64,0
Age moyen pour l'ensemble de la population des titulaires				65,3	64,8	65,1

B. Personnels contractuels (en CDI ou CDD)

Population	Cat	Âge moyen lors du départ à la retraite		
		H	F	Ensemble de la population
CDI	A	61,7	62,7	62,2
	B		66,6	66,6
	c		62,1	62,1
Âge moyen pour l'ensemble de la population des contractuels		61,7	63,5	62,9

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.

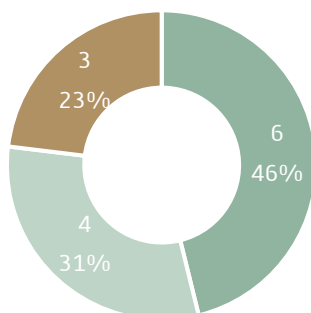
La rupture conventionnelle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'employeur. Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les 2 parties. La convention fixe notamment le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de cessation 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 2020



- Demande acceptée et finalisée
- Demande d'information
- Demande formalisée mais non acceptée par l'agent et/ou l'employeur

Durant l'année 2020, 6 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées et finalisées.

3 demandes de ruptures conventionnelles n'ont pas été finalisées : 2 ont été formalisées mais refusées par l'employeur et une a été formalisée mais retirée par l'agent.

A noter également que 4 personnels se sont renseignés sur le dispositif.

◆ Les demandes acceptées et finalisées

	Titulaires		Contractuels		Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie A	Catégorie B	
Personnels BIATSS	1		3	1	5
Personnels enseignants			1		1
Total	1		4	1	6

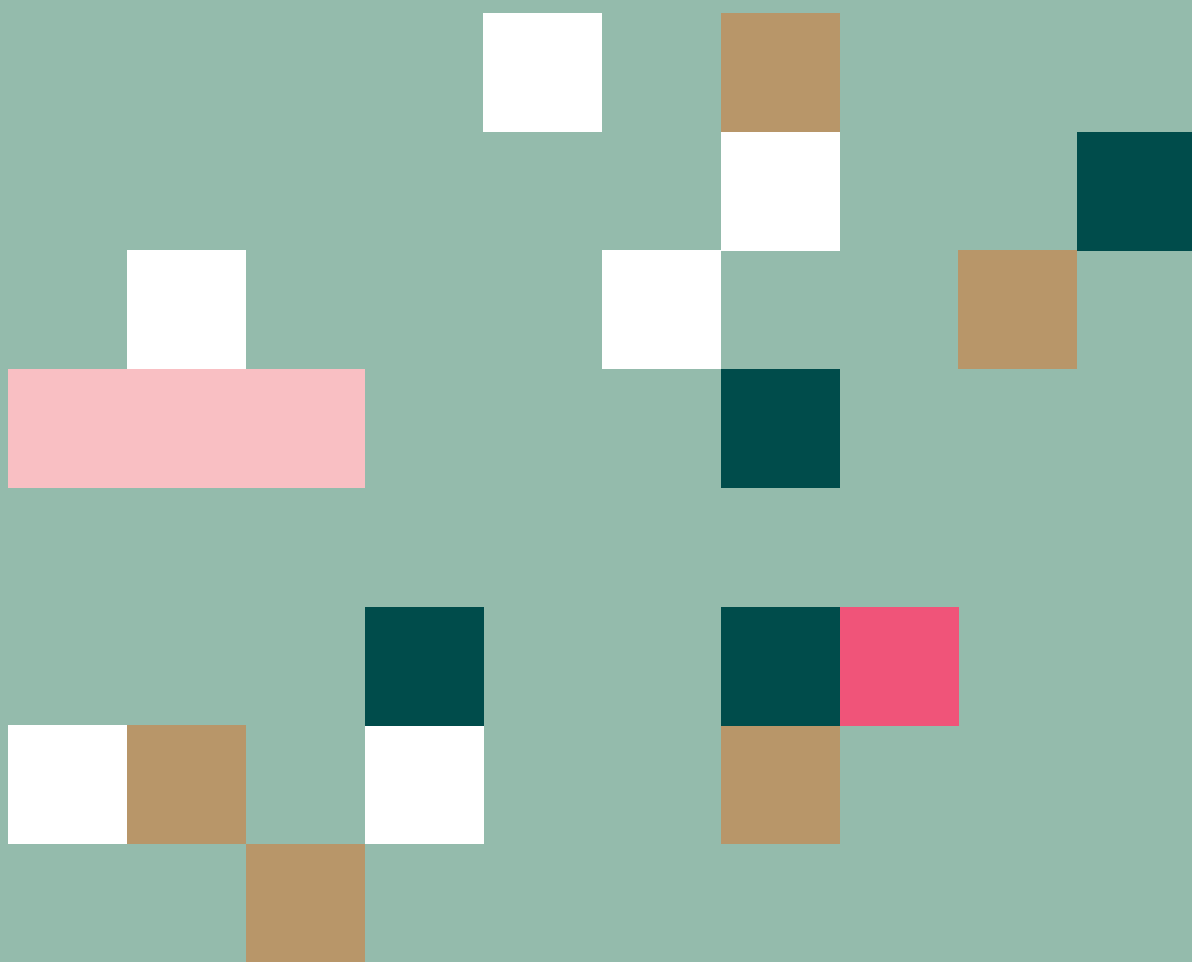
Exemple de lecture : sur les 6 demandes de ruptures conventionnelles acceptées et finalisées, 3 sont de personnels BIATSS contractuels de catégorie A.

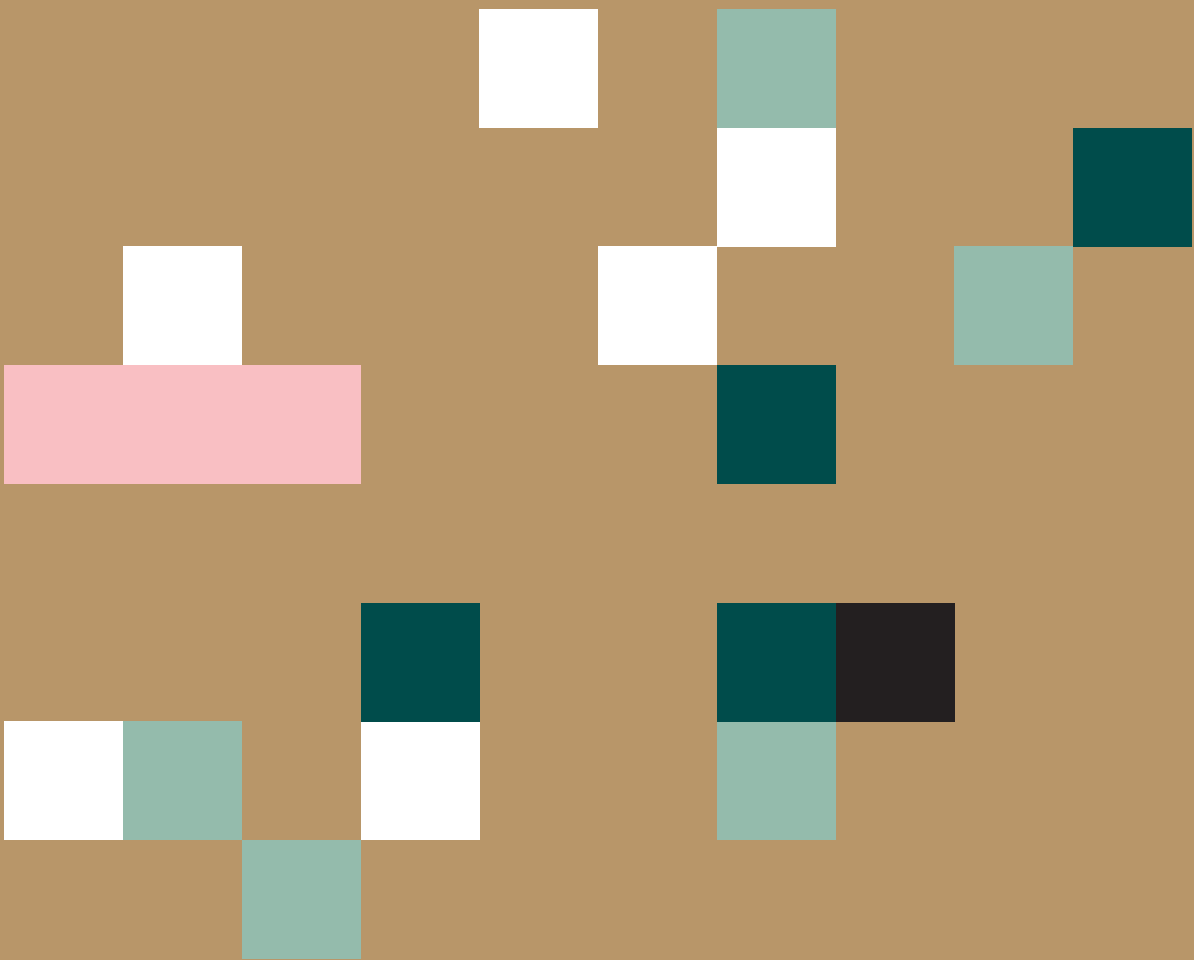
◆ Les indemnités de ruptures conventionnelles

Le montant des indemnités de ruptures conventionnelles versées durant l'année 2020 varie de 10 000 € à 33 000 €.

Le montant global des indemnités de ruptures conventionnelles s'élève à 104 842,64 €.

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.

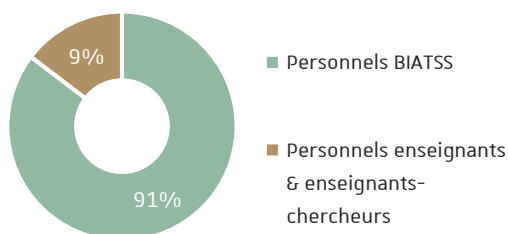
A Effectifs formés en 2020

924

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 2020.

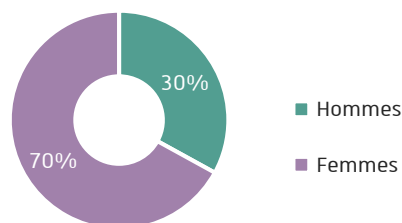
Ils étaient 1 692 personnels en 2019. Cette diminution est liée à la crise sanitaire qui a sévèrement impactée l'activité du Bureau de la formation continue. L'organisation à distance d'une grande partie des formations a cependant permis d'assurer le maintien des actions prioritaires.

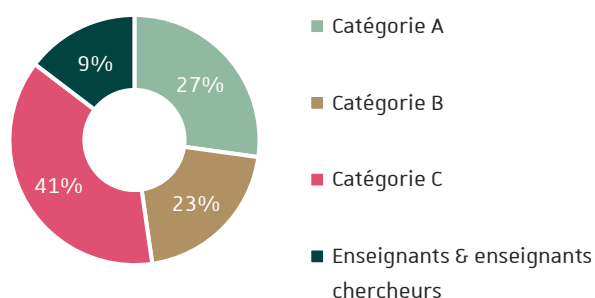
1.1 Répartition des personnels internes formés en 2020 par type de population, par sexe et par catégorie



91% des personnels formés sont des personnels BIATSS (843 personnels répartis en 393 titulaires, 430 contractuels et 20 agents en service civique). 9% des personnels formés sont des enseignants et enseignants-chercheurs (soit 81 personnels).

70% des personnels formés sont des femmes pour 68% en 2019. Davantage de femmes se forment et cette tendance se confirme sur plusieurs années. La répartition globale des effectifs par sexe de l'université en 2020 est de 48 % d'hommes et 52 % de femmes.





A l'inverse de l'année précédente, ce sont les personnels de catégorie C qui représentent l'effectif interne le plus formé avec un taux de 41 %, ceci même en regroupant les catégories A et les EC/ENS (36%).

Le Bureau de la formation continue des personnels a également pris en charge la formation de 109 personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg (238 en 2019 - 272 en 2018 - 289 en 2017). Comme les années précédentes, il s'agit principalement de personnels de catégorie A (56% des effectifs formés).

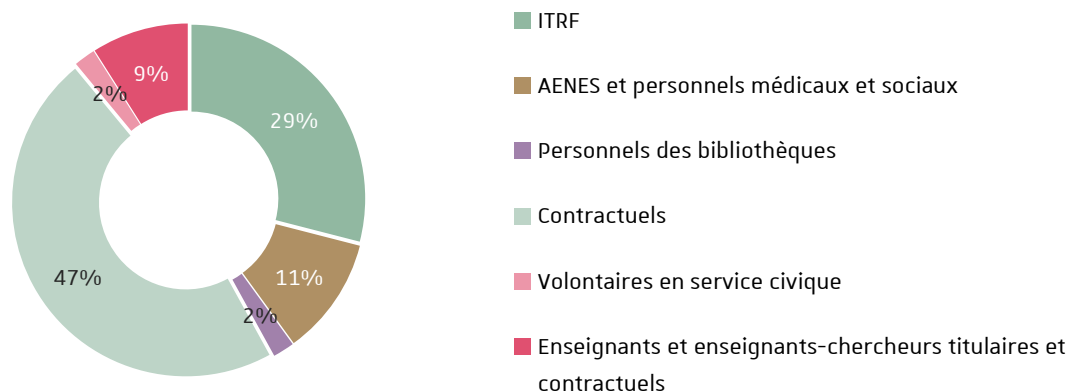
🕒 Répartition des effectifs formés en 2020 par type de population & par catégorie

Les effectifs présentés sont ceux du nombre de personnels formés en 2020.

Chaque stagiaire est comptabilisé une fois, quel que soit le nombre de stages suivis.

	Population	Catégorie			Total
		A	B	C	
Personnels BIATSS	ITRF	88	89	94	271
	AENES et personnels médicaux & sociaux	22	19	63	104
	Personnels des bibliothèques	2	7	9	18
	Contractuels	137	100	193	430
	Volontaires en service civique	-	-	20	20
	Sous-total	249	215	379	843
Personnels enseignants & enseignants-chercheurs	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires et contractuels	81	-	-	81
Sous-total personnels Université de Strasbourg		330	215	379	924
Personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg	Personnels CNRS, INSERM, ENSAS, ENGEES, BNU, INSA, UHA, HEAR et autres	61	22	26	109
Total général		390	238	405	1 033

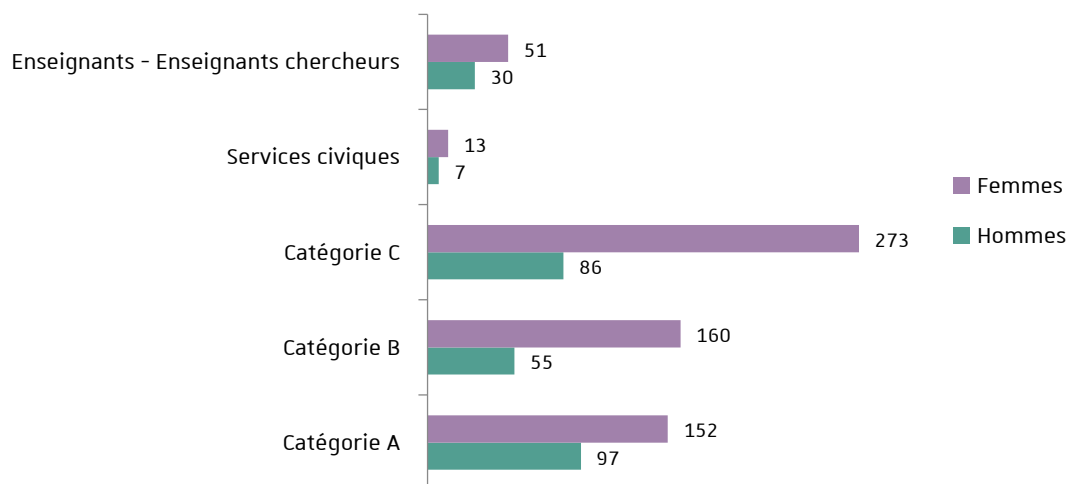
Répartition par population des personnels internes formés en 2020



○ Répartition par sexe des effectifs formés en 2020 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Type de population	Sexe	Effectifs en fonction	Effectifs formés en 2020	Effectifs non formés en 2020
Enseignants	Hommes	1 627	30	1 597
	Femmes	1 183	51	1 132
	Sous-total	2 810	81	2 729
BIATSS	Hommes	930	245	685
	Femmes	1 688	598	1 090
	Sous-total	2 618	843	1 775
Total		5 428	924	4 504

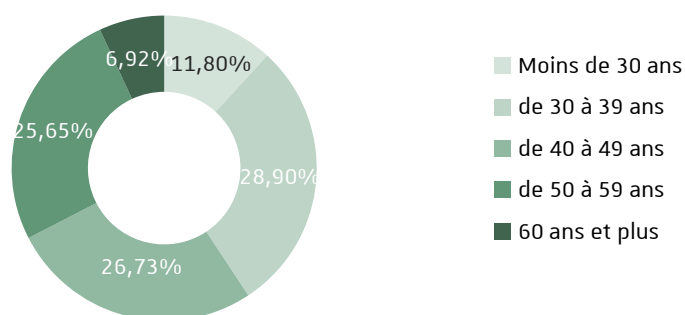
Personnels internes formés par catégorie et par sexe



Répartition par tranche d'âge des effectifs formés en 2020 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Tranches d'âge	Effectifs en fonction	Effectifs formés en 2020	Effectifs non formés en 2020
Moins de 30 ans	794	109	685
30 à 39 ans	1 349	267	1 082
40 à 49 ans	1 341	247	1 094
50 à 59 ans	1 389	237	1 152
60 ans et plus	555	64	491
Total	5 428	924	4 504

Répartition par tranche d'âge des personnels internes formés en 2020



⊙ **Répartition par catégorie des effectifs formés en 2020 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation**

Type de population	Catégorie	Effectifs en fonction	Effectifs formés en 2020	Effectifs non formés en 2020
BIATSS	A	1 090	249	841
	B	671	215	456
	C	857	379	478
	Sous-total	2 618	843	1 775
Enseignants	A	2 810	81	2 729
Total		5 428	924	4 504

B Stagiaires & durée des stages

1 875

stagiaires accueillis au cours l'année 2020.

Ils étaient 4 019 en 2019, soit une diminution de -53,34% en 2020.

La crise sanitaire a engendré également une baisse importante du nombre de stagiaires par rapport aux années précédentes (ils étaient 4 019 en 2019 et 4 099 en 2018). Les domaines de la préparation aux concours (24% des stagiaires) et des applications de gestion (26 % 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 (applications de gestion) et de continuer d'accompagner les projets des personnels s'inscrivant dans une démarche d'évolution professionnelle (préparation aux concours).

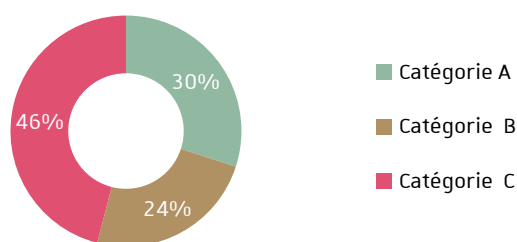
Au total, ce sont 13 740 heures qui ont été dispensées en 2020 (31 842 heures en 2019, 31 732 heures en 2018), soit une durée moyenne de 1,2 jours de formation par stagiaire avec une disparité selon les domaines de formation.

⊙ Répartition des stagiaires 2020 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
Stagiaires BIATSS	402	408	837	1 647
Stagiaires enseignants & enseignants-chercheurs	87			87
Stagiaires externes à l'Université de Strasbourg	73	36	32	141
Total	562	444	869	1 875

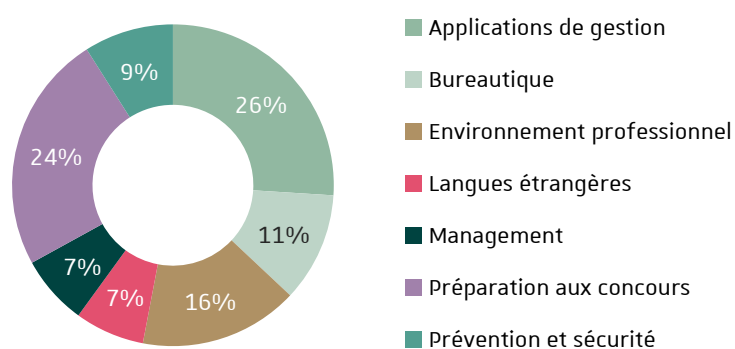
Stagiaires internes & externes par catégorie



⊙ Répartition des stagiaires 2020 par domaine de formation

Domaines	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de stage	Durée moyenne en jour / stagiaire
Applications de gestion	491	3 346	1,14
Bureautique	194	1 316	1,13
Environnement professionnel	304	3 693	2,02
Langues étrangères	130	1 280	1,64
Management	133	1 062	1,33
Préparation aux concours	449	1 958	0,73
Prévention et sécurité	174	1 085	1,04
Total	1 875	13 740	1,22

Stagiaire par domaine de formation



⊙ **Nombre de jours de formation par catégorie : personnels internes**

Type de population	Somme des heures	Nombre de jours
Enseignants & enseignants-chercheurs	929	155
BIATSS catégorie A	3 276	546
BIATSS catégorie B	2 834	472
BIATSS catégorie C	5 328	888
Volontaires service civique	250	42
Total	12 617	2 103

⊙ **Nombre de jours de formation par catégorie : personnels externes**

Type de population	Somme des heures	Nombre de jours
Enseignants & enseignants-chercheurs	203	34
BIATSS catégorie A	328	54
BIATSS catégorie B	233	39
BIATSS catégorie C	359	60
Total	1 123	187

⊙ **Nombre de jours de formation par sexe : personnels internes**

Sexe	Somme des heures	Nombre de jours
Hommes	3 966	661
Femmes	8 651	1 442
Total	12 617	2 103

C Dépenses de formation (hors rémunération des stagiaires)

456 k€

budget consacré à la formation continue des personnels ; montant constant depuis 2012.

Les dépenses réalisées en 2020 s'élèvent à **229 539 €**.

La consommation du budget a été moins importante en 2020, du fait de l'annulation des formations liée au contexte sanitaire. 80 000 euros de la dotation allouée en début d'année ont été restitués au budget central.

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 12 664 €.

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 2020 pour la formation continue des personnels selon la nature du stage

Nature du stage	Engagement HTR*
Offre collective	142 639 €
Demandes individuelles	49 126 €
Autres typologies de formation (coût pédagogique des congés de formation, bilans de compétences, VAE)	27 029 €
Divers (reprographie, dépenses de fonctionnement, etc.)	10 745 €
Total	229 539 €

* HTR : hors taxe recalculé (toutes les activités ne relevant pas du périmètre de la TVA)

D Congé de formation professionnelle

5

demandes de congé de formation professionnelle ont été accordées pour 6 demandes déposées pour la campagne de l'année universitaire 2020-2021.

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 2019/2020 de congé de formation professionnelle	Enseignants & enseignants-chercheurs	BIATSS	Total
Nombre de demandes présentées	0	6	6
Nombre de congés accordés	0	5	5

⊙ Coût de remplacement des personnels en congé de formation par catégorie

Population	Corps	Durée du congé demandé	Durée du congé accordé par la commission de formation	Evaluation du coût chargé correspondant au congé de formation professionnelle autorisé (coût remplacement)
BIATSS	Contractuel catégorie A	0,5 mois	0,5 mois	Pas de remplacement demandé
	Contractuel catégorie A	8 jours	8 jours	Pas de remplacement demandé
	Technicien	1,5 mois	1,5 mois	Pas de remplacement demandé
	Technicien	10 mois	10 mois	Pas de remplacement demandé
	Adjoint technique	0 mois	0 mois	Pas de remplacement demandé
Total		12 mois et 8 jours	12 mois et 8 jours	

Un agent en congé de formation perçoit une indemnité équivalente à 85% de son traitement brut durant son congé.

E Bilan de compétences

11

demandes de réalisation d'un bilan de compétences ont été accordées pour 13 demandes déposées lors de la campagne unique de l'année 2020 (contre 5 en 2019).

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	Coût des bilans de compétences réalisés
BIATSS	Ingénieur de recherche	1 800 €
	Ingénieur d'études	1 950 €
	Ingénieur d'études	1 800 €
	Assistante des bibliothèques	1 800 €
	Technicienne de recherche	1 800 €
	Secrétaire administrative	* 2 000 €
	Magasinier des bibliothèques	1 800 €
Enseignant et enseignant-chercheur	Enseignante du second degré	2 000 €
	Maître de conférences	1 950 €
Coût total 2020		14 900 €

*Le coût de ce bilan de compétences a été pris en charge sur le budget 2021 et 2 autres personnes ont reporté leur projet en 2021 du fait de la crise sanitaire.

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, excepté 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.

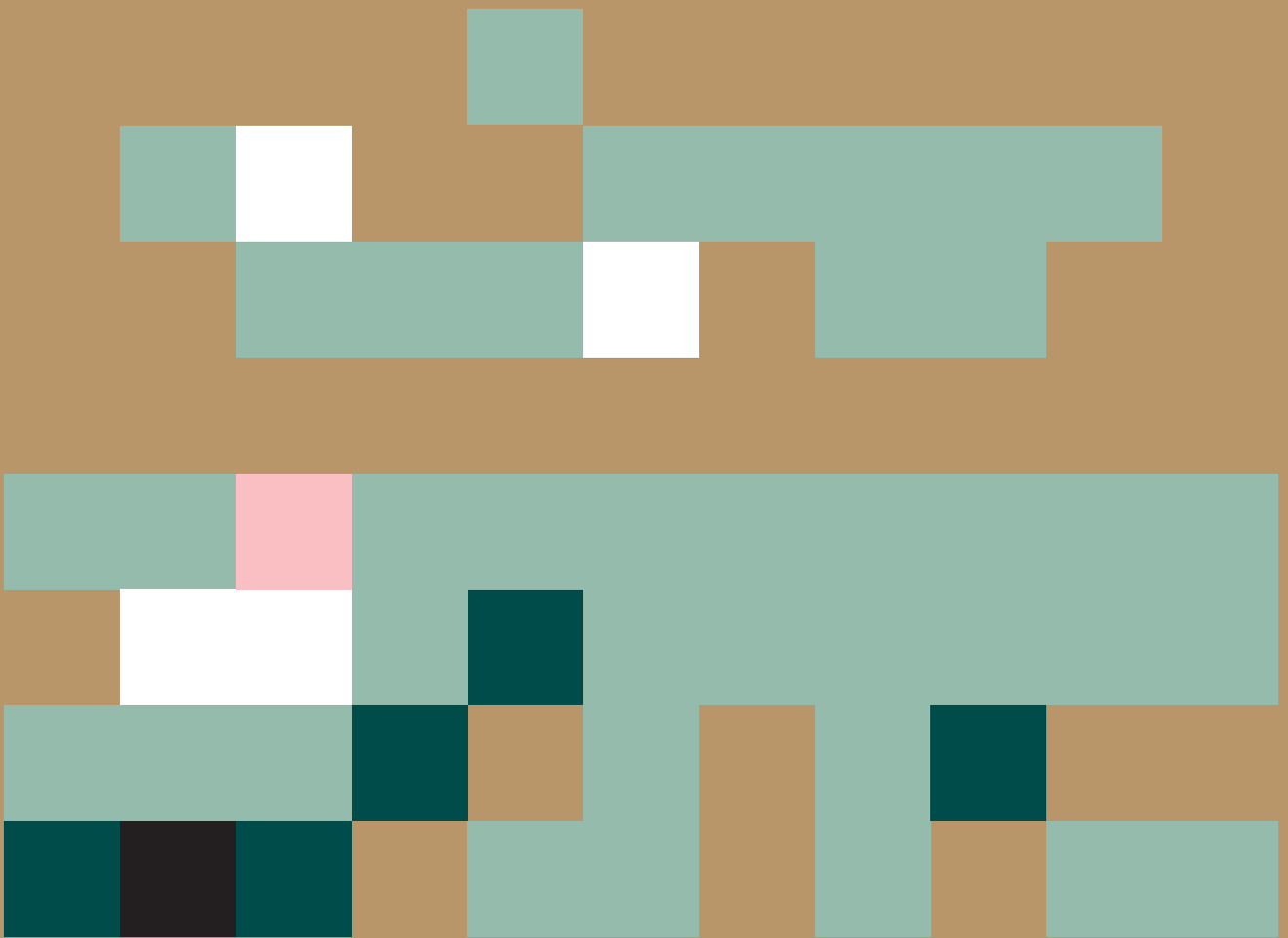
En 2020, un agent de l'Université de Strasbourg a déposé un dossier de VAE pour un diplôme délivré par l'Université de Strasbourg.

⊙ Indicateurs VAE 2020

		Nombre de personnels
Conventions / prestations d'accompagnement	Université de Strasbourg	1
	Autres certificateurs	-
Total		1

5. Les rémunérations





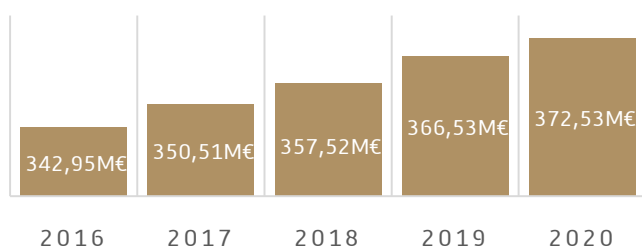
Les rémunérations

372 527 981 €

masse salariale de l'Université de Strasbourg en 2020.

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 : +29,58 millions d'euros entre 2016 et 2020 (soit une augmentation d'environ +9%).

Cette augmentation suit l'évolution des effectifs.

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées (8 hommes et 2 femmes) s'élève à 1 141 201 €.

A Grille de rémunération

Les indices présentés sont les indices majorés constatés en paie au 31/12/2020. 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 323 soit 1 513,58 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (personnels non titulaires de catégorie C),
 - à l'indice majoré 1 124 soit 5 267,06 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (conservateurs des bibliothèques et ingénieurs de recherche de catégorie A).
- ▶ Pour les personnels enseignants :
 - de l'indice majoré 309 soit 1 447,97 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (MCF associés à mi-temps),
 - à l'indice majoré 1 329 soit 6 227,69 € 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 & enseignants-chercheurs titulaires	A	Professeur des universités	667	3 125,56 €	1329	6 227,69 €
		Physicien	830	3 889,38 €	1173	5 496,68 €
		Astronome	972	4 554,79 €	1279	5 993,39 €
		Maître de conférences	474	2 221,16 €	1067	4 999,96 €
		Physicien adjoint	643	3 013,10 €	830	3 889,38 €
		Astronome adjoint	643	3 013,10 €	830	3 889,38 €
		Professeur des universités – Praticien hospitalier	667	3 125,56 €	1329	6 227,69 €
		Professeur des universités – Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	830	3 889,38 €	1329	6 227,69 €
		Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier	465	2 178,99 €	972	4 554,79 €
		Professeur agrégé	498	2 333,63 €	1067	4 999,96 €
Enseignants contractuels	A	Professeur agrégé bi-admissible d'EPS	590	2 764,74 €	590	2 764,74 €
		Professeur certifié	441	2 066,53 €	972	4 554,79 €
		Professeur des lycées professionnels	590	2 764,74 €	972	4 554,79 €
		Professeur d'EPS	448	2 099,33 €	830	3 889,38 €
		Conseiller principal d'éducation	629	2 947,49 €	629	2 947,49 €
		Professeur des écoles	590	2 764,74 €	830	3 889,38 €
		Professeur associé ¹	397	1 860,34 €	1124	5 267,06 €
		Maître de conférences associé ²	309	1 447,97 €	823	3 856,58 €
		ATER ³	315	1 476,09 €	441	2 066,53 €
		Lecteur	321	1 504,21 €	321	1 504,21 €
Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels	A	Maître de langue	417	1 954,06 €	417	1 954,06 €
		Enseignant-chercheur contractuel	467	2 188,36 €	965	4 521,99 €
		Enseignant contractuel	383	1 794,74 €	823	3 856,58 €

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	460	2 155,56 €	1067	4 999,96 €	
		Ingénieur d'études	411	1 925,95 €	806	3 776,92 €	
		Assistant ingénieur	407	1 907,20 €	627	2 938,12 €	
		B	Technicien	343	1 607,30 €	769	3 603,53 €
		C	Adjoint technique	328	1 537,01 €	466	2 183,68 €
	AENES	A	Directeur général des services d'EPSCP	925	4 334,55 €	925	4 334,55 €
			Administrateur	720	3 373,92 €	830	3 889,38 €
			Agent comptable	830	3 889,38 €	830	3 889,38 €
		B	Attaché d'administration de l'état	390	1 827,54 €	830	3 889,38 €
			Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	343	1 607,30 €	587	2 750,68 €
Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur			330	1 546,38 €	466	2 183,68 €	
Conservateur des bibliothèques			450	2 108,70 €	1124	5 267,06 €	
Personnels des bibliothèques	A	Bibliothécaire	480	2 249,28 €	690	3 233,34 €	
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	349	1 635,41 €	587	2 750,68 €	
	C	Magasinier	327	1 532,32 €	415	1 944,69 €	
Personnels médicaux & sociaux	A	Assistant de service social	539	2 525,75 €	608	2 849,09 €	
		Infirmier	422	1 977,49 €	571	2 675,71 €	
Contractuels ITRF	A	Contractuels de catégorie A	330	1 546,38 €	965	4 521,99 €	
	B	Contractuels de catégorie B	338	1 583,87 €	582	2 727,25 €	
	C	Contractuels de catégorie C	323	1 513,58 €	463	2 169,62 €	
BIATSS contractuels							

Les clés pour comprendre

Principales primes et indemnités des personnels enseignants

◆ **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.

◆ **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.

◆ **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.

◆ **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).

◆ **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.

◆ **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**

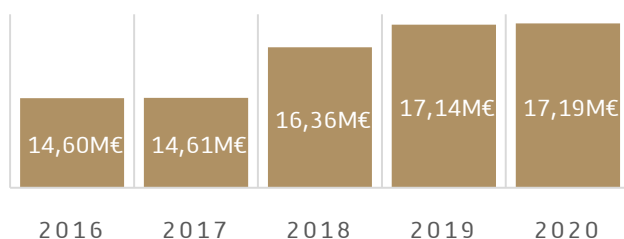
Prime versée lors d'une rupture conventionnelle. La procédure applicable en matière de rupture conventionnelle à l'Unistra a été voté au conseil d'administration lors de la séance du 7/07/2020.

Primes et indemnités : chiffres clés

17 187 390 €

versés par l'Université de Strasbourg au titre des principales primes et indemnités de 2020.

📊 Evolution des primes



Les personnels enseignants- chercheurs et enseignants ont perçu, au titre de 2020, 4 415 529 € dont 2 050 485 € de prime de recherche et d'enseignement supérieur (1 670 bénéficiaires) et 1 749 241 € de prime d'encadrement doctoral et de recherche (323 bénéficiaires).

Les personnels BIATSS ont perçu 10 563 129 € de primes et indemnités, au titre de l'année 2020, dont 9 953 290 € au titre de l'IFSE (2 522 bénéficiaires).

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	2 050 485,01 €	1 670
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	1 749 240,85 €	323
	Indemnité des membres et assesseurs de commission CNU ¹	0,00 €	0
	Prime de charges administratives	437 461,24 €	66
	Prime d'administration	109 148,31 €	12
	Indemnité pour service à la mer	82,93 €	1
	Indemnité difficultés administratives	69 110,53 €	2 407
BIATSS	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	9 953 290,04 €	2 522
	Indemnité congés non pris (paiement des jours inscrits au CET)	566 175,00 €	420
	Indemnité de travail dominical (nourrissage des animaux / astreintes)	10 688,70 €	9
	Indemnité des personnels participants aux activités de formation continue organisées par le ministère de l'éducation nationale	27 595,50 €	69
	Indemnité de caisse et de responsabilité pécuniaire allouée aux agents comptables	5 379,96 €	1
Mixte	Prime article L954-2 du Code de l'Education (LRU)	425 445,19 €	42
	Indemnités de jurys, de concours et d'examen relatives aux examens universitaires	57 360,30 €	172
	Indemnité formation continue avec d'autres personnes morales (enseignement supérieur – universités autonomes)	140 427,04 €	74
	Indemnité compensatrice de CSG	1 402 539,16 €	4 319
	Prime au brevet d'invention	1 838,25 €	2
	Indemnité spécifique rupture conventionnelle	42 351,12 €	3
Vacataires	Indemnité de congés payés due aux personnels vacataires	138 771,60 €	1 225
Total		17 187 390,73 €	

¹ Prime 2020 versées en janvier 2021 (enveloppe versée de 119 820 € pour 101 bénéficiaires)

B.1 Indemnité de transport

295 042€

versés par l'Université de Strasbourg en 2020 au titre de l'indemnité de transport.

Le montant versé en 2019 au titre de cette indemnité s'élevait à 415 835€.

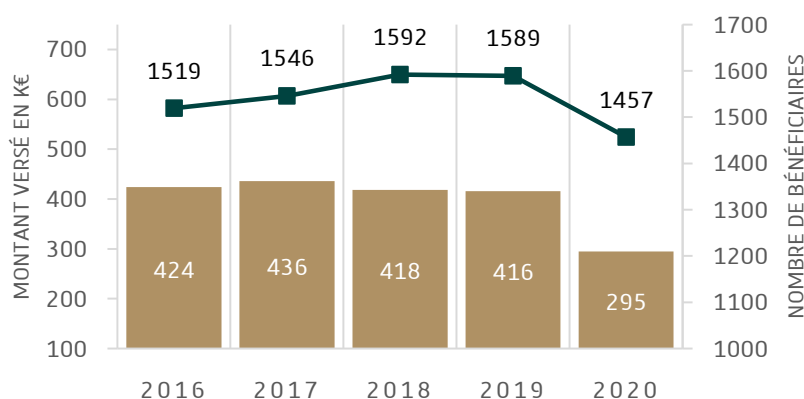
Le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 modifié permet aux personnels des administrations de l'Etat qui effectuent leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos, de bénéficier de la prise 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 2020

	Enveloppe versées	Nombre de bénéficiaires
Personnels titulaires	189 483,61 €	793
Personnels contractuels	105 558,70 €	664
Total	295 042,31 €	1 457



Du fait de la crise sanitaire, la mise en place du télétravail a entraîné une baisse importante du versement de l'indemnité de transport sur l'année 2020.

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. Elle est instaurée en 2008, est un dispositif qui repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans (pour l'année 2020, la période de référence est du 31/12/2015 au 31/12/2019) 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 31/12/2020

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnel enseignant & enseignant-chercheur titulaire	18	19					37
Personnel enseignant-chercheur hospitalo-universitaire titulaire	4	7					11
Personnel enseignant & enseignant-chercheur contractuel	2	1					3
Total personnel enseignant & enseignant-chercheur titulaire et contractuel	24	27	0	0	0	0	51
Personnel BIATSS titulaire	5	2			8	5	20
Personnel BIATSS contractuel	2	7	1		43	7	60
Total personnel BIATSS titulaire et contractuel	7	9	1	0	51	12	80
Total	31	36	1	0	51	12	131

L'arrêté du 23 octobre 2020, du décret 2020-1298 du 23 octobre 2020, a fixé les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA.

131 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité pour un montant total de 105 644,42 €.

B.3 Prime exceptionnelle COVID

Le décret n°2020-570 du 14 mai 2020 a permis aux employeurs de l'Etat de verser une prime exceptionnelle aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans la lutte contre l'épidémie de Covid-19 ou pour assurer la continuité des services publics.

Cette prime a été ouverte aux fonctionnaires et agents contractuels.

Le critère d'attribution était l'implication plus forte des agents du fait de la crise se traduisant par un surcroît de travail important, quantifiable et objectivable ceci en présentiel ou télétravail, en vue d'assurer la continuité des services publics durant cette période.

La prime a été exonérée d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

Pour permettre la mise en œuvre de cette mesure, une compensation de 157 940 euros a été allouée à l'Université de Strasbourg en 2020 (soit l'équivalent de 53 primes de 1 000€, 106 primes de 660€ et 106 primes de 330€).

Méthodologie de mise en œuvre :

- en juillet 2020, un recensement des personnels susceptibles de pouvoir bénéficier de cette prime a été réalisé au sein de l'ensemble des structures de l'université.

Les crédits ne permettant pas de gratifier l'ensemble des collègues méritants à hauteur souhaitée par l'université, il a été demandé aux structures de remonter parmi leurs personnels BIATSS et enseignants, titulaires et contractuels, un maximum 10 % d'entre eux pour lesquels l'exercice des fonctions a conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé ;

- une synthèse a été réalisée ainsi que l'élaboration de simulations ;
- les éléments d'analyse et de répartition ont été soumis aux membres du CTE.

En 2020, 157 740 € ont été versés à 389 bénéficiaires (montants versés : 660 € ou 330 €).

La répartition a été effectuée en fonction de la mobilisation (exceptionnelle, très forte, forte) et de la catégorie fonction publique d'appartenance des agents (application d'un taux plus favorable pour les personnels de catégorie B et/ou C en mobilisation exceptionnelle ou très forte).

B.4 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 2020, par emploi fonctionnel ouvrant droit et par statut**

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2020)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Directeur Général des Services (SGEPES Groupe supérieur)	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint – Missions transverses	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint aux ressources	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint en appui aux missions	50	1			1
	Agent comptable	50	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
	Agence comptable - Fondé de pouvoir	30	1			1
	Directeur/service général de plus de 20 personnes	30	4			4
	Responsable administratif – Composantes de grande taille	30	11			11
	Directeur – Service général de moins de 20 personnes	25	3			3
	Directeur adjoint - Service général de plus de 20 personnes	25	5			5
	Responsable administratif – Composantes de taille moyenne	25	15			15
Responsable de département de plus de 20 personnes	25	8			8	
Responsable de service général de moins de 20 personnes	25	5			5	
Responsable de bureau de plus de 12 personnes	25	3			3	
Responsable administratif et financier S.U.A.C.	25	1			1	
Responsable administratif et financier/service de plus de 12 personnes	25	1			1	

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2020)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Responsable administratif de bâtiment – Composantes	25		5		5
	Responsable du Service de la Vie Universitaire	25	1			1
	Responsable de scolarité – Composante de grande taille	20		5		5
	Responsable financier – Composante de grande taille	20	8			8
	Responsable de bureau de 6 à 12 personnes	20	15			15
	Responsable administratif adjoint – Composante de grande taille	20	2			2
	Responsable administratif – Composantes de petite taille	20	14			14
	Régisseur d'avances et/ou de recettes /service général/de moins de 20 personnes	15			1	1
	Directeur adjoint – Service général de moins de 20 personnes	15	3			3
	Responsable de département de moins de 20 personnes	15	24			24
	Responsable adjoint de service/moins de 20 personnes	15	2			2
	Responsable adjoint de l'imprimerie (catégorie B)	15		1		1
	Responsable de bureau à partir de 5 personnes	10	3			3
TOTAL FONCTION ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE		1025	139	11	1	151

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (novembre 2020)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction technique	Animalier généraliste	10	13			13
	Concierge IGH (Immeuble de grande hauteur) (catégorie B)	20		1		1
	Responsable d'appareils scientifiques lourds (catégorie A ou B)	20	9			9
	Risques et astreintes particulièrement lourds (catégorie B)	20	1			1
	Sécurité - Responsable de service IGH ou 1er adjoint des Responsables de service IGH	20	2			2
	Spécialités rares (exceptionnelles, grande technicité) / (catégorie A ou B)	20	2	3		5
	Responsable animalerie	15	5			5
	Responsable d'équipe - Service intérieur (catégorie B ou C)	15	3			3
	Responsable d'équipe - Service maintenance (catégorie B ou C)	15		3		3
	Responsable magasin/ catégorie (catégorie B ou C)	15			1	1
	Responsable d'équipes ouvrières dans une unité de taille importante (catégorie B ou C)	15		1	2	3
	Sécurité - 2ème adjoint des Responsables de service IGH	15		4		4
	Chauffeur (produits dangereux) / (catégorie B ou C)	10		2		2
	Chauffeur du Président (catégorie B ou C)	10			1	1
	Missions transversales audiovisuelles au sein de la direction des affaires logistiques intérieures	10			1	1
	Magasinier (catégorie C)	10			3	3
TOTAL FONCTION TECHNIQUE		240	35	14	8	57

C | Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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%	4 858 €	4 375 €	-483 €	-9,9%	-33 €	-276 €	-122 €	-52 €
Dont PR, PUJH et assimilés	27%	5 846 €	5 661 €	-185 €	-3,2%	3 €	57 €	-263 €	18 €
Dont MCF, MCUPH et assimilés	46%	4 173 €	3 991 €	-182 €	-4,4%	-40 €	-3 €	-72 €	-67 €
Dont 2nd degré	48%	4 097 €	3 972 €	-125 €	-3,0%	13 €	3 €	27 €	-168 €

Au sein des personnels titulaires, les hommes représentent 60 % de l'effectif. **La rémunération mensuelle moyenne par agent des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 10% (soit - 483 €/mois). L'écart global est plus important que les écarts observés par corps car il compare les données relatives à l'ensemble des personnels enseignants titulaires. Cet écart résulte en grande partie de la sous-représentativité importante des femmes dans les corps des Professeurs des universités et assimilés.**

Cette population 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, induisant un écart de rémunération dû à l'effet temps partiel de - 33€/ mois.

L'écart de rémunération est majoritairement dû à la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés comme l'indique l'effet de ségrégation des corps (-276 €/mois); En effet, seul 27% de l'effectif des PR et assimilés sont des femmes.

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-122 €/mois). Cet effet a pour but de comparer 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.

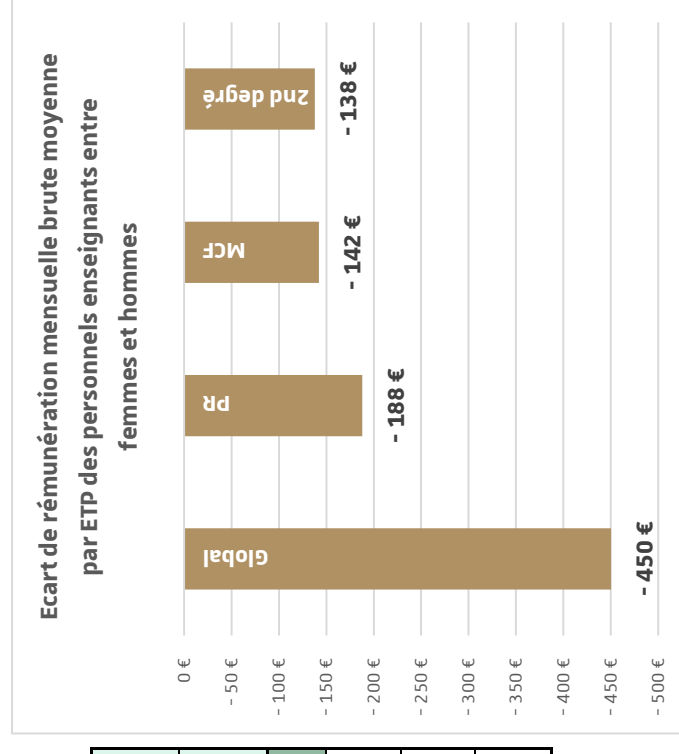
Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-52 €/mois). En effet, en proportion le nombre de bénéficiaires hommes de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement est plus important que celui des femmes. De plus, le volume d'heures 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				Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
Global	99,23%	98,41%	4 895 €	4 445 €	-450 €	-9,19%		
Dont PR et assimilés	99,91%	99,96%	5 851 €	5 663 €	-188 €	-3,21%		
Dont MCF et assimilés	99,94%	98,95%	4 175 €	4 033 €	-142 €	-3,40%		
Dont 2nd degré	94,58%	94,72%	4 331 €	4 194 €	-138 €	-3,18%		

En résumé, l'écart de rémunération est principalement dû à :

- **la sous représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés), et**
- **l'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).**

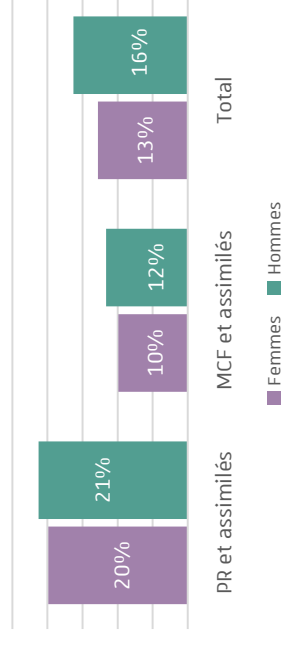


🕒 Focus sur les principales primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2020

Prime d'encadrement doctoral et de recherche

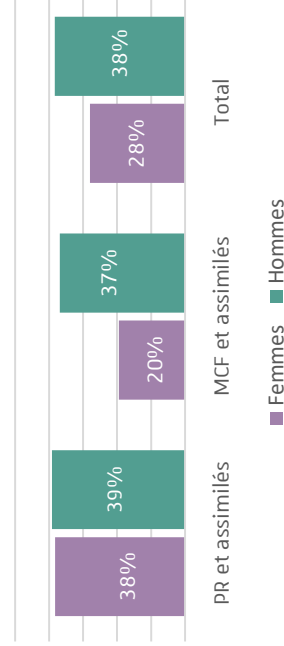
	Effectif			
	Femmes		Hommes	
	Effectif candidat	% effectif Unistra F.	Effectif candidat	% effectif Unistra H.
Professeurs des universités et assimilés	34	20%	97	21%
Maîtres de conférences et assimilés	41	10%	57	12%
Total général	75	13%	154	16%

Part des femmes et des hommes candidat à la PEDR en proportion de l'effectif F/H de l'Unistra



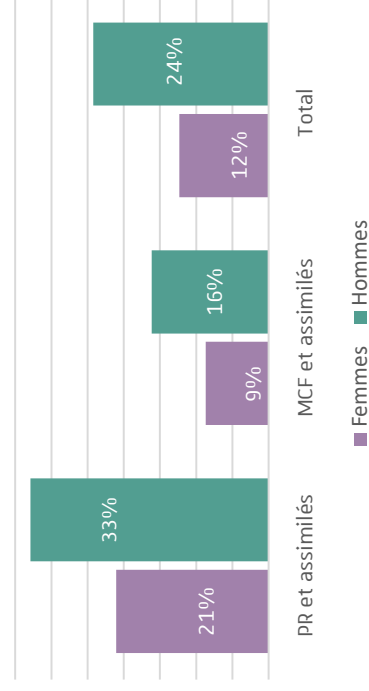
	Effectif			
	Femmes		Hommes	
	Effectif candidat	% candidats F.	Effectif	% candidat H.
Professeurs des universités et assimilés	13	38%	38	39%
Maîtres de conférences et assimilés	8	20%	21	37%
Total général	21	28%	59	38%

Part de femmes et d'hommes retenus pour l'attribution de la PEDR en fonction du nombre de candidat par sexe



Bénéficiaires 2020	Effectif				Montants moyen bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra F.	Effectif	% effectif Unistra H.				
Professeurs des universités et assimilés	36	21%	150	33%	216	332 299,21 €	887 608,33 €	1 219 907,54 €
Maîtres de conférences et assimilés	36	9%	79	16%	104	173 166,66 €	356 166,65 €	529 333,31 €
Total général	72	12%	229	24%	320	505 465,87 €	1 243 774,98 €	1 749 240,85 €

Part des femmes et des hommes bénéficiaires de la PEDR en proportion de l'effectif sexué de chaque corps



En 2020, en proportion par rapport à l'effectif global F/H de chaque corps, les femmes candidaient moins que les hommes à la PEDR.

En effet, 13% des femmes enseignants chercheurs candidatent pour l'obtention de la PEDR contre 16% des hommes enseignants-chercheurs au sein de l'Unistra.

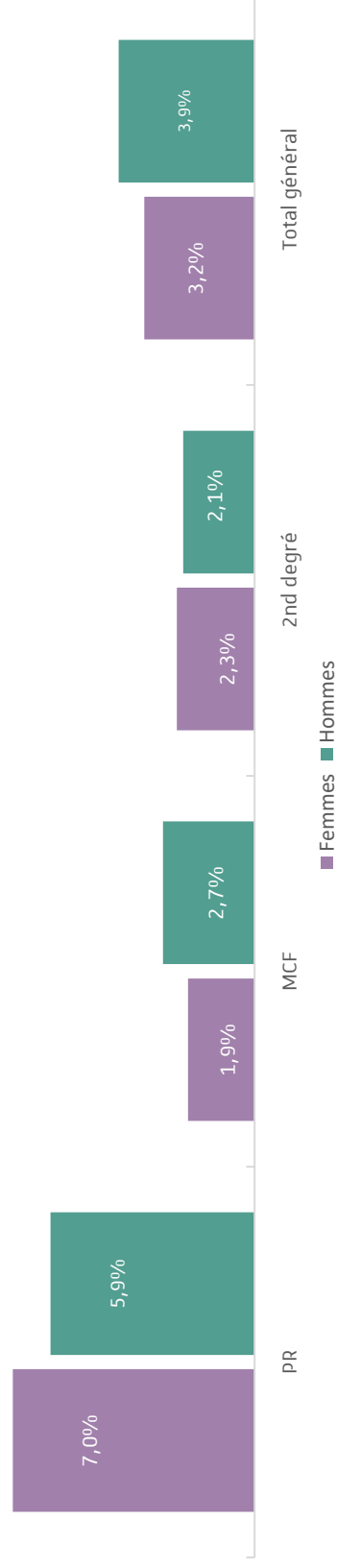
Le pourcentage global d'obtention de la prime au regard des effectifs de chaque corps est moins élevé chez les femmes (28%) que chez les hommes (38%).

La PEDR étant obtenue pour 4 ans, il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2020. Seules 12 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 24% des hommes.

Prime de charges administratives

	Effectif				Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra				
Professeurs des universités	12	7,0%	27	5,9%	39	100 023,94 €	186 451,87 €	286 475,81 €
Maîtres de conférences	8	1,9%	13	2,7%	21	46 540,69 €	76 750,25 €	123 290,94 €
Enseignants du 2nd degré	3	2,3%	3	2,1%	6	14 675,23 €	13 019,25 €	27 694,48 €
Total général	23	3,2%	43	3,9%	66	161 239,86 €	276 221,37 €	437 461,23 €

Part des femmes et des hommes bénéficiaires de la prime de charge administrative en proportion de l'effectif sexué



En proportion par rapport à l'effectif sexué, 3,9 % des hommes perçoivent la prime de charges administratives contre 3,2% des femmes. Cependant, en analysant par corps, cette tendance n'est vraie que pour les MCF. En effet, en proportion dans les corps des PR et des 2nd degré les femmes bénéficient légèrement plus que les hommes de la prime de charges administratives.

Dans, les faits le nombre d'hommes percevant cette prime est plus élevé, ce qui correspond à l'asymétrie de la constitution de cette population.

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.

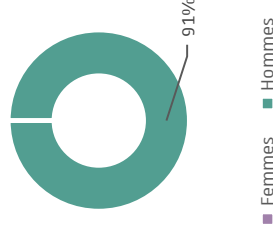
Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir :

- 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).

Prime d'intéressement

	Effectif				Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	%	Effectif	%				
Professeurs des universités	1		8		9	29 338,10 €	232 029,31 €	261 367,41 €
MCF associés			2		2		16 236,86 €	16 236,86 €
Total général			10		11		248 266,17 €	277 604,27 €

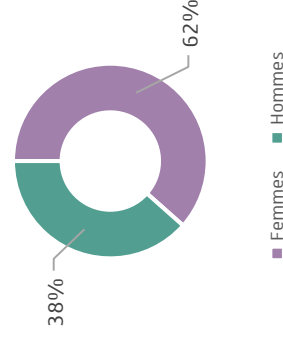
Répartition des bénéficiaires de la prime d'intéressement par sexe



PRIP

	Effectif				Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	%	Effectif	%				
Professeurs des universités	4	2,3%	3	0,7%	7	16 000,00 €	12 000,00 €	28 000,00 €
Maîtres de conférences	10	2,4%	5	5,0%	15	40 000,00 €	20 000,00 €	60 000,00 €
2nd degré	2	1,5%	2	1,4%	4	8 000,00 €	8 000,00 €	16 000,00 €
Total général	16	2,2%	10	0,9%	26	64 000,00 €	40 000,00 €	104 000,00 €

Répartition des bénéficiaires de la PRIP par sexe



⊙ **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																								
	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	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H
TOTAL	7%	1 925 €	46%	1 922 €	24%	2 024 €	8%	2 215 €	5%	2 544 €	3%	2 336 €	3%	2 671 €	3%	2 550 €	1%	2 720 €	0%	1 404 €	100%	2 061 €	- 101 €	-5%
Femmes	3%	1 885 €	21%	1 909 €	11%	1 969 €	4%	2 095 €	2%	2 491 €	1%	2 267 €	1%	2 165 €	1%	2 129 €	1%	2 792 €	0%	2 100 €	46%	2 007 €		
Hommes	3%	1 962 €	25%	1 934 €	14%	2 067 €	4%	2 348 €	3%	2 595 €	2%	2 400 €	1%	3 093 €	2%	2 823 €	1%	2 647 €	0%	1 073 €	54%	2 108 €		
Dont enseignants chercheurs*	4,6%	1 992 €	42%	1 853 €	19%	2 603 €	11%	2 948 €	10%	3 203 €	4%	3 259 €	6%	3 582 €	1%	4 771 €	2%	3 934 €			100%	2 505 €	- 91 €	-4%
Femmes	2,5%	1 953,87 €	21%	1 818 €	10%	2 799 €	5%	3 077 €	6%	3 021 €	1%	4 193 €	1%	3 244 €			1%	4 034 €			48%	2 458 €		
Hommes	2,1%	2 036,51 €	21%	1 889 €	9%	2 384 €	6%	2 829 €	4%	3 498 €	3%	2 858 €	5%	3 678 €	1%	4 771 €	2%	3 886 €			52%	2 549 €		
Dont enseignants**	0,6%	3 824 €	8%	1 832 €	19%	1 515 €	9%	1 515 €	13%	2 109 €	13%	1 716 €	16%	2 076 €	15%	1 722 €	9%	1 868 €	3%	1 329 €	106%	1 877 €	52 €	3%
Femmes			4%	1 715 €	6%	2 022 €	4%	1 303 €	9%	2 179 €	7%	1 764 €	9%	1 863 €	7%	1 818 €	5%	2 243 €	1%	2 100 €	53%	1 901 €		
Hommes	0,6%	3 824,28 €	3%	1 992 €	8%	2 094 €	5%	1 716 €	4%	1 932 €	6%	1 663 €	7%	2 323 €	8%	1 634 €	4%	1 413 €	2%	686 €	47%	1 849 €		

* Enseignants chercheur CDD et CDI, chercheur sous contrat CDD BIATSS A

** Enseignant CDD et CDI

Les femmes sont légèrement moins représentées parmi les personnels enseignants contractuels (46%), et touchent en moyenne 101 € brut / mois de moins que les hommes.

⊙ Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche de revenus bruts moyens mensuels 2020

PERSONNELS ENSEIGNANTS						
	Femmes		Hommes		Total général	
	% ETPT		% ETPT		% ETPT	
Inférieur ou égal à 1400 €	3,5%		3,0%		6,5%	
Entre 1 400 € et 1 600 €	1,3%		0,9%		2,2%	
Entre 1 600 € et 1 800 €	4,2%		5,0%		9,2%	
Entre 1 800 € et 2 000 €	4,8%		5,7%		10,5%	
Entre 2 000 € et 2 200 €	2,3%		2,5%		4,7%	
Entre 2 200 € et 2 400 €	1,5%		1,4%		2,9%	
Entre 2 400 € et 2 600 €	1,0%		0,7%		1,7%	
Entre 2 600 € et 3 000 €	3,2%		3,3%		6,5%	
Supérieur à 3 000 €	21,0%		34,9%		55,8%	
Total général	42,8%		57,2%		100,0%	

D'après l'analyse ci-dessus, 56 % des ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs sont rémunérés à hauteur d'un revenu brut moyen mensuel supérieur à 3 000 euros.

Cependant, cette tranche est majoritairement masculine (35% d'hommes contre 21% de femmes).

Ceci s'explique principalement par la majorité d'hommes présents dans les corps les mieux rémunérés.

C.2 Rémunérations des BIATSS

☉ Analyse sur les rémunérations brutes des BIATSS 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 BIATSS	63%	2 930 €	2 511 €	-420 €	-14,3%	-86 €	-291 €	-35 €	-7 €
Dont catégorie A**	42%	4 914 €	4 509 €	-405 €	-8,2%	-107 €	14 €	-354 €	42 €
Dont catégorie A*	53%	3 356 €	3 173 €	-183 €	-5,5%	-121 €	36 €	-63 €	-35 €
Dont catégorie B*	70%	2 503 €	2 443 €	-60 €	-2,4%	-84 €	-1 €	24 €	2 €
Dont catégorie C*	68%	2 025 €	1 953 €	-71 €	-3,5%	-59 €	-5 €	-7 €	-1 €

Les femmes représentent 63 % de l'effectif des personnels titulaires BIATSS.

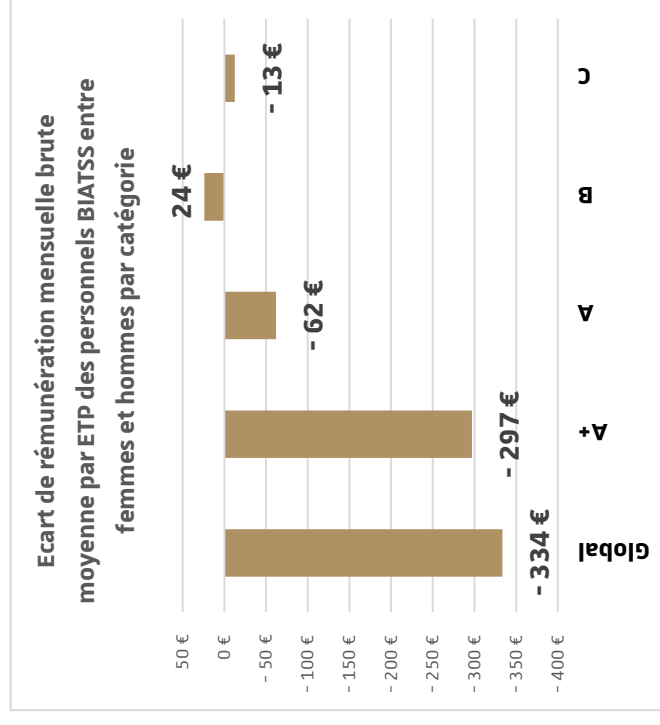
La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 14% (soit - 420 €/mois).

Les femmes bénéficient davantage du travail à temps partiel que les hommes. Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - 86 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes.

L'écart de rémunération s'explique principalement par la sur-représentativité des hommes dans les corps les mieux rémunérés (environ 60% d'hommes au sein de la catégorie A+) et à leur sous-représentativité dans les corps les moins rémunérés (environ 30% d'hommes dans les catégories B et C) comme l'indique **l'effet de ségrégation des corps** (-291 €/mois). S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-35 €/mois). Cet effet a pour but de comparer 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 (-7 €/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 BIATSS	99,3%	96,0%	2 950 €	2 616 €	-334 €		-11,3%
Dont catégorie A*	99,58%	97,23%	4 934 €	4 637 €	-297 €		-6,0%
Dont catégorie A*	99,88%	96,19%	3 361 €	3 299 €	-62 €		-1,8%
Dont catégorie B*	99,75%	96,44%	2 509 €	2 534 €	24 €		1,0%
Dont catégorie C*	98,31%	95,47%	2 058 €	2 045 €	-13 €		-0,6%



En résumé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du personnel BIATSS titulaire est principalement dû à :

- la sous-représentativité des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à leur sur-représentativité dans les corps les moins rémunérés, et
- 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).

* Personnels administratifs (ITRF et AENES), des bibliothèques et Hors santé sociaux

⊙ Rémunération des BIATSS contractuels

		Personnels BIATSS contractuels												Total général											
		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 ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Rémunération brute	Effectif en ETP	Ecart (F-H)	Ecart en % (F-H)/H							
A		2%	1 780 €	10%	2 017 €	13%	2 332 €	8%	2 592 €	6%	2 922 €	4%	3 033 €	3%	3 004 €	3%	3 409 €	2%	3 462 €	1%	3 531 €	51%	2 503 €	- 104 €	-4%
Femmes		1%	1 790 €	6%	2 021 €	7%	2 307 €	5%	2 528 €	3%	2 748 €	3%	2 912 €	2%	2 847 €	2%	3 476 €	1%	3 221 €	0%	2 771 €	31%	2 460 €		
Hommes		1%	1 769 €	4%	2 012 €	6%	2 362 €	3%	2 680 €	3%	3 136 €	1%	3 268 €	1%	3 234 €	1%	3 268 €	1%	4 148 €	0%	4 544 €	21%	2 563 €		
B		2%	1 664 €	5%	1 703 €	5%	1 815 €	2%	1 879 €	2%	2 042 €	2%	1 981 €	2%	2 156 €	1%	2 361 €	1%	2 359 €	0%	1 874 €	23%	1 888 €	8 €	0%
Femmes		1%	1 664 €	3%	1 705 €	3%	1 817 €	1%	1 881 €	1%	2 033 €	2%	1 934 €	1%	2 098 €	1%	2 382 €	1%	2 254 €	0%	1 874 €	15%	1 891 €		
Hommes		1%	1 662 €	2%	1 698 €	2%	1 811 €	1%	1 874 €	1%	2 055 €	0%	2 197 €	1%	2 271 €	0%	2 106 €	0%	2 604 €	0%	- €	8%	1 882 €		
C		2%	1 509 €	6%	1 588 €	4%	1 654 €	4%	1 707 €	2%	1 708 €	2%	1 754 €	2%	1 741 €	2%	1 706 €	1%	1 815 €	0%	1 821 €	26%	1 662 €	43 €	3%
Femmes		1%	1 556 €	4%	1 591 €	3%	1 678 €	3%	1 736 €	2%	1 695 €	1%	1 727 €	1%	1 757 €	2%	1 753 €	1%	1 794 €	0%	- €	19%	1 674 €		
Hommes		1%	1 398 €	2%	1 581 €	1%	1 592 €	2%	1 653 €	0%	1 773 €	1%	1 801 €	0%	1 649 €	0%	1 464 €	0%	1 855 €	0%	1 821 €	7%	1 631 €		
TOTAL		5%	1 657 €	21%	1 834 €	22%	2 096 €	15%	2 236 €	10%	2 433 €	8%	2 412 €	7%	2 404 €	6%	2 558 €	4%	2 739 €	1%	2 919 €	100%	2 149 €	- 138 €	-6%
Femmes		3%	1 665 €	14%	1 823 €	13%	2 054 €	9%	2 189 €	6%	2 261 €	6%	2 322 €	5%	2 260 €	5%	2 527 €	3%	2 630 €	1%	2 472 €	65%	2 099 €		
Hommes		2%	1 643 €	7%	1 855 €	9%	2 156 €	6%	2 306 €	4%	2 730 €	3%	2 609 €	2%	2 715 €	1%	2 669 €	1%	2 999 €	1%	3 455 €	35%	2 237 €		

Les femmes représentent 65% de l'effectif des contractuels BIATSS.

La rémunération perçue par les agents de catégorie B et C reflète un léger écart en faveur des femmes (respectivement + 8€ et + 43€).

Pour les catégories A, l'écart est plus marqué. En effet, les femmes BIATSS de catégorie A perçoivent en moyenne 104 € brut / mois de moins que les hommes.

⊙ Répartition des femmes et des hommes BIATSS par tranche des revenus bruts moyens mensuels 2020

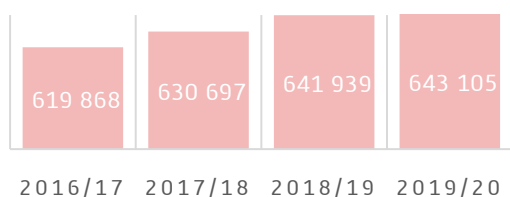
PERSONNELS BIATSS			
	Femmes	Hommes	Total général
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	5%	2%	7%
Entre 1 400 € et 1 600 €	6,3%	2,7%	9,0%
Entre 1 600 € et 1 800 €	7,5%	3,9%	11,4%
Entre 1 800 € et 2 000 €	10,7%	4,5%	15,1%
Entre 2 000 € et 2 200 €	8,8%	4,3%	13,2%
Entre 2 200 € et 2 400 €	7,1%	3,7%	10,7%
Entre 2 400 € et 2 600 €	4,7%	2,5%	7,2%
Entre 2 600 € et 3 000 €	5,6%	4,3%	9,8%
Supérieur à 3 000 €	7,9%	8,7%	16,6%
Total général	63,4%	36,6%	100,0%

D Charge d'enseignement et heures complémentaires 2019/2020

643 105 heures

Charge d'enseignement réalisée à l'Université de Strasbourg durant l'année universitaire 2019/2020.

📊 Evolution de la charge d'enseignement en nombre d'heures par année universitaire



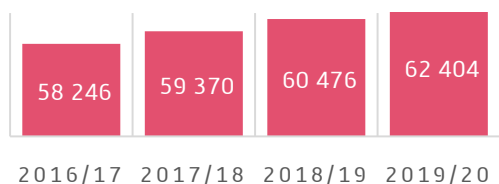
La charge d'enseignement réalisée est en constante augmentation : + 23 237 heures entre 2016/2017 et 2019/2020 (soit une augmentation de +3,74%).

62 404 inscriptions

Nombre total d'inscriptions premières et secondaires à l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2019/2020.

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



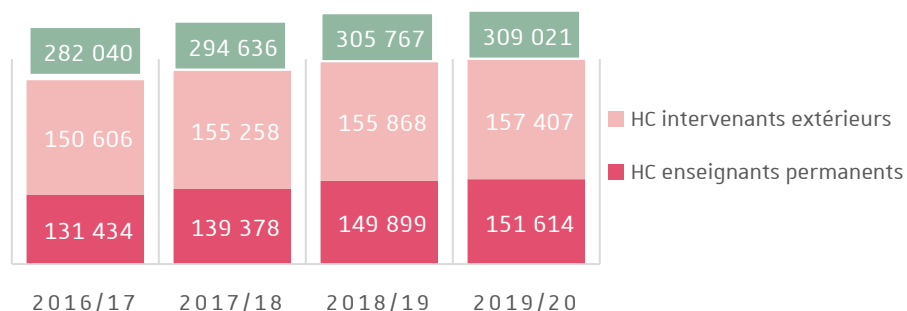
Le nombre total d'inscription est également en constante augmentation : +4 158 inscriptions entre 2016/2017 et 2019/2020 (soit une augmentation de +7,19%).

309 021 heures

Nombre d'heures complémentaires effectuées durant l'année universitaire 2019/2020 (dont 157 407 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 saisies 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, quel que soit 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					Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanents de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)		Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
COLLEGIUM ARTS – LANGUES – LETTRES													
Faculté des Arts	1 922	24 970	13 496	10 282	1 193	12 071	11 282	13 532	3 250	10 282	13 530	3 248	10 282
Institut International d'Etudes Françaises	982	5 959	5 887	72		5 936	230	532	460	72	532	460	72
Faculté des Lettres	958	12 633	11 007	877	749	10 987	1 165	2 811	1 934	877	2 807	1 930	877
Faculté des langues	4 301	69 705	54 997	12 358	2 350	49 672	12 511	26 745	14 050	12 696	24 972	13 951	11 022
Total	8 163	113 266	85 386	23 589	4 291	78 667	25 188	43 620	19 694	23 926	41 841	19 589	22 252
COLLEGIUM DROIT – ADMINISTRATION – SOCIETES													
Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Intellectuelle	326	5 233	1 357	3 446	430	1 485	450	4 470	1 024	3 446	4 007	905	3 102
Faculté de Droit	6 054	37 728	24 913	10 276	2 539	24 278	9 140	19 640	9 364	10 276	19 587	9 354	10 233
Institut du Travail	0	1 894	1 500	103	292	1 211	153	815	712	103	750	647	103
Institut de Préparation à l'Administration Générale	210	4 000	1 000	2 303	697	960	2 238	2 674	366	2 308	2 602	351	2 251
Total	6 590	48 855	28 770	16 128	3 958	27 934	11 981	27 599	11 466	16 133	26 946	11 257	15 689

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Total dotation	Potentiel net (service dû)	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables			
		Total	Assurée par permanents 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	Effectuées par permanents
COLLEGIUM EDUCATION & FORMATION															
INSPE de l'académie de Strasbourg	2 303	34 165	29 948	3 145	1 072	3 500	31 984	11 032	7 854	3 179	10 694	7 528	3 167		
Total	2 303	34 165	29 948	3 145	1 072	3 500	31 984	11 032	7 854	3 179	10 694	7 528	3 167		
COLLEGIUM JOURNALISME & ETUDES POLITIQUES															
Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme	120	5 029	1 756	3 225	48	2 960	1 565	3 670	445	3 225	3 670	445	3 225		
Sciences Po Strasbourg	1 766	19 785	10 050	6 917	2 818	4 923	10 831	11 674	4 751	6 923	10 332	4 304	6 028		
Total	1 886	24 814	11 806	10 142	2866	7 883	12 396	15 344	5 196	10 148	14 002	4 749	9 253		
COLLEGIUM SCIENCES ECONOMIQUES & SOCIALES															
Ecole de Management Strasbourg	3 582	50 080	27 572	19 688	2 821	0	20 943	40 263	20 569	19 695	40 138	20 444	19 695		
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	2 529	17 703	11 262	4 854	1 587	1 243	10 476	12 391	7 517	4 874	12 111	7 441	4 670		
Total	6 111	67 783	38 834	24 542	4 408	1243	31 419	52 654	28 086	24 569	52 249	27 885	24 365		

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 permanents 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
COLLEGIUM SCIENCES														
Faculté de Chimie	862	16 233	12 953	1 901	1 379	12 195	1 315	4 835	2 934	1 901	4 580	2 893	1 688	
UFR de Mathématique et Informatique	2 905	29 305	20 958	6 762	1 584	20 425	5 585	10 975	4 212	6 763	10 678	4 030	6 648	
Observatoire Astronomique	0	1 026	1 014	-	12	1 852	0	175	175	-	20	20	-	
Faculté de Physique et Ingénierie	1 351	27 175	22 223	3 517	1 435	20 354	2 810	10 194	6 642	3 551	9 892	6 341	3 551	
Total	5 118	73 739	57 148	12 180	4 410	54 826	9 710	26 179	13 963	12 215	25 170	13 284	11 887	
COLLEGIUM VIE & SANTE														
Faculté de Médecine	8 912	7 187	1 084	4 890	1 213	1 606	4 290	5 196	307	4 890	5 068	307	4 762	
Faculté de Chirurgie Dentaire	986	896	228	482	186	288	300	592	110	482	592	110	482	
Faculté de Pharmacie	1 468	14 391	12 356	1 777	257	10 690	1 162	7 439	5 662	1 777	5 297	3 520	1 777	
Faculté des Sciences de la Vie	2 309	25 413	22 100	2 030	1 283	20 083	3 459	6 864	4 835	2 030	6 532	4 694	1 838	
Total	13 675	47 886	35 769	9 178	2 940	32 667	9 211	20 091	10 913	9 178	17 489	8 630	8 858	

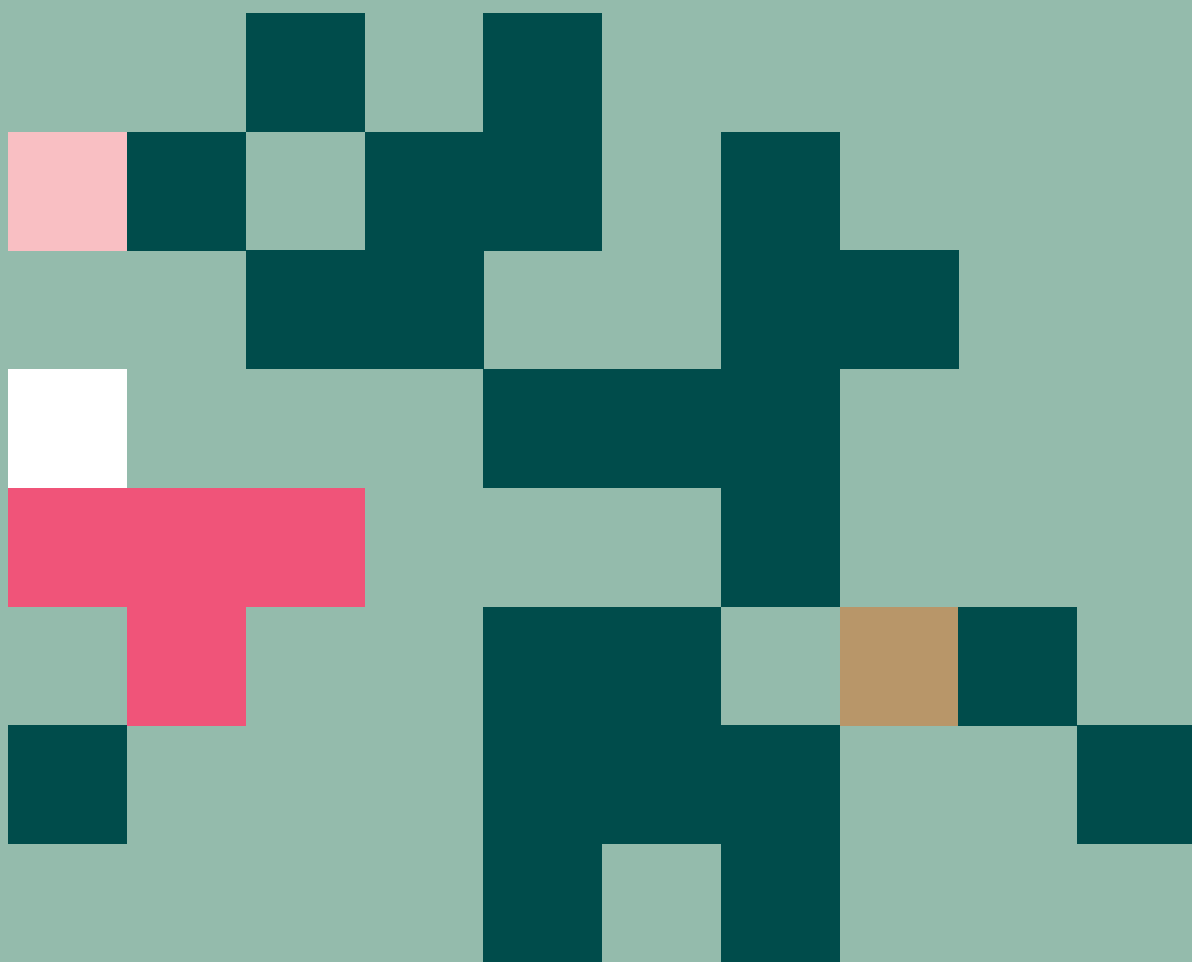
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Potentiel net (service dû)	Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanents de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Total			Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
COLLEGIUM SCIENCES – INGENIERIE – TECHNOLOGIE														
Ecole Européenne de chimie, Polymères et Matériaux	447	14 640	9 584	3 131	1 925	8 951	3 470	5 371	2 228	3 143	5 109	2 225	2 884	
Ecole et Observatoire des Sciences de la Terre	673	9 682	7 557	1 251	874	7 326	1 076	2 995	1 739	1 257	2 524	1 354	1 170	
Ecole Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg	188	3 616	3 094	378	145	3 093	179	965	587	378	711	334	378	
Télécom Physique Strasbourg	735	16 483	10 463	4 045	1 975	8 627	2 944	7 288	3 243	4 045	7 211	3 243	3 968	
IUT de Haguenau	519	16 032	10 158	5 448	426	8 555	0	10 428	4 844	5 583	9 820	4 748	5 072	
IUT Robert Schuman	1 427	42 014	33 643	7 849	523	27 331	0	20 719	12 870	7 849	20 459	12 794	7 664	
IUT Louis Pasteur de Schiltigheim	761	27 009	19 407	6 675	927	15 291	0	15 030	8 354	6 675	14 749	8 212	6 537	
Total	4 750	129 476	93 905	28 777	6 794	79 173	7 669	62 795	33 865	28 929	60 583	32 911	27 672	

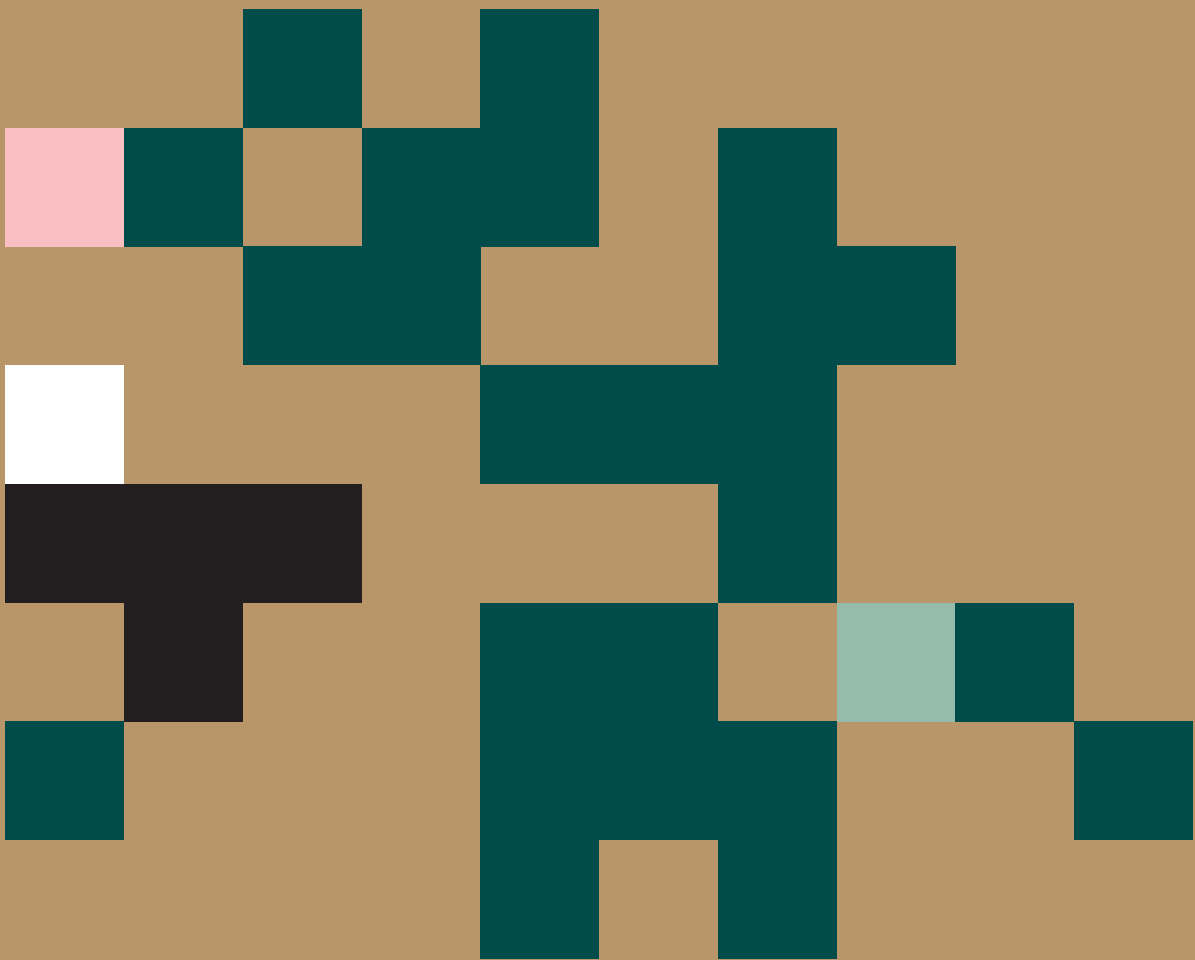
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanents de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)		Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
COLLEGIUM SCIENCES HUMAINES & SOCIALES													
Faculté des Sciences du sport	1 853	23 954	16 353	6 978	623	12 970	9 114	14 289	7 307	6 982	13 685	6 892	6 793
Faculté de Géographie et d'Aménagement	441	6 353	4 715	1 399	240	4 622	1 630	2 508	1 109	1 399	2 322	1 036	1 286
Faculté des Sciences Historiques	1 545	15 254	10 967	2 901	1 386	9 991	3 036	5 225	2 324	2 901	5 169	2 268	2 901
Faculté de Philosophie	282	2 979	2 171	670	138	2 275	598	1 062	392	670	1 033	363	670
Faculté de Psychologie	1 722	10 475	7 419	2 879	176	7 384	2 758	4 868	1 989	2 879	4 720	1 957	2 763
Faculté des Sciences Sociales	1 410	14 025	9 337	4 157	532	8 234	5 147	7 301	3 145	4 157	7 202	3 046	4 157
Faculté de Théologie Catholique	564	6 793	5 479	1 105	209	4 391	880	2 827	1 713	1 115	1 930	815	1 115
Faculté de Théologie Protestante	514	4 822	4 135	600	87	3 365	1 000	1 975	1 376	600	1 849	1 250	600
Total	8 331	84 654	60 576	20 688	3 390	53 230	24 162	40 055	19 353	20 702	37 910	17 626	20 284

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale				Total dotation	Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables				
		Total	Assurée par permanents de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes		Potentiel net (service dû)	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
DIRECTIONS & STRUCTURES DIVERSES														
Direction des Etudes et de la Scolarité	3 251	1 414	-	-	1 414	0	-	0	-	0	-	0	-	0
Direction de la Recherche et de la Valorisation	2 226	501	-	216	285	0	-	316	-	316	-	316	-	316
Direction des Ressources Humaines	-	728	-	278	450	0	-	278	-	278	-	86	-	86
IDIP	-	505	375	-	130	960	-	202	202	-	202	202	-	-
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	-	-	-	-	-	976	0	34	34	-	34	34	-	-
Maison des Sciences	-	213	-	21	192	240	-	21	0	21	0	21	0	21
Service des sports	-	5 178	4 724	368	86	4 128	650	1 358	990	1 358	990	1 358	990	368
Service de Formation Continue	-	9 641	-	7 317	2 324	0	-	7 317	-	7 317	-	7 312	-	7 312
URFIST	-	287	-	127	161	0	-	127	-	127	-	127	-	127
Total	5 477	18 467	5 099	8 327	5 040	6 304	650	9 653	1 226	9 456	1 226	8 427	1 226	8 230

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 permanents 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	62 404	643 105 100%	447 241 69,4%	156 697 24,5%	39 167 6,1%	408 600	101 197	309 021 100%	151 614 49%	157 407 51%	296 339 100%	144 683 49%	151 655 51%
TOTAL UNIVERSITE DE STRASBOURG													

6. La santé et la sécurité 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 du travail, assistés de deux secrétaires, de deux infirmiers et d'une psychologue du travail.

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 annuelle, 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 sa vie professionnelle ou que le médecin considère à surveiller.

L'objectif principal de ces visites est ainsi double :

- ▶ protéger l'agent et éviter d'altérer la santé de celui-ci 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 et une audiométrie 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 de prévention qui préconise, dans certains cas, des aménagements de poste, objet de l'activité de tiers temps du médecin.

Organisation des visites médicales durant la crise sanitaire liée au COVID 19

La crise sanitaire liée au COVID 19, avec les périodes de confinement et la mise en place du télétravail, a bouleversé l'organisation des visites médicales. Durant le 1^{er} confinement, soit la période de mars à mai 2020, les visites médicales ont été effectuées uniquement à distance. Des téléconsultations ont ainsi été créées, avec l'apparition de nouveaux intitulés, permettant de répondre aux sollicitations des agents durant cette période, et d'assurer le suivi de ces agents : VDATEL, VDMTEL, VRTEL etc. Depuis, il est possible pour les agents en télétravail de solliciter une téléconsultation (exceptionnellement pour les visites périodiques mais non pour les 1^{ères} visites).

TEL : téléconsultation

VP : visites systématiques/périodiques

VDA : visite à la demande de l'agent

VDM : visite à la demande du médecin de prévention

VAT : visite après AT

VDE : visite à la demande de l'administration

	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de rendez-vous et convocations	1 889	1 701	1 917	2 574	2 154
Nombre de visites effectuées	1 610	1 464	1 590	2 028	1 796
Taux de présence	85,2%	86%	83%	79%	83,4%
Détail des visites :					
VISITES SYSTEMATIQUES (VP)	726	334	558	552	291
dont VPTEL					3
PREMIERES VISITES	347	537	439	1 075	321
VISITES NON PERIODIQUES :	521	593	602	947	1 184
Visite à la demande de l'agent (VDA)	185	124	170	187	429
dont VDATEL					281
Urgences	10	11	11	21	6
Visite à la demande du médecin de prévention (VDM)	150	173	213	432	542
dont VDMTEL					266
Reprises, pré-reprises (après CMO, CLM, CLD, 1/2 temps thérapeutique, maternité)	115	176	116	191	101
dont VRTEL, VRMTEL, VRCLMTEL					46
Visite après AT, MP	12	14	8	23	10
dont VATEL					3
Demande de l'administration (VDE)	15	8	8	14	30
dont VDETEL					27
Missions (départ, retour)	32	31	40	31	15
Visites uniquement pour vaccinations	14	45	34	51	48
Autres (post-expo, fin de carrière, etc.)	4	11	2	7	3

Détail des absences :					
Absents	279	237	327	546	358
dont absent TEL					34
Taux d'absents	14,8%	13,9%	17%	21%	16,4%
Absents excusés	56	38	55	62	37
Absents non excusés	223	199	256	484	321
Taux absents non excusés	11,8%	11,7%	13,4%	18,8%	15%

Dans le nombre de visites effectuées peuvent être inclus des agents reconvoqués.

Un interne de santé au travail était présent quasiment en continu en 2020 : de novembre 2019 à fin avril 2020 puis un autre interne de mai 2020 à fin octobre 2020, et enfin un autre de décembre 2020 à fin avril 2021.

Du fait de la crise sanitaire liée au COVID 19, le nombre global de visites médicales a diminué : les visites en présentiel ont été complètement suspendues lors du premier confinement entre mars et juin 2020 afin de respecter les mesures sanitaires de cette période.

Ainsi, les visites périodiques et les premières visites ont été suspendues, puisque ces visites nécessitent un examen clinique. Elles ont repris en août 2020 pour les agents qui acceptaient de venir sur le site de consultation.

Le nombre de visites liées aux missions a chuté du fait de la forte diminution des missions à l'étranger durant cette période.

Malgré la situation sanitaire, le nombre de visites médicales n'a diminué que de 11% par rapport à 2019. En effet, le service de santé au travail a été fortement sollicité pour des visites à la demande des agents par téléconsultation, principalement pour des questions qui concernaient la mise en place du télétravail à temps complet ou en autorisation spéciale d'absence (ASA), des agents qui présentaient des critères de vulnérabilité et ayant des missions non ou partiellement télétravaillables (cf paragraphe dédié à la crise sanitaire), d'où l'augmentation des VDA.

Le SST a également été sollicité par les responsables de structure pour répondre à la question des critères de vulnérabilité de certains agents, d'où l'augmentation des VDE.

Puis cette situation a nécessité un suivi régulier de ces agents pour réévaluer la nécessité de la poursuite du télétravail/ASA, ce qui explique partiellement l'augmentation des VDM. Tous les autres personnels nécessitant un suivi régulier du fait de leur santé ont continué à être vus en VDM.

Les autres VDA concernent souvent des problématiques liées à des situations de souffrance au travail, des pathologies particulières ainsi que des états de grossesse.

Le taux d'absentéisme n'est pas significatif du fait de la diminution des convocations pour les visites périodiques et des premières visites.

A noter que dans ce bilan ne sont pas incluses les convocations (58) pour le compte d'une entité indépendante de l'Université (la DRDJSCS) qui a passé convention avec l'Unistra.

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 : $(\text{nombre de visite à la demande de l'agent} / \text{effectif total en nombre d'agent}) * 100$

Le taux de visite sur demande au médecin du travail pour l'année 2020 est de :

$(429 / 5\,828) * 100 = \mathbf{7,36\%}$

Il était 2,95% en 2018 et 3,24 en 2019.

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).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Orientation vers le médecin traitant	60	70	37	63	95	37
Orientation vers divers spécialistes	67	71	44	68	82	18
Orientation vers un ophtalmologue	99	72	25	47	64	29
Orientation vers un psychiatre / un psychologue (extérieur à l'université)	21	9	10	21	33	26
Orientation vers la psychologue du travail	71	44	22	32	29	34
Bilan de santé	27	24	0	5	10	0
Centre de vaccinations	5	1	6	8	9	6
<i>Autres orientations / conseils :</i>						
Assistance sociale	29	28	21	23	35	10
DRH	43	36	19	44	36	41
Conseil dans le domaine de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	13	14	11	12	13	4

L'orientation vers la DRH correspond essentiellement à une orientation vers le bureau des carrières.

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 dans lesquels 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 du travail 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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Visites de locaux	15	>9	13	14	13	4	15	8
Visites de postes	52	28	68	29	56	67	75	46

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 recrutés, 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 des carrières. 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

Du fait de la crise sanitaire, l'activité du service de santé au travail a été fortement réorientée depuis mars 2020. L'arrivée de l'épidémie en France a nécessité une implication du SST, notamment dans le conseil aux agents et à l'établissement, en matière de santé et de sécurité au travail dans ce contexte épidémique.

Les activités « classiques » de **visites médicales**, d'actes médicaux (examens complémentaires, vaccins, etc.), des visites de postes et réunions en lien avec la prévention, ont diminué, et repris progressivement en septembre 2020.

De mars à septembre, l'activité était surtout centrée sur les effets de la crise sanitaire, les actions d'information et de conseils liés au coronavirus, les visites médicales pour les personnes présentant des critères de vulnérabilité.

Environ 230 personnes ont été suivies régulièrement dans le contexte de la crise sanitaire afin d'évaluer et de réévaluer (en moyenne à une fréquence mensuelle) les aménagements nécessaires. Parmi celles-ci, environ 70 nécessitaient initialement la mise en place du télétravail à temps plein ou d'une ASA. Certaines d'entre elles ont ensuite pu retourner sur les lieux de travail ponctuellement dans le respect des gestes barrières et avec le port d'un masque chirurgical fourni par le SST.

Le contact tracing, ou le conseil aux agents présentant des symptômes de la COVID19, cas contact ou testés positifs, a été rapidement mis en œuvre par le SST afin de conseiller les agents sur la conduite à tenir (durée d'isolement, tests à réaliser, conseil de prise en charge, orientation, suivi, etc.) et de déterminer les potentiels cas contacts professionnels afin de prévenir l'apparition de clusters. Entre le 25 septembre et le 31 décembre 2020, ce sont **347 formulaires** qui ont été traités.

Action de prévention, d'information et de formation

Durant le confinement du mois de mars, des actions ont été menées pour garder le lien avec les agents de l'université : informations données par mail à l'ensemble du personnel de la possibilité de contacter le SST en cas de besoin, de la mise en place d'une cellule de soutien psychologique par la psychologue du travail. En lien avec les services de la communication et du numérique, des vidéos ont été réalisées au sein du service sur les gestes barrières (lavage des mains, port du masque, etc.).

Le SST a participé aux webinaires à destination des assistants de prévention spécifiquement sur le thème de la crise sanitaire liée à la Covid19. Un webinaire à destination des doctorants anglophones sur la conduite à tenir en cas de symptômes de la Covid19 / cas contact a été organisé par le SST en décembre 2020.

La psychologue du travail a également animé 3 webinaires.

Actions sur le milieu de travail lié à la COVID19

Depuis le début de la pandémie, les structures de l'Université ont eu la possibilité de demander conseil au service de santé au travail concernant la mise en œuvre concrète des mesures barrières. De nombreux conseils ont été prodigués par courriel et téléphone. Certaines demandes ont nécessité la réalisation de visites de postes et/ou de locaux.

Le médecin du travail a également été amené à réaliser des visites de postes au décours suite à des consultations avec des personnels présentant des critères de vulnérabilité et dont les missions n'étaient pas télétravaillables afin de préconiser les aménagements nécessaires.

Ces visites de poste ont été pour la plupart réalisées conjointement avec le SPSE.

Nombre de visites spécifiques de locaux ou de postes : **environ 25**.

Participation aux réunions, rédaction de documents en lien avec la gestion de la crise

Cellule d'urgence (jusqu'à 2 fois par semaine selon la période), groupe de travail reprise, CHSCT exceptionnels (au total 13 CHSCT ont eu lieu sur l'année 2020), réunions avec le SPSE, avec le SSU, avec la DGS, avec les partenaires des tutelles (CNRS/INSERM), etc.

Remontée du nombre de cas positif/contact (personnel + étudiant) auprès de la direction.

Participation, avis et mise à jour de documents institutionnels (notes techniques relatives à la poursuite de l'année universitaire 2020/2021, note interne de la DRH : contamination à la Covid19 – procédures en matière de ressources humaines (partie médicale sur les critères de vulnérabilité), etc.)

Elaboration, participation, mise à jour de documents communs au CNRS et à l'INSERM.

A.2.4 Accidents du travail et maladies professionnelles

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) qui en fait l'analyse. Un bilan des AT/MP est présenté annuellement au CHSCT.

➤ Accidents du travail (AT)

En 2020 : **95 accidents** ont été déclarés dont 59 accidents de service, 33 accidents de trajets et 3 accidents de mission.

- Nombre d'AT avec ou sans arrêt de travail**

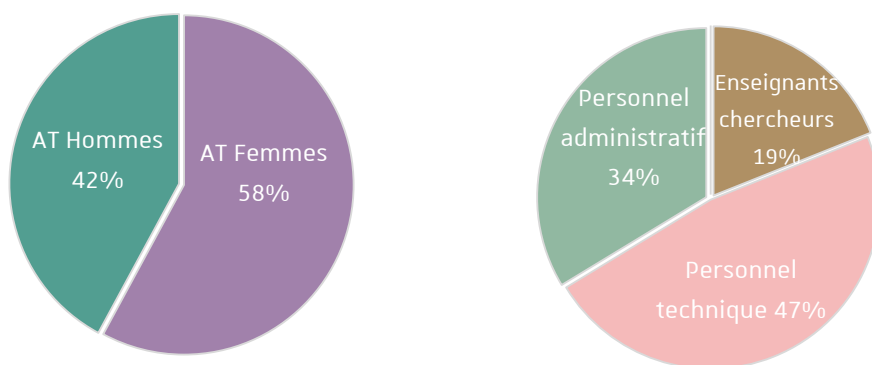
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Accident de service/ travail	67	56	64	59	51	45	42	57	54	59
Accident de trajet	34	23	36	29	34	30	45	48	39	33
Accident de mission	4	5	5	1	3	4	3	7	3	3
Total	105	84	105	88	88	79	90	112	96	95

- **Nombre de jours d'arrêt**

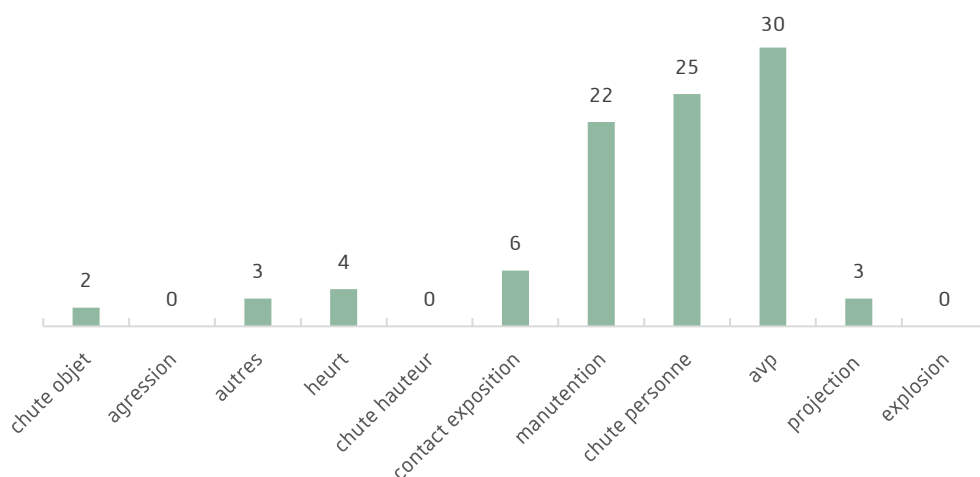
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Accident de service/ travail	331	894	663	971	828	394	303	465	765	1075
Accident de trajet	458	546	620	160	488	459	253	878	333	404
Accident de mission	0	92	241	31	18	18	37	49	6	185
Total	789	1 532	1 524	1 162	1 334	871	593	1 392	1 104	1 664
Indice de fréquence (%) *	7,1	5,1	5,6	5,5	5,3	4,8	3,6	4,7	5,4	5,4

* *Indice de fréquence : nombre d'accidents déclarés avec arrêt de travail (hors accident de trajet) x1000 / effectif de salariés.*

- **Répartition des AT 2020 par sexe et par type de personnel**

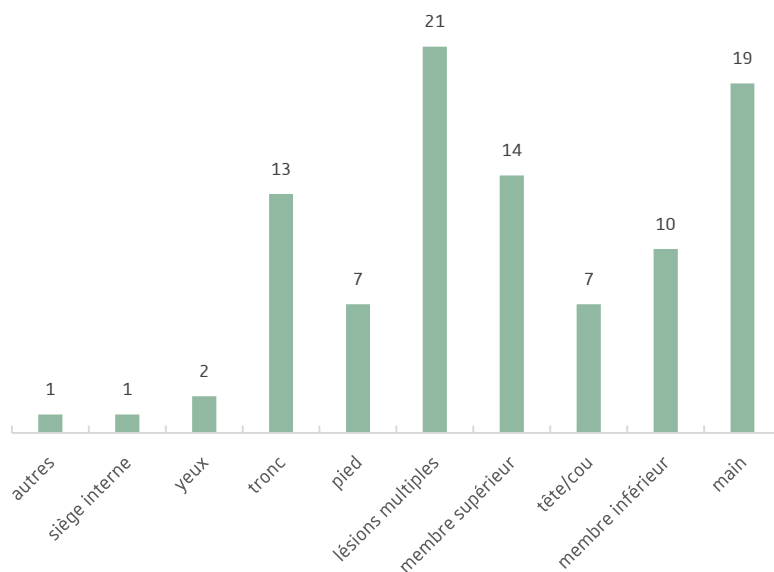


- **Répartition des AT 2020 par nature d'accident**

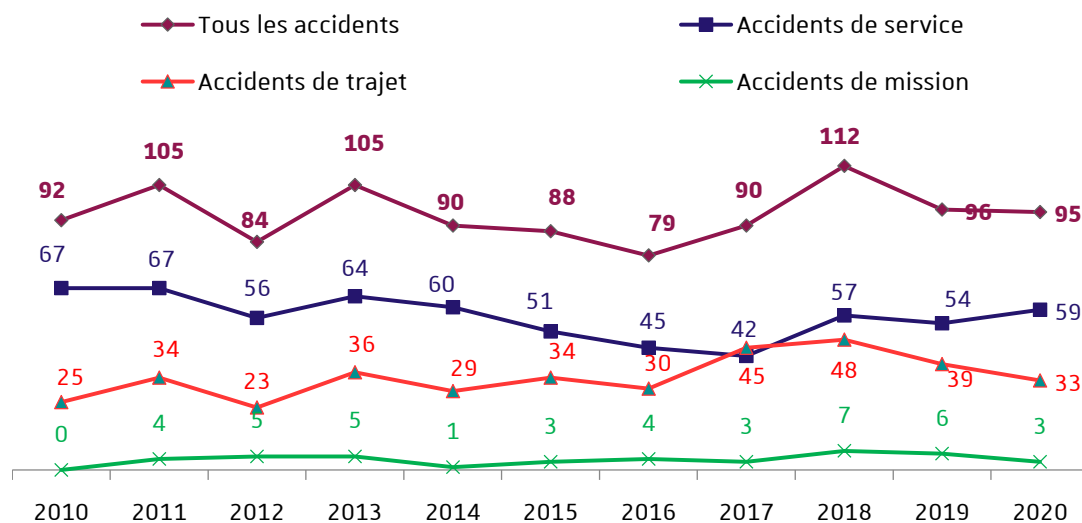


* *AVP : accident de la voie publique*

- Répartition des AT 2020 par siège des lésions



- Evolution du nombre d'accidents sur les 5 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 2020, le taux de gravité est de 0,117 = (1 075*1 000) / (1 579*5 828) :

- 1 075 : jours d'arrêt de travail pour accident de service / travail
- 1 579 : horaire annuel régime ARTT de l'Université de Strasbourg
- 5 828 : nombre d'agents au 31/12/2019.

Il était de 0,051 en 2018 et de 0.084 en 2019.

➤ Maladies professionnelles (MP)

En 2020, 8 maladies professionnelles ont été déclarées chez 7 agents. 3 sont reconnues, 5 sont toujours en cours d'instruction.

Les métiers qui ont déclaré une maladie professionnelle ne sont pas les mêmes que les autres années. En effet, alors qu'habituellement les déclarations de MP se font principalement chez les personnels techniques (agents d'entretien, animaliers, etc.), en 2020 le personnel bi-appartenant a pu déclarer une infection à la covid19 contractée en service.

• Répartition des MP 2020

sexe	âge	métier	n° tableau	circonstances	lésions
H	66	PU-PH	57C	Gestes répétitifs	Tenosynovite
F	58	Gestionnaire de personnel	57A	Gestes répétitifs	Tendinopathie
H	59	PU-PH	100	Contact	Syndrome infectieux
H	57	PU-PH	100	Contact	Syndrome infectieux
F	59	Assistante de collections	57A	Manutention	Tendinopathie
H	62	Agent technique	57A	Gestes répétitifs	Tendinopathie
H	66	PU-PH	98	Gestes répétitifs	lombosciatalgies
H	55	Agent courrier	57C	Gestes répétitifs	Syndrome canal carpien

57A = pathologie de l'épaule

57B = pathologie du coude

57C = pathologie du poignet et de la main (syndrome du canal carpien et tendinite)

79 = lésion chronique du ménisque à caractère dégénératif

98 = affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes

100 = COVID 19

- **Evolution des MP sur les 5 dernières années**

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Nombre de MP déclarées (D) et reconnues (R)	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R
	10	5	7	4	14	5	14	11	9	6	8	3
Nombre de personnels concernés	7		6		9		13		9		7	

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.

- **Suicides et tentatives de suicide des personnels de l'établissement en 2020**

En 2020, le service de santé au travail n'a pas identifié de suicide ou de tentative de suicide de personnel.

Source : service de santé au travail

B 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.

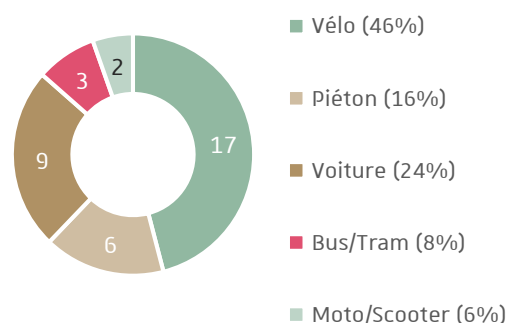
L'Université de Strasbourg a proposé aux autres établissements du site relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, partenaires du contrat quinquennal de site, d'assurer, pour leur compte, dans un contexte mutualisé et un encadrement par convention multilatérale 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 2020, 166 dossiers d'accident de service/travail (174 en 2019) et **32 dossiers de maladie professionnelle** (37 en 2019) ont été instruits par la direction des ressources humaines représentant **une dépense totale de 39 593,07 €** (50 193,46 € en 2019).

🕒 Nombre de dossiers réceptionnés, actifs et mouvementés en 2020

Etablissements	Dossiers accidents	Dossiers maladie pro.
Université de Strasbourg	145	28
UHA	13	3
BNUS	4	0
CROUS	1	0
INSA	3	1
Total	166	32



En 2020, le bureau de gestion des pensions & des accidents a traité 37 dossiers d'accident de trajet (52 en 2019).

L'Université de Strasbourg bénéficie depuis le 1er septembre 2017 d'une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Cette primo-convention, qui devait initialement prendre fin le 31 août 2020, a été prolongée par avenant pour une durée d'un an, jusqu'au 31 août 2021.

Elle se décline en 7 fiches « action » qui parcourent 5 thèmes majeurs : politique handicap, recrutement, maintien dans l'emploi, formation, information :

Fiche action 1	Accompagner le développement du projet de conventionnement et intégrer la politique handicap dans la politique globale de l'établissement.
Fiche action 2	Assurer le suivi du projet et renforcer la professionnalisation de l'ensemble des acteurs en lien direct avec des agents en situation de handicap.
Fiche action 3	Rendre accessible l'environnement de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
Fiche action 4	Développer la visibilité employeur pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap et l'accueil d'apprentis et de doctorants en situation de handicap.
Fiche action 5	Poursuivre l'identification, l'accompagnement et le suivi des agents en situation de handicap via l'aménagement des postes de travail et l'accompagnement à la reconversion professionnelle.
Fiche action 6	Renforcer les actions de sensibilisation de l'ensemble des personnels de l'université pour faire évoluer les représentations du handicap.
Fiche action 7	Développement d'une passerelle « des études à l'emploi » : ce projet innovant, propre à l'Université de Strasbourg, vise à faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en fin de cursus universitaire à travers un accompagnement spécifique.

Chaque fiche « action » est assortie d'objectifs précis. Le financement de ces actions par le FIPHFP représente une enveloppe globale de près de 752 k€, pour un engagement de l'université de 368 k€ sur ses ressources propres, dans une logique de co-financement.

Au cours de la troisième année de convention, les actions se sont poursuivies, notamment sur l'axe « communication » de la convention comme les années précédentes, malgré le contexte de la crise sanitaire de la Covid-19. Le troisième bilan de cette convention a été réalisé à l'automne 2020.

Focus sur les actions mises en place en 2020 par le Réseau handicap et travail pour l'accompagnement du maintien dans l'emploi des personnels de l'Université dans le cadre de la convention

Tous les acteurs du Réseau handicap et travail mettent en œuvre des accompagnements individuels en vue du maintien au travail des personnels, chacun dans son domaine de compétences : médical, social, RH.

Les exemples, ci-dessous, illustrent de manière concrète les apports de la convention pour le maintien dans l'emploi des personnels, pour l'année 2020 :

- aménagements de l'environnement de travail : acquisition de matériel adapté (par ex. mobilier adapté, outils informatiques spécifiques),
- déplacements domicile-travail : financement de services de transport adapté,
- communication interindividuelle : interprétariat en langue des signes française lors de réunions et de formations, aide au financement de prothèses auditives,
- aides humaines : appel à des prestataires spécialisés, qui participent à l'accompagnement des personnels à travers, par exemple, l'évaluation de leurs capacités professionnelles ou encore la mise en place de bilans professionnels, prenant en compte leurs problématiques de santé. D'autres types d'aides humaines sont mises en place par le biais de la convention avec le FIPHFP, tels que le recrutement d'assistants de vie professionnelle.
- formations dans le cadre de reconversions professionnelles pour raisons de santé : ces formations, réalisées par des prestataires externes à l'université, font partie des outils mis en place pour faciliter l'accès à de nouveaux métiers pour raison médicale, par exemple pour passer d'un métier technique à un métier de type administratif.

Spécificité 2020 : du fait de la crise sanitaire, le FIPHFP a soutenu les actions en faveur du télétravail pour les personnels en situation de handicap en participant au financement de matériel informatique pour les personnes qui ont poursuivi leur activité en télétravail lors du premier confinement de mars à mai 2020.

A noter : seules les actions réalisées entre le 01/09/2019 et le 31/08/2020 figurent dans le bilan de la troisième année de conventionnement. Les actions ultérieures intégreront le bilan de la 4ème année de conventionnement.

D La prévention & la sécurité

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.

D.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 le chef est le conseiller 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.

D.2 Les assistants de prévention (AP)

Chaque directeur (composante de formation, unité de recherche, service central ou commun) 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 :

- le taux de couverture en assistants de prévention est excellent dans l'ensemble des structures à l'exception des unités de recherche (+ 10 points pour les services communs et centraux par rapport à fin 2019),
- le pourcentage de fonctions d'assistants de prévention dotées d'une lettre de cadrage varie entre 44 % (unités de recherche) et 94 % (unités mixtes de recherche associées au CNRS).

Données relatives aux assistants de prévention au 31/12/2020

	Composantes de formation	Services centraux / communs	Unités de recherche	Unités de recherche associées au CNRS	Unités de recherche associées à l'Inserm
% de structures couvertes par au moins un AP	97 %	91 %	56 %	94 %	100 %
% de fonctions d'AP dotées d'une lettre de cadrage	67 %	51 %	44 %	94 %	82 %

Hors crise sanitaire, 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,
- une journée destinée à tous les AP de l'Université de Strasbourg, du CNRS, de l'Inserm et de l'UHA.

L'objectif est de coordonner le réseau par les services de prévention, notamment par la présentation de retours d'expériences sur les événements passés (accidents d'une certaine gravité, dossiers en cours, etc), et de faire des points sur les dossiers futurs (nouvelles procédures, événements 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.

En 2020, en raison de la crise sanitaire, les 2 séminaires ont été remplacés par des webinaires d'une journée, suivis par un nombre de participants similaire, voire supérieur aux habituels séminaires.

Le premier webinaire (29 mai, 124 AP) a traité exclusivement de la crise sanitaire ; il a été coorganisé par les services de prévention des risques et de santé au travail de l'Unistra, du CNRS et de l'Inserm.

Le second séminaire (8 décembre, 99 AP) a également été ouvert aux AP de l'UHA ; ont été traitées les actualités relatives à la crise sanitaire, complétées par des actualités hors crise sanitaire : la démarche participative pour l'amélioration de la formation des nouveaux entrants CNRS / Unistra / Inserm, la création d'un espace partagé pour les assistants de prévention de structures Unistra et CNRS et les risques liés aux fibres céramiques réfractaires. La chargée de mission Ergonomie de l'Inserm est intervenue sur l'ergonomie et le travail sur écran en situation dégradée.

D.3 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail

D.3.1 Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de l'Université de Strasbourg

▸ Composition

La formation de base du CHSCT se compose de deux représentants de l'administration, de représentants du personnel, dont le nombre de sièges dépend des résultats des élections au comité technique d'établissement, et de membres de droit.

Lorsque seules des questions liées aux personnels sont traitées, le comité peut se réunir en formation de base.

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).

Lorsque des questions liées aux étudiants sont à l'ordre du jour, le Comité se réunit en formation élargie. A la formation de base se rajoutent des représentants des usagers, dont le nombre de sièges dépend des résultats des élections au conseil d'administration, et le Directeur du Service de santé universitaire.

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 général/e des services de l'Université de Strasbourg, responsable ayant autorité en matière de ressources humaines.
- 9 représentants des personnels (+ 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 :
 - la responsable du Service de santé au travail de l'Université de Strasbourg,
 - le conseiller de prévention de l'Université de Strasbourg,
 - un inspecteur/une inspectrice 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 de prévention 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 fin 2020 est de :

- 4 femmes et 5 hommes pour les titulaires,
- 4 femmes et 5 hommes pour les suppléants.

En raison de la crise sanitaire, le CHSCT s'est réuni 11 fois en 2020 au lieu de 4 à 5 fois par an habituellement : 4 fois en séance normale en 2020 (08 juin, 03 septembre, 12 octobre et 30 novembre), 6 fois en séance extraordinaire (06 mars, 13 mars, 19 mars, 07 mai, 01 juillet et 06 novembre) et une fois (30 avril) à la demande des représentants du personnel.

Une séance s'est tenue sous forme d'audioconférence, 5 de visioconférence et 5 en présentiel. De plus 2 réunions ont eu lieu en visioconférence avec les secrétaires du CHSCT et autres représentants du personnel.

En conséquence de la crise sanitaire et notamment des confinements, l'activité hors réunions, associant systématiquement au moins un représentant du personnel, a été plus faible en 2020 qu'habituellement. Sont cependant à valoriser :

- les deux visites systématiques d'unités mixtes de recherche associées au CNRS ayant été effectuées conjointement par les CHSCT de l'université et du CNRS :
 - UMR 7515 (Unistra-CNRS) – Institut de Chimie et Procédés pour l'Energie, l'Environnement et la Santé (ICPEES),
 - UMR 7242 (Unistra-CNRS) – Biotechnologie et signalisation cellulaire (BSC).

Nota : 2 visites ont dû être annulées.

- 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 qualité de vie au travail (QVT) (3 réunions) qui s'est essentiellement penché sur l'évolution de l'organisation du télétravail,
- l'enquête suite à un incident survenu dans une unité mixte de recherche associée au CNRS (voir point B 2.3).

D.3.2 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 2020 :

- 8 composantes de formation et autre structure universitaire (hébergeant 15 unités de recherche),
- 6 unités mixtes de recherche associées au CNRS hébergées totalement ou partiellement à l'université,
- 1 unité mixte de recherche associée au CNRS et à l'Inserm.

Les instances se sont réunies entre 0 (4 instances) et 5 fois en 2020.

Structures couvertes par une CLHSCT en 2020

Structure	Intitulé	Nombre de réunions en 2020
Composantes de formation ou autre structure universitaire (nombre d'unités de recherche hébergées concernées)	ECPM (4 unités)	2
	Faculté de chimie	0
	Faculté de pharmacie (6 unités)	3
	IUT Robert Schuman	2
	IUT Louis Pasteur (1 unité)	0
	Faculté de géographie et d'aménagement (2 unités)	0
	Faculté des sciences de la vie (2 unités)	0
	Silabe (Centre de primatologie)	1
UMR CNRS-Unistra hébergées à l'Unistra	UMR 7357 (Icube)	2
	UMR 7178 (IPHC)	1
	UMR 7504 (IPCMS)	2
	FR 2010 (UMR 7140, UMR 7177, UMR 7006)	2
UMR CNRS - Inserm - Unistra hébergée à l'Unistra	UMR 7104 : IGBMC	5
Total	9 CLHSCT réunies en 2020	20

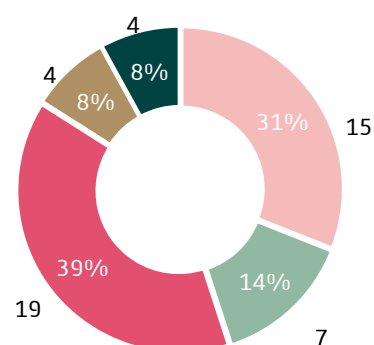
De plus, le SPSE a participé aux 14 réunions de CHSCT des délégations régionales des partenaires (6 pour le CNRS et 8 pour l'Inserm) en plus de réunions des CLHSCT.

E.1 Analyse générale

Le programme 2019-2021 a été établi à partir du bilan du programme 2015-2018 et des orientations stratégiques du ministère en 2019. Il est divisé en 5 thèmes comportant 47 objectifs :

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

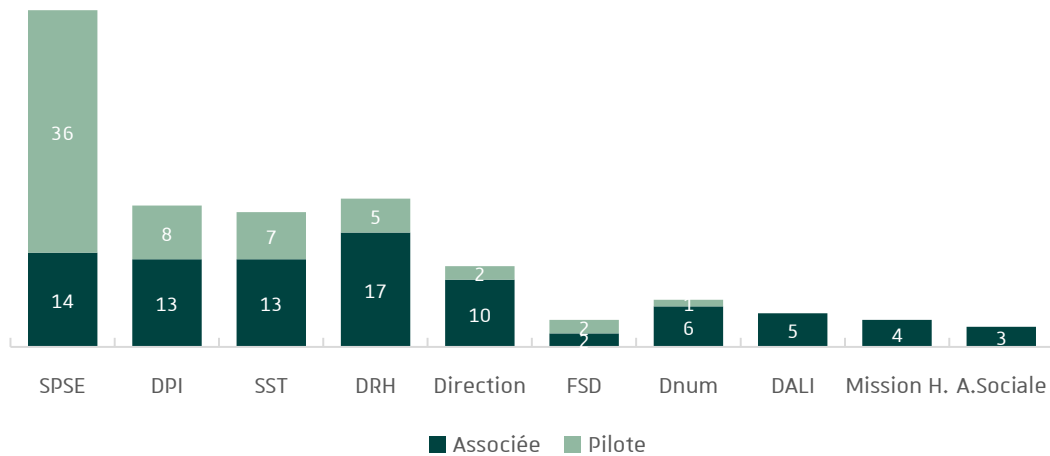
Nombre d'objectifs par thème



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,
- l'assistante sociale

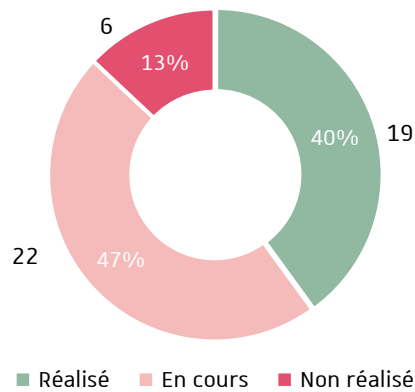
Le nombre d'ensembles d'objectifs opérationnels par entité pilote et entité associée est résumé ci-après :



Sur les 47 ensembles objectifs dont l'échéance est annuelle ou en 2020, 19 (soit 40 %) ont été réalisés totalement, 22 (soit 47 %) ont été réalisés partiellement et 6 (13%) n'ont pas été réalisés.

Bilan 2020 des 47 ensembles d'objectifs opérationnels du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement 2019-2021

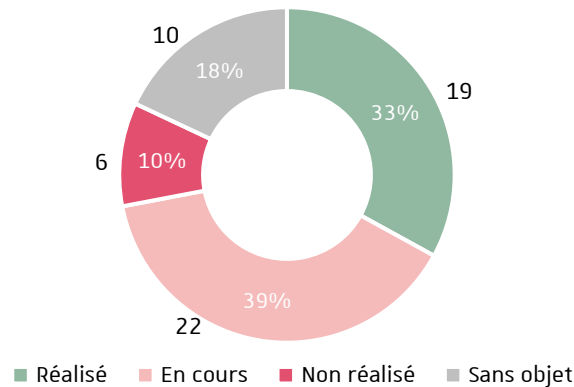
**Bilan du programme 2020
(47 ensemble d'objectifs opérationnels)**



De plus, 10 ensembles d'objectifs opérationnels dont l'échéance est 2021 ont été débutés en 2020 portant à 57 le nombre d'ensembles d'objectifs opérationnels traités en 2020 (partiellement ou en totalité).

Bilan 2020 des 57 ensembles d'objectifs opérationnels débutés du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement 2019-2021

Bilan du programme 2020
(57 ensemble d'objectifs opérationnels)



Les moins bons résultats par rapport aux années précédentes sont majoritairement dus à la crise sanitaire : suppression d'actions non réalisables ou charge de travail très importante en lien direct avec la crise.

Le bilan 2020 du programme 2019-2021 a été présenté au CHSCT de l'université le 12 avril 2021.

E.2 Focus sur certaines actions

E.2.1 Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'évaluation à 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.

A l'Université de Strasbourg, le document unique (DU) est réalisé au niveau de chaque structure (composante de formation, unité de recherche, service central et commun) 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

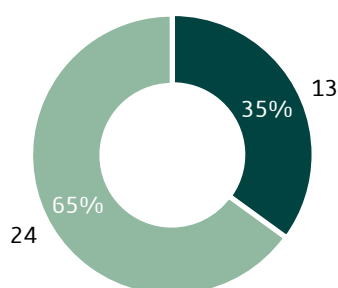
Le bilan des déclarations des documents uniques pour la dernière année (novembre 2019 à novembre 2020), schématisé ci-dessous, présente les pourcentages de déclarations par ordre décroissant suivants :

- 88 % pour les unités associées au CNRS (28 structures sur 37, figure 4),
- 65 % pour les composantes de formation (24 structures sur 37, figure 1),
- 36 % pour les services centraux et communs (13 structures sur 36, figure 2),
- 18 % pour les unités de recherche associées à l'Inserm (2 structures sur 9, figure 5),
- 4 % pour les unités de recherche (1 unité de recherche sur 27, figure 3)

Bilan des déclarations des DU des composantes, services centraux/communs, équipes d'accueil, unités de recherche associées au CNRS et à l'Inserm du 26/11/2019 au 27/11/2020

Les composantes de formation

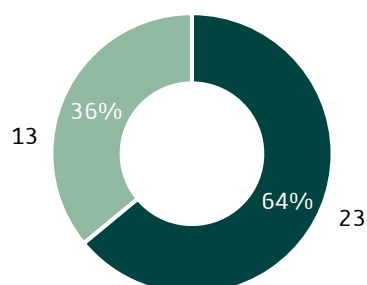
Figure 1



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Les services centraux et communs

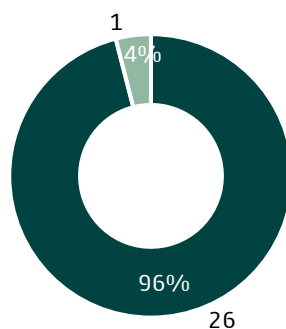
Figure 2



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Les Unités de Recherche

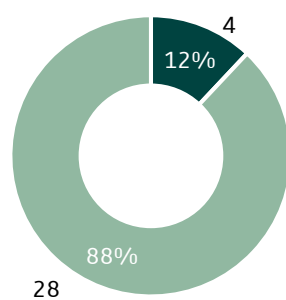
Figure 3



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Les UMR CNRS / Unistra

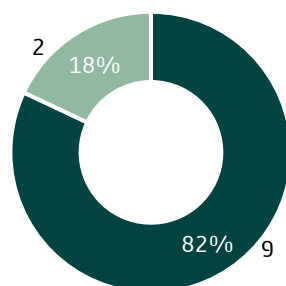
Figure 4



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

Les UMRS Inserm / Unistra

Figure 5



■ Document Unique non-déclaré ■ Document Unique déclaré

E.2.2 La formation continue

24 actions de formation ont été organisées pour un budget de 27 290 € se répartissant en deux domaines :

- 16 dans le domaine de la prévention sécurité (13 222 €),
- 8 dans le domaine du management (14 068 €).

Le nombre d'actions de formation est très inférieur aux années antérieures en raison de la crise sanitaire.

E.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

Une enquête a été menée suite à un incident survenu dans une unité mixte de recherche associée au CNRS en 2020.

La mise en œuvre des recommandations suite à l'enquête est suivie périodiquement. Sont mentionnés dans le tableau le pourcentage et le nombre de mise en œuvre des recommandations à la dernière date de suivi :

Incident			Enquête			
Date	Structure	Fait	Date	Principales recommandation (actions) émises	Dernière date de suivi de la mise en œuvre des actions	% de mise en œuvre des actions (nombre)
24/07/2020	UMR 7357 ICube	Eclatement d'un bidon de déchet chimique	11/09/2020	- Gestion des agents chimiques dangereux (ACD) dont les déchets. - Evacuation des ACD présents rue Boussingault. - Préparation du déménagement vers la Manufacture.	18/12/2020	50% réalisés (7) 43% en cours (6) 7% à faire (1)

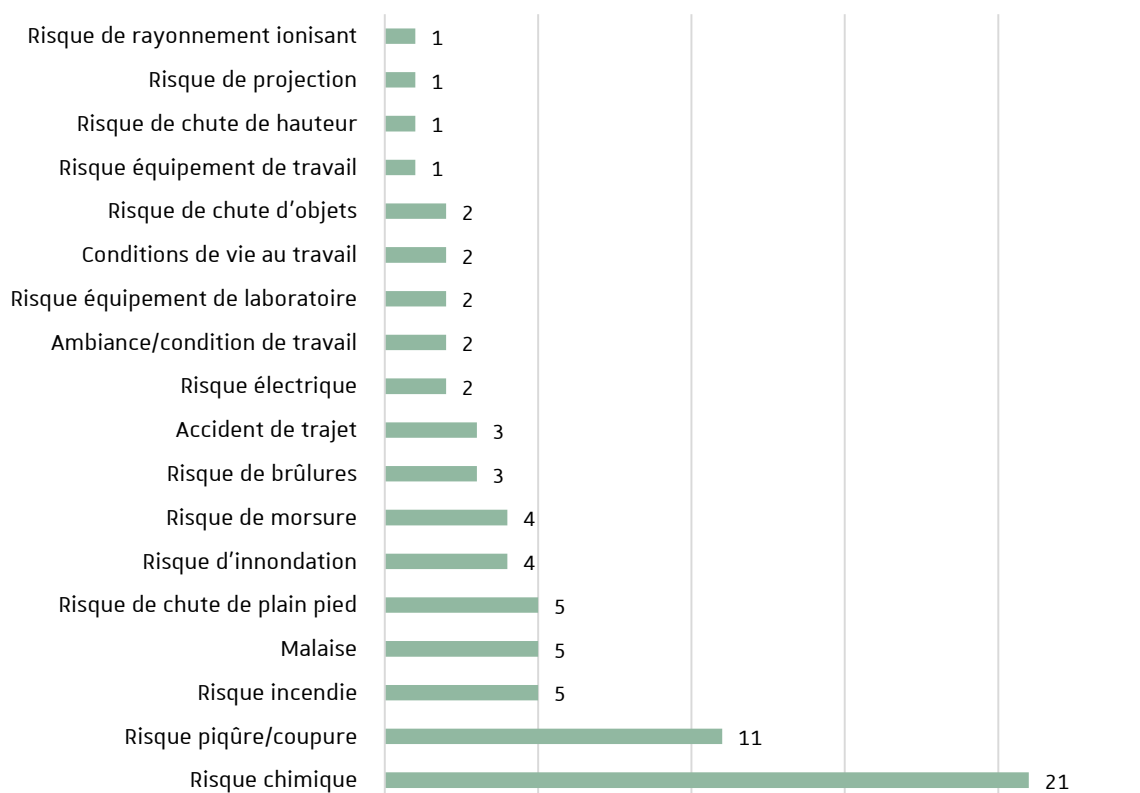
▸ Les enquêtes suite à des signalements pour dangers graves et imminents

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2020.

▸ L'analyse des incidents, des questions de sécurité et des conditions de travail

75 consignations ont été effectuées en 2020 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. Les trois facteurs de risque prépondérants sont le risque chimique (21 consignations) suivi du risque de piqûre/coupure (11 consignations) puis du risque incendie (5 consignations).

Nature des risques consignés entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020



Le nombre de consignations est passé de 87 en 2015 à 148 en 2019, montrant l'amélioration de la connaissance et de l'appropriation de la procédure par les différentes structures, notamment en raison du développement de l'information au niveau de divers publics cibles (nouveaux entrants, assistants de prévention, directeurs de structure et responsables administratifs). La baisse des consignations pour l'année 2020 s'explique par le contexte sanitaire, notamment par les deux périodes de confinement et la part très importante de personnes en télétravail.

évolutions sur 6 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

De nombreux documents concernant l'organisation de l'activité et du travail sont disponible sur la plateforme Ernest en cliquant sur le lien suivant :

https://ernest.unistra.fr/jcms/refl_6927/fr/direction-des-ressources-humaines-accueil

‣ 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

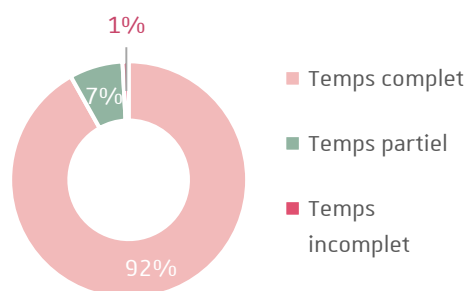
3 323

personnels titulaires et contractuels sur mission à caractère permanent exercent à temps complet au 31/12/2020.

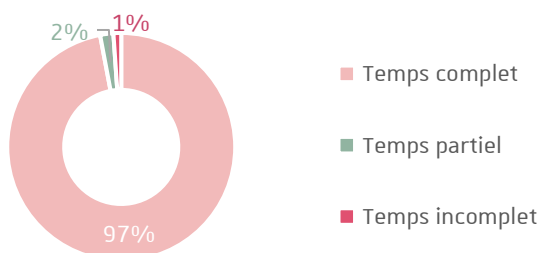
294 sont à temps partiel ou temps incomplet.

111. Répartition des personnels titulaires et contractuels sur mission à caractère permanent selon le temps de travail au 31/12/2020

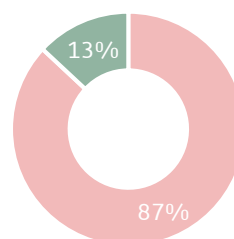
Au 31/12/2020, 92% de la population des personnels titulaires et contractuels sur mission à caractère permanent exercent à temps plein 7% de cette population sont à temps partiel et 1% à temps incomplet (proportions stables par rapport à celles de l'année précédente).



Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires



BIATSS titulaires



⊙ Répartition des effectifs des personnels titulaires & contractuels sur mission à caractère permanent selon la durée du travail en nombre de personnels au 31/12/2020

		Temps complet				Temps partiel				Temps partiel thérapeutique				Temps incomplet				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Enseignants-chercheurs titulaires	Femmes	688			688	23			23	2			2	9			9	722
	Hommes	1073			1073	8			8	1			1	11			11	1093
	Total	1761	0	0	1761	31	0	0	31	3	0	0	3	20	0	0	20	1815
Enseignants contractuels sur mission permanente	Femmes	30			30	2			2					2			2	34
	Hommes	19			19													19
	Total	49	0	0	49	2	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	2	53
BIATSS titulaires	Femmes	232	247	297	776	49	45	71	165	3	4	10	17					958
	Hommes	255	121	166	542	2	1	10	13	1	1	1	3					558
	Total	487	368	463	1318	51	46	81	178	4	5	11	20	0	0	0	0	1516
BIATSS contractuels sur mission permanente	Femmes	51	47	38	136	11	10	5	26		1	1	2	3	2	1	6	170
	Hommes	26	22	11	59			2	2					1		1	2	63
	Total	77	69	49	195	11	10	7	28	0	1	1	2	4	2	2	8	233
Total		2374	437	512	3323	95	56	88	239	7	6	12	25	26	2	2	30	3617

⊙ **Réintégration à temps plein des personnels titulaires durant l'année 2020**

		Catégories			Total
		A	B	C	
Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Femmes	6			6
	Hommes	4			4
	Total	10			10
Personnels BIATSS titulaires	Femmes	9	14	9	32
	Hommes	3		6	9
	Total	12	14	15	41
Total		22	13	15	51

51 personnels titulaires, travaillant à temps partiel au 31/12/2019, ont réintégré une activité à temps plein en 2020.

⊙ **Répartition des effectifs des personnels titulaires & contractuels sur mission à caractère permanent selon d'autres modalités de service et d'absence en nombre de personnels au 31/12/2020**

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Personnels BIATSS titulaires	Total
	Catégorie A	Catégorie A	
Délégation	39	0	39
Mise à disposition	4	2	6
Total	43	2	45

⊙ **Répartition des heures de décharges syndicales par population et par catégorie pour l'année universitaire 2019/2020**

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Personnels BIATSS titulaires			Total
	Catégorie A	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre d'agents concernés	5	9	4	2	20
Nombre d'heures réalisées	269	3 783	303	1 284	5 639

B Congés

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).

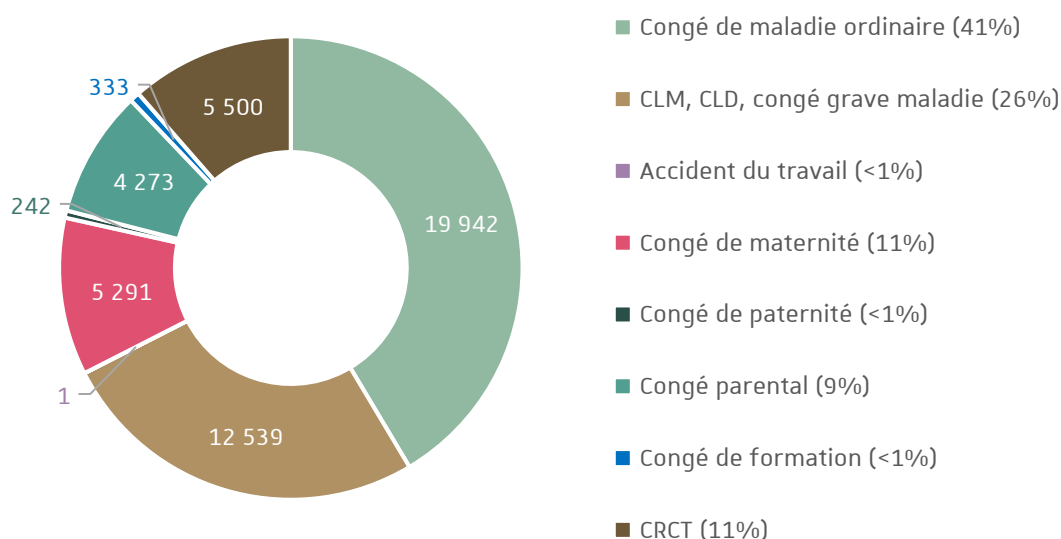
Les personnels enseignants peuvent bénéficier de dispositions spécifiques : délégation et congé pour recherches ou reconversions thématiques (CRCT).

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.

48 121

jours de congés enregistrés à l'Université de Strasbourg pour les personnels titulaires et les personnels contractuels sur mission à caractère permanente **pour l'année 2020.**

111 Répartition des jours de congés enregistrés en 2020 par type de congé



Le nombre de jours de congés enregistrés pour raisons de santé (congé de maladie ordinaire, CLM, CLD, congé grave maladie, accident du travail ou de service) s'élève à 32 482 jours en 2020 et représente 68% du nombre de jours de congés total.

B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé

⊙ Congés de maladie ordinaire

		Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent				Total
		A	A	B	C	Enseignants	Personnels BIATSS			
						A	A	B	C	
Femmes	Nombre de personnels concernés	102	71	107	144	3	19	26	22	494
	Nombre de jours de congé	2 814	1 701	2 500	5 102	151	300	795	468	13 831
	Taux d'absentéisme	0,26%	0,16%	0,23%	0,47%	0,01%	0,03%	0,07%	0,04%	1,26%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,78	0,47	0,69	1,41	0,04	0,08	0,22	0,13	3,82
Hommes	Nombre de personnels concernés	61	49	41	54		4	9	2	220
	Nombre de jours de congé	1 938	902	1 261	1 633		118	208	51	6 111
	Taux d'absentéisme	0,18%	0,08%	0,12%	0,15%		0,01%	0,02%	0,00%	0,56%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,54	0,25	0,35	0,45		0,03	0,06	0,01	1,69
Total	Nombre de personnels concernés	163	120	148	198	3	23	35	24	714
	Nombre de jours de congé	4 752	2 603	3 761	6 735	151	418	1003	519	19 942
	Taux d'absentéisme	0,43%	0,24%	0,34%	0,62%	0,01%	0,04%	0,09%	0,05%	1,82%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	1,31	0,72	1,04	1,86	0,04	0,12	0,28	0,14	5,51

⊙ **Congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie**

		Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent				Total
		A	A	B	C	Enseignants	Personnels BIATSS			
						A	A	B	C	
Femmes	Nombre de personnels concernés	8	5	9	16		1		1	40
	Nombre de jours de congé	2 100	1 338	2 582	3 172		164		195	9 551
	Taux d'absentéisme	0,19%	0,12%	0,24%	0,29%	0,00%	0,01%	0,00%	0,02%	0,87%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,58	0,37	0,71	0,88	0,00	0,05	0,00	0,05	2,64
Hommes	Nombre de personnels concernés	3	2	1	7					13
	Nombre de jours de congé	542	369	237	1 840					2 988
	Taux d'absentéisme	0,05%	0,03%	0,02%	0,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,27%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,15	0,10	0,07	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83
Total	Nombre de personnels concernés	11	7	10	23	0	1	0	1	53
	Nombre de jours de congé	2 642	1 707	2 819	5 012	0	164	0	195	12 539
	Taux d'absentéisme	0,24%	0,16%	0,26%	0,46%	0,00%	0,01%	0,00%	0,02%	1,15%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,73	0,47	0,78	1,39	0,00	0,05	0,00	0,05	3,47

⊙ **Accident du travail ou de service**

		Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent			Total	
		A	A	B	C	Enseignants		Personnels BIATSS		
						A	A	B		C
Femmes	Nombre de personnels concernés							1		1
	Nombre de jours de congé							1	1	
	Taux d'absentéisme							0,00%	0,00%	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent							0,0003	0,0003	
Hommes	Nombre de personnels concernés								0	
	Nombre de jours de congé								0	
	Taux d'absentéisme								0,0%	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent								0,00	
Total	Nombre de personnels concernés							1	1	
	Nombre de jours de congé							1	1	
	Taux d'absentéisme							0,00%	0,00%	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent							0,0003	0,0003	

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 31/12/2020, 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 31/12/2020.

B.2 Autres types de congés

⊙ Congés de maternité et de paternité

		Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent				Total	
			A	A	B	C	Enseignants		Personnels BIATSS		
							A	A	B		C
Congé de maternité	Nombre de personnels concernés	24	9	3	8	2	3	3	0	52	
	Nombre de jours de congé	2 317	1 005	307	697	141	456	368	0	5 291	
Congé de paternité	Nombre de personnels concernés	12	2	0	2	0	1	0	0	17	
	Nombre de jours de congé	127	52	0	22	0	41	0	0	242	

⊙ Congé parental

		Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent				Total	
			A	A	B	C	Enseignants		Personnels BIATSS		
							A	A	B		C
Femmes	Nombre de personnels concernés	2	5	3	7		1	3		21	
	Nombre de jours de congé	60	878	672	1 689		201	581		4 081	
Hommes	Nombre de personnels concernés		1				1			2	
	Nombre de jours de congé		151				41			192	
Total	Nombre de personnels concernés	2	6	3	7	0	2	3		23	
	Nombre de jours de congé	60	1 029	672	1 689	0	242	581		4 273	

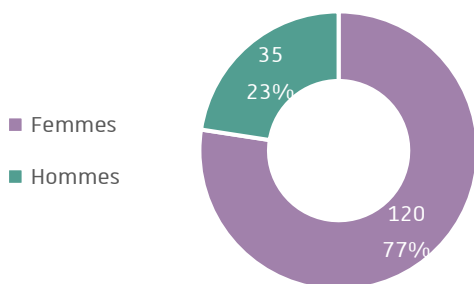
⊙ **Congés de formation et CRCT**

			Enseignants enseignants- chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent			Total	
			A	A	B	C	Enseignants		Personnels BIATSS		
				A	A	B	C				
Congés formation	Femmes	Nombre de personnels concernés					2				2
		Nombre de jours de congé					333				333
	Hommes	Nombre de personnels concernés									0
		Nombre de jours de congé									0
	Total	Nombre de personnels concernés					2				2
		Nombre de jours de congé					333				333
CRCT*	Femmes	Nombre de personnels concernés	16								16
		Nombre de jours de congé	2 251								2 251
	Hommes	Nombre de personnels concernés	24								24
		Nombre de jours de congé	3 249								3 249
	Total	Nombre de personnels concernés	40								40
		Nombre de jours de congé	5 500								5 500

* CRCT : congé pour recherches ou conversions thématiques

⊙ Congés pour garde d'enfant malade

		Titulaires		Contractuels		Total	
		Nombre de personnels	Nombre de jours	Nombre de personnels	Nombre de jours	Nombre de personnels	Nombre de jours
Personnels BIATSS	Femmes	112	282	7	14	119	296
	Hommes	34	82	1	2	35	84
	Sous-total	146	364	8	16	154	380
Personnels enseignants	Femmes	1	3			1	3
	Hommes					0	0
	Sous-total	1	3	0	0	1	3
Total		147	367	8	16	155	383



Durant l'année 2020, 77% des personnels ayant pris au moins un jour de congé pour garde d'enfant malade sont des femmes. Les hommes ont pris 84 jours et les femmes 299.

⊙ Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national

Au cours de l'année 2020, l'Université de Strasbourg a enregistré 18 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 2020, 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.

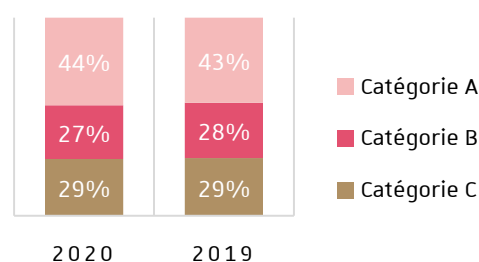
² Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

⊙ **Nombre de personnels disposant d'un CET au 31/12/2020**

1 682	personnels disposent d'un compte épargne-temps au 31/12/2020.
<i>Durant la période 2017 à 2020, le nombre de personnels disposant d'un CET est passé de 992 en 2017 à 1 682 en 2020, soit une augmentation de +69,5% sur cette période.</i>	

↳ Répartition par catégorie des personnels disposant d'un CET au 31/12/2020 et au 31/12/2019

	Nombre de personnels en 2020	Nombre de personnels en 2019	Variation 2020/19
Catégorie A	743	522	+42,3%
Catégorie B	456	339	+34,5%
Catégorie C	483	362	+33,4%
Total	1 682	1 223	+37,5%

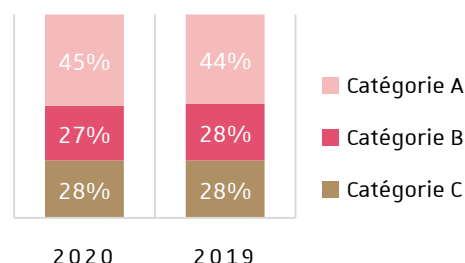


⊙ **Nombre de jours reportables en volume au 31/12/2020**

25 120	jours reportables en volume au 31/12/2020.
<i>Durant la période 2017 à 2020, le nombre de jours reportables en volume est resté relativement stable passant de 28 388 jours en 2017 à 25 120 jours en 2020, soit une diminution de -11,5%.</i>	

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours reportables au 31/12/2020 et au 31/12/2019

	Nombre de jours reportables en 2020	Nombre de jours reportables en 2019	Variation 2020/19
Catégorie A	11 273	10 249	+10%
Catégorie B	6 750	6 316	+6,9%
Catégorie C	7 097	6 594	+7,6%
Total	25 120	23 159	+8,5%



⊙ **Nombre de jours monétisables en volume et en valeur au 31/12/2020**

5 077	jours monétisables (payables en 2021 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2020) représentant 550 740 € au 31/12/2020.
--------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours monétisables au 31/12/2020 et au 31/12/2019

Cat.	Nombre de jours monétisables en volume 2020	Nombre de jours monétisables en volume 2019	Variation 2020/19	Nombre de jours monétisables en valeur 2020	Nombre de jours monétisables en valeur 2019	Variation 2020/19
A	2 495	2 381	+4,8%	336 825€	321 435€	+4,8%
B	1 351	1 504	-10,2%	121 590€	135 360€	-10,2%
C	1 231	1 210	+1,7%	92 325€	90 750€	+1,7%
Total	5 077	5 095	-0,4%	550 740€	547 545€	+0,58%

Les taux forfaitaires utilisés pour le calcul en valeur des jours monétisables CET acquis par catégorie de la fonction publique sont :

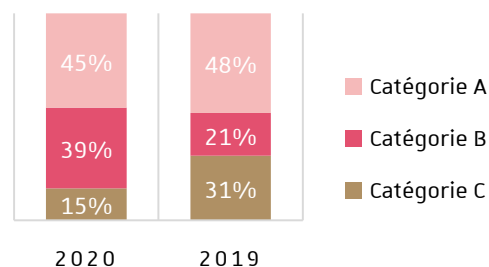
- ▶ catégorie A : 135 €,
- ▶ catégorie B : 90 €,
- ▶ catégorie C : 75 €.

⊙ **Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume au 31/12/2020**

422	jours dédiés à la RAFP (en 2021 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2020) au 31/12/2020.
------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours dédiés à la RAFP au 31/12/2020 et au 31/12/2019

	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2020	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2019	Variation 2020/19
Catégorie A	192	253	-24,1%
Catégorie B	165	108	+52,8%
Catégorie C	65	164	-60,4%
Total	422	525	-19,6%

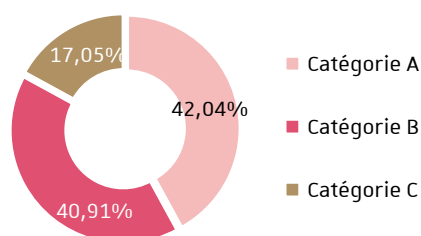


⊙ **Nombre de jours CET consommé en 2020**

1 513	jours CET ont été consommés en 2020.
	<i>161 jours pris sur l'ancien CET (soit 10,64% des consommations) 1 352 jours pris sur le nouveau CET (soit 89,36% des consommations).</i>

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours CET consommés en 2020

	Nombre de jours pris sur l'ancien CET	Nombre de jours pris sur le nouveau CET	Total 2020
Catégorie A	79	557	636
Catégorie B	77	542	619
Catégorie C	5	253	258
Total	161	1 352	1 513



⊙ **Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle au 31/12/2020**

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET	54	92	146
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	297	466	763
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année	3 116	4 198	7 314

45,4% des agents (17,7% d'hommes et 27,7% 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.

980

jours de carence enregistrés à l'Université de Strasbourg pour les personnels titulaires et les personnels contractuels sur mission à caractère permanente **pour l'année 2020.**

	Enseignants enseignants-chercheurs	Personnels BIATSS titulaires			Personnels contractuels sur mission à caractère permanent				Total
	A	A	B	C	Enseignants	Personnels BIATSS			
					A	A	B	C	
Nombre de personnels concernés	148	117	144	189	3	21	35	24	681
Nombre de jours de carence	164	172	207	306	6	25	60	40	980

Exemple de lecture : 148 enseignants-chercheurs ont eu au moins un jour de carence pour l'année 2020.

E Groupe qualité de vie au travail

Le groupe Qualité de Vie au travail (QVT) a été mis en place en 2015. Il émane du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et 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 CHSCT et de personnes qualifiées de l'Université de Strasbourg. Il se réunit au minimum trois fois par an, en amont du CHSCT.

Durant l'année 2020, les travaux du groupe ont porté sur deux principales thématiques :

Le télétravail

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 du CHSCT, s'est réuni à deux reprises (26 juin et 17 juillet 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 désormais proposées dans le nouveau dispositif :
 - **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'identification.

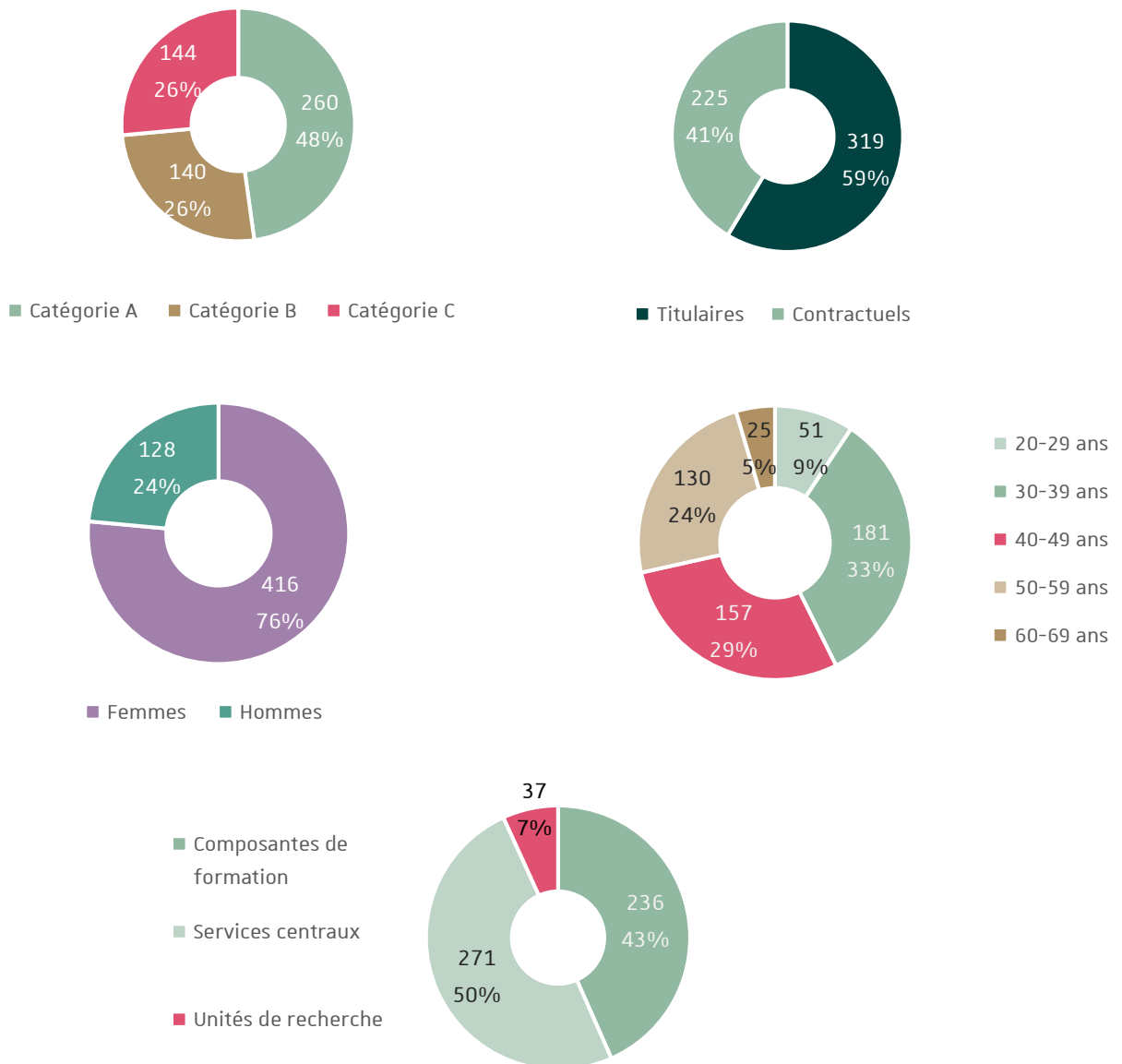
- **le matériel** : le décret n° 2020-524 du 05.05.2020 ouvre la possibilité d'utiliser son propre matériel informatique dans certaines situations exceptionnelles.

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.

Si le contexte sanitaire n'a pas permis de poursuivre les sessions 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 a, par ailleurs, fortement accéléré le déploiement du télétravail au sein de l'Université de Strasbourg (cf. données chiffrées) et les projections tendent à confirmer cette évolution pour 2021.

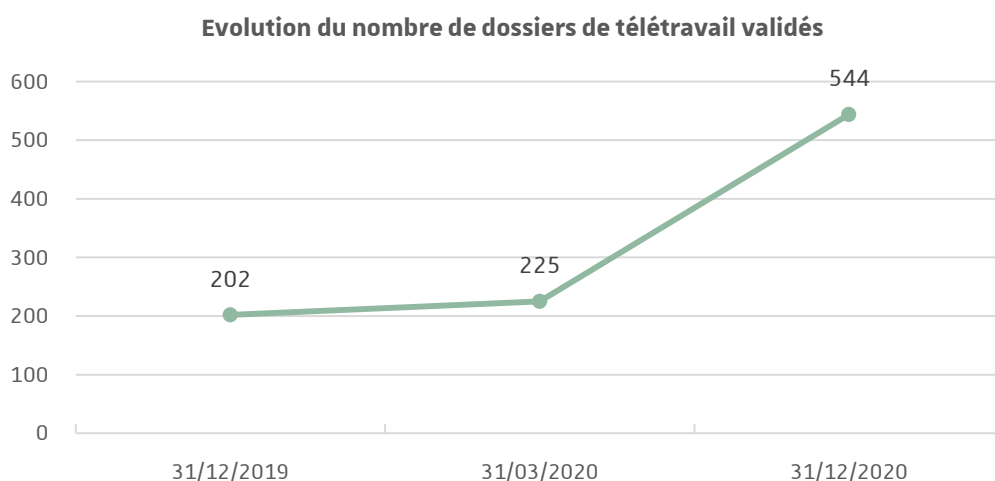
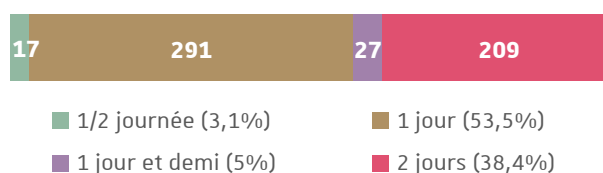
Au 31/12/2020, 544 dossiers de télétravail ont été validés. Ils se répartissent ainsi :



Le jour préféré en télétravail est le vendredi.

La répartition par nombre de jours en télétravail est la suivante :

- 17 demandes pour 0,5 jour,
- 291 demandes pour 1 jour,
- 27 demandes pour 1,5 jour,
- 209 demandes pour 2 jours.



La convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Le bilan des années 1 et 2 de la convention avec le FIPHFP montre que de nombreuses actions ont été menées sur les différents axes de la convention (communication, gouvernance/organisation/information, accessibilité, recrutement, maintien dans l'emploi, partenariat avec les acteurs du handicap et d'autres collectivités publiques). Les prochaines étapes concernent d'une part, le développement d'autres actions notamment en termes de communication et de sensibilisation et d'autre part, une réévaluation du dispositif global de la convention.

En marge du dispositif général de télétravail, il existe un dispositif spécifique de télétravail pour raisons de santé, sur avis du médecin de prévention (cf. chapitre 1. L'emploi – G. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

F Statuts des personnels durant la crise sanitaire

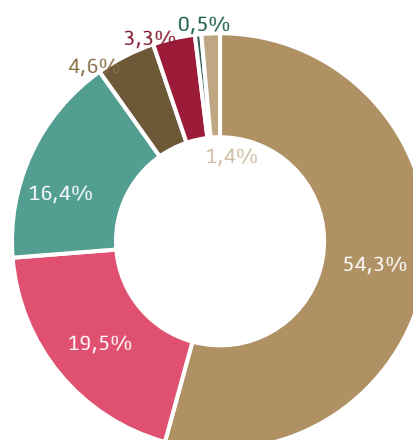
La situation sanitaire et le 1^{er} confinement (du 17 mars au 11 mai 2020) ont conduit à différents statuts de crise. L'Université de Strasbourg a dû s'adapter, notamment en imposant le télétravail aux personnels pour lesquels celui-ci était possible et en proposant des autorisations spéciales d'absences, notamment pour la garde d'enfants ou du fait de la nature de l'activité.

Synthèse des statuts de crise des personnels BIATSS de l'Université de Strasbourg durant le premier confinement (du 17 mars au 11 mai 2020)

Statuts de crise	Effectifs par catégorie			%
	A	B	C	
Télétravail à temps plein	50%	26%	24%	54,3%
Télétravail à temps partiel pour cause de garde d'enfant(s) ou du fait de la nature de l'activité	37%	27%	36%	19,5%
Autorisation spéciale d'absence (ASA)	11%	26%	63%	16,4%
Autres situations (congés de maladie ou autres congés)	30%	25%	45%	4,6%
Mobilisé sur site	29%	35,5%	35,5%	3,3%
Mobilisé sur site ponctuellement (1 à 2 fois par semaine)	64%	36%	0%	0,5%
Mobilisé sur site ponctuellement : agents logés	6%	16%	78%	1,4%
Total général	39%	26%	35%	100%

Source : plan de continuité des activités, avril 2020.

- Télétravail à temps plein
- Télétravail à temps partiel cause garde d'enfant(s) ou du fait de la nature de l'activité
- Autorisation spéciale d'absence
- Autres situations (congés de maladie ou autres congés)
- Mobilisé sur site
- Mobilisé sur site ponctuellement (1 à 2 fois par semaine) et télétravail
- Mobilisé sur site ponctuellement : agents logés

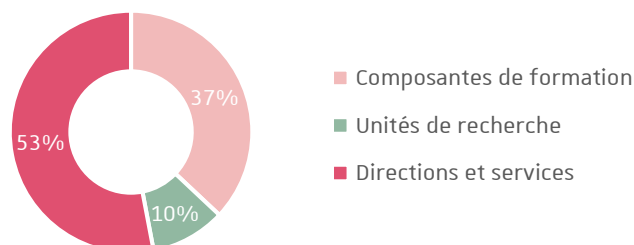
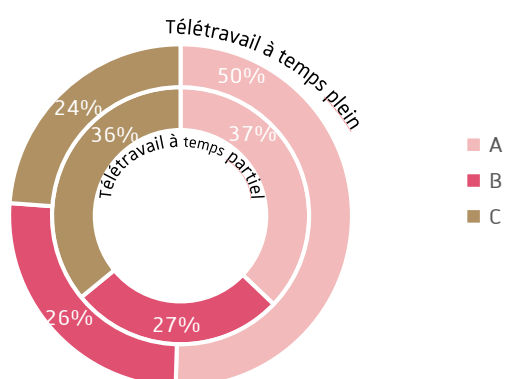


La continuité du service assurée par les personnels à travers différents statuts

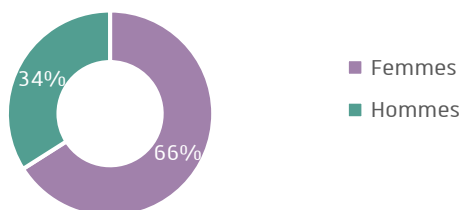
Les personnels en télétravail à l'Université de Strasbourg

1 643 personnels BIATSS ont exercé leur activité en télétravail durant le premier confinement (du 17 mars au 11 mai 2020 ; soit 73,8 % des agents recensés.

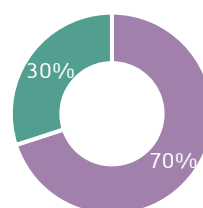
(dont 1 209 à temps plein et 434 à temps partiel pour cause de garde d'enfant(s) ou du fait de la nature de l'activité).



Répartition par sexe des personnels en télétravail à temps plein

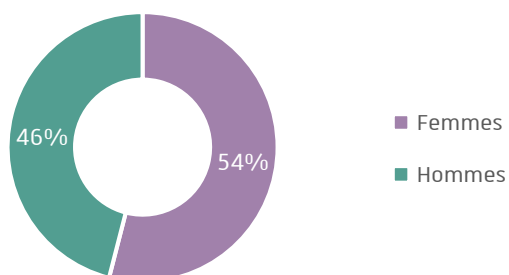
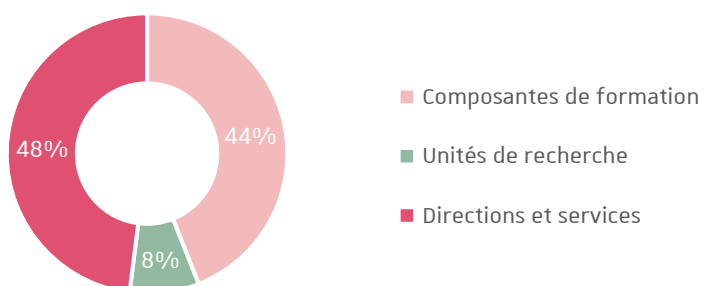
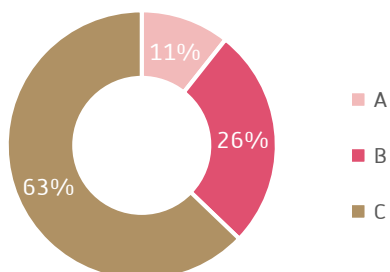


Répartition par sexe des personnels en télétravail à temps partiel



⊙ Les personnels en autorisation spéciale d'absence

366 agents de l'Unistra ont bénéficié d'une autorisation spéciale d'absence durant le premier confinement ; soit 16,4% des agents recensés.

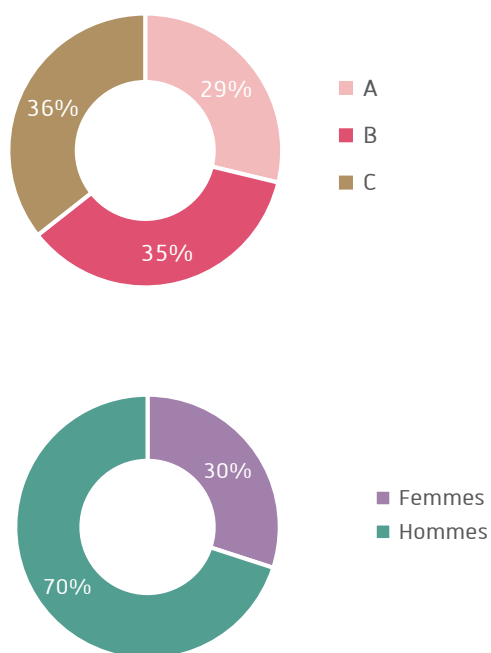


⊙ Les personnels mobilisés sur site

- 116 agents de l'Unistra ont été mobilisés sur site durant le premier confinement (dont 43 ponctuellement)

AGENTS MOBILISES SUR SITE

(temps plein)

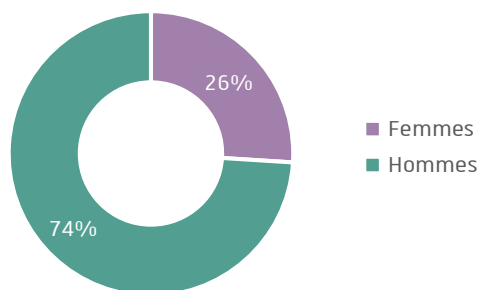
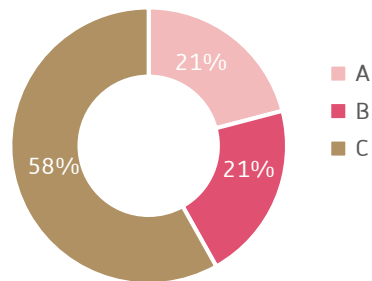


- 3,3% des agents BIATSS de l'Unistra ont été mobilisés sur site à temps plein en avril 2020.

Affectation	%
Composantes de formation	32,88%
Unités de recherche	32,88%
Directions et services	34,24%

- Ils exercent principalement dans les métiers relevant de la famille d'activités professionnelles (FAP) « expérimentation et production animale » et la FAP « patrimoine immobilier ».

**AGENTS MOBILISES SUR SITE
(Ponctuellement)**



- 1,9 % des personnels BIATSS de l'Unistra ont été mobilisés sur site ponctuellement.
- 74,4% d'entre-eux sont des agents logés.
- 67 % de ces agents exercent en composante de formation.
- Parmi les agents mobilisés sur site ponctuellement, 26% exerçaient également en télétravail.

Durant l'année 2020, il y a eu 2 restructurations et réorganisations de service au sein de l'Université de Strasbourg.

1) Regroupement des départements de la sûreté intérieure et extérieure de la Direction des affaires logistiques intérieures (DALI)

Cette fusion a été présentée au comité technique d'établissement du 7 mai 2020.

Objectif de cette fusion : une sûreté unique

- projet intégré dans le projet de service de la DALI et discuté au sein de la direction,
- coordination accrue entre les équipes,
- communication plus fluide,
- visibilité et reconnaissance des personnels.

Des métiers préservés...

- respect des compétences et des certifications des uns et des autres.

...pour des missions élargies

- périmètre DALI accru,
- développement de la vidéo-protection,
- missions d'assistance aux personnes.

2) Évolution de l'organisation du numérique au 1^{er} septembre 2020

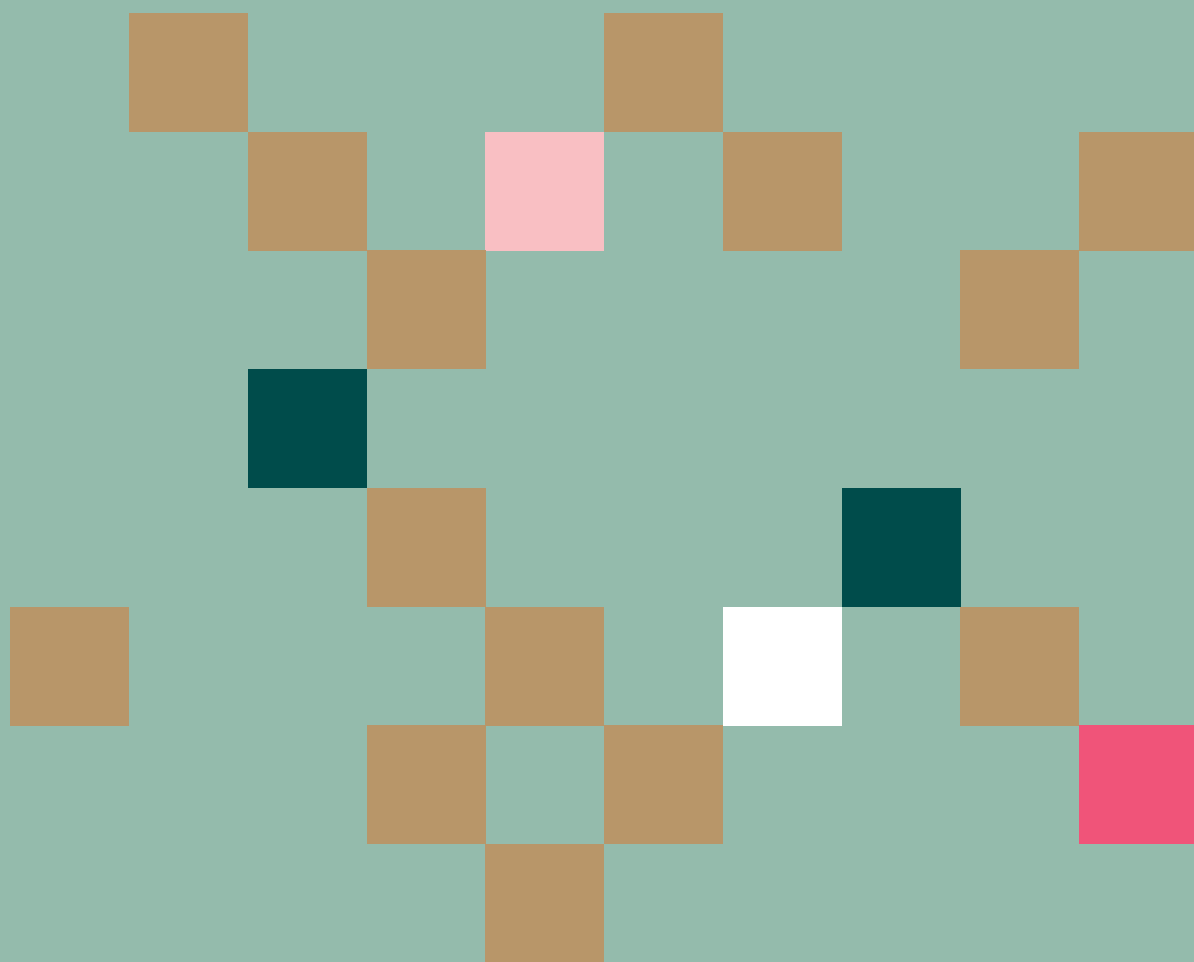
Cette évolution a été présentée au comité technique d'établissement le 25 juin 2020.

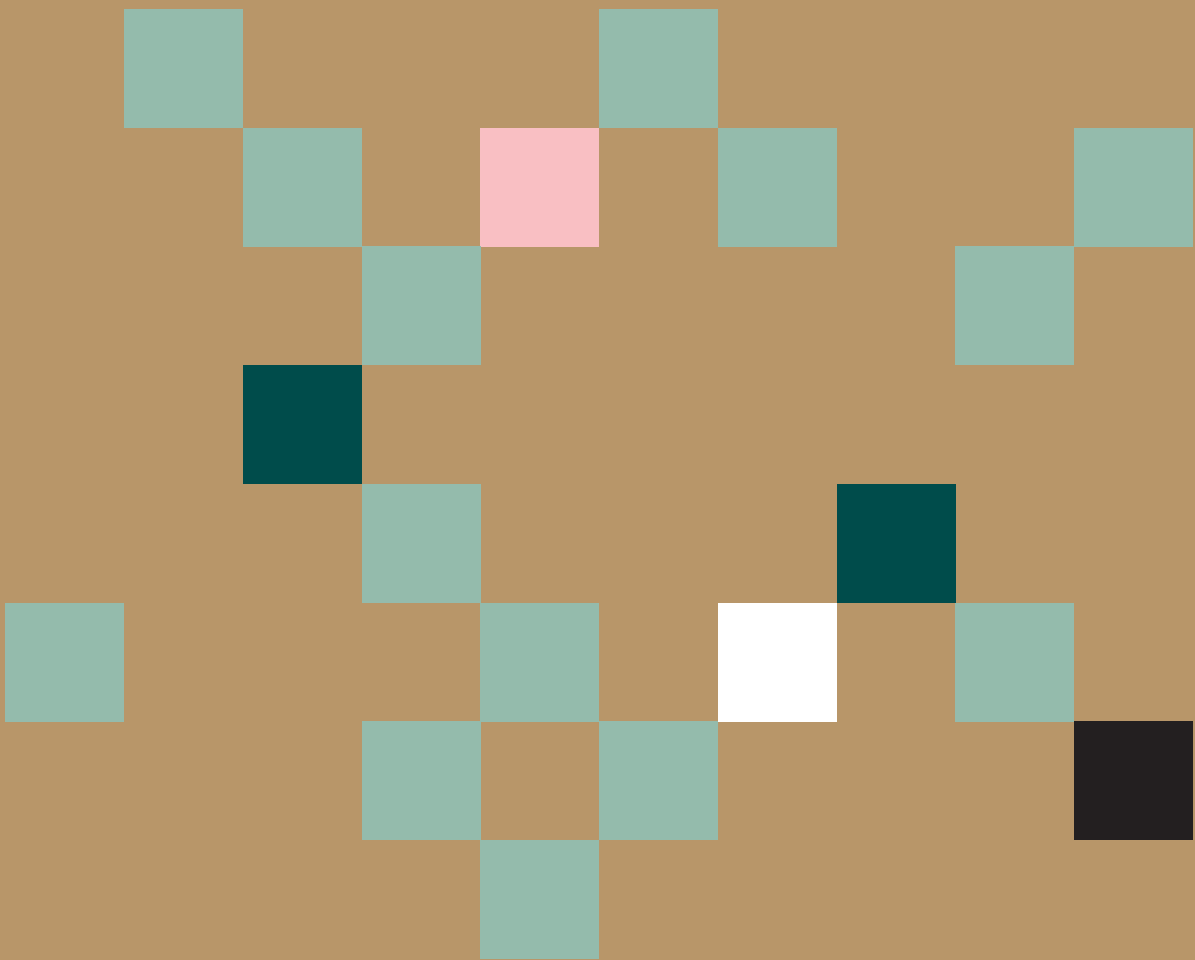
Objectif de cette nouvelle organisation :

- intégrer les activités du Pôle Stratégie et transformation numérique à la Direction du numérique,
- renforcer l'accompagnement des usagers* et la synergie des conférences et des formations au numérique pour la communauté,
- renforcer le suivi du portefeuille des projets et des études sur le numérique.

*L'accompagnement usagers et projets se divise en 2 pôles : le pôle « usagers et qualité » et le pôle « urbanisation et suivi des projets ».

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 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, Médecine de prévention, 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 2019/2020

	Nombre de personnes aidées					Champ de la demande					Nombre total de problèmes soulevés
	Hommes	Femmes	Total aide individuelle	Dont 1ère demande	Financier	Santé	Travail	Social			
TITULAIRES ET STAGIAIRES											
Personnel administratif et technique de catégorie C	6	29	35	23	12	15	3	14			44
Personnel administratif et technique de catégorie B	10	31	41	28	10	28	2	13			53
Personnel administratif et technique de catégorie A	2	7	9	9	1	4	4	3			12
Personnel ouvrier et de service	5		5	4	2	2	1	1			6
Personnel enseignant	8	7	15	13	1	14	1	1			17
Sous-total	31	74	105	77	26	63	11	32			132
NON TITULAIRES											
Personnel administratif	13	42	55	45	28	16	3	16			63
Personnel ouvrier et de service	4	3	7	13	4	1	1	4			10
Personnel enseignant		5	5	5	2	3	1	2			8
Doctorant	2	3	5	6	2	5		2			9
Sous-total	19	53	72	69	36	25	5	24			90
AUTRES	2	4	6	5	4	2	1	2			9
TOTAL GENERAL	52	131	183	151	66	90	17	58			231

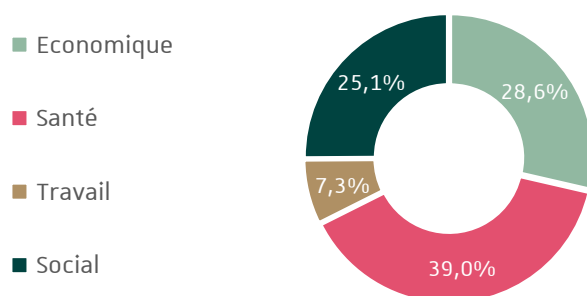
⊙ **Répartition de la demande d'aide individuelle par champ d'activité en 2019/2020**

		Catégories		
		Titulaires	Contractuels	Toutes catégories
Champ	Economique	24,80%	50,00%	36,10%
	Santé	60,00%	34,70%	49,20%
	Travail	10,50%	6,90%	9,30%
	Social	30,50%	33,30%	31,70%

Une demande d'aide liée à la santé a été formulée par 49,2 % des agents, toutes catégories confondues.

NB : une personne peut être concernée par plusieurs champs d'activité.

⊙ **Répartition par champ d'activité**



39,0% des problèmes soulevés concernent le champ de la santé.

⊙ **Evolution du nombre de personnels ayant bénéficié d'une aide individuelle**

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
TITULAIRES ET STAGIAIRES				
Personnel administratif et technique de catégorie C	76	54	60	35
Personnel administratif et technique de catégorie B	53	46	51	41
Personnel administratif et technique de catégorie A	18	22	23	9
Personnel ouvrier et de service	31	32	33	5
Personnel enseignant	35	35	37	15
Sous-total	213	189	204	105
NON TITULAIRES				
Personnel administratif	43	48	59	55
Personnel ouvrier et de service	19	19	23	7
Personnel enseignant	5	8	9	5
Doctorant	4	14	14	5
Sous-total	71	89	105	72
AUTRES	6	6	7	6
TOTAL GENERAL	290	284	316	183

Au cours de l'année universitaire 2019-2020, 183 personnes, soit 133 personnes de moins que l'année précédente, ont bénéficié d'au moins un entretien. La prise en charge d'une situation donne lieu en moyenne et à minima à 3 rendez-vous physiques ou téléphoniques.

Le contexte sanitaire et les 2 mois complets de confinement peuvent expliquer la baisse du nombre d'agents reçus. Pour autant, les situations prises en compte durant cette période ont nécessité une mobilisation plus importante du SSP. Le suivi étroit des agents et la garantie du lien pendant la période de la Covid-19 s'est avéré moins objectif que en période ordinaire.

Il est à noter une représentation nettement plus importante des femmes. Globalement, la situation sanitaire liée à la Covid-19 les ayant beaucoup plus impactées. Cela se traduisant par des changements de situations familiales tendues, de baisses de revenus, un isolement mal vécu.

Les 4 domaines d'intervention pour lesquels les agents sollicitent le SSP sont :

- 1/ le domaine économique (financier et administratif),
- 2/ le domaine de la santé,
- 3/ le domaine du travail,
- 4/ le domaine social (vie familiale et environnement social).

- **Domaine économique** : 36,1% des personnes concernées ; 28,6% des champs d'activité.

Comme l'année précédente, 54 dossiers d'aide et de prêt social ont été instruits dans le cadre de l'action sociale sur l'année universitaire 2019/2020.

Ce bilan vient confirmer la tendance suivante : les difficultés financières représentent une préoccupation grandissante 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 incitant au recours de prêts à la consommation et à l'engrenage qui peut en découler. Enfin, le contexte lié à la Covid-19 a dans certains cas obligé les étudiants à revenir au sein du foyer familial, déséquilibrant parfois le budget établi.

- **Domaine de la santé** : 49,2% des personnes concernées ; 39% des champs d'activité.

Cette année, on constate une quasi-stabilité des demandes liées à cette thématique qui reste la plus traitée. Ce résultat vient illustrer l'importance du 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 de ses partenaires internes comme externes à l'institution.

Disponible, il s'est souvent avéré comme étant une porte d'entrée spécifique et essentielle pour les agents en questionnement.

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). Ce réseau s'est doté d'outils, a favorisé la communication en direction des personnels et a fait le lien avec les questions concernant les étudiants et les personnels en situation de handicap.

Dans ce cadre, l'assistante sociale accompagne les personnels pour 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 2019/2020, 2 dossiers sont à recenser.

Le nombre de dossiers de télétravail de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) pour l'année universitaire 2019/2020 est de 3 (renouvellements et mises en place de télétravail enregistrés).

Par ailleurs, une personne a pu bénéficier du dispositif d'occupation thérapeutique mis en place en 2011, afin de permettre à ceux qui le souhaitent, et qui sont en long congé de 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 accueillie par les personnes concernées ainsi que leur encadrant.

- **Domaine du travail** : 9,3% des personnes concernées ; 7,4% des champs d'activité.

Les chiffres sont en forte diminution en 2019/2020. Cette baisse peut s'expliquer par le recours massif au télétravail durant la pandémie, venant atténuer les situations de mal être au travail et de conflits. Néanmoins, le travail de concertation entre les partenaires concernés par ces questions (DRH, Service de santé au travail, et le Service social auprès des personnels) ayant pour objectif de croiser les différents regards des professionnels et de trouver des solutions aux situations difficiles ou complexes, a été poursuivi.

Il peut arriver que l'assistante sociale, sollicitée par les personnels et avec leur aval, fasse remonter les difficultés rencontrées au sein des équipes de travail.

- **Domaine social** : 31,7% des personnes concernées, 25,1% des champs d'activité.

Les chiffres sont en augmentation pour ce type de demandes. Les questions évoquées sont majoritairement liées à l'environnement familial (couple, enfants, droits sociaux) et de logement. Cette dernière semble être une importante préoccupation pour les personnels, souvent dans des situations d'urgence (séparation, violences intra-familiales).

Le dispositif d'action sociale interministérielle, sis à la Préfecture (cité administrative), a contribué à la résolution de certaines difficultés.

En parallèle, le dispositif de logement temporaire et d'urgence SRIAS étant à nouveau opérationnel, le SSP a pu présenter 2 dossiers.

Particularité en 2019/2020

Le SSP est membre de la Cellule VSSH (cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes de Violences Sexistes, Sexuelles ou Homophobes). L'année universitaire 2019/2020 a été particulièrement dense avec un accroissement important du nombre de dossiers traités par la Cellule et la complexité de certains d'entre eux.

Année 2020, année exceptionnelle

Durant les différentes phases de confinement, à situation inédite, adaptation inédite du SSP. Celui-ci a dû repenser l'instauration et le maintien du lien avec les agents. En l'absence d'accueil physique qui est la base du travail social et qui permet les échanges en confiance, il a fallu redoubler d'efforts pour maintenir une qualité de prise en charge.

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, nommés 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 des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur (FNCAS).

La direction et certains membres du Conseil du SPACS sont également membres de la Commission universitaire 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 2020, les dépenses constatées liées au fonctionnement du service et des activités sont d'un montant de 198 174,34 euros, compensées en partie par des recettes encaissées sur l'exercice d'un montant 102 324,51 euros. Il en ressort un coût à la charge de l'Université de 95 849,83 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 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

Activités sportives :

Nombre de bénéficiaires – Université de Strasbourg : 815

Montant des subventions accordées : 21 765,01 €

Subventionnement moyen par personne : 26,70 €

Activités culturelles et de loisirs :

Nombre de bénéficiaires – Université de Strasbourg : 465

Montant des subventions accordées : 38 664,54 €

Subventionnement moyen par personne : 83,14 €

Activités liées à l'enfance :

Nombre de bénéficiaires – Université de Strasbourg : 165

Montant des subventions accordées : 19 854,45 €

Subventionnement moyen par personne : 120,33 €

A noter que le bilan 2020 correspond à une année particulière.

- Du fait de deux périodes de 2 mois de confinement, hors congés scolaires et d'été, et de nombreux prestataires fermés une grande partie de l'année, l'année 2020 a été très impactée par la pandémie. La Covid a eu un effet négatif sur le nombre d'activités et de participants. Par exemple, en 2020, la fête de Noël et la Chasse aux œufs, qui touchent environ 450 enfants habituellement, ont été annulées.

- A l'inverse, mais dans une moindre mesure, certaines activités qui ont pu avoir lieu ont été plébiscitées par les collègues qui ont alors bénéficié d'un taux de subventionnement plus intéressant depuis la modification de son calcul validé en 2019 ; par exemple les locations d'été/hiver. Le service a également mise en œuvre quelques procédures particulières comme le doublement des chèques livres subventionnés délivrables par agent.

Nombre de personnes ayant sollicité le SPACS :	1x	2x	3x	4x	5x	6x	7x	Nombre total de personnes ayant sollicité le SPACS
UNISTRA	884	188	48	17	8	2	2	1 149
UNISTRA ayant-droit	218	14	1	2	2	0	0	237
UNISTRA enfant	180	41	6	3	0	0	0	230
UNISTRA retraité	58	6	4	1	0	0	0	69
CNRS	20	7	0	1	0	0	0	28
CNRS ayant-droit	7	0	0	0	0	0	0	7
CNRS enfant	6	8	0	2	0	0	0	16
CNRS retraité	67	8	4	1	0	0	0	80
UHA	78	0	1	0	0	0	0	79
UHA ayant-droit	41	0	0	0	0	0	0	41
UHA enfant	23	0	2	0	0	0	0	25
INSERM	5	0	1	0	0	0	0	6
INSERM ayant-droit	1	0	0	0	0	0	0	1
INSERM enfant	0	0	0	0	0	0	0	0
EXT enfant	1	2	0	0	0	0	0	3
EXT ¹	38	11	3	0	0	0	0	52
Total	1 627	285	70	27	10	2	2	2 023

¹ Personnes extérieures à l'Université de Strasbourg

🕒 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 24 360 euros pour 2020. Le SPACS est en charge de l'ordonnancement de l'ensemble de ces dépenses. En 2020, la somme de 132 614,29 euros a été mise en paiement au bénéfice de 198 personnes, répartie comme suit :

Prestation	Dossiers traités	Montant
PIM	83	3 364,12 €
Allocation parent enfant handicapé	17	33 373,17 €
Aide au logement locatif	18	8 100,00 €
Aide aux études	36	25 800,00 €
Secours (aide non-remboursable)	36	37 617,00 €
Prêts	8	24 360, 00 €
Total	198	132 614,29 €

A noter que les prêts peuvent être sur plusieurs années civiles. Donc l'aide sociale - hors prêts - correspond à 108 254,29€ sur 2020.

⊙ Billetterie

Le SPACS est une antenne de l'IRCOS (Institut Régional de Culture Ouvrière et de Services). A ce titre, il délivre des cartes CEZAM et tous types de billets bénéficiant des tarifs « Comité d'Entreprise » négociés par l'IRCOS. Le SPACS applique une subvention supplémentaire validée par le Conseil d'Administration de l'Université sur la carte CEZAM.

Pour l'année 2020, les dépenses de billets bénéficiant des tarifs « Comité d'entreprise » se montent à 46 490,76€ et près de 111 ventes ont été réalisées pour 640 billets vendus.

Pour l'année 2020, 899 cartes CEZAM ont été vendues dont :

- 717 au profit d'agents de l'Université de Strasbourg,
- 30 au profit d'agents du CNRS,
- 144 au profit d'agents de l'UHA,
- 8 au profit d'agents INSERM.

Source : SPACS

C

Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels

175 039€

En 2020, la restauration des personnels a représenté pour l'Université de Strasbourg **une dépense totale de 175 039,03 € pour un nombre de repas servis de 68 969** (en 2019, la dépense totale s'élevait à 295 891,54 € pour 119 387 repas servis). La crise sanitaire a fortement impacté les dépenses de restauration.

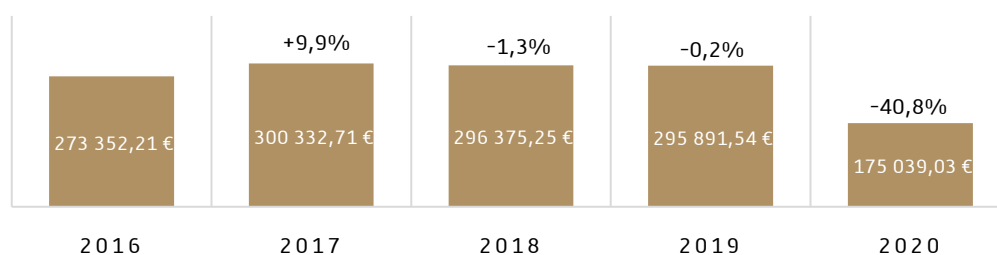
L'Université de Strasbourg participe également **aux frais de fonctionnement de l'AGRICAS (*) pour un montant de 60 731,37 € en 2020** (52 191,24 € en 2019).

(*) 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.

1.1 Evolution des dépenses de restauration

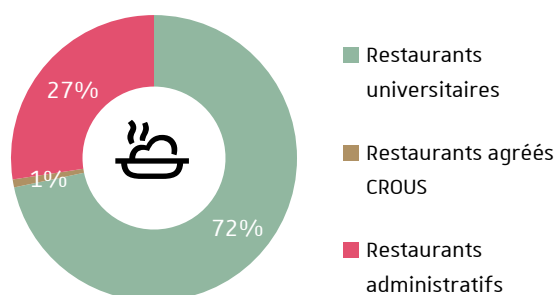


Les dépenses de restauration connaissent une baisse très importante en 2020 liée à la crise sanitaire et notamment les périodes de confinement au cours du 1^{er} semestre 2020.

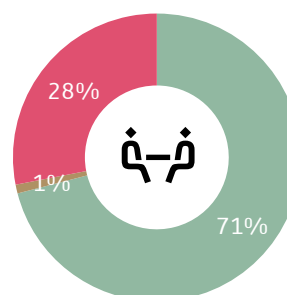
⊙ Restauration des personnels

	Montant facturation en euros				Nombre de repas servis			
	2018	2019	2020	Part 2020	2018	2019	2020	Part 2020
Restaurants universitaires	200 056,58€	215 568,03€	124 226,89€	71%	83 034	87 929	49 453	72%
Restaurants agréés du CROUS (FEC ¹ , STIFT)	4 308,72€	3 599,90€	1 732,60€	1%	1 598	1 300	620	1%
Restaurants administratifs (HUS ² , AGRICAS ³ , Sainte Philomène ⁴ , Aux restos ⁵ , Meinau ⁶)	92 009,95€	76 723,61€	49 079,54€	28%	35 912	30 158	18 896	27%
Total	296 375,25€	295 891,54€	175 039,03€		120 544	119 387	68 969	

Répartition du nombre de repas servis en 2020 par type de restaurant



Répartition du montant versé en 2020 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

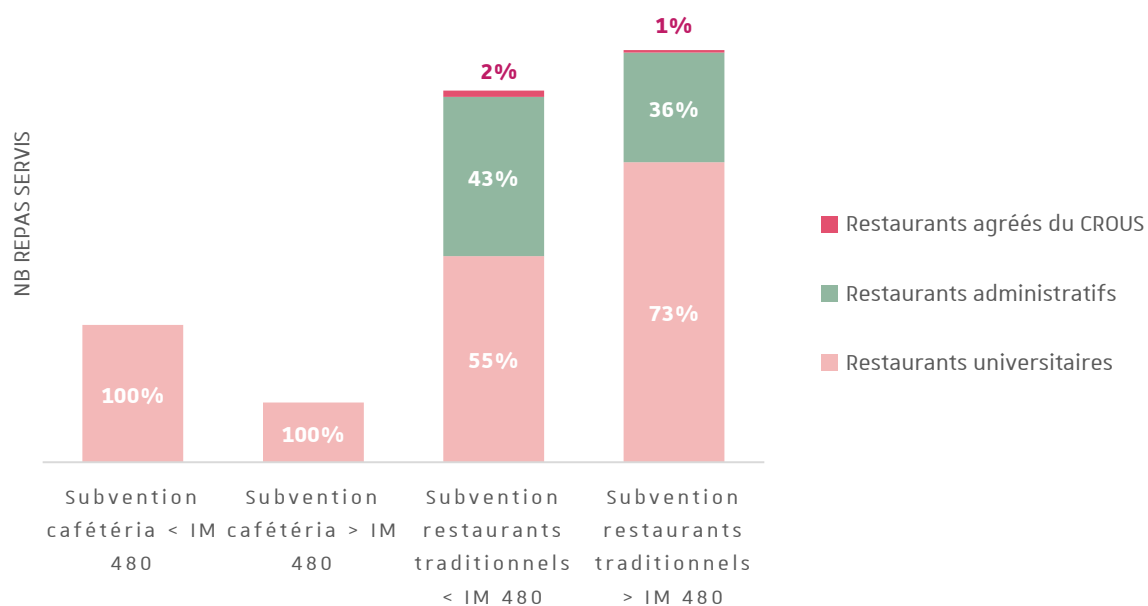
4 Sainte Philomène (personnels de l'IUT de Haguenau)

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)

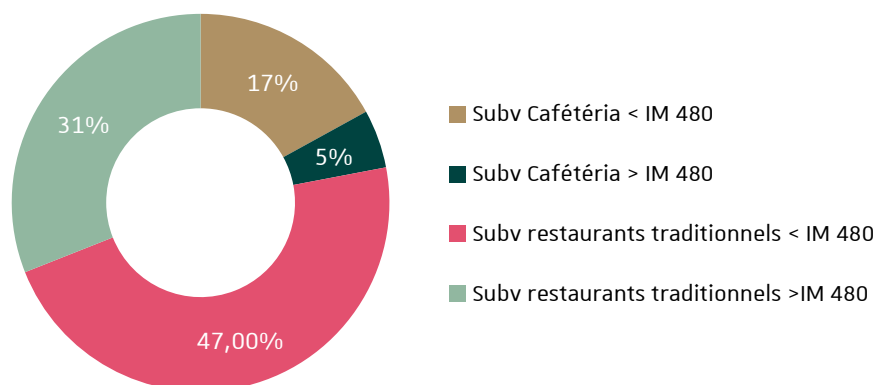
⊙ **Nombre de repas servis par subventions toutes catégories confondues et par type de restaurant**

	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	9 652	20%					9 652
Subv. Cafétéria > IM 480	4 199	8%					4 199
Subv. restaurants traditionnels < IM 480	14 491	29%	445	72%	11 199	59%	26 135
Subv. restaurants traditionnels > IM 480	21 111	43%	175	28%	7 697	41%	28 983
Total	49 453		620		18 896		68 969



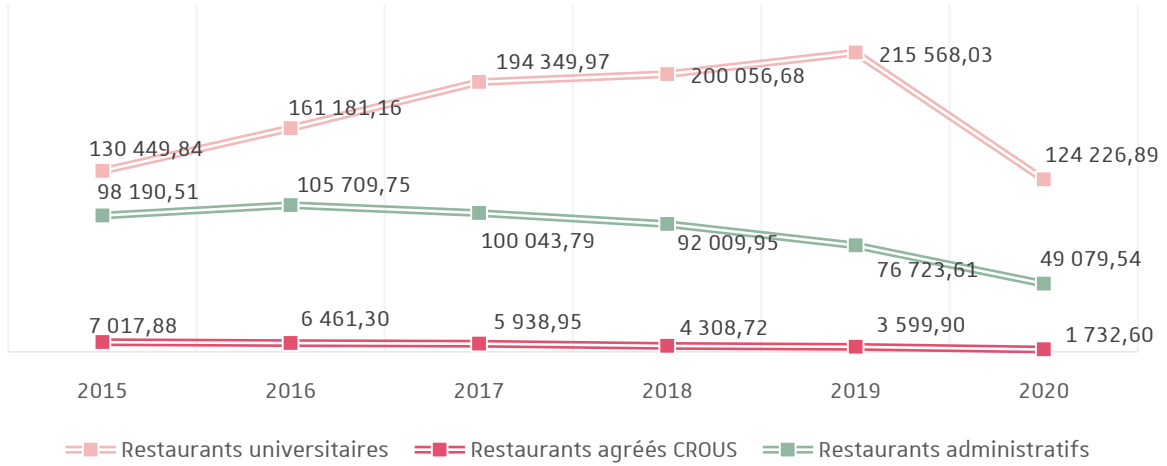
⊙ **Montant de la subvention versée par type de restaurant, toutes catégories confondues**

	Taux de subventionnement	Montant subvention versée	Part
Subv. Cafétéria < IM 480	3,12€	30 499,50€	17%
Subv. Cafétéria > IM 480	1,85€	7 960,55€	5%
Subv. restaurants traditionnels < IM 480	3,12€	81 978,63€	47%
Subv. restaurants traditionnels > IM 480	1,85€	54 600,35€	31%
Total		175 039,03€	

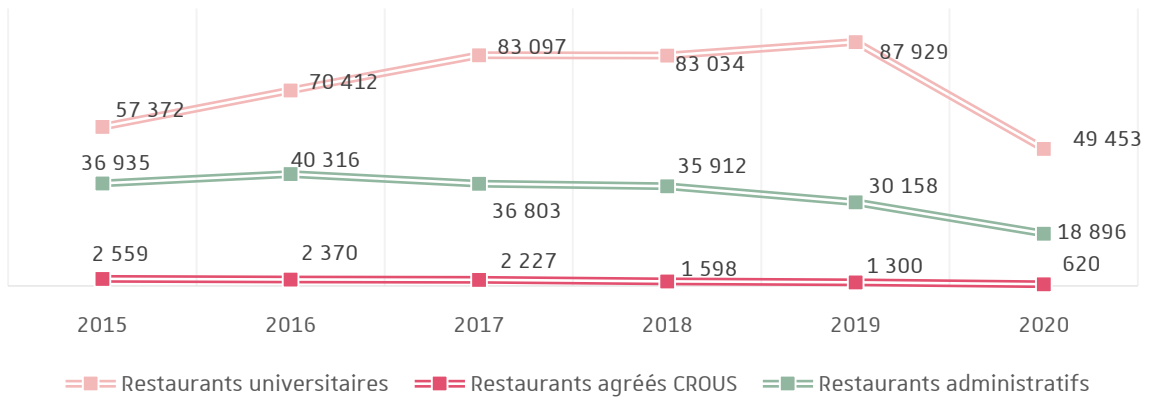


⊙ Evolution du montant versé et du nombre de repas servis par type de restaurant

Montant versé en euros par type de restaurant

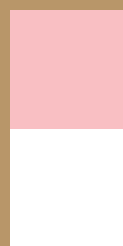


Nombre de repas servis par type de restaurant



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 bilan social 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 ;
- est consultée sur l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

◆ 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 2020

	Nombre de rencontres	Fréquence souhaitée
Conseil d'administration (CA)	8	
Conseil académique (CAC)	2	
Commission de la recherche (CR)	9 (dont 1 non tenue faute de quorum)	
Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	16*	Mensuelle
Congrès	3	

*Ce nombre élevé s'explique par le 1^{er} confinement. Des réunions de CFVU ont dû être organisées en ligne en urgence pour acter les modifications des Modalités d'Évaluation des Connaissances et des Compétences (les épreuves ne pouvant pas se tenir en présentiel).

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, en remplacement du Comité Technique Paritaire (CTP).

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 Politique sociale. Il est assisté du Directeur général des services (titulaire) et de la Directrice des ressources humaines (suppléant). 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, notamment le Directeur général des services adjoint aux ressources et le Directeur adjoint des ressources humaines.
- ▶ des représentants des personnels : 10 membres titulaires (6 femmes – 4 hommes) et 10 membres suppléants (6 femmes – 4 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 2020, le CTE s'est réuni à 5 reprises (mai - juin - juillet - octobre - décembre).

Il n'y a eu aucune reconvoction du CTE, rendue nécessaire, à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable rendu unanime des représentants du personnel.

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. Elle est compétente pour :

- les propositions d'inscription sur la liste d'aptitude d'accès à un corps, sur le tableau d'avancement de grade,
- les propositions ou refus de titularisation, les demandes de renouvellement de stage,
- 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,
- les propositions de sanction des deuxième, troisième et quatrième groupes de l'échelle des sanctions,
- les refus d'octroi de congé pour formation syndicale et, pour les représentants du personnel, pour formation en matière d'hygiène et de sécurité,
- 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,
- 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, refus d'autorisation d'absence à une formation continue ou à une 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 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)

	2020	2019	2018	2017	2016
Groupe I (personnels ITRF)	5 CPE	10 CPE	9 CPE	9 CPE dont 1 électronique	10 CPE dont 5 électroniques
Groupe II (personnels de l'AENES)	2 CPE	7 CPE	6 CPE dont 1 électronique	9 CPE dont 3 électroniques	8 CPE dont 2 électroniques
Groupe III (personnels des bibliothèques)	2 CPE	4 CPE	5 CPE	6 CPE dont 2 électroniques	4 CPE dont 1 électronique

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.

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 2020.

Principaux thèmes abordés :

- bilan du Compte Epargne Temps 2019 et son évolution,
- campagne d'avancement 2020 (points de situation et bilan),
- campagne de mobilité interne 2020 (points de situation et bilan),
- campagne des entretiens professionnels 2020 (points de situation et bilan),
- campagne service civique 2020,
- concours catégories A, B, C – Session 2020 (points de situation et bilans),
- dialogue de gestion (informations générales sur la campagne 2020),
- point sur la charte Infoprox et annexe,
- mise en œuvre du Compte Personnel de Formation,
- évolution du dispositif de télétravail,
- point sur les contractuels "temporaires" en CDI,
- bilan de la bourse d'échange d'emplois dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels BIATSS pour la rentrée 2020
- campagne emplois pour 2021.

5

réunions entre la Direction et les partenaires sociaux enseignants-chercheurs ont eu lieu au cours de l'année 2020.

Principaux thèmes abordés :

- campagne de recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants 2020,
- campagne d'avancement des enseignants-chercheurs et enseignants 2020 (points de situation et bilan),
- campagne emplois enseignants-chercheurs 2020,
- campagne suivi de carrière 2020,
- congé pour projet pédagogique, calendrier de la campagne 2020,
- bilan de la campagne CRCT 2020 et sur 5 ans,
- résultats de la campagne de délégation auprès du CNRS,
- aménagements de service des enseignants du 2nd degré,
- avancement des enseignants-chercheurs : volume de promus à la phase nationale et la phase locale sur 3 ans (dont 2020),
- calendriers de gestion : avancement de grade, CRCT, CPP, PEDR, suivi de carrière, congé suivi de carrière, promotions CNU,
- volume de promotion au tableau d'avancement et la liste d'aptitude des enseignants du second degré 2020,
- point sur les prolongations de contrat suite à la crise sanitaire.

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 prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

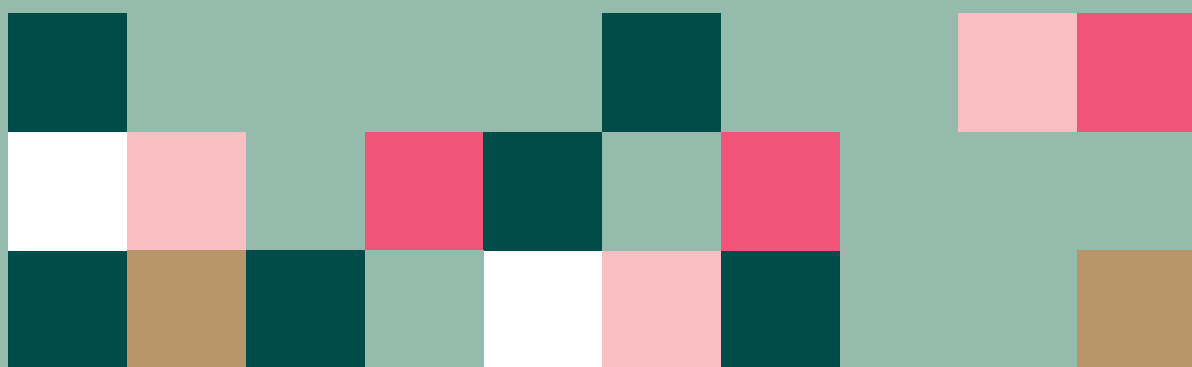
- Personnels BIATSS

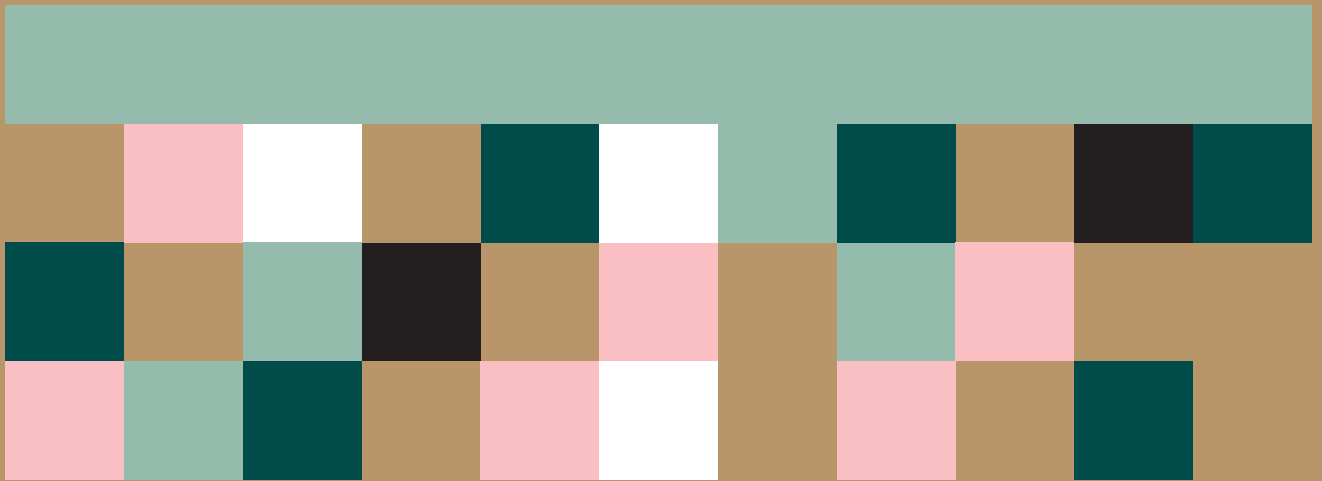
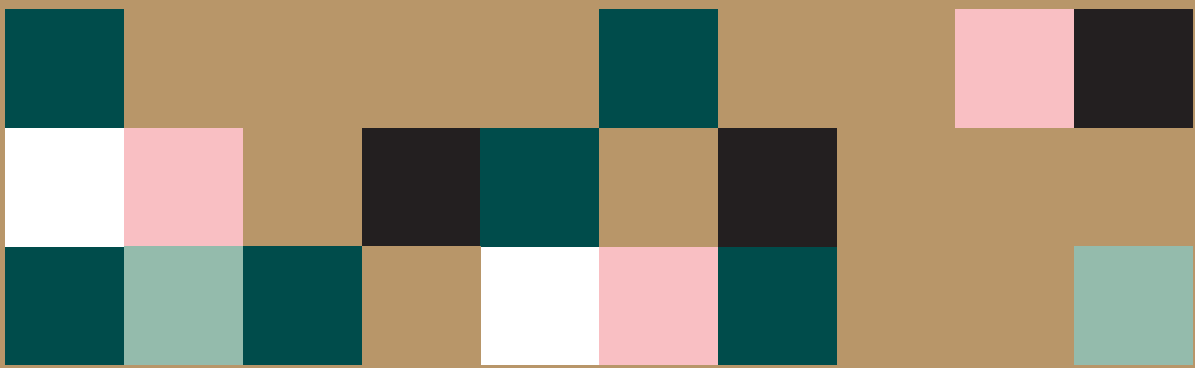
Nombre d'agent concernés	Nombre d'heures	ETP
15	4525,69	3,311

- Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Nombre d'agent concernés	Nombre d'heures	ETP
5	365	1,25

10. La discipline





La discipline

Lorsqu'un agent estime qu'une décision prise à son encontre par son administration porte atteinte à ses droits ou constitue une discrimination, il peut alors la contester en exerçant un recours contre la décision qui lui fait grief.

L'agent doit en premier lieu exercer un recours devant son administration (recours gracieux). Ce n'est que dans un second temps, suite au rejet de son recours ou au bout de 2 mois de silence de son administration, que l'agent peut présenter un recours devant une juridiction administrative (recours contentieux).

◆ **Recours en annulation**

Recours visant à obtenir du juge la suppression d'un acte administratif.

◆ **Recours de plein contentieux**

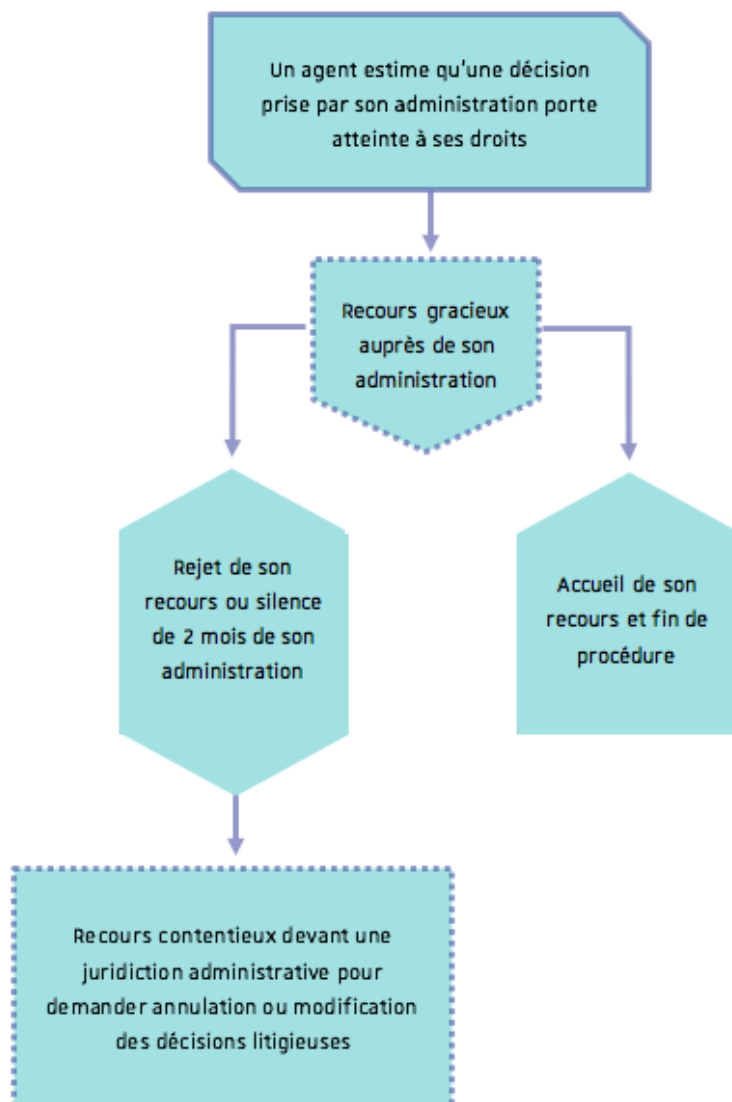
Permet d'obtenir du juge qu'il annule des décisions mais il pourra aussi les réformer ou substituer ses propres décisions à celles qui étaient contestées. En outre, il pourra indemniser l'administré de ses préjudices.

◆ **Référé**

Permet d'obtenir une étude rapide de la situation par un juge unique. Celui-ci pourra prononcer une mesure provisoire, dans l'attente de l'examen approfondi de la requête, afin d'éviter qu'une décision discutable produise des effets graves, voire irréparables. Les cas de recours au référé sont limités, un certain nombre de critères doit être respecté.

◆ **Référé « provision »**

Permet au juge des référés d'accorder une indemnité au créancier d'une personne publique qui se prévaut d'une obligation, lorsque celle-ci n'est pas sérieusement contestable. La recevabilité est soumise à des exigences restreintes. L'objet de ce référé-provision est de permettre le versement rapide d'une provision, assortie le cas échéant d'une garantie.



⊙ **Recours contentieux en 2020**

Recours en matière de personnels	Recours en annulation	Recours de plein contentieux	Référés « provision »	Conseil des prud'hommes
Recours introduits				
Recours jugés	1	1		
Référés introduits	1			
Référés jugés	1			

Demandes de protection juridique : 2

Procédures disciplinaires contre les personnels enseignants : 2

Procédures disciplinaires contre les personnels BIATSS : 0

Glossaire

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
FNCAS	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
MESRI	Ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
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

