

Le **rapport social**  

unique de **l'Université**

 de Strasbourg

2023

Avant-propos

Cette 4^{ème} édition du rapport social unique (RSU) poursuit la mise en lumière de la politique sociale de l'Université de Strasbourg. Une politique dédiée à l'accompagnement et à la valorisation des parcours professionnels, à la qualité de vie et des conditions de travail, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Le rapport social unique présente de manière objective un nombre conséquent de données quantitatives et qualitatives, qui viennent nourrir les analyses et réflexions menées pour construire l'université de demain.

Etroitement lié à la base de données sociales, le rapport social unique est au service de l'ensemble de la communauté universitaire dans la mesure où il s'attache à exposer toute l'étendue et la richesse des caractéristiques démographiques et sociales de notre établissement.

Le rapport social unique revêt une dimension d'aide au pilotage primordial à la politique RH de l'université. C'est un outil dont la qualité est le reflet de l'implication de celles et ceux qui concourent à sa réalisation. Ainsi tenons-nous à remercier vivement l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participent à la réalisation de ce rapport.

Nous vous souhaitons une belle découverte de cette édition 2023, bonne lecture.

Elisabeth DEMONT

Vice-Présidente Ressources humaines
et dialogue social

Brigitte GROSSE

Directrice des Ressources humaines

Sommaire

Avant-propos	2
Pourquoi un rapport social unique	7
Orientations générales en matière de ressources humaines	9
L'Université de Strasbourg en quelques mots	21
CHAPITRE 1 : L'EMPLOI	
Les clés pour comprendre les emplois et les effectifs	31
A. La consommation et l'occupation des emplois	34
B. Emplois enseignants	39
C. Emplois BIATPSS	54
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés	70
D. Effectifs enseignants	73
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés	80
D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	99
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré	114
D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré	123
D.5 Répartition des contractuels enseignants et chercheurs selon leur statut d'emploi	125
D.5.1 Contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent (CDI/CDD)	125
D.5.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent	132
D.6 Focus sur les différentes typologies d'enseignants contractuels	137
D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	137
D.6.2 Focus sur les effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires	142
D.6.3 Focus sur les effectifs des autres personnels enseignants non titulaires	146
D.6.4 Focus sur les effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	150
D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire	153
D.6.6 Focus sur les personnels chercheurs contractuels sur mission de valorisation ou sur crédits de recherche	158
D.7 Répartition des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels, par structure d'affectation au 31/12/2023	163
D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels	169
D.9 Evolution des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	171
E. Effectifs BIATPSS	173
E.1 Effectifs BIATPSS titulaires	183
E.1.1 Effectifs des personnels de recherche & de formation (ITRF)	183
E.1.2 Effectifs des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	186

E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques	189
E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux	192
E.1.5 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires par structure d'affectation	195
E.2 Effectifs BIATPSS contractuels	204
E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS sur emploi permanent en CDI	204
E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en CDD	208
E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage	212
E.2.4 Répartition des effectifs BIATPSS contractuels par structure d'affectation	215
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat	219
E.3 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par structure d'affectation	227
E.4 Evolution des effectifs BIATPSS	232
F. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	236
G. Les personnels hébergés à l'Université de Strasbourg	242
H. Le service civique à l'Université de Strasbourg	244
I. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	247
CHAPITRE 2 : LES RECRUTEMENTS	
Les clés pour comprendre les recrutements	263
A. Le recrutement des personnels enseignants	266
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs	266
A.2 Emplois des enseignants du second degré	271
B. Le recrutement des personnels BIATPSS	273
C. Les emplois de l'encadrement supérieur et les dirigeants	278
CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS	
Les clés pour comprendre	281
A. L'avancement des personnels enseignants	283
A.1 Avancement des enseignants-chercheurs	283
A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage »	285
A.3 Avancement des enseignants du second degré	286
A.4 Avancement des enseignants du premier degré	287
B. L'avancement des personnels BIATPSS	288
B.1 Avancement	288
B.2 Promotion de corps et de grade des personnels BIATPSS contractuels	292
C. La mobilité & le suivi des personnels	294
C.1 Accompagnement des carrières et des structures	294
C.2 Mobilité interne	298
C.3 Mobilité sortante	305
D. Les ruptures conventionnelles	313
CHAPITRE 4 : LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS	
A. Effectifs formés en 2023	316
B. Stagiaires & durée des stages	322

C. Compte personnel de formation (CPF)	325
D. Congé de formation professionnelle	326
E. Entretien de formation	327
F. Bilan de compétences	328
G. Validation des acquis de l'expérience	329
H. Dépenses de formation	331

CHAPITRE 5 : LES REMUNERATIONS

Evolution de la masse salariale	333
A. Grille de rémunération	334
B. Primes & indemnités	337
B.1 Indemnité de transport	344
B.2 Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	345
B.3 Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	346
C. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes	350
C.1 Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	351
C.2 Rémunération des personnels BIATPSS	360
C.3 Index d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes	365
D. Suivi de la charge d'enseignement et heures complémentaires 2022/2023	367

CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

A. Le service de santé au travail	377
A.1 Modalités de fonctionnement du service de santé au travail	377
A.2 Missions et activités	377
B. Accidents du travail et maladies professionnelles	385
C. Le conventionnement avec le FIPHFP	392
D. Le dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH)	395
E. La prévention et la sécurité	398
E.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)	398
E.2 Les assistants de prévention (AP)	398
F. Bilan 2023	400
F.1 Analyse générale	400
F.2 Focus sur certaines actions	402

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

Les clés pour comprendre	409
A. Types de modalités de service et d'absence	412
B. Absences pour raison de santé et hors raison de santé	415
B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé	416
B.2 Autres types de congés	420
C. Compte épargne-temps	424
D. Jours de carence	428
E. Groupe de qualité de vie et des conditions de travail	429
F. Restructurations & réorganisations de service	433

CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	
A. Le service social auprès des personnels	436
B. Le service pour la promotion de l'action sociale	442
C. Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels	446
CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL	
A. Les conseils	452
A.1 Le Conseil d'administration	452
A.2 Le Conseil académique	453
A.3 Le Congrès	456
A.4 Le Comité technique d'établissement	456
A.5 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail	458
B. La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)	462
B.1 La Commission paritaire d'établissement	462
B.2 La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires	464
C. Les principaux axes du dialogue social	465
D. Crédit de temps syndical alloué	466
CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE	
1. Discipline	468
2. Recours contentieux	470
Glossaire	474

Pourquoi un rapport social unique

Cadre juridique

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

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

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

Objectifs



Pilotage des ressources humaines

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

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



Dialogue social & communication

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

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

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

Thèmes abordés

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

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

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

Bases d'observation

La date du **31/12/2023** 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 2023.

Néanmoins, pour des raisons de disponibilité de l'information, certaines données peuvent porter sur l'année universitaire 2022/2023.

Le schéma directeur des ressources humaines (SDRH)

L'Université de Strasbourg, comme de nombreuses institutions publiques, est confrontée à des enjeux complexes dans la gestion des ressources humaines. Dans un contexte de perte d'attractivité de la fonction publique, de contraintes budgétaires, d'évolution de l'organisation du travail et de changement des mentalités par rapport au travail, il est essentiel d'élaborer une stratégie RH adaptée.

Les défis actuels

1. Perte d'attractivité de la fonction publique

La fonction publique fait face à une réduction du nombre de candidats aux concours et aux recrutements. Il est crucial de promouvoir l'attractivité des emplois publics et de repenser les méthodes de recrutement.

2. Contraintes budgétaires

Les ressources financières étant limitées, l'Université de Strasbourg doit trouver un équilibre entre l'efficacité opérationnelle et la gestion responsable des fonds publics.

3. Évolution de l'organisation du travail

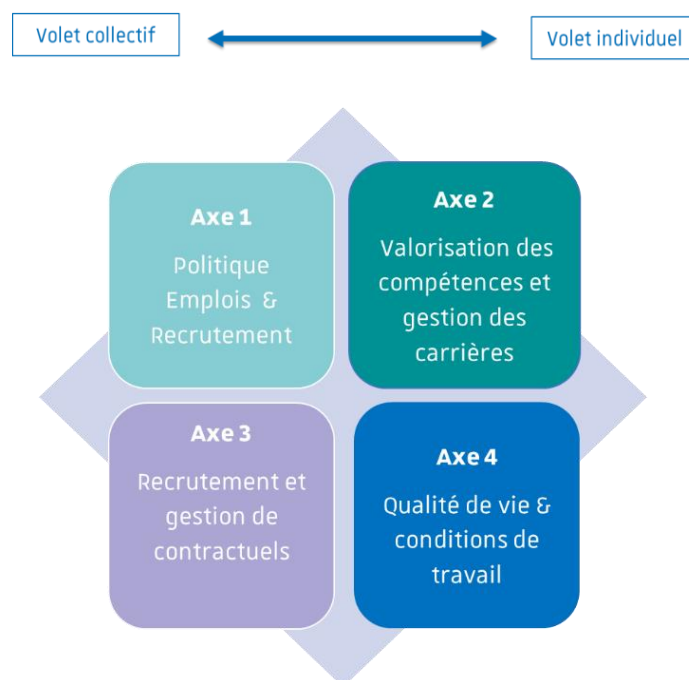
Les nouvelles formes de travail, telles que le télétravail et la flexibilité, nécessitent une adaptation des politiques RH pour soutenir les personnels dans ce contexte en évolution.

4. Évolution des mentalités par rapport au travail

Les attentes des personnels ont évolué. Ils recherchent un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, des opportunités de développement

Résultant d'une large concertation conduite au sein de l'établissement et matérialisée par les Assises ressources humaines (d'octobre 2021 à janvier 2022), l'université a défini une trajectoire vers l'élaboration de son schéma directeur des ressources humaines (SDRH), adoptant une **démarche proactive pour une politique engagée plaçant l'humain et les compétences au cœur de chacune des actions**. L'objectif est la validation du SDRH par le Congrès de l'université fin 2024.

Les actions retenues pour la construction de ce schéma directeur s'inscrivent au sein de 4 grands axes qui constituent des leviers stratégiques pour relever les défis actuels.



Politique emplois et recrutement

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

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

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

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

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

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

structures se doit de mettre en exergue l'inscription de leur stratégie dans les grandes orientations politiques de l'établissement, telles que définies dans le Document d'orientation stratégique (DOS) 2030.

Au-delà d'une volonté de maîtriser au mieux l'évolution de la masse salariale, les arbitrages de la campagne d'emplois 2023 ont été conduits pour accompagner :

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

Pour les personnels BIATPSS, l'établissement a impulsé en 2023, **l'ouverture de concours non affectés** (affectation Unistra). Ce dispositif innovant a permis à l'établissement de proposer, dans des domaines impactés par une importante évolution des métiers et dans lesquels le vivier de personnel est conséquent, l'ouverture de concours non affectés pour accompagner les évolutions de carrière et/ou donner la possibilité à des agents de stabiliser leur situation.

L'établissement a ainsi proposé l'ouverture de 17 concours non affectés dans la filière ITRF dans les domaines suivants :

- scolarité,
- gestion administrative,
- gestion financière et comptable.

Ce dispositif permet d'offrir une chance à chacun, chacune de progresser dans sa carrière et/ou de se stabiliser.

En 2023, il a permis la réussite au concours de 16 agents (14 titulaires et 2 contractuels).

Ces lauréats ont tous pu rester dans leur structure d'origine conformément aux engagements pris par la gouvernance de l'université.

Par ailleurs, l'Université de Strasbourg a pu accueillir 11 lauréats de concours de la filière de l'AENES (2 en catégorie C, 8 en B et 1 en A).

Concernant les emplois d'enseignants-chercheurs et d'enseignants, en lien avec la volonté politique d'offrir aux maîtres de conférences en poste à l'université une perspective d'évolution de carrière vers un poste de professeur des universités, un effort notable a été fait s'inscrivant en ce sens pleinement dans la démarche des repyramidages mise en œuvre dans le sillage de la loi de programmation de la recherche, complétée d'une mesure locale de publication d'emplois de professeurs au titre du 3° de l'article 46 du décret statutaire des enseignants-chercheurs. Cet effort déjà engagé en 2022 et 2023 sera poursuivi lors des prochaines campagnes.

Publications aux concours - campagne d'emplois 2023

Afin de maintenir le potentiel d'enseignement tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale de l'établissement, 78 postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été soumis aux instances pour une publication au titre de 2023.

En outre, un effort particulier a été mené sur les ouvertures aux concours BIATPSS, 67 publications (dont 17 concours non affectés) soit 20 concours de plus par rapport à la campagne 2022.

Les perspectives 2024

Poursuivre une politique d'emplois ambitieuse

pour accompagner les évolutions des formations, des métiers, des organisations.

Développer la marque employeur

au travers de diverses actions (charte du recrutement, rénovation des offres d'emplois, journée découverte des métiers de l'Unistra).

Valorisation des compétences et gestion des carrières

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

L'Université de Strasbourg propose un environnement professionnel intellectuellement stimulant, marqué par l'excellence de la recherche, un leadership régional et européen, et porté par un projet stratégique (Cap 2030) qui la définit comme internationale, ouverte, créative et inclusive.

Cinq lauréats du prix Nobel y sont actuellement en activité.

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

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

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

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

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

Référentiel d'activités et dispositif d'attractivité en faveur des personnels BIATPSS

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'Université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH). Dans ce cadre, un besoin de reconnaissance de certaines activités exercées par les personnels BIATPSS en marge de leur activité principale a été exprimé.

Par ailleurs, l'établissement fait face à d'importantes difficultés d'attractivité s'exprimant à la fois au recrutement et au maintien dans l'emploi sur des fonctions clés et les domaines en tension, auxquelles il lui est nécessaire de répondre. En corolaire, il est apparu nécessaire d'identifier un levier de nature à permettre la reconnaissance de l'engagement des personnels BIATPSS fortement investis en soutien des actions et projets de l'établissement, notamment.

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes de formation, unités de recherche, directions ou services).

En 2009 est apparu dans la réglementation le principe de l'intégration au service des enseignants-chercheurs d'activités exercées en dehors de l'enseignement et déterminées par un référentiel d'équivalence horaire fixé par arrêté ministériel et ayant vocation à être décliné au sein de chaque établissement, par délibération du Conseil d'administration. La déclinaison de ce référentiel pour l'Université de Strasbourg a ainsi été mis en œuvre puis régulièrement mis à jour, notamment afin d'en élargir le périmètre des populations bénéficiaires. L'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs offre d'ailleurs la possibilité de reconsidérer le dimensionnement et l'articulation du référentiel d'activités.

La diversité des activités confiées aux personnels BIATPSS de l'université, souvent au-delà de leur mission principale, a conduit à une réflexion visant à transposer à ces personnels le principe du référentiel d'activités introduit dans la réglementation applicable aux enseignants-chercheurs.

Deux dispositifs sont mis en œuvre. Le premier est structuré autour d'un certain nombre de fonctions limitatives, proposées annuellement, attribuées par lettre de mission et dont la réalisation est évaluée ; le second repose sur la possibilité de versement d'un montant indemnitaire en reconnaissance et en valorisation de l'engagement des personnels BIATPSS particulièrement investis sur des fonctions clés et les domaines en tension de l'établissement.

Le vecteur indemnitaire mobilisé est celui prévu à l'article 4 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, nommé « **complément indemnitaire annuel** » (CIA). La mise en œuvre de cette composante indemnitaire complète et parachève le régime indemnitaire applicable aux personnels BIATPSS, dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur.

Revalorisation RIFSEEP

En application des consignes ministérielles dans le cadre de la trajectoire de convergence indemnitaire à l'horizon 2027, l'établissement a souhaité renforcer l'indemnitaire statutaire (IFSE) des personnels de **catégorie B**.

Au terme d'une analyse financière portant sur les personnels relevant de la catégorie B titulaire, étendue aux personnels contractuels éligibles au RIFSEEP, une **majoration annuelle de 240 € brut** par an a été mise en œuvre. Cette majoration confirme le dépassement des montants minima ministériels 2023 ainsi que la réduction progressive de l'écart avec les montants de référence définis par le MESR pour la cible 2027. Elle est applicable au 1^{er} janvier 2023.

En corolaire, afin de conserver un écart entre les taux indemnitaires applicables aux personnels de catégorie B de l'ITRF, directement concernés par la mesure de revalorisation, et ceux applicables aux personnels relevant du corps des **Assistants ingénieurs**, une revalorisation de **350 € brut par an** a été mise en œuvre au bénéfice de ces personnels. Cette mesure est également applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

À
NOTER

Hausse de la valeur du point en 2023

La valeur du point a été revalorisée de 1,5% au 1^{er} juillet 2023 pour s'établir à 4,92€ contre 4,85€ précédemment.

L'ensemble des éléments de rémunération indexés sur la valeur du point, dont la NBI est impacté par cette revalorisation. En revanche, celle-ci est sans effet sur le montant du régime indemnitaire attribué individuellement aux personnels BIATPSS (RIFSEEP).

Nouvelles grilles catégorie C / catégorie B / ASI

Au 1^{er} juillet 2023, de nouvelles grilles indiciaires attribuant jusqu'à 9 points d'indice supplémentaires aux agents de catégorie C et B et aux assistants ingénieurs sont entrées en vigueur.

Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics (dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 était inférieure à 39 000€) a été versée à 3 331 agents de l'université, sous la forme d'un montant forfaitaire compris entre 300€ et 800€.

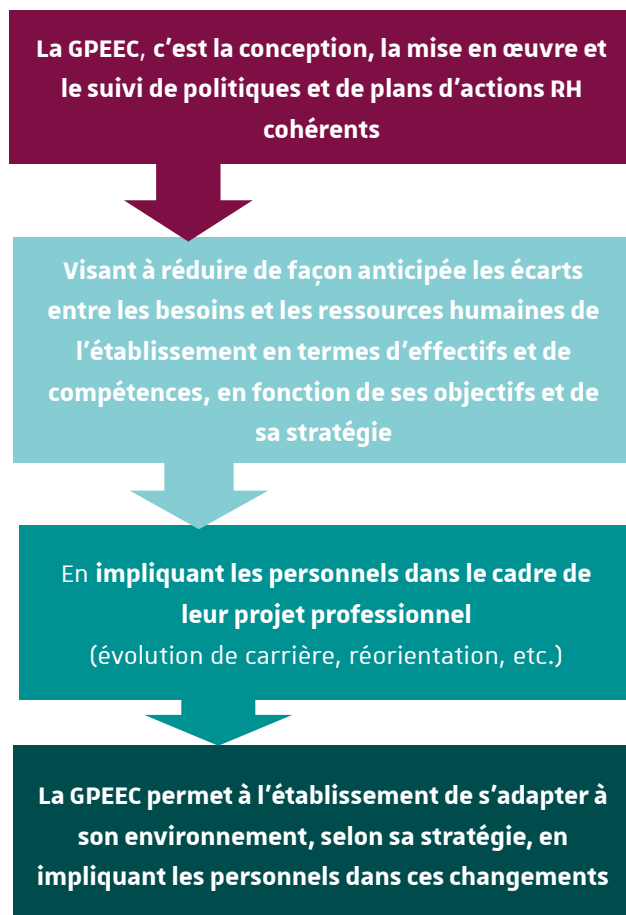
Indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs

Les primes des enseignants et enseignants-chercheurs enregistrent une hausse totale de 1,23 M€ en 2023. Cette variation s'inscrit dans le sillage du RIPEC et de l'augmentation du taux de sa composante n° 1 portant ainsi la progression à + 3,1 M€ sur la période 2021-2023.

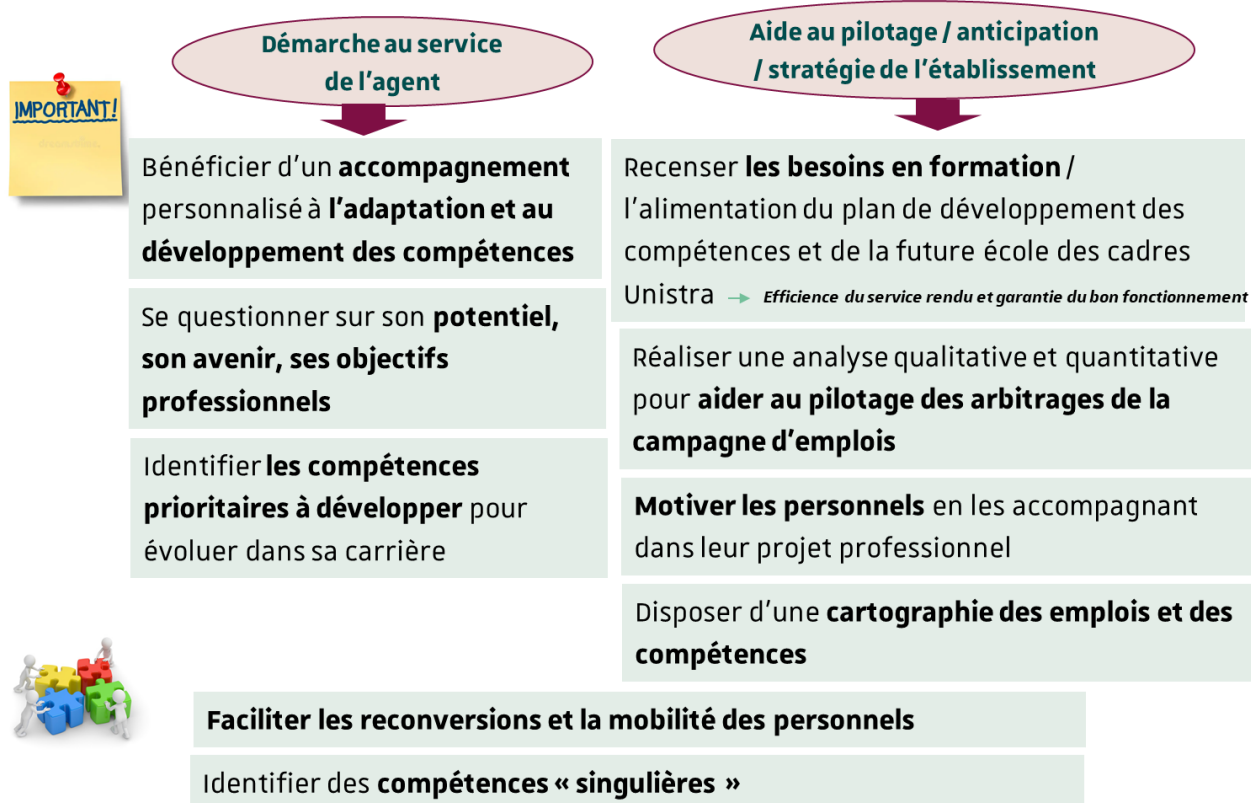
Pour plus de données chiffrées sur les rémunérations consulter le chapitre 5 page 333

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences - GPEEC

L'établissement s'est engagé dans la réalisation d'une **cartographie des emplois et des compétences**. Ce projet initié en 2023 apportera une vision complète des métiers et compétences des personnels de l'établissement. Il s'inscrit dans un cadre plus large de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences GPEEC. Pour les personnels BIATPSS, un recensement des compétences sera mené en **avril 2024**.



Pourquoi cette démarche ?



Le plan de développement des compétences

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

En 2023, il recensait plus de 400 sessions de formation conduites par l'établissement.

Par ailleurs, une offre de formation continue des personnels est mutualisée entre les différents partenaires de l'université : la Bibliothèque nationale

universitaire (BNU), l'Ecole nationale du génie de l'eau et de l'environnement (ENGEES), l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Strasbourg (ENSAS), la Haute école des arts du Rhin (HEAR), l'Institut national des sciences appliquées de Strasbourg (INSA), l'Université de Haute Alsace (UHA).



Plan de développement des compétences : quelques nouveautés en 2023 :

Environnement professionnel :

- parcours complet de sensibilisation et de formation à la démarche qualité (de la sensibilisation à l'expertise)

Management & Ressources humaines :

- outils & méthodes pour mieux gérer le stress, les émotions et les tensions rencontrées dans le cadre du travail
- gestion des problématiques humaines et relationnelles appliquées au contexte et aux spécificités de l'organisation universitaire

Concours :

- renforcement des sessions de préparation aux concours, épreuves écrites et orales

Bureautique :

- Photoshop (initiation et perfectionnement)
- Lightroom

Applications de gestion :

- PEGASE (scolarité)
- SIFAC : bonnes pratiques d'exécution financière
- Trouver mon Master



Pour 2024
n'hésitez pas à
consulter le
programme de
formation
disponible sur
Ernest !

L'Université de Strasbourg consacre un budget conséquent à la formation de ses personnels : 410 400 € en 2023

3 657

stagiaires accueillis au cours l'année 2023.

Pour plus de données chiffrées consulter le chapitre 4 page 316

Recrutement et gestion de contractuels

L'Université de Strasbourg a été la première université française à s'engager, dès sa création en 2009, dans une réflexion sur la gestion de tous ses personnels contractuels. Suite aux propositions émanant de différents groupes de travail, la rédaction d'une convention a permis de préciser le cadrage de la gestion des différentes typologies de personnels. Cette convention est articulée autour de trois volets : 1/ volet relatif aux personnels BIATPSS contractuels (approbation par le CA lors de sa séance du 15 décembre 2009) ; 2/ volet relatif aux enseignants contractuels (approbation par le CA lors de sa séance du 29 septembre 2010) et 3/ volet relatif aux enseignants vacataires (validation par le CA lors de sa séance du 7 juillet 2011).

Suite à la tenue des Assises Ressources humaines à l'automne 2021, l'université a souhaité se saisir de l'élaboration du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) pour conduire une rénovation de la convention de gestion des personnels contractuels. L'objectif visé est double : **1/ intégrer d'une part les évolutions réglementaires survenues depuis 2011 et 2/ mettre en avant d'autre part des avancées propres à l'Université de Strasbourg.**

Plusieurs groupes de travail ont été constitués avec des représentants des différentes organisations syndicales, des élus des instances et des représentants des structures (composantes de formation, unités de recherche, directions ou services). Il en est résulté trois conventions de gestion renouvelées approuvées par le CA lors de la séance du 11 juillet 2023.

À NOTER

Ce qui change pour les personnels contractuels enseignants et enseignants-chercheurs recrutés pour répondre à un besoin permanent

- **Conditions de recrutement mieux objectivées**
- **Clarification de la procédure de recrutement**
Publication d'une offre de manière systématique, examen des candidatures enseignant-chercheur par un comité de sélection / des candidatures enseignant contractuel par une commission ad hoc quelle que soit la durée de l'engagement ; validation de la proposition d'engagement par le Cac restreint puis par le CA restreint.
- **Clarification des conditions d'engagement**
Recrutement par CDD avec possibilité de recruter par CDI lorsque le besoin est avéré et la soutenabilité financière assurée / contrat initial d'un an avec possibilité de renouveler pour une durée supérieure, sous réserve de la capacité de financement et de la persistance du besoin, dans la limite de 3 ans
- **Une carrière mieux valorisée**

À NOTER

Ce qui change pour les personnels contractuels BIATPSS recrutés pour répondre à un besoin permanent

- **Transparence du recrutement** (publication d'une offre de manière systématique, examen des candidatures de manière collégiale) compatible avec la labellisation HRS4R obtenue par l'établissement
- **Carrière mieux valorisée et incitation au concours**
- **Clarification des conditions d'engagement** (indexation sur les dispositions légales applicables aux agents contractuels de droit public)
- **Conditions de rémunération** (rémunération à la hauteur de l'indice correspondant à la combinaison du « grade » et de « l'échelon » de la grille de référence, abattu de la valeur indiciaire correspondant au montant du transfert prime/points applicable aux fonctionnaires, éligibilité à l'indemnitaire statutaire et au référentiel d'activités des personnels BIATPSS)
- **Temps de travail** (alignement du temps de travail sur le régime hebdomadaire des personnels BIATPSS de l'Unistra, sans distinction de durée et dès la prise de fonctions)

Ce qui change pour les personnels vacataires et doctorants contractuels

- **Rehaussement du plafond de service d'enseignement pour tous les vacataires éligibles**
- **Déploiement d'une mesure innovante d'automatisation du paiement mensualisé des vacataires effectuant plus de 64 heures par an et paiement au mois le mois pour les autres**
- **Mission complémentaire des doctorants contractuels**
Modulation du volume de la mission complémentaire entre 24 et 64 heures annuelles permettant la distribution de plus de missions complémentaires entre les doctorants candidats et afin de mieux répondre aux besoins de l'établissement.
- **Création d'un statut de conférencier bénévole** pour encadrer la présence de personnes bénévoles intervenant dans le cadre de conférences, en marge de l'offre de formation de l'Université



Pour en savoir plus sur les conventions de gestion renouvelées :

consultez la page Ernest de la DRH

Qualité de vie et des conditions de travail

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

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

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



Quelques **sujets abordés par le groupe QVCT en 2023** :

- Télétravail : mise en place de modules d'e-learning et révision du dispositif
- Cohésion : organisation d'une fête des personnels
- Droit à la déconnexion : projet d'évolution de la charte
- Projet de réalisation d'un baromètre social
- Actions en lien avec le handicap



La première édition de la fête des personnels de l'Université de Strasbourg s'est tenue le 1^{er} juin 2023. L'occasion pour tous les personnels de se retrouver dans un cadre convivial, une ambiance festive autour d'activités variées, dont certaines animées par des personnels.

Le soleil était au rendez-vous, une aubaine pour tous les participants venus en nombre. Sur tout le campus central aménagé : des rires, de grandes tablées, des instants de détente, des instants gourmands, des moments plus sérieux où la concentration était de mise, des découvertes, etc.

Au final, une journée qui restera marquée par son côté festif, tournée vers la rencontre.



La politique en faveur des personnes en situation de handicap

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

A compter du 1^{er} janvier 2022, l'établissement s'est engagé dans une nouvelle convention avec le FIPHFP.

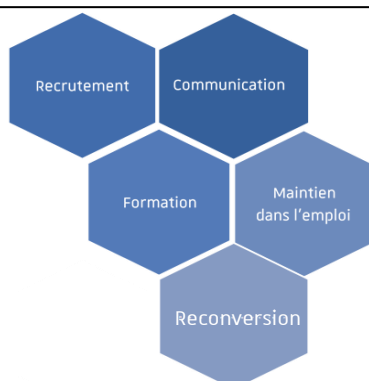
Les enjeux du conventionnement visent à élaborer un plan d'action global permettant :

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

L'ambition de l'université est de poursuivre ses engagements :

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

Les 5 axes du conventionnement 2022 - 2025



Edition 2023 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)



Le temps d'une semaine, l'objectif est de permettre de s'interroger sur les **différents dispositifs mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle** des personnes en situation de handicap.

C'est un moment d'échange et de partage permettant de **sensibiliser et d'informer** sur le travail des personnes en situation de handicap.

- Conférence « Les barrières à la déclaration » par Camille Sanrey
- Table ronde « Handicap :
- de quoi parle-t-on ? » avec témoignage d'un personnel



En 2023 le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Unistra est de 3,67 %

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

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

Il s'agit de :

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

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

egalite-parite@unistra.fr

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

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

Les six axes du plan pluriannuel 2021-2023 sont :

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

La mise en œuvre d'une démarche de **« développement durable et responsabilité sociétale »** (DDRS) constitue un objectif majeur de l'Université de Strasbourg.

Une mission DDRS a ainsi été créée avec pour objectif de :

- piloter la labellisation "Développement durable et responsabilité sociétale" de l'université,
- accompagner les projets visant à rendre le campus plus éco-responsable,
- développer l'offre de formation des personnels et des étudiantes et étudiants,
- soutenir la mise en place de pratiques plus durables dans les unités de recherche,
- animer et communiquer sur les actions DDRS réalisées par les étudiants, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels administratifs et techniques.

Depuis mars 2021, un Vice-président Développement durable et responsabilité sociétale porte politiquement la démarche DDRS auprès des instances décisionnelles.

L'Université de Strasbourg

Chiffres clés 2023

14 ans

création de l'Université de Strasbourg

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

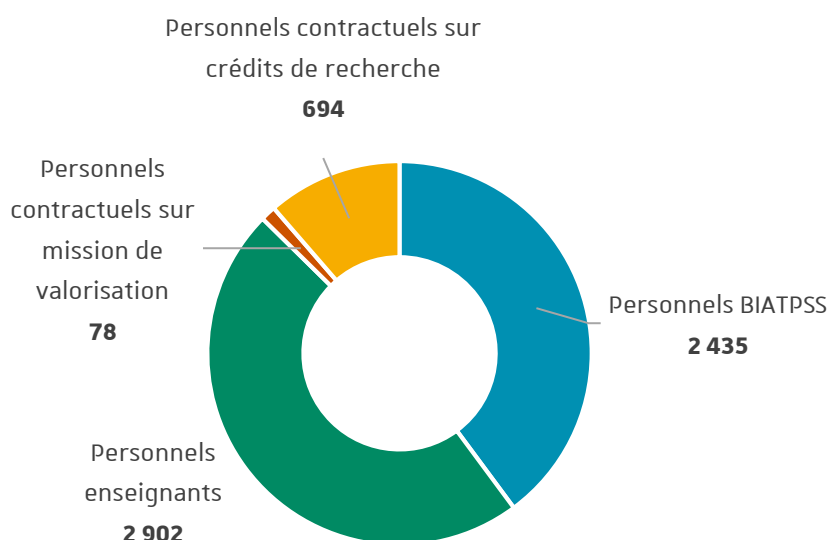
6 109

personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023

Effectifs

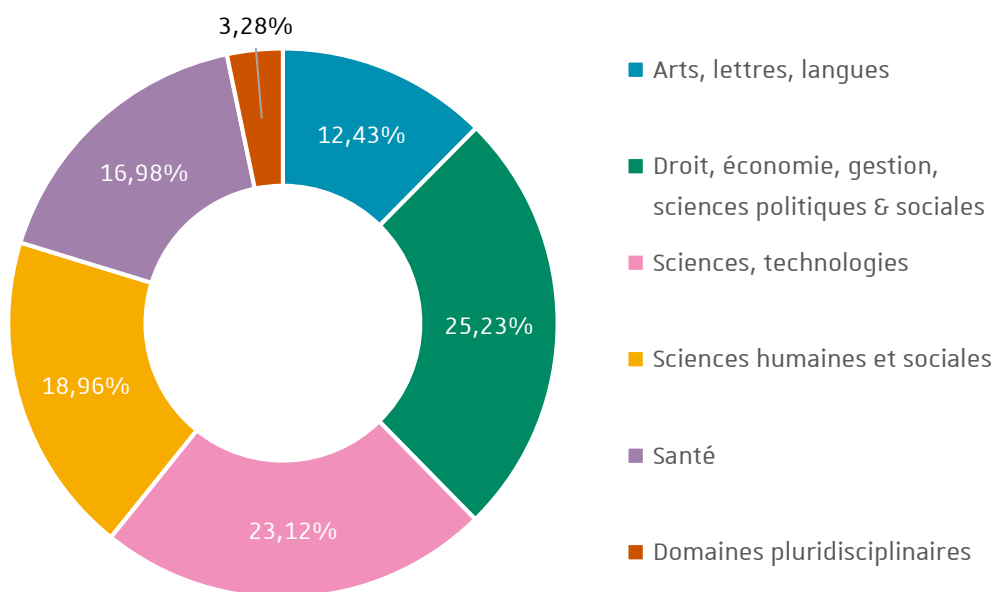
3 186 titulaires,
2 923 contractuels.

Effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2023



Etudiants	
54 853	étudiants pour l'année universitaire 2022/2023
dont 22,3% d'étudiants internationaux	

Répartition des étudiants de l'année universitaire 2022/2023 par domaine



Données au 15/01/2023

Patrimoine				
155	bâtiments	répartis sur	8	sites
pour une superficie égale à		571 878,45	m² surface de plancher (SDP)	

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

◆ Arts, lettres, langues

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

◆ Droit, économie, gestion et sciences politiques et sociales

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

◆ Sciences humaines et sociales

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

◆ Sciences, technologies

- Ecole et observatoire des sciences de la terre (EOST)
- Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux (ECPM) (*changement de nom depuis le 30/11/2023*)
- Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg (ESBS)
- Faculté de chimie
- Faculté de physique et ingénierie
- Faculté des sciences de la vie
- Institut universitaire de technologie de Haguenau
- Institut universitaire de technologie Louis Pasteur
- Institut universitaire de technologie Robert Schuman
- Observatoire astronomique de Strasbourg
- Télécom Physique Strasbourg
- UFR de mathématique et d'informatique

◆ Santé

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

Structuration de la recherche					
63	unités de recherche	6	unités d'appui à la recherche	1	unité mixte de service
			3	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, 29 unités.
2. Domaine II : Sciences et technologies, 15 unités
3. Domaine III : Vie et santé, 26 unités

Fonctionnement de l'Université de Strasbourg

1

Président

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

1

Premier Vice-président

13

Vice-président.e.s

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

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

1

Directrice générale des services

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

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

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

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

32 Services centraux et communs

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

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

- Direction des finances (DFi)
- Direction du patrimoine immobilier (DPI)
- Direction des affaires logistiques intérieures (DALI) (*devient Direction des moyens généraux (DMG) à compter du 01/09/2024*)
- Service prévention sécurité environnement (SPSE)
- Direction du numérique (DNum)
- Service des affaires juridiques et institutionnelles (SAJI)
- Service de santé au travail (SST)
- Service social des personnels
- Service pour la promotion de l'action sociale (SPACS)
- Service des archives

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

- Service des bibliothèques (SBU)
- Direction des relations internationales (DRI)
- Service de la vie universitaire (SVU)
- Service universitaire de santé étudiante (SSE) (*changement de nom depuis le 01/09/2023*)
- Service des sports
- Service universitaire de l'action culturelle (SUAC)
- Direction des études et de la scolarité (DES)
- Institut de développement et d'innovation pédagogiques (Idip)
- Espace avenir (orientation - stage - emploi)
- Service formation continue (SFC)
- Cellule Epicur
- Mission solidarité
- Mission égalité parité diversité

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

- Direction de la recherche et de la valorisation (DIREV) (*devient Direction de la recherche et de la formation doctorale (DRD) à compter du 15/02/2024*)
- Mission développement durable et responsabilité sociétale
- Service relations Alumni (SRA)
- Jardin des sciences
- Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg (*changement de nom depuis le 01/01/2023*)
- Pôle Entrepreneuriat (*création au 15/02/2024, suite à la création de la DRD*)
- Pôle Open University of Strasbourg (OPUS)
- Pôle Relation Monde Socio-Economique (RMSE) (*création au 15/02/2024, suite à la création de la DRD*)
- Pôle Universitaire d'Innovation Alsace (PUI-A) (*création au 15/02/2024, suite à la création de la DRD*)

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

- Cabinet de la présidence
- Agence comptable
- Direction générale des services
- Service de la communication (*devient Direction de la communication à compter du 15/02/2024*)
- Mission Prospective et Stratégie (MIPS)
- Direction du Pilotage et de l'Amélioration Continue (DPAC)
- Direction des ressources humaines (DRH)

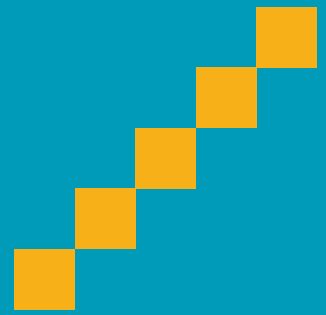
La Fondation Université de Strasbourg est une fondation de coopération scientifique, reconnue d'utilité publique, qui a vu le jour en octobre 2008, suite à l'adoption de la loi sur l'autonomie des universités et a vu ses statuts modifiés en 2012. Outil de promotion et de développement de l'Université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

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

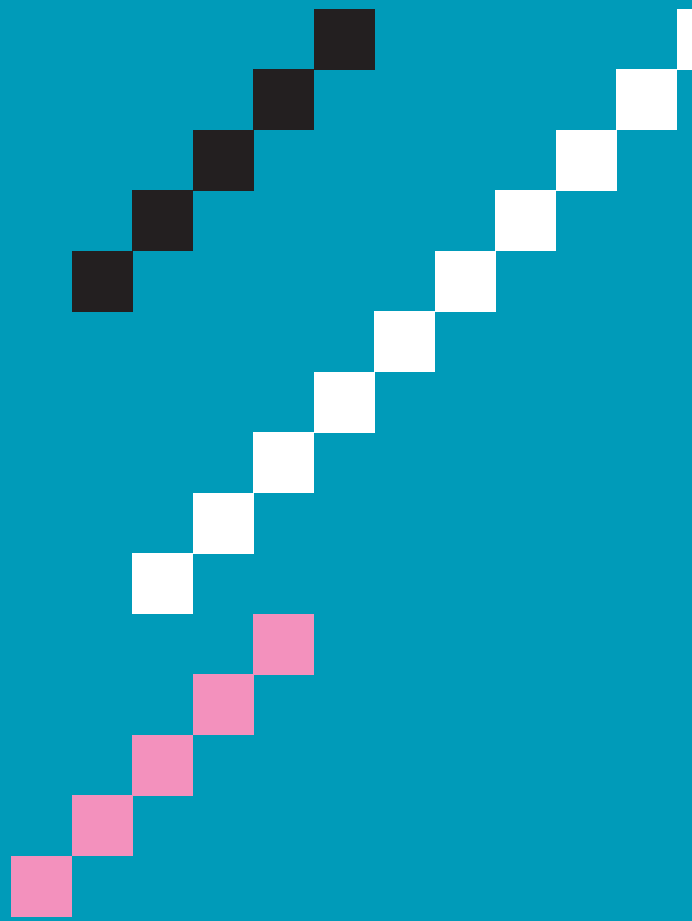
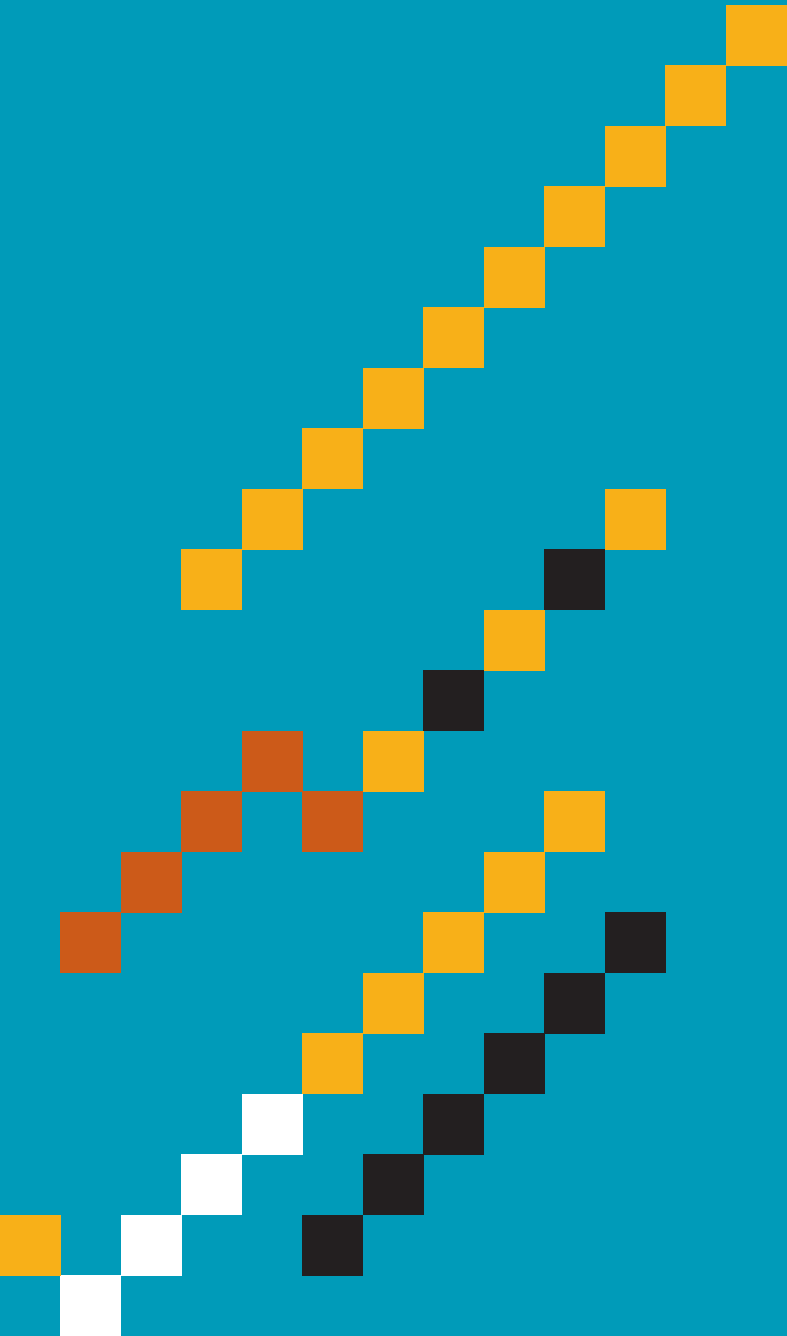
Une spécificité de l'Université de Strasbourg est la création de collégiums. Organes de coordination entre la Présidence et les composantes de formation, les collégiums fédèrent les 35 composantes de formation et les unités de recherche et/ou de service. Le collégium donne des avis sur les dossiers relatifs 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 collègiuims 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 2023, l'Université de Strasbourg emploie 6 109 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 BIATPSS : les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, pédagogiques, sociaux et de santé (catégorie A, B ou C).

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

Le plafond d'emplois

Depuis le 1er janvier 2009, l'Université de Strasbourg a accédé aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) 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 budget rectificatif 2023 par son Conseil d'Administration, se décompose ainsi :

			Emplois sous plafond Etat (A)	Financés sur ressources propres (B)	Global (C) (C) = (A) + (B)	Global Rappel 2022
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 780		1 780	1 791
		CDI	22	58	80	72
	Non permanents	CDD	848	402	1 250	1 289
	Sous-total		2 650	460	3 110	3 152
BIATPSS	Permanents	Titulaires	1 433		1 433	1468
		CDI	135	185	320	296
	Non permanents	CDD	390	635	1 025	967
	Sous-total		1 958	820	2 778	2 731
Total			4 608	1 280	5 888	5 883
					Plafond global des emplois voté par le CA	

Rappel du plafond des emplois fixés par l'Etat	4 608
--	-------

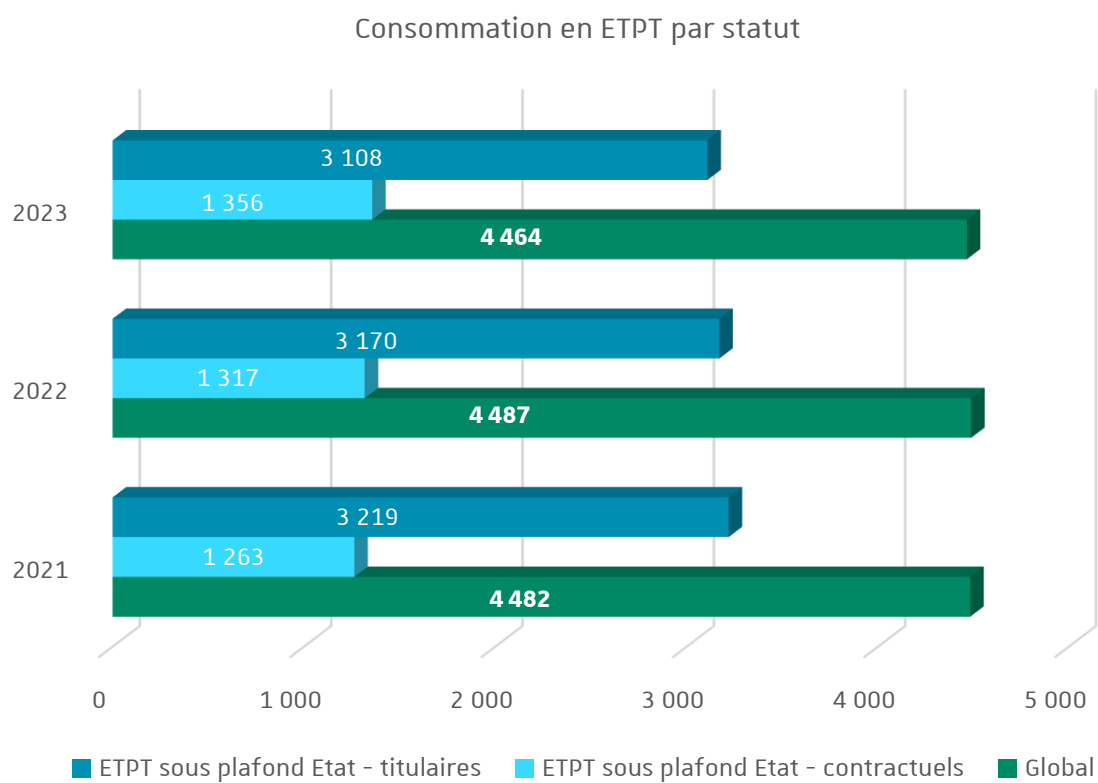
- **Focus sur l'évolution de la consommation en ETPT des personnels titulaires**

	Moyenne ETPT 2022	Moyenne ETPT 2023	Evolution 2022/2023
Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	1 780	1 758	-22
Personnels BIATPSS	1 390	1 350	-40
Total Titulaires	3 170	3 108	-62

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).



Synthèse de la consommation des emplois ETAT et taux d'occupation

		Catégorie d'emploi	Volumétrie des emplois occupés au 31/12/2023			Taux d'occupation
			Titulaires	Contractuels	Total	
PLAFOND 1 (Etat)	Emplois d'enseignants	Emplois enseignants-chercheurs	1 254	149	1 403	94,2%
		Emplois enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	248	8	256	92,8%
		Emplois enseignants 2nd degré	268	24	292	96,1%
		Emplois enseignants du 1er degré	3,5		3,5	58,3%
		Emplois de contractuels hospitalo- universitaires		164	164	95,9%
		Autres emplois d'enseignants contractuels *		562	562	91,1%
	Sous-total emplois enseignants		1 773,5	907	2 680,5	93,6%
	Consommation des emplois enseignants en ETPT		1 758	848	2 606	
	Emplois BIATPSS	ITRF	1 092	228	1 320	93,1%
		AENES	187	76	263	86,8%
		Bibliothèques	101	8	109	97,3%
		Médicaux et sociaux	6	7	13	100,0%
		Autres emplois de BIATPSS contractuels		102	102	62,2%
	Sous-total emplois BIATPSS		1 386	421	1 807	89,9%
	Consommation des emplois BIATPSS en ETPT		1 350	508	1 858	
	TOTAL des emplois occupés enseignants et BIATPSS		3 159,5	1 328	4 487,5	92,1%
4 608	Consommation globale en ETPT sur l'année 2023		3 108	1 356	4 464	

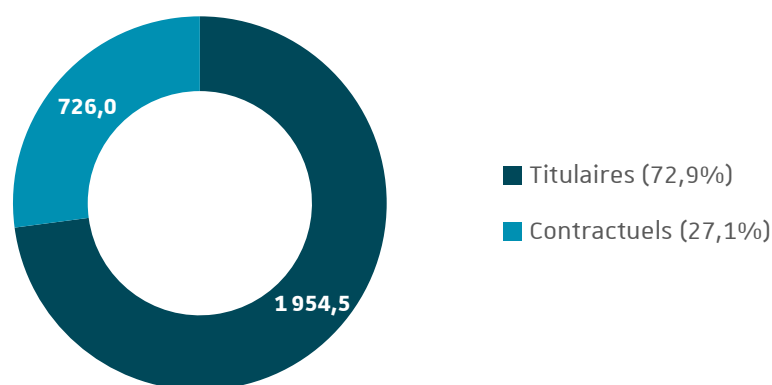
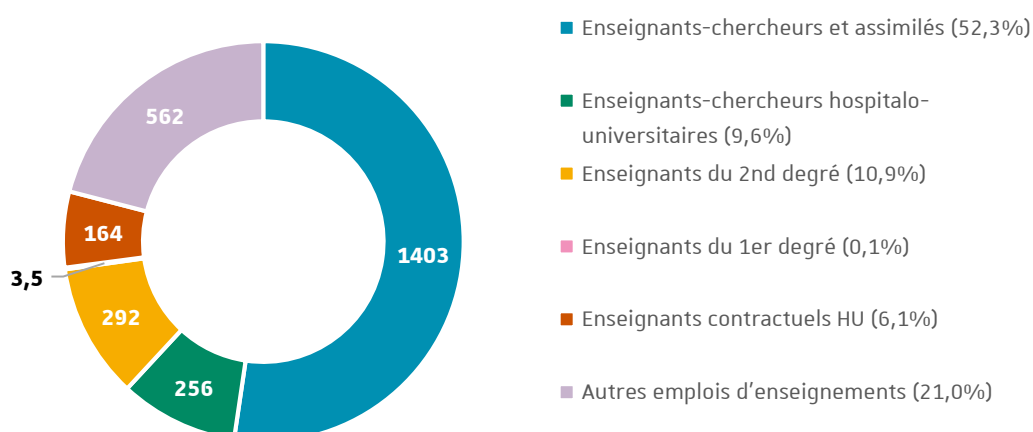
* ATER, maîtres de langues, lecteurs, doctorants et personnels associés

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

2 680,5	emplois d'enseignants sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (2 781 en 2022).		
	1 403	emplois d'enseignants-chercheurs (1 399 en 2022)	
	256	emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (265 en 2022)	
	292	emplois d'enseignants du second degré (287 en 2022)	
	3,5	emplois d'enseignants du premier degré (5 en 2022)	
	164	emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires (156 en 2022)	
	562	autres emplois d'enseignants contractuels	

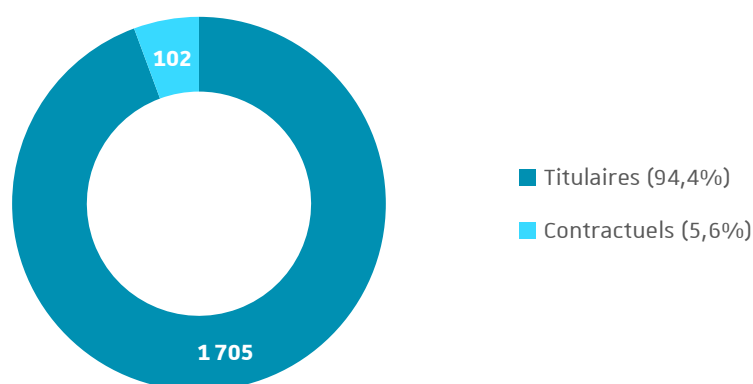
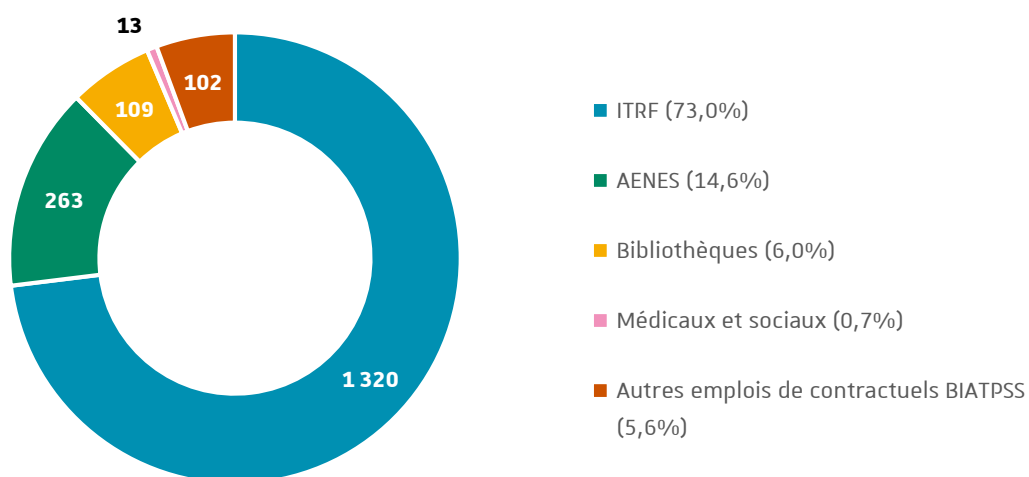
Répartition des emplois enseignants consommés au 31/12/2023



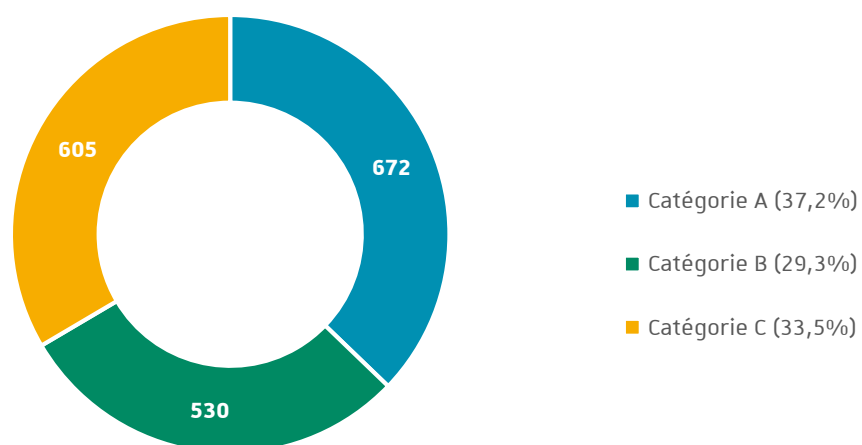
Consommation d'emplois BIATPSS : chiffres clés

1 807	emplois BIATPSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (1 956 en 2022).				
		1 320	emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (1 311 en 2022)		
		263	emplois de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (264 en 2022)		
		109	emplois de la filière des bibliothèques (108 en 2022)		
		13	emplois médicaux & sociaux (13 en 2022)		
		102	autres emplois de contractuels BIATPSS		

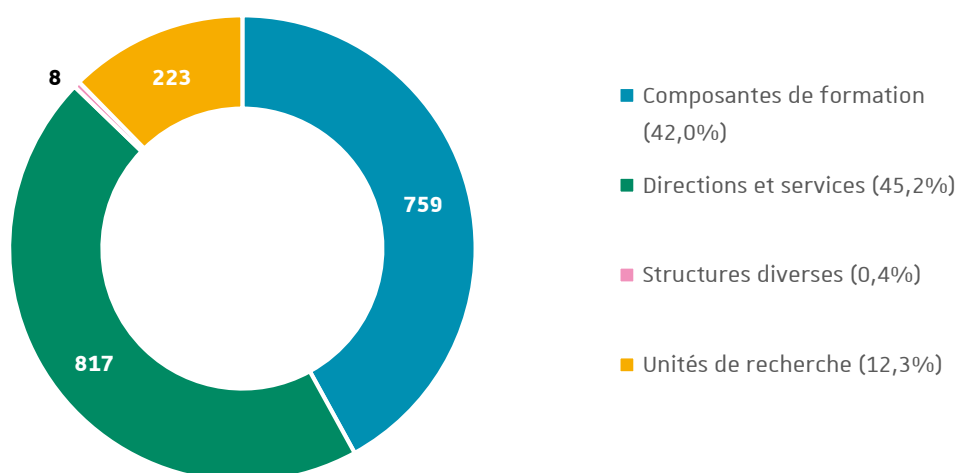
Répartition des emplois BIATPSS consommés au 31/12/2023



Emplois BIATPSS par catégorie



Emplois BIATPSS par type de structure



B Emplois enseignants

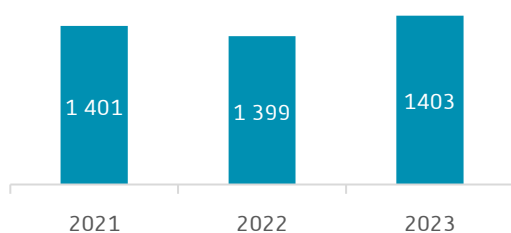
B.1 Consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés

1 403

emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (1 399 en 2022).

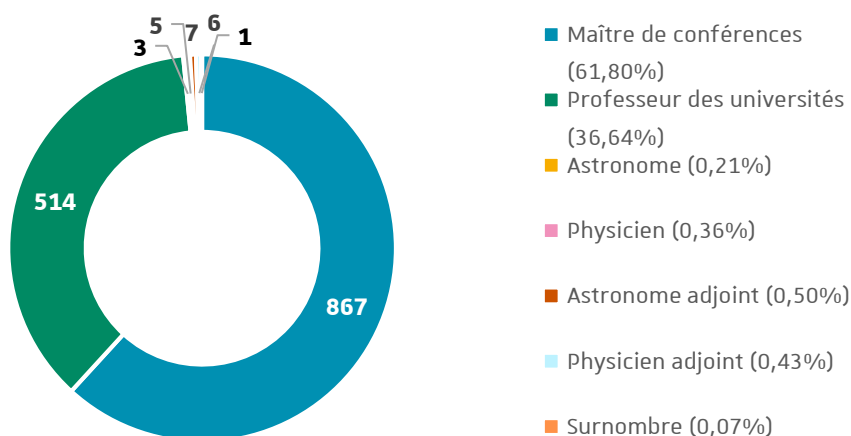
Les emplois de maîtres de conférences et assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints) représentent 62,7% des supports d'enseignants.

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



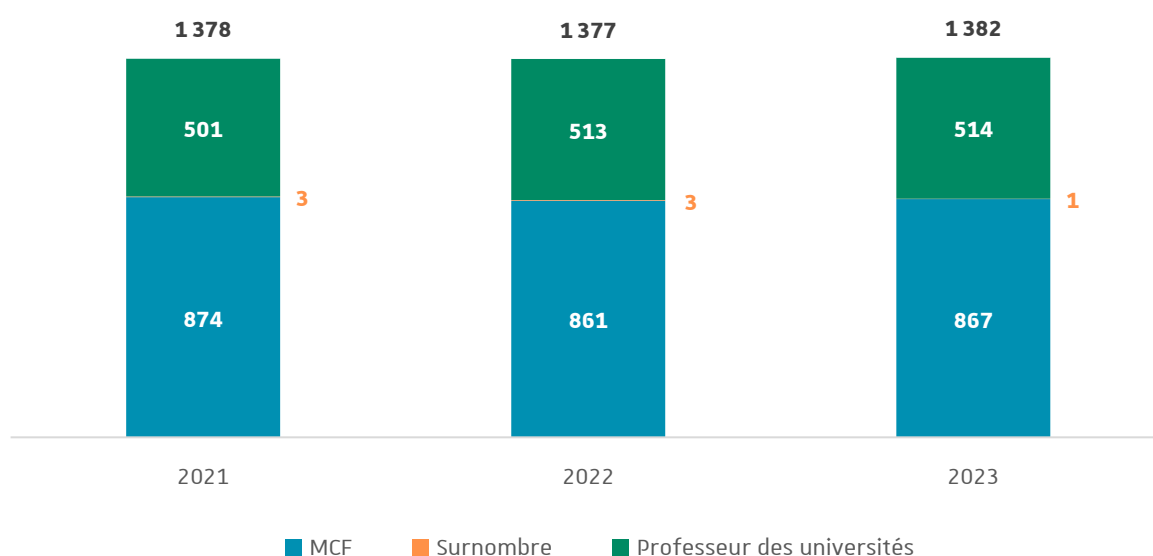
Le niveau de consommation des emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés a légèrement augmenté entre 2022 et 2023 (+4).

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



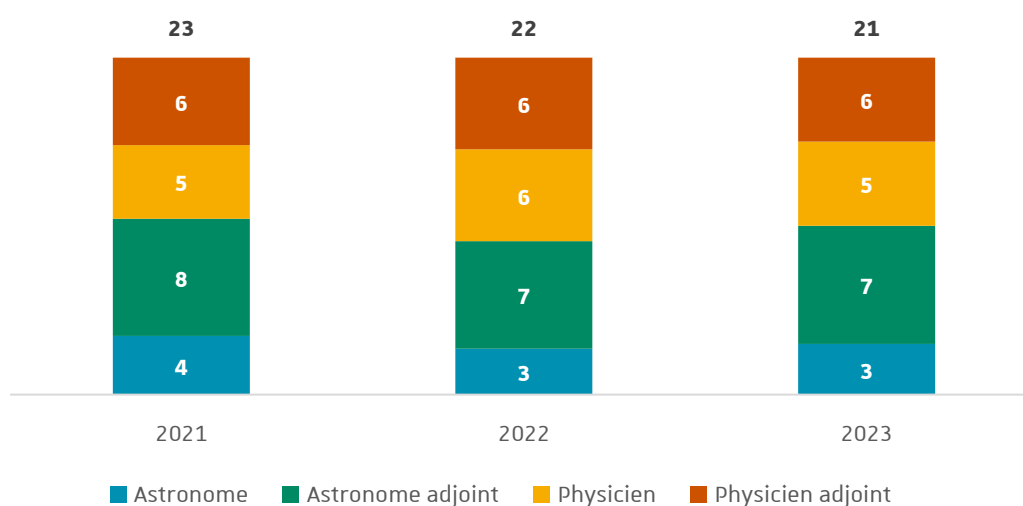
En 2023, la consommation d'emplois de maîtres de conférences & assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints), avec 880 emplois consommés, représente 62,7% des supports occupés, tandis que la consommation d'emplois de professeurs des universités (y compris surnombre) & assimilés (astronomes et physiciens), avec 523 emplois occupés en représente 37,3%.

▪ **Evolution du nombre d'emplois consommés de professeur des universités, surnombre et maître de conférences de 2021 à 2023**



Le nombre d'emplois de professeur des universités et de maître de conférences occupé a augmenté entre 2021 et 2023 (+4).

▪ **Evolution de la consommation du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés de 2021 à 2023**



Le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés connaît une légère baisse ces 3 dernières années.

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

		Professeur des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation									
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2				4			6
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		1				7			8
Ecole de management Strasbourg		10				12			22
Ecole et observatoire des sciences de la terre		12			5	19		6	42
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		21	1			20			42
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		9				10			19
Faculté de chimie		24				30			54
Faculté de chirurgie dentaire		1				1			2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		46				46			92
Faculté de géographie et d'aménagement		8				16			24
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		1				11			12
Faculté de pharmacie		21				40			61
Faculté de philosophie		5				6			11
Faculté de physique et ingénierie		41				47			88
Faculté de psychologie		11				26			37
Faculté de théologie catholique		11				13			24
Faculté de théologie protestante		12				5			17
Faculté des arts		11				24			35
Faculté des langues		30				79			109
Faculté des langues - ITIRI						1			1
Faculté des langues - LansaD						2			2

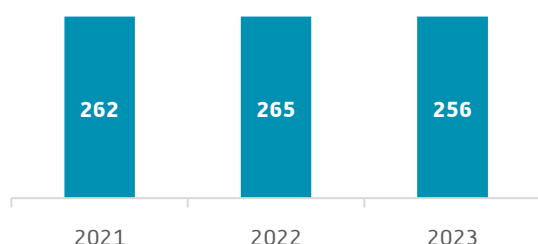
Composantes de formation		Professeur des universités	Surnombre	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Faculté des lettres		21				24			45
Faculté des sciences de la vie		30				67			97
Faculté des sciences du sport		8				20			28
Faculté des sciences économiques et de gestion		18				30			48
Faculté des sciences historiques		22				30			52
Faculté des sciences sociales		14				34			48
Institut de préparation à l'administration générale						3			3
Institut du travail		1				7			8
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		11				32			43
IUT de Haguenau		5				9			14
IUT Louis Pasteur		7				30			37
IUT Robert Schuman		13				54			67
Observatoire astronomique de Strasbourg		3		3		4	7		17
Sciences Po Strasbourg		20				20			40
Télécom physique Strasbourg		18				24			42
UFR de mathématique et d'informatique		39				59			98
Sous-total		507	1	3	5	866	7	6	1 395
Structures diverses									
Université de Strasbourg		3							3
Sous-total		3	0	0	0	0	0	0	3
Unités de recherche		4				1			5
Sous-total		4	0	0	0	1	0	0	5
Total		514	1	3	5	867	7	6	1 403
<i>part du corps sur l'ensemble</i>		<i>36,64%</i>	<i>0,07%</i>	<i>0,21%</i>	<i>0,36%</i>	<i>61,80%</i>	<i>0,50%</i>	<i>0,43%</i>	<i>100,0%</i>

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

256

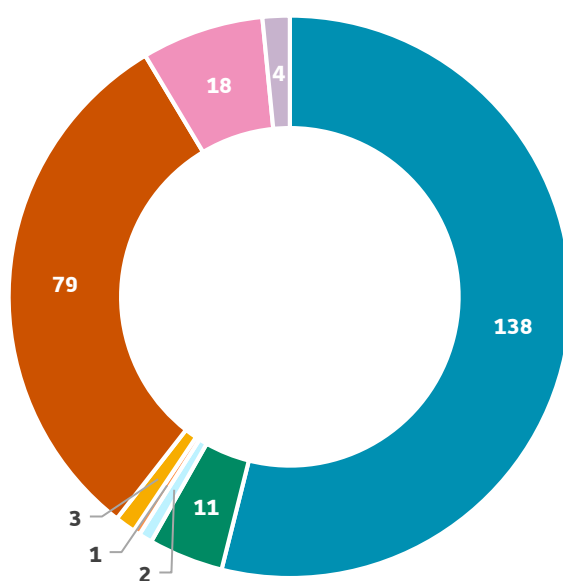
**emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires
sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023**
(265 en 2022).

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



Le nombre d'emplois occupé d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a diminué entre 2022 et 2023 (-9).

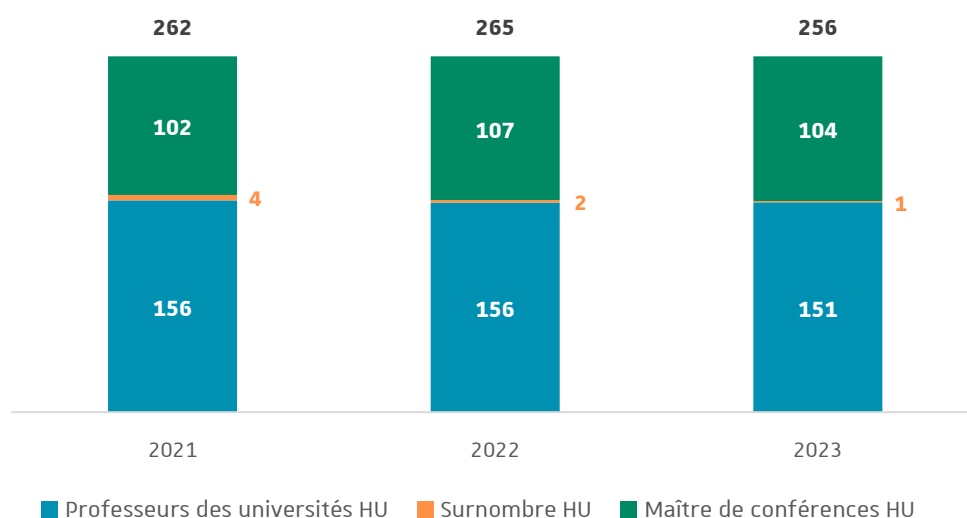
Répartition de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



- Professeurs des universités - Praticien hospitalier (53,91%)
- Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques (4,30%)
- Professeurs des universités - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (0,78%)
- Surnombre hospitalier universitaire (0,39%)
- Maître de conférences - Médecine générale (1,17%)
- Maître de conférences - Praticien hospitalier (30,86%)
- Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques (7,03%)
- Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques (1,56%)

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 31/12/2023**

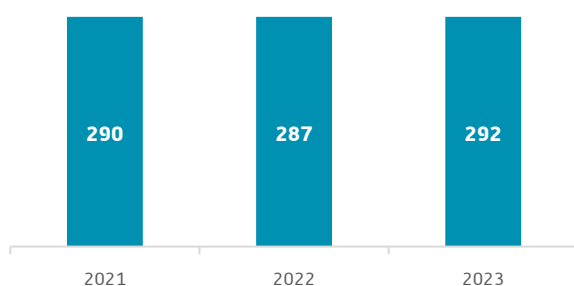
	Professeurs des universités - Praticien hospitalier	Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Professeurs des universités - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Surnombre hospitalier universitaire	Maître de conférences - Médecine générale	Maître de conférences - Praticien hospitalier	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Total
Composantes de formation									
Faculté de chirurgie dentaire		11					18		29
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	136			1	3	79			219
Faculté de pharmacie	2		2					4	8
Total	138	11	2	1	3	79	18	4	256

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

292

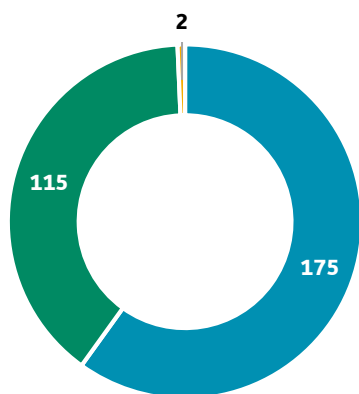
emplois d'enseignants du second degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (287 en 2022).

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



La consommation d'emplois d'enseignants du second degré a connu une augmentation entre 2022 et 2023 (+5).

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



Les emplois de professeurs agrégés et professeurs certifiés représentent la majorité des emplois du 2nd degré de l'Université de Strasbourg (285 emplois sur 290).

- Professeur agrégé (59,9%)
- Professeur certifié (39,4%)
- Professeur de lycée professionnel (0,7%)

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

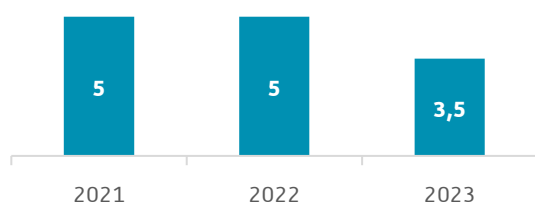
	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur de lycée professionnel	Total
Composantes de formation				
Ecole de management Strasbourg		1		1
Ecole et observatoire des sciences de la terre	3			3
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	2	2		4
Faculté de chimie	3	2		5
Faculté de droit, de 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	5	4		9
Faculté des langues - IIEF		1		1
Faculté des langues - ITIRI		1		1
Faculté des langues - LansaD	17	19	2	38
Faculté des lettres	4	1		5
Faculté des sciences de la vie	7			7
Faculté des sciences du sport	13	10		23
Faculté des sciences économiques et de gestion	3	4		7
Faculté des sciences historiques	4			4
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	23	20,5		43,5
IUT de Haguenau	12	5		17
IUT Louis Pasteur	17	9		26
IUT Robert Schuman	17	19		36
Sciences Po Strasbourg	4	1		5
Télécom physique Strasbourg	2			2
UFR de mathématique et d'informatique	6			6
Sous-total	169	108,5	2	279,5
Directions et services				
Service des sports	6	6		12
Sous-total	6	6	0	12
Structures diverses				
Université de Strasbourg		0,5		0,5
Sous-total	0	0,5	0	0,5
Total	175	115	2	292

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

3,5

emplois d'enseignants du premier degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (5 en 2022).

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



La consommation d'emplois du premier degré affectés à l'Université de Strasbourg a diminué en 2023 (-1,5).

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

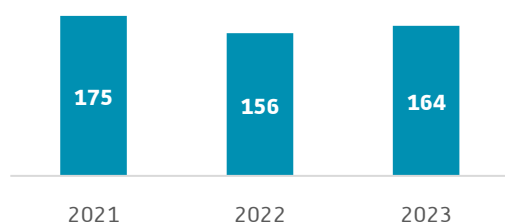
	Professeur des écoles	Total
Composantes de formation		
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	3,5	3,5
Total	3,5	3,5

B.5 La consommation d'emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires

164

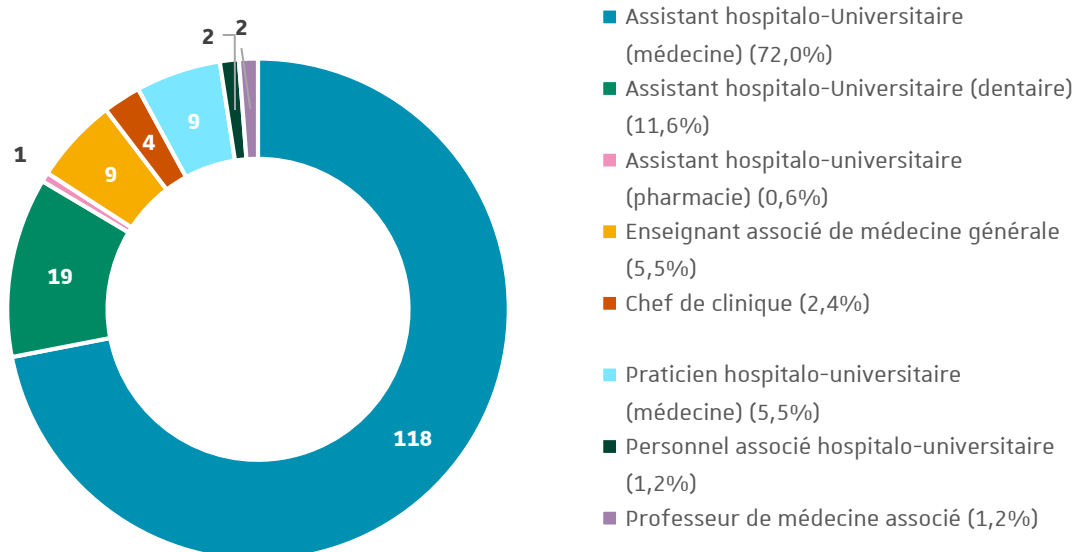
emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (156 en 2022).

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



Les emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires occupés ont diminué entre 2021 et 2022 (-19) et augmentent à nouveau entre 2022 et 2023 (+8).

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



84,2 % des emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires consommés sont des emplois d'assistants hospitalo-universitaires (disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques confondues).

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

	Enseignant associé de médecine générale	Assistant hospitalo-Universitaire (médecine)	Assistant hospitalo-Universitaire (dentaire)	Assistant hospitalo-universitaire (pharmacie)	Professeur de médecine associé	Chef de clinique	Praticien hospitalo-universitaire (médecine)	Personnel associé hospitalo-universitaire	Total
Faculté de chirurgie dentaire		1	19		2				22
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	9	116				4	9	2	140
Faculté de pharmacie		1		1					2
Total	9	118	19	1	2	4	9	2	164

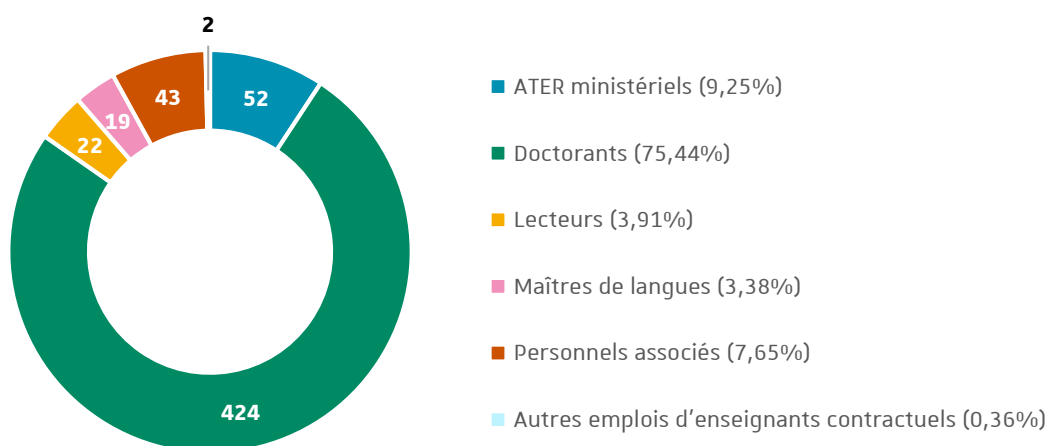
B.6 La consommation des autres emplois d'enseignants contractuels

562

autres emplois d'enseignants contractuels sont consommés
à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023

A compter de cette édition 2023, afin de permettre une présentation cohérente entre les emplois délégués par l'Etat et leur consommation à l'Unistra, seule la consommation des emplois sur plafond Etat est prise en compte. Les emplois consommés sur le plafond des ressources propres sont exclus du périmètre.

■ 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 75,44%.

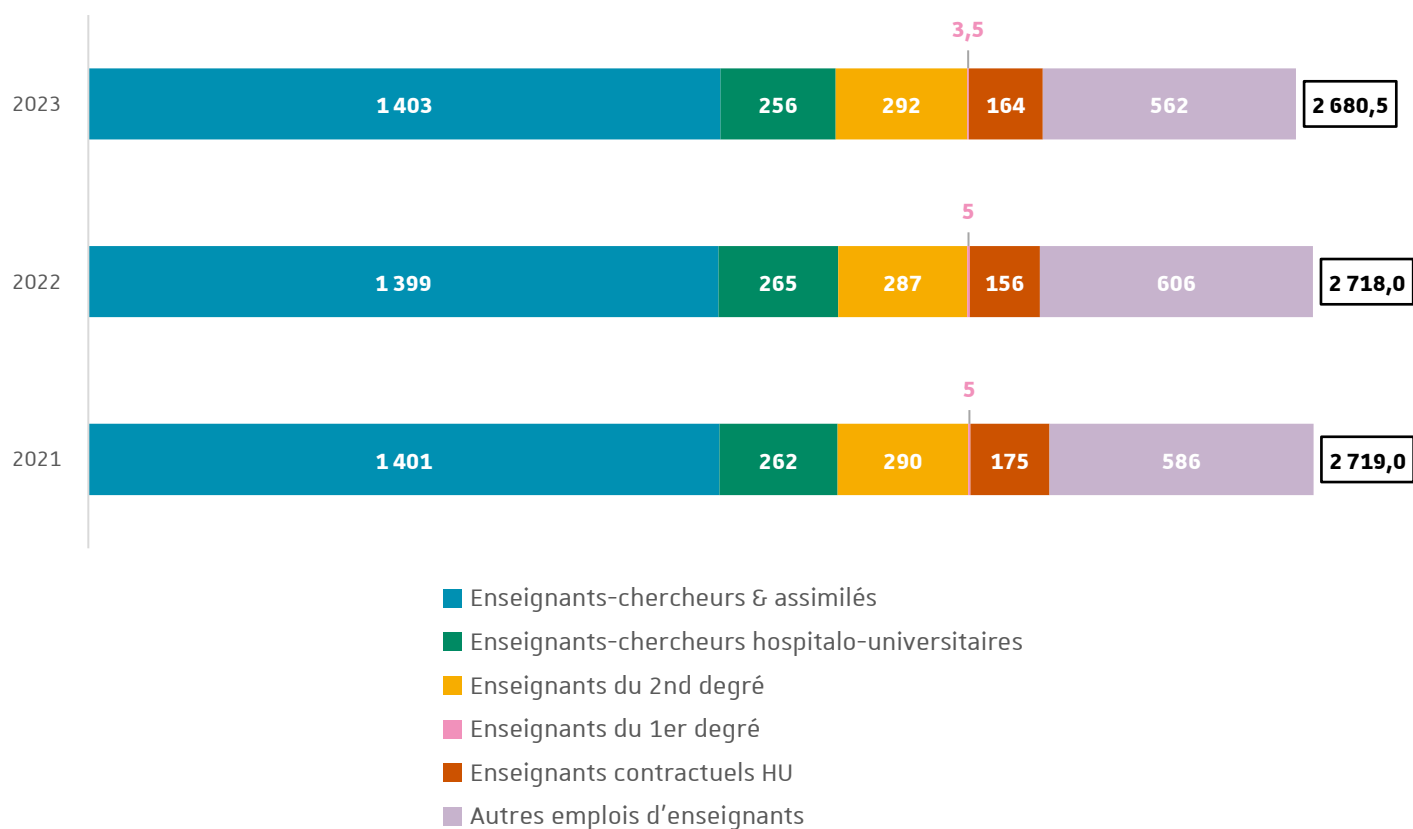
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

	ATER ministériel	Doctorant	Lecteur	Maître de langues	Personnels associés	Autres emplois d'enseignants contractuels	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				1			1
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux	1						1
Faculté de chimie		2					2
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	11	5		3			19
Faculté de géographie et d'aménagement	1				1		2
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		2			1		3
Faculté de pharmacie					2		2
Faculté de physique et ingénierie					2		2
Faculté de psychologie					5		5
Faculté des arts	2				1		3
Faculté des langues	6		19	14			37
Faculté des langues - ITIRI					4		4
Faculté des langues - LansaD			2			1	3
Faculté des lettres	1						1
Faculté des sciences de la vie					1		1
Faculté des sciences du sport	2				2		4
Faculté des sciences économiques et de gestion		4			2		6
Faculté des sciences sociales	1				3		4
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg				1	1		2
IUT de Haguenau	1						1
IUT Louis Pasteur					1		1
IUT Robert Schuman	3		1		4		8
Sciences Po Strasbourg	4	1			5	1	11
UFR de mathématique et d'informatique	4				1		5
Sous-total	37	14	22	19	41	2	135

	ATER ministériel	Doctorant	Lecteur	Maître de langues	Personnels associés	Autres emplois d'enseignants contractuels	Total
Structures diverses							
Université de Strasbourg	15				2		17
Sous-total	15	0	0	0	2	0	17
Unités de recherche							
Unités de recherche		410					410
Sous-total	0	410	0	0	0	0	410
Total général	52	424	22	19	43	2	562

B.7 Evolution des consommations d'emplois d'enseignants

Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & d'enseignants de 2021 à 2023

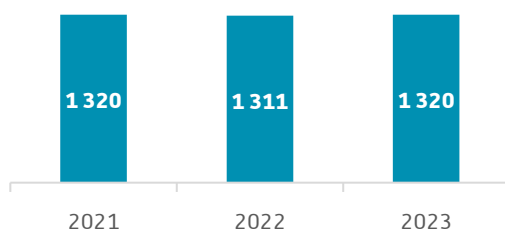


C.1 La consommation des emplois de la filière ITRF

1 320

emplois ITRF sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (1 311 au 31/12/2022), il s'agit de la filière d'emplois la plus importante parmi les emplois dédiés aux personnels non enseignants.

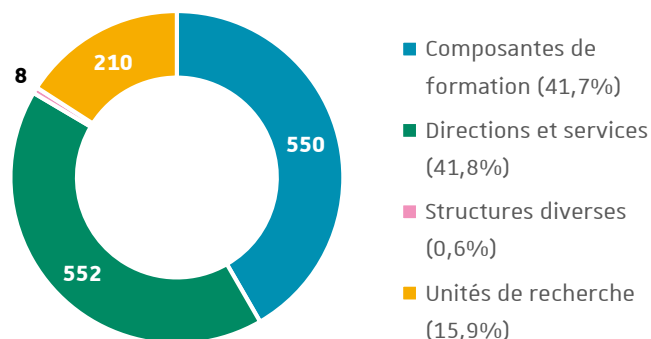
Evolution de la consommation d'emplois ITRF



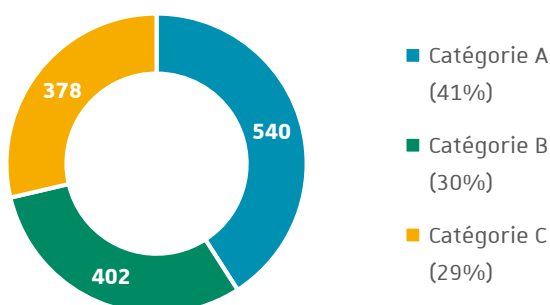
Le niveau de la consommation des emplois ITRF a augmenté en 2023 (+9) et remonte au même niveau que celui de 2021.

La consommation d'emplois ITRF par type de structure

La consommation d'emplois ITRF est répartie entre les composantes de formation (41,7%), les directions et services (41,8%), les unités de recherche (15,9%) et les structures diverses (0,6%).



La consommation d'emplois ITRF par catégorie



41% des emplois ITRF occupés font partie de la catégorie A, 30% de la catégorie B et 29% de la catégorie C.

■ Répartition de la consommation des emplois par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

	Catégorie et corps						Total
	A			Total A	Technicien	C	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur				
Composantes de formation							
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1	1	2	1	1	4
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		2		2	3		5
Ecole de management de Strasbourg		5	1	6	4	1	11
Ecole et observatoire des sciences de la terre	2	5	2	9	4	4	17
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		4		4	9	8	21
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		1		1		3	4
Faculté de chimie	1	1	3	5	13	13	31
Faculté de chirurgie dentaire		2	1	3	7	5	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	4	2	8
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3	21	11	35	27	44	106
Faculté de pharmacie		1	1	2	6	12	20
Faculté de physique et ingénierie	1	3	3	7	9	4	20
Faculté de psychologie				0	2	5	7
Faculté de théologie catholique			1	1			1
Faculté de théologie protestante			1	1		1	2

	Catégorie et corps						Total
	A				B	C	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Total A			
Faculté des arts				0	4	4	8
Faculté des langues	1	2	1	4	5	8	17
Faculté des langues - IIEF			1	1		1	2
Faculté des langues - ITIRI		1		1			1
Faculté des langues - Lansad		1		1		2	3
Faculté des lettres			1	1	1		2
Faculté des sciences de la vie		4	4	8	13	15	36
Faculté des sciences du sport		2		2	4		6
Faculté des sciences économiques et de gestion	1	1	1	3	5	2	10
Faculté des sciences historiques		2		2		2	4
Faculté des sciences sociales				0		2	2
Institut de préparation à l'administration générale			1	1	2	1	4
Institut du travail		1		1		2	3
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		2	2	4	8	23	35
IUT de Haguenau		2	5	7	4	3	14
IUT Louis Pasteur		7	6	13	11	6	30
IUT Robert Schuman		6	1	7	15	8	30
Observatoire astronomique de Strasbourg		2		2		2	4
Sciences Po Strasbourg		4		4	7	7	18
Télécom physique Strasbourg		4	2	6	3	6	15
UFR de mathématique et d'informatique			2	2	6	4	12
Sous-total	9	89	54	152	182	216	550

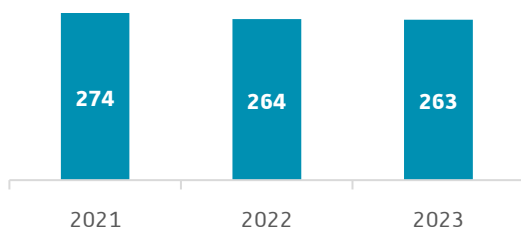
	Catégorie et corps						Total
	A			Total A	Technicien	C	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur				
Directions et services							
Agence comptable		4	1	5	13	8	26
Cabinet de la présidence				0	3		3
Direction de la communication		6	1	7			7
Direction de la recherche et de la formation doctorale	3	11	3	17	7	7	31
Direction des affaires logistiques intérieures	1	3	2	6	14	47	67
Direction des études et de la scolarité		5	1	6	7	1	14
Direction des finances	2	4	4	10	12	19	41
Direction des relations internationales	1	8	2	11	5	1	17
Direction des ressources humaines	1	12	5	18	23	19	60
Direction du numérique	14	63	15	92	23	3	118
Direction du patrimoine et de l'immobilier	4	7	2	13	11	7	31
Direction du pilotage et de l'amélioration continue	1	6		7			7
Direction générale des services		1	1	2	1		3
Espace avenir	1	10		11	3	2	16
Jardin des sciences	1	6	1	8	4	1	13
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg				0	1		1
Mission prospective et stratégie		1		1			1
Mission solidarités		1		1	1	1	3
Service de formation continue	2	7	1	10	5	3	18
Service de la vie universitaire		1	1	2	3	3	8
Service de santé au travail				0		1	1
Service des affaires juridiques et institutionnelles		2		2	2		4

	Catégorie et corps						Total
	A				B	C	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Total A	Technicien	ATRF	
Service des archives		1		1			1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg		9	1	10	15	8	33
Service des sports				0	2	4	6
Service pour la promotion de l'action sociale		2		2	1	2	5
Service prévention, sécurité et environnement	1	4	2	7	3	1	11
Service relations alumni	1			1			1
Service Universitaire de l'Action Culturelle			1	1	2		3
Service universitaire de santé étudiante			1	1		1	2
Sous-total	33	174	45	252	161	139	552
Structures diverses							
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			2	2			2
Pôle européen de gestion et d'économie				0	1	2	3
Université ouverte des humanités	1	1		2		1	3
Sous-total	1	1	2	4	1	3	8
Unités de recherche							
Sous-total	43	56	33	132	58	20	210
Total							
part du corps sur l'ensemble	86	320	134	540	402	378	1 320
	6,5%	24,2%	10,2%	40,9%	30,5%	28,6%	100,0%

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

263	emplois de la filière AENES sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (264 au 31/12/2022).		
------------	---	--	--

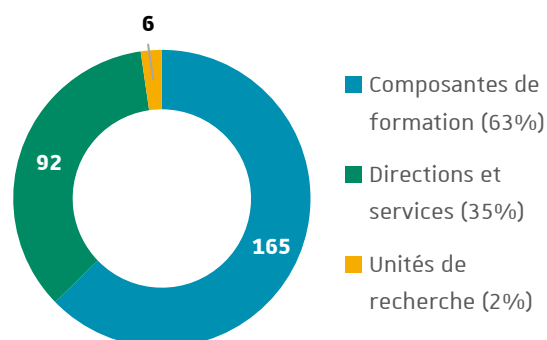
Evolution de la consommation des emplois AENES



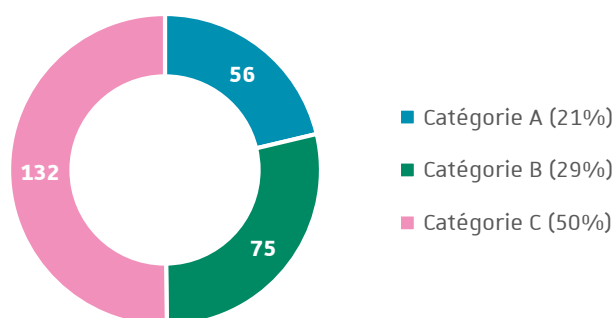
Le niveau de la consommation des emplois AENES a diminué entre 2021 et 2023 (-11).

La consommation d'emplois AENES par type de structure

La consommation d'emplois AENES est répartie entre les composantes de formation (63%), les directions et services (35%) et les unités de recherche (2%)



La consommation d'emplois AENES par catégorie



La catégorie C est majoritaire : 50% de la consommation d'emplois AENES concerne la catégorie C.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

Catégorie et Corps							Total
A					B	C	
Directrice générale des services	Agent comptable	Admin.	Attaché	Total	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	

Composantes de formation								
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle					0		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					0		1	1
Faculté de chimie					0	2	1	3
Faculté de chirurgie dentaire				1	1		2	3
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion				1	1	2	9	12
Faculté de géographie et d'aménagement					0		4	4
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé			1		1	7	9	17
Faculté de pharmacie				1	1	3	3	7
Faculté de philosophie					0	1	1	2
Faculté de physique et ingénierie					0	1	3	4
Faculté de psychologie				1	1	2	1	4
Faculté de théologie catholique					0	1	2	3
Faculté de théologie protestante					0		3	3
Faculté des arts				1	1	1	1	3
Faculté des langues				1	1	3	6	10
Faculté des langues - IIEF					0		2	2
Faculté des langues - Lansad				1	1		2	3
Faculté des lettres				1	1		3	4
Faculté des sciences de la vie				1	1	1	2	4
Faculté des sciences du sport					0	1	3	4
Faculté des sciences économiques et de gestion				1	1		2	3
Faculté des sciences historiques					0	2	3	5
Faculté des sciences sociales				1	1	1	7	9
Institut du travail				1	1	1		2
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg				4	4	6	7	17
IUT de Haguenau					0	1		1
IUT Robert Schuman				2	2	2	4	8
Sciences Po Strasbourg					0	2	3	5
Télécom physique Strasbourg				2	2	1	2	5
UFR de mathématique et d'informatique				1	1	6	1	8
Sous-total	0	0	1	24	25	50	90	165

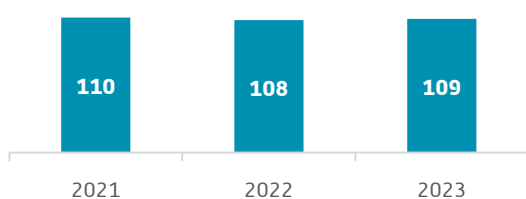
	Catégorie et Corps							Total
	A					B	C	
	Directrice générale des services	Agent comptable	Admin.	Attaché	Total	Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Directions et services								
Agence comptable		1		2	3	3	14	20
Cabinet de la présidence				1	1	1		2
Direction de la recherche et de la formation doctorale				1	1	3	3	7
Direction des affaires logistiques intérieures				1	1		1	2
Direction des études et de la scolarité				1	1	2	1	4
Direction des finances				5	5	1	10	16
Direction des relations internationales				1	1	2		3
Direction des ressources humaines				2	2	3	4	9
Direction du numérique				2	2		1	3
Direction du patrimoine et de l’immobilier					0	1		1
Direction du pilotage et de l’amélioration continue				2	2			2
Direction générale des services	1		3		4			4
Mission solidarités				2	2			2
Service de formation continue					0	1		1
Service de la vie universitaire					0	1	1	2
Service de santé au travail					0		1	1
Service des affaires juridiques et institutionnelles				2	2			2
Service des archives				1	1			1
Service des bibliothèques de l’université de Strasbourg				2	2		2	4
Service des sports					0		1	1
Service relations alumni					0	1		1
Service Universitaire de l’Action Culturelle				1	1		1	2
Service universitaire de santé étudiante						1	1	2
Sous-total	1	1	3	26	31	20	41	92
Unités de recherche								
Sous-total	0	0	0	0	0	5	1	6
Total général	1	1	4	50	56	75	132	263
Part du corps sur l’ensemble	0,4%	0,4%	1,5%	19,0%	21,3%	28,5%	50,2%	100,0%

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

109

emplois de la filière bibliothèques sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (108 au 31/12/2022).

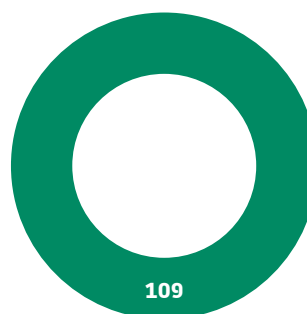
Evolution de la consommation d'emplois de bibliothèques



Le niveau de la consommation des emplois de bibliothèques est assez stable ces trois dernières années.

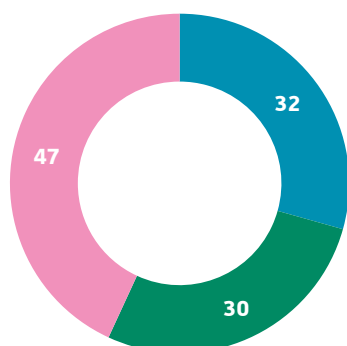
La consommation d'emplois de bibliothèques par type de structure

L'occupation des emplois de la filière des personnels des bibliothèques est localisée au sein du Service des bibliothèques (100%).



■ Directions et services (100%)

Répartition de la consommation d'emplois de bibliothèques par catégorie



■ Catégorie A (29%)
■ Catégorie B (28%)
■ Catégorie C (43%)

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

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

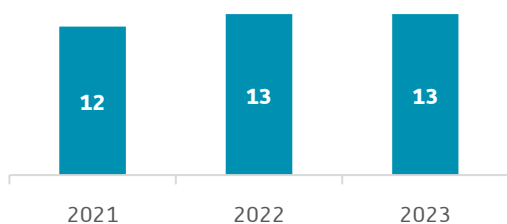
	Catégorie et corps						
	A				B	C	Total
	Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire	Sous-total	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier	
Directions et services							
Service des bibliothèques	2	15	15	32	30	47	109
Total	2	15	15	32	30	47	109
Part du corps sur l'ensemble	1,8%	13,8%	13,8%	29,4%	27,5%	43,1%	100,0%

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

13

emplois de la filière des personnels médicaux & sociaux sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 (13 au 31/12/2022).

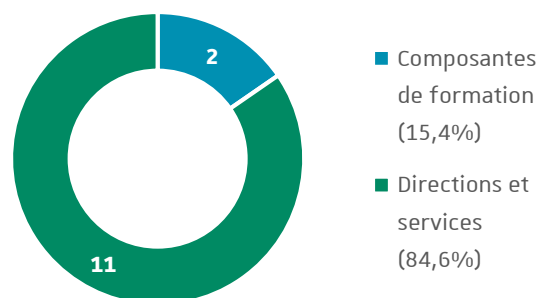
Evolution de la consommation d'emplois médicaux & sociaux



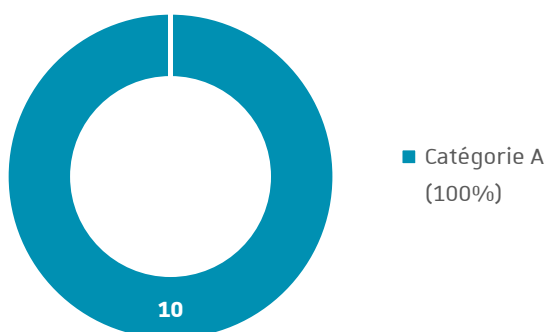
Le niveau de la consommation des emplois médicaux & sociaux est stable depuis plusieurs années.

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

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



La consommation d'emplois médicaux & sociaux par catégorie



Les emplois médicaux & sociaux sont tous de catégorie A.

▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

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

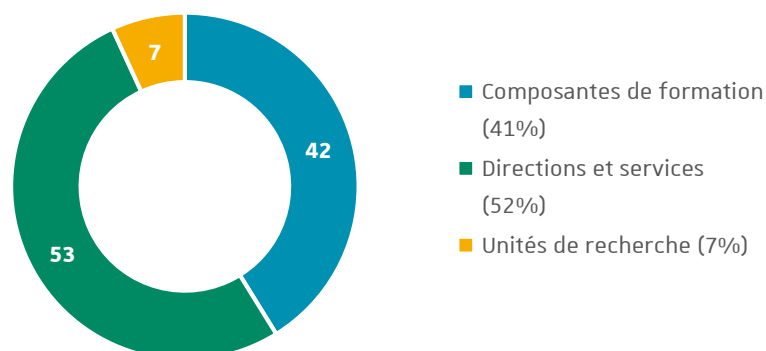
C.5 La consommation d'autres emplois de contractuels BIATPSS

102

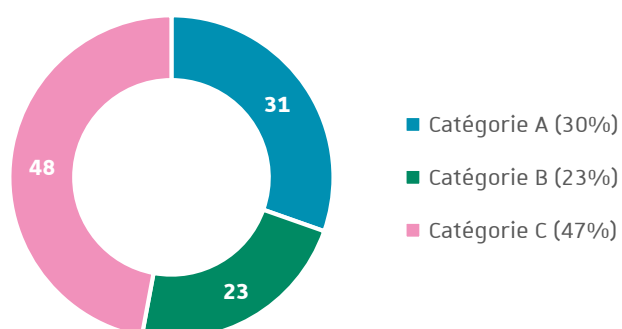
d'autres emplois de contractuels BIATPSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2023

A compter de cette édition 2023, afin de permettre une présentation cohérente entre les emplois délégués par l'Etat et leur consommation à l'Unistra, seule la consommation des emplois sur plafond Etat est prise en compte. Les emplois consommés sur le plafond des ressources propres sont exclus du périmètre.

La consommation d'autres emplois contractuels BIATPSS par type de structure



La consommation d'autres emplois contractuels BIATPSS par catégorie



La consommation d'autres emplois BIATPSS est répartie entre toutes les catégories : 30% pour la catégorie A, 23% pour la catégorie B et 47% pour la catégorie C.

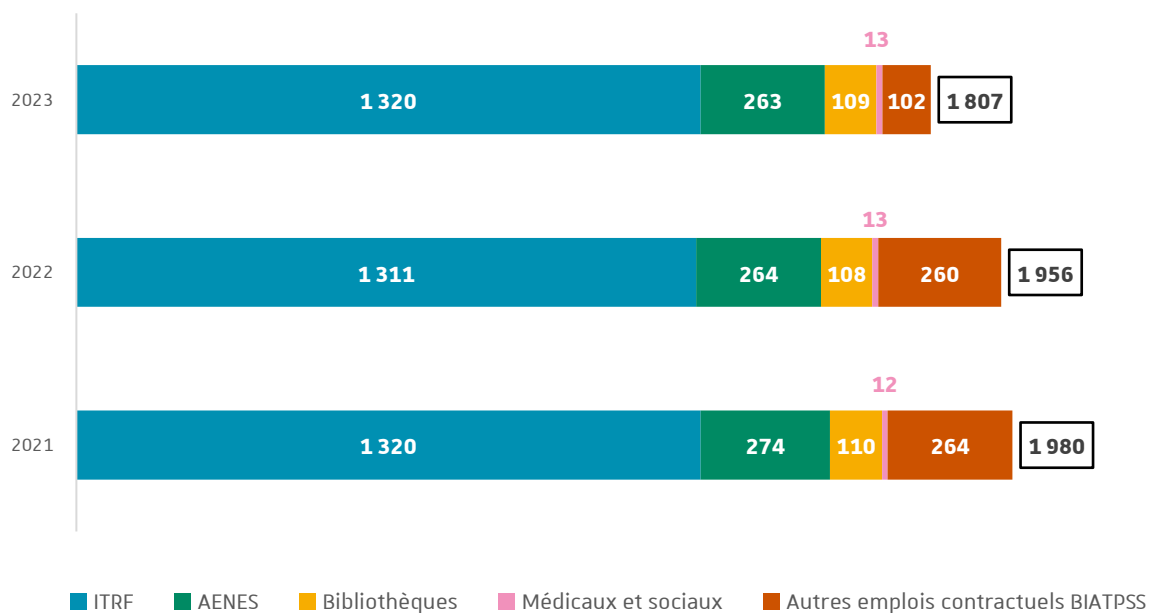
▪ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2023

	Catégorie et corps										
	A				B			C			Total
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	BIBAS	Sous-total	ATRF	Magasinier	Sous-total	
Composantes de formation											
Ecole de management Strasbourg	1			1			0			0	1
Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		1		1	2		2			0	3
Faculté de chimie			1	1	2		2	1		1	4
Faculté de chirurgie dentaire				0			0	2		2	2
Faculté de géographie et d'aménagement				0	1		1			0	1
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé				0	2		2	2		2	4
Faculté de pharmacie				0			0	2		2	2
Faculté de philosophie				0			0	0,5		0,5	0,5
Faculté de physique et ingénierie	1			1	2		2	2		2	5
Faculté de théologie catholique				0			0	1		1	1
Faculté des langues				0	1		1	1,5		1,5	2,5
Faculté des langues - ITIRI		1		1			0			0	1
Faculté des langues - Lansad		1		1			0			0	1
Faculté des lettres				0			0	1		1	1
Faculté des sciences de la vie				0			0	1		1	1
Faculté des sciences du sport				0			0	1		1	1
Faculté des sciences économiques et de gestion				0			0	4		4	4
Faculté des sciences historiques			1	1			0			0	1
Institut du travail				0			0	1		1	1
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg				0	2		2	2		2	4
Télécom physique Strasbourg				0			0	1		1	1
Sous-total	2	3	2	7	12	0	12	23	0	23	42

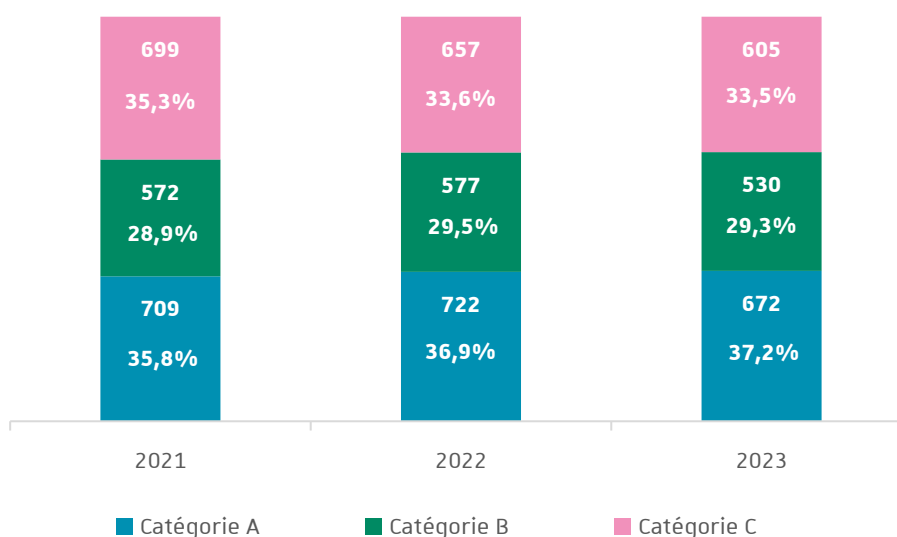
	Catégorie et corps										
	A				B			C			Total
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Sous-total	Technicien	BIBAS	Sous-total	ATRF	Magasinier	Sous-total	
Directions et services											
Agence comptable				0			0	7		7	7
Cabinet de la présidence	2			2			0			0	2
Direction de la communication		3	2	5			0			0	5
Direction de la recherche et de la formation doctorale		2		2			0	1		1	3
Direction des affaires logistiques intérieures				0	2		2	2		2	4
Direction des études et de la scolarité		2		2	2		2	1		1	5
Direction des finances	1	1	2	4			0			0	4
Direction des ressources humaines				0	3		3	1		1	4
Direction du numérique	2		1	3			0			0	3
Direction du patrimoine et de l'immobilier		1		1			0			0	1
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg			1	1			0			0	1
Service de santé au travail	2			2			0			0	2
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg				0	1	1	2	1	6	7	9
Service des sports				0			0	1		1	1
Service pour la promotion de l'action sociale				0			0	1		1	1
Service universitaire de santé étudiante	1			1			0			0	1
Sous-total	8	9	6	23	8	1	9	15	6	21	53
Unités de recherche											
Sous-total	0	0	1	1	2	0	2	4	0	4	7
Total	10	12	9	31	22	1	23	42	6	48	102
Part de chaque corps sur l'ensemble	9,8%	11,8%	8,8%	30,4%	21,6%	1,0%	22,5%	41,2%	5,9%	47,1%	100,0%

C.6 Evolution de la consommation des emplois BIATPSS

Evolution de la consommation des emplois BIATPSS par filière de 2021 à 2023



Evolution de la consommation des emplois BIATPSS par catégorie de 2021 à 2023



Entre 2021 et 2023, la consommation d'emplois de catégories A et B ont très légèrement augmenté (de 35,8% à 37,2% pour la catégorie A et de 28,9% à 29,3% pour la catégorie B) et celle de la catégorie C a légèrement baissé (de 35,3% à 33,5%).

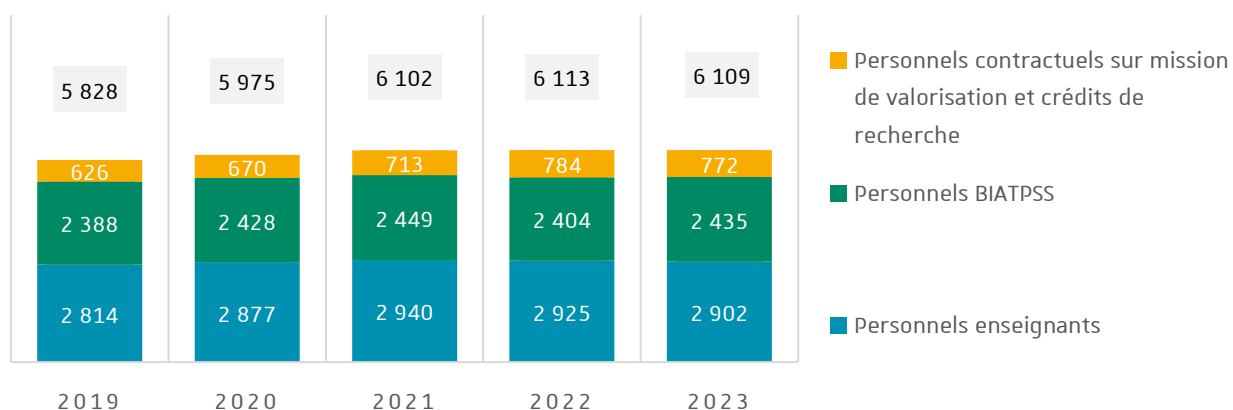
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés

6 109

personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023,
représentant 5 893,8 ETP (5 879,9 en 2022).

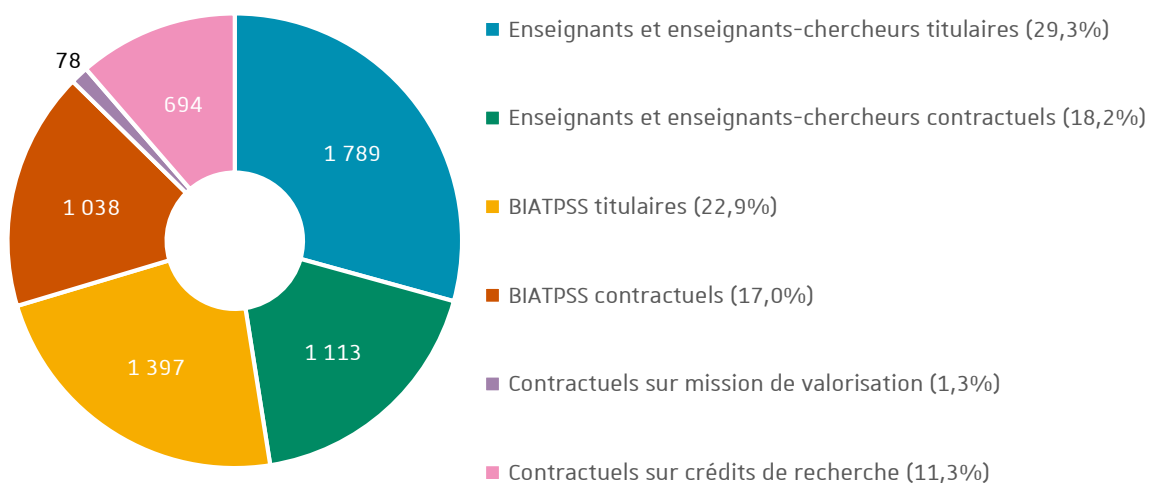
Cet effectif comprend l'ensemble du personnel en activité, titulaires et contractuels employés par l'université au 31 décembre de l'année.

📊 Evolution des effectifs de l'Université de Strasbourg



Les effectifs de l'Université de Strasbourg sont globalement stables avec une diminution de - 4 personnels par rapport à l'année 2022, passant de 6 113 personnels en 2022 à 6 109 personnels en 2023.

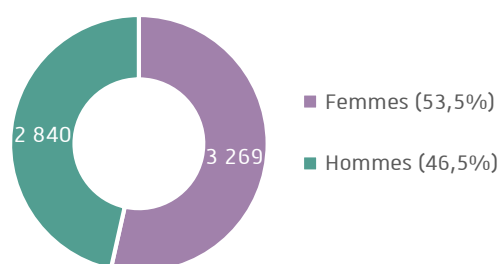
📊 Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population au 31/12/2023



Au 31/12/2023, les effectifs de l'Université de Strasbourg se répartissent ainsi :

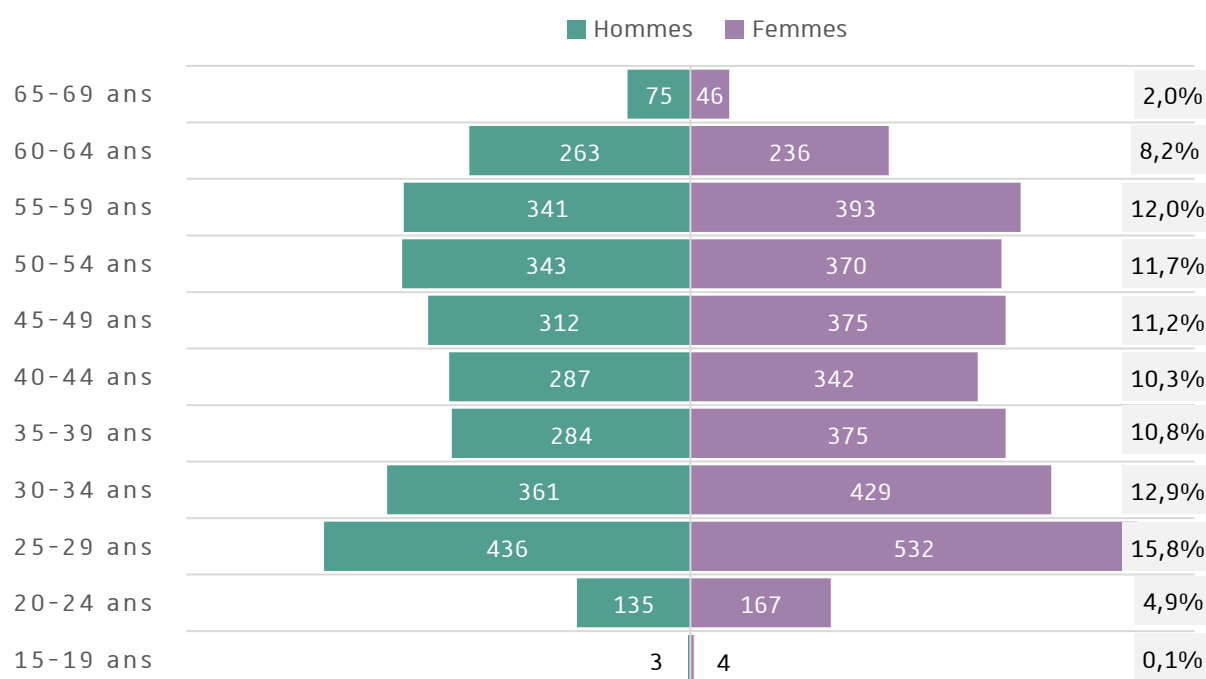
- 2 902 personnels enseignants, dont 1 789 titulaires (au 31/12/2022 : 2 925 dont 1 803 titulaires) ;
- 2 435 personnels BIATPSS, dont 1 397 titulaires (au 31/12/2022 : 2 404 dont 1 432 titulaires) ;
- 78 personnels contractuels sur mission de valorisation (au 31/12/2022 : 83) ;
- 694 personnels contractuels sur crédits de recherche (au 31/12/2022 : 701).

📊 Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par sexe au 31/12/2023



Au 31/12/2023, les femmes (3 269 personnels) représentent 53,5% des effectifs de l'Université de Strasbourg ; les hommes (2 840 personnels) en représentent 46,5%.

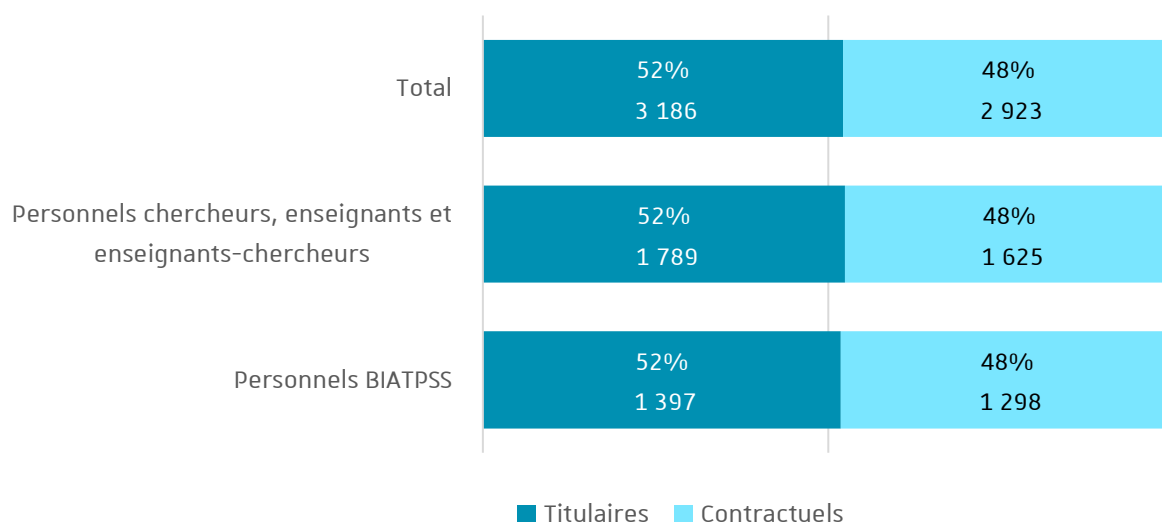
📊 Pyramide des âges des effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2023



Âge médian : 42 ans et 8 mois

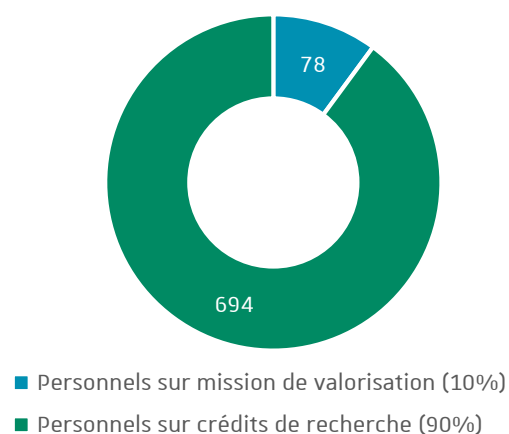
Âge moyen : 42 ans et 10 mois

1.1. Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population : part de titulaires et de contractuels au 31/12/2023 (sur l'ensemble des personnels y compris les missions de valorisation et les contrats de recherche)



1.2. Répartition des personnels sur mission de valorisation et des personnels sur crédits de recherche au 31/12/2023

	Effectifs
Personnels sur mission de valorisation	78
dont personnels administratifs & techniques	49
dont personnels chercheurs	29
Personnels sur crédits de recherche	694
dont personnels administratifs & techniques	211
dont personnels chercheurs	483
Total	772



Exemple de lecture : au 31/12/2023, l'Université de Strasbourg comptabilise 694 personnels sur crédits de recherche (211 personnels administratifs et techniques et 483 personnels chercheurs).

Les clés pour comprendre

▸ Les types d'enseignants contractuels ou non titulaires

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

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

◆ **Doctorant**

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

◆ **Invité**

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

◆ **Lecteur de langue étrangère**

Enseignant non titulaire en général étranger. Les lecteurs doivent postuler au titre de leur langue maternelle (niveau requis : master 1 ou niveau reconnu équivalent). Le contrat est d'un an renouvelable pour les candidats à titre personnel, d'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.

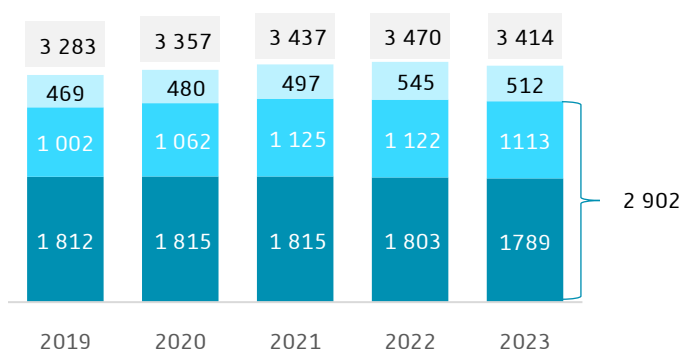
◆ Section CNU

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

3 414	2 902	personnels enseignants employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 , représentant 2 792,3 ETP (2 810,0 ETP en 2022).	
		1 789 personnels enseignants titulaires	1 113 personnels enseignants contractuels
	512	personnels chercheurs employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023 , représentant 503,8 ETP (532,5 ETP en 2022).	
		483 personnels chercheurs sur crédits de recherche	29 personnels chercheurs sur mission valorisation

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

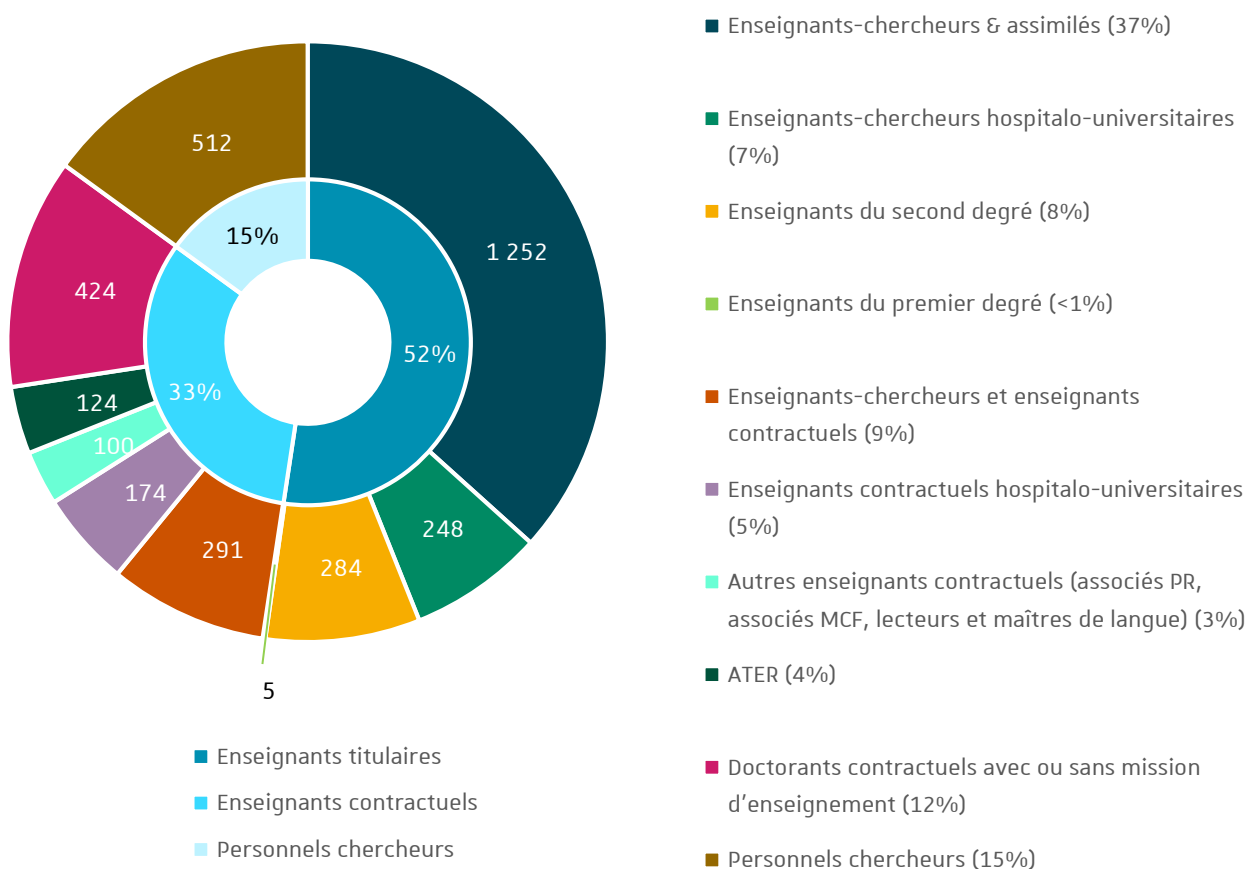


La population totale des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs a baissé de -56 personnels entre 2022 et 2023, soit une diminution d'environ -2%.

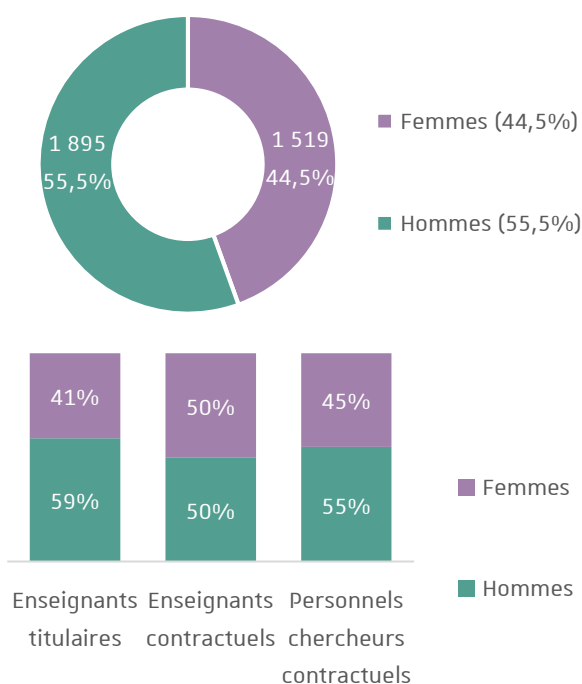
La baisse concerne essentiellement les personnels chercheurs (-33 personnels). Les enseignants titulaires diminuent de -14 et les enseignants contractuels de -9.

■ Enseignants titulaires ■ Enseignants contractuels ■ Personnels chercheurs

📊 Répartition des effectifs des personnels enseignants et personnels chercheurs par population
au 31/12/2023



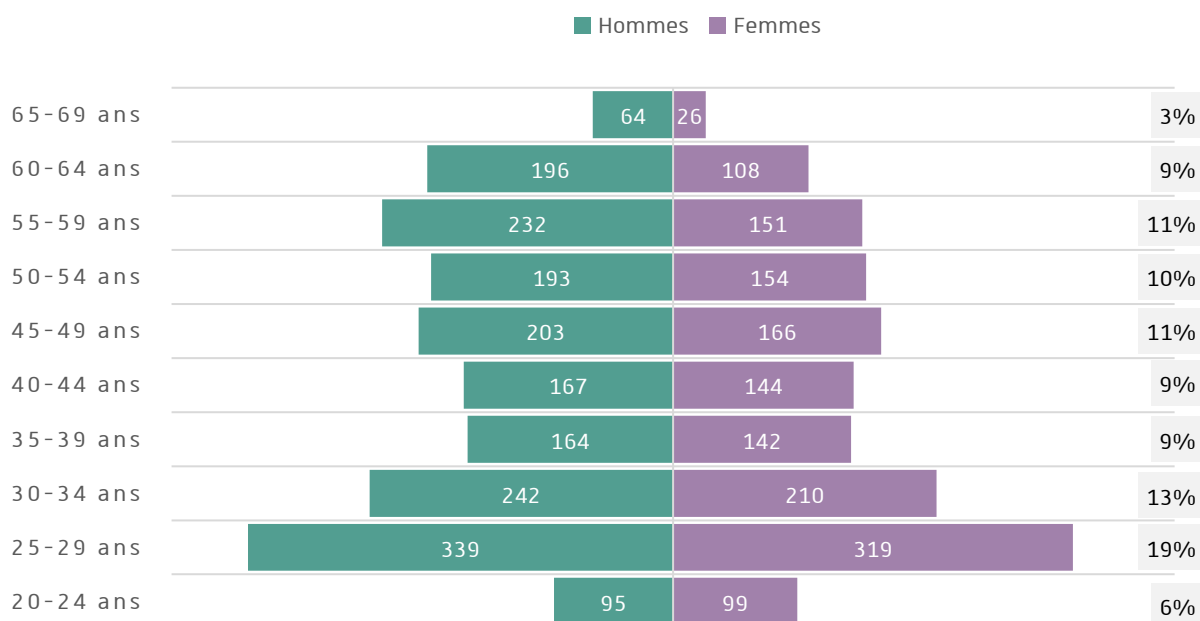
📊 Répartition des effectifs des personnels enseignants par sexe au 31/12/2023



Au 31/12/2023, les femmes (1 519 personnels) représentent 44,5% des effectifs enseignants et chercheurs ; les hommes (1 895 personnels) en représentent 55,5% de la population

Au 31/12/2023, les hommes représentent 59% de la population des enseignants titulaires, 50% de la population des enseignants contractuels, et 55% des personnels chercheurs contractuels.

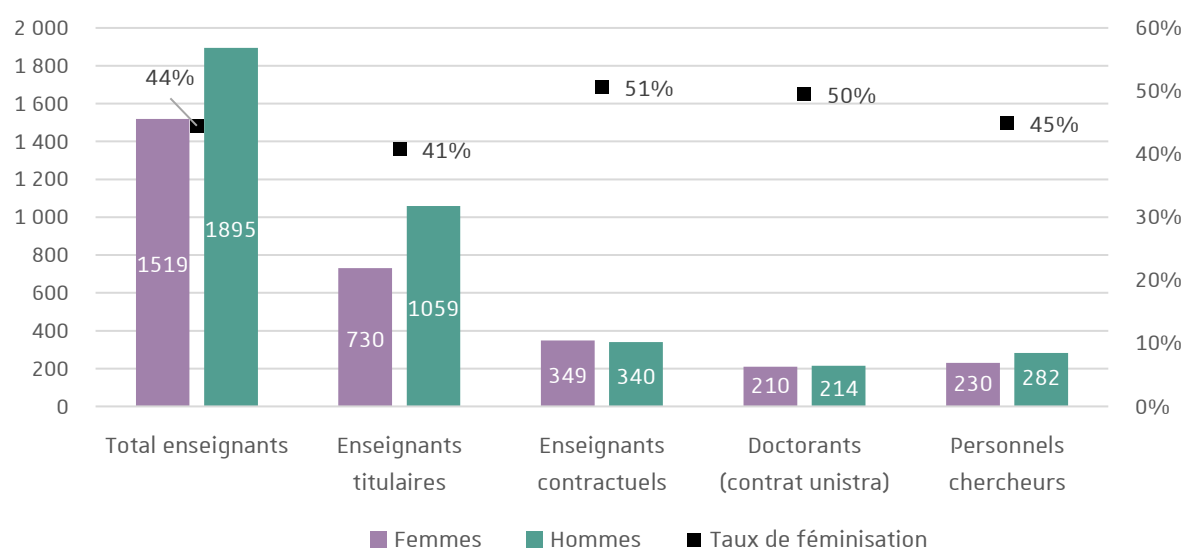
1.1. Pyramide des âges des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs au 31/12/2023



Âge médian : 41 ans et 8 mois

Âge moyen : 42 ans et 4 mois

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



⊙ Enseignants titulaires au 31/12/2023

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants titulaires
Enseignants-chercheurs & assimilés	Professeur des universités	324	137	461	70%	30%	25,8%
	Astronome	2		2	100%	0%	0,1%
	Physicien	2	3	5	40%	60%	0,3%
	Maître de conférences	409	362	771	53%	47%	43,1%
	Astronome adjoint	6	2	8	75%	25%	0,4%
	Physicien adjoint	4	1	5	80%	20%	0,3%
	Sous-total	747	505	1 252	60%	40%	70,0%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Professeur des universités – praticien hospitalier	114	42	156	73%	27%	8,7%
	Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	2	50%	50%	0,1%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	46	44	90	51%	49%	5,0%
	Sous-total	161	87	248	65%	35%	13,8%
Enseignants du 2 nd degré	Professeur agrégé	92	77	169	54%	46%	9,4%
	Professeur certifié	45	49	94	48%	52%	5,3%
	Professeur d'EPS	8	4	12	67%	33%	0,7%
	Professeur des lycées professionnels	4	3	7	57%	43%	0,4%
	Conseiller principal d'éducation		2	2	0%	100%	0,1%
	Sous-total	149	135	284	52%	48%	15,9%
Enseignants du 1 ^{er} degré	Professeur des écoles	2	3	5	40%	60%	0,3%
	Sous-total	2	3	5	40%	60%	0,3%
Total enseignants titulaires		1 059	730	1 789	59%	41%	100,0%

⊙ Enseignants non titulaires au 31/12/2023

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants contractuels (hors chercheurs)
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	Enseignant-chercheur contractuel	57	53	110	52%	48%	9,9%
	Enseignant du 2 nd degré contractuel	77	104	181	43%	58%	16,3%
	Sous-total	134	157	291	46%	54%	26,2%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels	Assistant de médecine ou d'odontologie	81	79	160	51%	49%	14,4%
	Maître de conférences des universités de médecine générale	4	2	6	67%	33%	0,5%
	Associé Prof. Hosp-univ.	3		3	100%	0%	0,3%
	Professeur des universités de médecine générale	3	2	5	60%	40%	0,4%
	Sous-total	91	83	174	52%	48%	15,6%
Autres personnels enseignants contractuels	Associé professeur des universités	9	4	13	69%	31%	1,2%
	Associé maître de conférences	32	17	49	65%	35%	4,4%
	Lecteur	7	11	18	39%	61%	1,6%
	Maître de langue	2	18	20	10%	90%	1,8%
	Sous-total	50	50	100	50%	50%	9,0%
ATER	ATER	65	59	124	52%	48%	11,1%
	Sous-total	65	59	124	52%	48%	11,1%
Doctorants contractuels	Doctorant avec mission complémentaire	125	120	245	51%	49%	22,0%
	Doctorant sans mission complémentaire	89	90	179	50%	50%	16,1%
	Sous-total	214	210	424	50%	50%	38,1%
Total enseignants contractuels (hors chercheurs)		554	559	1 113	49,8%	50,2%	100,0%

⊙ **Personnels chercheurs non titulaires au 31/12/2023**

		Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants contractuels (hors chercheurs)
Personnels chercheurs	Sur crédits recherche	265	218	483	55%	45%	94%
	Sur mission de valorisation	17	12	29	59%	41%	6%
Total personnels chercheurs		282	230	512	55%	45%	100%

	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes
Total enseignants titulaires et contractuels (hors chercheurs)	1 613	1 289	2 902	56%	44%
Total enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs titulaires et contractuels	1 895	1 519	3 414	56%	44%

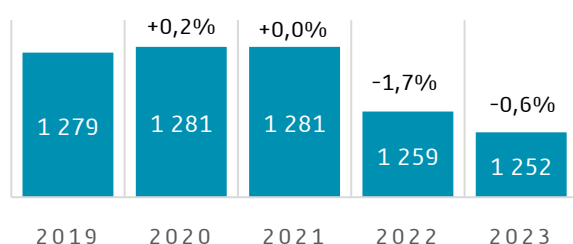
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés

1 252

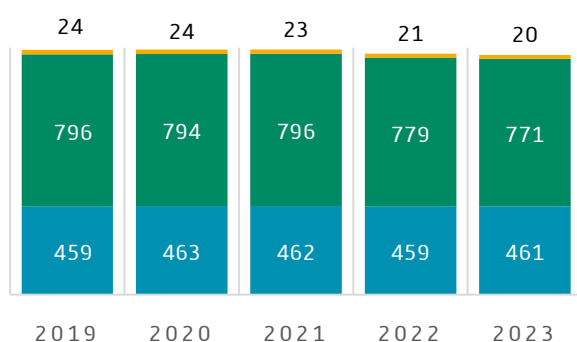
enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2023, représentant 1 246,3 ETP (1 259 en 2022 représentant 1 251,4 ETP).

461 professeurs des universités, 771 maîtres de conférences, 20 enseignants-chercheurs assimilés

Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés



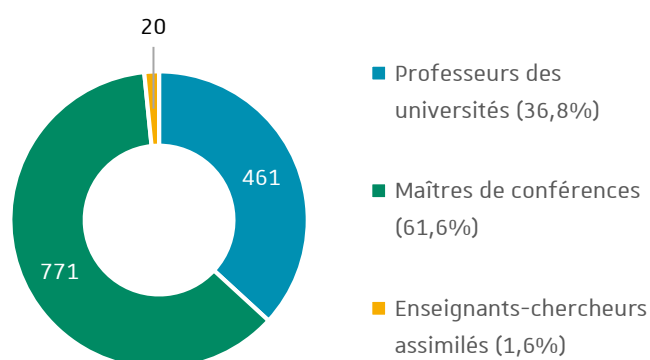
La population des enseignants-chercheurs & assimilés a diminué de 0,6% en 2023.



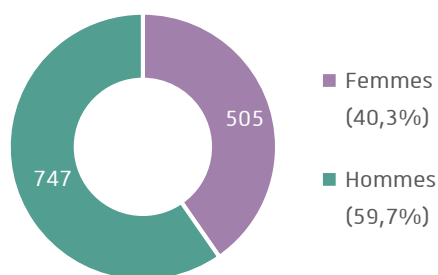
■ Enseignants-chercheurs assimilés
■ Maîtres de conférences
■ Professeurs des universités

Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2023

Au 31/12/2023, les professeurs des universités, avec 461 personnels, représentent 36,8% des effectifs des enseignants-chercheurs & assimilés ; les maîtres de conférences, avec 771 personnels, en représentent 61,6% ; les enseignants-chercheurs assimilés, avec 20 personnels, en représentent 1,6%. Cette répartition est presque égale à celle des années précédentes.

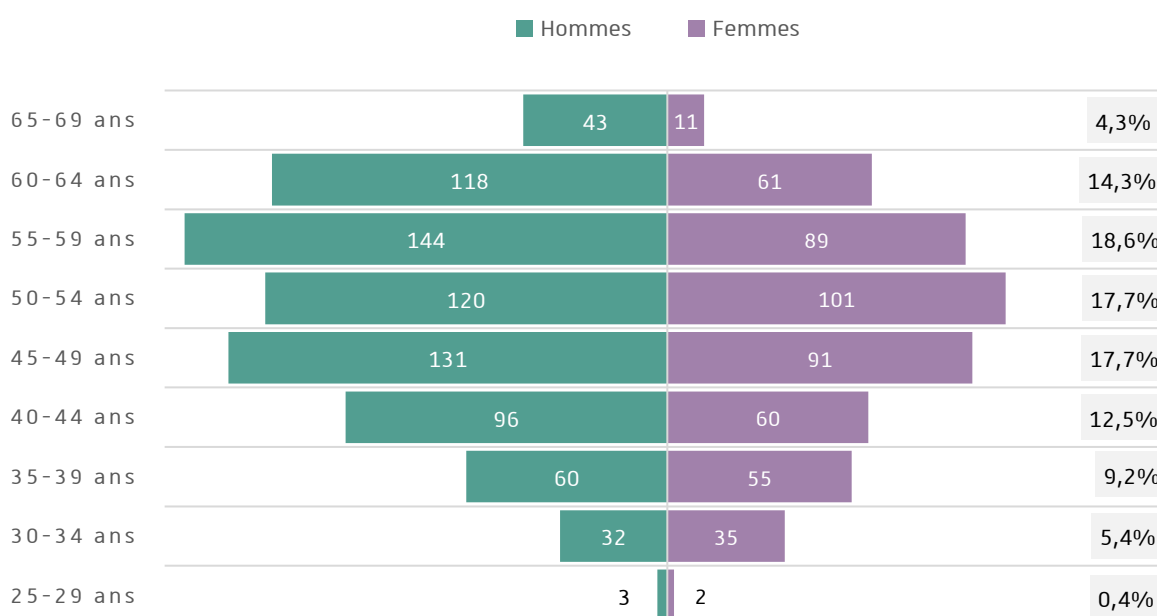


1.1. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2023



Les hommes (747 personnels) représentent 59,7% de la population des enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2023 ; les femmes (505 personnels) en représentent 40,3%

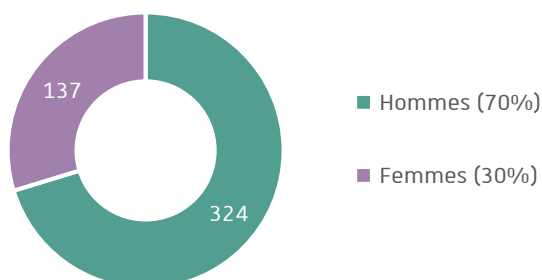
1.2. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2023



Âge médian : 51 ans et 4 mois

Âge moyen : 50 ans et 10 mois

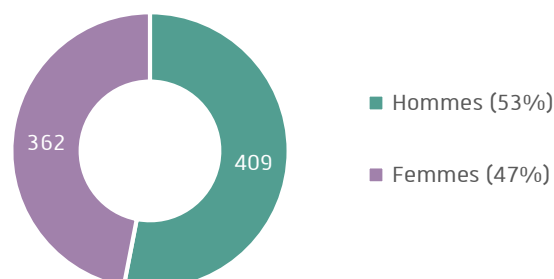
Professeurs des universités au 31/12/2023



Âge médian : 56 ans et 2 mois

Âge moyen : 55 ans et 5 mois

Maîtres de conférences au 31/12/2023



Âge médian : 47 ans et 8 mois

Âge moyen : 48 ans et 2 mois

⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps et par structure
d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023**

	Structure d'affectation	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle - CEIPI				4			4
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme - CUEJ	1			3			4
	Ecole de management Strasbourg	10			10			20
	Ecole et observatoire des sciences de la terre - EOST	12		5	18		5	40
	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux - ECPM	20			17			37
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg - ESBS	8			10			18
	Faculté de chimie	22			30			52
	Faculté de chirurgie dentaire	1			1			2
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	40			39			79
	Faculté de géographie et d'aménagement	8			14			22
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			10			11
	Faculté de pharmacie	22			37			59
	Faculté de philosophie	4			5			9
	Faculté de physique et ingénierie	36			46			82
	Faculté de psychologie	12			22			34
	Faculté de théologie catholique	8			12			20
	Faculté de théologie protestante	11			5			16
	Faculté des arts	8			20			28
	Faculté des langues	24			68			92
	Faculté des lettres	19			20			39
	Faculté des sciences de la vie	28			60			88

Structure d'affectation		Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Composantes de formation	Faculté des sciences du sport	8			17			25
	Faculté des sciences économiques et de gestion	16			26			42
	Faculté des sciences historiques	18			28			46
	Faculté des sciences sociales	11			30			41
	Institut de préparation à l'administration générale				2			2
	Institut du travail	1			6			7
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	10			30			40
	IUT de Haguenau	6			8			14
	IUT Louis Pasteur	7			27			34
	IUT Robert Schuman	13			47			60
	Observatoire astronomique	3	2		4	8		17
	Sciences Po Strasbourg	17			18			35
	Télécom physique Strasbourg	17			22			39
	UFR de mathématique et d'informatique	37			54			91
	Sous-total	459	2	5	770	8	5	1 249
Unités de recherche		2	0	0	1	0	0	3
UMR 7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires		2			1			3
Total général		461	2	5	771	8	5	1 252

Exemple de lecture : l'IUT Robert Schuman compte 13 professeurs des universités et 47 maîtres de conférences.

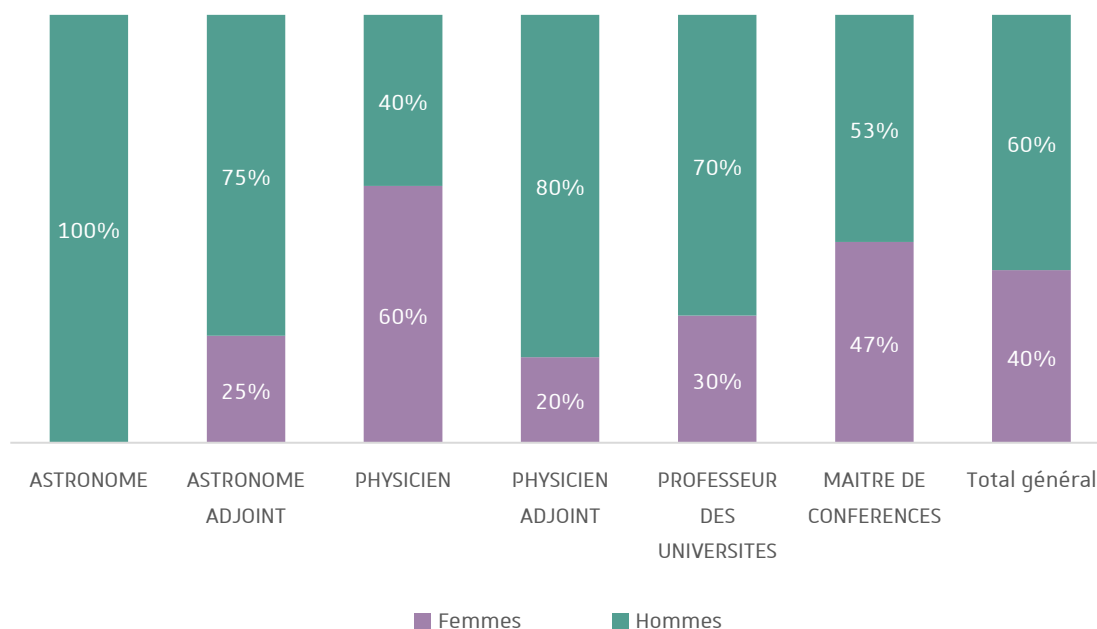
Règle d'affectation : les enseignants-chercheurs & assimilés sont affectés à 50% dans une structure d'enseignement et à 50% dans une structure de recherche.

② Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

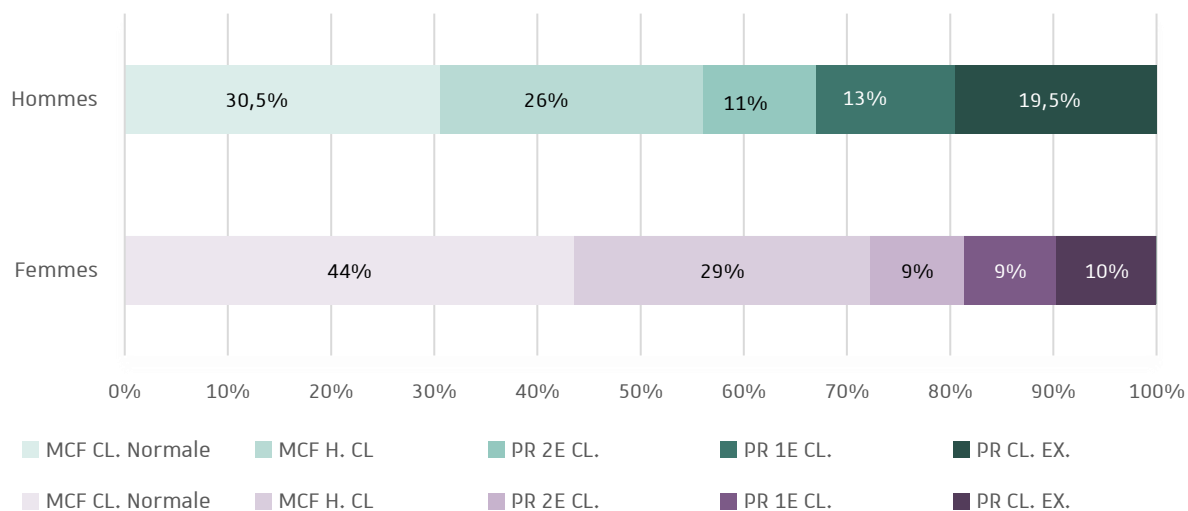
Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités	324	137	461	322,5	136,8	459,3
Astronome	2		2	2,0		2,0
Physicien	2	3	5	2,0	3,0	5,0
Maître de conférences	409	362	771	408,1	358,9	767,0
Astronome adjoint	6	2	8	6,0	2,0	8,0
Physicien adjoint	4	1	5	4,0	1,0	5,0
Total	747	505	1 252	744,6	501,7	1 246,3

Exemple de lecture : sur les 461 professeurs des universités, 137 sont des femmes représentant 136,8 ETP.

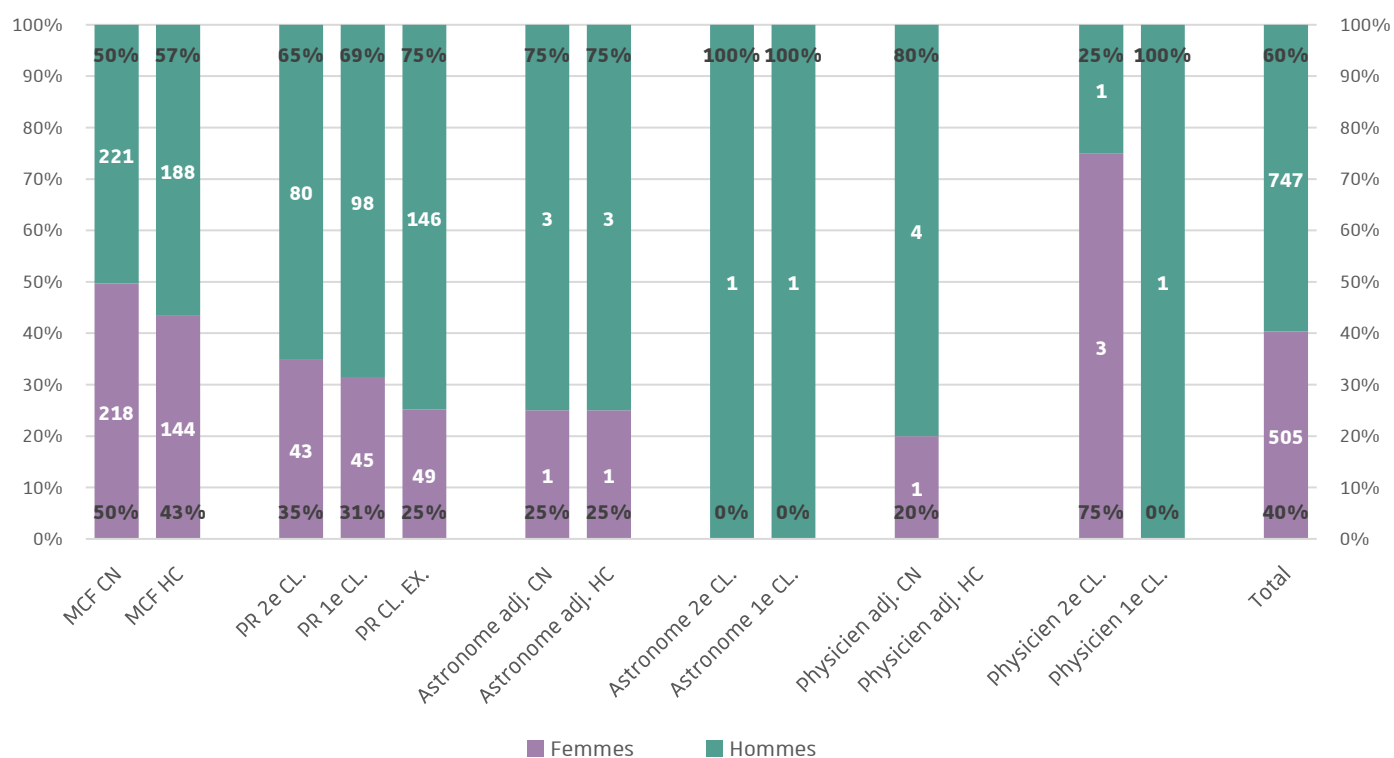
② Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps



Répartition des enseignants-chercheurs par sexe, corps et grade



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

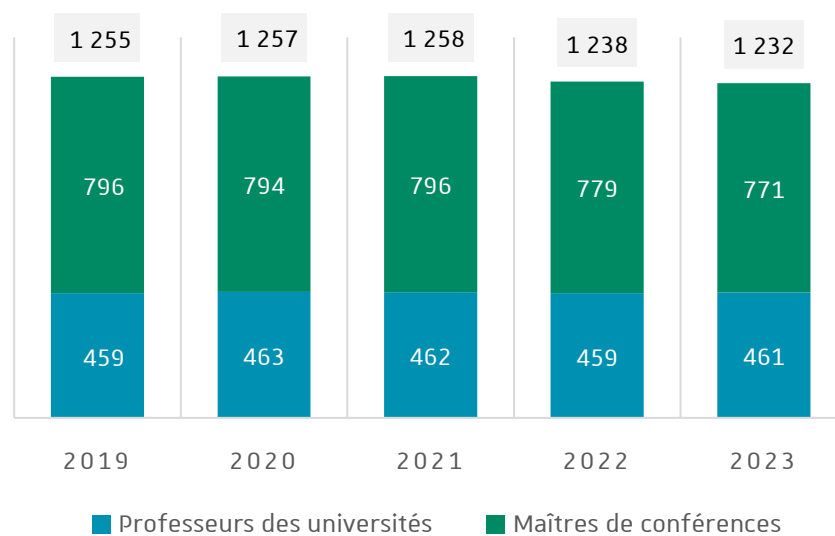


⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023**

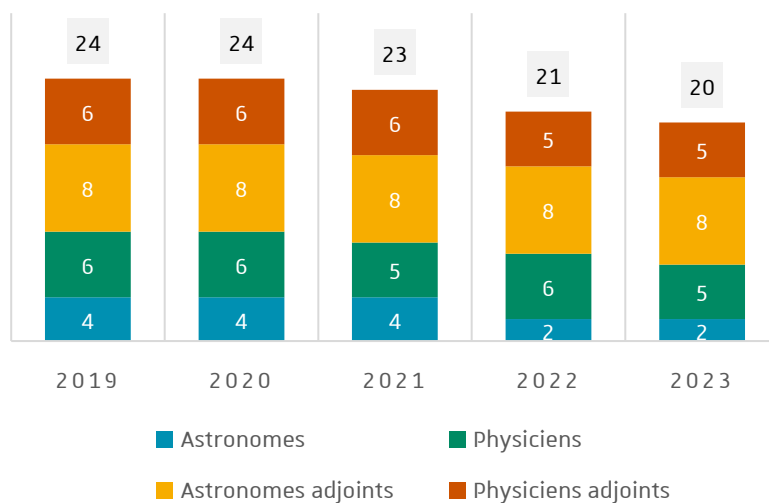
Tranche d'âge	Sexe	Corps						Total
		Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	
25-29 ans	Hommes				3			3
	Femmes				2			2
	Total	0	0	0	5	0	0	5
30-34 ans	Hommes	1			31			32
	Femmes				35			35
	Total	1	0	0	66	0	0	67
35-39 ans	Hommes	7			49	2	2	60
	Femmes	2			53			55
	Total	9	0	0	102	2	2	115
40-44 ans	Hommes	19			76		1	96
	Femmes	8			50	1	1	60
	Total	27	0	0	126	1	2	156
45-49 ans	Hommes	50		2	76	3		131
	Femmes	21		2	67	1		91
	Total	71	0	4	143	4	0	222
50-54 ans	Hommes	62	2		55		1	120
	Femmes	37		1	63			101
	Total	99	2	1	118	0	1	221
55-59 ans	Hommes	82			61	1		144
	Femmes	38			51			89
	Total	120	0	0	112	1	0	233
60-64 ans	Hommes	71			47			118
	Femmes	25			36			61
	Total	96	0	0	83	0	0	179
65-69 ans	Hommes	32			11			43
	Femmes	6			5			11
	Total	38	0	0	16	0	0	54
Total		461	2	5	771	8	5	1 252

Exemple de lecture : sur les 5 physiciens, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

📊 Evolution des effectifs des professeurs des universités et maîtres de conférences



📊 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 31/12/2023

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
Droit, économie et gestion	10	10	20			0			0	13	18	31			0			0	23	28	51
	15	5	20			0			0	8	6	14			0			0	23	11	34
	1	2	3			0			0	1	2	3			0			0	2	4	6
	2	2	4			0			0	5	3	8			0			0	7	5	12
	12	3	15			0			0	17	10	27			0			0	29	13	42
	9	8	17			0			0	11	17	28			0			0	20	25	45
Total			49	30	79	0	0	0	0	55	56	111	0	0	0	0	0	0	104	86	190
Lettres et sciences humaines	3	4	7			0			0	3	14	17			0			0	6	18	24
	3	1	4			0			0		4	4			0			0	3	5	8
	4	4	8			0			0		4	4			0			0	4	8	12
	2	1	3			0			0	2	2	4			0			0	4	3	7
	2	5	7			0			0	11	17	28			0			0	13	22	35
	5	2	7			0			0	5	11	16			0			0	10	13	23

Section CNU	Professeur des universités			Astronome			physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Lettres et sciences humaines		1	1			0			0		1	1			0	0		0	0	2	2
	1	1	2			0			0	2	5	7			0	3		0	3	6	9
	4	3	7			0			0	5	10	15			0	9		0	9	13	22
	2	9	11			0			0	7	15	22			0	9		0	9	24	33
	3	1	4			0			0	5	1	6			0	8		0	8	2	10
	6	2	8			0			0	12	10	22			0	18		0	18	12	30
	5	4	9			0			0	14	11	25			0	19		0	19	15	34
	4		4			0			0		6	6			0	4		0	4	6	10
	9	2	11			0			0	5	11	16			0	14		0	14	13	27
	7	4	11			0			0	6	10	16			0	13		0	13	14	27
	5	3	8			0			0	10	4	14			0	15		0	15	7	22
	65	47	112	0	0	0	0	0	0	87	136	223	0	0	0	152	183	0	152	183	335
Total																					

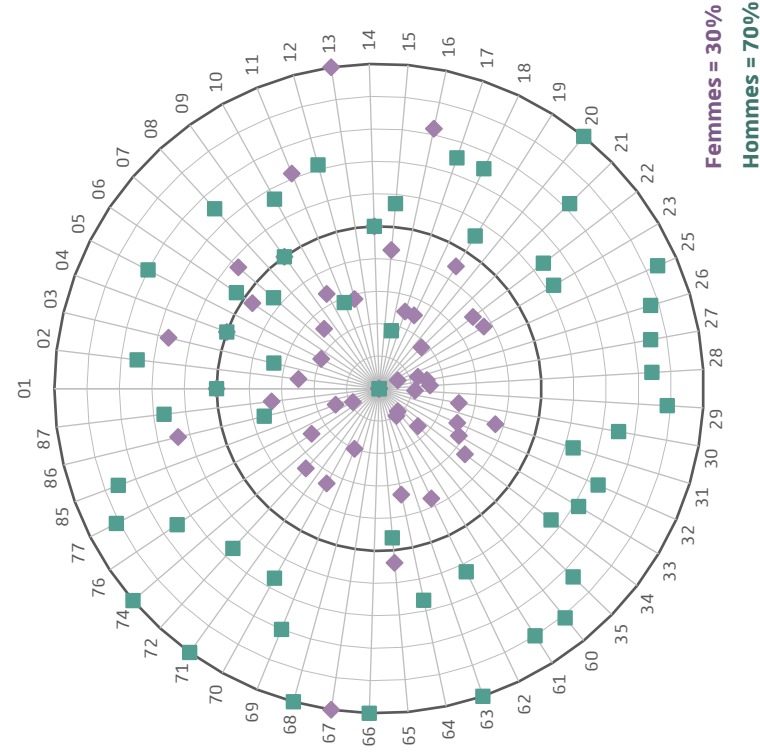
Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Pluridisciplinaire	2	1	3			0			0	4	4	8			0			0	6	5	11
	3		3			0			0	5	5	10			0			0	8	5	13
	2	1	3			0			0	3	4	7			0			0	5	5	10
	8		8			0			0	10	6	16			0			0	18	6	24
	15	2	17	0	0	0	0	0	0	22	19	41	0	0	0	0	0	0	37	21	58
Théologie	6	2	8			0			0	9	3	12			0			0	15	5	20
	10	1	11			0			0	2	3	5			0			0	12	4	16
Sciences	16	3	19	0	0	0	0	0	0	11	6	17	0	0	0	0	0	0	27	9	36
	15	1	16			0			0	14	5	19			0			0	29	6	35
	7	1	8			0			0	15	5	20			0			0	22	6	28
	17	3	20			0			0	26	10	36			0			0	43	13	56
	16	3	19			0			0	15	6	21			0			0	31	9	40
	8	1	9			0			0	8	3	11			0			0	16	4	20

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
30-Milieus dilués et optique	3	1	4			0			0	1		1			0			0	4	1	5
31-Chimie théorique, physique, analytique	10	6	16			0			0	17	8	25			0			0	27	14	41
32-Chimie organique, minérale, industrielle	14	5	19			0			0	11	12	23			0			0	25	17	42
33-Chimie des matériaux	5	2	7			0			0	2	3	5			0			0	7	5	12
34-Astronomie, astrophysique	2	1	3	2		2			0	3	1	4	6	2	8			0	13	4	17
35-Structure et évolu° terre et autres planètes	10	2	12			0	2	3	5	14	4	18			0	4	1	5	30	10	40
36-Terre solide : géodynamique enveloppes sup						0			0		1	1			0			0	0	1	1
60-Mécanique, génie mécanique, génie civil	10	1	11			0			0	18	6	24			0			0	28	7	35
61-Génie info automatique & traitmt signal	9	1	10			0			0	15	3	18			0			0	24	4	28
62-Energétique, génie des procédés	5	3	8			0			0	3	7	10			0			0	8	10	18
63-Génie électrique, électronique photonique & systèmes	9		9			0			0	20	3	23			0			0	29	3	32

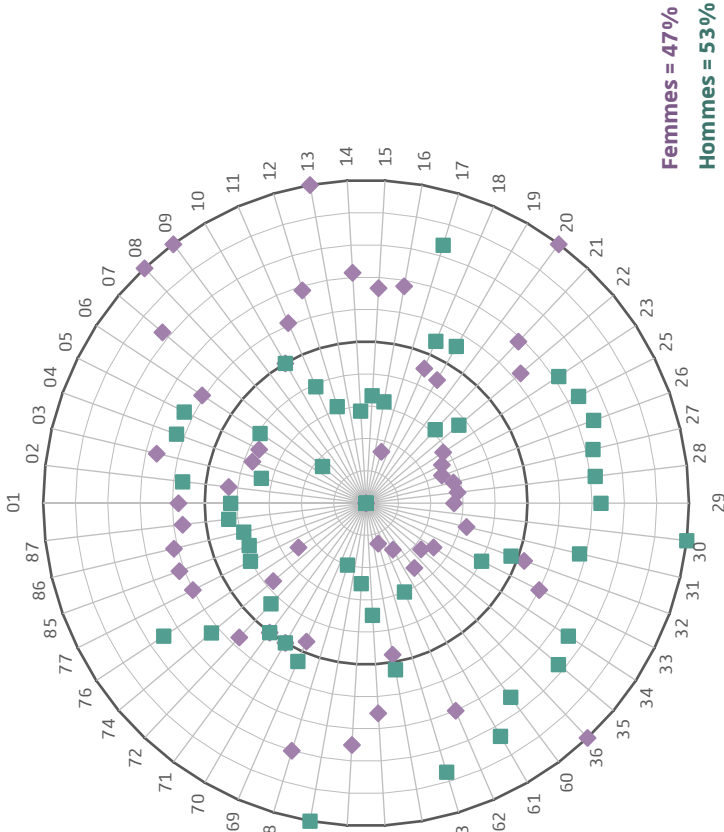
Sciences

Section CNU	Professeur des universités			Astronome			Physicien			Maître de conférences			Astronome adjoint			Physicien adjoint			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sciences	8	4	12			0			0	11	10	21			0			0	19	14	33
	6	7	13			0			0	8	15	23			0			0	14	22	36
	4		4			0			0	3	9	12			0			0	7	9	16
		2	2			0			0	6		6			0			0	6	2	8
	1		1			0			0	1	4	5			0			0	2	4	6
	8	2	10			0			0	8	7	15			0			0	16	9	25
Total	167	46	213	2	0	2	2	3	5	219	122	341	6	2	8	4	1	5	400	174	574
Santé	6	1	7			0			0	5	8	13			0			0	11	9	20
	4	7	11			0			0	7	11	18			0			0	11	18	29
	2	1	3			0			0	3	4	7			0			0	5	5	10
	12	9	21	0	0	0	0	0	0	15	23	38	0	0	0	0	0	0	27	32	59
Total général	324	137	461	2	0	2	2	3	5	409	362	771	6	2	8	4	1	5	747	505	1 252

Répartition femmes/hommes
Professeurs des universités



Répartition femmes/hommes
Maîtres de conférences

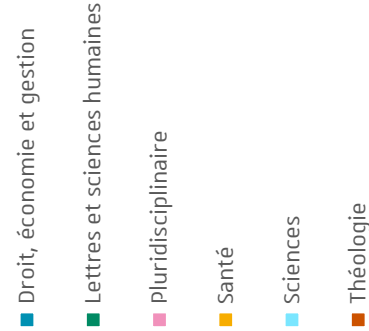


Chaque axe radial symbolise une section du CNU. Les cercles concentriques positionnent le % de femmes () et d'hommes () : 0% au centre du graphe puis 10%, 20% ... jusqu'à 100% sur le cercle extérieur. Le cercle en gras représente le seuil des 50%.

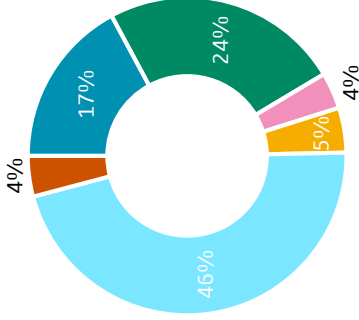
○ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par tranche d'âge et par grand domaine d'enseignement des sections de CNU en nombre de personnels au 31/12/2023

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	45-49 ans	50-54 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	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans		50-54 ans	55-59 ans	Total
Droit, économie et gestion	1	8	7	17	18	14	9	5	79			0	2	11	19	13	17	15	17	14	3	111						0	190
Lettres et sciences humaines			5	20	21	28	33	5	112			0		20	29	43	41	38	25	21	6	223						0	335
Pluridisciplinaire				3	3	5	5	1	17			0		1	2	7	7	7	8	8	1	41						0	58
Santé				1	6	5	9		21			0		6	5	8	7	3	5	3	1	38						0	59
Sciences		1	15	29	48	62	35	23	213		3	7	3	28	47	53	65	54	53	34	4	341		4	3	4	1	13	574
Théologie				1	3	6	5	4	19			0				2	6	1	4	3	1	17						0	36
Total	1	9	27	71	99	120	96	38	461	4	3	7	5	66	102	126	143	118	112	83	16	771	4	3	4	1	1	13	1252

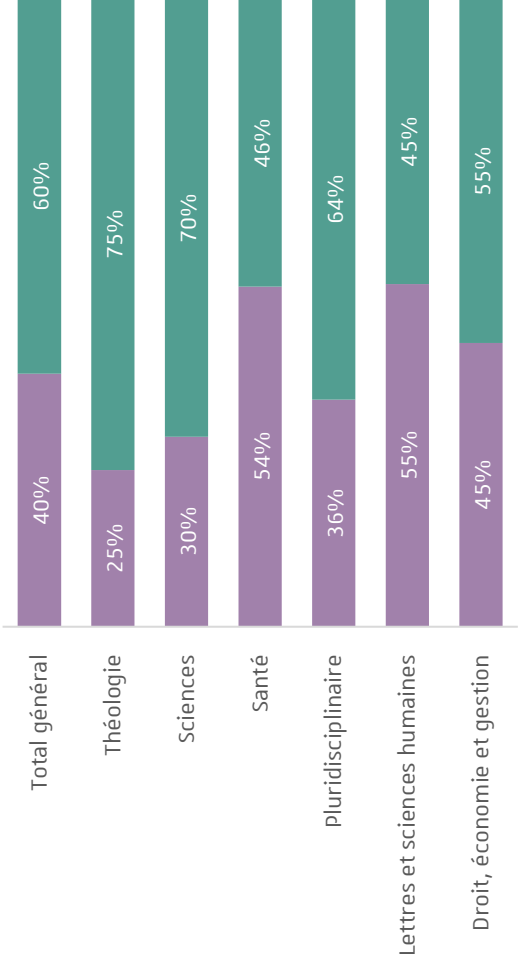
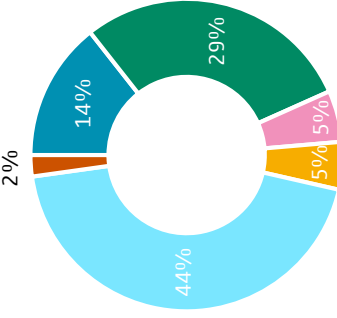
Enseignants-chercheurs & assimilés



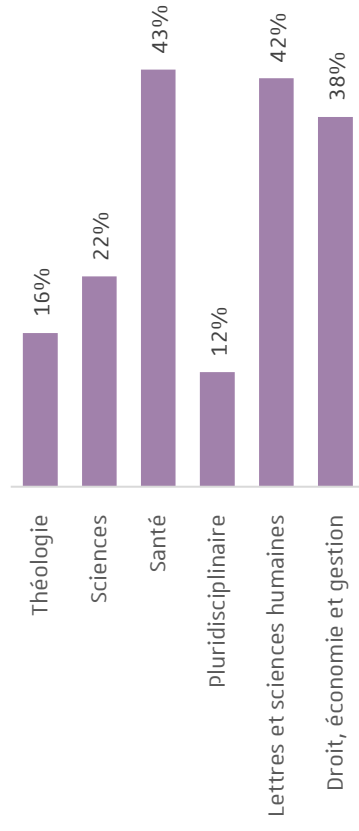
Professeurs des universités



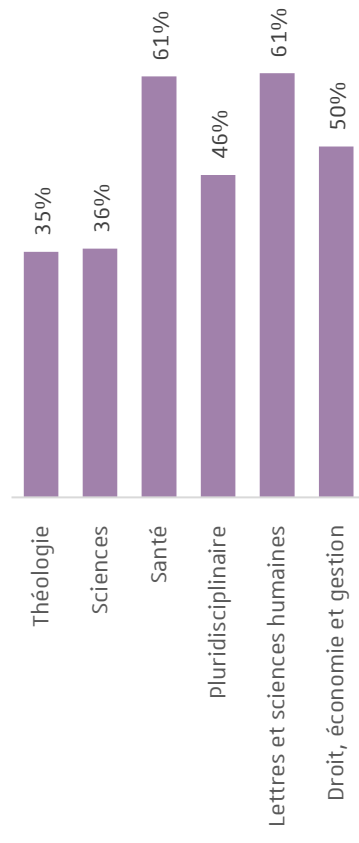
Maîtres de conférences



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

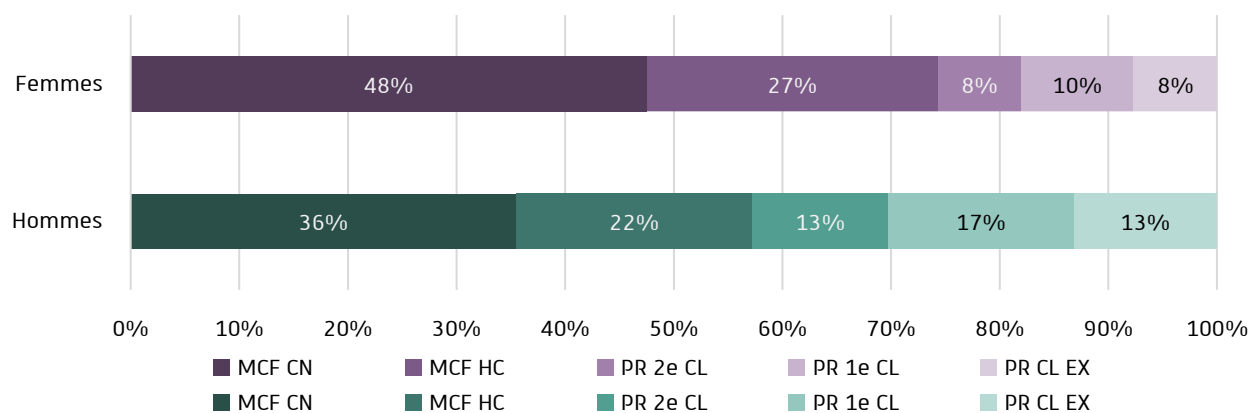


**Part des femmes parmi les Maîtres de conférences par
grand domaine d'enseignement**

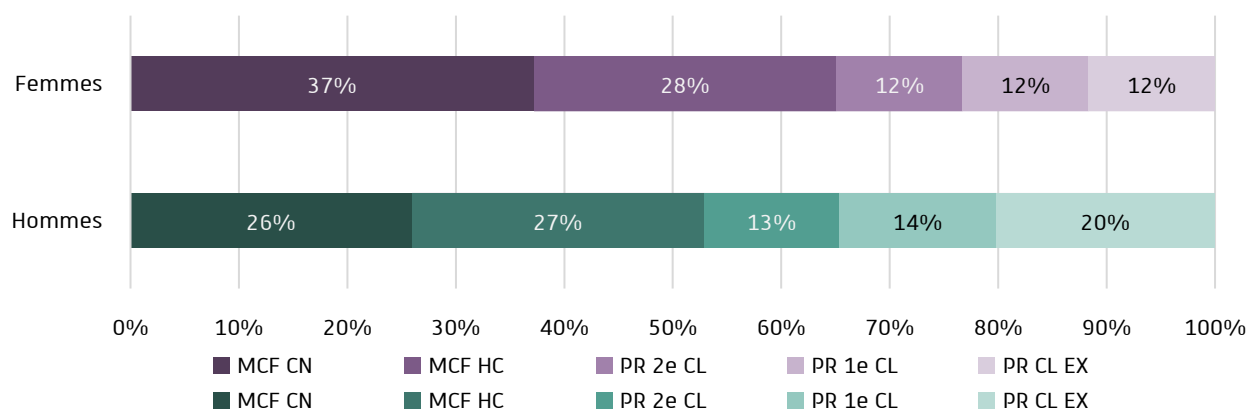


🕒 Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et grand domaine d'enseignement

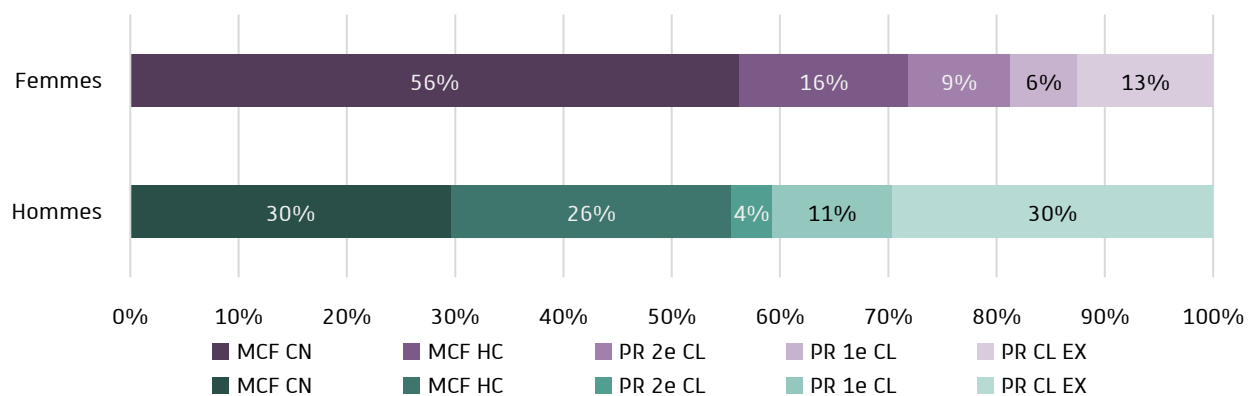
Lettres et sciences humaines



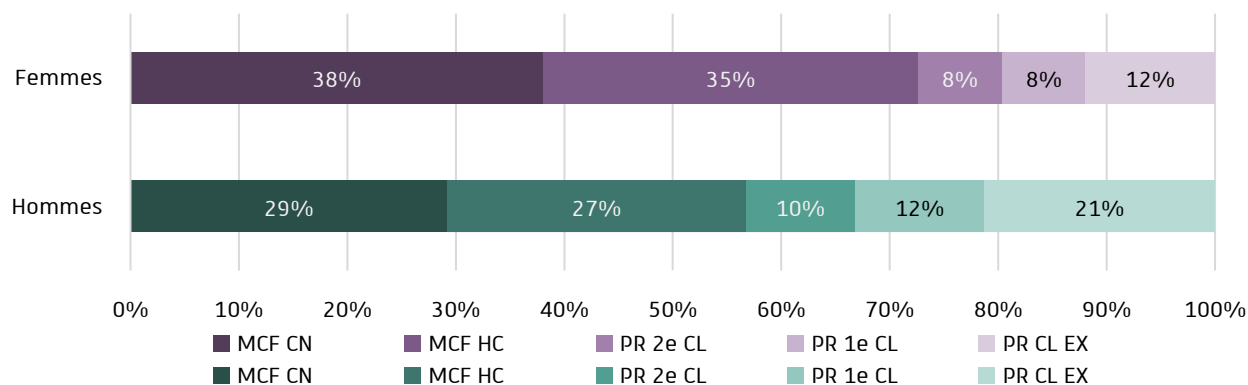
Droit, économie et gestion



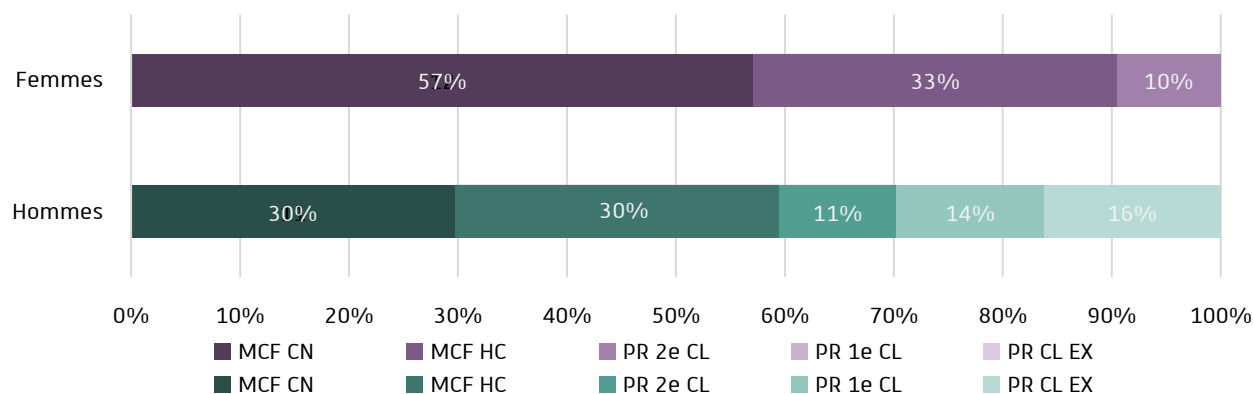
Santé



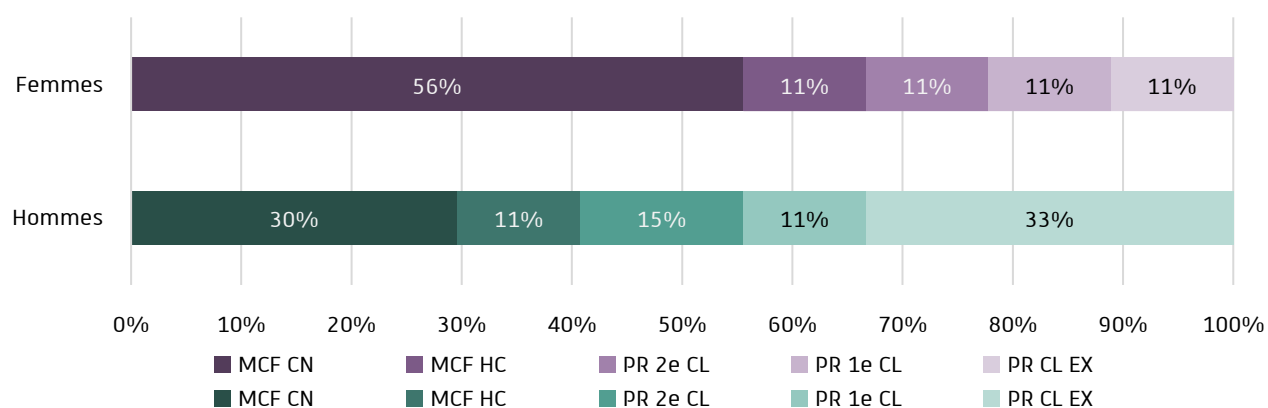
Sciences



Pluridisciplinaire



Théologie



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

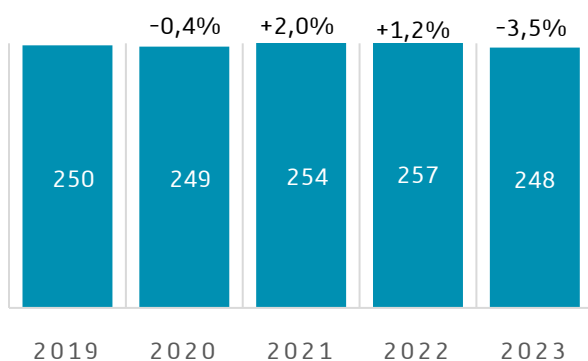
248

enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2023,
représentant 247,0 ETP (257 en 2022 représentant 257,0 ETP).

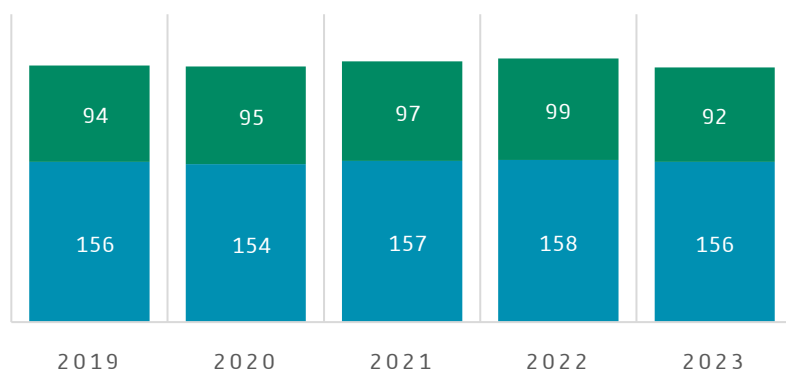
156 professeurs des universités praticiens hospitaliers,
92 maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.

Ces personnels sont bi-appartenant ; 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 et de la recherche, et par le ministère du travail, de la santé et des solidarités. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels.

III. Evolution des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



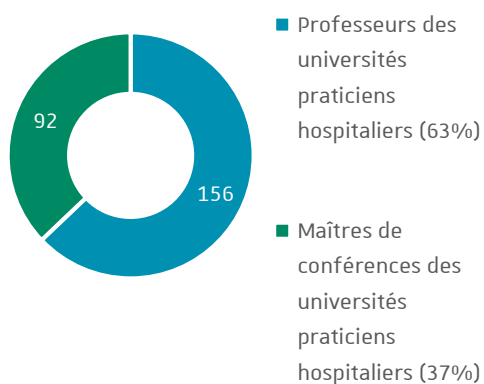
La population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a diminué de 3,5% de 2022 à 2023.



■ Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers

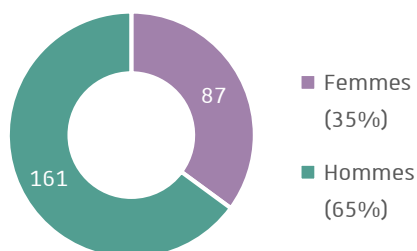
■ Professeurs des universités praticiens hospitaliers

📊 Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2023



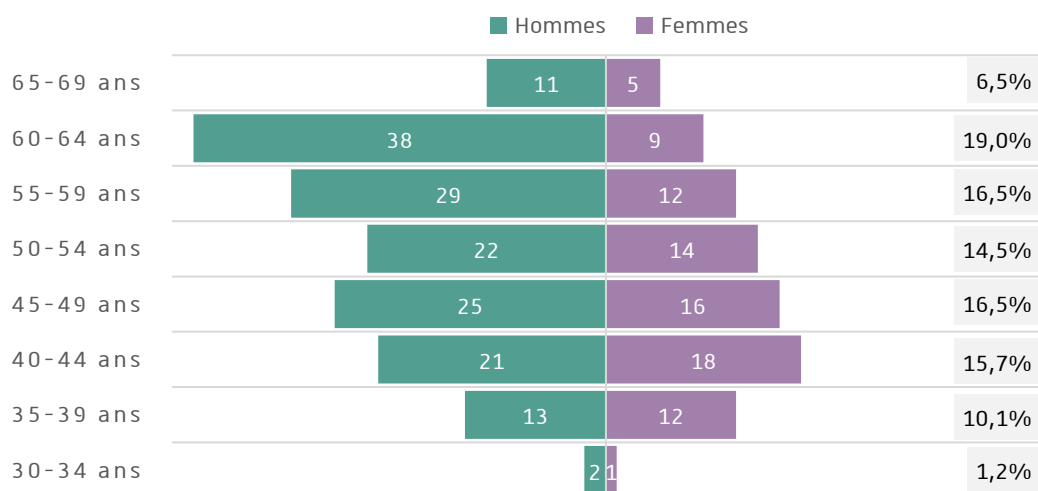
Au 31/12/2023, les professeurs des universités praticiens hospitaliers, avec 156 personnels, représentent 63% des effectifs des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ; les maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers, avec 92 personnels, en représentent 37%. Au 31/12/2022, nous comptons 61% de professeurs des universités praticiens hospitaliers et 39% de maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.

📊 Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2023



Les hommes (161 personnels) représentent 65% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2023 ; les femmes (87 personnels) en représentent 35%

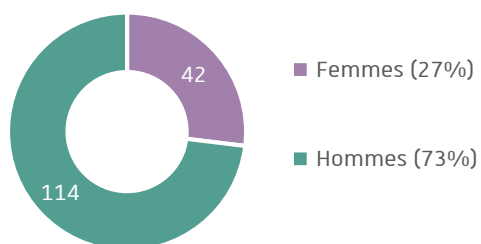
📊 Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2023



Âge médian : 52 ans

Âge moyen : 52 ans et 1 mois

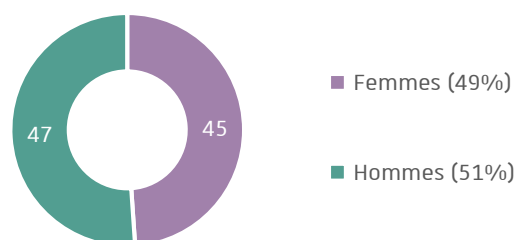
**Professeurs des universités -
praticiens hospitaliers au
31/12/2023**



Âge médian : 56 ans

Âge moyen : 55 ans et 3 mois

**Maîtres de conférences des
universités - praticiens
hospitaliers au 31/12/2023**



Âge médian : 44 ans et 9 mois

Âge moyen : 46 ans et 8 mois

⊙ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023**

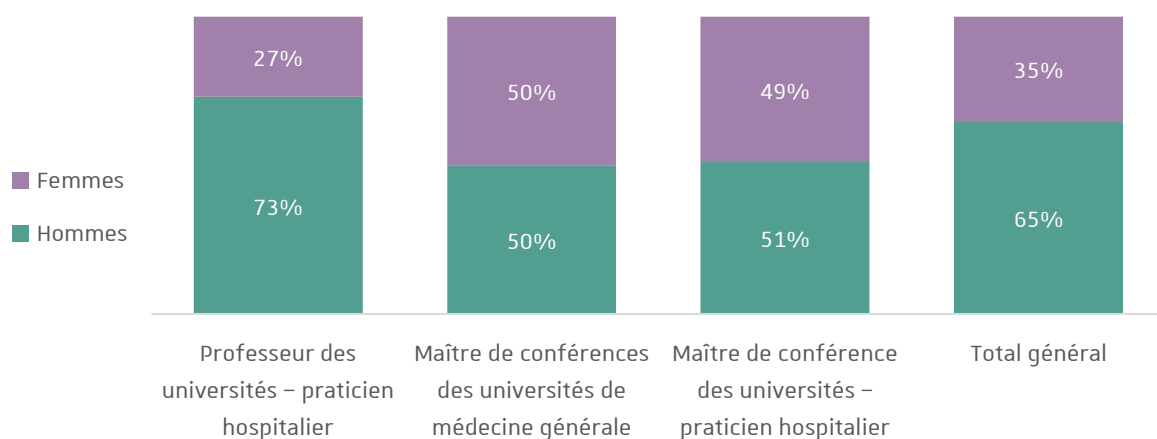
Structure d'affectation	Professeur des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	Total
Faculté de chirurgie dentaire	11		14	25
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	140	2	73	215
Faculté de pharmacie	5		3	8
Total	156	2	90	248

Exemple de lecture : 215 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires exercent à la Faculté de médecine ; parmi eux 140 sont professeurs des universités – praticiens hospitaliers.

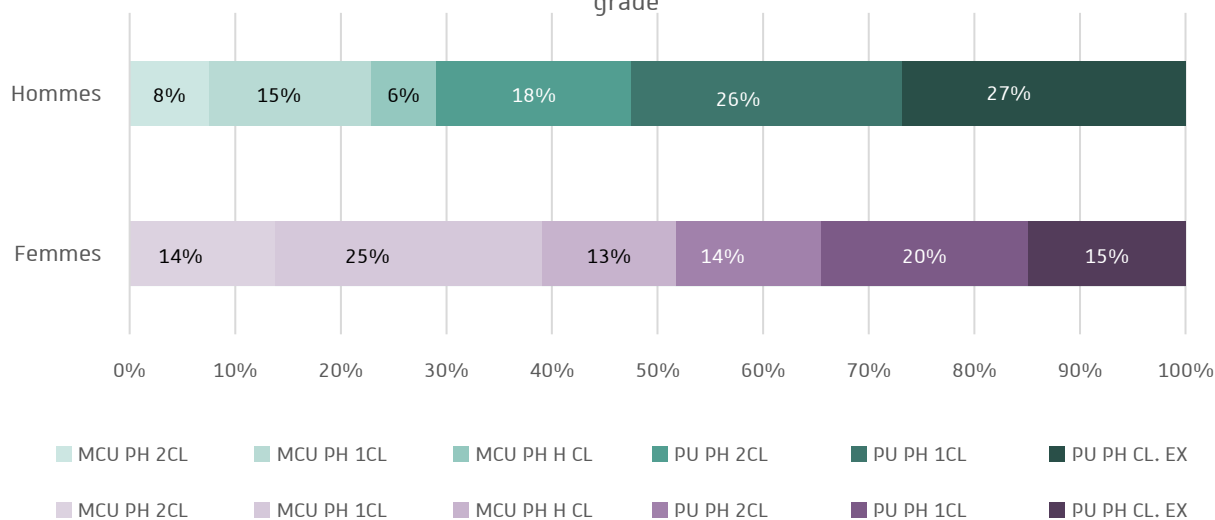
② Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités – praticien hospitalier	114	42	156	113,5	42,0	155,5
Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	2	1,0	1,0	2,0
Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	46	44	90	45,5	44,0	89,5
Total	161	87	248	160,0	87,0	247,0

Exemple de lecture : sur les 156 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 42 sont des femmes représentant 42,0 ETP.



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



② Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Professeur des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	Total
30-34 ans	Hommes			2	2
	Femmes			1	1
	Sous-total	0	0	3	3
35-39 ans	Hommes	1	1	11	13
	Femmes	2		10	12
	Sous-total	3	1	21	25
40-44 ans	Hommes	13		8	21
	Femmes	4	1	13	18
	Sous-total	17	1	21	39
45-49 ans	Hommes	20		5	25
	Femmes	10		6	16
	Sous-total	30	0	11	41
50-54 ans	Hommes	13		9	22
	Femmes	7		7	14
	Sous-total	20	0	16	36
55-59 ans	Hommes	25		4	29
	Femmes	7		5	12
	Sous-total	32	0	9	41
60-64 ans	Hommes	31		7	38
	Femmes	7		2	9
	Sous-total	38	0	9	47
65-69 ans	Hommes	11			11
	Femmes	5			5
	Sous-total	16	0	0	16
Total		156	2	90	248

© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2023

Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférence des universités – praticien hospitalier		Total		Total	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total
Section 42 : morphologie & morphogenèse										
4201-Anatomie	2		2			0	1		1	3
4202-Histologie, embryologie et cytogénétique		1	1			0		1	1	2
4203-Anatomie et cytologie pathologiques		1	1			0	1	1	2	3
Section 43 : biophysique et imagerie médicale										
4301-Biophysique et médecine nucléaire	2		2			0	5	3	8	10
4302-Radiologie et imagerie médicale	7	1	8			0	2		2	10
Section 44 : biochimie, biologie cellulaire & moléculaire, physiologie & nutrition										
4401-Biochimie et biologie moléculaire	1		1			0	3	3	6	7
4402-Physiologie	2	1	3			0	1	3	4	7
4403-Biologie cellulaire		1	1			0	3		3	4
4404-Nutrition	1		1			0			0	1

Médecine

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

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

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

Médecine

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

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

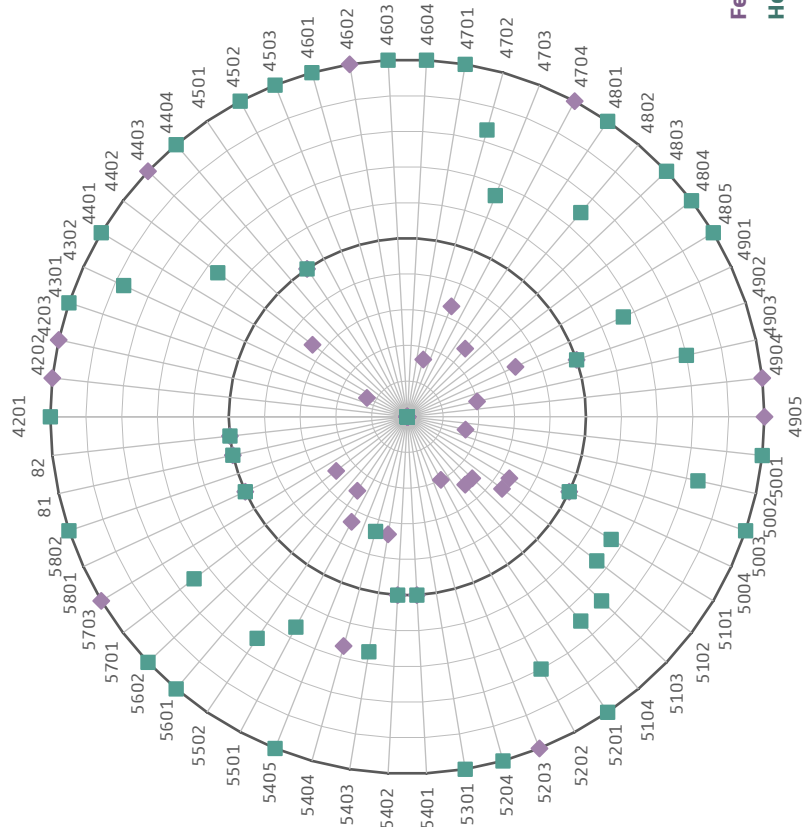
Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Section 56 : Développement, croissance & prévention								
5601 – Odontologie, pédiatrique, orthopédie. dento_faciale	1					2	1	2
5602 – Prévention, épidémiologie, économie de la santé, odontologie légale	1				2		3	0
Section 57 : sciences biologiques, médecine & chirurgie buccale								
5701 – Chirurgie oral, parodontologie, biologie orale	3	1				3	3	4
5703 – Science biologiques (biochimie, immunologie,...)		1					0	1
Section 58 : sciences physiques & physiologiques endodontiques								
5801 – Dent. rest endodon proth fonct imag biomat	2	2			4	2	6	4
5803 – Science anatomiques & physiologiques occlusodontiques					0	1	0	1

Odontologie

	Professeur des universités – praticien hospitalier		Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier		Total	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Section CNU								
Pharmacie	Pharmacie							
	1		1			0	1	0
	1	1	2			0	1	2
	1	1	2		1	2	2	2
Total général		114	42	156	1	2	161	87
								248

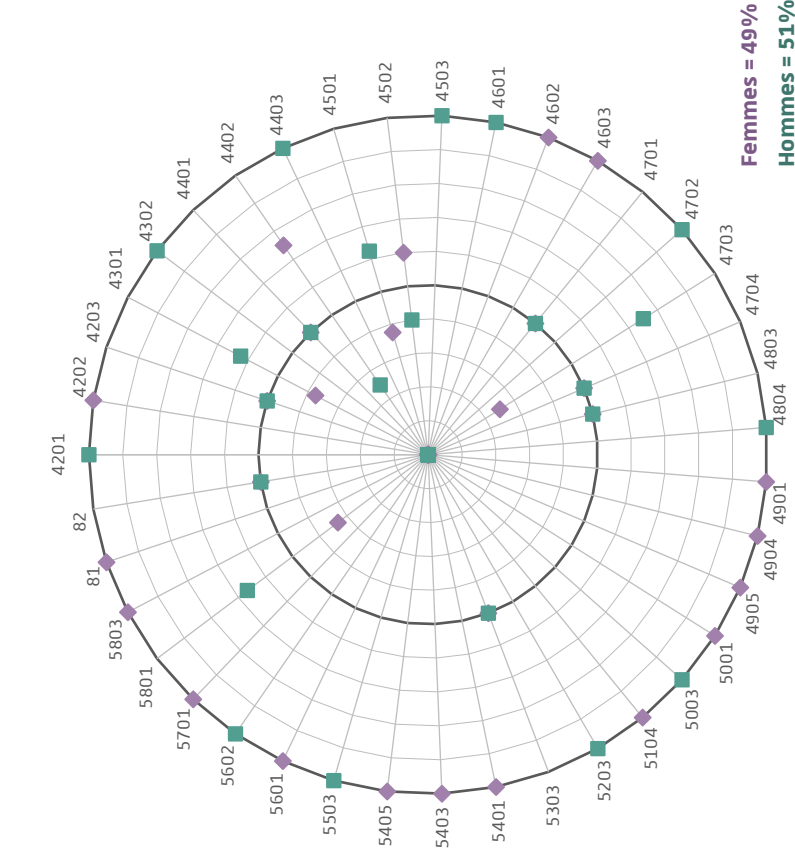
Répartition femmes/hommes

Professeurs des universités hospitalo-universitaires



Répartition femmes/hommes

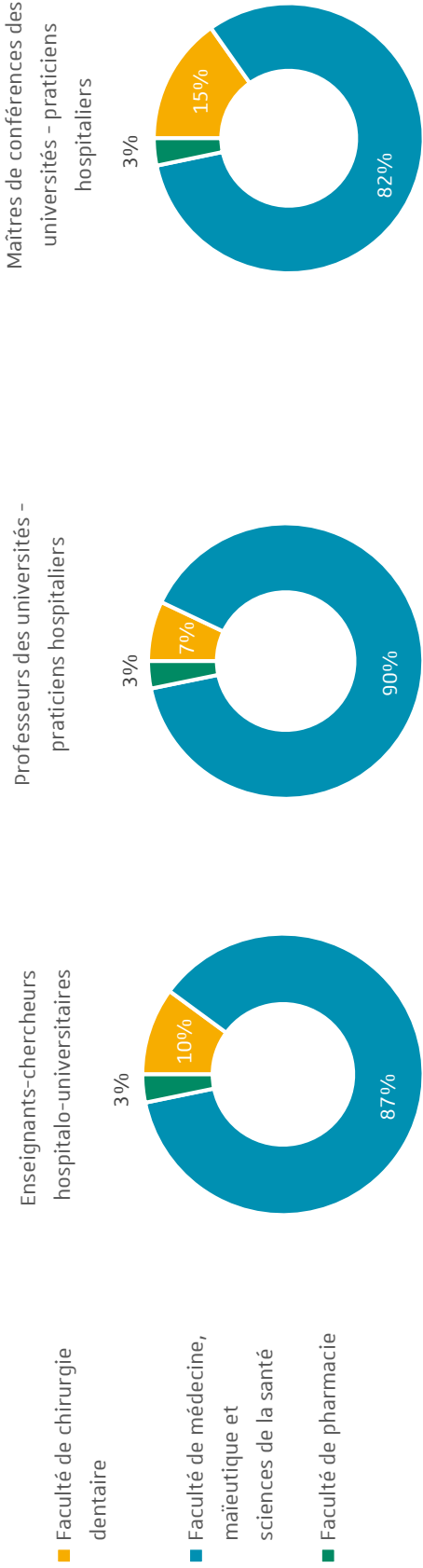
Maîtres de conférences hospitalo-universitaires



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

© Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par tranche d'âge et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023

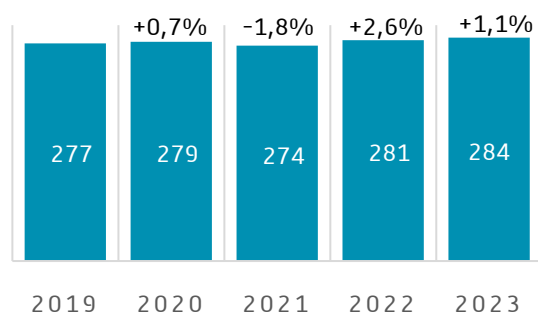
	Professeur des universités - praticien hospitalier							Maître de conférences des universités - praticien hospitalier							Total	
	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans		60-64 ans
Structure d'affectation																
Faculté de chirurgie dentaire	1	3	3		1	1	2	11	1	5	1	1	3	1	2	14
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	2	13	26	20	30	35	14	140	2	16	20	10	12	8	7	75
Faculté de pharmacie		1	1		1	2		5		1	1		1			3
Total	3	17	30	20	32	38	16	156	3	22	22	11	16	9	9	92
																248



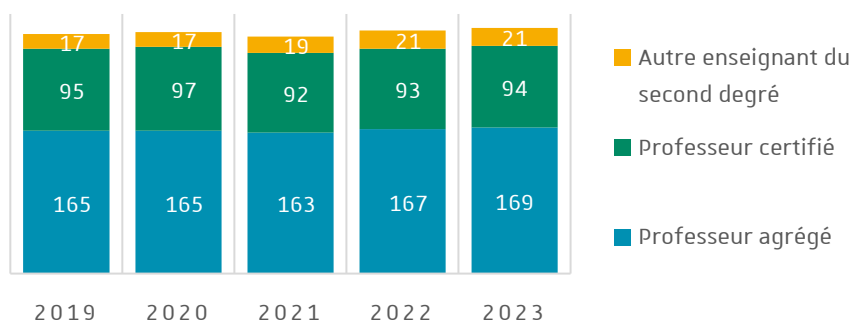
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré

284	enseignants du second degré au 31/12/2023 , représentant 265,2 ETP (281 en 2022 représentant 261,9 ETP).
	169 professeurs agrégés, 94 professeurs certifiés, 12 professeurs d'EPS, 7 professeurs des lycées professionnels et 2 conseillers principaux d'éducation

📊, Evolution des effectifs enseignants du second degré

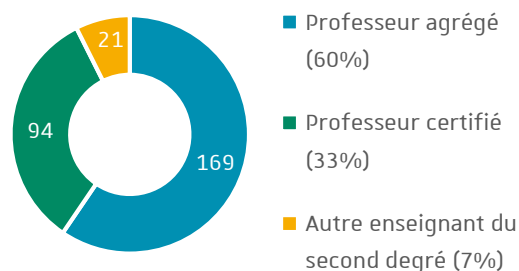


La population des enseignants du second degré a augmenté de 1,1%, passant de 281 à 284 enseignants au 31/12/2023.

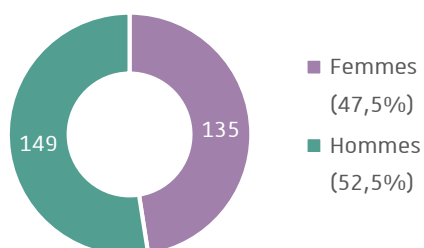


📊, Répartition par corps des effectifs enseignants du second degré au 31/12/2023

Au 31/12/2023, les professeurs agrégés, avec 169 personnels, représentent 60% des effectifs des enseignants du second degré ; les professeurs certifiés, avec 94 personnels, en représentent 33%.

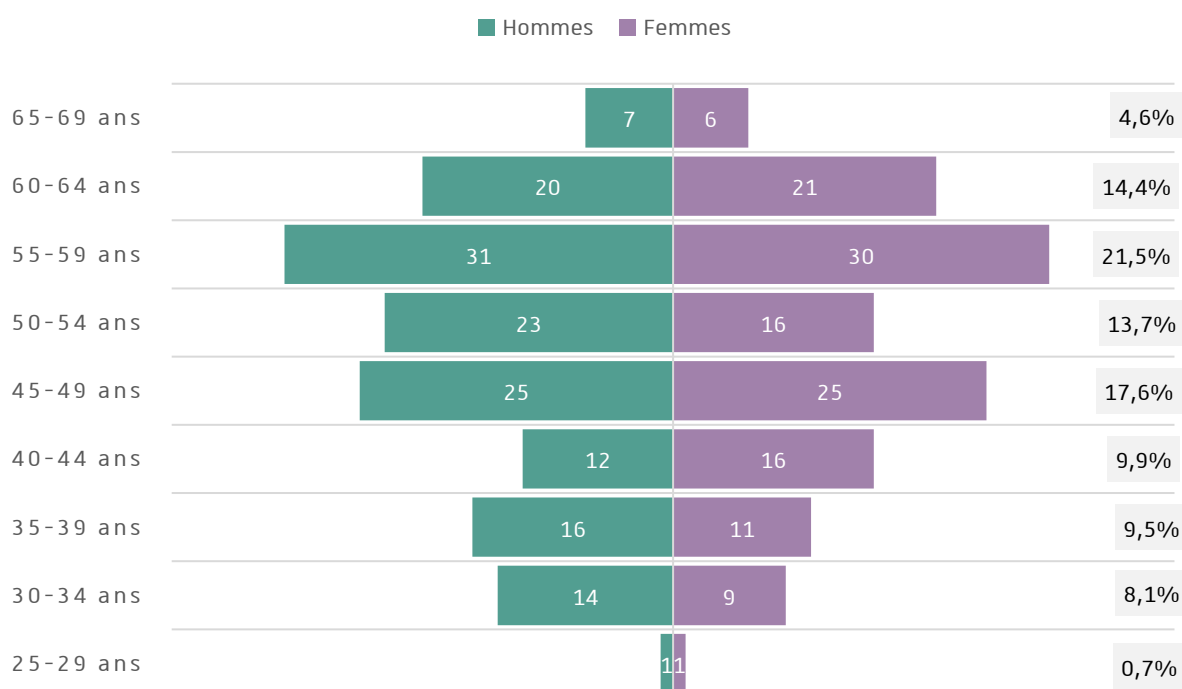


📊 Répartition par sexe des personnels enseignants du second degré au 31/12/2023



Les hommes (149 personnels) représentent 52,5% de la population des enseignants du second degré au 31/12/2023 ; les femmes (135 personnels) en représentent 47,5%.

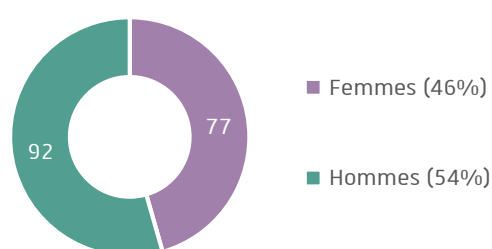
📊 Pyramide des âges des personnels enseignants du second degré au 31/12/2023



Âge médian : 51 ans et 8 mois

Âge moyen : 50 ans et 7 mois

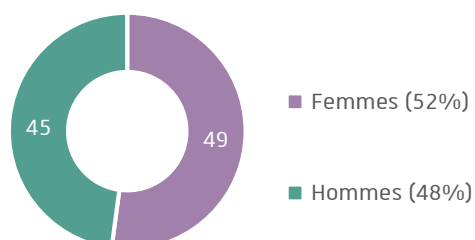
Professeurs agrégés au 31/12/2023



Âge médian : 50 ans et 8 mois

Âge moyen : 49 ans et 6 mois

Professeurs certifiés au 31/12/2023



Âge médian : 55 ans et 10 mois

Âge moyen : 53 ans et 1 mois

② Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps et par structure d'affectation
en nombre de personnels au 31/12/2023

	Structure d'affectation	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
Composantes de formation	Ecole de management Strasbourg			1			1
	Ecole et observatoire des sciences de la terre		3				3
	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux		4				4
	Faculté de chimie		4	2			6
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		5	6			11
	Faculté de géographie et d'aménagement		1				1
	Faculté de physique et ingénierie		6	1			7
	Faculté de théologie catholique		2				2
	Faculté des arts		8	2			10
	Faculté des langues		19	22			41
	Faculté des lettres		2	1			3
	Faculté des sciences de la vie		7				7
	Faculté des sciences du sport		16		3		19
	Faculté des sciences économiques et de gestion		5	1			6
	Faculté des sciences historiques		4				4
	Faculté des sciences sociales		1				1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2	23	24	2	4	55
	IUT de Haguenau		10	6		1	17
	IUT Louis Pasteur		15	10		1	26
	IUT Robert Schuman		18	16		1	35
	Sciences Po Strasbourg		3	2			5
	Télécom physique Strasbourg		2				2
	UFR de mathématique et d'informatique		6				6
Sous-total		2	164	94	5	7	272

	Structure d'affectation	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
Services	Service des sports		5		7		12
	Sous-total	0	5	0	7	0	12
Total		2	169	94	12	7	284

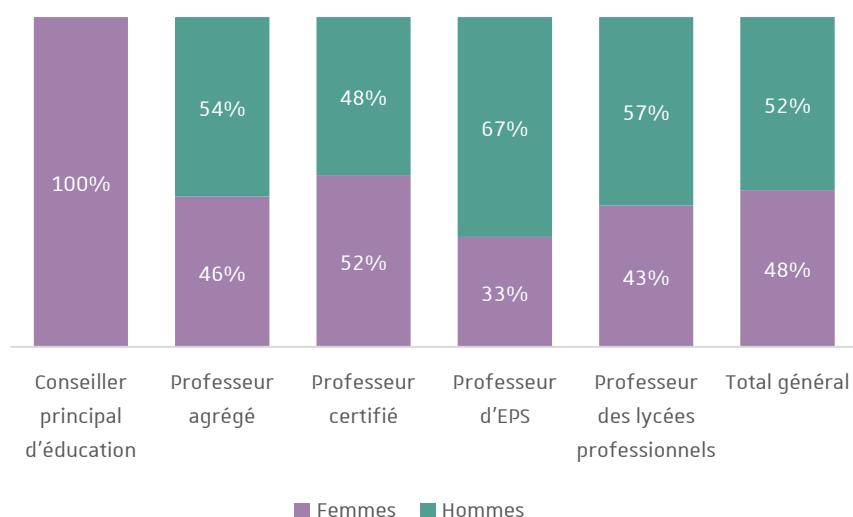
Exemple de lecture : sur les 284 enseignants du second degré, 8 professeurs agrégés et 2 professeurs certifiés sont affectés à la Faculté des arts.

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

② Répartition des effectifs enseignants du second degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseiller principal d'éducation		2	2		1,0	1,0
Professeur agrégé	92	77	169	90,3	72,0	162,3
Professeur certifié	45	49	94	40,8	43,6	84,4
Professeur d'EPS	8	4	12	7,5	4,0	11,5
Professeur des lycées professionnels	4	3	7	3,0	3,0	6,0
Total	149	135	284	141,6	123,6	265,2

Exemple de lecture : sur les 169 professeurs agrégés, 77 sont des femmes représentant 72,0 ETP.



⊙ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par tranche d'âge
en nombre de personnels au 31/12/2023

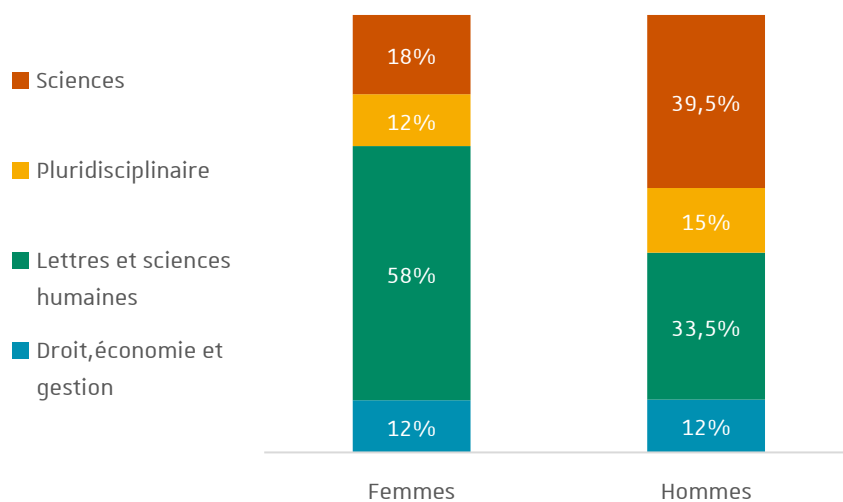
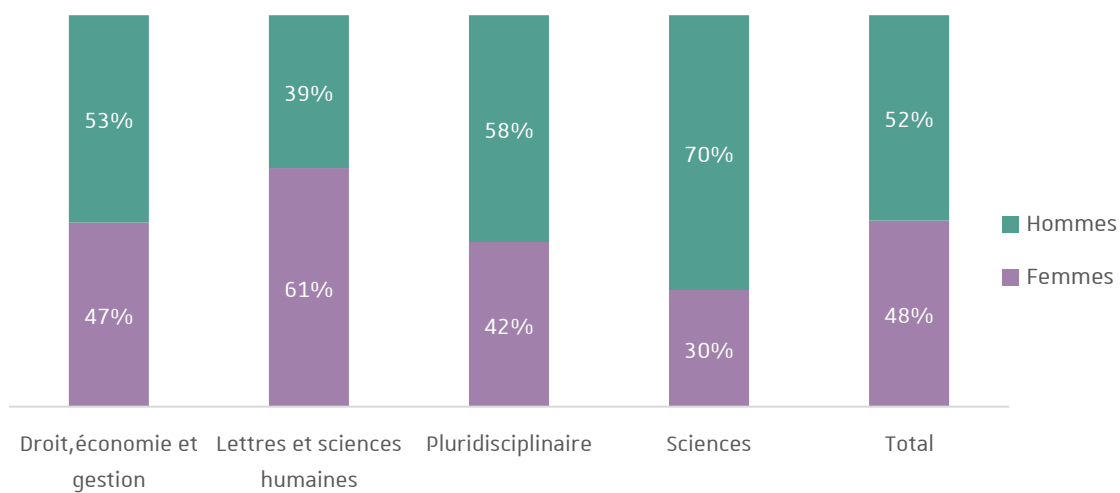
Tranche d'âge	Sexe	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
25-29 ans	Hommes		1				1
	Femmes		1				1
	Sous-total	0	2	0	0	0	2
30-34 ans	Hommes		13	1			14
	Femmes		8		1		9
	Sous-total	0	21	1	1	0	23
35-39 ans	Hommes		10	5	1		16
	Femmes		5	6			11
	Sous-total	0	15	11	1	0	27
40-44 ans	Hommes		5	4	2	1	12
	Femmes		8	5	2	1	16
	Sous-total	0	13	9	4	2	28
45-49 ans	Hommes		13	8	3	1	25
	Femmes	2	15	7	1		25
	Sous-total	2	28	15	4	1	50
50-54 ans	Hommes		17	5		1	23
	Femmes		11	5			16
	Sous-total	0	28	10	0	1	39
55-59 ans	Hommes		20	9	1	1	31
	Femmes		16	12		2	30
	Sous-total	0	36	21	1	3	61
60-64 ans	Hommes		10	9	1		20
	Femmes		10	11			21
	Sous-total	0	20	20	1	0	41
65-69 ans	Hommes		3	4			7
	Femmes		3	3			6
	Sous-total	0	6	7	0	0	13
Total		2	169	94	12	7	284

Exemple de lecture : parmi les 94 professeurs certifiés, 20 sont âgés entre 60 et 64 ans, dont 9 hommes et 11 femmes.

© Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par discipline d'enseignement en nombre de personnels au 31/12/2023

Discipline d'enseignement	Conseiller principal d'éducation			Professeur agrégé			Professeur certifié			Professeur d'EPS			Professeur des lycées professionnels			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
	0	0	0	7	8	15	10	8	18	0	0	0	1	0	1	18	16	34
S1100 - Sciences économiques & sociales			0	3	1	4			0			0			0	3	1	4
S8010 - Economie & gestion			0	4	5	9	7	7	14			0			0	11	12	23
S8011 - Communication et bureautique			0		1	1	1		1			0			0	1	1	2
S8012 - Comptabilité et bureautique			0		1	1	1		1			0			0	1	1	2
S8036 - Economie & gestion - option comptabilité & gestion			0			0	1	1	2			0			0	1	1	2
S8039 - Economie & gestion - option gestion & administration			0			0			0			0	1		1	1	0	1
Lettres et sciences humaines	0	1	1	21	38	59	28	37	65	0	0	0	1	2	3	50	78	128
23 - Géographie physique, humaine, éco & régionale			0	1		1			0			0			0	1	0	1
S0080 - Documentation			0			0	1	1	2			0			0	1	1	2
S0100 - Philosophie		1	1	1	1	2			0			0			0	1	2	3
S0201 - Lettres classiques-grammaire			0	2		2			0			0			0	2	0	2
S0202 - Lettres modernes			0	2	5	7	6	7	13			0			0	8	12	20
S0421 - Allemand			0	4	11	15	1		1			0			0	5	11	16
S0422 - Anglais			0	3	12	15	13	24	37			0		1	1	16	37	53
S0423 - Arabe			0			0		1	1			0			0	0	1	1
S0426 - Espagnol			0		1	1	1	2	3			0			0	1	3	4
S0429 - Italien			0			0	1		1			0			0	1	0	1
S1000 - Histoire-géographie			0	4	1	5	3		3			0			0	7	1	8
S1411 - SII option architecture et construction			0		1	1			0			0			0	0	1	1
S1700 - Education musicale			0	2	1	3	1		1			0			0	3	1	4
S1800 - Arts plastiques			0		3	3	1	1	2			0			0	1	4	5

Discipline d'enseignement	Conseiller principal d'éducation			Professeur agrégé			Professeur certifié			Professeur d'EPS			Professeur des lycées professionnels			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
S1802 – Arts plastiques lettres			0	1		1			0			0			0	1	0	1
S6500 – Arts appliqués			0	1	1	2			0			0	1	1	2	2	2	4
S6502 – Arts appliqués, option design			0			0		1	1			0			0	0	1	1
S6515 – Esthétique industrielle			0		1	1			0			0			0	0	1	1
Pluridisciplinaire	0	1	1	14	11	25	0	0	0	8	4	12	0	0	0	22	16	38
S0031 – Activité éducative et sociale - culture sport		1	1			0			0			0			0	0	1	1
S1900 – Education physique et sportive			0	14	11	25			0	8	4	12			0	22	15	37
Sciences	0	0	0	41	18	59	6	1	7	0	0	0	3	1	4	59	25	84
S1300 – Mathématiques			0	1		1			0			0	1	1	2	12	8	20
S1315 – Mathématiques-sciences physiques			0			0	2		2			0			0	2	1	3
S1400 – Technologie			0			0	1		1			0			0	2	0	2
S1413 – SII option informatique et numérique			0	6	1	7	1		1			0			0	1	0	1
S1414 – SII option ingénierie mécanique			0	9		9			0			0			0	7	1	8
S1415 – SII option ingénierie électrique			0	1		1			0			0			0	9	0	9
S1416 – SII option ingénierie des constructions			0	7	2	9	1		1			0			0	1	0	1
S1500 – Physique-chimie			0	3	4	7			0			0			0	8	2	10
S1510 – Science physiques-physique appliquée			0	6	5	11	1	1	2			0			0	3	4	7
S1600 – Sciences de la vie et de la terre			0	4		4			0			0			0	7	6	13
S3000 – Génie civil			0	2	3	5			0			0	1		1	4	0	4
S7100 – Biochimie-Génie biologique-biotechnologie			0	2	3	5			0			0	1		1	3	3	6
Total général	0	2	2	83	75	158	44	46	90	8	4	12	5	3	8	149	135	284



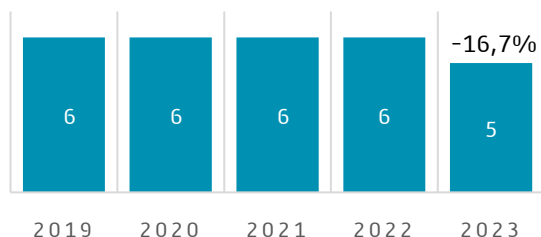
D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré

5

enseignants du premier degré au 31/12/2023, représentant 4,3 ETP (6 en 2022 représentant 5,3 ETP).

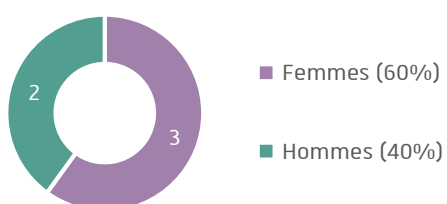
Ces 5 professeurs des écoles sont tous affectés à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg

Evolution des effectifs enseignants du premier degré



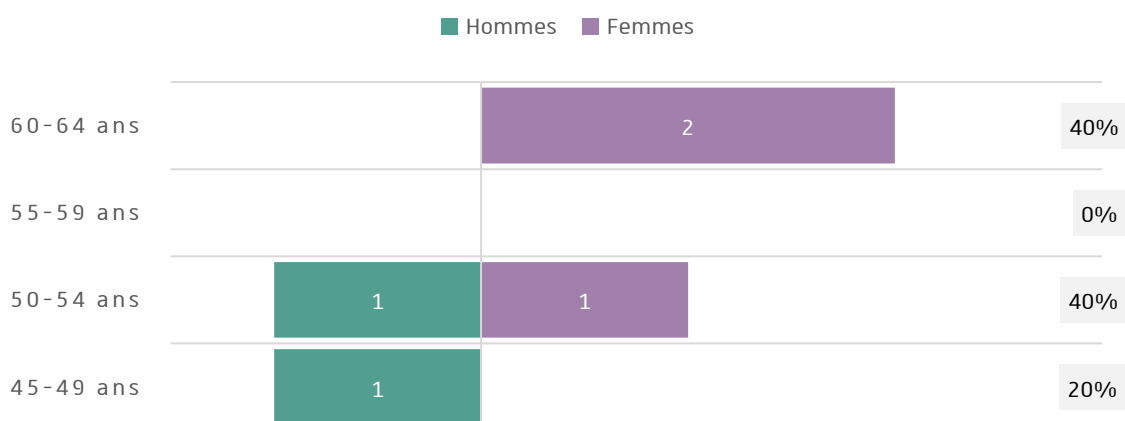
L'Université de Strasbourg compte un enseignant du premier degré de moins qu'en 2022.

Répartition par sexe des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2023



Les hommes représentent 40% de la population des enseignants du premier degré au 31/12/2023 ; les femmes en représentent 60%.

Pyramide des âges des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2023



Âge médian : 53 ans et 11 mois

Âge moyen : 55 ans et 6 mois

③ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023

Composante de formation	Corps	Total
	Professeur des écoles	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	5	5
Total	5	5

③ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des écoles	2	3	5	1,5	2,8	4,3
Total	2	3	5	1,5	2,8	4,3

Exemple de lecture : sur les 5 professeurs des écoles, 2 sont des hommes représentant 1,5 ETP.

③ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Corps	Total
		Professeur des écoles	
45-49 ans	Hommes	1	1
	Femmes		0
	Total	1	1
50-54 ans	Hommes	1	1
	Femmes	1	1
	Total	2	2
60-64 ans	Hommes		0
	Femmes	2	2
	Total	2	2
Total		5	5

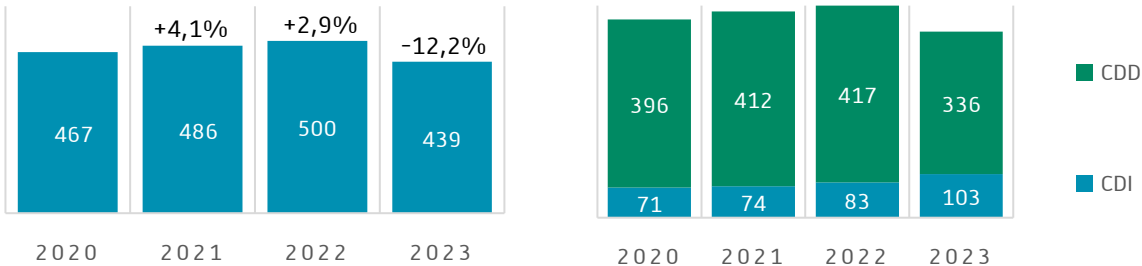
Exemple de lecture : sur les 5 professeurs des écoles, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

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

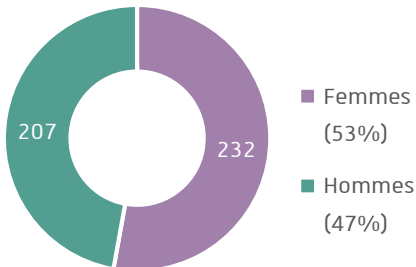
439	contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2023 , représentant 394,3 ETP (500 en 2022 représentant 448,6 ETP).
	103 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDI 336 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDD

📊 Evolution des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent



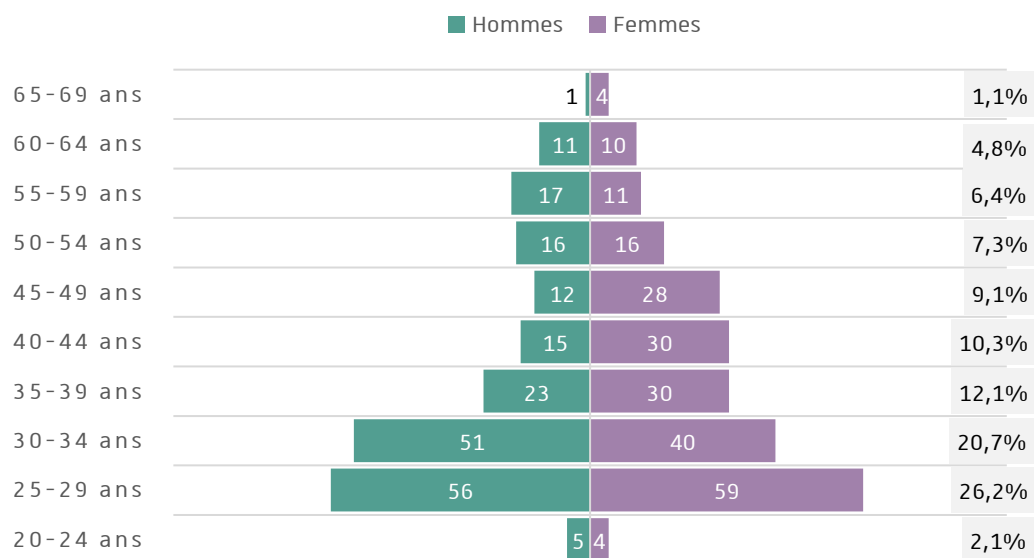
Les effectifs des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent ont diminué de 12,2% entre 2022 et 2023, marqués par une forte diminution des contractuels en CDD par rapport à l'année précédente.

📊 Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2023



Les hommes (207 personnels) représentent 47% de la population des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2023, tandis que les femmes, au nombre de 232, en représentent 53%.

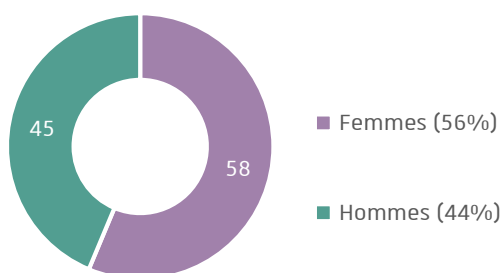
11. Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent au 31/12/2023



Âge médian : 35 ans et 1 mois

Âge moyen : 38 ans et 10 mois

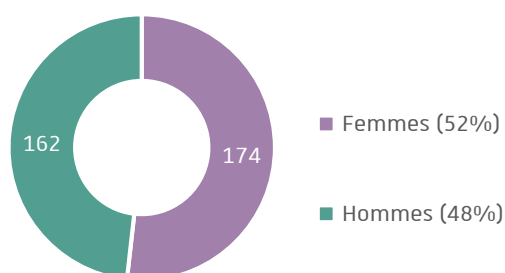
CDI



Âge médian : 51 ans et 2 mois

Âge moyen : 50 ans et 5 mois

CDD



Âge médian : 32 ans et 1 mois

Âge moyen : 35 ans et 4 mois

② Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par type de contrat et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023

	Structure d'affectation	CDD			CDI			Total
		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Composante de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1		1			0	1
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme			0	1		1	1
	Ecole de management Strasbourg	22	1	23	47		47	70
	Faculté de chirurgie dentaire		1	1			0	1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	3		3	3		3	6
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		6	6		3	3	9
	Faculté de pharmacie	1		1			0	1
	Faculté de philosophie		1	1			0	1
	Faculté de physique et ingénierie	7	1	8			0	8
	Faculté de psychologie	5		5			0	5
	Faculté des arts	6		6	3		3	9
	Faculté des langues	40	3	43	34		34	77
	Faculté des lettres	3	1	4			0	4
	Faculté des sciences de la vie	3	3	6			0	6
	Faculté des sciences du sport	7		7	2		2	9
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1		1			0	1
	Institut de préparation à l'administration générale			0	1		1	1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1		1			0	1
	IUT de Haguenau	7		7			0	7
	IUT Louis Pasteur	3		3			0	3
	IUT Robert Schuman	1		1	1		1	2
	Sciences Po Strasbourg			0	2		2	2
	Télécom physique Strasbourg	2		2			0	2
	UFR de mathématique et d'informatique	3		3			0	3
	Sous-total	116	17	133	94	3	97	230

		CDD			CDI			Total
Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation		1	1			0	1
	Institut de développement et d'innovation pédagogiques	5		5			0	5
	Sous-total	5	1	6			0	6
Unités de recherche	FRU6703 - FDR L'europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles		1	1			0	1
	UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre		1	1			0	1
	UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires		54	54			0	54
	UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies		7	7			0	7
	UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe		2	2			0	2
	UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg		2	2			0	2
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles		2	2			0	2
	UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire		10	10			0	10
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe		3	3			0	3
	UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie		6	6			0	6
	UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		23	23			0	23
	UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien		2	2			0	2
	UMR7199 - Laboratoire de chimie-biologie synthétique et thérapeutique		4	4			0	4
	UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique		4	4			0	4
	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire		2	2			0	2
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie		29	29		4	4	33
	UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement		1	1			0	1

	Structure d'affectation	CDD			CDI			Total
		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Unités de recherche	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		6	6			0	6
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		4	4			0	4
	UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée		1	1			0	1
	UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg		2	2			0	2
	UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé		2	2			0	2
	UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée		5	5		1	1	6
	UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease		1	1			0	1
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		1	1		1	1	2
	UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostasie, thrombose, transfusion		1	1			0	1
	UMRS1260 - Nanomédecine régénérative		5	5			0	5
	UPR22 - Institut Charles Sadron		2	2			0	2
	UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives		2	2			0	2
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		4	4			0	4
	UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée		1	1			0	1
	UR1339 - Linguistique, langues et paroles		2	2			0	2
	UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication		1	1			0	1
	UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité		2	2			0	2

		CDD			CDI			Total
Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total	
Unités de recherche	UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe		1	1			0	1
	UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique		1	1			0	1
	Sous-total	0	197	197	0	6	6	203
Total		121	215	336	94	9	103	439

⊙ **Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDD	162	174	336	148,2	153,9	302,1
CDI	45	58	103	40,5	51,7	92,2
Total	207	232	439	188,7	205,6	394,3

Exemple de lecture : sur les 103 contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent en CDI, 45 sont des hommes représentant 40,5 ETP.

⑨ Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi permanent par type de contrat, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	CDD	CDI	Total
20-24 ans	Hommes	5		5
	Femmes	4		4
	Sous-total	9	0	9
25-29 ans	Hommes	56		56
	Femmes	59		59
	Sous-total	115	0	115
30-34 ans	Hommes	48	3	51
	Femmes	38	2	40
	Sous-total	86	5	91
35-39 ans	Hommes	18	5	23
	Femmes	21	9	30
	Sous-total	39	14	53
40-44 ans	Hommes	13	2	15
	Femmes	24	6	30
	Sous-total	37	8	45
45-49 ans	Hommes	5	7	12
	Femmes	12	16	28
	Sous-total	17	23	40
50-54 ans	Hommes	8	8	16
	Femmes	7	9	16
	Sous-total	15	17	32
55-59 ans	Hommes	5	12	17
	Femmes	6	5	11
	Sous-total	11	17	28
60-64 ans	Hommes	3	8	11
	Femmes	2	8	10
	Sous-total	5	16	21
65-69 ans	Hommes	1		1
	Femmes	1	3	4
	Sous-total	2	3	5
Total		336	103	439

Exemple de lecture : parmi les 439 enseignants et chercheurs sur emploi permanent, 103 occupent des postes en CDI et 336 en CDD. Sur ces 103 contractuels, 16 sont âgés de 60 à 64 ans, dont 8 sont des femmes.

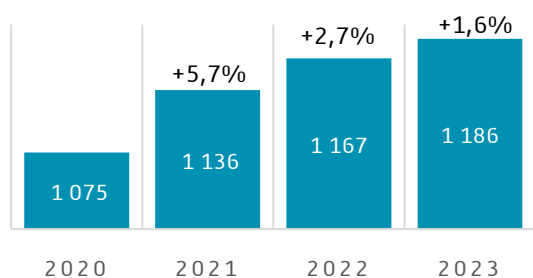
D.5.2 Enseignants contractuels sur emploi non permanent

1 186

contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2023, représentant 1 139,0 ETP (1 167 en 2022 représentant 1 118,3 ETP).

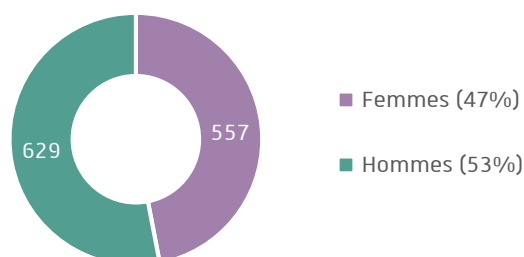
Tous les contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent sont des personnels en CDD.

Evolution des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent



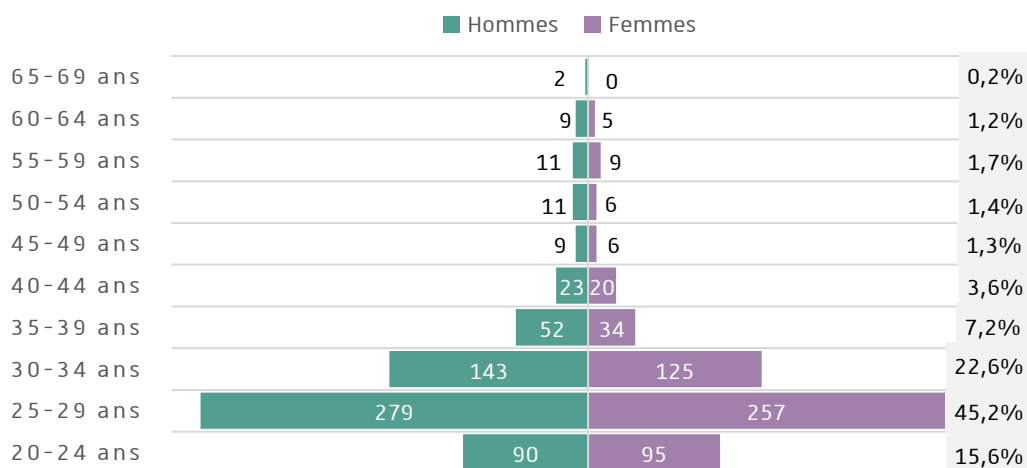
Les effectifs des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent ont connu une augmentation de 1,6% entre 2022 et 2023.

Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2023



Les hommes (629 personnels) représentent 53% de la population des contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2023, tandis que les femmes, au nombre de 557 personnels, en représentent 47%.

Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent au 31/12/2023



Âge médian : 28 ans et 2 mois

Âge moyen : 30 ans et 6 mois

⑨ **Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par structure en nombre de personnels au 31/12/2023**

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	4		4
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	7		7
	Ecole de management Strasbourg	22		22
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	14	2	16
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	14		14
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	5		5
	Faculté de chimie	42	11	53
	Faculté de chirurgie dentaire	27		27
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	53		53
	Faculté de géographie et d'aménagement	6	1	7
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	181	3	184
	Faculté de pharmacie	21	4	25
	Faculté de philosophie	8		8
	Faculté de physique et ingénierie	45	2	47
	Faculté de psychologie	27	3	30
	Faculté de théologie catholique	8		8
	Faculté de théologie protestante	7		7
	Faculté des arts	20		20
	Faculté des langues	66	2	68
	Faculté des lettres	23	2	25
	Faculté des sciences de la vie	80	5	85
	Faculté des sciences du sport	9	2	11
	Faculté des sciences économiques et de gestion	26	1	27
	Faculté des sciences historiques	24	1	25
	Faculté des sciences sociales	22	1	23
	Institut du travail	2		2
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	9		9
	IUT de Haguenau	4	2	6
	IUT Louis Pasteur	7	1	8
	IUT Robert Schuman	22		22
	Observatoire astronomique	7	2	9
	Sciences Po Strasbourg	26		26
	Télécom physique Strasbourg	9	10	19
	UFR de mathématique et d'informatique	43	8	51
	Sous-total	890	63	953

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation		2	2
	Jardin des sciences	3		3
	Sous-total	3	2	5
Unités de recherche	FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles		1	1
	UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace		2	2
	UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre		1	1
	UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	2	37	39
	UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies		12	12
	UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application		3	3
	UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe		2	2
	UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg		2	2
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles		3	3
	UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire		12	12
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe		5	5
	UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie		4	4
	UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		12	12
	UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien		5	5
	UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique		2	2
	UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique		5	5
	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire		5	5
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société		5	5
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	1	38	39
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	1	8	9
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		5	5
	UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée		10	10
	UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg		2	2
	UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé		2	2
	UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée		7	7
	UMR7550 - Labo.observatoire astronomique de Strasbourg		1	1
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire		5	5
	UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease		1	1
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		1	1
	UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion		2	2
	UMRS1260 - Nanomédecine régénérative		1	1
	UPR22 - Institut Charles Sadron		1	1
	UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes		1	1
	UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives		9	9
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		4	4
	UR1337 - Configurations littéraires		1	1
	UR1340 - Groupe d'études orientales, slaves et néo-helléniques	1		1

Structure d'affectation		Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
Unités de recherche	UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication		1	1
	UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe		1	1
	UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions		3	3
	UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe		1	1
	Sous-total	5	223	228
Total		898	288	1 186

⊙ **Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants contractuels	461	437	898	430,0	422,2	852,2
Personnels chercheurs	168	120	288	167,5	119,3	286,8
Total	629	557	1 186	597,5	541,5	1 139,0

Exemple de lecture : sur les 288 personnels chercheurs contractuels sur emploi non permanent, 168 sont des hommes représentant 167,5 ETP.

② Répartition des effectifs contractuels enseignants et chercheurs sur emploi non permanent par type de population, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Enseignants contractuels	Personnels chercheurs	Total
20-24 ans	Hommes	67	23	90
	Femmes	61	34	95
	Sous-total	128	57	185
25-29 ans	Hommes	181	98	279
	Femmes	196	61	257
	Sous-total	377	159	536
30-34 ans	Hommes	101	42	143
	Femmes	105	20	125
	Sous-total	206	62	268
35-39 ans	Hommes	47	5	52
	Femmes	30	4	34
	Sous-total	77	9	86
40-44 ans	Hommes	23		23
	Femmes	19	1	20
	Sous-total	42	1	43
45-49 ans	Hommes	9		9
	Femmes	6		6
	Sous-total	15	0	15
50-54 ans	Hommes	11		11
	Femmes	6		6
	Sous-total	17	0	17
55-59 ans	Hommes	11		11
	Femmes	9		9
	Sous-total	20	0	20
60-64 ans	Hommes	9		9
	Femmes	5		5
	Sous-total	14	0	14
65-69 ans	Hommes	2		2
	Femmes			0
	Sous-total	2	0	2
Total		898	288	1 186

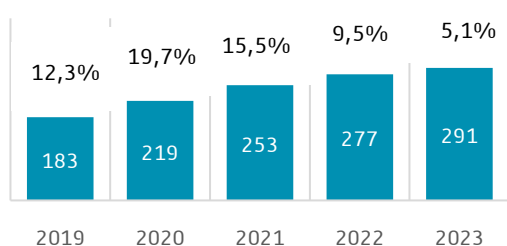
Exemple de lecture : parmi les 1 186 enseignants et chercheurs contractuels sur emploi non permanent, 288 sont des personnels chercheurs et 898 des enseignants contractuels. Sur ces 288 chercheurs, 34 sont des femmes dont l'âge est compris entre 20 et 24 ans.

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

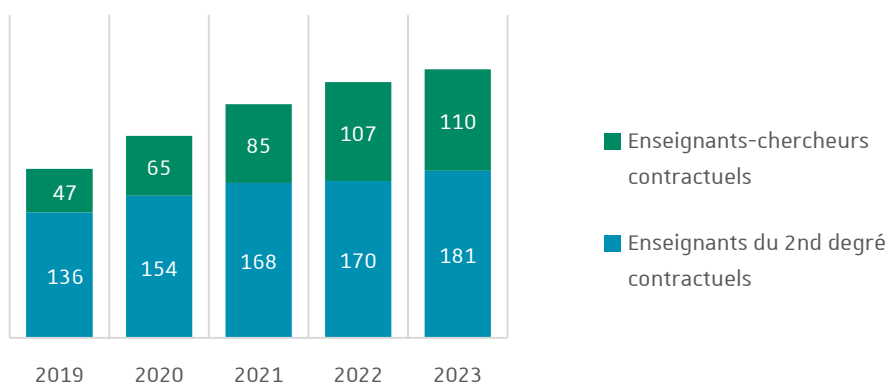
D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

291	Enseignants chercheurs et enseignants contractuels au 31/12/2023, représentant 252,5 ETP (277 en 2022 représentant 235,9 ETP).	
	110 enseignants-chercheurs contractuels et 181 enseignants contractuels	

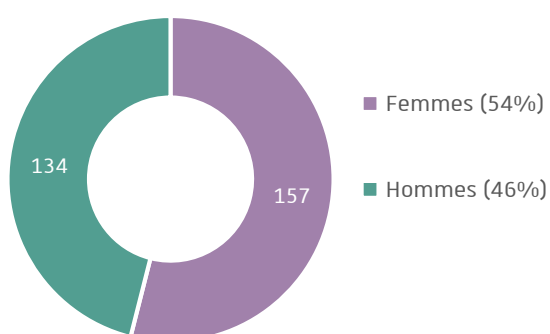
📊 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires



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

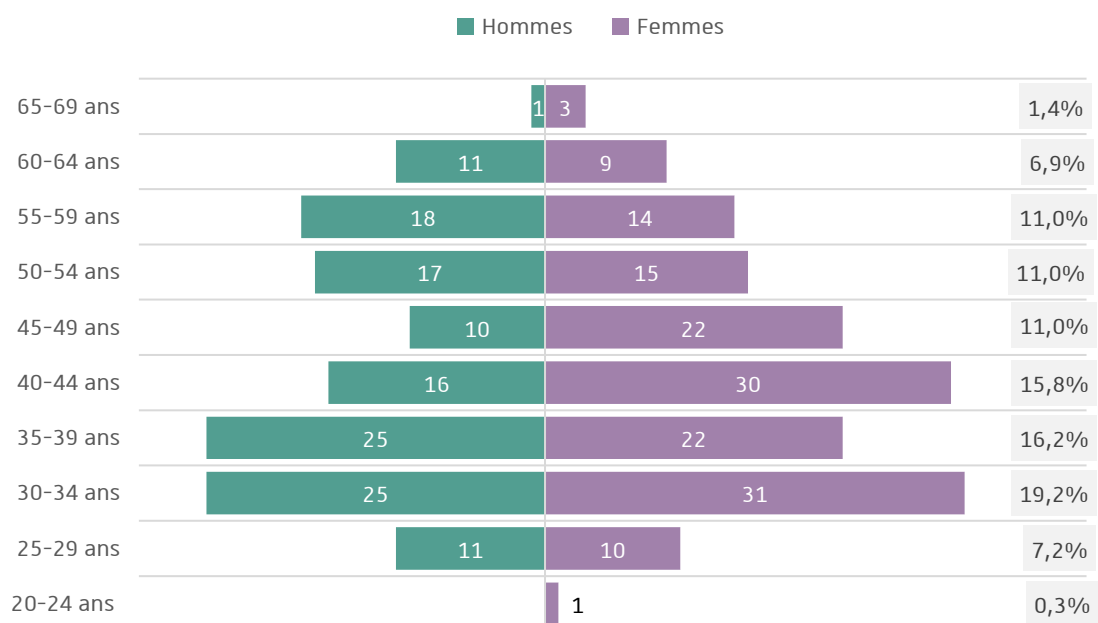


📊 Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au 31/12/2023



Les femmes (157 personnels) représentent 54% de l'effectif de cette population au 31/12/2023.

📊 Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au 31/12/2023



Âge médian : 42 ans et 2 mois

Âge moyen : 43 ans et 7 mois

⊙ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023

Structure d'affectation		Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant contractuel	Total
Composante de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	2		2
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1		1
	Ecole de management Strasbourg	44	40	84
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	2		2
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	1	1	2
	Faculté de chimie	1		1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	3	5	8
	Faculté de pharmacie		1	1
	Faculté de philosophie	1		1
	Faculté de physique et ingénierie	4	4	8
	Faculté de psychologie	1	6	7
	Faculté de théologie catholique	3		3
	Faculté des arts	4	9	13
	Faculté des langues	1	74	75
	Faculté des lettres	1	2	3
	Faculté des sciences de la vie	2	3	5
	Faculté des sciences du sport	2	9	11
	Faculté des sciences économiques et de gestion	7	1	8
	Faculté des sciences sociales	8		8
	Institut de préparation à l'administration générale		1	1
	Institut du travail	1		1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1	2	3
	IUT de Haguenau	2	7	9
	IUT Louis Pasteur	3	3	6
	IUT Robert Schuman	4	2	6
	Sciences Po Strasbourg	3	2	5
	Télécom physique Strasbourg	3	1	4
	UFR de mathématique et d'informatique	2	3	5
	Sous-total	107	176	283

Structure d'affectation		Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant contractuel	Total
Directions et services	Institut de développement et d'innovation pédagogiques		5	5
	Sous-total		5	5
Unités de recherche	Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	2		2
	Sociétés acteurs gouvernement en Europe	1		1
	Sous-total	3		3
Total		110	181	291

⊙ Répartition des effectifs enseignants non titulaires sur mission à caractère permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs contractuels	57	53	110	57,0	53,0	110,0
Enseignants du 2nd degré contractuels	77	104	181	60,2	82,3	142,5
Total	134	157	291	117,2	135,3	252,5

Exemple de lecture : sur les 181 enseignants contractuels du 2nd degré, 104 sont des femmes représentant 82,3 ETP.

⑨ 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 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant du 2 nd degré contractuel	Total
20-24 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Sous-total	0	1	1
25-29 ans	Hommes	5	6	11
	Femmes	3	7	10
	Sous-total	8	13	21
30-34 ans	Hommes	14	11	25
	Femmes	17	14	31
	Sous-total	31	25	56
35-39 ans	Hommes	15	10	25
	Femmes	11	11	22
	Sous-total	26	21	47
40-44 ans	Hommes	9	7	16
	Femmes	10	20	30
	Sous-total	19	27	46
45-49 ans	Hommes	4	6	10
	Femmes	7	15	22
	Sous-total	11	21	32
50-54 ans	Hommes	6	11	17
	Femmes	2	13	15
	Sous-total	8	24	32
55-59 ans	Hommes	2	16	18
	Femmes	2	12	14
	Sous-total	4	28	32
60-64 ans	Hommes	2	9	11
	Femmes	1	8	9
	Sous-total	3	17	20
65-69 ans	Hommes		1	1
	Femmes		3	3
	Sous-total	0	4	4
Total		110	181	291

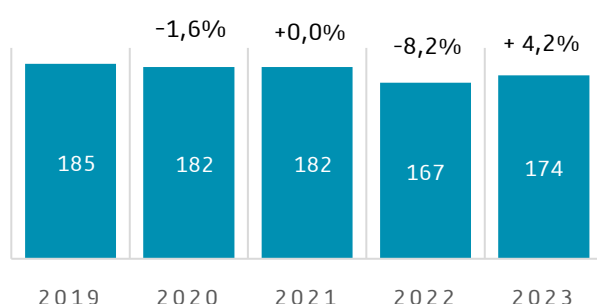
Exemple de lecture : sur les 181 enseignants du 2nd degré contractuels, 12 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

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

174

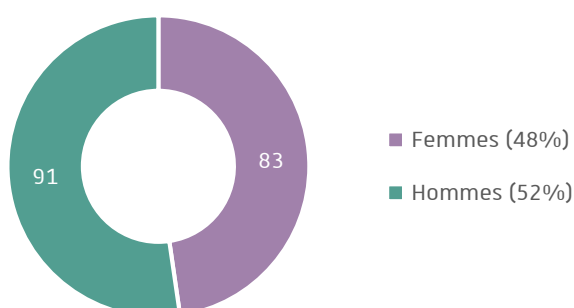
enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2023,
représentant 166,0 ETP (167 en 2022 représentant 160,0 ETP).

📊 Evolution des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires



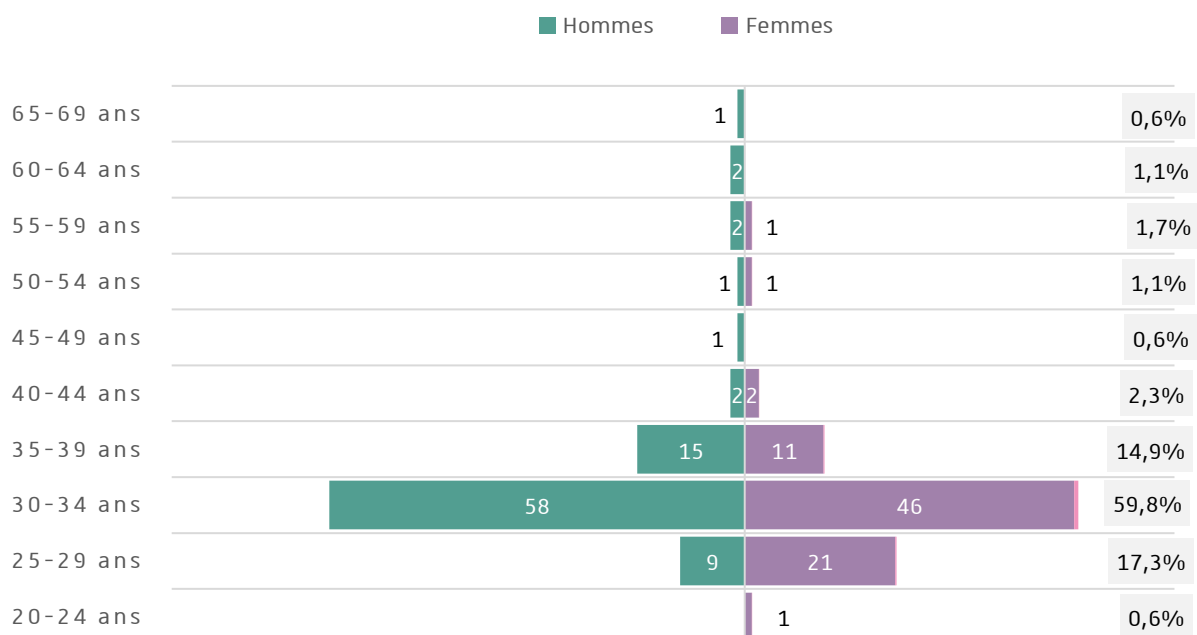
La population des enseignants contractuels hospitalo-universitaires a augmenté de 4,2% en 2023 par rapport à l'année précédente.

📊 Répartition par sexe des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2023



Les femmes (83 personnels) représentent 48% de l'effectif de cette population au 31/12/2023.

1.4. Pyramide des âges des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2023



Âge médian : 31 ans et 10 mois

Âge moyen : 33 ans et 7 mois

② **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023**

Structure d'affectation	Professeur des universités de médecine générale	Maître de conférences des universités de médecine générale	Assistant de médecine ou d'ontologie	Associé Prof. Hosp-univ.	Total
Faculté de chirurgie dentaire			26		26
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	5	6	132	3	146
Faculté de pharmacie			2		2
Total	5	6	160	3	174

⑨ **Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités de médecine générale	3	2	5	1,5	2,0	3,5
Maître de conférences des universités de médecine générale	4	2	6	2,5	1,5	4,0
Assistant de médecine ou d'odontologie	81	79	160	79,5	77,5	157,0
Associé Prof. Hosp-univ.	3		3	1,5		1,5
Total	91	83	174	85,0	81,0	166,0

Exemple de lecture : sur les 5 professeurs des universités de médecine générale, 3 sont des hommes représentant 1,5 ETP.

⊙ Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Professeur des universités de médecine générale	Maître de conférences des universités de médecine générale	Assistant de médecine ou d'odontologie	Associé Prof. Hosp-univ.	Total
20-24 ans	H					0
	F			1		1
	T	0	0	1	0	1
25-29 ans	H			9		9
	F			21		21
	T	0	0	30	0	30
30-34 ans	H		1	57		58
	F			46		46
	T	0	1	103	0	104
35-39 ans	H		3	12		15
	F		1	10		11
	T	0	4	22	0	26
40-44 ans	H			2		2
	F		1	1		2
	T	0	1	3	0	4
45-49 ans	H			1		1
	F					0
	T	0	0	1	0	1
50-54 ans	H	1				1
	F	1				1
	T	2	0	0	0	2
55-59 ans	H				2	2
	F	1				1
	T	1	0	0	2	3
60-64 ans	H	2				2
	F					0
	T	2	0	0	0	2
65-69 ans	H				1	1
	F					0
	T	0	0	0	1	1
Total		5	6	160	3	174

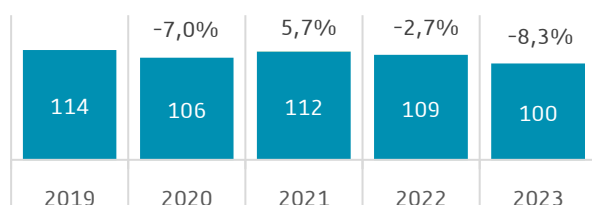
Exemple de lecture : sur les 5 professeurs des universités de médecine générale, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

100

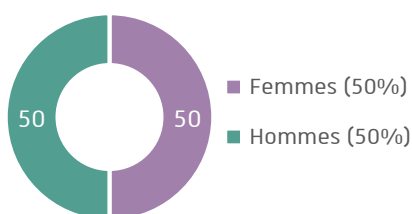
autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2023, représentant 69,5 ETP (109 en 2022 représentant 77,0 ETP).

📊 Evolution des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires



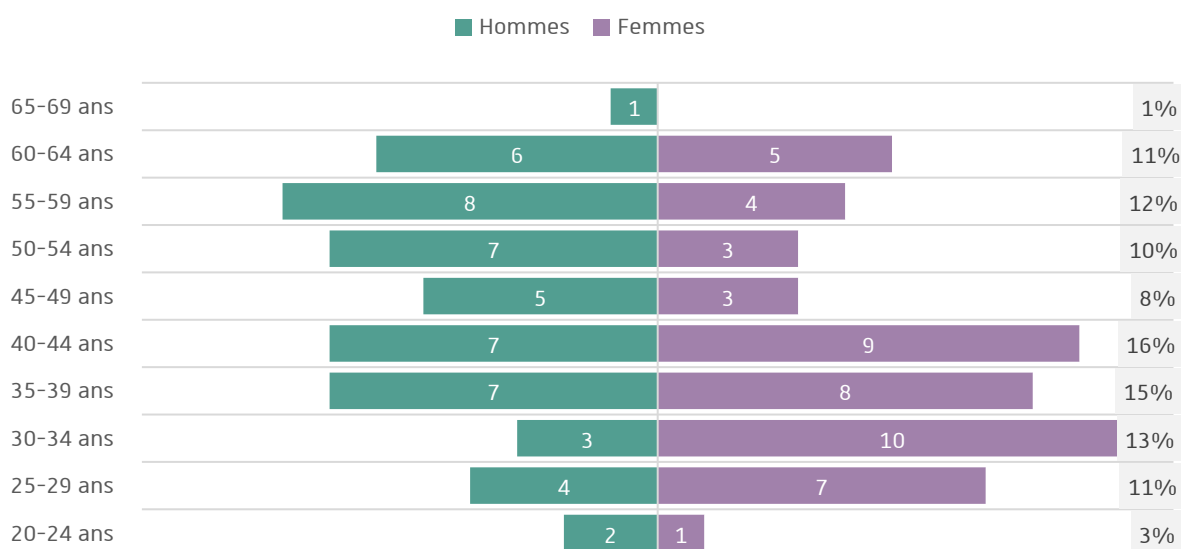
Les effectifs de cette population ont baissé de -12,3% depuis 2019.

📊 Répartition par sexe des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2023



Les femmes (50 personnels) représentent 50% de l'effectif de cette population au 31/12/2023.

📊 Pyramide des âges des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2023



Âge médian : 41 ans et 8 mois

Âge moyen : 43 ans et 5 mois

② Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023

Structure d'affectation		Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2			2
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	7				7
	Ecole de management Strasbourg				1	1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	8	2		1	11
	Faculté de géographie et d'aménagement	1				1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		1			1
	Faculté de pharmacie		4			4
	Faculté de physique et ingénierie	2				2
	Faculté de psychologie	6	1			7
	Faculté des arts	5				5
	Faculté des langues	3	1	17	17	38
	Faculté des sciences de la vie		1			1
	Faculté des sciences du sport	4				4
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1	1			2
	Faculté des sciences sociales	4				4
	Institut du travail	1				1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1			1	2
	IUT Robert Schuman	3		1		4
	Sciences Po Strasbourg	2				2
	UFR de mathématique et d'informatique	1				1
Total		49	13	18	20	100

⊙ **Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Associé MCF	32	17	49	16,5	8,5	25,0
Associé PR	9	4	13	4,5	2,0	6,5
Lecteur	7	11	18	7,0	11,0	18,0
Maître de langue	2	18	20	2,0	18,0	20,0
Total	50	50	100	30,0	39,5	69,5

Exemple de lecture : sur les 49 associés MCF, 17 sont des femmes et représentent 8,5 ETP.

⊙ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
20-24 ans	Hommes			2		2
	Femmes			1		1
	Sous-total	0	0	3	0	3
25-29 ans	Hommes	2		1	1	4
	Femmes	1		2	4	7
	Sous-total	3	0	3	5	11
30-34 ans	Hommes	1	1	1		3
	Femmes	1		3	6	10
	Sous-total	2	1	4	6	13
35-39 ans	Hommes	4	1	2		7
	Femmes	2		2	4	8
	Sous-total	6	1	4	4	15
40-44 ans	Hommes	6		1		7
	Femmes	6		2	1	9
	Sous-total	12	0	3	1	16
45-49 ans	Hommes	4			1	5
	Femmes	1	1	1		3
	Sous-total	5	1	1	1	8
50-54 ans	Hommes	4	3			7
	Femmes	1			2	3
	Sous-total	5	3	0	2	10
55-59 ans	Hommes	6	2			8
	Femmes	3	1			4
	Sous-total	9	3	0	0	12
60-64 ans	Hommes	4	2			6
	Femmes	2	2		1	5
	Sous-total	6	4	0	1	11
65-649 ans	Hommes	1				1
	Femmes					0
	Sous-total	1	0	0	0	1
Total		49	13	18	20	100

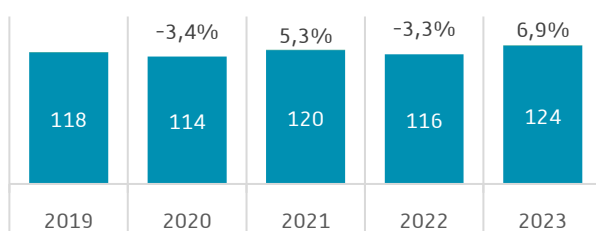
Exemple de lecture : sur les 13 associés professeurs des universités, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

124

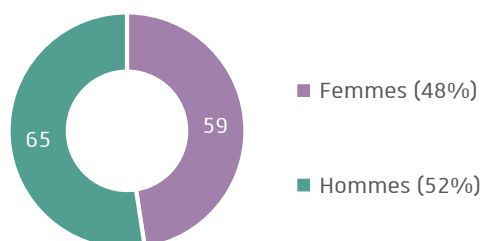
attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) au 31/12/2023,
représentant 117,5 ETP (116 en 2022 représentant 108,5 ETP).

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



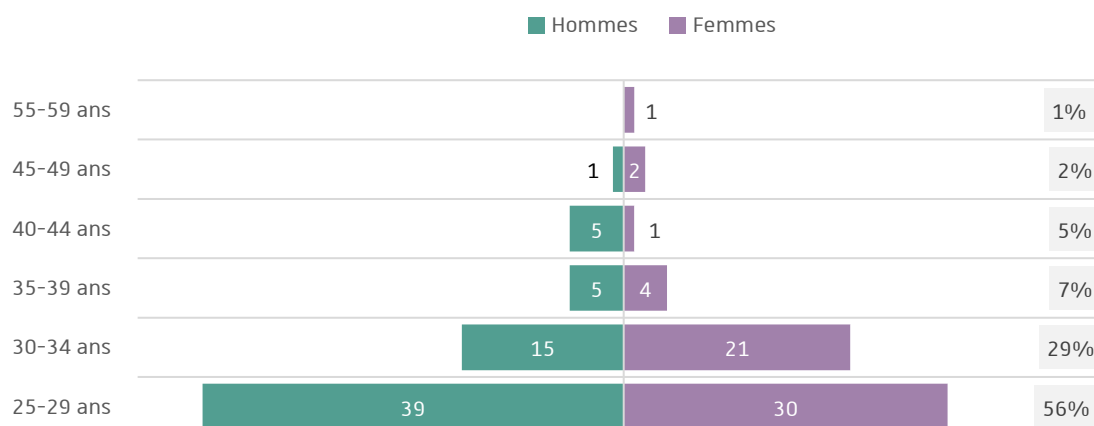
Les effectifs des ATER ont augmenté de 6,9% depuis l'an dernier (+8 personnels).

📊 Répartition par sexe des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2023



Les femmes représentent 48 % de cette population au 31/12/2023.

📊 Répartition des âges des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2023



Âge médian : 29 ans et 9 mois

Âge moyen : 31 ans et 2 mois

④ Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe et par structure en nombre de personnels au 31/12/2023

	Structure d'affectation	Femmes	Hommes	Total
Composantes de formation	Ecole de management Strasbourg	1	2	3
	Ecole et observatoire des sciences de la terre		1	1
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	2	1	3
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1		1
	Faculté de chimie		1	1
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	12	6	18
	Faculté de géographie et d'aménagement		2	2
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	2		2
	Faculté de pharmacie	2		2
	Faculté de philosophie	1	1	2
	Faculté de physique et ingénierie	1	2	3
	Faculté de psychologie	1	2	3
	Faculté de théologie protestante		1	1
	Faculté des arts	1	1	2
	Faculté des langues	13	3	16
	Faculté des lettres	3	3	6
	Faculté des sciences de la vie	3	3	6
	Faculté des sciences du sport	1	2	3
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1	4	5
	Faculté des sciences historiques	1	6	7
	Faculté des sciences sociales	4		4
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2		2
	IUT de Haguenau		1	1
	IUT Louis Pasteur	1		1
	IUT Robert Schuman	2	4	6
	Sciences Po Strasbourg	2	8	10
	Télécom physique Strasbourg		1	1
	UFR de mathématique et d'informatique	2	9	11
	Sous-total	59	64	123
Unités de recherche	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie		1	1
	Sous-total	0	1	1
Total		59	65	124

⊙ **Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ATER	65	59	124	60,5	57,0	117,5
Total	65	59	124	60,5	57,0	117,5

Exemple de lecture : sur les 124 ATER, 65 sont des hommes et représentent 60,5 ETP.

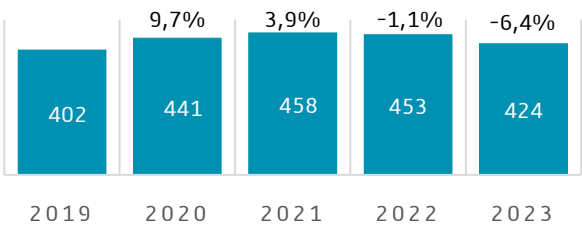
⊙ **Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023**

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
25-29 ans	30	39	69
30-34 ans	21	15	36
35-39 ans	4	5	9
40-44 ans	1	5	6
45-49 ans	2	1	3
55-59 ans	1		1
Total	59	65	124

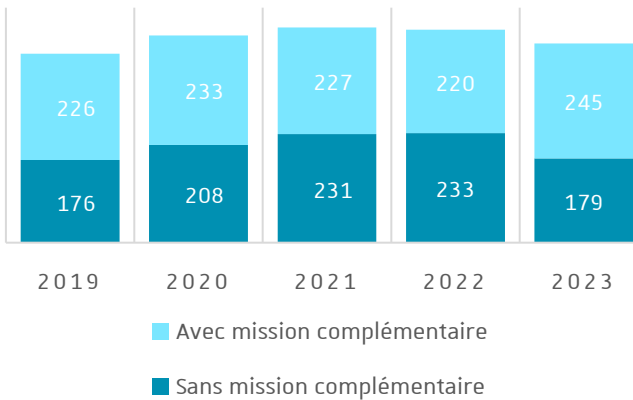
D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans mission complémentaire

424	doctorants contractuels au 31/12/2023 , représentant 424,0 ETP (453 en 2022 représentant 453,0 ETP).
	245 doctorants contractuels avec mission complémentaire 179 doctorants contractuels sans mission complémentaire

📊 Evolution des effectifs des doctorants contractuels

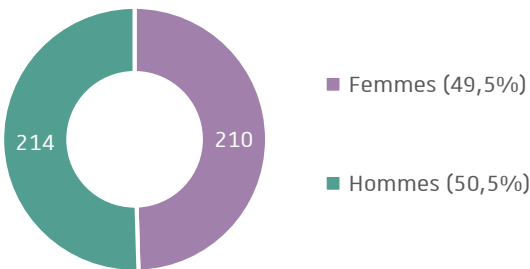


Le nombre total des doctorants contractuels est de 424 en 2023 (contre 453 en 2022). Ils ont diminué de 6,4% de 2022 à 2023.



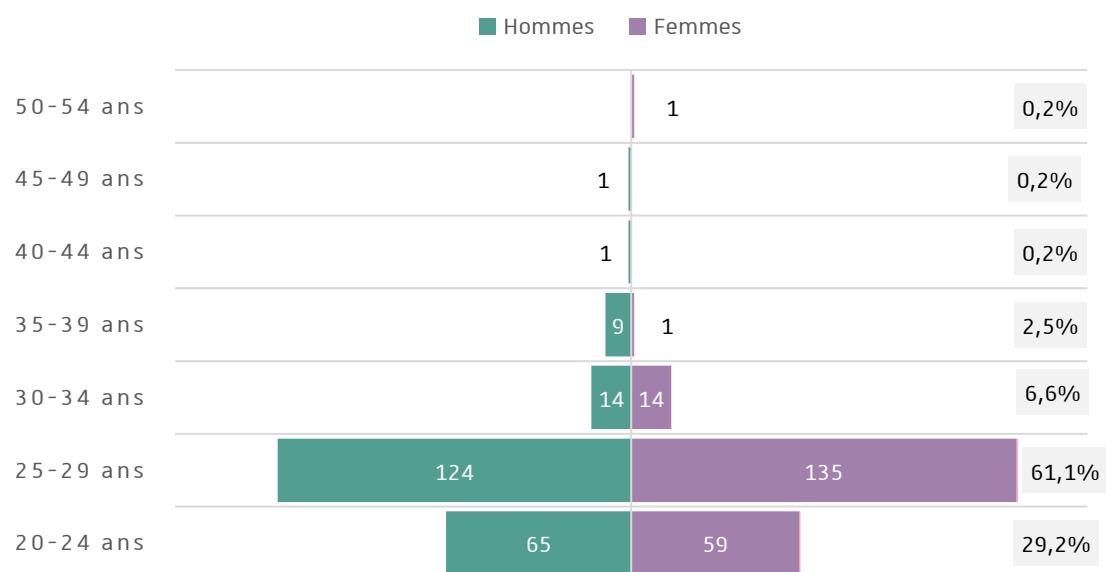
La part des doctorants avec mission complémentaire est beaucoup plus importante que ceux sans mission complémentaire (42 % des doctorants n’ont pas de missions complémentaires au 31/12/2023).

📊 Répartition par sexe des doctorants contractuels au 31/12/2023



Les femmes (210 personnels) représentent 49,5% de l’effectif de cette population au 31/12/2023.

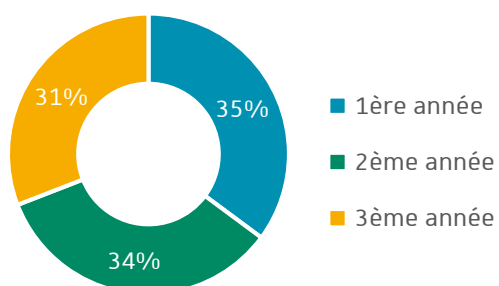
📊 Pyramide des âges des doctorants contractuels au 31/12/2023



Âge médian : 25 ans et 9 mois

Âge moyen : 26 ans et 6 mois

📊 Répartition des doctorants contractuels au 31/12/2023 selon l'année de doctorat



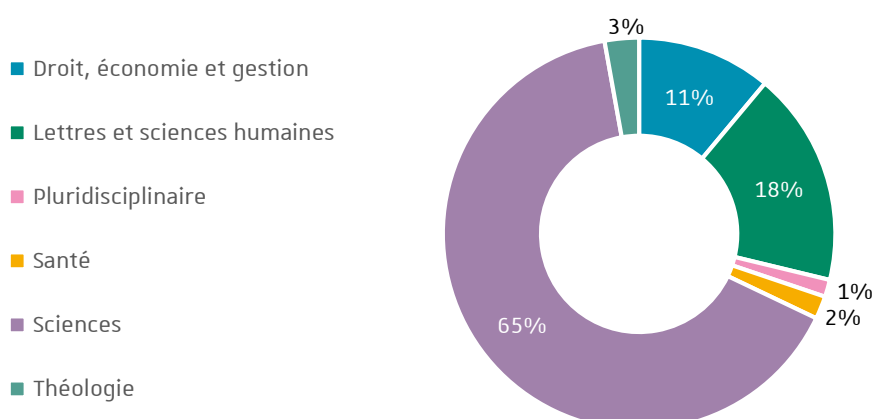
Au 31/12/2023, 35% des doctorants sont en 1^{ère} année de doctorat ; 34% en 2^{ème} année et 31% en 3^{ème} année.

⑨ Répartition des effectifs doctorants contractuels par type de contrat, par sexe et par section CNU
en nombre de personnels au 31/12/2023

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Droit, économie et gestion	16	25	41	2	4	6	47
01 - Droit privé et sciences criminelles	4	6	10		1	1	11
02 - Droit public	2	8	10	1	1	2	12
03 - Histoire du droit et des institutions		1	1			0	1
04 - Science politique	2	1	3	1		1	4
05 - Sciences économiques	5	6	11		1	1	12
06 - Sciences de gestion et du management	3	3	6		1	1	7
Lettres et sciences humaines	19	30	49	9	17	26	75
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique	2	1	3		1	1	4
08 - Langues et littératures anciennes	1	2	3		1	1	4
09 - Langue et littérature françaises		3	3	1		1	4
10 - Littératures comparées	1	3	4			0	4
11 - Études anglophones	2		2			0	2
12 - Études germaniques et scandinaves		2	2		1	1	3
13 - Études slaves et baltes			0		1	1	1
14 - Études romanes	1		1		1	1	2
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, japonais, hébraïques, autres	2		2		1	1	3
16 - Psychologie et ergonomie	1	2	3	1	1	2	5
17 - Philosophie	2	2	4		1	1	5
18 - Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	5	6	2	1	3	9
19 - Sociologie, démographie		3	3	2	2	4	7
21 - Histoire & civilisation, art mondes anciens	1	4	5	1	4	5	10
22 - Histoire & civilisation mondes modernes/contemporaine	3	3	6	2	1	3	9
23 - Géographie physique, humaine, éco & régionale	2		2		1	1	3
Pluridisciplinaire	1	1	2	1	3	4	6
70 - Sciences de l'éducation et de la formation		1	1	1	1	2	3
72 - Epistémologie histoire des sciences & techniques	1		1		2	2	3

	Doctorant avec mission complémentaire			Doctorant sans mission complémentaire			Total
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Santé	3	3	6	1	1	2	8
5501 - Oto-rhino-laryngologie			0		1	1	1
85 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliqué	1	2	3			0	3
86 - Science du médicament & autres produits santé	2	1	3	1		1	4
Sciences	84	60	144	69	63	132	276
25 - Mathématiques	11		11			0	11
26 - Mathématiques appliquées & application maths	6	1	7	1		1	8
27 - Informatique	5		5	4		4	9
28 - Milieux denses et matériaux	5	1	6	2		2	8
29 - Constituants élémentaires	3	1	4	8		8	12
30 - Milieux dilués et optique	1		1	2		2	3
31 - Chimie théorique, physique, analytique	2	7	9	1	4	5	14
32 - Chimie organique, minérale, industrielle	12	9	21	6	4	10	31
33 - Chimie des matériaux	2	3	5	4	4	8	13
34 - Astronomie, astrophysique	5	1	6	2		2	8
35 - Structure et évolution Terre et autres planètes	3	3	6	2	2	4	10
37 - Envelop fluides du syst. Terre et aut planète	1		1			0	1
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	2	1	3	3		3	6
61 - Génie info automatique & traitement signal	1		1	1		1	2
62 - Energétique, génie des procédés		1	1	1	1	2	3
63 - Génie électrique électronique photonique ...	5	1	6	4	1	5	11
64 - Biochimie et biologie moléculaire	5	10	15	7	13	20	35
65 - Biologie cellulaire	6	4	10	7	11	18	28
66 - Physiologie	3	3	6	5	5	10	16
67 - Biologie des populations et écologie	2	3	5	2	5	7	12
68 - Biologie des organismes			0	1	4	5	5
69 - Neurosciences	4	11	15	6	9	15	30
Théologie	2	1	3	7	2	9	12
76-Théologie catholique	1		1	3	2	5	6
77-Théologie protestante	1	1	2	4		4	6
Total	125	120	245	89	90	179	424

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 31/12/2023

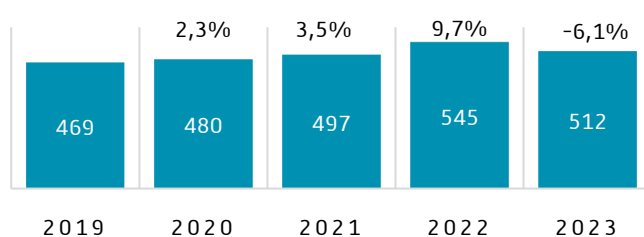
Tranche d'âge	Sexe	Type de contrat		Total
		Doctorant avec mission complémentaire	Doctorant sans mission complémentaire	
20-24 ans	Hommes	44	21	65
	Femmes	33	26	59
	Sous-total	77	47	124
25-29 ans	Hommes	69	55	124
	Femmes	81	54	135
	Sous-total	150	109	259
30-34 ans	Hommes	7	7	14
	Femmes	6	8	14
	Sous-total	13	15	28
35-39 ans	Hommes	5	4	9
	Femmes		1	1
	Sous-total	5	5	10
40-44 ans	Hommes		1	1
	Femmes			0
	Sous-total	0	1	1
45-49 ans	Hommes		1	1
	Femmes			0
	Sous-total	0	1	1
50-54 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Sous-total	0	1	1
Total		245	179	424

Exemple de lecture : sur les 245 doctorants contractuels avec mission complémentaire, 5 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35-39 ans.

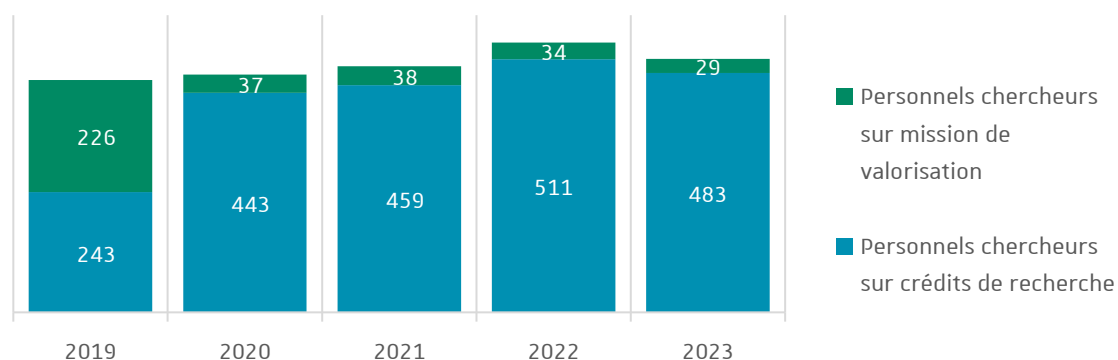
D.6.6 Focus sur les personnels chercheurs contractuels sur mission de valorisation ou sur crédits de recherche

512	personnels chercheurs au 31/12/2023 , représentant 503,8 ETP (545 en 2022 représentant 532,5 ETP).
	483 personnels chercheurs sur crédits de recherche 29 personnels chercheurs sur mission de valorisation

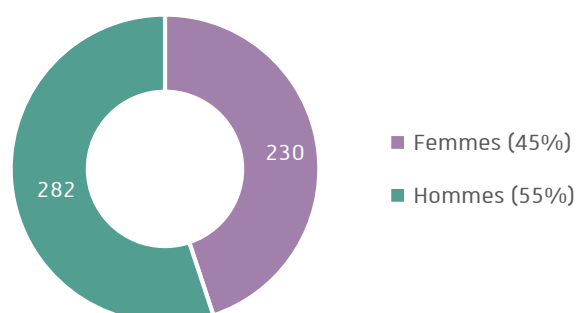
📊 Evolution des effectifs des personnels chercheurs



Entre 2019 et 2023, le taux d'évolution de cette population a fluctué avec une forte hausse en 2022 (+9,7%) et une baisse notable en 2023 (-6,1%).

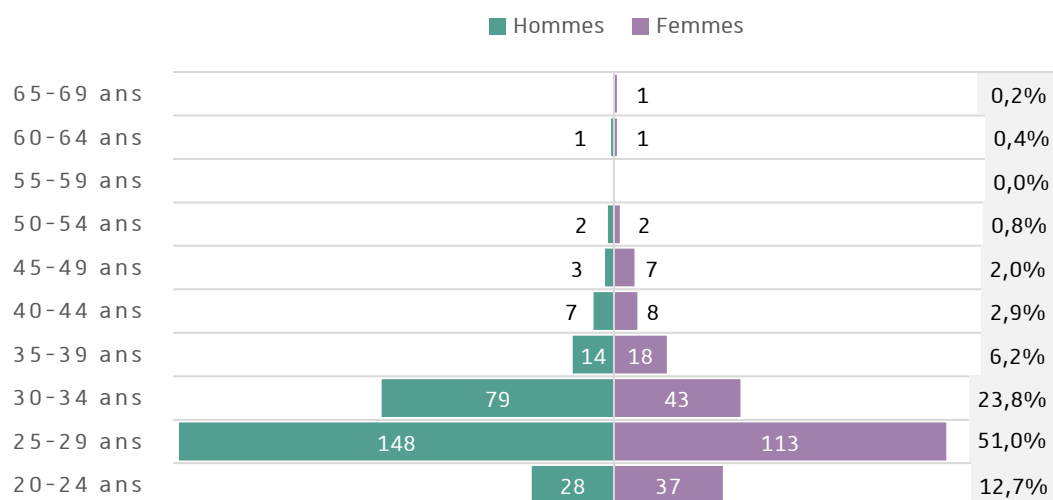


📊 Répartition par sexe des effectifs des personnels chercheurs au 31/12/2023



Les femmes (230 personnels) représentent 45% de l'effectif de cette population au 31/12/2023.

📊 Pyramide des âges des effectifs des personnels chercheurs au 31/12/2023



Âge médian : 28 ans et 3 mois

Âge moyen : 29 ans et 10 mois

📊 **Répartition des effectifs des personnels chercheurs par structure en nombre de personnels au 31/12/2023**

Structure d'affectation		Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Composantes de formation	Ecole de management Strasbourg	1		1
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	2		2
	Faculté de chimie	11		11
	Faculté de chirurgie dentaire		1	1
	Faculté de géographie et d'aménagement	1		1
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	11	1	12
	Faculté de pharmacie	4		4
	Faculté de philosophie	1		1
	Faculté de physique et ingénierie	3		3
	Faculté de psychologie	3		3
	Faculté des langues	5		5
	Faculté des lettres	3		3
	Faculté des sciences de la vie	8		8
	Faculté des sciences du sport	2		2
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1		1
	Faculté des sciences historiques	1		1
	Faculté des sciences sociales	1		1
	IUT de Haguenau	2		2
	IUT Louis Pasteur	1		1

Structure d'affectation		Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
Composantes de formation	Observatoire astronomique	2		2
	Télécom physique Strasbourg	10		10
	UFR de mathématique et d'informatique	8		8
	Sous-total	81	2	83
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation	3		3
	Sous-total	3	0	3
Unités de recherche	FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	2		2
	UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace	2		2
	UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre	1	1	2
	UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	91		91
	UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies	17	2	19
	UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application	3		3
	UMR7044 - Archéologie et Histoire ancienne : Méditerranée-Europe	4		4
	UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	3	1	4
	UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles	5		5
	UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	22		22
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe	7	1	8
	UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	10		10
	UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	35		35
	UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	6	1	7
	UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique	4	2	6
	UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	8	1	9
	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	7		7
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société	5		5
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	61	10	71
	UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	1		1
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	14		14
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	9		9
	UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	11		11
	UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	4		4
	UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé	4		4

Unités de recherche	Structure d'affectation	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
	UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	13		13
	UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg	1		1
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	5		5
	UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease	1	1	2
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie	2	1	3
	UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostasie, thrombose, transfusion	2	1	3
	UMRS1260 - Nanomédecine régénérative	1	5	6
	UPR22 - Institut Charles Sadron	3		3
	UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes	1		1
	UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives	11		11
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique	8		8
	UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée	1		1
	UR1337 - Configurations littéraires	1		1
	UR1339 - Linguistique, langues et paroles	2		2
	UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication	2		2
	UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité	2		2
	UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	2		2
	UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique	1		1
	UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions	3		3
	UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe	1		1
	Sous-total	399	27	426
Sous-total		483	29	512

⊙ **Répartition des effectifs des personnels chercheurs par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Personnels chercheurs sur crédits recherche	265	218	483	262,5	212,9	475,4
Personnels chercheurs sur mission valorisation	17	12	29	17,0	11,4	28,4
Total	282	230	512	279,5	224,3	503,8

Exemple de lecture : sur les 29 personnels chercheurs sur mission valorisation, 12 sont des femmes et représentent 11,4 ETP.

⊙ **Répartition des effectifs des personnels chercheurs par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023**

Tranche d'âge	Sexe	Personnels chercheurs sur crédits recherche	Personnels chercheurs sur mission valorisation	Total
20-24 ans	Hommes	28		28
	Femmes	37		37
	Sous-total	65	0	65
25-29 ans	Hommes	138	10	148
	Femmes	107	6	113
	Sous-total	245	16	261
30-34 ans	Hommes	75	4	79
	Femmes	41	2	43
	Sous-total	116	6	122
35-39 ans	Hommes	12	2	14
	Femmes	14	4	18
	Sous-total	26	6	32
40-44 ans	Hommes	6	1	7
	Femmes	8		8
	Sous-total	14	1	15
45-49 ans	Hommes	3		3
	Femmes	7		7
	Sous-total	10	0	10
50-54 ans	Hommes	2		2
	Femmes	2		2
	Sous-total	4	0	4
60-64 ans	Hommes	1		1
	Femmes	1		1
	Sous-total	2	0	2
65-69 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	Sous-total	1	0	1
Total		483	29	512

Exemple de lecture : sur les 29 personnels chercheurs sur mission valorisation, 6 sont des femmes dont l'âge est compris entre 25 et 29 ans.

D.7 Répartition des effectifs enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, titulaires et contractuels, par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels								Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	Total	
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	4			4	2				2		1	5			0	9
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	4			4	1				7			8			0	12
	Ecole de management Strasbourg	20			21	44		40	3		1	3	91	1		1	113
	Ecole et observatoire des sciences de la terre	40			43	2			1			11	14	2		2	59
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	37			41	1		1	3			9	14			0	55
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	18			18				1			4	5			0	23
	Faculté de chimie	52			58	1			1			40	42	11		11	111
	Faculté de chirurgie dentaire	2	25		27							1	27		1	1	55
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	79			90	3		5	18	10	1	22	59			0	149
	Faculté de géographie et d'aménagement	22			23				2	1		3	6	1		1	30
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	11	215		226				2	1		32	181	11	1	12	419
	Faculté de pharmacie	59	8		67				2	4		13	22	4		4	93
	Faculté de philosophie	9			9	1			2			5	8	1		1	18
	Faculté de physique et ingénierie	82			89	4		4	3	2		39	52	3		3	144
	Faculté de psychologie	34			34	1		6	3	7		15	32	3		3	69
	Faculté de théologie catholique	20			22	3						5	8			0	30

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels								Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	Total	
Faculté de théologie protestante	16				16				1			6	7			0	23
Faculté des arts	28		10		38	4		9	2	5		9	29			0	67
Faculté des langues	92		41		133	1		74	16	4	34	11	140	5		5	278
Faculté des lettres	39		3		42	1		2	6			17	26	3		3	71
Faculté des sciences de la vie	88		7		95	2		3	6	1		71	83	8		8	186
Faculté des sciences du sport	25		19		44	2		9	3	4			18	2		2	64
Faculté des sciences économiques et de gestion	42		6		48	7		1	5	2		12	27	1		1	76
Faculté des sciences historiques	46		4		50				7			17	24	1		1	75
Faculté des sciences sociales	41		1		42	8			4	4		6	22	1		1	65
Institut de préparation à l'administration générale	2				2			1					1			0	3
Institut du travail	7				7	1				1			2			0	9
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	40		55	5	100	1		2	2	1	1	3	10			0	110
IUT de Haguenau	14		17		31	2		7	1			1	11	2		2	44
IUT Louis Pasteur	34		26		60	3		3	1			3	10	1		1	71
IUT Robert Schuman	60		35		95	4		2	6	3	1	8	24			0	119
Observatoire astronomique	17				17							7	7	2		2	26
Sciences Po Strasbourg	35		5		40	3		2	10	2		11	28			0	68
Télécom physique Strasbourg	39		2		41	3		1	1			6	11	10		10	62
UFR de mathématique et d'informatique	91		6		97	2		3	11	1		29	46	8		8	151
Total	1 249	248	272	5	1 774	107	174	176	123	62	38	420	1 100	81	2	83	2 957

Composantes de formation

	Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total	
		Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation		Total
Directions & services	Direction de la recherche et de la valorisation					0								0	3		3	3
	Institut de développement et d'innovation pédagogiques					0							5	5			0	5
	Jardin des sciences					0						3	3	3			0	3
	Service des sports			12		12								0			0	12
	Sous-total			12		12			5			3	8	3	3		3	23
Unités de recherche	FRU6703 – FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles					0								0	2		2	2
	UAR3227 – Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme – Alsace					0								0	2		2	2
	UAR830 – Labo. école & observatoire des sciences de la terre					0								0	1	1	2	2
	UMR7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	3				3	2							2	91		91	96
	UMR7021 – Laboratoire de bioimagerie et pathologies					0								0	17	2	19	19
	UMR7042 – Laboratoire d'innovation moléculaire et application					0								0	3		3	3
	UMR7044 – Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe					0								0	4		4	4
	UMR7063 – Institut terre et environnement de Strasbourg					0								0	3	1	4	4
	UMR7069 – Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles					0								0	5		5	5

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total	
	Enseignants-chercheurs &	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation		Total
Unités de recherche	UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire				0									22		22	22
	UMR7140 - Chimie de la matière complexe				0									7	1	8	8
	UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie				0									10		10	10
	UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg				0									35		35	35
	UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien				0									6	1	7	7
	UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique				0									4	2	6	6
	UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique				0									8	1	9	9
	UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire				0									7		7	7
	UMR7354 - Droit religion entreprise et société				0									5		5	5
	UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie				0				1					61	10	71	72
	UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement				0									1		1	1
	UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe				0		1							14		14	15
	UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives				0									9		9	9
	UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée				0									11		11	11
	UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg				0									4		4	4

Structure d'affectation	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels							Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs &	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	
Unités de recherche	UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé				0								0	4		4
	UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée				0								0	13		13
	UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg				0								0	1		1
	UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire				0								0	5		5
	UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease				0								0	1	1	2
	UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie				0								0	2	1	3
	UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion				0								0	2	1	3
	UMRS1260 - Nanomédecine régénérative				0								0	1	5	6
	UPR22 - Institut Charles Sadron				0								0	3		3
	UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes				0								0	1		1
	UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives				0								0	11		11
	UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique				0								0	8		8
	UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée				0								0	1		1
	UR1337 - Configurations littéraires				0								0	1		1

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires					Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels								Personnels chercheurs			Total
	Enseignants-chercheurs & assimilés	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	Enseignants du 1er degré	Total	Enseignants-chercheurs	Enseignants-chercheurs HU	Enseignants du 2nd degré	ATER	Associés PR/MCF	Lecteurs & Maîtres de langue	Doctorants	Total	Sur crédits recherche	Sur mission valorisation	Total	
Unités de recherche	Structure d'affectation																
	UR1339 - Linguistique, langues et paroles													0	2		2
	UR1340 - Groupe d'Etudes Orientales, Slaves et Néo-helléniques											1	1				0
	UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des Sciences de l'éducation et de la communication												0	2			2
	UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité												0	2			2
	UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe													0	2		2
	UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique													0	1		1
	UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions													0	3		3
	UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe													0	1		1
	Sous-total	3	0	0	0	3	3	0	0	1	0	0	1	5	399	27	426
Total	1 252	248	284	5	1 789	110	174	181	124	62	38	424	1 113	483	29	512	3 414

Unités de recherche

D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels

D.8.1 Enseignants invités

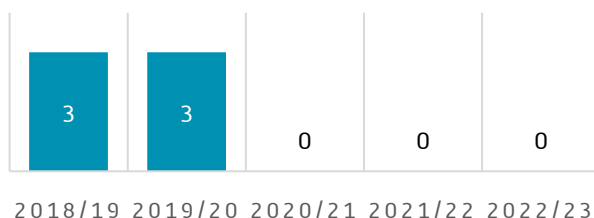
0

enseignants invités par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2022/2023

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. »

📊 Evolution du nombre d'enseignants invités par année universitaire



L'Université de Strasbourg n'a pas accueilli d'enseignants invités depuis l'année universitaire 2020/2021 marquée par la crise sanitaire de la Covid-19.

D.8.2 Collaborateurs occasionnels

55

collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2022/2023

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 :

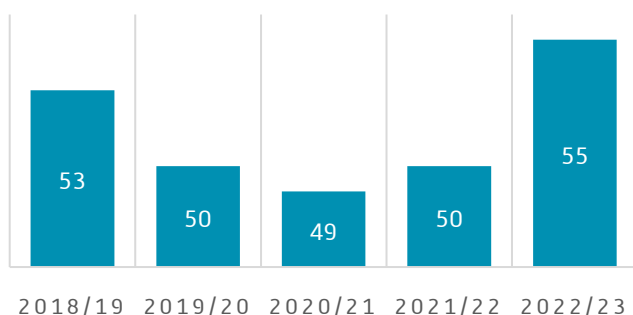
- collaborateur expert,
- collaborateur expert confirmé,
- collaborateur expert très confirmé,
- collaborateur expert de haut niveau,
- collaborateur expert de très haut niveau et/ou orientation international.

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 2022/2023 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.

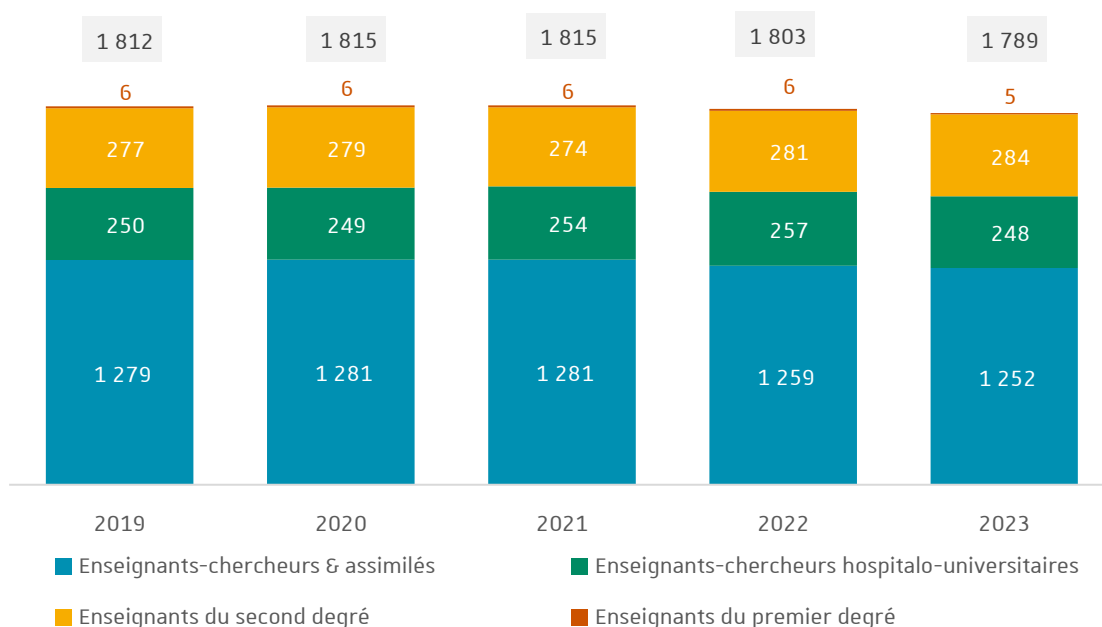
1.1. Evolution du nombre de collaborateurs occasionnels par année universitaire



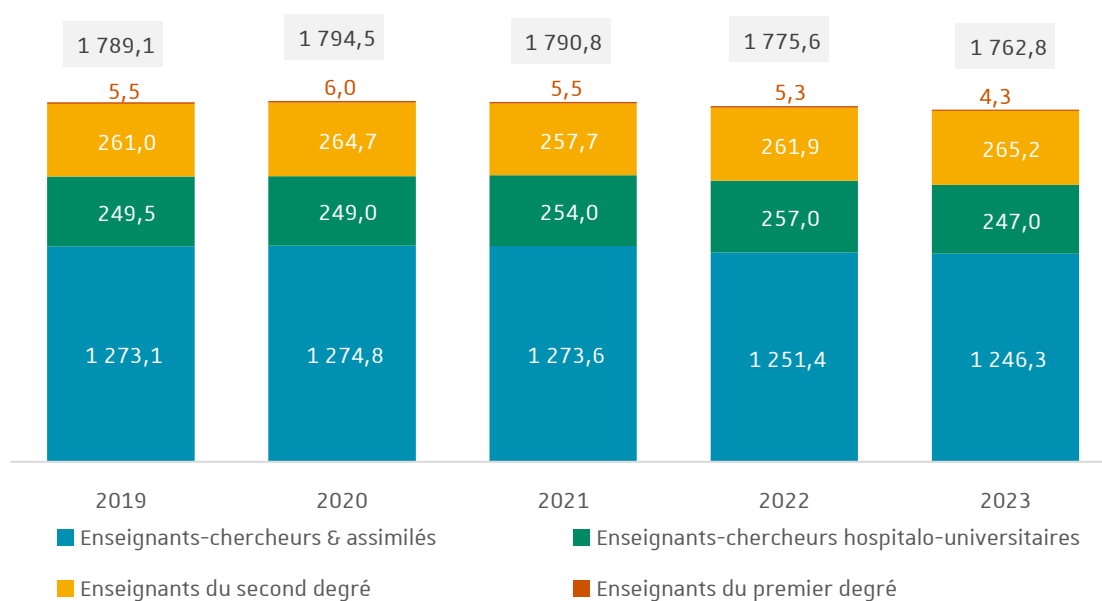
Le nombre de collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg augmente à nouveau légèrement en 2022/2023.

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

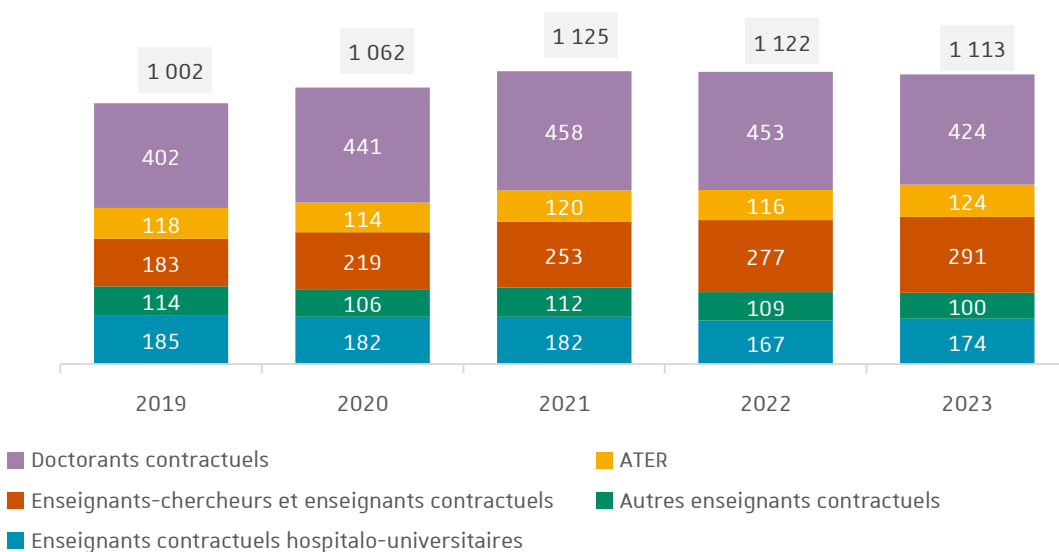
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en nombre de personnels



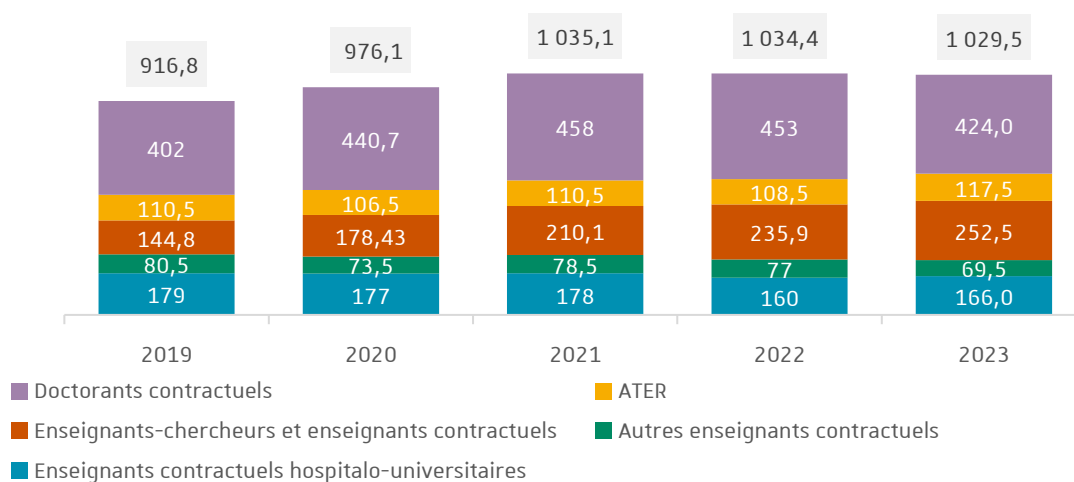
⊙ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en ETP



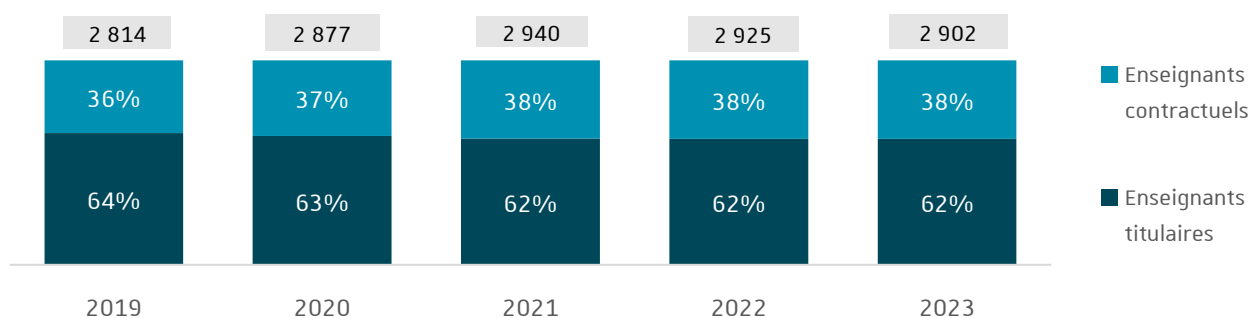
② Evolution des effectifs des enseignants contractuels en nombre de personnels (*hors personnels chercheurs*)



② Evolution des effectifs des enseignants contractuels en ETP (*hors personnels chercheurs*)



② Evolution des effectifs des enseignants titulaires et contractuels en nombre de personnels (*hors personnels chercheurs*)



E

Effectifs BIATPSS

Chiffres clés

2 435

personnels BIATPSS titulaires et contractuels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023, représentant 2 353,3 ETP. Ils contribuent au fonctionnement de l'université. Ils sont présents dans tous les secteurs d'activité et exercent une grande variété de métiers.

1 397 personnels BIATPSS titulaires

1 038 personnels BIATPSS contractuels

2 695

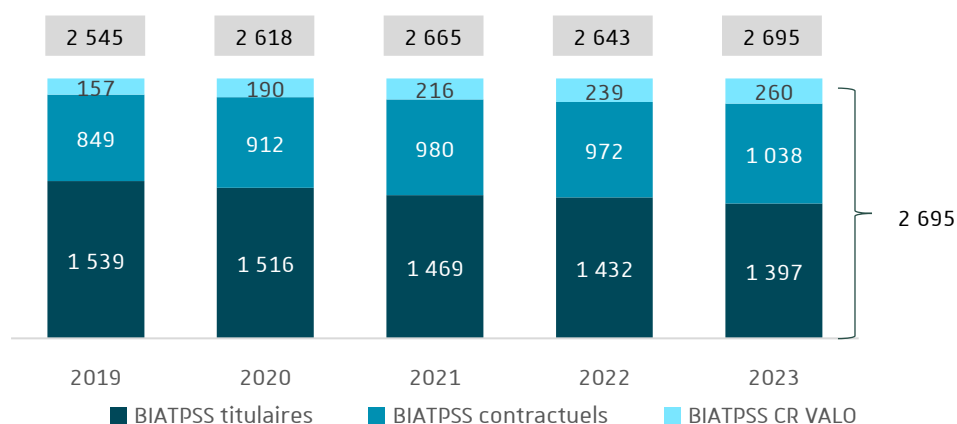
260

personnels BIATPSS contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2023, représentant 244,4 ETP.

49 personnels BIATPSS sur mission de valorisation de la recherche

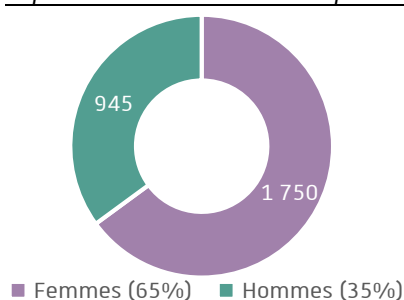
211 personnels BIATPSS sur crédits de recherche

Evolution des effectifs des personnels BIATPSS

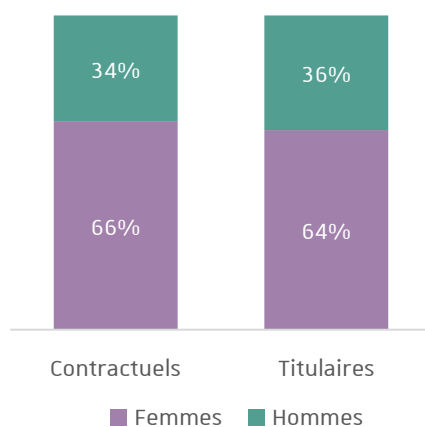


Les effectifs des personnels BIATPSS ont augmenté de +150 personnels entre 2019 et 2023, soit une augmentation de +5,9% sur la période.

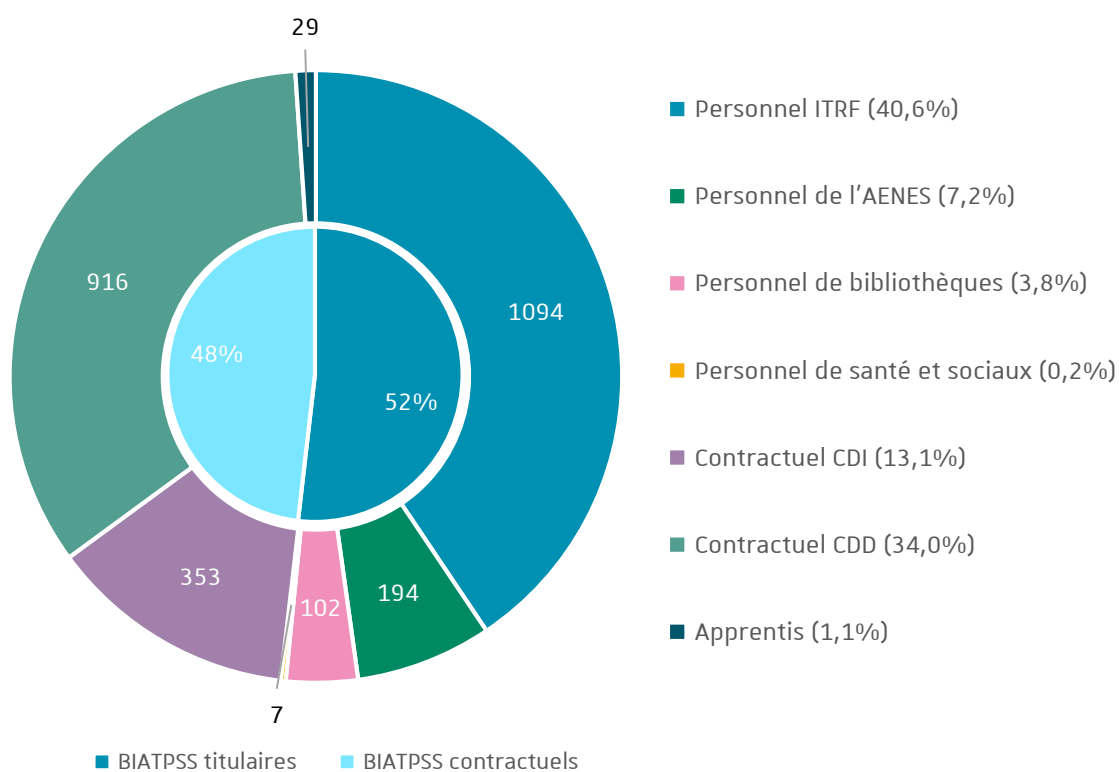
Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par sexe au 31/12/2023



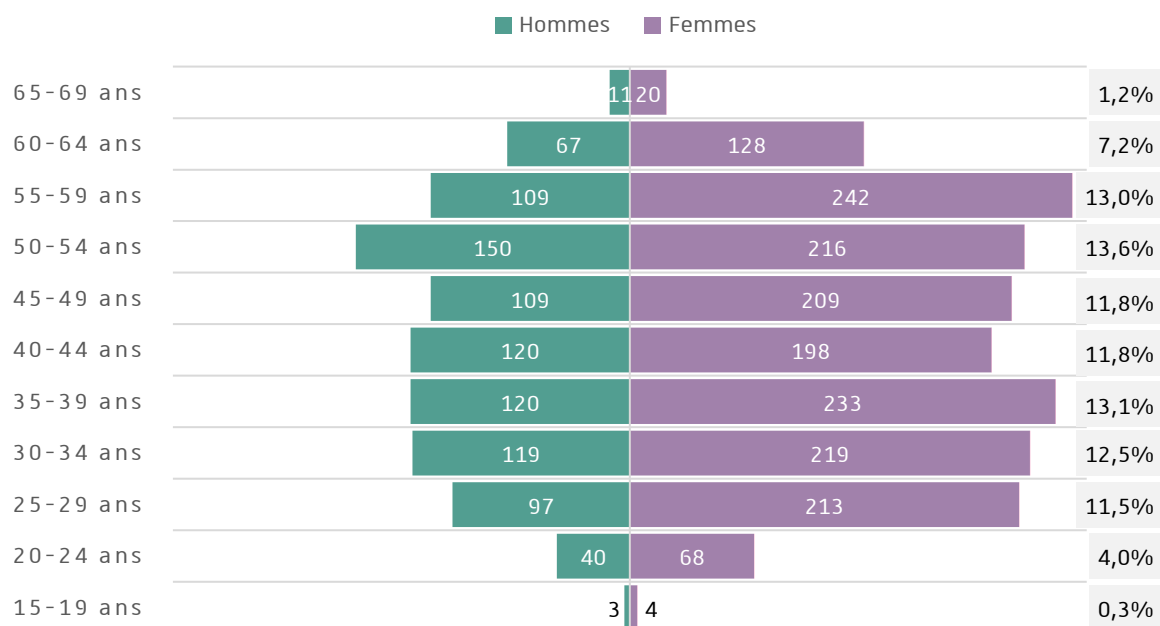
Au 31/12/2023, les femmes (1 750 personnels) représentent 65% des effectifs BIATPSS ; les hommes (945 personnels) en représentent 35%.



📊, Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par population au 31/12/2023



📊, Pyramide des âges des personnels BIATPSS au 31/12/2023

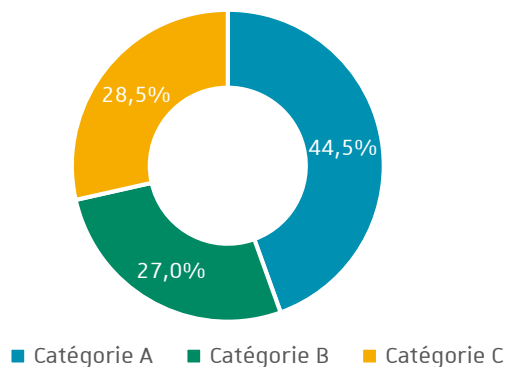


Âge médian : 43 ans et 9 mois

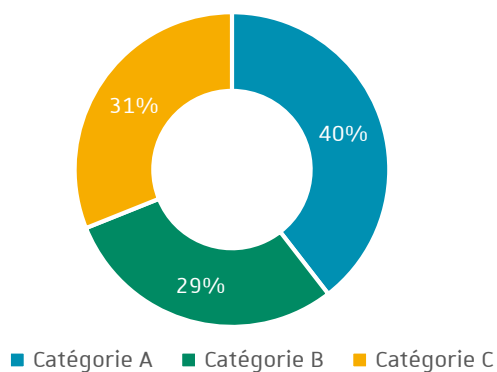
Âge moyen : 43 ans et 6 mois

☉ Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par catégorie au 31/12/2023

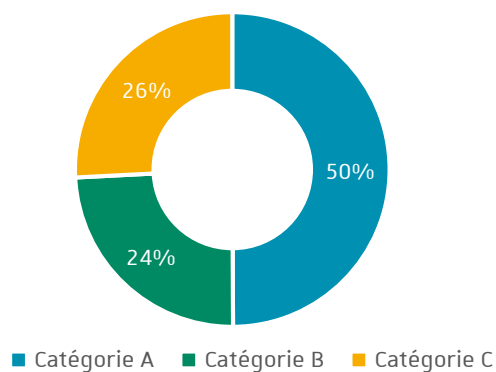
Personnels BIATPSS titulaires & contractuels



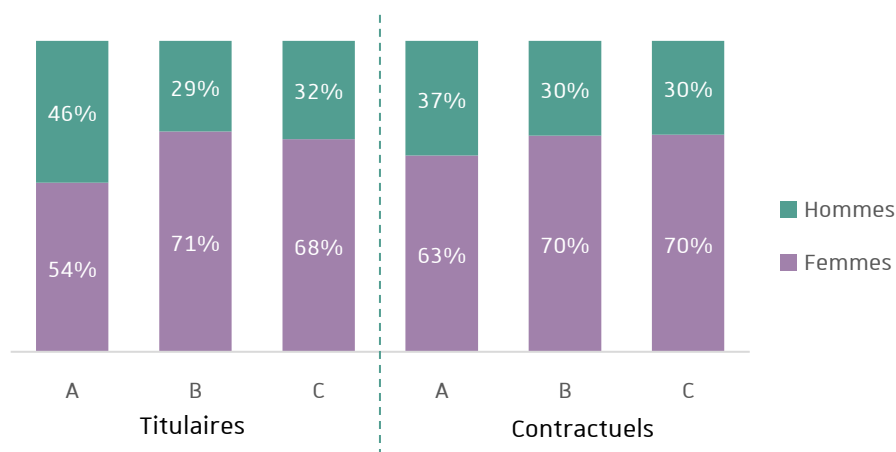
Personnels BIATPSS titulaires



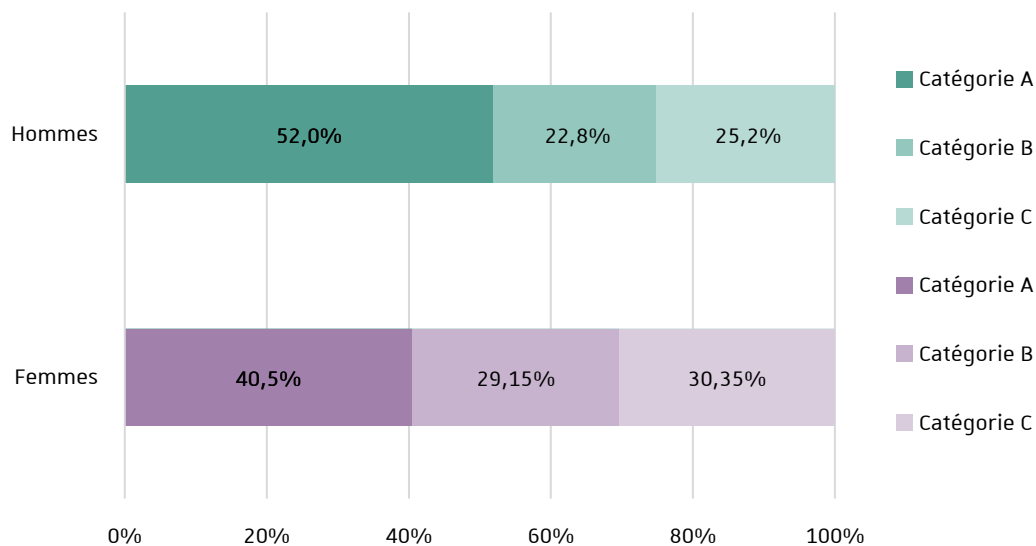
Personnels BIATPSS contractuels



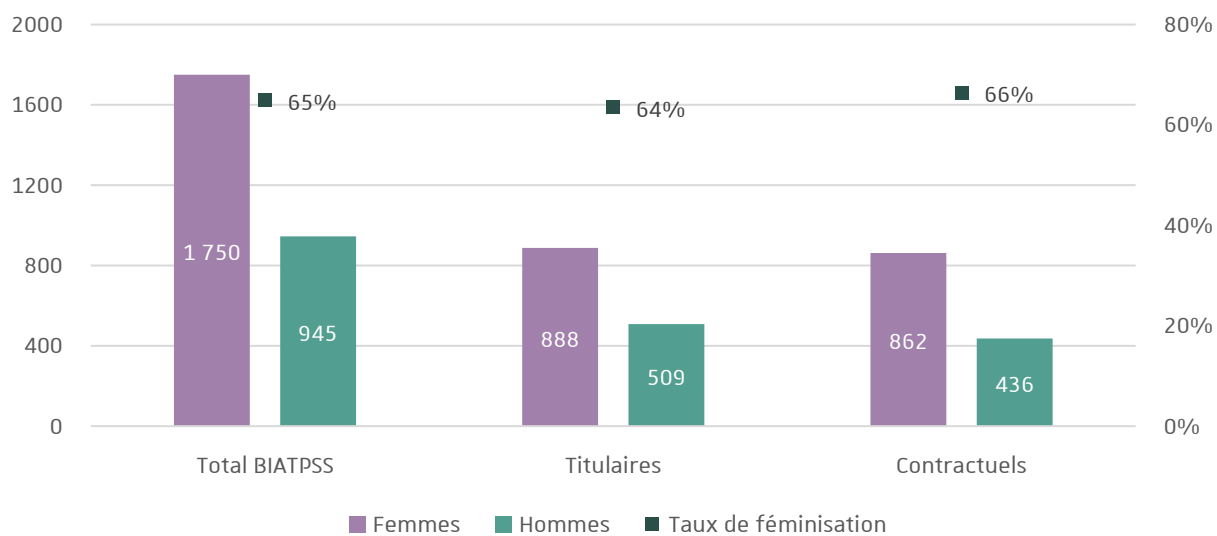
Pour l'ensemble des personnels BIATPSS, les effectifs se répartissent à 45% en catégorie A (40% pour les titulaires et 50% pour les contractuels), 27% en catégorie B (29% pour les titulaires et 24% pour les contractuels) et 29% en catégorie C (31% pour les titulaires et 26% pour les contractuels).



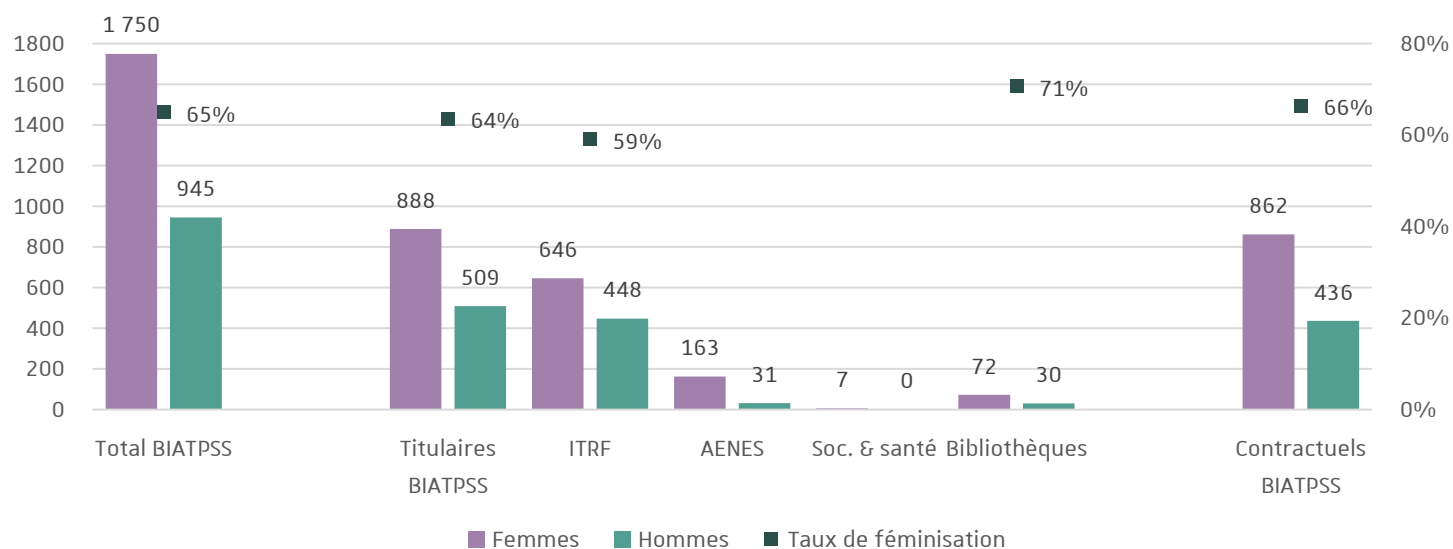
② Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



② Répartition des personnels BIATPSS titulaires et contractuels par sexe, statut et taux de féminisation

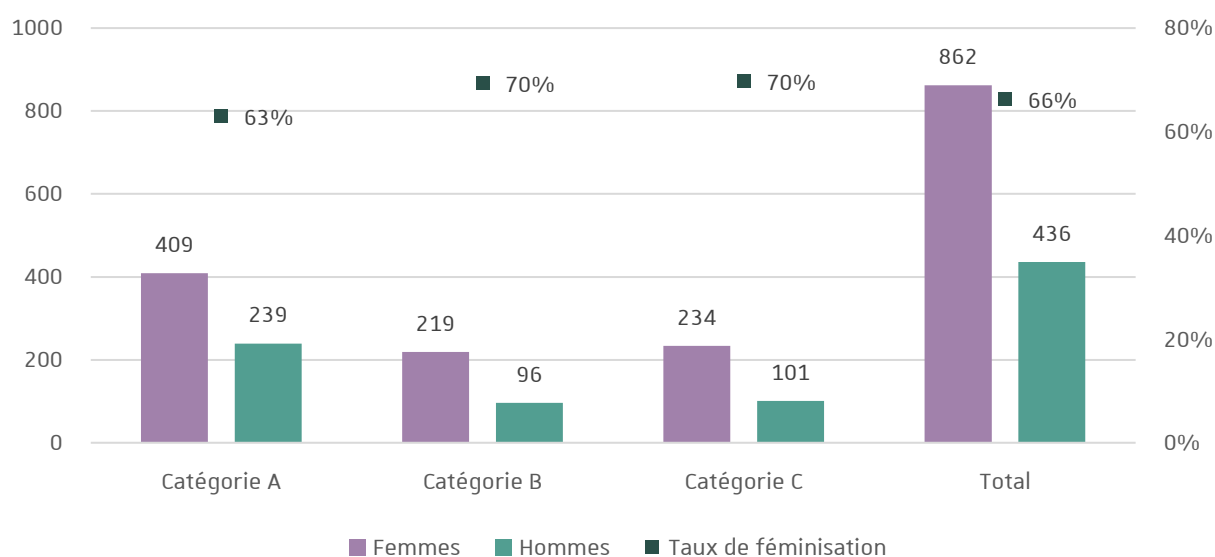


② Répartition des personnels BIATPSS par filière, sexe et taux de féminisation



② Répartition des personnels BIATPSS contractuels par catégorie hiérarchique, sexe et taux de féminisation

Répartition des BIATPSS contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



⊙ **Personnels BIATPSS titulaires au 31/12/2023**

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
Personnels ITRF							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	45	32	77	58%	42%	2,86%
	Ingénieur d'études	135	148	283	48%	52%	10,50%
	Assistant ingénieur	48	62	110	44%	56%	4,08%
	Sous-total	228	242	470	49%	51%	17,44%
Catégorie B	Technicien	112	213	325	34%	66%	12,06%
	Sous-total	112	213	325	34%	66%	12,06%
Catégorie C	ATRF	108	191	299	36%	64%	11,09%
	Sous-total	108	191	299	36%	64%	11,09%
Total personnels ITRF		448	646	1 094	41%	59%	40,59%
Personnels de l'AENES							
Catégorie A	Directeur général des services		1	1	0%	100%	0,04%
	Administrateur	2	2	4	50%	50%	0,15%
	Agent comptable	1		1	100%	0%	0,04%
	Attaché d'administration de l'Etat	12	27	39	31%	69%	1,44%
	Sous-total	15	30	45	33%	67%	1,67%
Catégorie B	SAENES	4	52	56	7%	93%	2,08%
	Sous-total	4	52	56	7%	93%	2,08%
Catégorie C	ADJAENES	12	81	93	13%	87%	3,45%
	Sous-total	12	81	93	13%	87%	3,45%
Total personnels de l'AENES		31	163	194	16%	84%	7,20%
Personnels de bibliothèques							
Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques	2	1	3	67%	33%	0,11%
	Conservateur des bibliothèques	4	8	12	33%	67%	0,44%
	Bibliothécaire	3	12	15	20%	80%	0,56%
	Sous-total	9	21	30	30%	70%	1,11%
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	4	26	30	13%	87%	1,11%
	Sous-total	4	26	30	13%	87%	1,11%
Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	17	25	42	40%	60%	1,56%
	Sous-total	17	25	42	40%	60%	1,56%
Total personnels de bibliothèques		30	72	102	29%	71%	3,78%
Personnels de santé et sociaux							
Catégorie A	Infirmier		4	4	0%	100%	0,15%
	Assistant de service social		3	3	0%	100%	0,11%
	Sous-total	0	7	7	0%	100%	0,26%
Total personnels de santé et sociaux		0	7	7	0%	100%	0,26%
Total BIATPSS titulaires		509	888	1 397	36%	64%	51,83%

*Titulaires et contractuels

⊙ **Personnels BIATPSS contractuels au 31/12/2023**

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
Personnels BIATPSS contractuels en CDI							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	7	19	26	27%	73%	0,96%
	Médecin de l'éducation nationale		5	5	0%	100%	0,19%
	Ingénieur d'études	21	40	61	34%	66%	2,26%
	Assistant ingénieur	13	29	42	31%	69%	1,56%
	Infirmier	1	3	4	25%	75%	0,15%
	Bibliothécaire		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	42	97	139	30%	70%	5,16%
Catégorie B	Technicien	24	65	89	27%	73%	3,30%
	Bibliothécaire assistant		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	24	66	90	27%	73%	3,34%
Catégorie C	ATRF	13	58	71	18%	82%	2,63%
	Magasinier des bibliothèques		1	1	0%	100%	0,04%
	Sous-total	13	59	72	18%	82%	2,67%
Total personnels BIATPSS contractuels en CDI		79	222	301	26%	74%	11,17%

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
Personnels BIATPSS contractuels en CDD							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	7	17	24	29%	71%	0,89%
	Médecin de l'éducation nationale	1	3	4	25%	75%	0,15%
	Ingénieur d'études	56	102	158	35%	65%	5,86%
	Assistant ingénieur	29	45	74	39%	61%	2,75%
	Infirmier	1	2	3	33%	67%	0,11%
	Sous-total	94	169	263	36%	64%	9,76%
Catégorie B	Technicien	59	130	189	31%	69%	7,01%
	Sous-total	59	130	189	31%	69%	7,01%
Catégorie C	ATRF	81	155	236	34%	66%	8,76%
	Magasinier des bibliothèques	6	14	20	30%	70%	0,74%
	Sous-total	87	169	256	34%	66%	9,50%
Total personnels BIATPSS contractuels en CDD		240	468	708	34%	66%	26,27%

*Titulaires et contractuels

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
Personnels BIATPSS contractuels sur contrat d'apprentissage							
Catégorie A	Ingénieur d'études	4	10	14	29%	71%	0,52%
	Assistant ingénieur	6	8	14	43%	57%	0,52%
	Sous-total	10	18	28	36%	64%	1,04%
Catégorie B	Technicien	1		1	100%	0%	0,04%
	Sous-total	1	0	1	100%	0%	0,04%
Total des apprentis		11	18	29	38%	62%	1,08%
Total des personnels BIATPSS contractuels		330	708	1 038	32%	68%	38,52%

*Titulaires et contractuels

⊙ **Personnels BIATPSS sur crédits recherche ou mission de valorisation au 31/12/2023**

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
Personnels BIATPSS sur crédits recherche ou mission de valorisation en CDI							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	9	8	17	53%	47%	0,63%
	Ingénieur d'études	9	14	23	39%	61%	0,85%
	Assistant ingénieur		2	2	0%	100%	0,08%
	Sous-total	18	24	42	43%	57%	1,56%
Catégorie B	Technicien	4	4	8	50%	50%	0,30%
	Sous-total	4	4	8	50%	50%	0,30%
Catégorie C	ATRF		2	2	0%	100%	0,07%
	Sous-total	0	2	2	0%	100%	0,07%
Total personnels BIATPSS CR ou Valo en CDI		22	30	52	42%	58%	1,93%
Personnels BIATPSS sur crédits recherche ou mission de valorisation en CDD							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	31	19	50	62%	38%	1,85%
	Ingénieur d'études	39	66	105	37%	63%	3,90%
	Assistant ingénieur	5	16	21	24%	76%	0,78%
	Sous-total	75	101	176	43%	57%	6,53%
Catégorie B	Technicien	8	19	27	30%	70%	1,00%
	Sous-total	8	19	27	30%	70%	1,00%
Catégorie C	ATRF	1	4	5	20%	80%	0,19%
	Sous-total	1	4	5	20%	80%	0,19%
Total personnels BIATPSS CR ou Valo en CDD		84	124	208	40%	60%	7,72%
Total des personnels BIATPSS CR ou Valo		106	154	260	41%	59%	9,65%
Total des personnels BIATPSS		945	1 750	2 695	35%	65%	100%

*Titulaires et contractuels

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

6

Les personnels "d'encadrement supérieur" au 31/12/2023 sont au nombre de 6, représentant 6,0 ETP.

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

📊 Répartition des effectifs des personnels « encadrement supérieur » au 31/12/2023

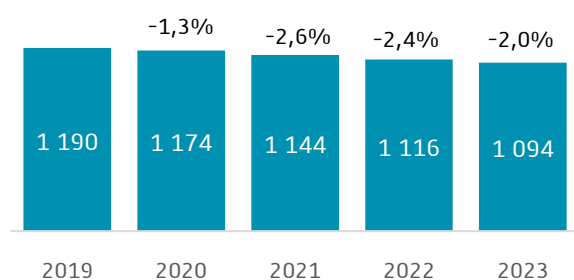
Structure d'affectation	Agent comptable			Directeur-trice général-e des services			Administrateur-trices			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
Agence comptable		1	1			0			0	1
Direction générale des services			0	1		1	2	1	3	4
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé			0			0		1	1	1
Total	0	1	1	1	0	1	2	2	4	6

E.1 Effectifs BIATPSS titulaires

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

1 094	personnels titulaires de la filière des ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) au 31/12/2023 , représentant 1 061,0 ETP (1 116 en 2022 représentant 1 077,7 ETP).
	<i>Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branche d'activités professionnelles (BAP).</i>

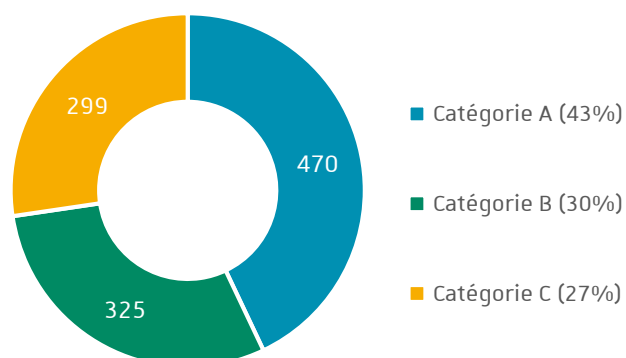
📊 Evolution des effectifs titulaires de la filière ITRF



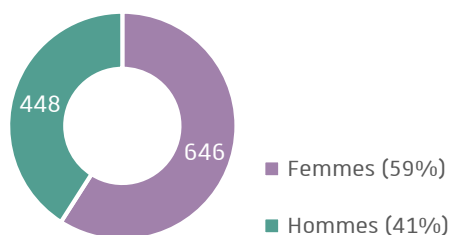
Les effectifs de la filière ITRF ont diminué de -2,0 % par rapport à l'an dernier.

📊 Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 43% des effectifs titulaires de la filière ITRF ; la catégorie B en représente 30% et la catégorie C 27%.

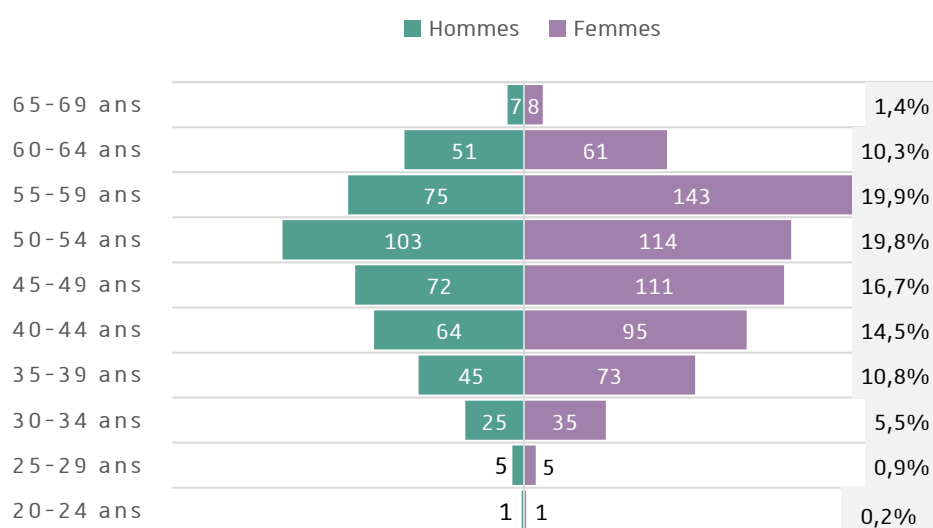


📊 Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2023



Les femmes (646 personnels) représentent 59,0% des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2022 ; les hommes (448 personnels) en représentent 41,0%.

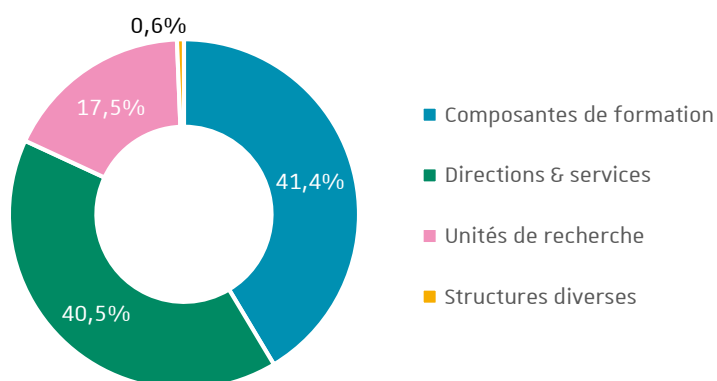
📊 Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière ITRF au 31/12/2023



Âge médian : 50 ans et 3 mois

Âge moyen : 49 ans et 4 mois

📊 Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2023



⊙ Répartition des effectifs ITRF par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	45	32	77	44,8	31,7	76,5
	Ingénieur d'études	135	148	283	134,8	142,1	276,9
	Assistant ingénieur	48	62	110	47,6	60,9	108,5
	Sous-total	228	242	470	227,2	234,7	461,9
B	Technicien	112	213	325	111,1	201,3	312,4
C	ATRF	108	191	299	106,4	180,3	286,7
Total ITRF		448	646	1 094	444,7	616,3	1 061,0

Exemple de lecture : sur les 77 ingénieurs de recherche, 32 sont des femmes et représentent 31,7 ETP.

⊙ Répartition des effectifs ITRF par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Catégorie B	Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI	Sous-total	TECH	ATRF	
20-24 ans	Hommes	1			1			1
	Femmes				0	1		1
	Sous-total	1	0	0	1	1	0	2
25-29 ans	Hommes	1		1	2	2	1	5
	Femmes	1			1	2	2	5
	Sous-total	2	0	1	3	4	3	10
30-34 ans	Hommes		6	6	12	11	2	25
	Femmes	1	9	3	13	13	9	35
	Sous-total	1	15	9	25	24	11	60
35-39 ans	Hommes	1	13	1	15	19	11	45
	Femmes	6	17	9	32	18	23	73
	Sous-total	7	30	10	47	37	34	118
40-44 ans	Hommes	5	24	8	37	14	13	64
	Femmes	3	27	11	41	36	18	95
	Sous-total	8	51	19	78	50	31	159
45-49 ans	Hommes	11	26	4	41	15	16	72
	Femmes	9	31	17	57	28	26	111
	Sous-total	20	57	21	98	43	42	183
50-54 ans	Hommes	6	37	13	56	22	25	103
	Femmes	2	25	6	33	45	36	114
	Sous-total	8	62	19	89	67	61	217
55-59 ans	Hommes	13	16	10	39	17	19	75
	Femmes	7	31	12	50	42	51	143
	Sous-total	20	47	22	89	59	70	218
60-64 ans	Hommes	7	9	4	20	11	20	51
	Femmes	3	8	3	14	28	19	61
	Sous-total	10	17	7	34	39	39	112
65-69 ans	Hommes		4	1	5	1	1	7
	Femmes			1	1		7	8
	Sous-total	0	4	2	6	1	8	15
Total ITRF		77	283	110	470	325	299	1 094

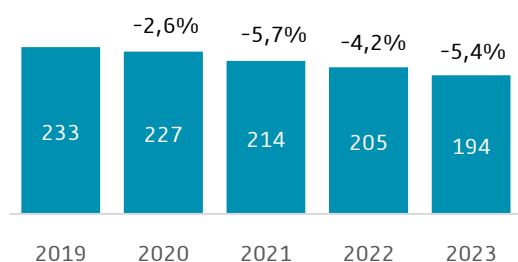
Exemple de lecture : sur les 325 techniciens, 28 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

194

personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2023, représentant 185,1 ETP (205 en 2022 représentant 194,5 ETP).

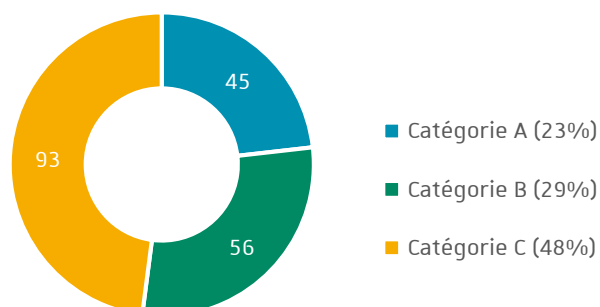
📊 Evolution des effectifs titulaires de la filière AENES



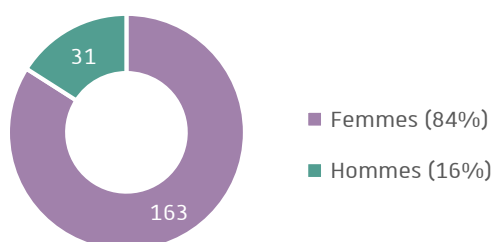
Les effectifs de la filière AENES sont en baisse depuis plusieurs années : -18% entre 2019 et 2023.

📊 Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 23% des effectifs titulaires de la filière AENES ; la catégorie B en représente 29% et la catégorie C 48%. Cette répartition est semblable à celle observée l'an dernier avec une légère diminution de la part de la catégorie C.

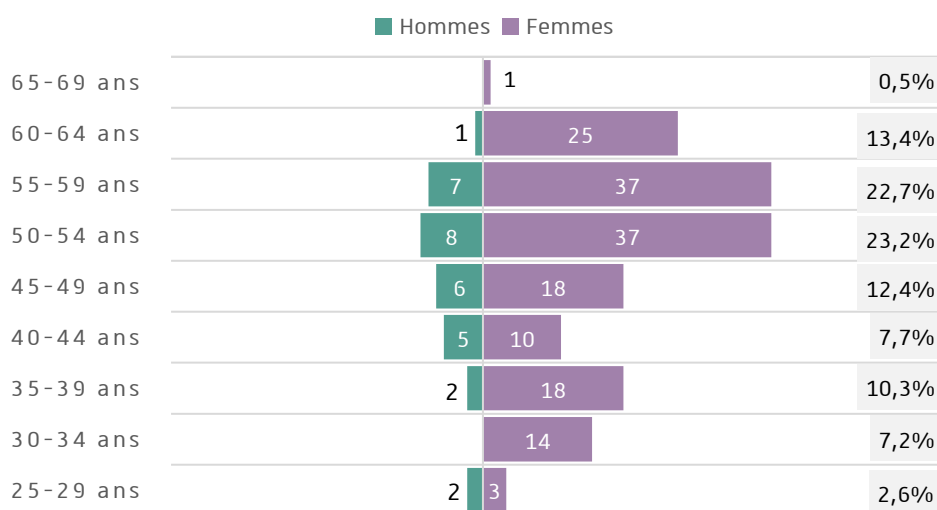


📊 Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2023



Les femmes (163 personnels) représentent 84% des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2023 ; les hommes (31 personnels) en représentent 16%.

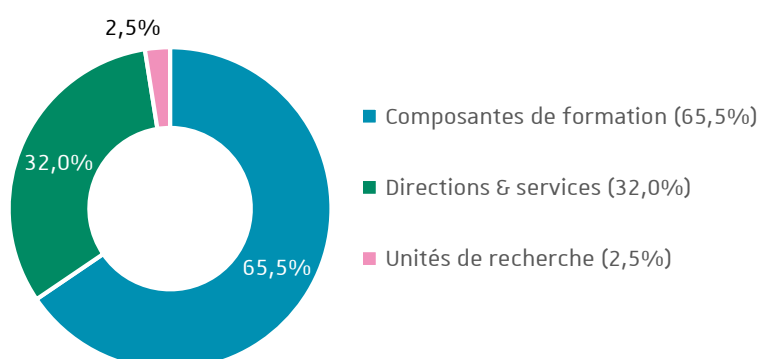
Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2023



Âge médian : 52 ans

Âge moyen : 50 ans et 8 mois

② Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2023



② Répartition des effectifs AENES par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Directeur général des services		1	1		1,0	1,0
	Administrateur	2	2	4	2,0	2,0	4,0
	Agent comptable	1		1	1,0		1,0
	AAE	12	27	39	12,0	26,0	38,0
	Sous-total	15	30	45	15,0	29,0	44,0
B	SAENES	4	52	56	4,0	50,4	54,4
C	ADJAENES	12	81	93	11,5	75,2	86,7
Total AENES		31	163	194	30,5	154,6	185,1

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 27 sont des femmes et représentent 26,0 ETP.

⊙ Répartition des effectifs AENES par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels
au 31/12/2023

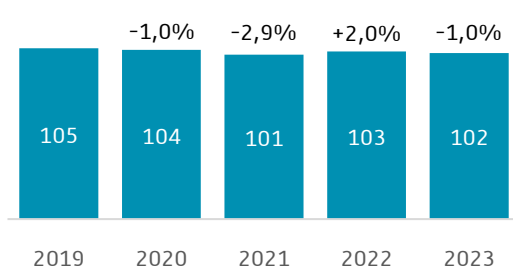
Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A					Cat. B	Cat. C	Total
		DGS	Administrateur	Agent comptable	AAE	Total	SAENES	ADJAENES	
25-29 ans	Hommes				1	1	1		2
	Femmes					0	1	2	3
	Sous-total	0	0	0	1	1	2	2	5
30-34 ans	Hommes					0			0
	Femmes				2	2	6	6	14
	Sous-total	0	0	0	2	2	6	6	14
35-39 ans	Hommes					0		2	2
	Femmes				4	4	7	7	18
	Sous-total	0	0	0	4	4	7	9	20
40-44 ans	Hommes				1	1		4	5
	Femmes				1	1	3	6	10
	Sous-total	0	0	0	2	2	3	10	15
45-49 ans	Hommes		1		3	4		2	6
	Femmes				4	4	3	11	18
	Sous-total	0	1	0	7	8	3	13	24
50-54 ans	Hommes				5	5		3	8
	Femmes	1	1		4	6	14	17	37
	Sous-total	1	1	0	9	11	14	20	45
55-59 ans	Hommes		1	1	2	4	3		7
	Femmes		1		7	8	11	18	37
	Sous-total	0	2	1	9	12	14	18	44
60-64 ans	Hommes					0		1	1
	Femmes				5	5	6	14	25
	Sous-total	0	0	0	5	5	6	15	26
65-69 ans	Hommes					0			0
	Femmes					0	1		1
	Sous-total	0	0	0	0	0	1	0	1
Total AENES		1	4	1	39	45	56	93	194

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 7 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

E.1.3 Effectifs des personnels des bibliothèques

102	personnels titulaires des bibliothèques au 31/12/2023 , représentant 99,2 ETP (103 en 2022 représentant 99,7 ETP).
	<i>Cette filière regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.</i>

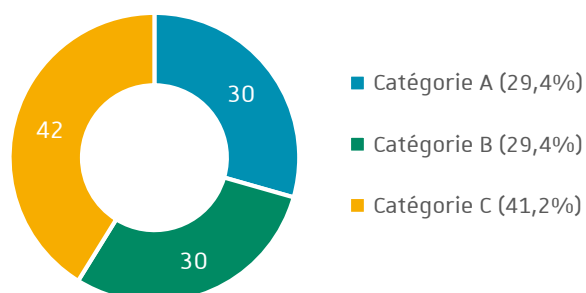
📊 Evolution des effectifs des bibliothèques



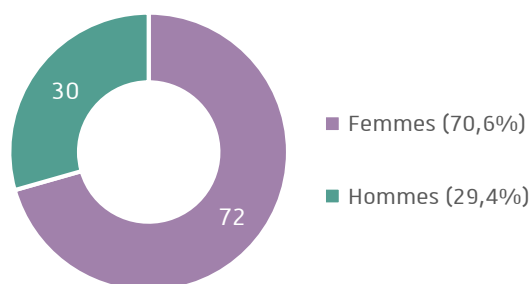
Les effectifs des bibliothèques sont relativement stables depuis 2019.

📊 Répartition par catégorie des effectifs des bibliothèques au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 29,4% des effectifs des bibliothèques ; la catégorie B représente, elle aussi, 29,4% et la catégorie C 41,2%. (en 2022 : A=29,1% ; B=29,1% ; C=41,8%).

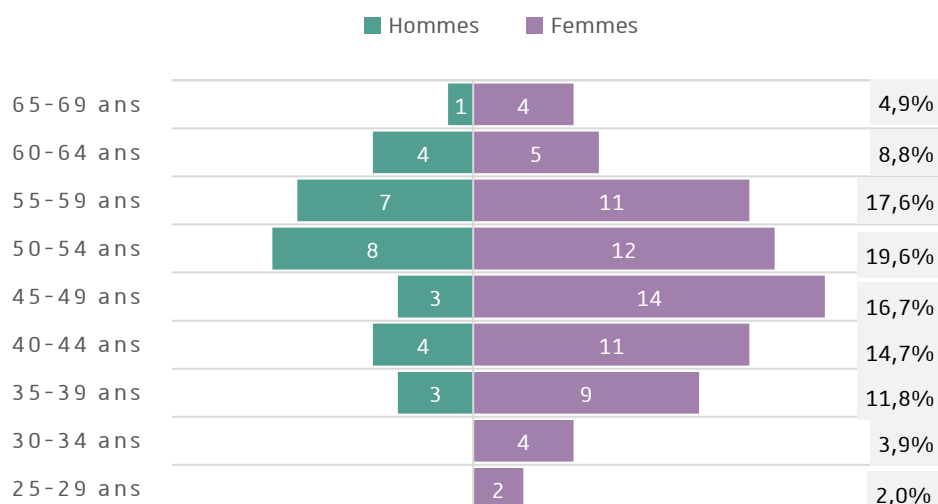


📊 Répartition par sexe des effectifs des bibliothèques au 31/12/2023



Les femmes (72 personnels) représentent 70,6% des effectifs des bibliothèques au 31/12/2023 ; les hommes (30 personnels) en représentent 29,4%.

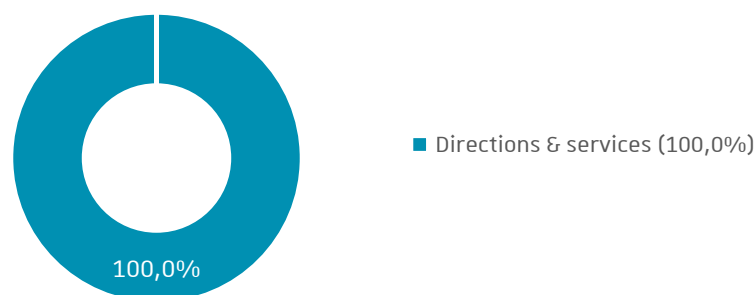
Pyramide des âges des personnels des bibliothèques au 31/12/2023



Âge médian : 50 ans et 4 mois

Âge moyen : 49 ans et 6 mois

Répartition par type de structure des personnels des bibliothèques au 31/12/2023



Répartition des effectifs des bibliothèques par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Cat.	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Conservateur général des bibliothèques	2	1	3	2,0	1,0	3,0
	Conservateur des bibliothèques	4	8	12	4,0	7,4	11,4
	Bibliothécaire	3	12	15	3,0	11,4	14,4
	Sous-total	9	21	30	9,0	19,8	28,8
B	Bibliothécaire assistant spécialisé	4	26	30	4,0	25,3	29,3
C	Magasinier des bibliothèques	17	25	42	16,4	24,7	41,1
Total personnels des bibliothèques		30	72	102	29,4	69,8	99,2

Exemple de lecture : sur les 42 magasiniers des bibliothèques, 25 sont des femmes et représentent 24,7 ETP

② Répartition des effectifs des bibliothèques par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A				Cat. B	Cat. C	Total
		Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire	Total	Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier des bibliothèques	
25-29 ans	Hommes				0			0
	Femmes				0		2	2
	Sous-total	0	0	0	0	0	2	2
30-34 ans	Hommes				0			0
	Femmes				0	1	3	4
	Sous-total	0	0	0	0	1	3	4
35-39 ans	Hommes				0		3	3
	Femmes		2	1	3	1	5	9
	Sous-total	0	2	1	3	1	8	12
40-44 ans	Hommes				0	2	2	4
	Femmes		2	4	6	2	3	11
	Sous-total	0	2	4	6	4	5	15
45-49 ans	Hommes		1		1		2	3
	Femmes		1	2	3	7	4	14
	Sous-total	0	2	2	4	7	6	17
50-54 ans	Hommes		1	2	3	1	4	8
	Femmes			1	1	8	3	12
	Sous-total	0	1	3	4	9	7	20
55-59 ans	Hommes	1	1	1	3		4	7
	Femmes	1	2	1	4	4	3	11
	Sous-total	2	3	2	7	4	7	18
60-64 ans	Hommes	1	1		2	1	1	4
	Femmes		1	1	2	1	2	5
	Sous-total	1	2	1	4	2	3	9
65-69 ans	Hommes				0		1	1
	Femmes			2	2	2		4
	Sous-total	0	0	2	2	2	1	5
Total personnels des bibliothèques		3	12	15	30	30	42	102

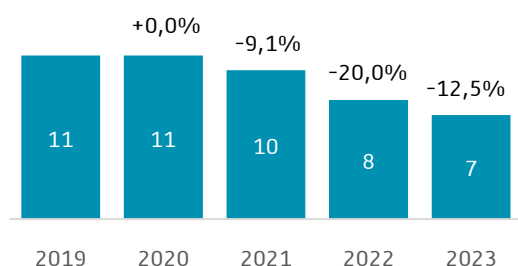
Exemple de lecture : sur les 42 magasiniers des bibliothèques, 3 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans.

E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux

7

personnels titulaires de la filière médicale et sociale au 31/12/2023,
représentant 6,4 ETP (8 en 2022 représentant 7,6 ETP).

📊, Evolution des effectifs médicaux & sociaux

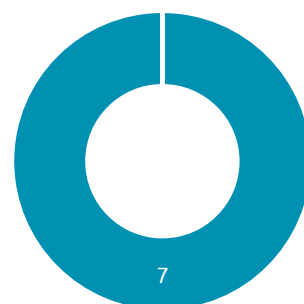


Les effectifs des personnels médicaux & sociaux ont diminué entre 2019 et 2023

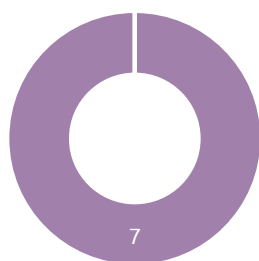
📊, Répartition par catégorie des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux. Cette répartition est inchangée par rapport à l'an dernier.

■ Catégorie A (100,0%)



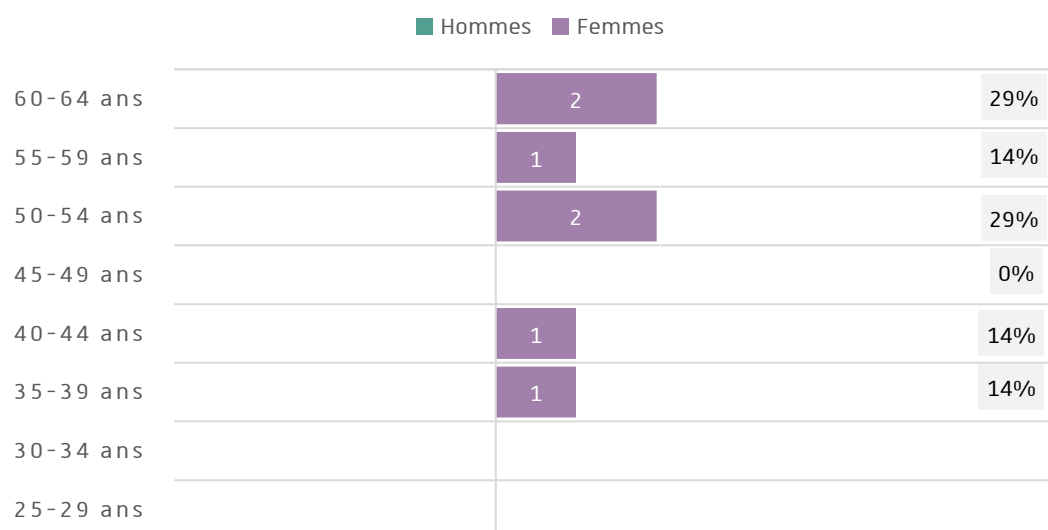
📊, Répartition par sexe des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2023



■ Femmes (100%)

Comme l'an dernier, les femmes (7 personnels au 31/12/2023) représentent 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux.

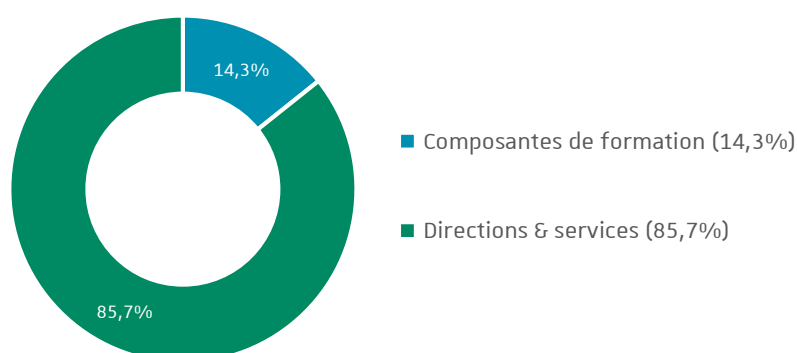
📊 Pyramide des âges des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2023



Âge médian : 50 ans et 8 mois

Âge moyen : 50 ans et 11 mois

📊 Répartition par type de structure des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2023



📊 Répartition des effectifs médicaux & sociaux par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Infirmier		4	4		3,6	3,6
	Assistant de service social		3	3		2,8	2,8
Total personnels médicaux et sociaux		0	7	7	0	6,4	6,4

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 31/12/2023

	Sexe	Catégorie A		Total
		Infirmier	Assistant de service social	
20-24 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Sous-total	0	0	0
25-29 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Sous-total	0	0	0
30-34 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Sous-total	0	0	0
35-39 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	Sous-total	1	0	1
40-44 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	Sous-total	1	0	1
45-49 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Sous-total	0	0	0
50-54 ans	Hommes			0
	Femmes		2	2
	Sous-total	0	2	2
55-59 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	Sous-total	0	1	1
60-64 ans	Hommes			0
	Femmes	2		2
	Sous-total	2	0	2
65-69 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	Sous-total	0	0	0
Total personnels médicaux et sociaux		4	3	7

Exemple de lecture : sur les 4 infirmiers, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 60 et 64 ans.

E.1.5 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023

Composantes de formation	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES							Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier		Assistant service sociale	Sous-Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1		1	1	3						2	2						0			0	5
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		2		2		4							0						0			0	4
Ecole de management Strasbourg		5	1	4		10				1			1						0			0	11
Ecole et observatoire des sciences de la terre	1	2		2	3	8				1	2		3						0			0	11
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	1	3		5	4	13				1			1						0			0	14
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		1			2	3							0						0			0	3
Faculté de chimie	1	1	3	10	6	21							0						0			0	21
Faculté de chirurgie dentaire		1	1	6	5	13				1		2	3						0			0	16
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		1	1	4	12	18				1		8	9						0			0	27
Faculté de géographie et d'aménagement		1	1	3	1	6						2	2						0			0	8
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3	18	9	25	37	92		1			5	5	11						0			0	103
Faculté de pharmacie		1		4	11	16				1	3	1	5						0			0	21
Faculté de philosophie						0					1		1						0			0	1
Faculté de physique et ingénierie		3	3	9	2	17					1	1	2						0			0	19
Faculté de psychologie				2	3	5				1	1	1	3						0			0	8
Faculté de théologie catholique			1			1					1	1	2						0			0	3
Faculté de théologie protestante			1		1	2						2	2						0			0	4
Faculté des arts				4	3	7				1	1	1	3						0			0	10

Composantes de formation	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier	Assistant service sociale		Sous-Total
Faculté des langues	1	2	2	4	9	18				1	3	8	12						0			0	30
Faculté des lettres			1	1		2				1		3	4						0			0	6
Faculté des sciences de la vie		4	3	10	14	31				1	1	2	4						0			0	35
Faculté des sciences du sport		2		2		4					1	1	2						0			0	6
Faculté des sciences économiques et de gestion		1	1	5	2	9				1		2	3						0			0	12
Faculté des sciences historiques		1			2	3					2	4	6						0			0	9
Faculté des sciences sociales					2	2				1	1	6	8						0			0	10
Institut de préparation à l'administration générale			1	2	1	4							0						0			0	4
Institut du travail		1			2	3				1	1		2						0			0	5
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		2	2	6	21	31				4	5	6	15						0			0	46
IUT de Haguenau		3	4	4	3	14					1		1						0			0	15
IUT Louis Pasteur		5	6	9	6	26							0						0			0	26
IUT Robert Schuman		5	1	14	7	27				2	2	4	8						0	1		1	36
Observatoire astronomique		2			1	3							0						0			0	3
Sciences Po Strasbourg		4		6	7	17					2	2	4						0			0	21
Télécom physique Strasbourg		3	2	2	4	11				1		1	2						0			0	13
UFR de mathématique et d'informatique			2	4	3	9				1	3	2	6						0			0	15
Sous-total composantes de formation	7	75	46	150	175	453	0	1	0	22	37	67	127	0	0	0	0	0	0	1	0	1	581

Directions et services	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier	Assistant service sociale		Sous-Total
Agence comptable		4	1	10	6	21			1	2	3	8	14						0			0	35
Cabinet de la présidence				2		2					1		1						0			0	3
Direction de la recherche et de la valorisation	3	7	1	4	5	20					2	2	4						0			0	24
Direction des affaires logistiques intérieures	1	3	1	12	39	56				1			1						0			0	57
Direction des études et de la scolarité		5	1	5	1	12				1	2	1	4						0			0	16
Direction des finances	2	3	2	11	16	34				2	1	4	7						0			0	41
Direction des relations internationales	1	7	2	5		15				1	1		2						0			0	17
Direction des ressources humaines	1	8	4	19	9	41				2	2	3	7						0			0	48
Direction du numérique	12	57	13	18	2	102				2			2						0			0	104
Direction du patrimoine et de l'immobilier	3	1	1	5	7	17					1		1						0			0	18
Direction générale des services			1			1	1	3					4						0			0	5
Direction pilotage et amélioration continue	1	4				5				1			1						0			0	6
Espace avenir	1	9		3	2	15							0						0			0	15
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			2			2							0						0			0	2
Jardin des sciences	1	5	1	4	1	12							0						0			0	12
Mission développement durable et responsabilité sociétale		1				1							0						0			0	1
Mission prospective et stratégie		1		1		2							0						0			0	2

Directions et services	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier	Assistant service sociale		Sous-Total
Mission solidarités		1		1	1	3				2			2						0			0	5
Service de formation continue	2	7		4	3	16							0						0			0	16
Service de la communication		5				5							0						0			0	5
Service de la vie universitaire		1	1	3	2	7					1	1	2						0			0	9
Service de santé au travail						0						1	1						0			0	1
Service des affaires juridiques et institutionnelles		2		2		4				1			1						0			0	107
Service des archives		1				1							0						0			0	1
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg		8		14	5	27				2		2	4	3	12	15	30	42	102			0	31
Service des sports				1	4	5						1	1						0			0	6
Service pour la promotion de l'action sociale				1	2	3							0						0			0	3
Service prévention, sécurité et environnement	1	3	1	2	1	8							0						0			0	8
Service relations Alumni	1					1							0						0			0	1
Service social des personnels						0							0						0		1	1	1
Service universitaire de l'action culturelle			1	2		3						1	1						0			0	4
Service universitaire de santé étudiante			1		1	2						1	2						0	3	2	5	9
Sous-total directions & services	30	143	34	129	107	443	1	3	1	17	15	25	62	3	12	15	30	42	102	3	3	6	613

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total		Infirmier	Assistant service sociale	Sous-Total
FR2010 – Fédération de chimie Le Bel	1	4		2		7							0						0			0	7
FRU6703 – FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles			1	2		3							0						0			0	3
UAR3227 – Maison interuniversitaire des sciences de l'homme – Alsace			1	3	2	6					1		1						0			0	7
UAR3286 – Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	1	1	1			3							0						0			0	3
UAR3415 – Chronobiotron	1	1			1	3							0						0			0	3
UAR830 – Labo. école & observatoire des sciences de la terre	1	3	2	1		7							0						0			0	7
UMR7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires				2	1	3					1		1						0			0	4
UMR7021 – Laboratoire de bioimagerie et pathologies				2		2							0						0			0	2
UMR7042 – Laboratoire d'innovation moléculaire et application					1	1							0						0			0	1
UMR7063 – Institut terre et environnement de Strasbourg	3	1		1		5							0						0			0	5
UMR7104 – Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	2	13	9	1	2	27							0						0			0	27
UMR7140 – Chimie de la matière complexe	1	1	1			3					1		1						0			0	4

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total		Infirmier	Assistant service sociale	Sous-Total
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie		2		1		3							0						0			0	3
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		1		1		2							0						0			0	2
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	2	3		1		6							0						0			0	6
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique		2				2							0						0			0	2
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1			2		3							0						0			0	3
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	6	8	2	2	1	19							0						0			0	19
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement		1	1			2							0						0			0	2
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		2				2							0						0			0	2
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives		1		2		3							0						0			0	3
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2			1		3							0						0			0	3
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	4	6	2	4	1	17							0						0			0	17
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé		3		2	1	6							0						0			0	6

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier		Assistant service sociale	Sous-Total
UMR7522 – Bureau d'économie théorique et appliquée	1			1		2							0					0			0	2
UMR7550 – Labo. observatoire astronomique de Strasbourg	3			1	1	5					1		1					0			0	6
UMRA1131 – Santé de la vigne et qualité du vin	1					1							0					0			0	1
UMRS1109 – Immuno-rhumatologie moléculaire	1					1						1	1					0			0	2
UMRS1110 – Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	2	1	2	1		6							0					0			0	6
UMRS1112 – Laboratoire de génétique médicale	1					1							0					0			0	1
UMRS1113 – Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie			1	1		2							0					0			0	2
UMRS1114 – Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.				1		1							0					0			0	1
UMRS1118 – Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence			1			1							0					0			0	1
UMRS1119 – Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	1	1				2							0					0			0	2
UMRS1121 – Biomatériaux et bioingénierie	1	2	1			4							0					0			0	4
UMRS1255 – Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion			1			1							0					0			0	1

Unités de recherche	Personnel ITRF					Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux			Total			
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. Général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total		Infirmier	Assistant service sociale	Sous-Total
UMRS1260 – Nanomédecine régénérative	1			2		3							0						0			0	3
UPR22 – Institut Charles Sadron			1			1							0						0			0	1
UPR2357 – Institut de biologie moléculaire des plantes		1	2		1	4							0						0			0	4
UPR3212 – Institut des neurosciences cellulaires et intégratives			1	3	1	5							0						0			0	5
UPR9002 – IBMC – architecture et réactivité de l'ARN		1				1							0						0			0	1
UPR9022 – Modèles insectes d'immunité innée		1		2		3							0						0			0	3
UR1342 – Sport et sciences sociales	1					1							0						0			0	1
UR3071 – Subjectivité, lien social et modernité				1		1							0						0			0	1
UR3400 – Arts, civilisation et histoire de l'Europe		1				1							0						0			0	1
UR4377 – Théologie catholique et sciences religieuses		1				1							0						0			0	1
UR4378 – Labo. théologie protestante				1		1							0						0			0	1
UR7290 – Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe		1				1							0						0			0	1
UR7292 – Dynamique des interactions hôte pathogène					1	1							0						0			0	1

Unités de recherche	Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-Total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-Total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-Total	Infirmier	Assistant service sociale		Sous-Total
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1			1		2							0						0			0	2
Sous-total unités de recherche	39	63	30	45	14	191	0	0	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	196

	Personnel ITRF						Personnel de l'ÆNES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux			Total	
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-total	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SAENES	ADJAENES	Sous-total	Cons. général des bib.	Cons.	BIB	BIBAS	MAG	Sous-total	Infirmier	Assistant service sociale		Sous-total
Structures diverses				1	2	3							0						0			0	3
	1	2			1	4							0						0			0	4
Sous-total structures diverses	1	2		1	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Total général	77	283	110	325	299	1 094	1	4	1	39	56	93	194	3	12	15	30	42	102	4	3	7	1 397

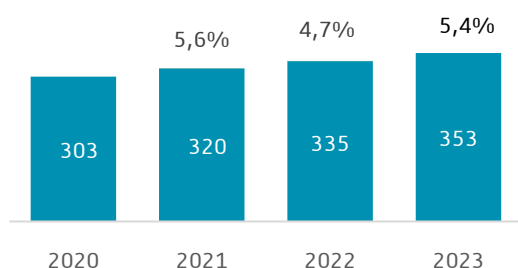
E.2 Effectifs BIATPSS contractuels

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

353

personnels contractuels BIATPSS en CDI au 31/12/2023, représentant 333,1 ETP (335 en 2022 représentant 313,2 ETP).

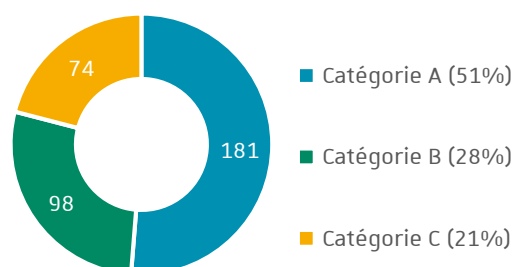
🕒 Evolution des effectifs contractuels en CDI



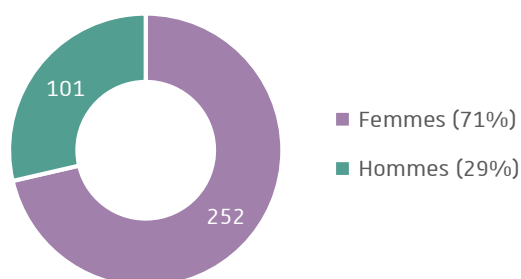
Les effectifs contractuels en CDI ont augmenté de 5,4% depuis 2022, passant de 335 en 2022 à 353 en 2023.

📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2023

Au 31/12/2023, les effectifs contractuels en CDI sont répartis comme suit : 51% en catégorie A, 28% en catégorie B, et 21% en catégorie C.

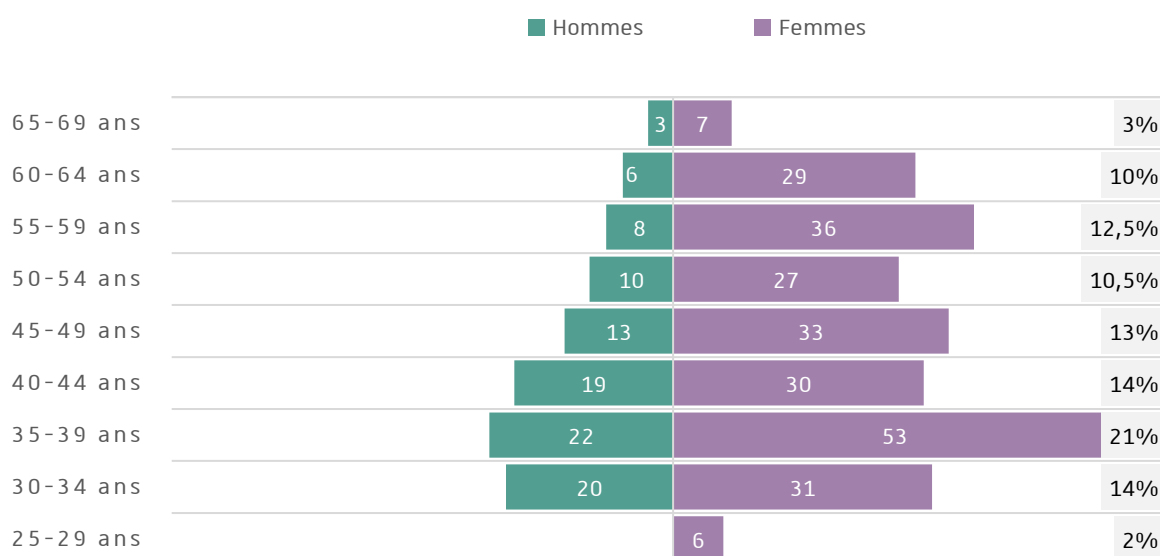


📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2023



Les femmes (252 personnels) représentent 71% des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2023 ; les hommes (101 personnels) en représentent 29%.

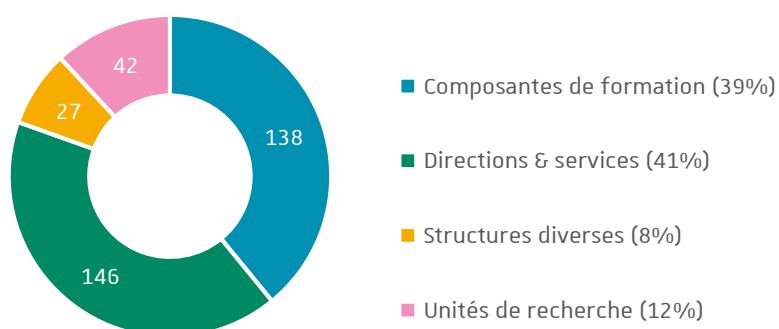
📊, Pyramide des âges des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2023



Âge médian : 44 ans et 7 mois

Âge moyen : 45 ans et 11 mois

📊, Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATPSS en CDI au 31/12/2023



↳ Répartition des effectifs contractuels en CDI par sexe en nombre de personnels et en ETP au
31/12/2023

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	16	27	43	15,8	25,8	41,6
	Ingénieur d'études	30	54	84	29,6	49,3	78,9
	Médecin de l'éducation nationale		5	5		4,6	4,6
	Infirmier	1	3	4	1,0	2,3	3,3
	Bibliothécaire		1	1		0,8	0,8
	Assistant ingénieur	13	31	44	12,2	29,4	41,6
	Sous-total	60	121	181	58,6	112,2	170,8
	Technicien	28	69	97	27,8	63,7	91,5
	Bibliothécaire assistant spécialisé		1	1		1,0	1,0
	Sous-total	28	70	98	27,8	64,7	92,5
C	ATRF	13	60	73	12,9	56,3	69,2
	Magasinier des bibliothèques		1	1		0,6	0,6
	Sous-total	13	61	74	12,9	56,9	69,8
Total		101	252	353	99,3	233,8	333,1

Exemple de lecture : sur les 43 ingénieurs de recherche, 27 sont des femmes et représentent 25,8 ETP.

📊 Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur CDI par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A							Catégorie B			Catégorie C			Total
Tranche d'âge et sexe		IGR	IGE	Med. Educ. Nat.	Infirmier	BIB	ASI	Total	TECH	BIBAS	Total	ATRF	MAG	Total	
25-29 ans	Hommes							0			0			0	0
	Femmes		3				1	4	1		1	1		1	6
	Total	0	3	0	0	0	1	4	1	0	1	1	0	1	6
30-34 ans	Hommes	1	7				2	10	6		6	4		4	20
	Femmes		8				4	12	12		12	6	1	7	31
	Total	1	15	0	0	0	6	22	18	0	18	10	1	11	51
35-39 ans	Hommes	4	7				5	16	6		6			0	22
	Femmes	5	17	1	2		7	32	10		10	11		11	53
	Total	9	24	1	2	0	12	48	16	0	16	11	0	11	75
40-44 ans	Hommes	3	6				3	12	4		4	3		3	19
	Femmes	3	3	1			6	13	8		8	9		9	30
	Total	6	9	1	0	0	9	25	12	0	12	12	0	12	49
45-49 ans	Hommes	2	5		1		1	9	3		3	1		1	13
	Femmes	7	6	1			1	15	11		11	7		7	33
	Total	9	11	1	1	0	2	24	14	0	14	8	0	8	46
50-54 ans	Hommes	2	2					4	5		5	1		1	10
	Femmes	4	7		1		4	16	6		6	5		5	27
	Total	6	9	0	1	0	4	20	11	0	11	6	0	6	37
55-59 ans	Hommes	2	1					3	3		3	2		2	8
	Femmes	3	7				3	13	12		12	11		11	36
	Total	5	8	0	0	0	3	16	15	0	15	13	0	13	44
60-64 ans	Hommes	2	1				2	5			0	1		1	6
	Femmes	4	3			1	5	13	6	1	7	9		9	29
	Total	6	4	0	0	1	7	18	6	1	7	10	0	10	35
65-69 ans	Hommes		1					1	1		1	1		1	3
	Femmes	1		2				3	3		3	1		1	7
	Total	1	1	2	0	0	0	4	4	0	4	2	0	2	10
Total		43	84	5	4	1	44	181	97	1	98	73	1	74	353

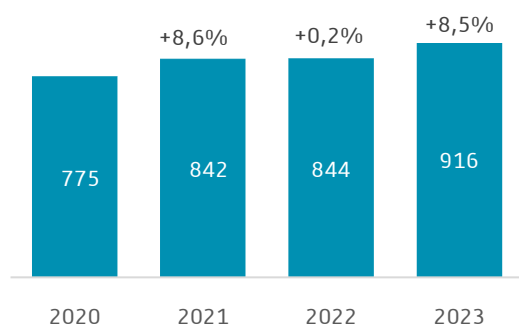
Exemple de lecture : sur les 43 ingénieurs de recherche, 3 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en CDD

916

Personnels contractuels BIATPSS en CDD au 31/12/2023, représentant 883,9 ETP
(844 en 2022 représentant 812,7 ETP).

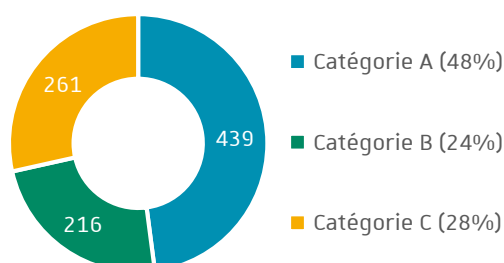
📊 Evolution des effectifs contractuels en CDD



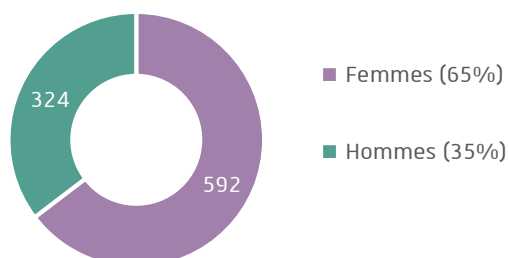
Les effectifs contractuels en CDD ont augmenté de 8,5 % en 2023.

📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 48% des effectifs contractuels sur CDD ; la catégorie B en représente 24% et la catégorie C 28%.



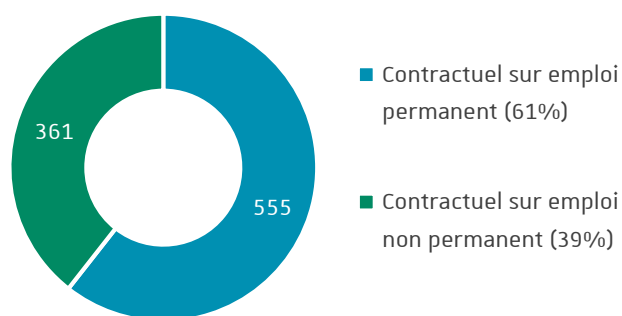
📊 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2023



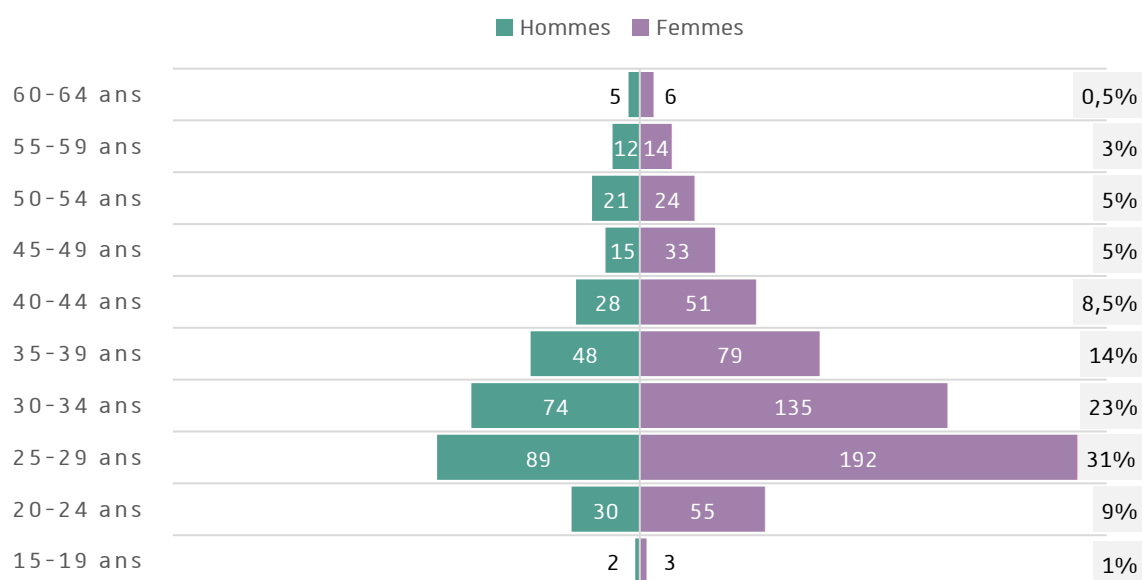
Les femmes (592 personnels) représentent 65% des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2023 ; les hommes (324 personnels) en représentent 35%.

1.1. Répartition par statut d'emploi des personnels contractuels BIATPSS en CDD au 31/12/2023

Les contractuels sur emploi permanent représentent 61% des effectifs de contractuels en CDD. Les contractuels sur emploi non permanent en représentent 39%.



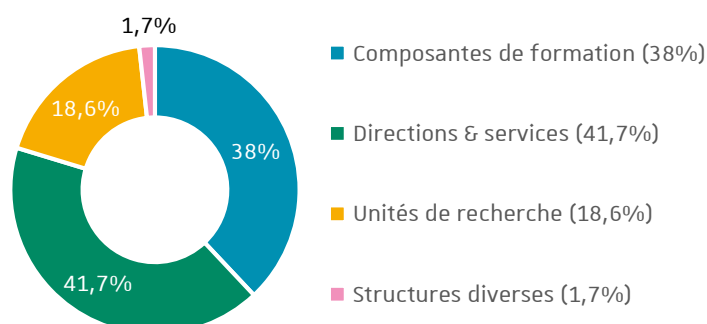
1.2. Pyramide des âges des effectifs contractuels sur CDD au 31/12/2023



Âge médian : 31 ans et 10 mois

Âge moyen : 34 ans et 3 mois

1.3. Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATPSS en CDD au 31/12/2023



↳ Répartition des effectifs contractuels en CDD par sexe en nombre de personnels et en ETP au
31/12/2023

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche	38	36	74	36,4	32,0	68,4
	Ingénieur d'études	95	168	263	93,0	160,5	253,5
	Assistant ingénieur	34	61	95	33,8	59,7	93,5
	Médecin de l'éducation nationale	1	3	4	0,5	2,8	3,3
	Infirmier	1	2	3	1,0	2,0	3,0
	Sous-total	169	270	439	164,7	257	421,7
Catégorie B	Technicien	67	149	216	66,3	143,6	209,9
	Sous-total	67	149	216	66,3	143,6	209,9
Catégorie C	ATRF	82	159	241	80,3	152,0	232,3
	Magasinier des bibliothèques	6	14	20	6,0	14,0	20,0
	Sous-total	88	173	261	86,3	166,0	252,3
Total		324	592	916	317,3	566,6	883,9

Exemple de lecture : sur les 74 ingénieurs de recherche, 36 sont des femmes et représentent 32,0 ETP.

📊, Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur CDD par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A						Catégorie B		Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	Med. Educ. Nat.	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total	
15-19ans	Hommes						0	2	2			0	2
	Femmes						0		0	3		3	3
	Sous-total	0	0	0	0	0	0	2	2	3	0	3	5
20-24 ans	Hommes	2	10	3		1	16	5	5	9		9	30
	Femmes	1	16	5			22	14	14	18	1	19	55
	Sous-total	3	26	8	0	1	38	19	19	27	1	28	85
25-29 ans	Hommes	10	31	8			49	18	18	21	1	22	89
	Femmes	5	50	27		1	83	52	52	49	8	57	192
	Sous-total	15	81	35	0	1	132	70	70	70	9	79	281
30-34 ans	Hommes	9	22	10	1		42	12	12	17	3	20	74
	Femmes	11	44	15	2		72	39	39	21	3	24	135
	Sous-total	20	66	25	3	0	114	51	51	38	6	44	209
35-39 ans	Hommes	7	10	5			22	12	12	13	1	14	48
	Femmes	6	30	5	1		42	20	20	17		17	79
	Sous-total	13	40	10	1	0	64	32	32	30	1	31	127
40-44 ans	Hommes	4	8	3			15	5	5	7	1	8	28
	Femmes	3	19	5			27	7	7	17		17	51
	Sous-total	7	27	8	0	0	42	12	12	24	1	25	79
45-49 ans	Hommes	1	7	1			9	4	4	2		2	15
	Femmes	7	4	1		1	13	5	5	14	1	15	33
	Sous-total	8	11	2	0	1	22	9	9	16	1	17	48
50-54 ans	Hommes	3	4	2			9	5	5	7		7	21
	Femmes	2	3	2			7	8	8	8	1	9	24
	Sous-total	5	7	4	0	0	16	13	13	15	1	16	45
55-59 ans	Hommes	2	2	2			6	3	3	3		3	12
	Femmes	1	2	1			4	4	4	6		6	14
	Sous-total	3	4	3	0	0	10	7	7	9	0	9	26
60-64 ans	Hommes		1				1	1	1	3		3	5
	Femmes						0		0	6		6	6
	Sous-total	0	1	0	0	0	1	1	1	9	0	9	11
Total		74	263	95	4	3	439	216	216	241	20	261	916

Exemple de lecture : sur les 74 ingénieurs de recherche, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 50 et 54 ans.

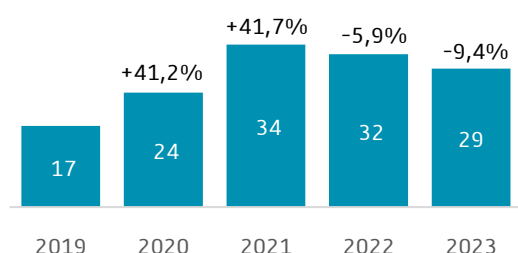
E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage

29

personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2023,
représentant 29,0 ETP (32 en 2022 représentant 32,0 ETP).

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

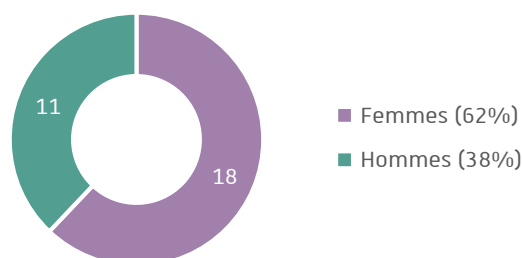
Evolution des effectifs BIATPSS contractuels sur contrat d'apprentissage



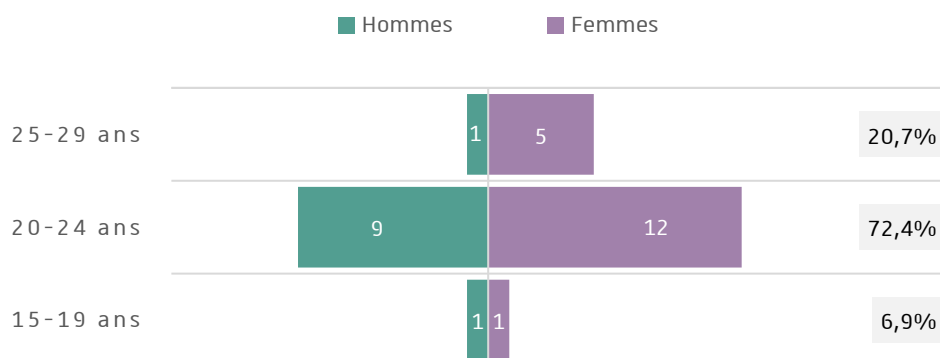
De 2019 à 2021, la population des BIATPSS sous contrat d'apprentissage a continuellement augmenté chaque année. Depuis 2021, l'effectif avoisine la trentaine d'apprentis.

Répartition par sexe des effectifs contractuels BIATPSS sur contrat d'apprentissage au 31/12/2023

Les femmes (18 personnels) représentent 62% des effectifs de cette population au 31/12/2023 ; les hommes (11 personnels) en représentent 38%.



📊, Pyramide des âges des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2023

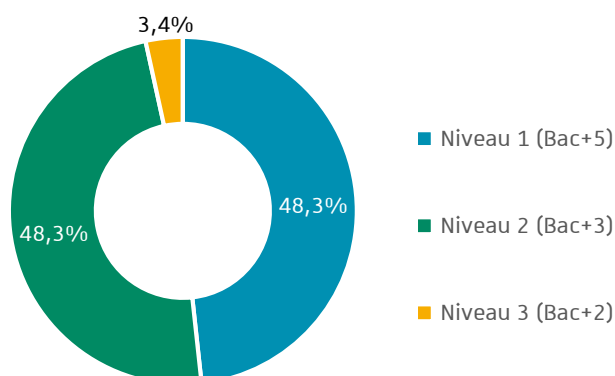


Âge médian : 22 ans et 6 mois

Âge moyen : 22 ans et 10 mois

Tous les apprentis ont moins de 30 ans.

📊, Répartition par niveau de diplôme préparé des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2023



📊, **Répartition des effectifs contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études	4	10	14	4,0	10,0	14,0
	Assistant ingénieur	6	8	14	6,0	8,0	14,0
	Sous-total	10	18	28	10,0	18,0	28,0
Catégorie B	Technicien	1		1	1,0		1,0
	Sous-total	1	0	1	1,0	0,0	1,0
Total		11	18	29	11,0	18,0	29,0

Exemple de lecture : sur les 14 apprentis ayant un équivalent-grade d'ingénieurs d'études, 10 sont des femmes et représentent 10,0 ETP.

⑨ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A			Catégorie B		Total
		Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total	Technicien	Total	
15-19 ans	Hommes			0	1	1	1
	Femmes		1	1		0	1
	Sous-total	0	1	1	1	1	2
20-24 ans	Hommes	3	6	9		0	9
	Femmes	5	7	12		0	12
	Sous-total	8	13	21	0	0	21
25-29 ans	Hommes	1		1		0	1
	Femmes	5		5		0	5
	Sous-total	6	0	6	0	0	6
Total		14	14	28	1	1	29

Exemple de lecture : sur les 14 apprentis ayant un équivalent-grade d'ingénieur d'études, 5 sont des femmes dont l'âge est compris entre 20 et 24 ans.

E.2.4 Répartition des effectifs BIATPSS contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023

Composantes de formation	CDI										CDD							Apprentis			Total						
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	Medecin	Infirmier	Total							
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle Centre universitaire d'enseignement du journalisme Ecole de management Strasbourg Ecole et observatoire des sciences de la terre Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux Ecole supérieure de biotechnologie de strasbourg Faculté de chimie Faculté de chirurgie dentaire Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion Faculté de géographie et d'aménagement Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé Faculté de pharmacie Faculté de philosophie Faculté de physique et ingénierie Faculté de psychologie Faculté de théologie catholique Faculté de théologie protestante Faculté des arts Faculté des langues Faculté des lettres Faculté des sciences de la vie Faculté des sciences du sport Faculté des sciences économiques et de gestion Faculté des sciences historiques Faculté des sciences sociales Institut de préparation à l'administration générale Institut du travail Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'académie de Strasbourg IUT de Haguenau IUT Louis Pasteur IUT Robert Schuman Observatoire astronomique Sciences Po Strasbourg Télécom physique Strasbourg UFR de mathématique et d'informatique	2	3	4								9									15				24			
																					1					1	
	1	13	14	18	5						51										58	2				111	
					1						1										3					4	
				3							3										10					13	
													1	2	2	2	2	2	4	9	16					22	
				4	2						6										6					8	
					2						2																
					1						1										15						16
				1							1										4						5
	3	3		6	7						19	2	9	2	13	18					44	1			1		64
					2						2		1		1	7					9						11
																2					2						2
	1			1	2						4		1	1		4					6						10
					1						1					2					2						3
													1				2				3						3
					1						1						1				1						2
												1									1						2
																	1				6						6
																1	4									6	
	1	1	1	3						6		10		11	10					31	1		1		1	38	
			2	1						3	1	1		1	1					4						7	
				1						1					3	2				5						6	
				1							1	2	2	1	9	5				17						19	
					2					2	2	2	2	2	5					11		1	1		1	14	
			1							1					3					3						4	
												1			1					2						2	
																3				3						3	
					1						1															2	
																										3	
					1					1						1				1						2	
																										3	
											1									1						2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	
																										3	
																										2	

Directions & services	CDI										CDD										Apprentis				Total
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATR	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATR	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGE	ASI	TECH	Total	
Agence comptable					6						6		1		4	17					22				28
Cabinet de la présidence	3		1	1							5			1	1						2				7
Cellule european partnership for an innovative campus unifying regions	1	1									2		4	3	1						8	2		2	12
Direction de la recherche et de la valorisation		6	1	6	2						15	4	17	9	11	4					45	1		1	61
Direction des affaires logistiques intérieures				1	1						2			2	3	11					16				18
Direction des études et de la scolarité		1		3	1						5		6	1	2						9				14
Direction des finances	1	4	2	1	5						13	2	3	4	13						22				35
Direction des relations internationales		1									1	3	6	4	4						17				18
Direction des ressources humaines		1		3	2						6	6	1	4	16						27				33
Direction du numérique	3	3	2	2	1						11	1	14	3	7						25	5		5	41
Direction du patrimoine et de l'immobilier		4	1								5	1	5	11	6	1					24				29
Direction du pilotage et de l'amélioration continue		4									4	2	7								9				13
Direction générale des services												1	1		1						3				3
Espace avenir													6	1	1						8	1		1	9
Institut de développement et d'innovation pédagogiques		4									4	14			1						15	1		1	20
Jardin des sciences		2	3	2	1						8	1	4	2	7	2					16				24
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg		2		1							3	3				1					4	1		1	8
Mission développement durable et responsabilité sociétale												1	2								3				3
Mission égalité, parité, diversité													1												1
Mission prospective et stratégie	1	2	1								4	2	1								3				7
Open University of Strasbourg													5	1							6				6
Service de formation continue		5	1	11	3						20	7			9	1					17	1		1	38
Service de la communication	1	4	2								7	6	1		1	1					8				15
Service de la vie universitaire													1	1	4	1					6				6
Service de santé au travail	2	1								1	4					1			1	2					6
Service des affaires juridiques et institutionnelles		1								1	1	1								1					2
Service des archives													1							1					1
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg						1	1	1			3	4			5	1	19			29					32
Service des sports				2	1						3					2	1			3					6
Service pour la promotion de l'action sociale					1					1	1				1	1				3					4
Service prévention, sécurité et environnement												2	1	1	1					4					4
Service relations alumni		1	2								3	1			1					2					5
Service universitaire de l'action culturelle			1								1	1			6					7					8
Service universitaire de santé étudiante	2								5	2	9	5	2			1	4	2		14					23
Sous-total direction & services	14	47	17	33	24	1	1	1	5	3	146	18	126	49	84	78	20	4	3	382	7	5	0	12	540

Unités de recherche	CDI											CDD								Apprentis			Total
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRf	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRf	MAG.	Medecin	Infirmier	Total			
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles																1				1	1		
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace		1		1	1						3	3	4							7	10		
UAR3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de strasbourg		1								1											1		
UAR3415 - Chronobiotron																2				2	2		
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre													3	1	2					6	6		
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	1			2						3	2	1	1	2	2					8	11		
UMR7021 - Laboratoire de biomédecine et pathologies												3								3	3		
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application									2											2	2		
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe												1								1	1		
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg												1			1					2	2		
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles				1						1											1		
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire		1	1		1					3	2	4	1	1	1					9	12		
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - philosophie et recherches sur les sciences et les technologies																1				1	1		
UMR7140 - Chimie de la matière complexe												1								1	1		
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	1									1	1		1			2				4	5		
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg											1									1	1		
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien		1	1							2	1	1								2	4		
UMR7199 - Laboratoire de Chémo-biologie synthétique et thérapeutique													3	1						4	4		
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire												2	1	1						5	5		
UMR7354 - Droit religion entreprise et société		1								1		1								1	2		
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	10	6	1	1	1					19	18	31		2						51	71		
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement											1	2				1				4	4		
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe				1						1	3	4	1							8	9		
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives												1				2				3	3		
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée												5								5	5		
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de strasbourg				1	1					2	1	1								2	4		
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé					1					1	1									1	2		

Unités de recherche	CDI										CDD								Apprentis				Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRFR	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRFR	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGE	ASI		TECH	Total
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée																1					1				1
UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg	1										1	1										1			3
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire				1							1		3		2	2					7				8
UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease												1			1	1					3				3
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie		1			1						2		1								1				3
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.												2								2					2
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence														1						1					1
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative															1					1					1
UMS38 - Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg - Faculté de médecine													1			1				2					2
UPR22 - Institut Charles Sadron													2	1						3					3
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives													1		1					2					2
UPR9002 - IBMC - architecture et réactivité de l'ARN													1	1						2					2
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité Innée														1	1					2					2
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens															1					1					1
UR3072 - Mitochondrie, stress oxydant et protection musculaire															1					1					1
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses															1					1					1
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions													1							1					1
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène												1	2							4					4
Sous-total unités de recherche	13	12	3	7	7	0	0	0	0	0	42	46	73	14	19	18	0	0	0	170	1	1	0	2	214

	CDI										CDD								Apprentis			Total		
	IGR	IGE	ASI	TECH	ATRFR	BIB.	BIBAS	MAG.	Medecin	Infirmier	Total	IGR	IGE	ASI	TECH	Total	IGE	ASI	TECH	Total				
Structures diverses	7	1	4	8							20	2			5					7	1	1	28	
	1										1												1	
	1	1	1							2	2	1	1	1	1	1				5			7	
	2									2	2												2	
		2									2	2		4						4			6	
Sous-total structures diverses	11	3	5	8	0	0	0	0	0	0	27	3	5	1	6	1	0	0	0	16	0	1	1	44

Total contractuels & apprentis	43	84	44	97	73	1	1	1	1	5	4	353	74	263	95	216	241	20	4	3	916	14	14	1	29	1 298
---	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	------------	-----------	------------	-----------	------------	------------	-----------	----------	----------	------------	-----------	-----------	----------	-----------	--------------

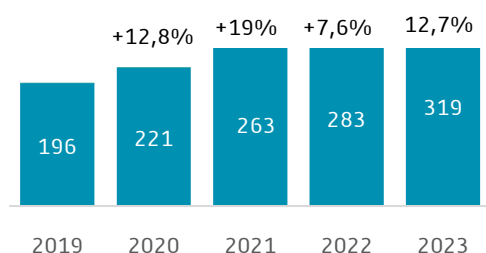
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat

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

319

Les personnels contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire en CDI ou en CDD au 31/12/2023 sont au nombre de 319, représentant 313,0 ETP (283 en 2022 représentant 277,0 ETP).

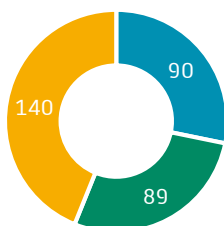
📊 Evolution des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire



Les effectifs de cette population ont augmenté de +12,7% entre 2022 et 2023, passant de 283 à 319, en raison des départs non prévisibles, qu'il s'agisse de départs à la retraite anticipés ou de départs temporaires subis.

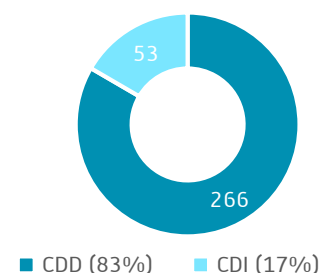
📊 Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire au 31/12/2023

- Catégorie A (28,2%)
- Catégorie B (27,9%)
- Catégorie C (43,9%)

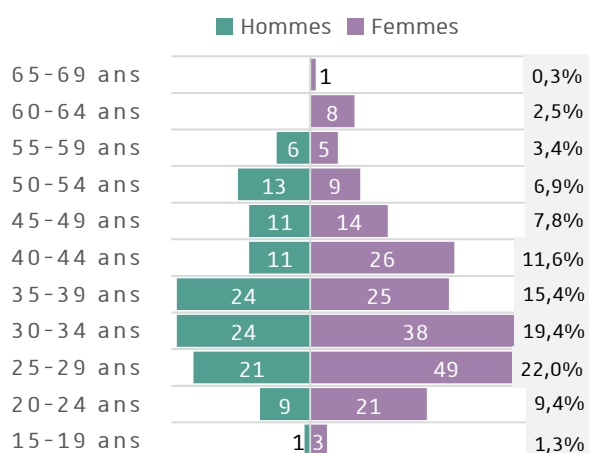


Au 31/12/2023, la répartition des contractuels reste similaire à celle de 2022 avec une légère variation, les catégories A, B et C représentant respectivement 28,2%, 27,9% et 43,9% des effectifs.

83% de cette population est en CDD.

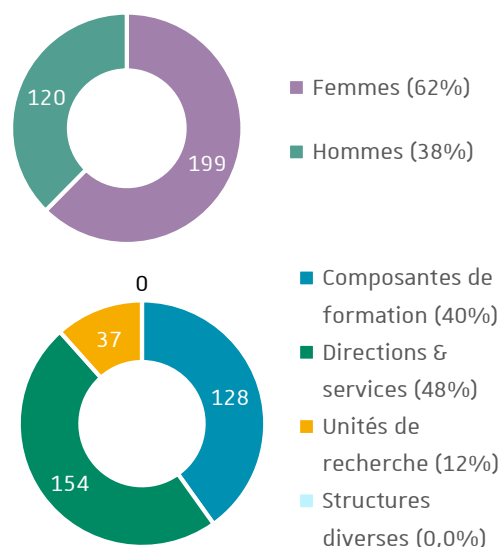


📊 Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2023



Âge médian : 34 ans et 7 mois

Âge moyen : 36 ans et 6 mois



↳ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	2	5	7	2,0	5,0	7,0
	IGE	18	32	50	17,8	31,6	49,4
	ASI	12	13	25	12,0	13,0	25,0
	BIBLIOTHECAIRE		1	1		0,8	0,8
	INFIRMIER	2	5	7	2,0	4,3	6,3
	Sous-total	34	56	90	33,8	54,7	88,5
Catégorie B	TECH	35	54	89	35,0	53,0	88,0
	Sous-total	35	54	89	35,0	53,0	88,0
Catégorie C	ATRF	48	83	131	47,4	80,1	127,5
	MAG.	3	6	9	3,0	6,0	9,0
	Sous-total	51	89	140	50,4	86,1	136,5
Total		120	199	319	119,2	193,8	313,0

Exemple de lecture : sur les 50 ingénieurs d'études, 32 sont des femmes et représentent 31,6 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A						Catégorie B		Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	BIB.	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total	
15-19 ans	Hommes						0	1	1			0	1
	Femmes						0		0	3		3	3
	Sous-total	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	3	4
20-24 ans	Hommes		1	1		1	3	1	1	5		5	9
	Femmes		3				3	6	6	11	1	12	21
	Sous-total	0	4	1	0	1	6	7	7	16	1	17	30
25-29 ans	Hommes		2	2			4	8	8	8	1	9	21
	Femmes	1	6	5		1	13	11	11	21	4	25	49
	Sous-total	1	8	7	0	1	17	19	19	29	5	34	70
30-34 ans	Hommes		4	1			5	6	6	11	2	13	24
	Femmes	1	9	1			11	15	15	11	1	12	38
	Sous-total	1	13	2	0	0	16	21	21	22	3	25	62
35-39 ans	Hommes	2	2	3			7	8	8	9		9	24
	Femmes		5	1		2	8	7	7	10		10	25
	Sous-total	2	7	4	0	2	15	15	15	19	0	19	49
40-44 ans	Hommes		2	2			4	2	2	5		5	11
	Femmes		6	3			9	5	5	12		12	26
	Sous-total	0	8	5	0	0	13	7	7	17	0	17	37
45-49 ans	Hommes		5	1		1	7	3	3	1		1	11
	Femmes	1	1	2		1	5	5	5	4		4	14
	Sous-total	1	6	3	0	2	12	8	8	5	0	5	25
50-54 ans	Hommes		2	1			3	4	4	6		6	13
	Femmes	1	1	1		1	4	3	3	2		2	9
	Sous-total	1	3	2	0	1	7	7	7	8	0	8	22
55-59 ans	Hommes			1			1	2	2	3		3	6
	Femmes		1				1	2	2	2		2	5
	Sous-total	0	1	1	0	0	2	4	4	5	0	5	11
60-64 ans	Hommes						0		0			0	0
	Femmes	1			1		2		0	6		6	8
	Sous-total	1	0	0	1	0	2	0	0	6	0	6	8
65-69 ans	Hommes						0		0			0	0
	Femmes						0		0	1		1	1
	Sous-total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Total		7	50	25	1	7	90	89	89	131	9	140	319

Exemple de lecture : sur les 89 techniciens, 15 sont des femmes dont l'âge se situe entre 30 et 34 ans.

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

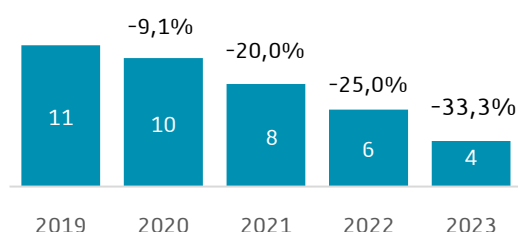
4

Les personnels contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2023 sont au nombre de 4, représentant 3,8 ETP (6 en 2022 représentant 5,6 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.

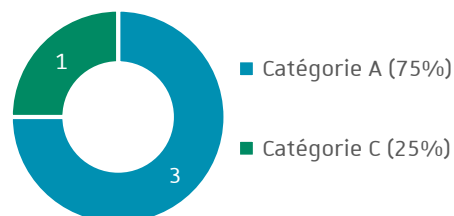
📊 Evolution des effectifs contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires



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

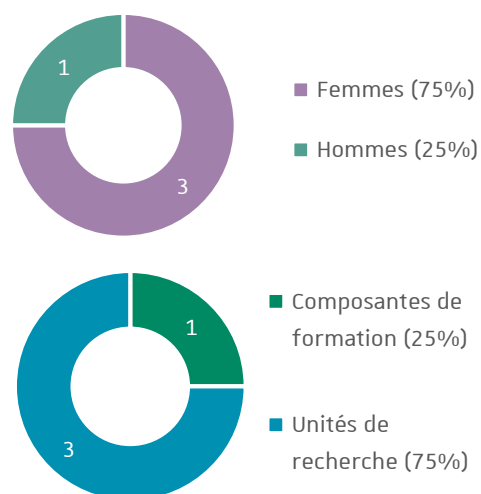
📊 Répartition par catégorie des effectifs contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 75% des effectifs de cette population et la catégorie C 25%. Depuis 2022, il n'y a plus de catégorie B dans cette population.



📊 Répartition des effectifs contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2023

	Hommes	Femmes	
60-64 ans		1	25,0%
55-59 ans		2	50,0%
50-54 ans			0,0%
45-49 ans			
40-44 ans	1		25,0%



Âge médian : 58 ans

Âge moyen : 55 ans et 6 mois

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023

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

Exemple de lecture : sur les 2 ingénieurs d'études, 2 sont des femmes et représentent 1,8 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS des anciens laboratoires universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A			Catégorie C		Total
		IGE	ASI	Total	ATRF	Total	
40-44 ans	Hommes		1	1		0	1
	Femmes			0		0	0
	Sous-total	0	1	1	0	0	1
45-49 ans	Hommes			0		0	0
	Femmes			0		0	0
	Sous-total	0	0	0	0	0	0
50-54 ans	Hommes			0		0	0
	Femmes			0		0	0
	Sous-total	0	0	0	0	0	0
55-59 ans	Hommes			0		0	0
	Femmes	2		2		0	2
	Sous-total	2	0	2	0	0	2
60-64 ans	Hommes			0		0	0
	Femmes			0	1	1	1
	Sous-total	0	0	0	1	1	1
Total		2	1	3	1	1	4

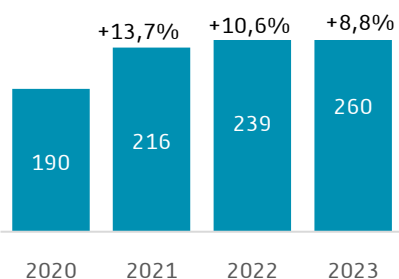
Exemple de lecture : sur les 2 ingénieurs d'études, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 55 et 59 ans.

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

260

Les personnels BIATPSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche au 31/12/2023 sont au nombre de 260 représentant 244,4 ETP (239 en 2022 représentant 222,9 ETP).

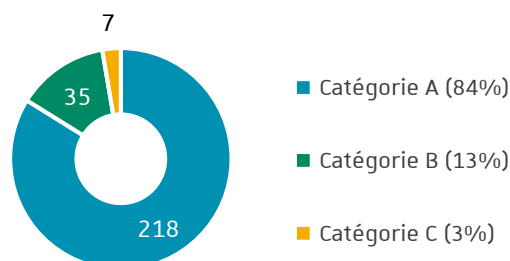
📊, Evolution des effectifs BIATPSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche



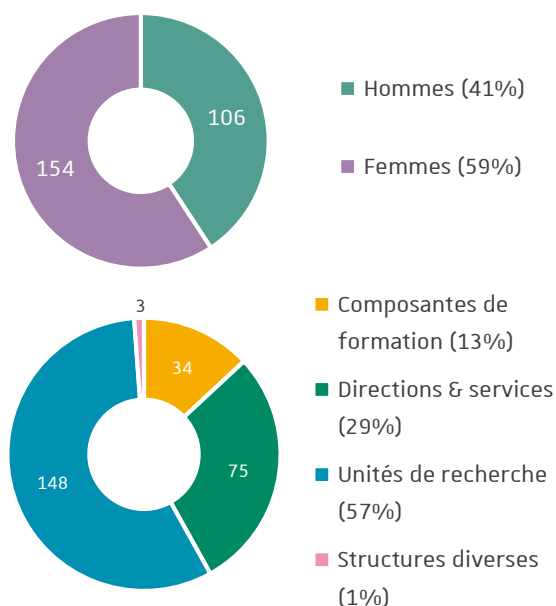
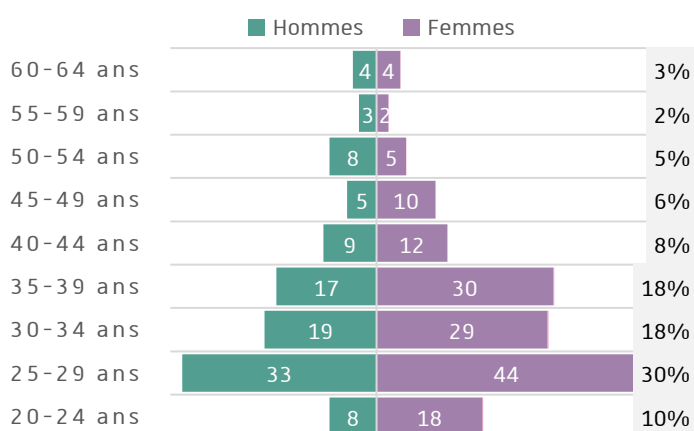
Les effectifs de cette population ont connu une hausse de 8,8% en 2023.

📊, Répartition par catégorie des effectifs BIATPSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche au 31/12/2023

Au 31/12/2023, la catégorie A représente 84% des effectifs de cette population et la catégorie B 13%. Les agents de catégorie C y sont très peu représentés avec seulement 3% des effectifs.



📊, Répartition des effectifs BIATPSS sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2023



Âge médian : 32 ans et 2 mois

Âge moyen : 34 ans et 10 mois

⊙ **Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur crédits de recherche ou sur mission de valorisation de la recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2023**

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	40	27	67	38,2	26,2	64,4
	IGE	48	80	128	47,0	73,0	120,0
	ASI	5	18	23	5,0	17,0	22,0
	Sous-total	93	125	218	90,2	116,2	206,4
Catégorie B	TECH	12	23	35	11,3	20,5	31,8
Catégorie C	ATRF	1	6	7	1,0	5,2	6,2
Total		106	154	260	102,5	141,9	244,4

Exemple de lecture : sur les 35 techniciens, 12 sont des hommes et représentent 11,3 ETP.

⊙ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur crédits de recherche ou sur mission de valorisation de la recherche par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2023

		Catégorie A				Catégorie B	Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI	Total	TECH	ATRF	
20-24 ans	Hommes	2	6		8			8
	Femmes	1	10	3	14	4		18
	Sous-total	3	16	3	22	4	0	26
25-29 ans	Hommes	10	17	2	29	3	1	33
	Femmes	3	25	7	35	9		44
	Sous-total	13	42	9	64	12	1	77
30-34 ans	Hommes	8	9	2	19			19
	Femmes	8	15	4	27	2		29
	Sous-total	16	24	6	46	2	0	48
35-39 ans	Hommes	8	7		15	2		17
	Femmes	4	18	2	24	4	2	30
	Sous-total	12	25	2	39	6	2	47
40-44 ans	Hommes	4	3		7	2		9
	Femmes	2	6	1	9	2	1	12
	Sous-total	6	9	1	16	4	1	21
45-49 ans	Hommes		3		3	2		5
	Femmes	6	1		7	1	2	10
	Sous-total	6	4		10	3	2	15
50-54 ans	Hommes	4	1	1	6	2		8
	Femmes	2	2		4	1		5
	Sous-total	6	3	1	10	3	0	13
55-59 ans	Hommes	2	1		3			3
	Femmes		1	1	2			2
	Sous-total	2	2	1	5	0	0	5
60-64 ans	Hommes	2	1		3	1		4
	Femmes	1	2		3		1	4
	Sous-total	3	3	0	6	1	1	8
Total		67	128	23	218	35	7	260

Exemple de lecture : sur les 23 assistants ingénieurs, 2 sont des femmes dont l'âge se situe entre 35 et 39 ans.

E.3 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023

E.3 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2023	BIATPSS titulaires										BIATPSS contractuels										Total							
	Personnel ITRF				Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux		CDI				CDD				Total					
	A		B		C		Total		A		B		C		Total		A		B			C		Total	Apprenti			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total								
Composante de formation	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	Total				A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprenti		
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1	1	1	3				2	2								5	5	4		9	7	7	1	15	24	29	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	2	2		4													4							1	1	5		
Ecole de management Strasbourg	6	4		10	1				1								11	28	18	5	51	29	23	6	58	2	111	122
Ecole et observatoire des sciences de la terre	3	2	3	8	1	2			3								11			1	1	1	2		3	4	15	
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	4	5	4	13	1				1								14		3	3	3	4	10		13	27	7	11
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1		2	3													3					3	2	2	7	1	8	11
Faculté de chimie	5	10	6	21													21		4	2	6	3	4	9	16		22	43
Faculté de chirurgie dentaire	2	6	5	13	1			2	3								16			2	2		3	3	6		8	24
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	2	4	12	18	1			8	9								27			1	1		6	9	15		16	43
Faculté de géographie et d'aménagement	2	3	1	6				2	2								8		1		1		1	3	4		5	13
Faculté de médecine, maieutique et sciences de la santé	30	25	37	92	1	5	5	11									103	6	6	7	19	13	13	18	44	1	64	167
Faculté de pharmacie	1	4	11	16	1	3	1	5									21			2	2	1	1	7	9		11	32
Faculté de philosophie							1	1									1							2	2		2	3
Faculté de physique et ingénierie	6	9	2	17			1	1	2								19	1	1	2	4	2		4	6		10	29
Faculté de psychologie		2	3	5	1	1	1	3									8			1	1			2	2		3	11
Faculté de théologie catholique	1			1		1	1	2									3					1		2	3		3	6
Faculté de théologie protestante	1		1	2				2	2								4		1		1			1	1		2	6
Faculté des arts		4	3	7	1	1	1	3									10					1	1	4	6		6	16
Faculté des langues	5	4	9	18	1	3	8	12									30	2	1	3	6	10	11	10	31	1	38	68
Faculté des lettres	1	1		2	1			3	4								6		2	1	3	2	1	1	4		7	13
Faculté des sciences de la vie	7	10	14	31	1	1	2	4									35			1	1		3	2	5		6	41
Faculté des sciences du sport	2	2		4		1	1	2									6	1		1	2	3	9	5	17		19	25
Faculté des sciences économiques et de gestion	2	5	2	9	1			2	3								12			2	2	4	2	5	11	1	14	26
Faculté des sciences historiques	1		2	3		2	4	6									9	1			1			3	3		4	13
Faculté des sciences sociales			2	2	1	1	6	8									10					1		1	2		2	12
Institut de préparation à l'administration générale	1	2	1	4													4							3	3		3	7
Institut du travail	1		2	3	1	1		2									5			1	1			1	1		2	7
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de	4	6	21	31	4	5	6	15									46		1	2	3	2	3	8	13		16	62
IUT de Haguenau	7	4	3	14			1		1								15	1	2		3	2	2	1	5	2	10	25
IUT Louis Pasteur	11	9	6	26													26	1	1	1	3		2		2		7	33
IUT Robert Schuman	6	14	7	27	2	2	4	8									36		1	2	3	4	1	3	8		11	47
Observatoire astronomique	2		1	3													3							1	1		1	4
Sciences Po Strasbourg	4	6	7	17			2	4									21			2	2	3	2	17	22	2	26	47
Télécom Physique Strasbourg	5	2	4	11	1			1	2								13	1	1	3	5	1	1	4	6	1	12	25
UFR de mathématique et d'informatique	2	4	3	9	1	3	2	6									15		2		2	1	4	1	6	1	9	24
Sous-total composantes de formation	128	150	175	453	23	37	67	127									581	47	49	42	138	97	107	144	348	14	500	1 081

		BIATPSS titulaires														BIATPSS contractuels										Total			
		Personnel ITRF				Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux		Total		CDI				CDD						Total	
Direction et services		A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	A	Total		A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprenti			
Agence comptable		5	10	6	21	3	3	8	14								35		6	6	1	4	17	22			28	63	
Cabinet de la Présidence			2		2		1		1							3	3	4	1	5	1	1		2			7	10	
Cellule european partnership for an innovative campus unifying																		2		2	7	1		8	2	12	12		
Direction de la recherche et de la valorisation		11	4	5	20		2	2	4							24	7	6	2	15	30	11	4	45	1	61	85		
Direction des affaires logistiques intérieures		5	12	39	56	1			1							57		1	1	2	2	3	11	16		18	75		
Direction des études et de la scolarité		6	5	1	12	1	2	1	4							16	1	3	1	5	7	2		9		14	30		
Direction des finances		7	11	16	34	2	1	4	7							41	7	1	5	13	5	4	13	22		35	76		
Direction des relations internationales		10	5		15	1	1		2							17	1			1	9	4	4	17		18	35		
Direction des ressources humaines		13	19	9	41	2	2	3	7							48	1	3	2	6	7	4	16	27		33	81		
Direction du numérique		82	18	2	102	2			2							104	8	2	1	11	18	7		25	5	41	145		
Direction du patrimoine et de l'immobilier		5	5	7	17		1		1							18	5			5	17	6	1	24		29	47		
Direction du pilotage et de l'amélioration continue		5			5	1			1							6	4			4	9			9		13	19		
Direction générale des services		1			1	4			4							5				2	1		3		3	8			
Espace avenir		10	3	2	15											15							8	1		9	24		
Institut de développement et d'innovation pédagogiques		2			2											2	4			4	14	1		15	1	20	22		
Jardin des sciences		7	4	1	12											12	5	2	1	8	7	7	2	16		24	36		
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg																	2	1	3	3		1	4	1		8	8		
Mission développement durable et responsabilité sociétale		1			1											1				3			3			3	4		
Mission égalité, parité, diversité																				1			1			1	1		
Mission prospective et stratégie		1	1		2											2	4			4	3			3		7	9		
Mission solidarités		1	1	1	3	2			2							5											5		
Open university of Strasbourg																					6			6		6	6		
Service de formation continue		9	4	3	16											16	6	11	3	20	7	9	1	17	1	38	54		
Service de la communication		5			5											5	7			7	7		1	8		15	20		
Service de la vie universitaire		2	3	2	7		1	1	2							9					1	4	1	6		6	15		
Service de santé au travail								1	1							1	4			4	1	1	2			6	7		
Service des affaires juridiques et institutionnelles		2	2		4	1			1							5	1			1	1			1		2	7		
Service des archives		1			1											1					1			1		1	2		
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg		8	14	5	27	2	2	2	4	30	30	42	102			133	1	1	1	3	4	5	20	29		32	165		
Service des sports			1	4	5			1	1							6		2	1	3			3	3		6	12		
Service pour la promotion de l'action sociale			1	2	3											3		1	1	1	1	1	3			4	7		
Service prévention, sécurité et environnement		5	2	1	8											8					3	1		4		4	12		
Service relations Alumni		1			1											1	3			3	1	1		2		5	6		
Service social des personnels																1										1	1		
Service Universitaire de l'action culturelle		1	2		3			1	1							4	1			1	1	6	7			8	12		
Service universitaire de santé étudiante		1		1	2		1	1	2							9	9			9	13	1	14		23	32			
Sous-total direction et services		207	129	107	443	22	15	25	62	30	30	42	102	6	613	87	34	25	146	200	84	98	382	12	540	1 153			

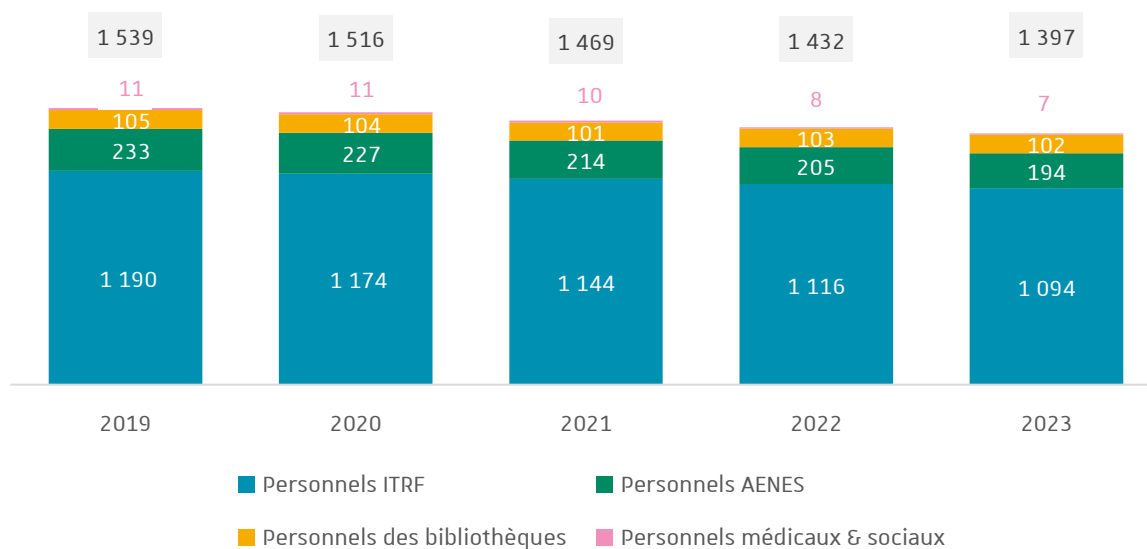
Unités de recherche	BIATPSS titulaires												BIATPSS contractuels												Total
	Personnel ITRF				Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux		CDI				CDD				Total		
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprenti				
FR2010 - Fédération de chimie Le Bel	5	2		7																			7		
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	1	2		3																1	1		4		
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace	1	3	2	6		1		1											1	1	3	7	10		
UAR3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	3			3															3	1	1		1		
UAR3415 - Chronobiotron	2		1	3																	2	2	5		
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la terre	6	1		7																	4	2	6		
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	2	1	3			1		1											4	1	2	3	11		
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies		2		2															2				3		
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application			1	1															1		2		3		
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe																					1		1		
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	4	1		5																1	1	2	7		
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles																				1			1		
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	24	1	2	27															27	2	1	3	12		
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - philosophie et recherches sur les sciences et les technologies																					1	1	1		
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	3			3		1		1													1	1	5		
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	2	1		3															3	1	2	2	8		
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	1	1		2															2		1		3		
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	5	1		6															6	2	2	2	10		
UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique																					3	1	4		
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	2			2																			2		
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1	2		3																	3	1	5		
UMR7354 - Droit religion entreprise et société																			1		1	1	2		
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	16	2	1	19															19	17	1	1	71		
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	2			2															2				4		
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	2			2															2		1	1	6		
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1	2		3															3		8	2	11		
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2	1		3															3		5	3	6		
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	12	4	1	17															17		1	2	5		
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé	3	2	1	6																	1	1	2		
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1	1		2															2			1	3		

Unités de recherche		BIATPSS titulaires													BIATPSS contractuels													Total
		Personnel ITRF					Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux		CDI					CDD					Total	
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprenti						
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	Apprenti						
UMR7550 - Labo.observatoire astronomique de Strasbourg	3	1	1	5				1										1	1					1	3	9		
UMRA1131 - Santé de la vigne et qualité du vin	1			1																						1		
UMRS1109 - immuno-rhumatologie moléculaire	1			1					1										1	1	3	2	2	7	8	10		
UMRS1110 - Institut de recherche sur les maladies virales et hépatiques	5	1		6																						6		
UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease																										3		
UMRS1112 - Laboratoire de génétique médicale	1			1																						1		
UMRS1113 - Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie	1	1		2															1	2	1				3	5		
UMRS1114 - Neuropsychologie cognitive et physiopathologie de la schizophrénie.		1		1																						3		
UMRS1118 - Mécanismes centraux et périphériques de la neurodégénérescence	1			1																						1		
UMRS1119 - Biopathologie de la myéline, neuroprotection et stratégies thérapeutiques	2			2																						2		
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	4			4																						4		
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion	1			1																						1		
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative	1	2		3																						4		
UMS38 - Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg - Faculté de médecine																										2		
UPR22 - Institut Charles Sadron	1			1																						4		
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes	3		1	4																						4		
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives	1	3	1	5																						7		
UPR9002 - IBMC - architecture et réactivité de l'ARN	1			1																						3		
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée	1	2		3																						5		
UPR1341 - Mondes germaniques et nord-européens																										1		
UPR1342 - Sport et sciences sociales	1			1																						1		
UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité		1		1																						1		
UR3072 - Mitochondrie, stress oxydant et protection musculaire																										1		
UR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	1			1																						1		
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses	1			1																						2		
UR4378 - Labo. théologie protestante		1		1																						1		
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions																										1		
UR7290 - Virulence bactérienne précoce : fonctions cellulaires et contrôle de l'infection aigüe et subaigüe	1			1																						1		
UR7292 - Dynamique des interactions hôte pathogène			1	1																						5		
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1	1		2																						2		
Sous-total unités de recherche	132	45	14	191				4	1	5																410		

	BIATPSS titulaires										BIATPSS contractuels										Total				
	Personnel ITRF				Personnel de l'AENES				Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux		Total	CDI				CDD				Total	
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total		Apprenti			
Structures diverses																									
Centre de primatologie SILABE Simian laboratory Europe																									
EUCOR confédération européenne des universités du rhin supérieur																									
European aseptic sterile environment plateforme																									
Institut des études avancées de Strasbourg (USIAS)																									
pôle européen de gestion et d'économie		1	2	3																					
Université ouverte des humanités	3		1	4																					
Sous-total structures diverses	3	1	3	7																					
Total BIATPSS	470	325	299	1 094	45	56	93	194	30	30	42	102	7	1 397	181	98	74	353	439	216	261	916	29	1 298	2 695

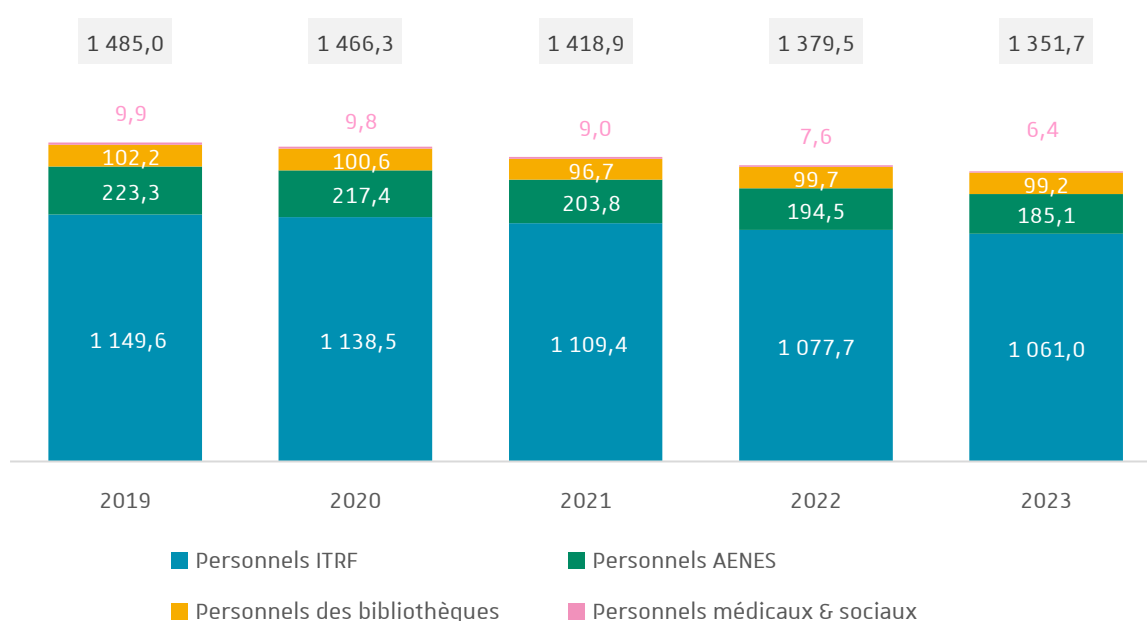
E.4 Evolution des effectifs BIATPSS

⊙ Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires en nombre de personnels

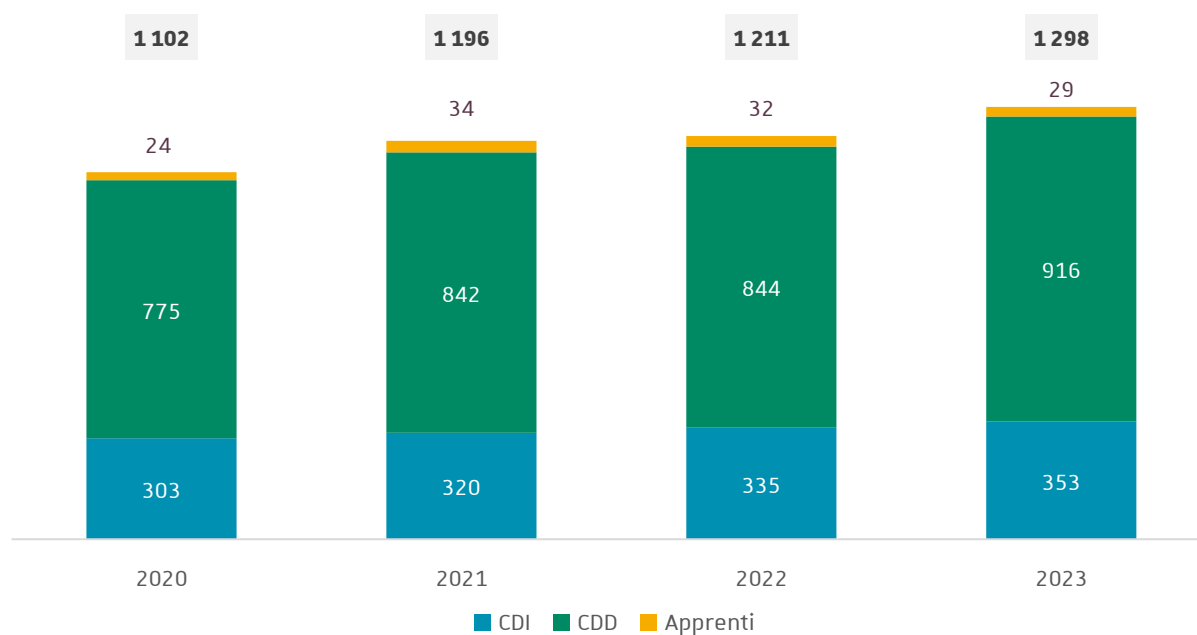


Les effectifs BIATPSS titulaires sont en diminution ces cinq dernières années, passant de 1 539 au 31/12/2019 à 1 397 au 31/12/2023, soit une diminution de -9,2 % sur la période. Des efforts conséquents en terme d'ouvertures de concours sont réalisés par l'établissement pour endiguer ce phénomène (cf. chapitre 2 : Les recrutements).

⊙ Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires en ETP



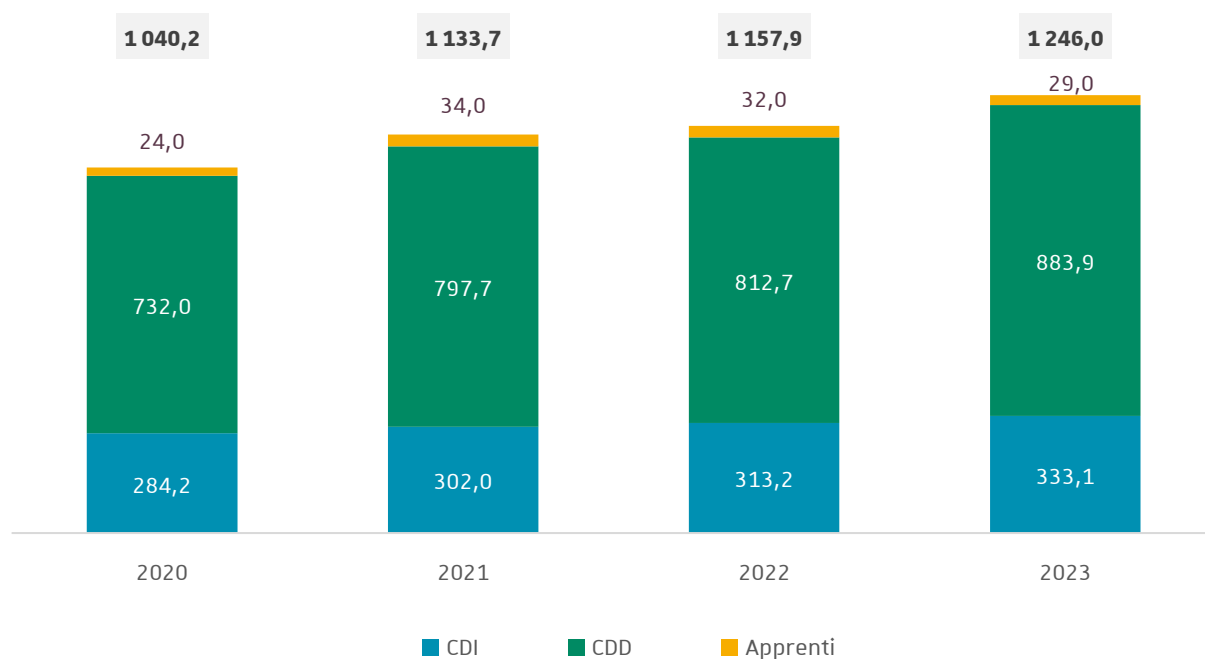
② Evolution des effectifs BIATPSS contractuels en nombre de personnels



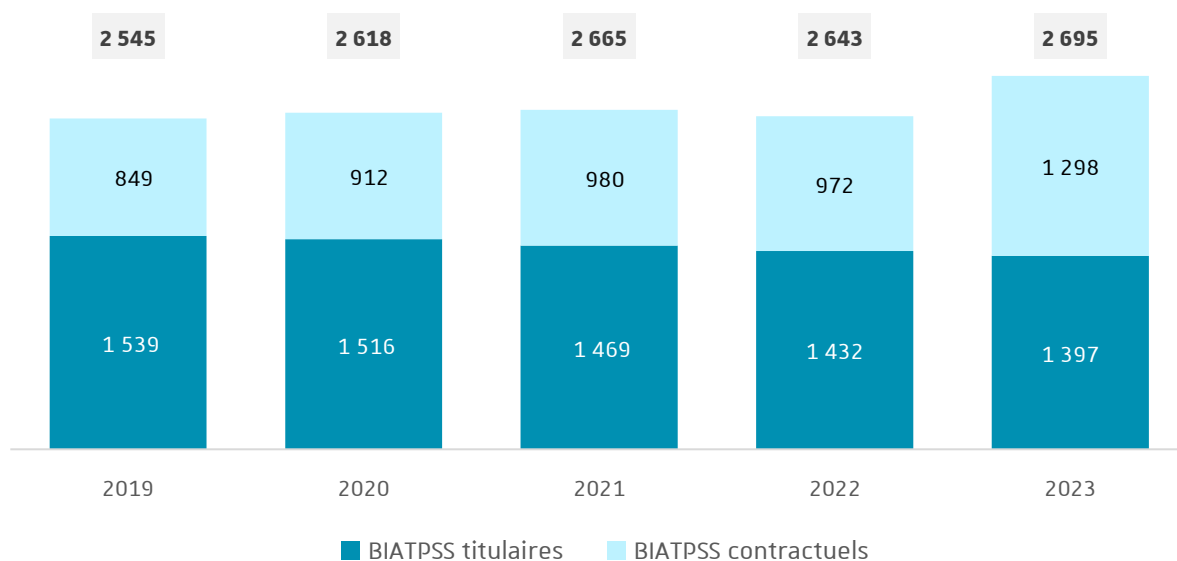
Les effectifs des personnels BIATPSS contractuels (dont personnels sur crédits de recherche ou mission de valorisation) sont en constante augmentation depuis plusieurs années.

Entre 2020 et 2023, ces effectifs sont passés de 1 102 à 1 298, soit une augmentation de +17,8 % sur la période.

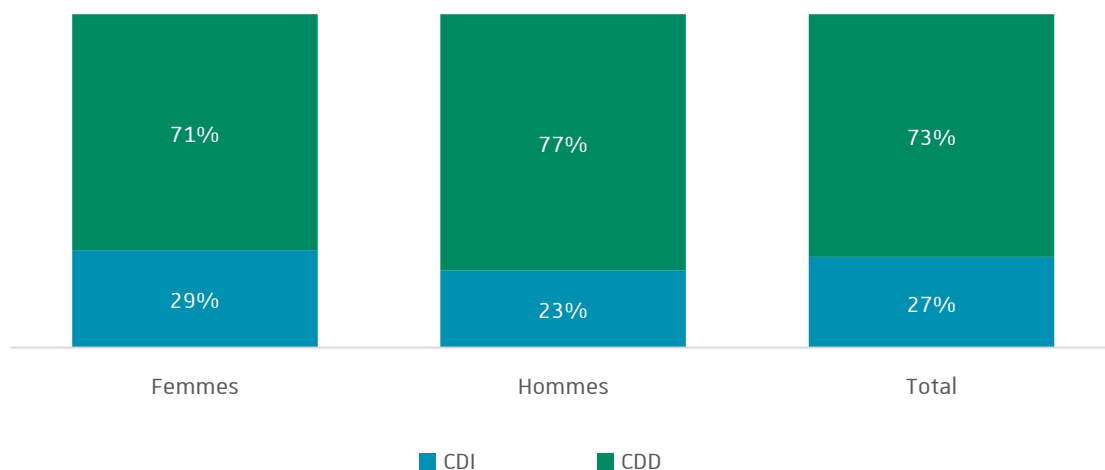
② Evolution des effectifs BIATPSS contractuels en ETP



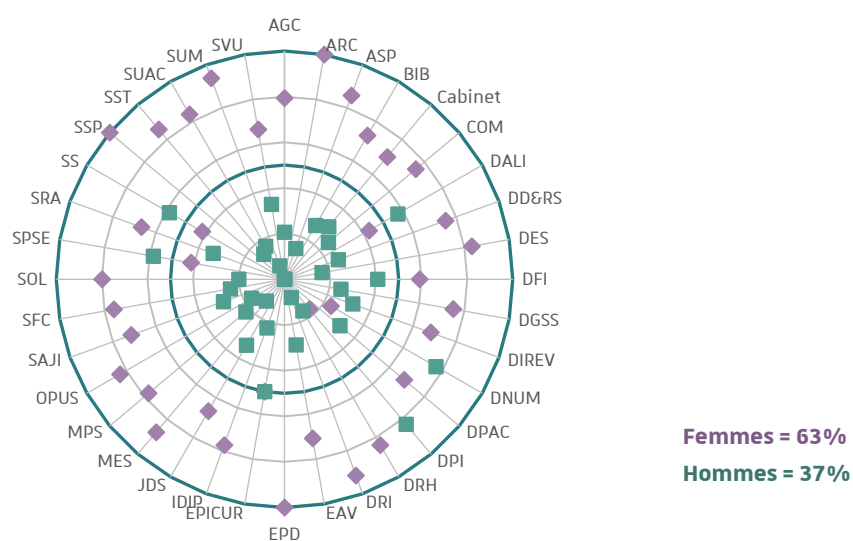
② Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires et contractuels en nombre de personnels



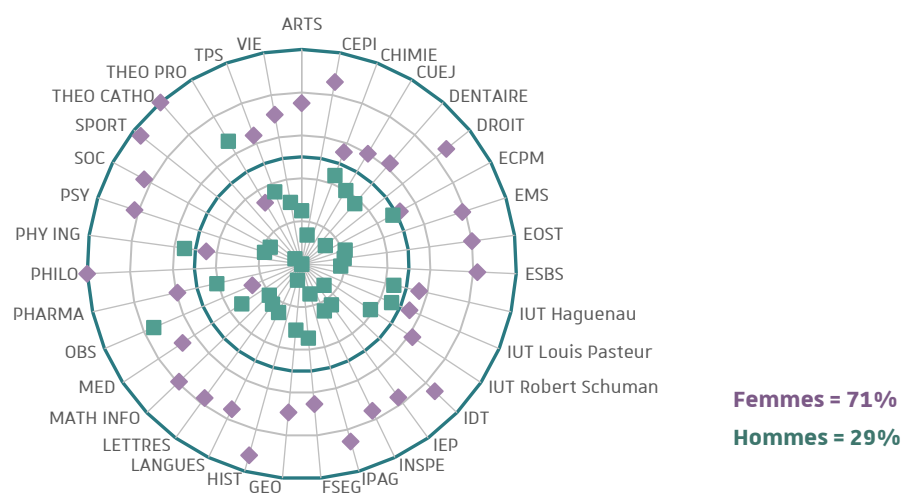
② Taux de femmes et d'hommes BIATPSS contractuels par type de contrat



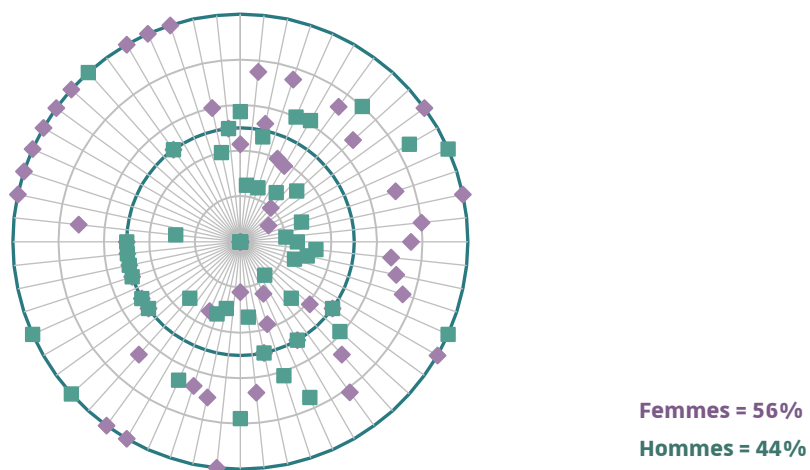
Répartition femmes / hommes des BIATPSS affectés dans les directions et services de l'Unistra



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



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

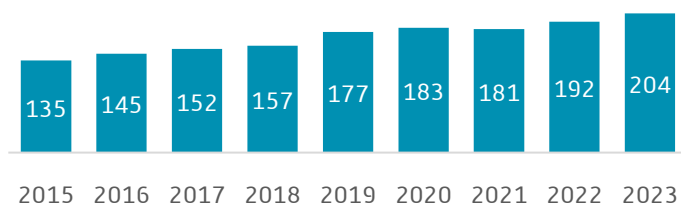


F Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

204

personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de l'Université de Strasbourg au 31/12/2023.

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



Après une diminution du nombre de BOE en 2021 (-2 BOE), le nombre de BOE est à nouveau en hausse depuis 2022. Cette tendance se poursuit en 2023 (+12 BOE).

Depuis 2015, le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi a augmenté de 69 personnels soit une augmentation de +51% en 9 ans.

◆ 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. En 2023, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Unistra est de 3,67%.

◆ 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 agents reclassés mentionnés aux articles L. 241-3 et L.241-4 du code du travail,
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé,
- les titulaires d'une pension d'invalidité (à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 la capacité de gain ou de travail),
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (accident survenu ou maladie contractée en service),
- Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les titulaires d'une rente d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente supérieure ou égale à 10%.

Ainsi que les autres personnes mentionnées à l'article L. 351-5 du code général de la fonction publique :

- les titulaires d'un emploi réservé,
- les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité.

◆ **Quels droits spécifiques en découlent ?**

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont concernés par des dispositifs spécifiques favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Ils peuvent ainsi 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 2023**

	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels AENES			Personnels des bibliothèques			Personnels ITRF			Apprentis	Total
	A	A	B	C	A	B	C	A	B	C		
Titulaires	29	2	5	11	0	0	5	13	27	54	0	146
Non titulaires	19	0	0	0	0	0	0	15	13	11	0	58
Total	48	2	5	11	0	0	5	28	40	65	0	204

Observation : les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont comptabilisés en cohérence avec les règles utilisées pour la déclaration annuelle d'obligation d'emploi (DOETH).

Aux catégories de BOE citées précédemment s'ajoutent les personnels ayant changé de poste suite au constat d'une inaptitude à leurs anciennes fonctions.

⊙ **Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Université de Strasbourg en 2023**

	BOE			Effectifs de l'Unistra			Part des personnels BOE		
	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS	Total	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS	Total	Personnels enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS	Total
Titulaires	29	117	146	1 789	1 397	3 186	1,6%	8,4%	4,6%
Non titulaires	19	39	58	1 625	1 298	2 923	1,2%	3,0%	2,0%
Total	48	156	204	3 414	2 695	6 109	1,4%	5,8%	3,3%

Exemple de lecture : 8,4% des personnels BIATPSS titulaires sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

⊙ **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			2021			2022			2023		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	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	1	0	0	0	0	0	0	0	0
AENES	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0	0	2	2	0	2	1	0	1	2
ITRF	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	8	3	2	5	7	2	5	7
Non-titulaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	1
Sous-total catégorie	0	2	1	1	2	1	2	1	1	3	5	3	5	7	3	5	12	7	3	8	9	3	10	10
Total	3			4			4			11			15			24			20			23		

Au 31/12/2023, 23 personnels BOE bénéficient d'une convention de télétravail pour raisons de santé sur avis du médecin du travail.

Depuis 2020, le champ d'application du dispositif de télétravail sur avis du médecin du travail s'est étendu avec l'introduction de deux motifs de préconisation supplémentaires, l'état de santé et l'état de grossesse, la durée de la préconisation pouvant aller jusqu'à 6 mois renouvelable (Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020). Ces motifs de préconisation du télétravail concernent à la date du 31/12/2023 :

- 23 personnes au motif « état de santé »
- aucune personne au motif « état de grossesse ».

Sur l'ensemble de l'année 2023, 62 personnes ont été concernées par une ou plusieurs périodes de télétravail pour raison de santé sur préconisation du médecin du travail (25 personnes au motif de leur situation de handicap, 33 personnes au motif de leur état de santé et 4 personnes en raison d'un état de grossesse).

② **Nombre de personnels BIATPSS en situation de handicap**

	Nombre de personnels BIATPSS en situation de handicap	Part des personnels BIATPSS en situation de handicap	Population totale des personnels BIATPSS
Femmes	104	5,9%	1 750
Titulaires	73	8,2%	888
Contractuels	31	3,6%	862
Hommes	52	5,5%	945
Titulaires	44	8,6%	509
Contractuels	8	1,8%	436

L'ATI allocation temporaire d'invalidité ne concerne que les personnels fonctionnaires. Les agents non titulaires ne peuvent pas en bénéficier.

② **Nombre de personnels BIATPSS 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 BIATPSS bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Part des personnels BIATPSS en situation de handicap bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité	Population totale des personnels BIATPSS	
Femmes	20	1,1%	1 750	
Titulaires	16	1,8%	888	dont 1 bénéficiaire d'une rente
Contractuels	4	0,5%	862	dont 4 bénéficiaires d'une rente
Hommes	5	0,5%	945	
Titulaires	5	1,0%	509	dont 2 bénéficiaires d'une rente
Contractuels	0	0,0%	436	

⊙ **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	22	1,4%	1 519
Titulaires	14	1,9%	730
Contractuels	8	1,0%	789
Hommes	26	1,4%	1 895
Titulaires	15	1,4%	1 059
Contractuels	11	1,3%	836

⊙ **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	3	0,2%	1 519
Titulaires	3	0,4%	730
Contractuels	0	0,0%	789
Hommes	3	0,2%	1 895
Titulaires	3	0,3%	1 059
Contractuels	0	0,0%	836

G Les personnels hébergés à l'université de Strasbourg

2 665

personnels hébergés à l'université de Strasbourg au 31/12/2023,
représentant 2 664,8 ETP.
Au 31/12/2022, ils étaient 2 625 personnels hébergés représentant
2 604,8 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.

① Répartition des personnels des unités de recherche par type de population et par domaine de recherche en nombre de personnels au 31/12/2023

		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	40	40	437	437	264	264	741	741
	Personnels IT titulaires et contractuels	33	32,8	380	380	281	281	694	693,8
INSERM	Personnels de recherche titulaires et contractuels			2	2	115	115	117	117
	Personnels IT titulaires et contractuels			2	2	173	173	175	175
INRAe	Personnels de recherche titulaires et contractuels	7	7			17	17	24	24
	Personnels IT titulaires et contractuels	4	4			34	34	38	38
Autres organismes 1	Personnels de recherche titulaires et contractuels	17	17	104	104	64	64	185	185
	Personnels IT titulaires et contractuels	16	16	29	29	328	328	373	373
Autres personnels 2	Personnels de recherche titulaires et contractuels	130	130	32	32	8	8	170	170
	Personnels IT titulaires et contractuels	45	45	68	68	35	35	148	148
Total personnel hébergé		292	291,8	1 054	1 054,0	1 319	1 319,0	2 665	2 664,8

1 Exemples d'autres organismes : l'Etablissement Français du Sang, le groupement d'intérêt économique CERBM.

2 Exemples d'autres personnels : personnels venant d'autres universités, d'autres ministères.

L'engagement de service civique est un dispositif créé par la loi du 10 mars 2010. Il permet aux jeunes âgés de 16 à 25 ans d'effectuer une mission d'intérêt général dans l'un des domaines d'interventions reconnus prioritaires pour la nation. L'objectif est de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale en offrant à toute personne volontaire l'opportunité de servir les valeurs de la République et de s'engager en faveur d'un projet collectif.

Les volontaires en service civique relèvent d'un statut juridique à part, défini dans le code du service national. A ce titre, le code du travail ne s'applique pas, et la relation qui les lie à l'organisme d'accueil est une relation de coopération et non de subordination.

En décidant d'accueillir des volontaires en mission de Service Civique, l'Université de Strasbourg contribue à mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et à démontrer qu'elle constitue une véritable richesse pour notre société.

Le premier agrément de Service Civique a été obtenu par l'Université de Strasbourg le 11 juillet 2016, pour une durée de 3 ans, permettant ainsi à l'établissement d'accueillir ses 4 premiers volontaires en fin d'année 2016.

Dans le cadre de son troisième agrément, délivré le 16 juin 2022, par la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports du Grand Est, l'établissement accueille actuellement sa 8^{ème} promotion de volontaires : 11 jeunes se sont engagés lors de la rentrée universitaire 2023-2024, dans des missions d'intérêt général de 7 à 9 mois, au sein de 10 structures de l'université, portant le nombre total de volontaires accueillis à 97.

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

	Session 2019/2020			Session 2020/2021			Session 2021/2022			Session 2022/2023			Session 2023/2024		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Solidarité	1		1	1		1	1	1	2	3		3	1	2	3
Culture & loisirs	1	1	2		2	2		1	1	2	1	3			
Education pour tous	3	2	5	7	3	10	6	2	8	7	3	10	4	1	5
Environnement	2		2	1	1	2	1		1		3	3	1	1	2
Développement international & action humanitaire				1		1	2		2						
Mémoire & citoyenneté	1		1	1		1									
Citoyenneté européenne										2		2			
Santé													1		1
Total volontaires	8	3	11	11	6	17	10	4	14	16	5	21	7	4	11

F = Femme ; H = Homme ; T = Total

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

	2019 - 2020	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024
Sciences po Strasbourg	1	1	1	1	1
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux de Strasbourg	1	1		1	1
Faculté des sciences de la vie				1	
Faculté de théologie protestante	1		1	1	
IUT Robert Schuman		1			
Direction du patrimoine immobilier	1	1			
Jardin des sciences	1	1	1	1	1
Espace avenir	1	3	2	3	1
Service pour la promotion de l'action sociale					
Direction des ressources humaines	1	1		1	
Direction des relations internationales		1	2	2	
Direction de la recherche et de la valorisation		2	1	1	
Maison universitaire internationale	2	2	2	2	
Institut de développement et d'innovation pédagogiques					
Maison pour la science en Alsace		1		1	1
Service relations Alumni			1		
Service de la vie universitaire				1	
Institut terre et environnement de Strasbourg			1		1
Mission égalité-parité-diversité				1	
Mission Développement durable et responsabilité sociétale				1	1
Pôle Solidarité					1
Service de santé universitaire					1
Ecole de management de Strasbourg					1
Total missions	9	15	12	18	10

* Plusieurs volontaires peuvent être affectés sur une même mission.

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 et 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 BIATPSS titulaires et contractuels de l'université.

Dans le cadre des attendus du Schéma Directeur des RH, l'année universitaire 2022/2023 a permis d'amorcer un projet RH de **cartographie des emplois et des compétences**, outil essentiel à une démarche de GPEEC dont les objectifs sont multiples :

- répondre aux évolutions de plus en plus rapides des métiers
- répondre aux enjeux d'adaptabilité au cœur des principes du service public
- continuer à garantir un service public de qualité dans un contexte de budget maîtrisé.

La réalisation de ces objectifs s'appuie entre autre sur l'implication des personnels dans le cadre de leur projet professionnel.

C'est pourquoi, pour la création de cette cartographie des emplois et des compétences, un référentiel des compétences a été élaboré à partir du référentiel métiers déjà existant et mis à jour au cours de l'enquête métiers 2023/2024. Ces 2 outils GPEEC ont ensuite permis le lancement de la 1ère campagne de recensement des compétences déployée auprès de l'ensemble des personnels BIATPSS de l'Unistra (avril 2024 – cf prochain RSU).

Cette campagne de recensement des compétences est une démarche au service des agents (ex : identifier les compétences singulières ou à développer, faciliter les mobilités etc.) et au service de l'établissement notamment en mettant à disposition, à terme, une cartographie des emplois et des compétences.

Les données ci-dessous concernent les personnels BIATPSS titulaires et contractuels (hors apprentis). Elles ont été fiabilisées à partir de la date d'observation du 31/12/2023.

Chaque agent a ainsi été déclaré, lors de la dernière enquête métiers, sur un métier présent dans le référentiel métiers de l'Unistra (constitué du référentiel national REFERENS III et de métiers spécifiques à l'université). Afin d'utiliser une nomenclature commune, ce référentiel métiers est appliqué à tous les agents titulaires des filières ITRF, AENES et des bibliothèques ainsi qu'aux personnels contractuels.

A titre d'exception, les personnels titulaires ou contractuels exerçant des métiers relevant du domaine médico-social ont été affiliés à un domaine d'activité et non à une BAP.

Ainsi, en amont de la notion de métier se trouve l'appartenance à une Branche d'Activités Professionnelles (BAP) ou domaine d'activité. Chaque BAP est elle-même subdivisée en Famille d'Activité Professionnelle (FAP), qui ont légèrement été étoffées par rapport à REFERENS III (exemple : création de la FAP « scolarité et ingénierie pédagogique »).

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

BAP A : sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

BAP B : sciences chimiques et sciences des matériaux

BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D : sciences humaines et sociales

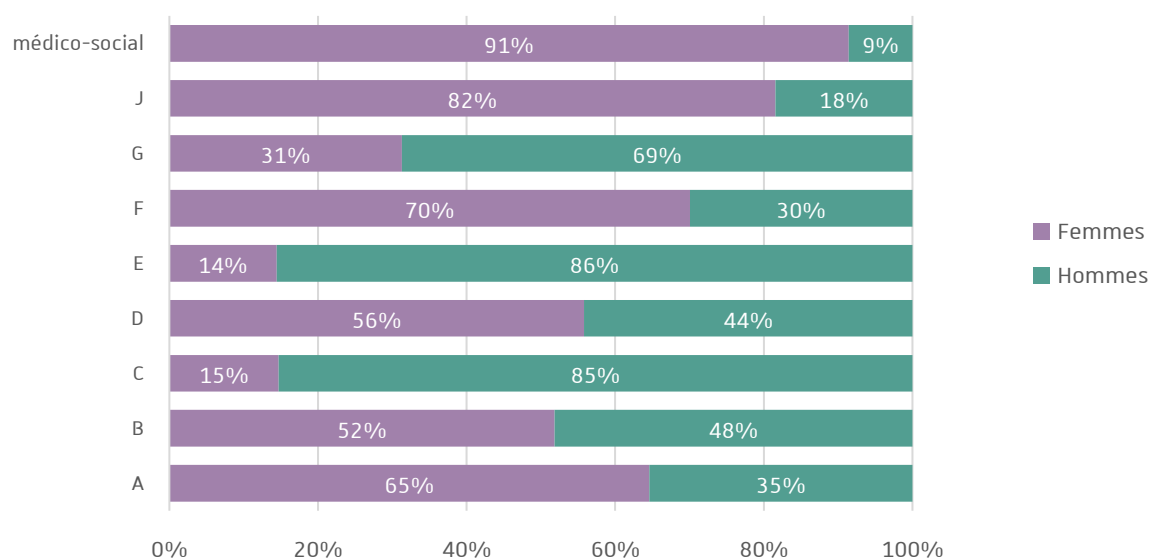
BAP E : informatique, statistiques et calcul scientifique

BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs,

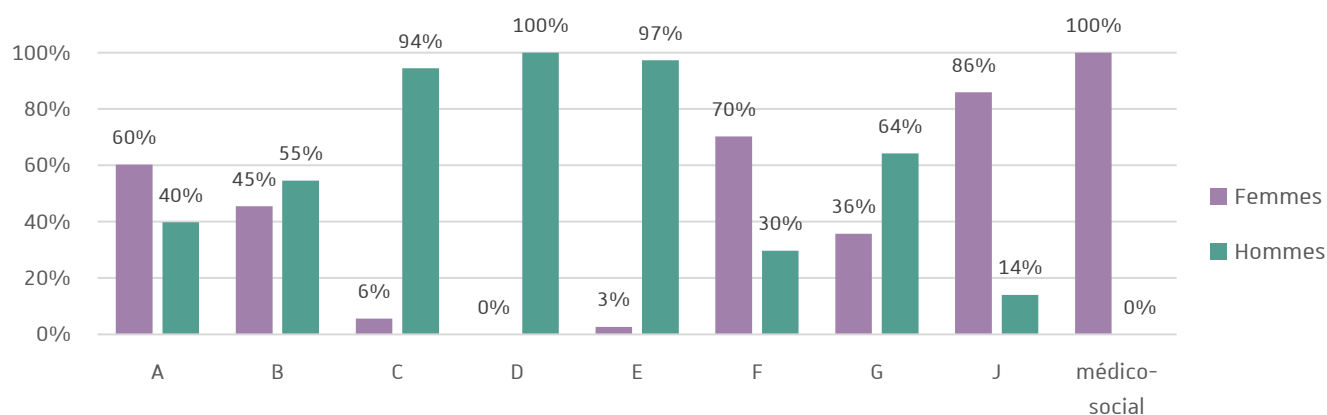
BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : gestion et pilotage

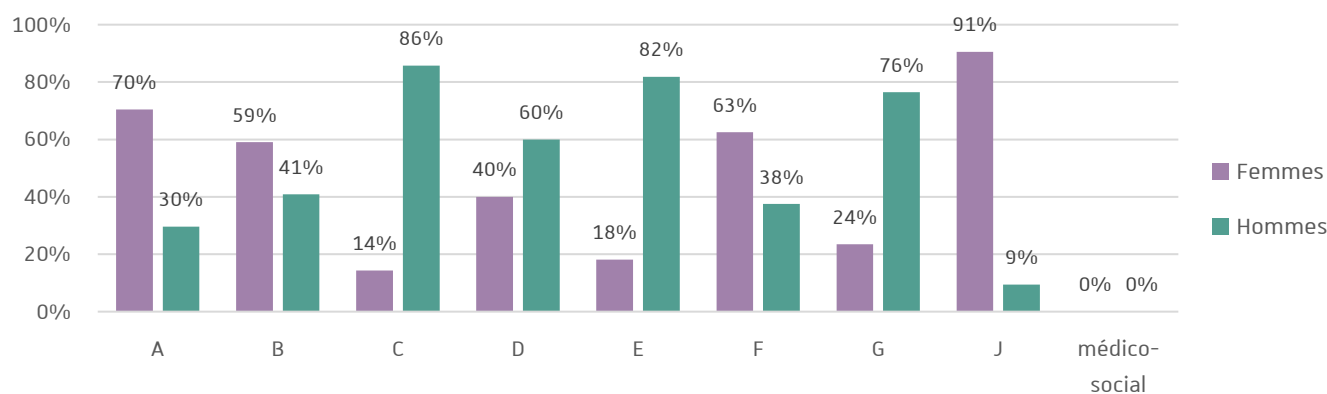
Répartition des BIATPSS titulaires et contractuels par sexe et BAP



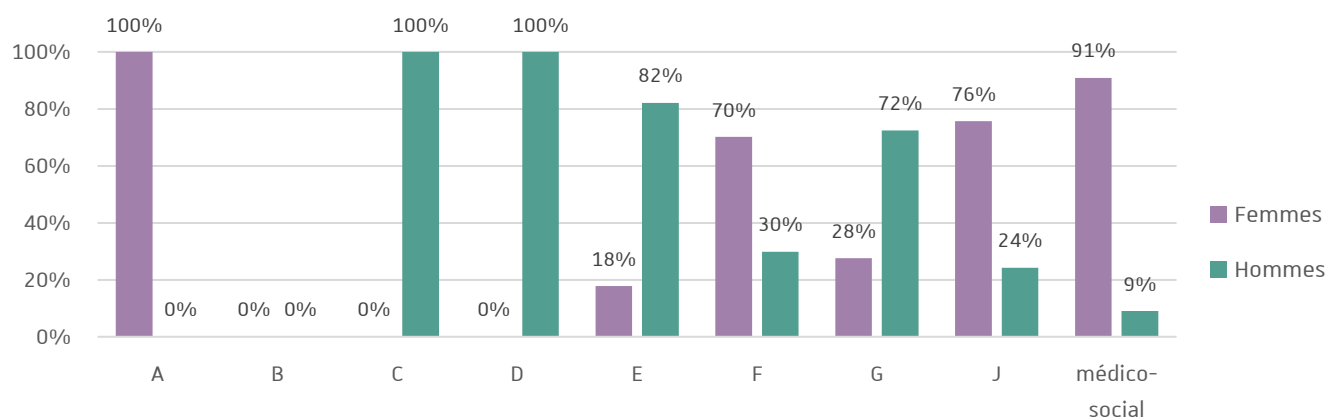
Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en composante de formation



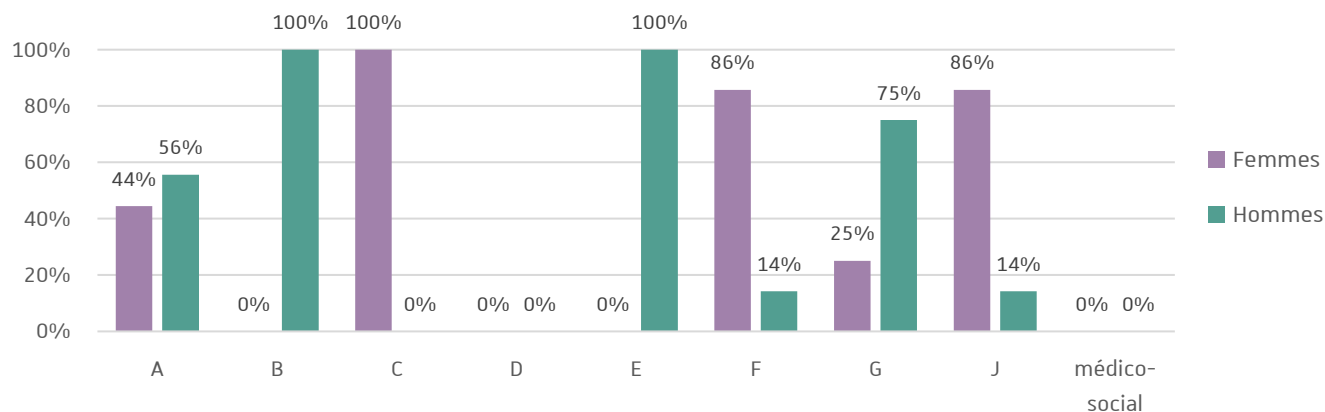
Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en unité de recherche



Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en direction / service

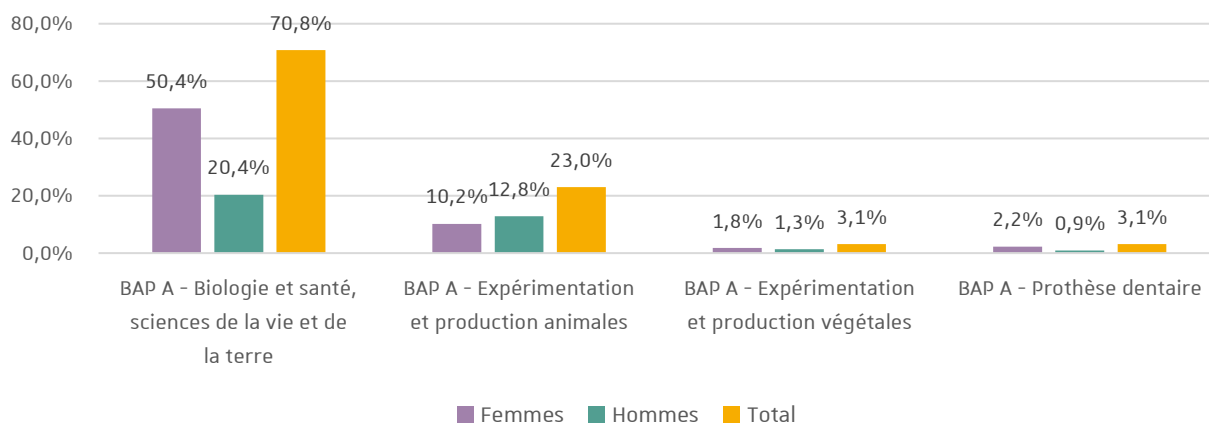


Répartition par sexe et BAP des personnels affectés en structures diverses



• BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

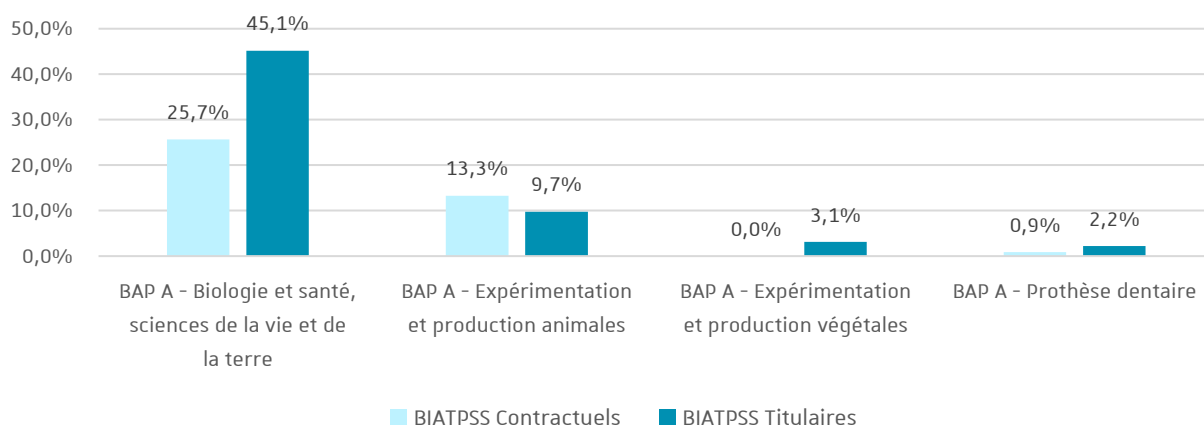
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP A



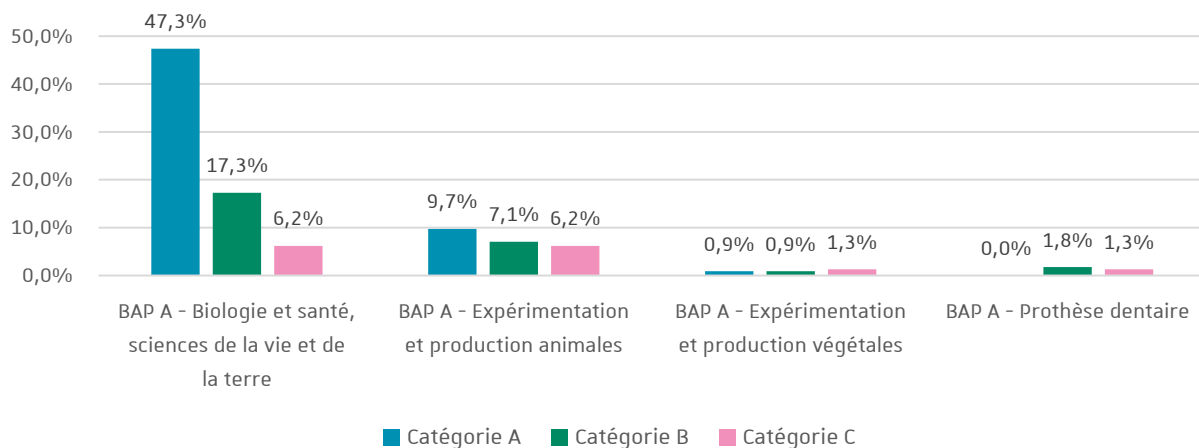
Exemple de lecture : Au sein de la BAP A 50,4% sont des femmes exerçant un métier de la FAP « Biologie et santé, sciences de la vie et de la terre ».

24,7% des personnels de la BAP A exercent un métier relevant de la FAP « Expérimentation et production animales ».

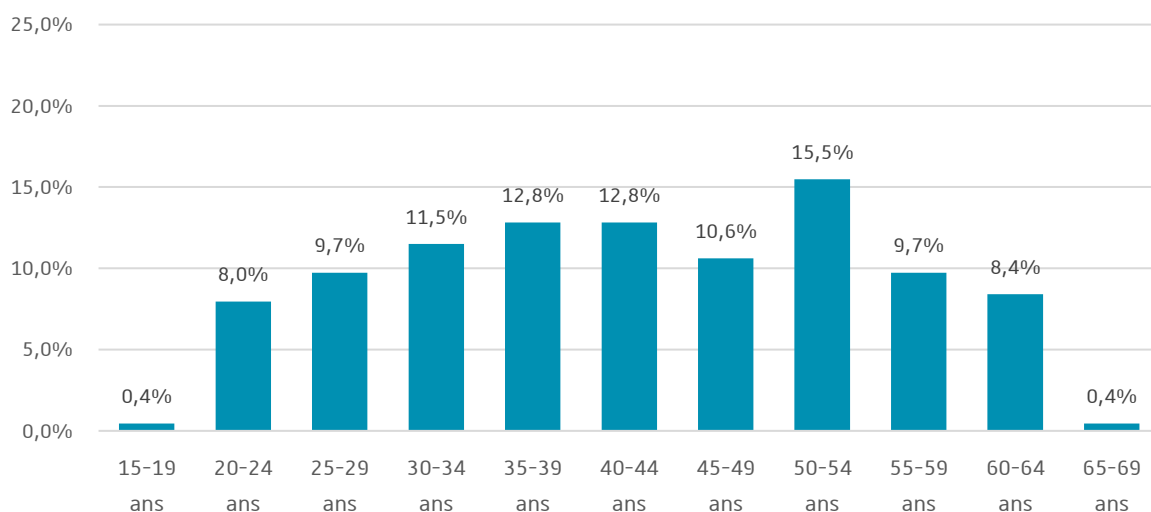
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP A



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP A

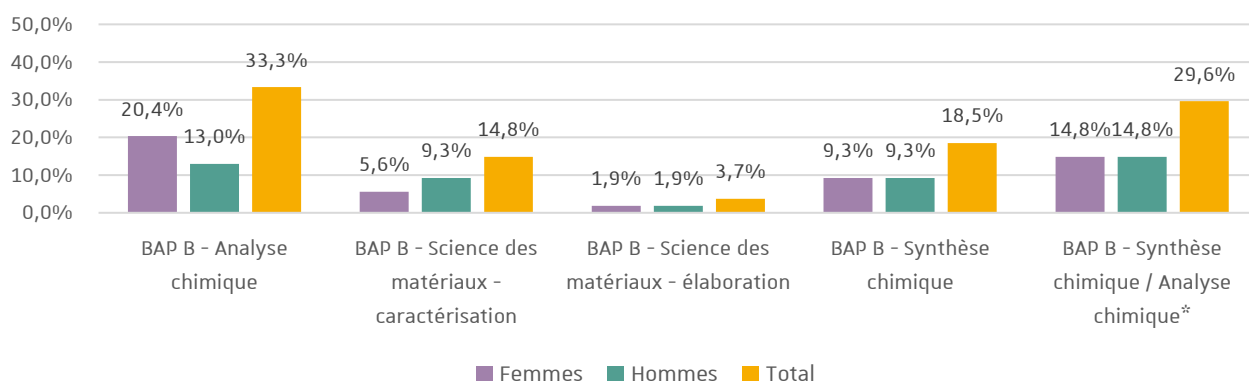


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP A



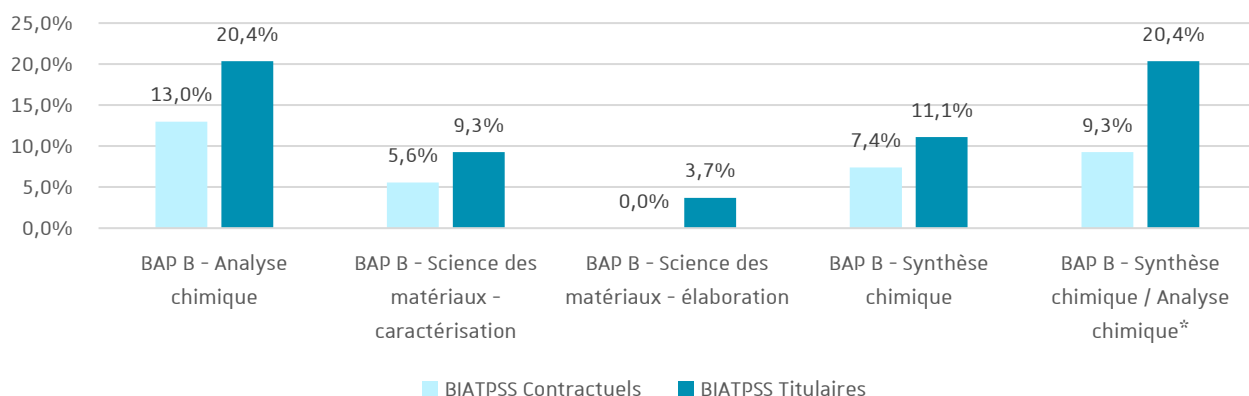
- **BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux**

Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP B

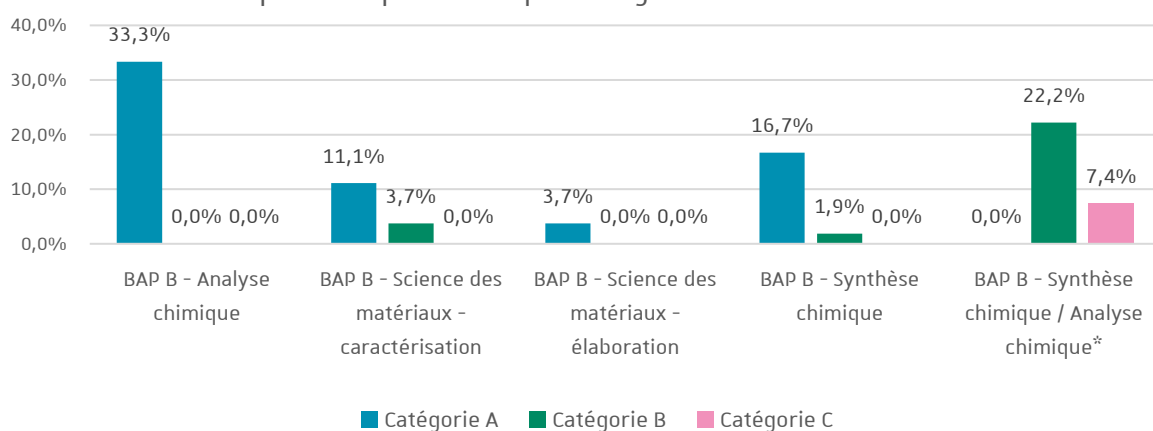


*Les agents de catégories B et C de la BAP B exercent des activités transverses ne pouvant être clairement attribuées à la FAP « Analyse Chimique » ou « Synthèse Chimique ».

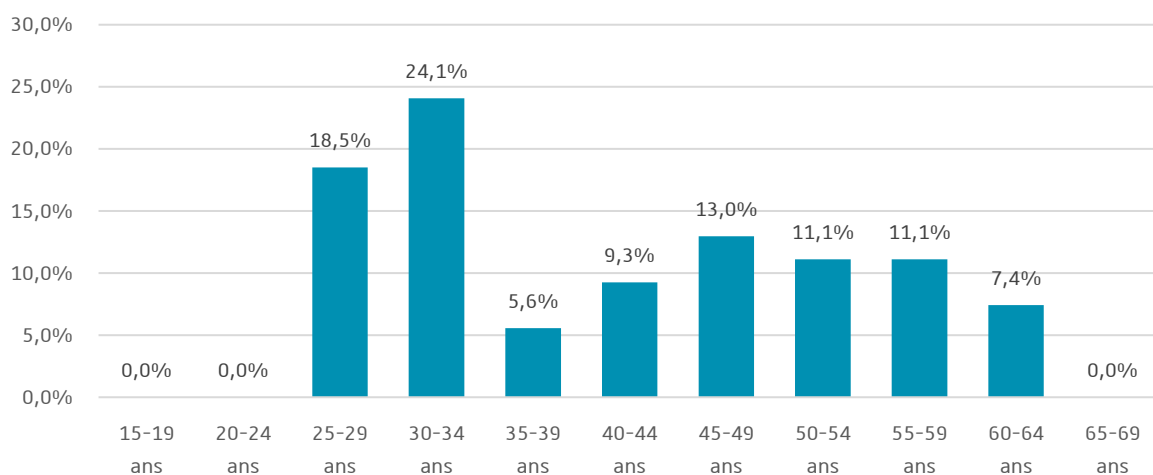
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP B



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP B

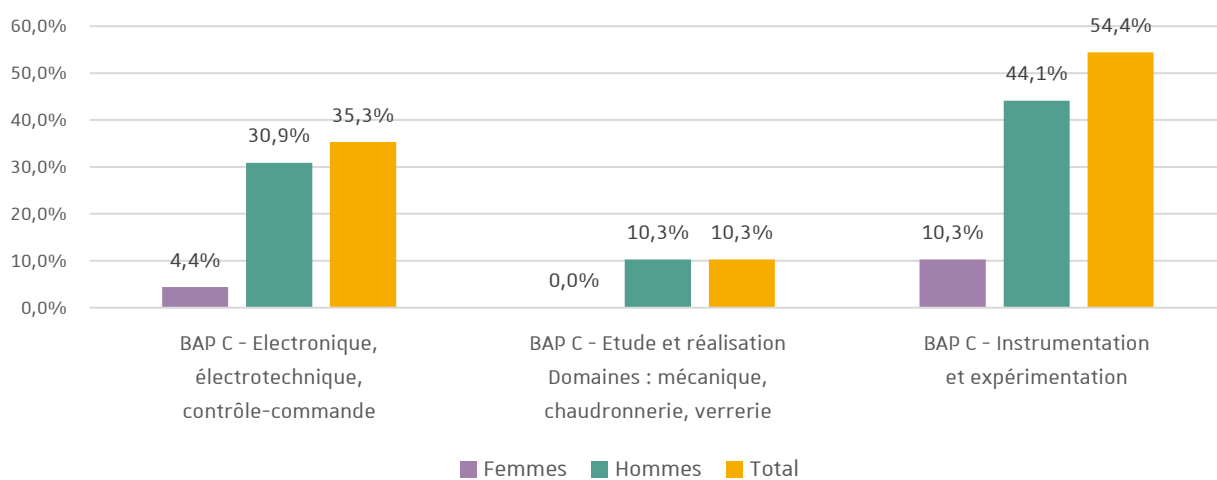


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP B

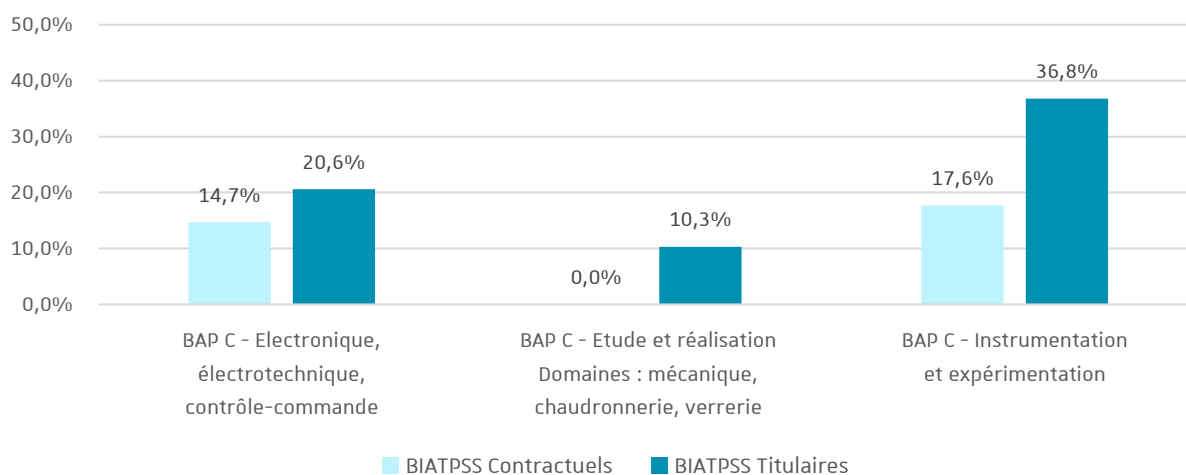


- BAP C : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique**

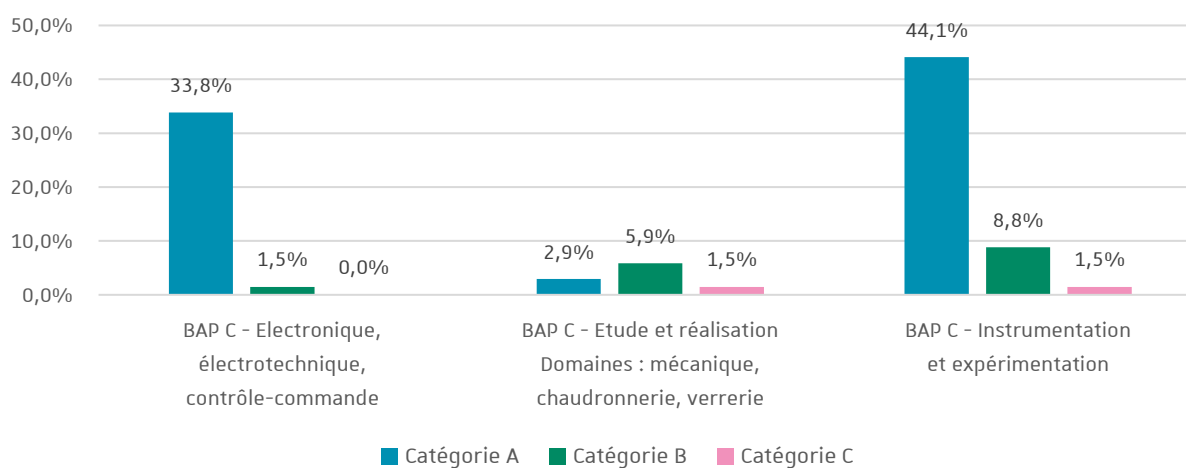
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP C



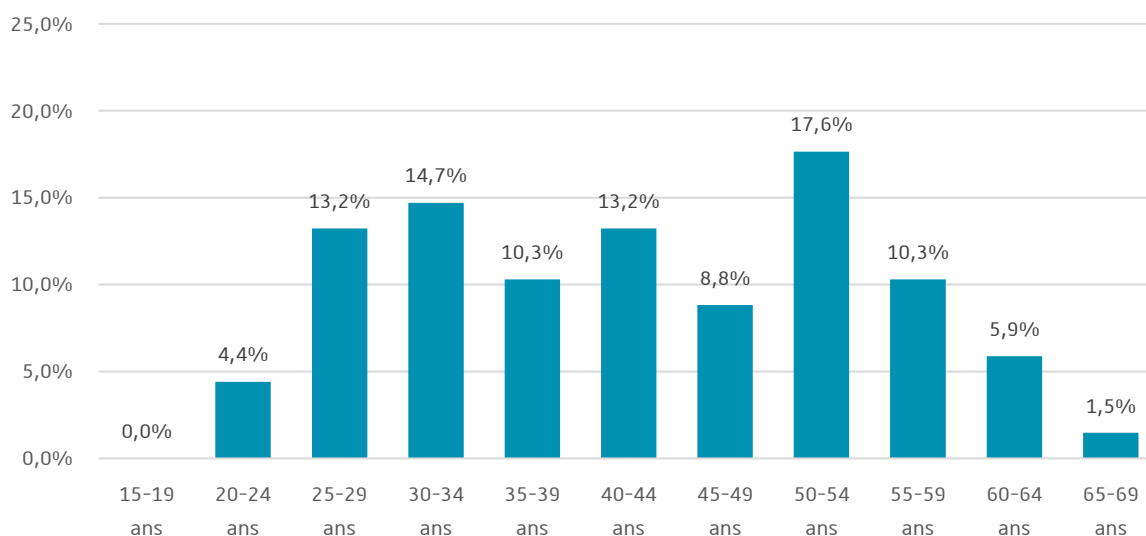
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP C



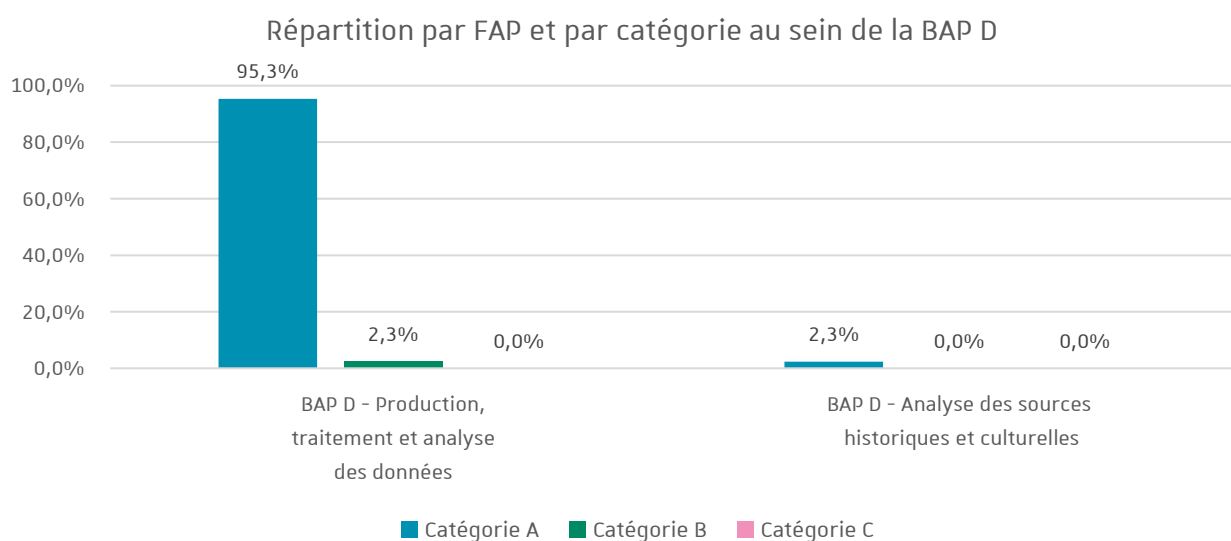
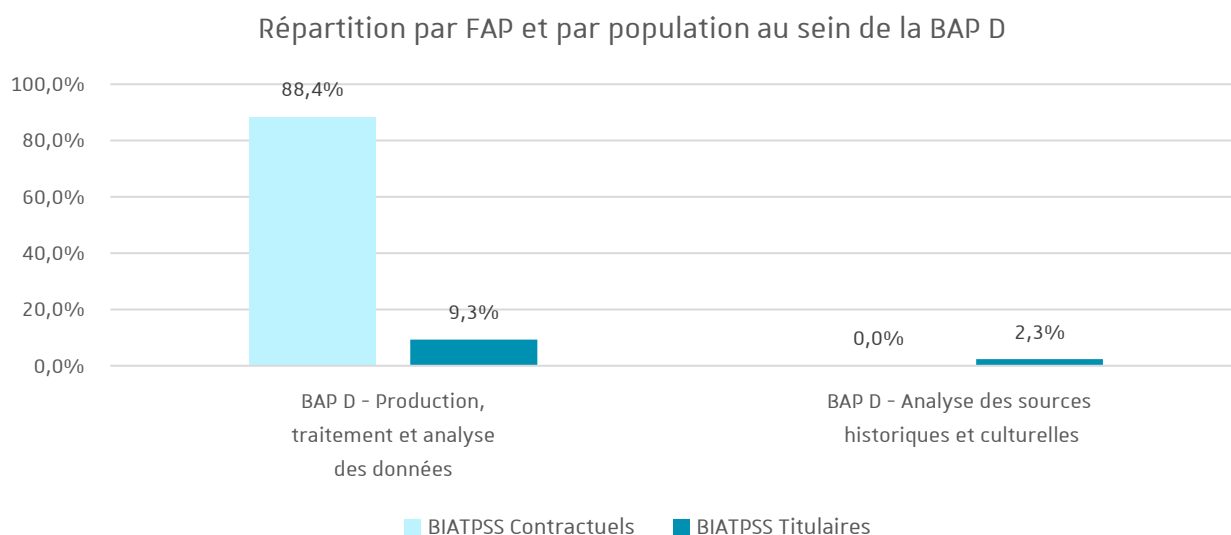
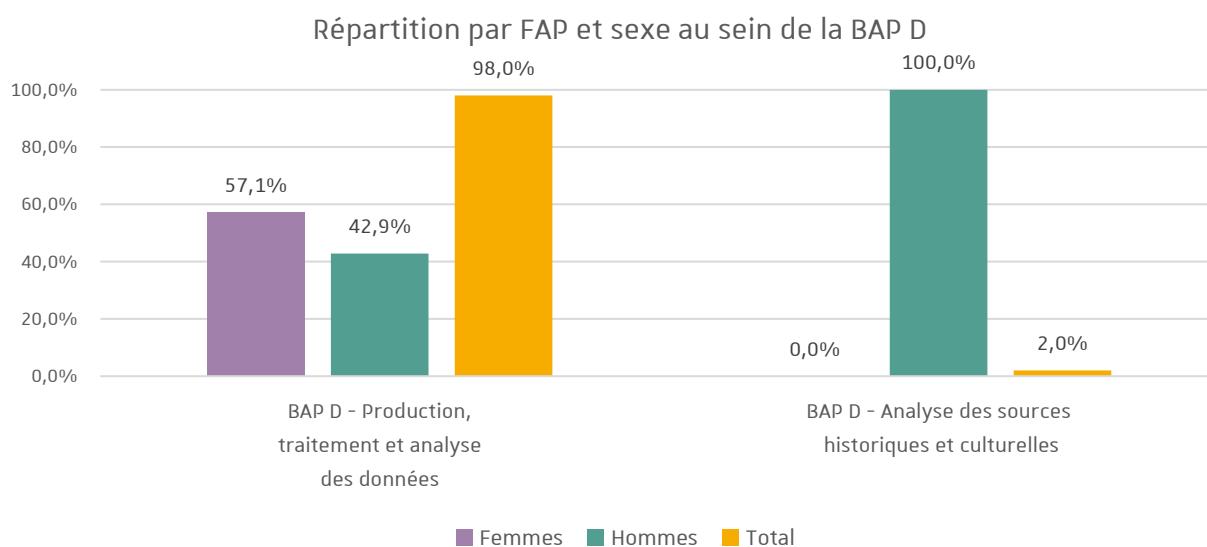
Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP C



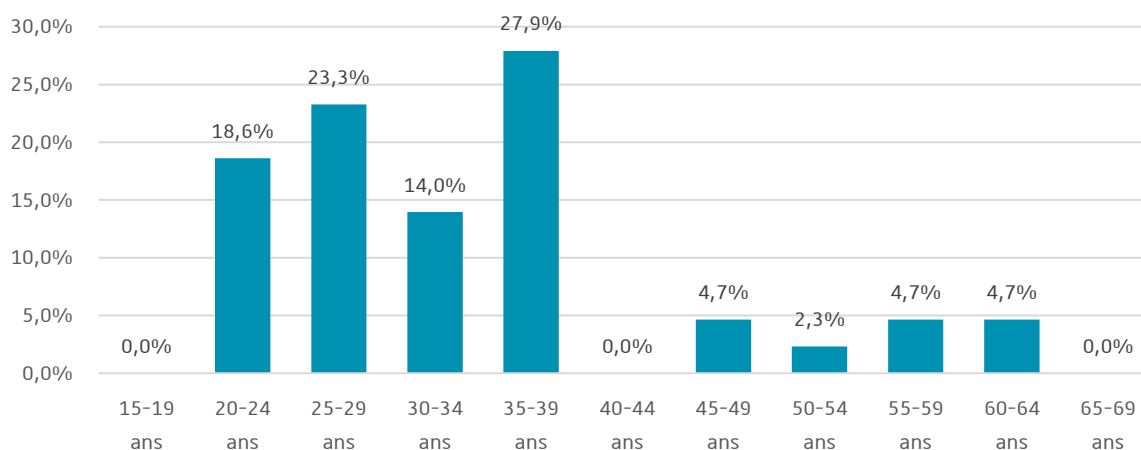
Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP C



- **BAP D : Sciences humaines et sociales**

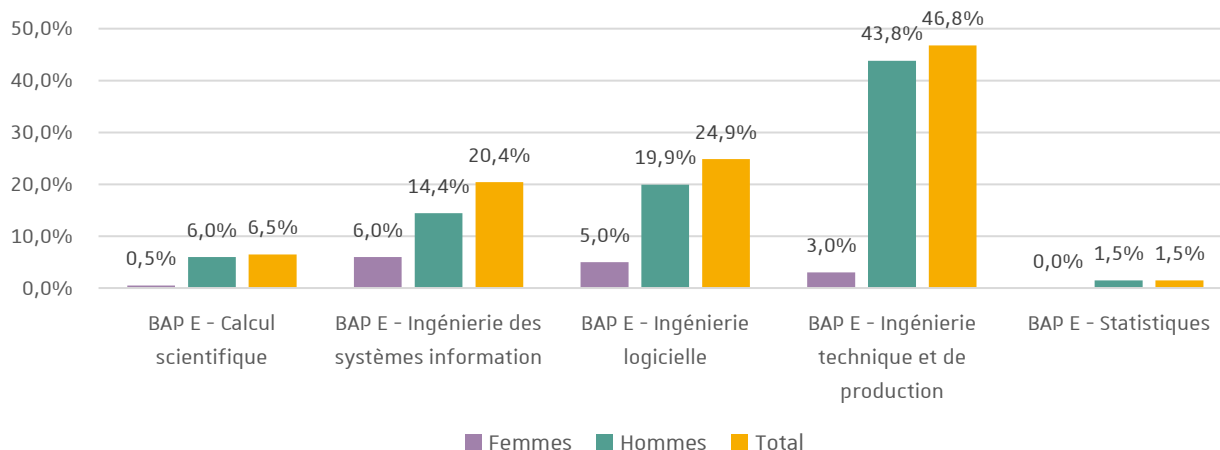


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP D

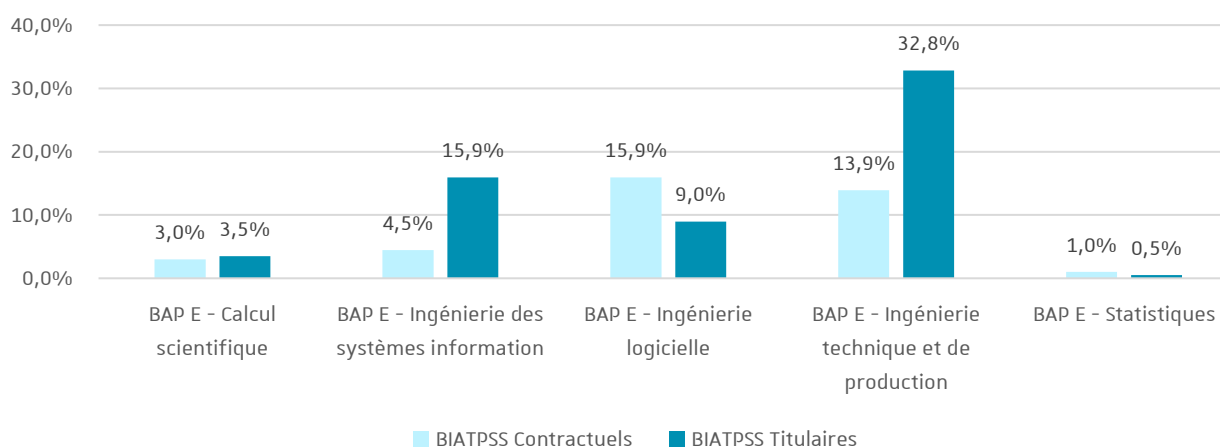


- BAP E : Informatique, statistiques et calcul scientifique**

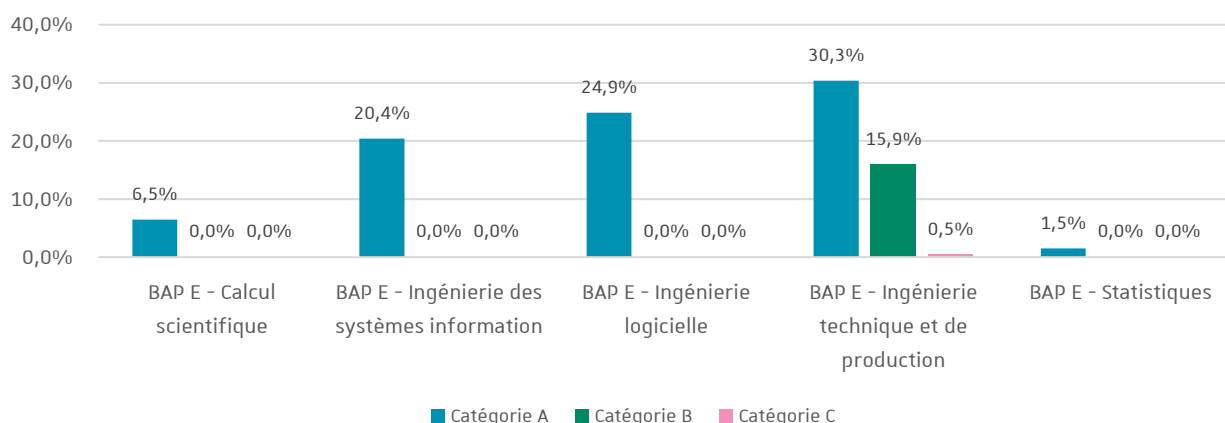
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP E



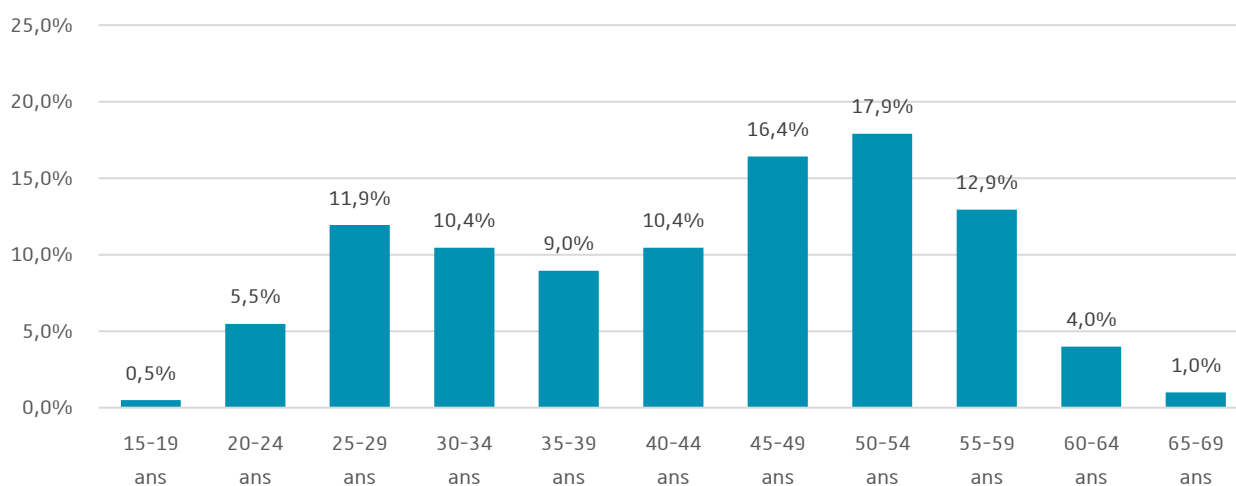
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP E



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP E

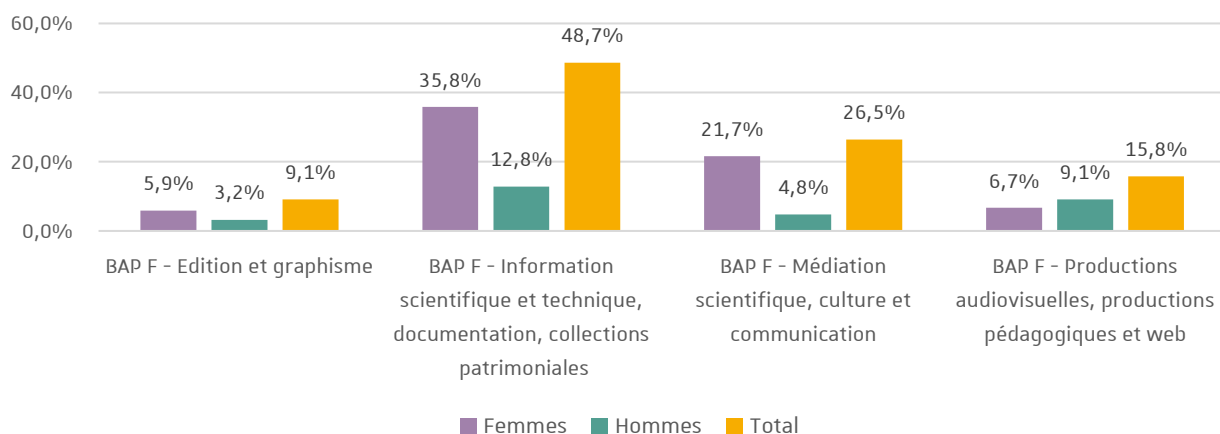


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP E

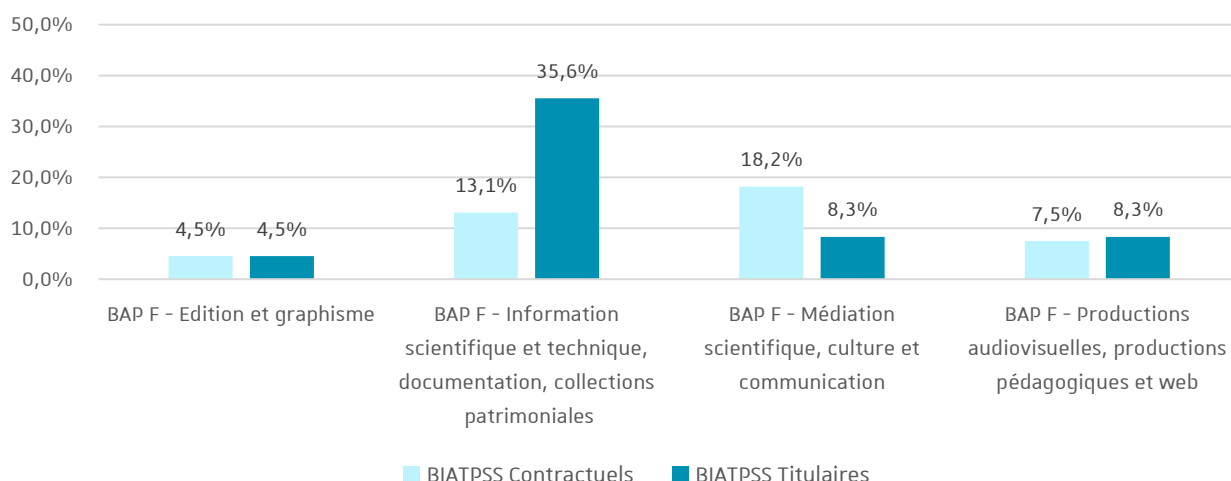


- BAP F : culture, communication, production et diffusion des savoirs**

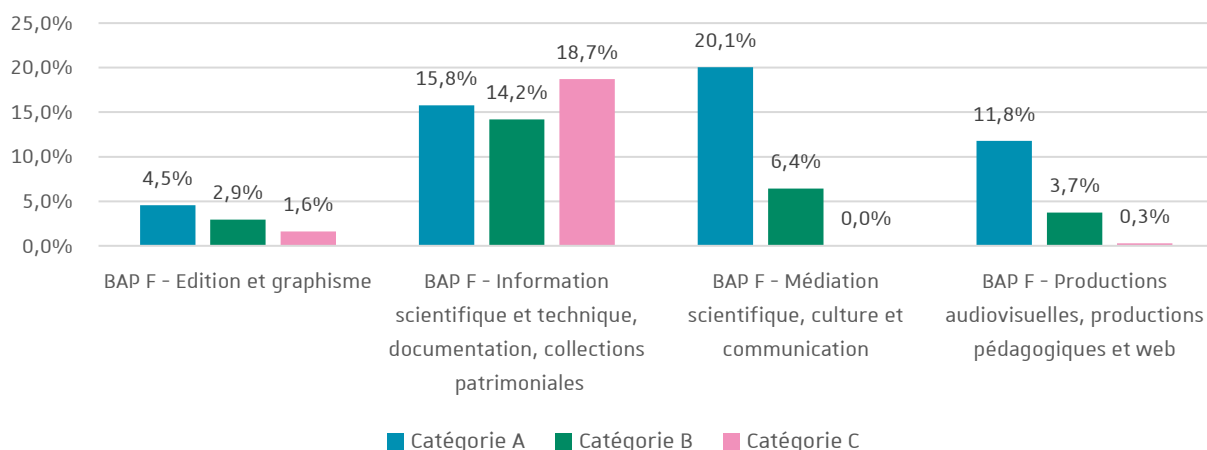
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP F



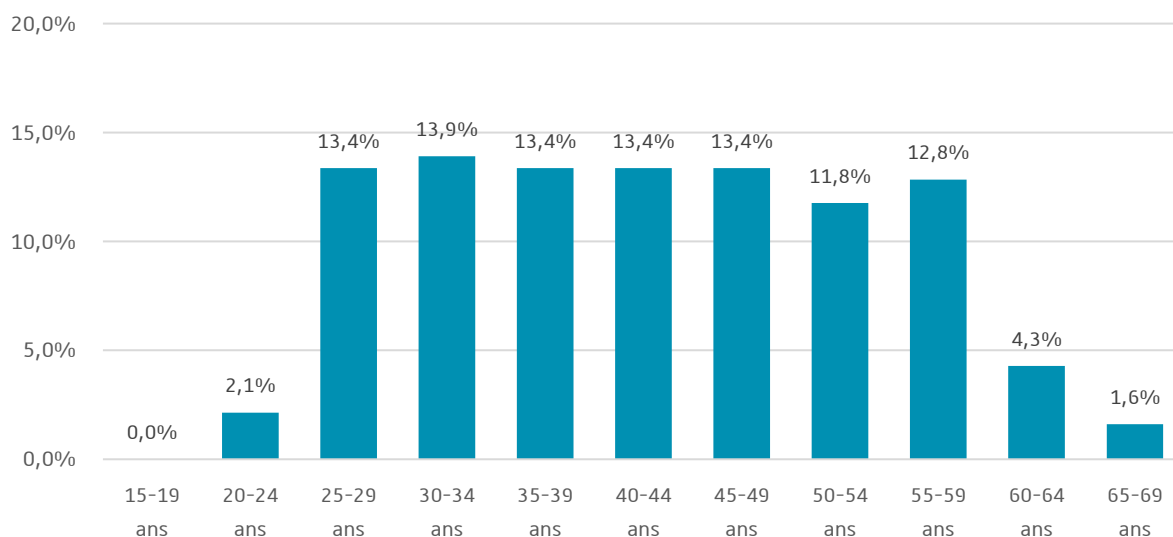
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP F



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP F

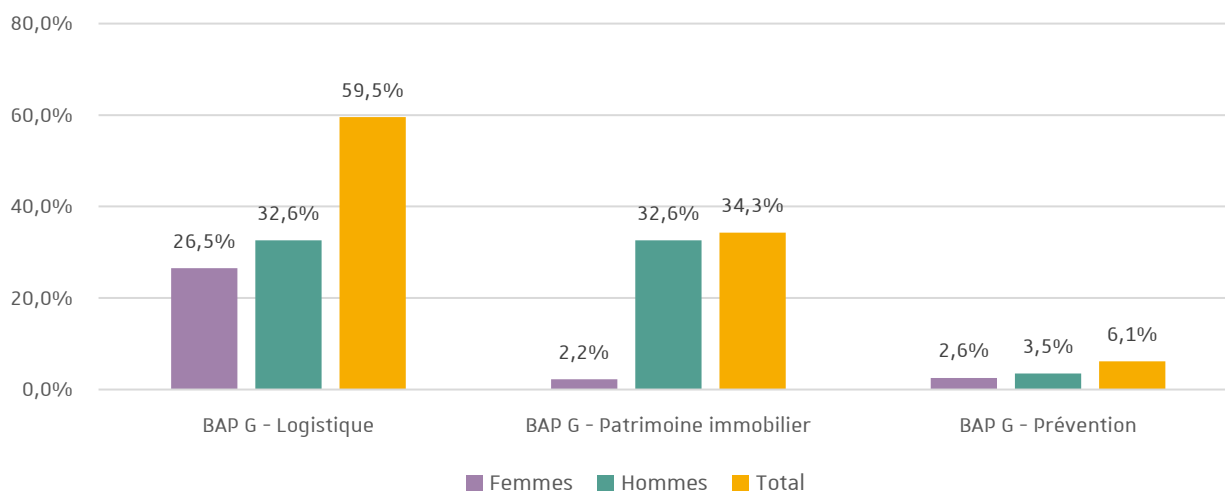


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP F

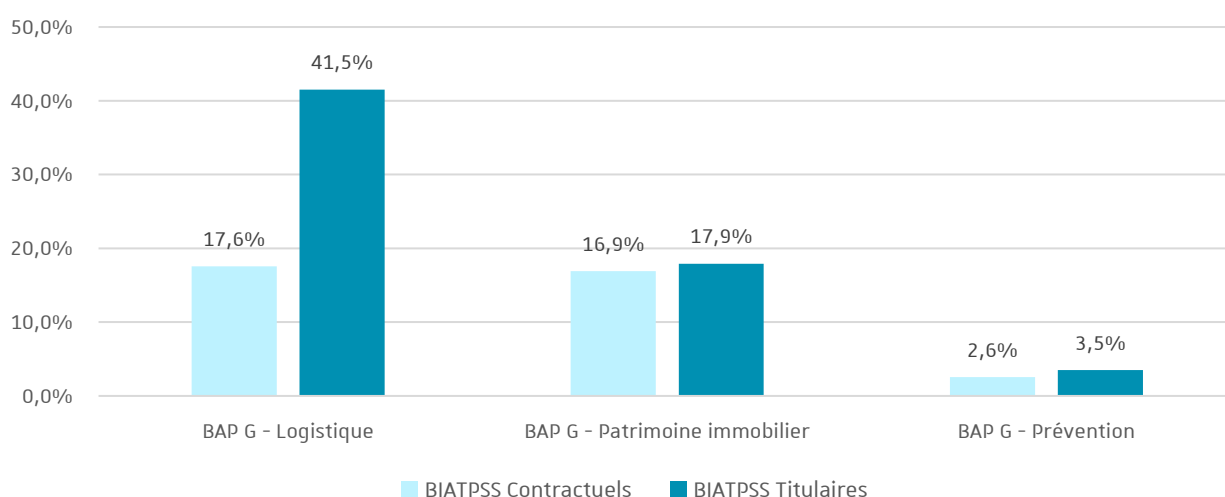


- **BAP G : patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention**

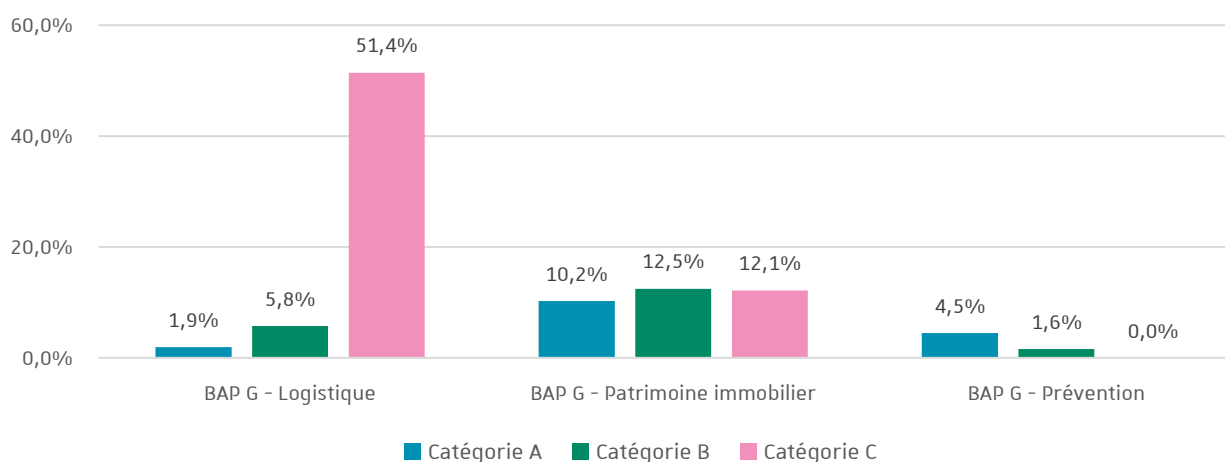
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP G



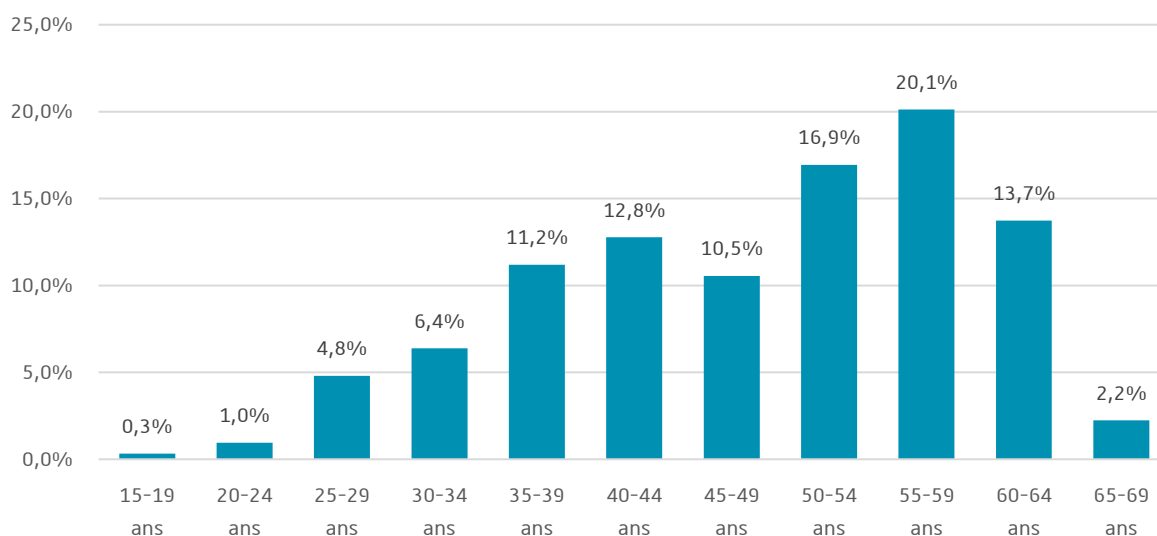
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP G



Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP G

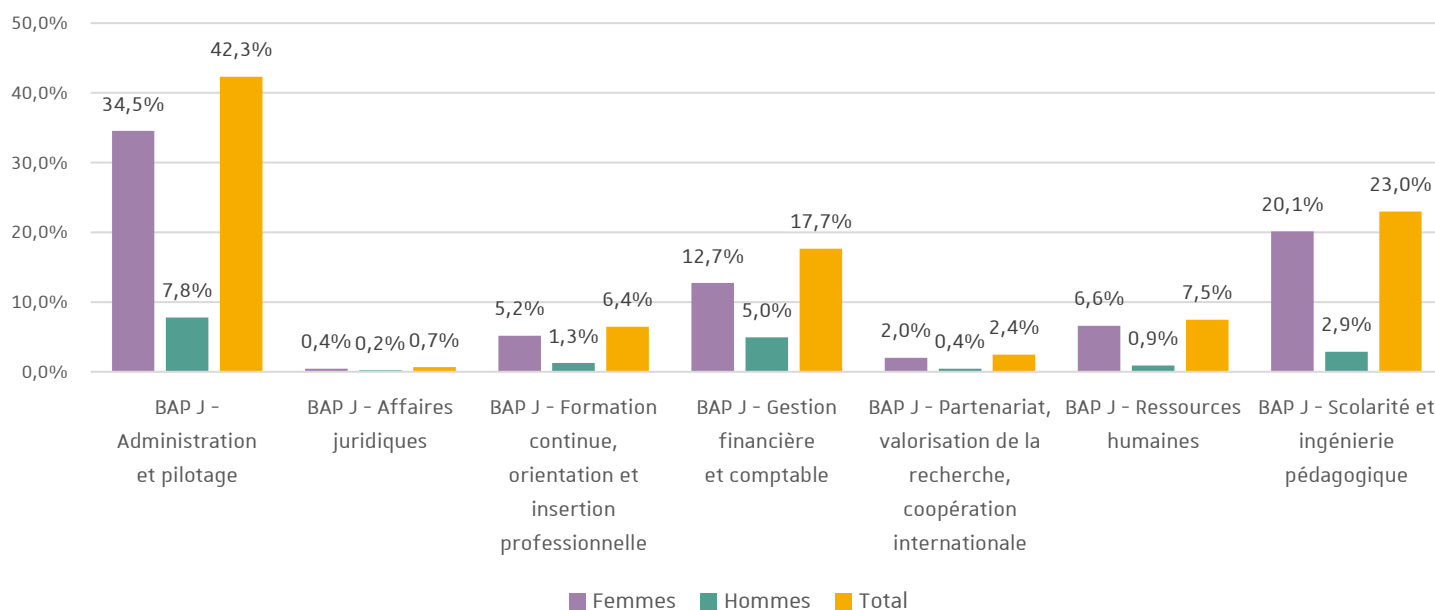


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP G

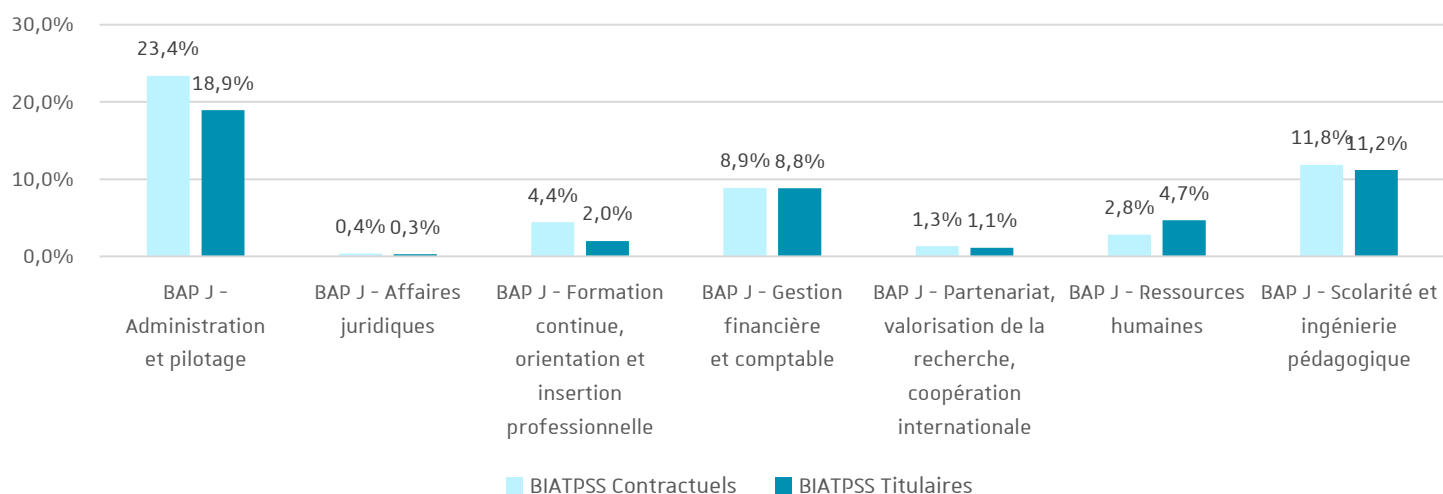


• BAP J : gestion et pilotage

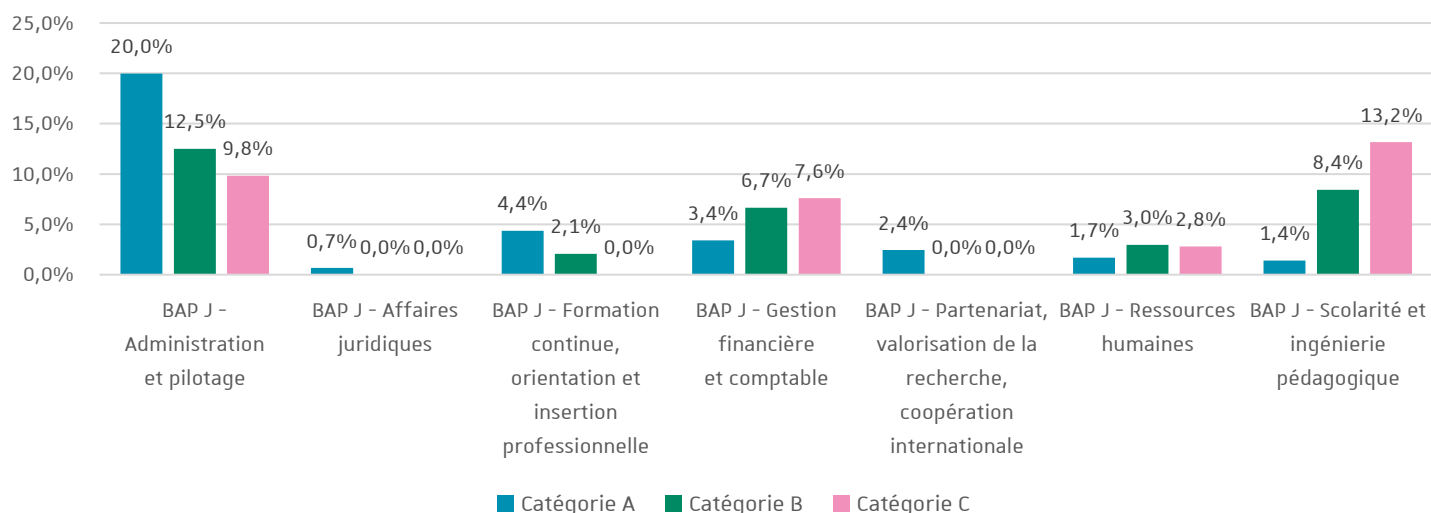
Répartition par FAP et sexe au sein de la BAP J



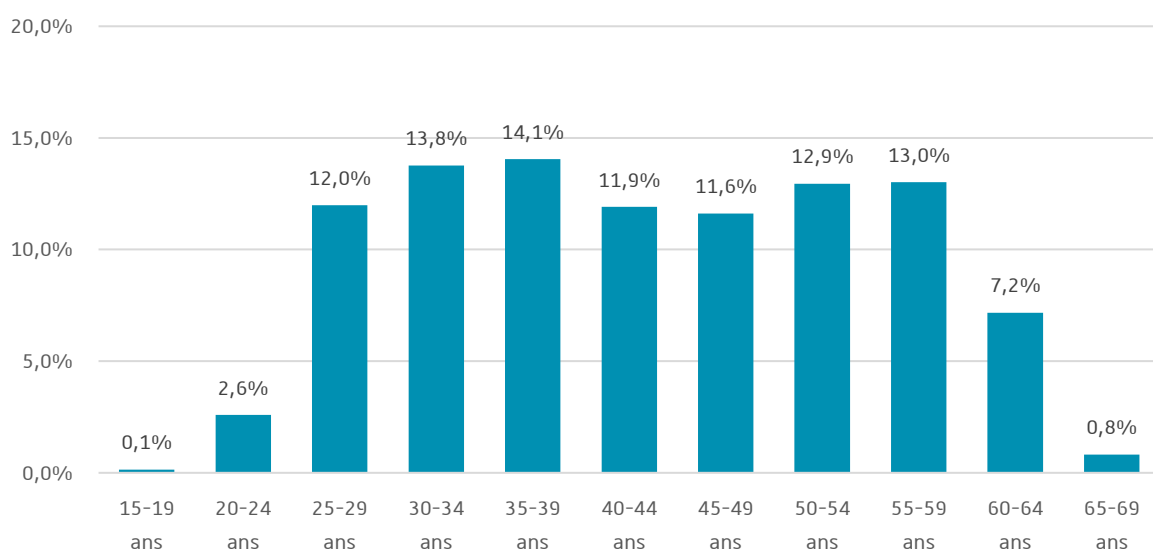
Répartition par FAP et par population au sein de la BAP J

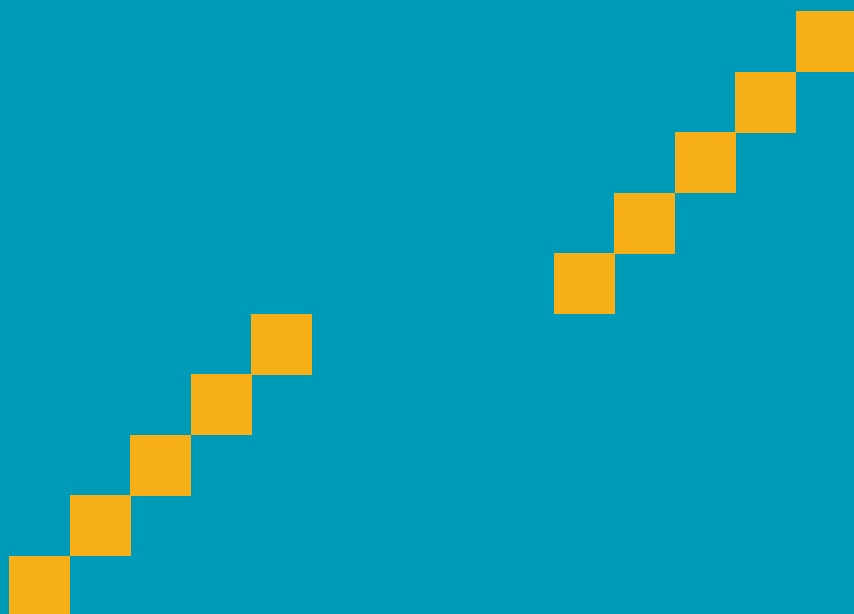


Répartition par FAP et par catégorie au sein de la BAP J

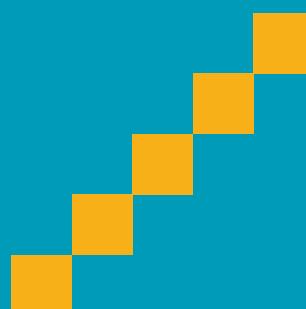
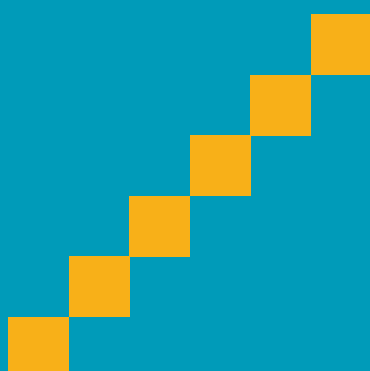
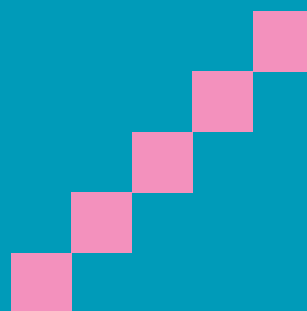
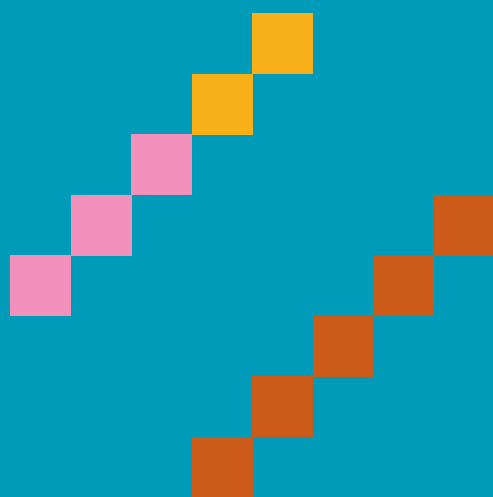


Répartition par tranche d'âge au sein de la BAP J





2. Les recrutements



Les recrutements

Les clés pour comprendre

◆ Concours

Le concours est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égle admissibilité aux emplois publics.

- Concours interne : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie d'emploi.
- Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

Modalités de concours spécifiques aux personnels Enseignants-Chercheurs (cf. décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié) :

A) Professeur des universités

La Loi de programmation pour la recherche a modifié les conditions de recrutement des professeurs des universités. Les différentes voies d'accès fixées par l'article 46 du décret du 6 juin 1984 sont conservées.

La loi de programmation pour la recherche supprime l'inscription par le CNU sur une liste de qualification aux fonctions de professeur des universités pour tous les candidats qui ont la qualité de maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé), dès son entrée en vigueur et pour toutes les sections du CNU (article 5 de la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020).

- si l'enseignant-chercheur est maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à la date d'examen de la recevabilité de sa candidature, il peut candidater sur un ou des emplois de professeurs des universités ouverts aux concours même s'il ne détient pas de qualification « professeur des universités » en cours de validité. Il n'est pas non plus nécessaire d'en présenter la demande ;
- si le candidat n'est pas maître de conférences titulaire (ou enseignant-chercheur assimilé) à cette même date, il doit disposer d'une qualification aux fonctions de professeurs des universités délivrée par le CNU en cours de validité.

- Article 46.1 : recrutement ouvert aux candidats titulaires de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) ou du doctorat d'Etat.
- 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.
- Article 46.4 : recrutement ouvert aux candidats justifiant de 6 ans d'activité professionnelle hors enseignement et recherche dans les EPST, ou enseignants associés à temps plein au 1er janvier de l'année du concours ou ayant cessé d'exercer depuis moins d'un an à cette même date, ou maîtres de conférences membres de l'Institut universitaire de France, ou directeurs de recherche ayant effectué pendant au moins deux ans un service d'enseignement.
- Article 46.5 : recrutement ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires de l'HDR ou du Doctorat d'Etat, ayant exercé au 1er janvier de l'année du concours, pendant au moins quatre ans dans les neuf ans qui précèdent, des responsabilités importantes dans un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, dans les domaines de l'orientation, de la promotion sociale et de l'insertion professionnelle, de la formation continue, du transfert et de la valorisation des résultats de la recherche, de l'innovation pédagogique, de la gouvernance des établissements, du développement des ressources numériques, des partenariats internationaux, de la diffusion culturelle, scientifique et technique et de la liaison avec l'environnement économique, social et culturel, au titre des fonctions de directeur de composante ou de service commun dans les universités.
- Article 46-1 : recrutement ouvert aux maîtres de conférences et enseignants-chercheurs assimilés, titulaires de l'HDR, ayant achevé depuis moins de cinq ans, au 1er janvier de l'année du concours, un mandat de quatre ans en qualité de chef d'un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, de président ou de vice-président.
- Les candidats qui ont exercé un mandat de quatre ans en qualité de président d'université, de président du conseil académique, de vice-président du conseil d'administration, de vice-président du conseil des études et de la vie universitaire ou de vice-président en charge des questions de formation d'une université sont dispensés de la possession de l'habilitation à diriger des recherches.
- Article 51 : recrutement ouvert aux candidats à la mutation uniquement.

- Agrégation : recrutement ouvert aux candidats titulaires du doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) aux fonctions de professeur dans les disciplines juridiques, politiques, économiques et de gestion (sections CNU 01 à 06).
- CPJ : Les chaires de professeur junior constituent une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement permettant à son terme, entre 3 et 6 ans, et après évaluation de la valeur scientifique et de l'aptitude professionnelle de l'agent par une commission d'évaluation, d'accéder à un emploi titulaire dans le corps des professeurs des universités et assimilés ou de directeur de recherche.

B) Maître de conférences

- Article 26-I-1 : recrutement ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences.
- Article 26-I-2 : recrutement ouvert aux candidats titulaires d'un doctorat ou de l'habilitation à diriger des recherches, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences et exerçant des fonctions d'enseignant du second degré dans l'enseignement supérieur depuis 3 ans au moins.
- Article 29 : recrutement ouvert aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Article 33 : recrutement ouvert aux candidats à la mutation uniquement.

A Le recrutement des personnels enseignants

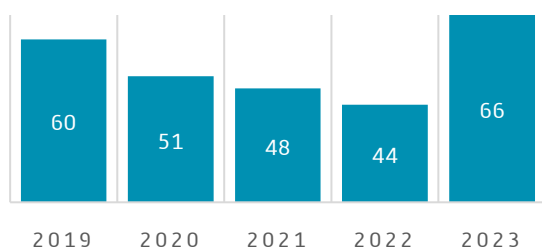
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs

63

emplois d'enseignants-chercheurs ont été pourvus sur les 66 ouverts au recrutement en 2023.

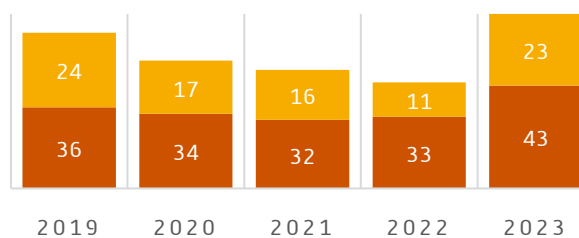
40 emplois de maîtres de conférences,
23 emplois de professeurs des universités

📊, Evolution du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



Après une baisse du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement, la volumétrie de concours ouverts augmente de manière significative en 2023.

📊, Répartition par corps du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



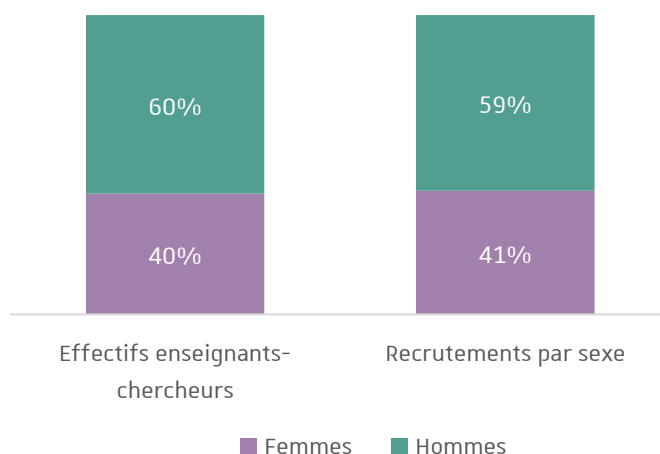
Sur les 66 emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2023, 23 soit 34,8% concernent des emplois de professeurs des universités.

■ Professeur des universités
■ Maître de conférences

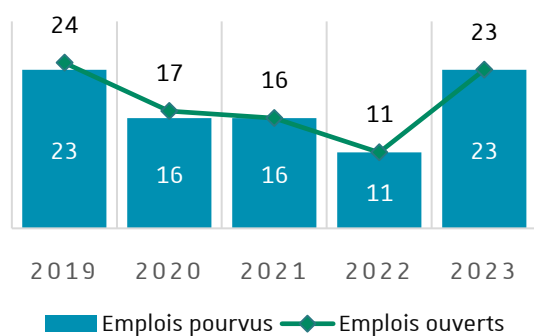
🕒 Emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2023

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	42	1 127	219	190	22	18	40	39
	Article 26-I-2	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 33	1	1	1	0	0	1	1	1
	Sous-total	43	1 128	220	190	22	19	41	40
PR	Article 46-1	13	108	39	39	9	4	13	13
	Article 46-3	6	12	10	10	3	3	6	6
	Article 46-4b	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-4c	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-4 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-5	1	1	1	1	1	0	1	1
	Article 51	3	3	3	3	2	1	3	3
	Agrégation*	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	23	124	53	53	15	8	23	23
Total		66	1 252	273	243	37	27	64	63

Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs et part des femmes parmi les recrutements d'EC en 2023

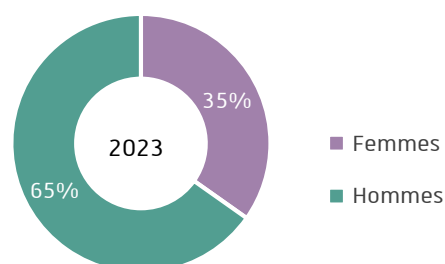


11, Evolution du nombre d'emplois de professeurs des universités **pourvus**¹

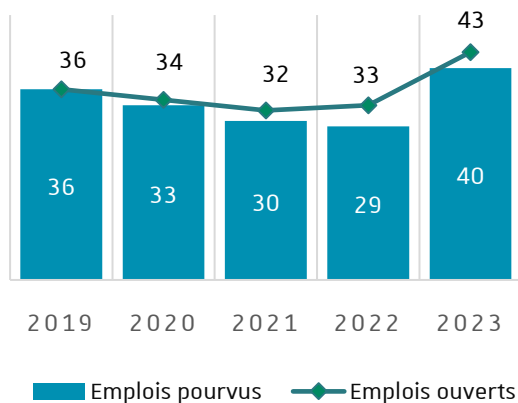


En 2023, la totalité des 23 emplois de professeurs des universités publiés ont été pourvus .

Sur les 23 emplois de professeurs des universités pourvus en 2023, 15 l'ont été par des hommes (soit 65%), et 8 par des femmes (soit 35%).

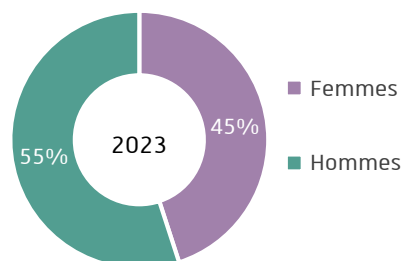


11, Evolution du nombre d'emplois de maîtres de conférences **pourvus**



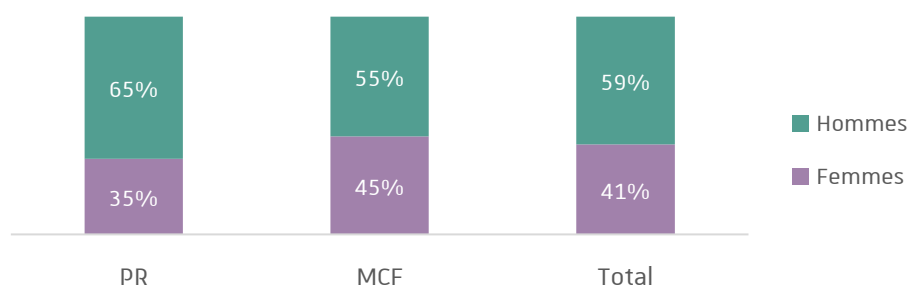
Sur les 43 emplois de maîtres de conférences publiés en 2023, 40 ont été pourvus soit un taux de couverture de 93%.

Sur les 40 emplois de maîtres de conférences pourvus en 2023, 22 l'ont été par des hommes (soit 55%), et 18 par des femmes (soit 45%).



¹ Pourvus = affectés

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements
d'EC par corps en 2023



⊙ **Emplois de professeurs des universités pourvus en 2023 : situations précédentes des lauréats**

Type de recrutement	Maître de conférences à l'Université de Strasbourg	Maître de conférences hors Université de Strasbourg	Professeur des universités hors Université de Strasbourg	MCF associé	Chercheur contractuel	Total
Article 46-1	7	4	1	0	1	13
Article 46-3	6	0	0	0	0	6
Article 46-4-1b	0	0	0	0	0	0
Article 46-5	1	0	0	0	0	1
Article 51	0	0	3	0	0	3
Agrégation	0	0	0	0	0	0
Total	14	4	4	0	1	23

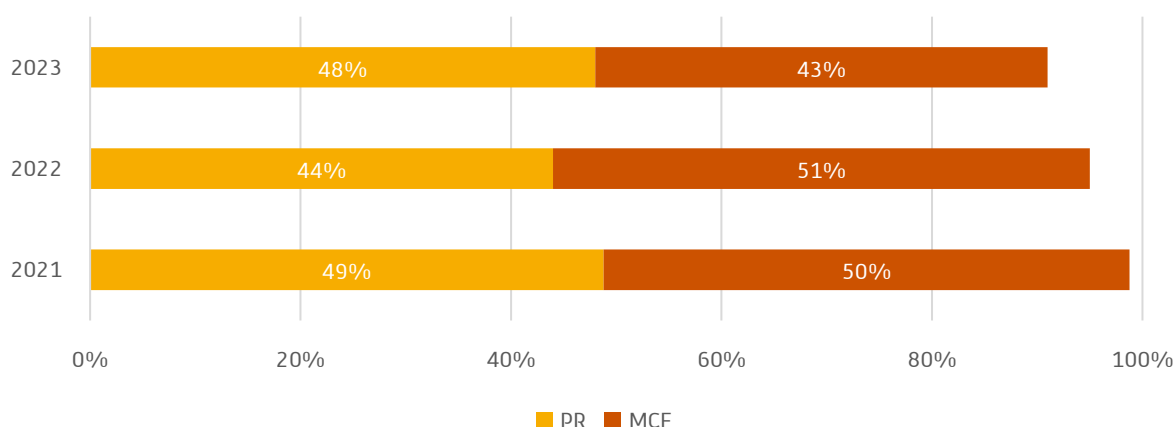
⊙ **Emplois de maîtres de conférences pourvus en 2023 : situations précédentes des lauréats**

Situation précédente du MCF lauréat nommé	Activité exercée à l'Université de Strasbourg	Activité exercée hors Université de Strasbourg	Total
EC contractuel	5	0	5
MCF	0	6	6
ATER	5	0	5
Enseignant	2	2	4
Doctorant	0	1	1
Post-doctorant	4	7	11
Chercheur contractuel	0	1	1
Project manager	0	1	1
Ingénieur d'études	0	1	1
Responsable aumonerie	0	1	1
Chef de section	0	1	1
Vacataire/chargé de TD	1	2	3
Total	17	23	40

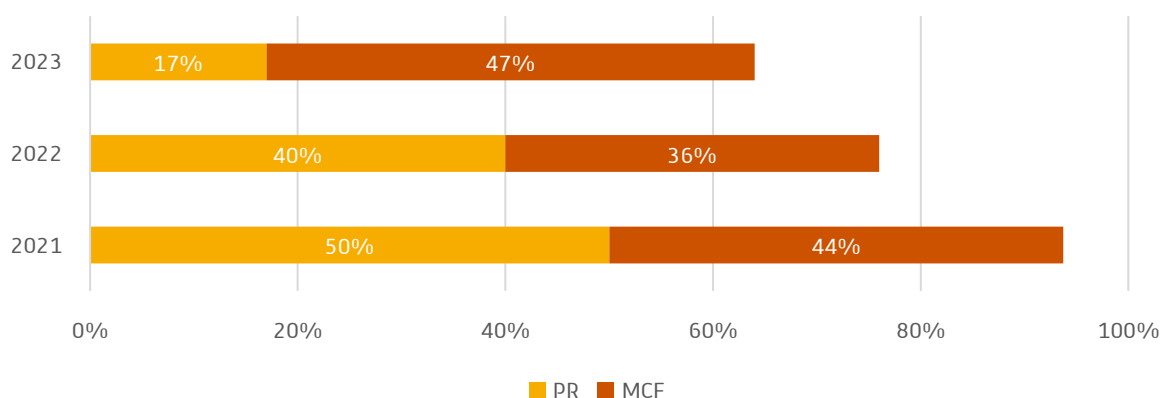
② Part des femmes dans la composition des comités de sélection (Cds)

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	43	43,32%	46,51%
Professeur des universités	23	47,78%	17,39%

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



② Les Chaires de Professeur Junior (CPJ)

Corps	Type de recrutement	Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidatures recevables	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents à l'audition	Nombre de candidats admis Homme	Nombre de candidats admis Femme	Total des candidats admis	Total des candidats affectés
PR	CPJ	4	29	11	11	2	2	4	3

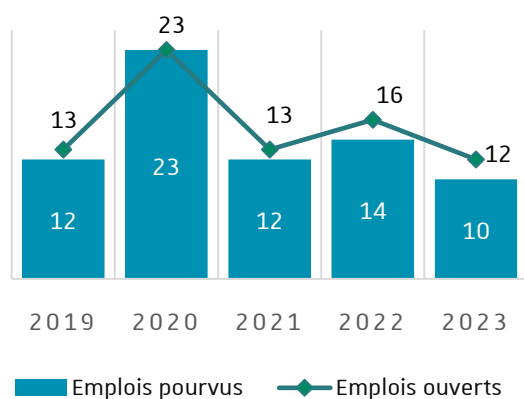
A.2 Emplois des enseignants du second degré

10

emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 12 emplois ouverts au recrutement en 2023.

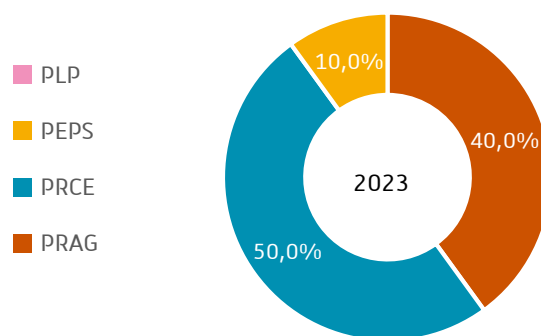
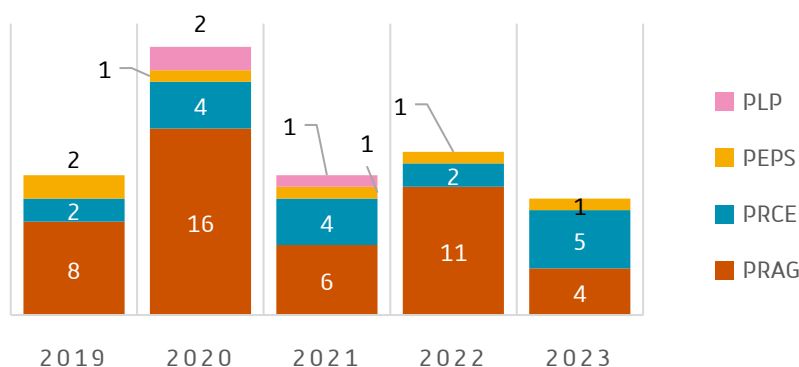
4 emplois de professeurs agrégés (PRAG),
5 emplois de professeurs certifiés (PRCE),
1 emploi de professeur d'EPS (PEPS).

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



10 emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 12 ouverts au recrutement en 2023, soit un taux de couverture de 83,3%.

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



⊙ Emplois d'enseignants du second degré ouverts au recrutement en 2023

	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	12 (+2 republications = 14)	111	5	5	10	10

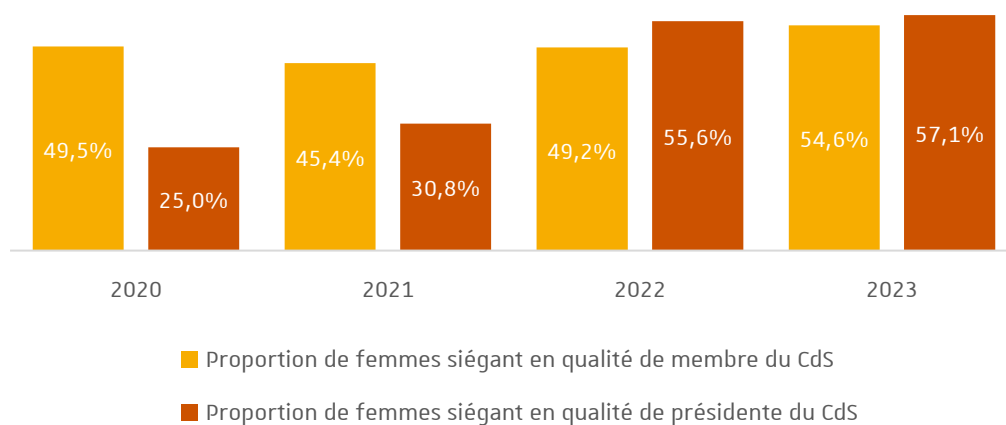
Part des femmes parmi les effectifs enseignants du 2nd degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du 2nd degré en 2023



⊙ Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement

	Nombre de concours	Nb total de membre	nb de femmes siégeant en qualité de membre	% de femmes siégeant en qualité de membre	nb de femmes siégeant en qualité de présidente	% de femmes siégeant en qualité de présidente
Enseignants du second degré	14 (dont 2 republications)	99	54	54,6%	8	57,1%

Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement

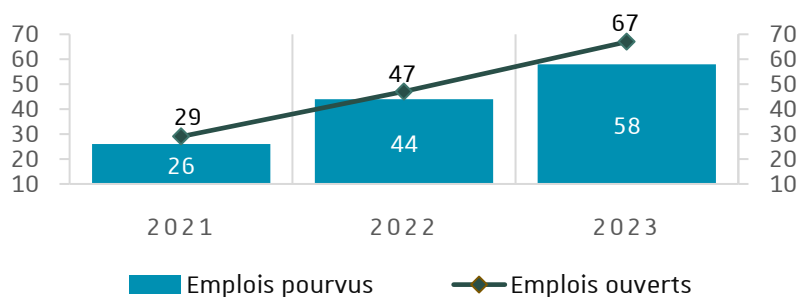


Concours

58

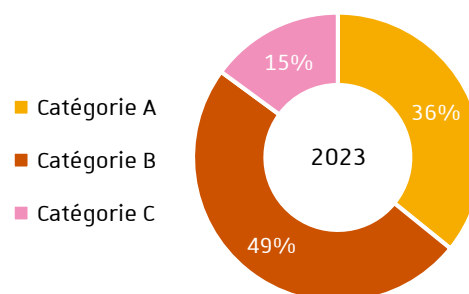
emplois des filières ITRF, AENES et des bibliothèques ont été pourvus.**52 sur les 67 ouverts aux concours de droit commun en 2023 et****6 supplémentaires accueillis sur postes de titulaires vacants.****46** emplois ITRF ont été pourvus sur les 61 ouverts au concours de droit commun en 2023**5** emplois AENES ont été pourvus sur les 5 ouverts aux concours de droit commun en 2023**6** emplois AENES supplémentaires ont été pourvus sur postes de titulaires vacants**1** emploi de la filière des bibliothèques a été pourvu, soit la totalité des emplois ouverts aux concours de droit commun en 2023

📈, Evolution du nombre d'emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun et pourvus (dont lauréats AENES supplémentaires accueillis sur postes de titulaires vacants)



📊, Répartition par catégorie des emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun (hors accueil supplémentaire AENES)

	2021	2022	2023
Nb emplois ouverts	29	47	67
Catégorie A	12	22	24
dont BOE	0	0	0
Catégorie B	9	14	33
dont BOE	1	0	1
Catégorie C	8	11	10
dont BOE	1	1	2



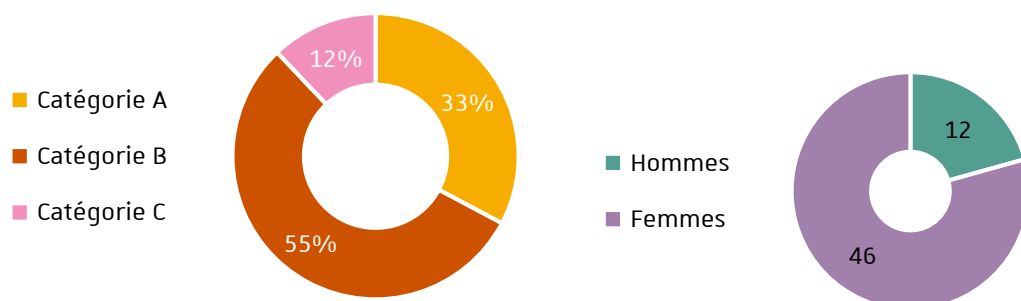
⊙ **Concours de droit commun 2023** (hors accueil supplémentaire AENES)

Catégorie	Grade	NB emplois ITRF ouverts à l'Unistra	NB Inscrits ¹	NB Admissibles ¹	NB Présents à l'admission ¹	NB Lauréats (LP)		
						Femmes	Hommes	TOTAL
Filière ITRF								
A	IGR HC	0	0	0	0	0	0	0
	IGR	4	29	14	8	3	1	4
	IGE	10	155	57	26	5	1	6
	ASI	10	168	47	22	5	3	8
	BOE	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH CN	29	157	71	42	20	4	24
	BOE	1	0	0	0	0	0	0
C	ATRF P2C (C2)	4	26	13	3	2	1	3
	ATRF (C1)	1	3	2	2	0	1	1
	BOE	2	0	0	0	0	0	0
Total ITRF		61	538	204	103	35	11	46
Filière AENES ²								
A	AAE	0				0	0	0
B	SAENES	3				3	0	3
C	ADJENES	2				2	0	2
Total AENES		5				5	0	5 ²
Filière des Bibliothèques								
A	Conservateur	0				0	0	0
	Bibliothécaire	0				0	0	0
B	BIBAS	0				0	0	0
C	MAG (C1)	1	43	8	8	1	0	1
Total BIB		1	43	8	8	1	0	1
Total général		67	581	212	111	41	11	52 ²

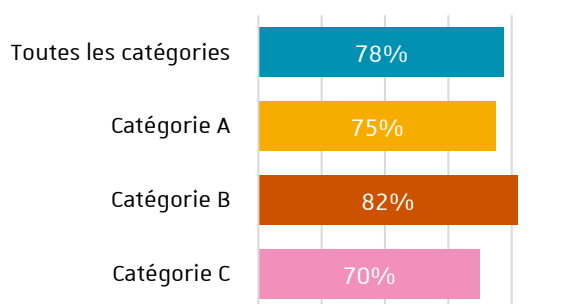
¹ données disponibles uniquement pour les concours organisés par l'UNISTRA en 2023

² données hors prise en compte des lauréats AENES supplémentaires accueillis sur postes de titulaires vacants (1 AAE et 5 SAENES).

📌, Emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques pourvus en 2023 (dont lauréats AENES supplémentaires accueillis sur postes de titulaires vacants)

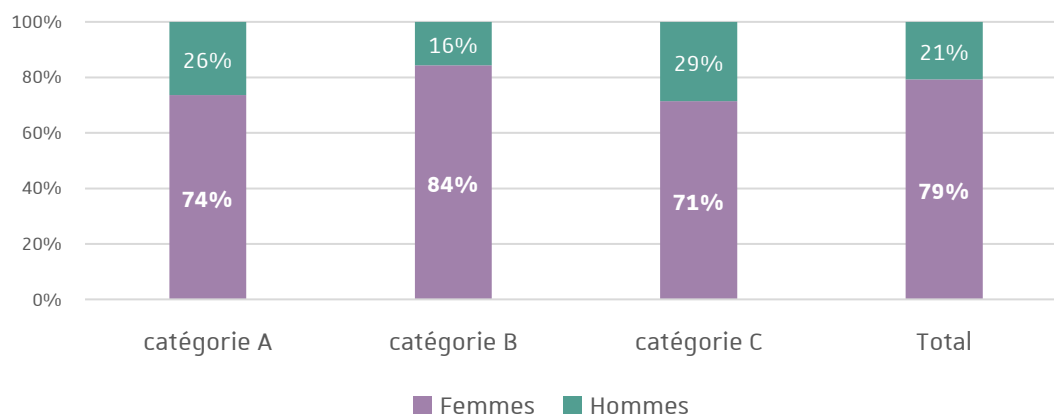


Sur les 58 emplois pourvus en 2023, 19 relèvent de la catégorie A (33%), 32 de la catégorie B (55%) et 7 de la catégorie C (12%). 46 emplois ont été pourvus par des femmes (79%) et 12 par des hommes (21%).



15 emplois n'ont pas été pourvus sur les 67 ouverts au recrutement en 2023, soit un taux d'emplois pourvus de 78 % en 2023 (contre 94 % en 2022 sur une volumétrie de concours ouverts inférieures de – 42% par rapport à la volumétrie de 2023).

Répartition entre les femmes et les hommes par catégorie parmi les concours 2023 (dont accueil supplémentaire AENES)

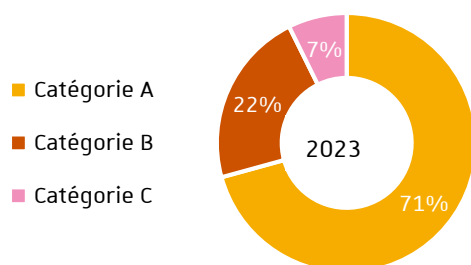


⊙ Composition des jurys de concours de droit commun 2023

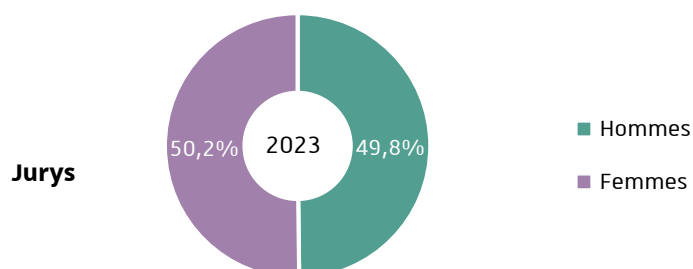
Catégorie	Grade	NB concours organisés par l'Unistra	Jurés			Présidents		
			Femmes		NB Hommes	Femmes		NB Hommes
			NB	%		NB	%	
A	IGR HC	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	IGR	5	18	52,94%	16	3	60,00%	2
	IGE	17	57	49,14%	59	5	31,25%	11
	ASI	7	21	50,00%	21	1	14,29%	6
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
B	TECH CN	9	28	50,91%	27	4	44,44%	5
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
C	ATRF P2C (C2)	1	3	50,00%	3	0	0,00%	1
	ATRF (C1)	1	2	50,00%	2	1	100,00%	0
	MAG P2C (C2)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	MAG (C1)	1	2	50,00%	2	1	100,00%	0
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
TOTAL		41	131	50,19%	130	15	37,50%	25

Les données affichées ne tiennent pas compte de l'organisation des examens professionnels ASI "repyramidage"

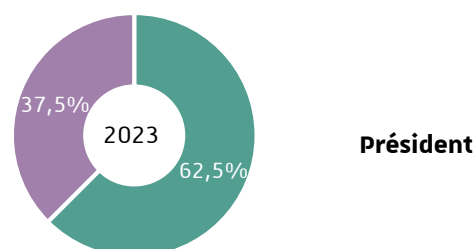
📊, Concours organisés par l'Université de Strasbourg lors de la session 2023 (hors examen professionnel ASI repyramidage)



41 concours ont été organisés par l'Université de Strasbourg en 2023 : 29 de catégorie A (71%), 9 de catégorie B (25%) et 3 de catégorie C (7%).



261 membres de jury ont participé à ces recrutements en 2023, dont 131 femmes (50,2%).



37,5% des jurys ont été présidés par des femmes en 2023 (soit 15 jurys sur 25).

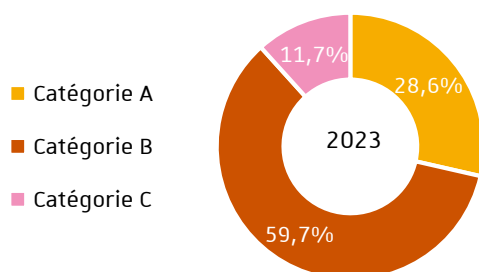
① Bilan des réussites aux concours de droit commun et examens professionnels des personnels de l'Université de Strasbourg

77

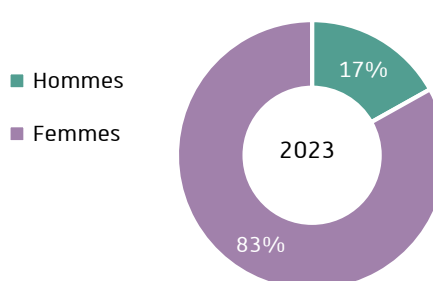
personnels de l'Université de Strasbourg (titulaires ou contractuels) ont été admis à un concours de droit commun ou à un examen professionnel en 2023.

Filières	Concours catégorie A				Concours catégorie B				Concours catégorie C					Total
	Ext.	Int.	Exam Pro	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	Rec.Direct Pacte/BOE	Total	
ITRF	10	7	2	19	5	20	13	38	1	1		1	3	60
AENES				0	4			4		3			3	7
Bib.			1	1		1	3	4	2			1	3	8
CNRS (ITA)	2			2				0					0	2
Total 2023	12	7	3	22	9	21	16	46	3	4	0	2	9	77
2022	7	12	1	20	5	17	18	40	0	9	0	5	14	74
2021	3	9	3	15	5	7	19	31	3	6	0	4	13	59
2020	4	6	5	15	1	9	10	20	2	5	0	5	12	47

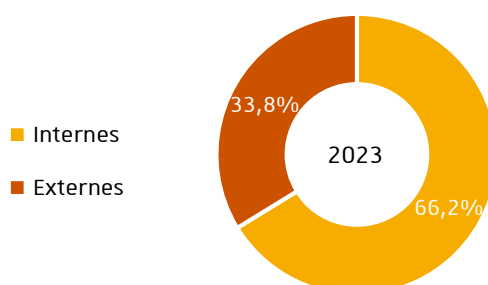
Répartition des lauréats
par catégorie



Répartition des lauréats
par sexe

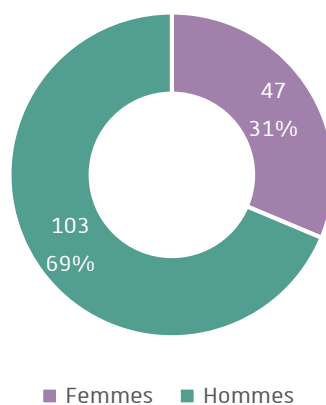


Répartition des lauréats
externes/internes

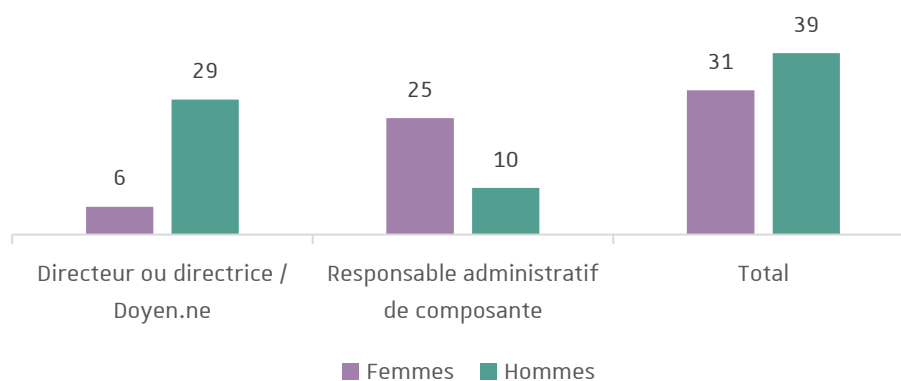


	Fonction	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
Composantes de formation	Directeur ou directrice / Doyen.ne	6	29	35	17,1%
	Responsable administratif de composante	25	10	35	71,4%
	Sous-total	31	39	70	44,3%
Directions et services	Directeur / directrice	21	11	32	65,6%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	17	9	26	65,4%
	Sous-total	38	20	58	65,5%
Unités de recherche	Directeur / directrice	20	63	83	24,1%
	Directeur adjoint / directrice adjointe	27	31	58	46,6%
	Sous-total	47	94	141	33,3%
Total encadrement supérieur et dirigeants		116	153	269	43,1%

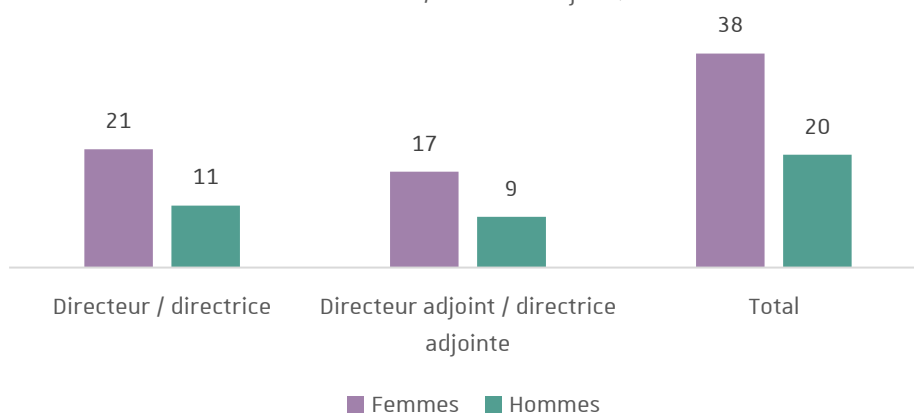
Répartition par sexe des directeurs/directrices de services, unités de recherche et composantes de formation



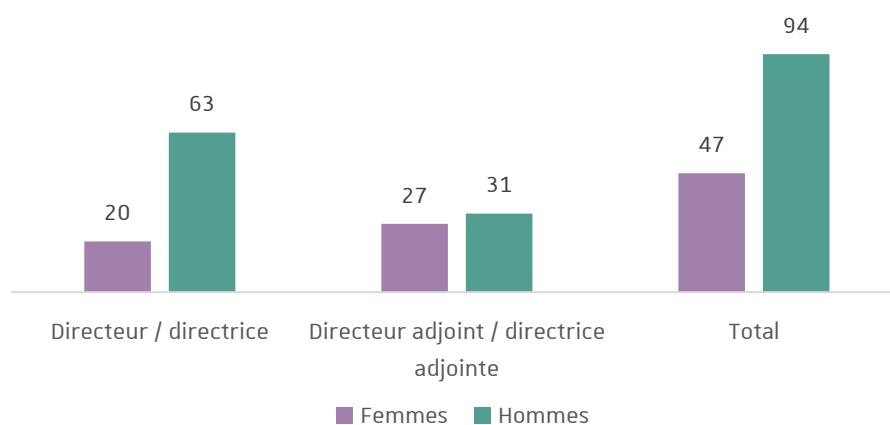
Répartition femmes / hommes des effectifs de directeurs, doyens et
RAC en 2023



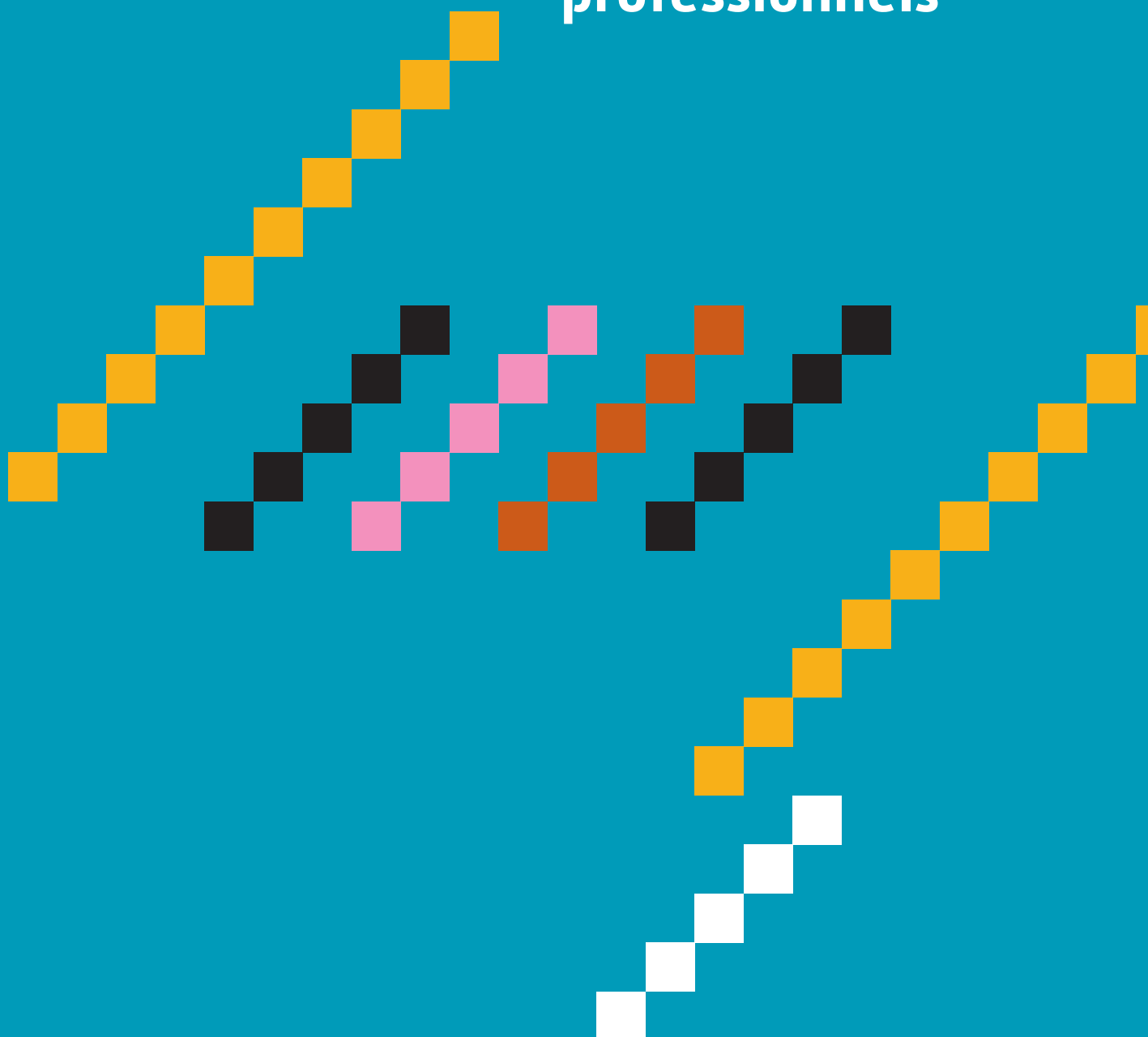
Répartition femmes / hommes des effectifs de directeur/directrice de
service ou directeur / directrice adjoint.e en 2023



Répartition femmes / hommes des effectifs de directeur / directrice et
directeur/directrice adjoint.e d'unités de recherche en 2023



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 BIATPSS, 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 BIATPSS, le changement de corps se fait :

- par concours externe,
- par concours interne,
- par inscription sur une liste d'aptitude.

Pour les enseignants-chercheurs, l'accès au corps des professeurs des universités se fait par voie de concours.

Depuis le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021, une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés est mise en place, il s'agit la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage ».

Les possibilités de promotions prévues par établissement par arrêté ministériel sont réparties chaque année par discipline par le conseil d'administration.

Peuvent se présenter :

- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés hors classe
- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés de classe normale ayant plus de dix ans de services effectifs dans ce grade

en possession de l'habilitation à diriger des recherches.

◆ **Mobilité interne**

Changement d'affectation au sein de l'établissement.

◆ **Mutation**

Changement d'établissement d'affectation.

A

L'avancement des personnels enseignants

A.1 Avancement des enseignants-chercheurs

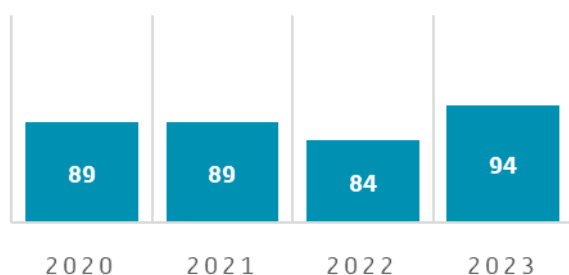
L'enseignant-chercheur, promouvable et candidat à une promotion de grade ou d'échelon, établit un dossier de candidature comportant un rapport rendant compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est examiné par les instances compétentes pour proposer l'avancement de grade, selon les cas, la section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

94

enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2023.

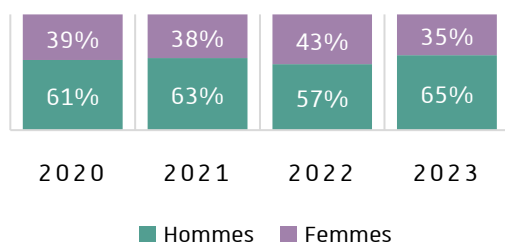
51 ont été promus en phase nationale (par le CNU) et 43 en phase locale.

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



Depuis 2020 le nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement est resté stable. Cependant, une légère hausse est observée pour 2023.

📊, Répartition par sexe des enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



Les 94 enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement en 2023 se répartissent de la façon suivante : 61 hommes (soit 65%) et 33 femmes (soit 35%).

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	5	0	5	3	1	6
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	5	3	8	3	8	7
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	8	5	13	4	9	8
Maître de conférences hors classe	Maître de conférences classe normale	13	5	18	15	17	18
Total des enseignants-chercheurs promus		31	13	44	25	35	39

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	4	1	5	8	7	6
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	7	1	8	8	8	9
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	6	5	11	9	9	10
Maître de conférences hors classe	Maître de conférences classe normale	8	6	14	23	20	17
Total des enseignants-chercheurs promus		25	13	38	48	44	42

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
Maître de conférences hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférences hors classe, 6ème échelon	3	4	7	4	5	4
Total des enseignants-chercheurs promus		3	4	7	4	5	4

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
Maître de conférences hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférences hors classe, 6ème échelon	2	3	5	7	5	4
Total des enseignants-chercheurs promus		2	3	5	7	5	4

A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramidage »

Dans le cadre des mesures liées à la Loi de programmation pour la recherche adoptée en décembre 2020 un vaste plan de repyramidage étalé sur 5 ans doit permettre à un contingent de maître de conférences de bénéficier d'une promotion interne pour accéder au corps des professeurs. Ainsi, le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie d'accès temporaire pour l'accès des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités et pour l'accès des autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux maîtres de conférences aux autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités.

Par arrêté du 8/11/2022, l'Université de Strasbourg a été notifiée des possibilités de promotion suivantes : 8 possibilités au titre de l'année 2023.

Ce nombre est déterminé en tenant compte des différences de ratio entre, d'une part, les collèges des membres du corps des PR et des corps assimilés et, d'autre part, les collèges des membres du corps des MCF et des corps assimilés au sein des sections du CNU, des sections universitaires du Conseil national des universités pour les disciplines de santé et des sections du Conseil national des astronomes et physiciens. Parmi les sections CNU identifiées par le ministère comme répondant prioritairement à l'objectif de repyramidage, le CA du 14/03/2023 a priorisé les sections suivantes : 06-11-16-25-27-63-67-86

	Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	Total
Année 2023	PR 2è classe	MCF HC	3	4	7
	Total des enseignants-chercheurs promus		3	4	7

N.B. : 7 promotions sur le contingent de 8 attribué. Absence de candidat dans une section CNU

A.3 Avancement des enseignants du second degré

42	enseignants du second degré de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2023.
	<i>14 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe, 12 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle, 15 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à l'échelon spécial et 1 avancement de corps par voie d'inscription à la liste d'aptitude.</i>

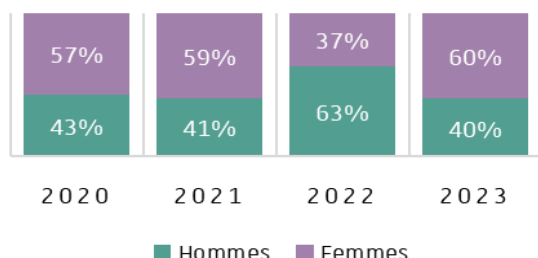
📊 Evolution du nombre d'enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Après plusieurs années de stabilité (2020 à 2022), l'effectif de promouvables connaît une hausse de (+55 %) en 2023 par rapport à 2022.

La progression concerne particulièrement l'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle et l'avancement à l'échelon spécial.

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



Les 42 enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement en 2023 se répartissent de la façon suivante : 25 femmes (soit 60 %) et 17 hommes (soit 37%)

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
PRAG hors classe	PRAG classe normale	3	5	8	8	9	4
PRCE hors classe	PRCE classe normale	3	1	4	2	0	0
PEPS hors classe	PEPS classe normale	0	1	1	1	0	1
PLP hors classe	PLP classe normale	0	1	1	0	0	0
Total des enseignants du second degré promus		6	8	14	11	9	5

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
PRAG classe exceptionnelle	PRAG hors classe	4	4	8	6	7	8
PRCE classe exceptionnelle	PRCE hors classe	1	2	3	2	9	2
PEPS classe exceptionnelle	PEPS hors classe	1	0	1	0	0	0
PLP classe exceptionnelle	PLP hors classe	0	0	0	0	0	1
Total des enseignants du second degré promus		6	6	12	8	16	11

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
PRCE échelon spécial	PRCE classe exceptionnelle	3	10	13	6	2	4
PEPS échelon spécial	PEPS classe exceptionnelle	1	0	1	1	0	0
PLP échelon spécial	PLP classe exceptionnelle	1	0	1	0	0	0
Total des enseignants du second degré promus		5	10	15	7	2	4

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2023	2022	2021	2020
PRAG	PRCE	0	1	1	1	1	1
Total des enseignants du second degré promus		0	1	1	1	1	1

A.4 Avancement des enseignants du premier degré

0	enseignant du premier degré de l'Université de Strasbourg a bénéficié d'un avancement en 2023.
	Sur un effectif total de 5 enseignants du premier degré en 2023.

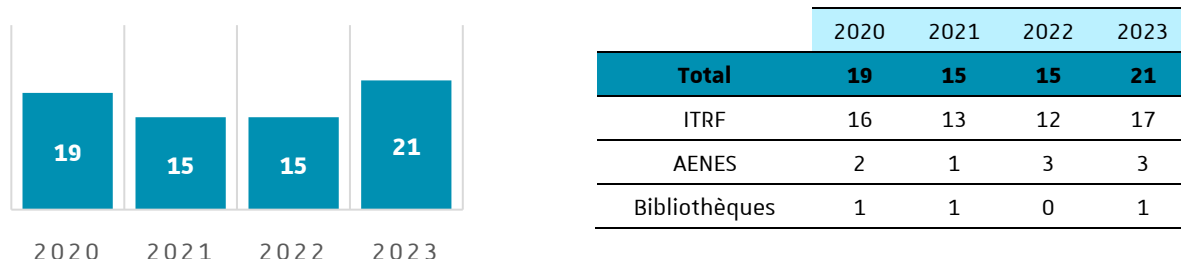
B L'avancement des personnels BIATPSS

B.1 Avancement

B.1.1 Avancement de corps des personnels BIATPSS titulaires : liste d'aptitude dite « de droit commun »

21	personnels BIATPSS titulaires de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement de corps par le biais de la liste d'aptitude en 2023.
	<i>17 personnels ITRF, 3 personnel AENES et 1 personnel des bibliothèques</i>

📊 Evolution du nombre de personnels BIATPSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de corps par liste d'aptitude dite « de droit commun »



⊙ Avancement de corps des personnels BIATPSS titulaires par liste d'aptitude dite « de droit commun »

						Nombre de promus en 2023			
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Hommes	Femmes	Total	% promus
ITRF	A	IGE	A	IGR	259	1	0	1	0,39 %
	A	ASI	A	IGE	83	2	3	5	6,02 %
	B	TECH	A	ASI	264	3	1	4	1,52 %
	C	ATRF	B	TECH	308	4	3	7	2,27 %
	Total de la filière ITRF				914	10	7	17	1,86 %
AENES	A	ASSAE	A	CTSSAE	1	0	0	0	0,00 %
	B	SAENES	A	AAE	38	0	1	1	2,63 %
	C	ADJAENES	B	SAENES	93	1	1	2	2,15 %
	Total de la filière AENES				132	1	2	3	2,27 %
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	8	0	0	0	0,00 %
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	13	0	0	0	0,00 %
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	27	0	0	0	0,00 %
	C	Magasinier	B	BIBAS*	33	0	1	1	3,03 %
	Total de la filière Bibliothèque				81	0	1	1	1,23 %
Toutes les filières					1 127	11	10	21	1,86 %

*BIBAS = Bibliothécaire assistant spécialisé

B.1.2 Avancement de corps des personnels BIATPSS titulaires par liste d'aptitude dite « exceptionnelle »

Dans le cadre de la Loi de programmation de la recherche (LPR) du 24 décembre 2020, qui vise notamment à renforcer l'attractivité des **métiers scientifiques**, un **repyramidage des emplois de la filière ITRF** (ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation) est mis en œuvre, afin de mieux reconnaître les compétences des agents et répondre aux besoins de qualification croissante des emplois affectés à l'appui et/ou au développement de la recherche.

Ainsi, des **voies temporaires exceptionnelles d'accès** aux corps de la filière ITRF ont ainsi été créées et **seront organisées entre 2022 et 2026**.

Les objectifs de ce plan de repyramidage visent :

- à reconnaître les compétences des personnels qui occupent des emplois concourant au développement de la recherche (quelle que soit leur branche d'activité professionnelle (BAP)) ou des emplois d'appui à l'enseignement (plus particulièrement dans les BAP A, B, C, D, E et F), et en priorité ceux qui exercent des fonctions supérieures à leur emploi.
- offrir des perspectives professionnelles valorisantes tenant compte de l'évolution des missions des établissements d'enseignement supérieur

Pour l'année 2023, **31** personnels titulaires de la filière ITRF ont été promus via ce dispositif, à l'Université de Strasbourg (contre 26 en 2022).

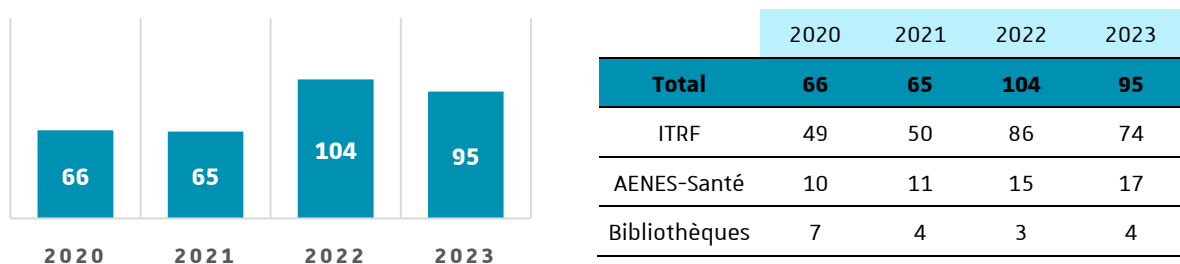
						Nombre de promus en 2023		
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Voie de recrutement	Hommes	Femmes	Total
ITRF	A	IGE	A	IGR	LA except. après sélection professionnelle par un comité de sélection	0	0	0
	A	ASI	A	IGE		2	3	5
	B	TECH	A	ASI	Examen professionnel	4	7	11
	C	ATRF	B	TECH	LA exceptionnelle	6	9	15
	Total					12	19	31

Ainsi au total en 2023, et pour la seule filière ITRF, 48 personnels ont été promus par liste d'aptitude (LA dite « de droit commun » (17) + LA exceptionnelle (31)).

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

95	personnels BIATPSS 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 2023.
	<i>74 personnels ITRF, 17 personnels AENES & santé et 4 personnels des bibliothèques</i>

📊, Evolution du nombre de personnels BIATPSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade par la voie de l'inscription au tableau de l'avancement



🕒 Avancement de grade des personnels BIATPSS 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 2023			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	18	1	0	1	5,56%
	A	IGR		HC	23	1	0	1	4,35%
	A	IGE	Classe normale	HC	125	8	5	13	10,40%
	B	TECH	CS	CE	67	0	5	5	7,46%
	B	TECH	CN	CS	87	1	17	18	20,69%
	C	ATRF	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	138	13	16	29	21,01%
	C	ATRF	ATRF	Principal 2ème classe	30	2	5	7	23,33%
	Total de la filière ITRF				488	26	48	74	15,16%

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

						Nombre de promus en 2023			
Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Hommes	Femmes	Total	% promus
AENES - Santé	A	AAE	AAE HC	AAE HC ES	2	0	1	1	50,00%
	A	AAE	APAE	AAE HC	0	0	0	0	0,00%
	A	AAE	AAE	APAE	11	0	1	1	9,09%
	A	Infirmier	CE	HC	0	0	0	0	0,00%
	A	Infirmier	CN	HC	2	0	1	1	50,00%
	A	Infirmier	CN	CS	0	0	0	0	0,00%
	B	Assistant de service social	CS	Principal	2	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	CS	CE	15	0	0	0	0,00%
	B	SAENES	CN	CS	12	0	1	1	8,33%
	C	ADJENES	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	51	2	11	13	25,49%
	C	ADJENES	ADJENES	Principal 2ème classe	0	0	0	0	0,00%
	Total de la filière AENES-Santé				95	2	15	17	17,89%
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	6	0	1	1	16,67%
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	3	1	0	1	33,33%
	B	BIBAS	CS	CE	10	0	0	0	0,00%
	B	BIBAS	CN	CS	1	0	0	0	0,00%
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	18	0	2	2	11,11%
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	4	0	0	0	0,00%
	Total de la filière bibliothèques				42	1	3	4	9,52%
Toutes les filières					625	29	66	95	15,20%

AAE : attaché d'administration de l'Etat

APAE : attaché principal d'administration de l'Etat

AAEHC : attaché d'administration de l'Etat hors classe

BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

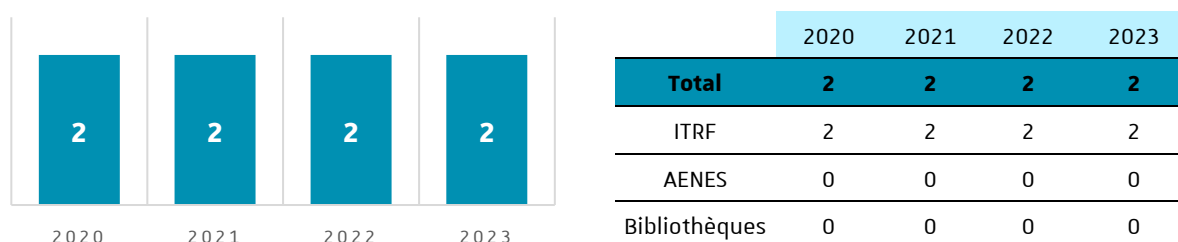
B.2 Promotions de corps et de grade des personnels BIATPSS contractuels

B.2.1 Promotion de corps des personnels BIATPSS contractuels sur mission à caractère permanent

2

personnels BIATPSS contractuels de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'une promotion de corps en 2023.

1. Evolution du nombre de personnels BIATPSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de corps



						Nombre de promus en 2023			
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Hommes	Femmes	Total	% promus
ITRF	A	IGE	A	IGR	33	0	0	0	0,00 %
	A	ASI	A	IGE	26	0	0	0	0,00 %
	B	TECH	A	ASI	61	0	1	1	1,64 %
	C	ATRF	B	TECH	48	0	1	1	2,08 %
	Total de la filière ITRF				168	0	2	2	1,19 %
AENES	A	ASSAE	A	CTSSAE	0	0	0	0	0,00 %
	B	SAENES	A	AAE	0	0	0	0	0,00 %
	C	ADJAENES	B	SAENES	2	0	0	0	0,00 %
	Total de la filière AENES				2	0	0	0	0,00 %
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	0	0	0	0	0,00 %
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	1	0	0	0	0,00 %
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	1	0	0	0	0,00 %
	C	Magasinier	B	BIBAS*	0	0	0	0	0,00 %
	Total de la filière Bibliothèque				2	0	0	0	0,00 %
Toutes les filières					172	0	2	2	1,16 %

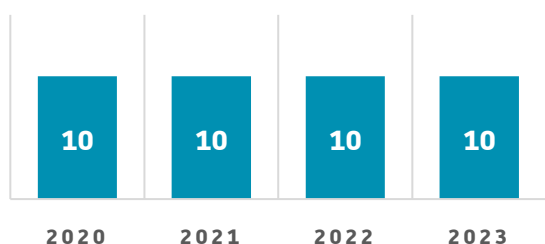
*BIBAS : bibliothécaire assistant spécialisé

B.2.2 Promotion de grade des personnels BIATPSS contractuels sur mission à caractère permanent

10

personnels BIATPSS contractuels de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'une promotion de grade en 2023.

📊, Evolution du nombre de personnels BIATPSS contractuels ayant bénéficié d'une promotion de grade



	2020	2021	2022	2023
Total	10	10	10	10
ITRF	10	10	9	10
AENES-Santé	0	0	0	0
Bibliothèques	0	0	1	0

						Nombre de promus en 2023			
Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Hommes	Femmes	Total	% promus
ITRF	A	IGR		HC	6	0	0	0	0,00 %
	A	IGE	CN	HC	12	0	1	1	8,33 %
	B	TECH	CS	CE	10	0	1	1	10,00 %
	B	TECH	CN	CS	15	1	2	3	20,00 %
	C	ATRF	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	9	2	1	3	33,33 %
	C	ATRF	ATRF	Principal 2ème classe	10	0	2	2	20,00 %
	Total de la filière ITRF				62	3	7	10	16,13 %
Bib. et santé	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	0	0	0	0	0,00 %
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	1	0	0	0	0,00 %
	B	BIBAS	CS	CE	0	0	0	0	0,00 %
	B	BIBAS	CN	CS	0	0	0	0	0,00 %
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	0	0	0	0	0,00 %
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	0	0	0	0	0,00 %
	A	INFIRMIER	INFIRMIER	HC	1	0	0	0	0,00 %
Total de la filière bibliothèques				2	0	0	0	0,00 %	
Toutes les filières					64	3	7	10	15,63 %

C La mobilité & l'accompagnement des personnels

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

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences compte trois chargés des carrières qui mènent leurs activités en collaboration avec les différents départements et bureaux de la Direction des ressources humaines : formation continue des personnels, recrutement, études et développement, gestion administrative et financière. En parallèle, des échanges réguliers ont lieu avec le Service de santé au travail et avec le Service social des personnels pour toutes les situations qui nécessitent une intervention ou une expertise pluridisciplinaire.

C.1 Accompagnement des carrières et des structures

Depuis la création de ce bureau en 2010, les sollicitations en matière d'accompagnement des personnels et des structures se sont diversifiées. Depuis 2022, nous assistons à une volonté politique, à travers le décret 2022-1043 du 22 juillet 2022, de renforcer l'accompagnement aussi bien individuel que collectif des agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle. Ce décret spécifie entre autres les modalités de mise en œuvre de la période d'immersion professionnelle que notre établissement met régulièrement en œuvre pour accompagner des réorientations professionnelles. Notre établissement poursuit également le développement des actions en direction des personnes en situation de handicap avec l'appui du financement du Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) (cf. chapitre 6 paragraphe C - insertion et maintien dans l'emploi, information, communication et organisation d'évènements).

En dehors de ces aspects, le cœur des activités consiste, selon les situations, à accompagner les personnels dans leurs projets professionnels et/ou personnels, leur souhait de formation ou nécessité de réorientation de carrière pour des raisons de santé, de restructuration de service, de difficultés liées à l'activité, etc. L'objectif est de concilier autant que possible les projets et besoins des agents avec ceux de l'établissement dans une logique prévisionnelle de gestion des ressources humaines. En 2023, **182 personnes** ont été reçues en entretien d'accompagnement au Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences en entretien d'accompagnement. L'accompagnement de ces personnes a généré **275 entretiens**, certaines situations pouvant nécessiter plusieurs rencontres. Nous notons une diminution de 10% du nombre d'entretiens par rapport à l'an passé. Une grande partie des situations traitées, soit 70% des personnes reçues, a nécessité en moyenne un à deux entretiens.

La dimension de projet et d'accompagnement de carrière s'articule, quant à elle, autour de plusieurs dispositifs : la bourse d'échange d'emplois dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels, la

mobilité externe à l'établissement, la formation des personnels, le bilan de compétences, le bilan professionnel ou encore la période d'immersion professionnelle.

Le premier motif pour lequel le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours professionnels et des compétences est sollicité concerne les difficultés au travail qui représentent **30% 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. Même si ce motif est le premier invoqué, nous notons qu'il est nettement en recul par rapport à l'an passé où il était de 43%. La carrière des agents et les dispositifs mobilisables en vue d'une évolution professionnelle constituent le deuxième motif d'entretien, soit **18%**.

Les sollicitations d'accompagnement du Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des parcours et des compétences s'étant significativement élargies, il convient également de noter que la participation à des entretiens de recrutement s'élèvent à **81 entretiens** en 2023. Les entretiens réalisés avec les responsables de structure en lien avec la gestion des ressources humaines se montent à **99 entretiens**, et pour finir, ceux relatifs à la bourse d'échange d'emplois s'élèvent à **50**. Le détail concernant cette campagne se trouve ci-dessous dans le point C.2 Mobilité interne.

Au total, les entretiens réalisés par les chargés des carrières et la responsable du département de gestion et de développement des compétences s'élèvent à **505 entretiens** ce qui représente une augmentation d'un peu plus de 3% par rapport au nombre réalisé en 2023.

BILAN 2023

⊙ 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	66	36%	88	32%
B	48	26%	71	26%
C	68	37%	116	42%
Total	182	100%	275	100%

⊙ Répartition par catégorie et tranche d'âge des agents reçus

Catégorie	20-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et +	Total
A	8	17	25	15	1	66
B	6	16	12	10	4	48
C	5	18	21	18	6	68
Total	19	51	58	43	11	182
%	10%	28%	32%	24%	6%	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	50	36%	16	36%	66
B	35	26%	13	28%	48
C	52	38%	16	36%	68
Total	137	100%	45	100%	182
%	75%		25%		100%

⊙ Répartition du nombre d'entretiens réalisés par personnes reçues

Entretiens	Nombre de personnes reçues	Total entretiens	Nb entretiens/ Total entretiens
1 à 2	164	193	70%
3 à 4	12	44	16%
5 et plus	6	38	14%
Total	182	275	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	38	18%	Evolution statutaire, fonctionnelle, en responsabilité, entretien professionnel.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet.
	49			
Mobilité	21	11%	Demande de mobilité interne ou externe à l'établissement. Entretiens de suivi de d'affectation après intégration, réintégration ou réaffectation à l'issue d'un congé longue maladie, d'une disponibilité, d'un détachement, d'un changement dans l'organisation du travail, d'une incompatibilité du poste avec la situation de santé ou à des difficultés relationnelles.	Informations sur les dispositifs existants, bilan des projets et attentes, le cas échéant, conseils pour la réalisation du projet. Proposition / identification d'une affectation.
	29			

Objet de l'entretien	Nombre d'agents	Entretiens %	Précisions sur l'objet de l'entretien	Actions menées
	Nombre entretiens			
Réorientation ou reconversion professionnelle	17	15%	Demande liée à une démarche de réorientation ou de reconversion professionnelle, liée ou non à des raisons de santé. Bilan de compétences.	Accompagnement : information/ orientation vers les dispositifs existants (dont reconversion), identification de nouvelle affectation, bilan professionnel, convention d'immersion.
	40			
Difficultés au travail	50	30%	Difficultés d'ordre relationnel ou professionnel : sentiment d'une surcharge de travail, difficultés de positionnement dans la structure, état de santé, sentiment d'inadéquation profil / poste / définition mission.	Selon les situations : identification de solution en collaboration avec la structure d'affectation, mobilité interne ou externe. Réorientation vers d'autres interlocuteurs au sein de l'université : médecin du travail, psychologue du travail, assistante sociale.
	82			
Formation	27	12%	Projet de formation professionnel ou personnel	Etude de la faisabilité du projet, aide au montage du dossier pour présentation devant la commission de formation.
	33			
Suivi BOE	16	8%	Suivi des personnels en situation de handicap (mise en place d'aménagement, suivi aménagement)	Financement de formations, d'accompagnements spécifiques ou de matériels permettant l'adaptation au poste de travail en cas de reprise du travail suite à un arrêt ou de reconversion professionnelle.
	21			
Autres	13	7%	Conditions de travail, difficultés personnelles impactant le travail, fin de contrat	Selon les situations : identification de solutions en collaboration avec la structure d'affectation, la DRH.
	21			
Sous-total	182 agents	100%		
	275 entretiens			
Recrutement	81		Nombre d'entretiens réalisés suite à sollicitation des structures	
Gestion ressources humaines	99		Nombre d'entretiens réalisés avec les responsables de structures pour les conseiller et les accompagner dans diverses situations de la gestion des ressources humaines de leur structure.	
Campagne de mobilité interne	50		Nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la bourse d'échange d'emplois 2023	
TOTAL entretiens	505			

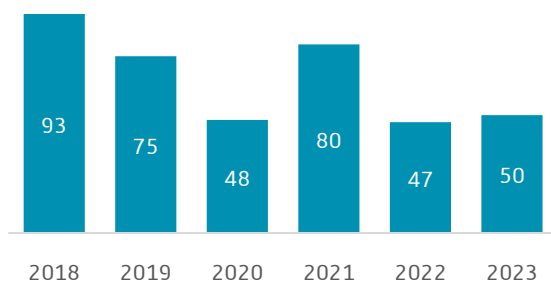
C.2 Mobilité interne

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

50

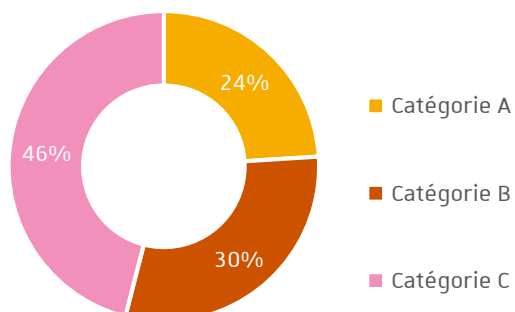
personnels ITRF, AENES & contractuels sur besoin permanent **ont déposé une demande de mobilité interne dans le cadre de la campagne annuelle de la bourse d'échange d'emplois pour la rentrée 2023.**

📊, *Evolution du nombre de demandes de mobilité interne déposées par année civile*



Malgré une baisse progressive du nombre de personnes qui participent à la campagne de la bourse d'échange d'emplois depuis 2018, le volume reste stable sur les deux dernières années.

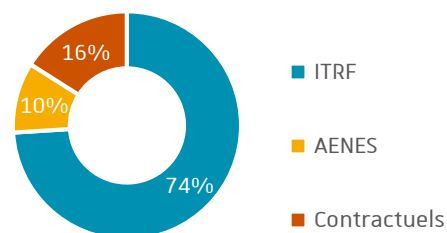
🕒 Répartition par catégorie des personnels ayant participé à la campagne de bourse d'échange d'emplois (mobilité interne) dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels



Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	12
Catégorie B	15
Catégorie C	23
Total	50

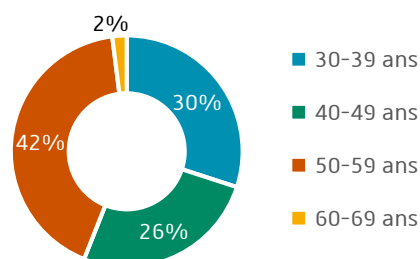
⊙ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF titulaires	11	10	16	37
AENES titulaires	0	1	4	5
Contractuels	1	4	3	8
Total	12	15	23	50



⊙ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	5	1	6	0	12
Catégorie B	4	5	6	0	15
Catégorie C	6	7	9	1	23
Total	15	13	21	1	50



⊙ Situation des agents à la rentrée 2023 en fonction de leur catégorie : taux de satisfaction des demandes

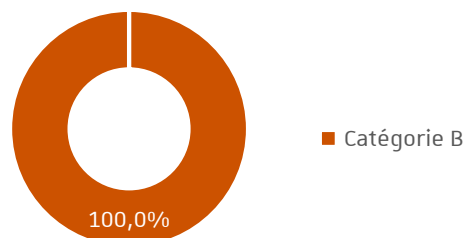
Catégories	Nouveau poste correspondant à la demande	%	Maintien sur le poste	%	Total
Catégorie A	4	27%	8	23%	12
Catégorie B	4	27%	11	31%	15
Catégorie C	7	46%	16	46%	23
Total	15	30%	35	70%	50

Taux moyen de satisfaction des demandes de mobilité : **30%**

Mobilité hors mouvement interne

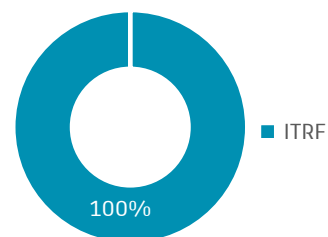
- ④ Répartition par catégorie des personnels ayant bénéficié d'une mobilité interne hors mouvement annuel de mobilité interne en 2023

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	0
Catégorie B	3
Catégorie C	0
Total	3



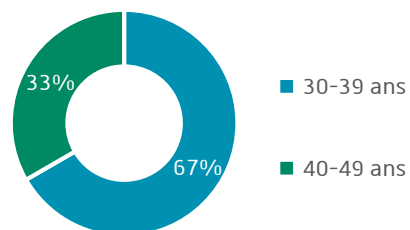
- ④ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	0	3	0	3
AENES	0	0	0	0
Total	0	3	0	3



- ④ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	2	1	0	0	3
Catégorie C	0	0	0	0	0
Total	2	1	0	0	3



C.2.2 Mouvements académiques des personnels ATRF et de l'AENES

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

	AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
Tranches d'âge	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie C	
20-29 ans	0	0	0	0	0
30-39 ans	0	0	0	0	0
40-49 ans	1	0	0	1	2
50-59 ans	0	0	1	0	1
Total	1	0	1	1	3

⊙ Répartition des entrées et sorties de l'établissement par voie académique et par filière

	Sorties		Entrées
	Demandes de départ	Mutations réalisées	Mutation académique
Filière ITRF			
Catégorie C	1	0	0
Filière AENES			
Catégorie A	1	1	0
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	1	0	3
Total	3	1	3

⊙ C.2.3 Bilan des demandes de mouvement déposées en 2023 par structure d'affectation d'origine

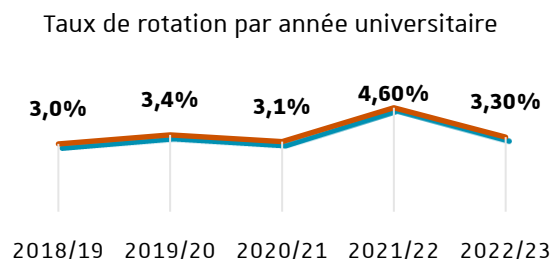
Composantes de formation	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique				
					AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Cat C	
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Ecole de management Strasbourg	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Ecole Chimie Polymères et Matériaux (ECPM)	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Faculté de chimie	2	1	1	4	0	0	0	0	0
Faculté de géographie et d'aménagement	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Faculté de médecine	0	2	0	2	0	0	0	0	0
Faculté de pharmacie	1	0	1	2	0	0	1	0	1
Faculté des langues	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Faculté des lettres	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Faculté des sciences sociales	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Faculté des sciences de la vie	0	0	4	4	0	0	0	0	0
Faculté des sciences du sport	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Faculté de théologie protestante	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Institut de préparation à l'administration générale	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation	1	0	0	1	0	0	0	0	0
IUT Louis Pasteur	2	0	1	3	0	0	0	0	0
Observatoire astronomique	0	0	1	1	0	0	0	0	0
UFR Mathématiques et informatique	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Sous-total composantes de formation	8	9	11	28	1	0	1	1	3

Directions & services	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique				
					AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES	Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Cat C	
Agence comptable	0	2	4	6	0	0		0	0
Direction de la recherche - Collège doctoral	0	1	2	3	0	0		0	0
Direction des affaires logistiques intérieures - sûreté	0	0	1	1	0	0		0	0
Direction des études et de la scolarité	1	0	0	1	0	0		0	0
Direction des finances	0	1	0	1	0	0		0	0
Direction des relations internationales	0	1	0	1	0	0		0	0
Direction des ressources humaines	0	0	3	3	0	0		0	0
Direction du numérique	0	0	1	1	0	0		0	0
Direction pilotage et amélioration continue	1	0	0	1	0	0		0	0
Espace avenir	0	1	0	1	0	0		0	0
Service de la vie universitaire	1	0	0	1	0	0		0	0
Service pour la promotion de l'action sociale	0	0	1	1	0	0		0	0
Sous-total Directions & services	3	6	12	21	0	0	0	0	0
Structures particulières (EASE)	1	0	0	1	0	0		0	0

Nombre total de demandes de mobilité	12	15	23	50	1	0	1	1	3
---	-----------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------

C.2.4 Taux de rotation

3,3%	taux de rotation pour l'année universitaire 2022/2023
-------------	--



Le taux de rotation permet de donner une indication synthétique entre le nombre d'entrées et de sorties dans **le cadre des mobilités sur une année**.

Le taux de rotation est le rapport entre la somme du nombre d'arrivées et de départs et l'effectif moyen au cours d'une année (l'effectif moyen comprend les agents éligibles à la mobilité : les personnels titulaires BIATPSS, les personnels contractuels BIATPSS sur mission à caractère permanent et les personnels contractuels BIATPSS en CDI).

C.2.5 Postes publiés sur le site choisir le service public

29	emplois publiés à la PEP en 2023.
	<p>10 emplois ont été pourvus en interne, 18 emplois ont été pourvus par des personnes externes à l'université 1 emploi non pourvu.</p>

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de postes publiés sur le site choisir le service public	16	11	10	18	23	29
<i>Pourvus en interne</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>12</i>	<i>10</i>
<i>Pourvus en externe</i>	<i>10</i>	<i>5</i>	<i>3</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>18</i>
<i>Non pourvus</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>

C.3 Mobilité sortante

C.3.1 Mobilité sortante des personnels titulaires

A. Personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2023

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités			0	1	7	8	2	4	6	14
		A	Maître de conférences	1		1	6	12	18	10	8	18	37
		A	Physicien adjoint			0			0		1	1	1
		Sous-total		1	0	1	7	19	26	12	13	25	52
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités – praticien hospitalier			0		2	2			0	2
		A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier			0			0	6	4	10	10
		Sous-total		0	0	0	0	2	2	6	4	10	12
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé			0	1	2	3	1	1	2	5
		A	Professeur certifié			0			0	1		1	1
		Sous-total		0	0	0	1	2	3	2	1	3	6
		Total personnels enseignants		1	0	1	8	23	31	20	18	38	70
Personnels BIATPSS	Personnel ITRF	A	IGR			0	3	3	6	1	2	3	9
		A	IGE			0	10	7	17	8	10	18	35
		A	ASI			0	5	3	8	3	1	4	12
		B	TECH	1		1	7	4	11	9	4	13	25
		C	ATRF	1		1	5	5	10	11	6	17	28
		Sous-total		2	0	2	30	22	52	32	23	55	109
	Personnel de l'AENES	A	AAE			0	1		1	1		1	2
		B	SAENES			0	1		1	2		2	3
		C	ADJAENES	1		1	3		3	2		2	6
		Sous-total		1	0	1	5	0	5	5	0	5	11

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels BIATPSS	Personnel de bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques			0	2		2	1		1	3
		A	Bibliothécaire			0	1		1			0	1
		B	Bibliothécaire assistant spécialisé			0			0	1		1	1
		C	Magasinier des bibliothèques			0			0	2		2	2
		Sous-total		0	0	0	3	0	3	4	0	4	7
	Personnel de santé et sociaux	A	Infirmier-e			0			0	1		1	1
		Sous-total		0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Total personnels BIATPSS			3	0	3	38	22	60	42	23	65	128
	Total personnels titulaires				4	0	4	46	45	91	62	41	103

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 2023.

🕒 **Focus sur les personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2023, qui étaient en position d'activité l'année précédente**

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités			0		1	1		1	1	2
		A	Maître de conférences	1		1	1	2	3	1	1	2	6
		Sous-total		1	0	1	1	3	4	1	2	3	8
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier			0			0	3	4	7	7
		Sous-total		0	0	0	0	0	0	3	4	7	7
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé			0			0		1	1	1
		Sous-total		0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	Total personnels enseignants				1	0	1	1	3	4	4	7	11

Population		Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
				F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels BIATPSS	Personnel ITRF	A	IGE			0	4	3	7		5	5	12
		A	ASI			0	3		3			0	3
		B	TECH			0	3	1	4	3	1	4	8
		C	ATRF	1		1	1	2	3	1	1	2	6
		Sous-total		1	0	1	11	6	17	4	7	11	29
	Personnel de l'AENES	B	SAENES			0	1		1			0	1
		C	ADJAENES	1		1			0			0	1
		Sous-total		1	0	1	1	0	1	0	0	0	2
		Total personnels BIATPSS		2	0	2	12	6	18	4	7	11	31
	Total personnels titulaires				3	0	3	13	9	22	8	14	22

Exemple de lecture : 7 ingénieurs d'études (3 homme et 4 femmes), ayant été en position d'activité au 31/12/2022, sont partis en détachement en 2023.

B. Départs définitifs de personnels titulaires en 2023 (toutes positions confondues l'année précédente)

Population	Cat	Corps	Démission			Fin de fonction*			Transfert de gestion*			Rupture conventionnelle			Mutation			Nomination après concours			Retraite			dont pour invalidité		Total
			F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs & assimilés	Professeur des universités	2		2			0			0			0		1	1			0	7	20	27			30
		Maître de conférences			0		3	3			0			0	3	1	4	3	5	3	10	13	1			25
		Physicien adjoint			0			0			0			0			0		0		2	2				2
	Sous-total		2	0	2	0	3	3	0	0	0	0	0	0	3	2	5	2	3	5	10	32	42	1	0	57
	A	Professeur des universités – praticien hospitalier			0			0			0			0		1	1			0	2	5	7			8
		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	1	1				0			0			0			0					2	2			3
		Sous-total	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	7	9	0	0	11
	A	Professeur agrégé			0	3	1	4			0			0	1		1			0	4		4	1		9
		Professeur certifié			0			0			0			0		0		1		1		0				1
		Professeur des lycées professionnels			0	1		1			0			0			0			0			0			1
Enseignants du premier degré	Sous-total		0	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	4	0	4	1	0	11
	A	Professeur des écoles			0	1		1			0			0		1				0			0			2
	Sous-total		0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Total personnels enseignants		2	1	3	5	4	9	0	0	0	0	0	0	4	4	8	2	4	6	16	39	55	2	0	81

*Fin de fonction : décès, intégration directe, non réintégration après une période de disponibilité/détachement, fin de service partagé, etc.

*Transfert de gestion : dossiers de personnels AENES en situation de départ temporaire clôturés

Population	Cat	Corps	Démission			Fin de fonction*			Transfert de gestion			Rupture conventionnelle			Mutation			Nomination après concours			Retraite			dont pour invalidité		Total
			F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	F	H		
ITRF	A	IGR			0		1	1			0			0			0			0		1	1			2
		IGE		1	1	1	1	2			0			0			0			0	3	2	5	1	1	8
		ASI			0					0				0			0			0		4	4			4
	B	TECH			0	2	2	4			0	1		1	2		2			0	5	3	8	1		15
	C	ATRF	1	1	1	1	1	1			0		1	1	2		2			0	6	5	11	1		16
	Sous-total		1	1	2	4	4	8	0	0	0	1	1	2	4	0	4	0	0	0	14	15	29	2	2	45
AENES	A	AAE			0					0			0	2	1	3		1	1	2		2				6
	B	SAENES			0				3	3			0			0			0	5		5				5
	C	ADJAENES			0	2		2	2	2			0	2		2			0	6		6				10
	Sous-total		0	0	0	2	0	2	5	0	5	0	0	0	4	1	5	0	1	1	13	0	13	0	0	26
Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques			0					0			0		1	1			0			0				1
		Bibliothécaire			0				0					0			0			0	1		1			1
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé			0		1	1			0			0	1	1				0	1		1			3
	C	Magasinier des bibliothèques			0		1	1			0			0			0			0			0			1
Sous-total		0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	0	2	0	0	6	
Personnels médicaux & sociaux	A	Infirmier-e			0					0				0			0			0	1		1			1
		Assistant service social			0					0				0			0			0	1		1			1
	Sous-total		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2	2
Total personnels BIATPSS			1	1	2	6	6	12	5	0	5	1	1	2	9	2	11	0	1	1	31	15	46	2	2	79
Total personnels titulaires			3	2	5	11	10	21	5	0	5	1	1	2	13	6	19	2	5	7	47	54	101	4	2	160

C.3.2 Mobilité sortante des personnels contractuels

A. Personnels contractuels en situation de départ temporaire en 2023

Type de contrat	Catégorie	Congé parental			Congé mobilité			Congé pour convenances personnelles ou raisons familiales			Total	Dont en activité au 31/12/2022
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		
CDI	Catégorie A	2		2	1	1	2	2	1	3	7	2
	Catégorie B	3		3			0			0	3	1
	Catégorie C			0			0	2		2	2	1
	Sous-total CDI	5	0	5	1	1	2	4	1	5	12	4
CDD	Catégorie A	1		1			0	1		1	2	0
	Catégorie B	1		1			0	4	1	5	6	6
	Catégorie C	1		1			0			0	1	1
	Sous-total CDD	3	0	3	0	0	0	5	1	6	9	7
Total		8	0	8	1	1	2	9	2	11	21	11

B. Départs définitifs des personnels contractuels en 2023

Type de contrat	Catégorie	Retraite			Démission			Licenciement*			Rupture conventionnelle			Autres fins de fonction anticipées**			Total
		F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
CDI	Catégorie A	4		4	1	2	3			0	2	2	4			0	11
	Catégorie B	1	1	2	3		3			0			0			0	5
	Catégorie C	4	1	5	2		2			0			0			0	7
	Sous-total CDI	9	2	11	6	2	8	0	0	0	2	2	4	0	0	0	23
CDD	Catégorie A	1	1	2	47	52	99		1	1			0	3	2	5	107
	Catégorie B			0	10	5	15	2		2			0			0	17
	Catégorie C			0	11	5	16	4	2	6			0	1		1	23
	Sous-total CDD	1	1	2	68	62	130	6	3	9	0	0	0	4	2	6	147
Total		10	3	13	74	64	138	6	3	9	2	2	4	4	2	6	170

*dont licenciement pour abandon de poste

**Ruptures anticipées du contrat de travail, décès, autres fins de fonction

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

A. Personnels titulaires

Population		Cat.	Corps	Age moyen lors du départ			
				F	H	Ensemble de la population	
Personnels enseignants	Enseignants-chercheurs et assimilés	A	Professeur des universités	65,3	67,4	66,9	
			Maître de conférences	65,9	67,0	66,7	
			Physicien		67,3	67,3	
		Age moyen		65,5	67,3	66,8	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités - praticien hospitalier	68,4	68,1	68,1	
			Maître de conférences - praticien hospitalier		67,7	67,7	
		Age moyen		68,4	68,0	68,0	
	Enseignants du second degré	A	Professeur agrégé	63,9		63,9	
		Age moyen		63,9		63,9	
	Age moyen pour la population des personnels enseignants				65,4	67,4	66,8
Personnels BIATPSS	ITRF	A	IGR		69,7	69,7	
			IGE	63,9	65,6	64,6	
			ASI		63,2	63,2	
		B	TECH	60,6	64,9	62,2	
		C	ATRF	65,0	61,5	63,4	
		Age moyen		63,2	63,7	63,4	
	AENES	A	AAE	63,5		63,5	
		B	SAENES	63,2		63,2	
		C	ADJAENES	62,9		62,9	
		Age moyen		63,1		63,1	
	Personnels des bibliothèques	A	Bibliothécaire	66,7		66,7	
		B	Bibliothécaire assistant	62,5		62,5	
		C	Magasinier des bibliothèques				
		Age moyen		64,6		64,6	
	Personnels médicaux & sociaux	A	Infirmier-e	63,0		63,0	
			Assistant service social	64,8		64,8	
		Age moyen		63,9		63,9	
	Age moyen pour la population des personnels BIATPSS				63,3	63,7	63,4
	Age moyen pour l'ensemble de la population des titulaires				64,0	66,4	65,3

B. Personnels contractuels (en CDI ou CDD)

Population	Cat	Âge moyen lors du départ à la retraite		
		Femmes	Hommes	Ensemble de la population
CDI	A	65,6		65,6
	B	61,6	64,2	62,9
	C	66,5	64,1	66,0
CDD	A	64,3	60,8	62,5
Âge moyen pour l'ensemble de la population des contractuels		65,4	63,0	64,9

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 2023

Durant l'année 2023, 9 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées et finalisées et 1 demande de rupture conventionnelle a été refusée.

◆ Les demandes acceptées et finalisées

	Titulaires						Contractuels		Total
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnels BIATPSS			1			1	4	2	8
Personnels enseignants							1		1
Total	0	0	1	0	0	1	5	2	9

Exemple de lecture : sur les 9 demandes de ruptures conventionnelles acceptées et finalisées, 4 concernent des femmes BIATPSS contractuelles de catégorie A.

◆ Les indemnités de ruptures conventionnelles

Le montant des indemnités de ruptures conventionnelles attribuées durant l'année 2023 varie de 5 000 € à 35 000 €.

Le montant global des indemnités de ruptures conventionnelles s'élève à 182 000 €. Il est à noter que certains versements n'interviendront qu'en 2024.



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.

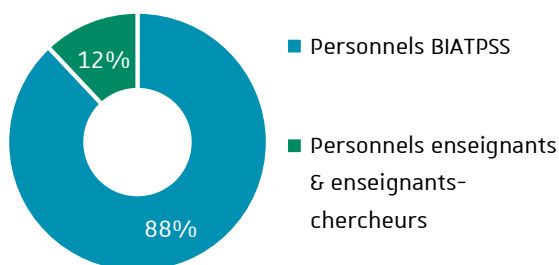
A Effectifs formés en 2023

1 483

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 2023.

Ils étaient 1 394 personnels en 2022.

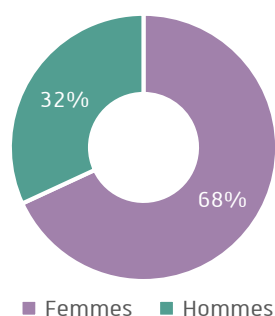
📊 Répartition des personnels internes formés en 2023 par type de population, par sexe et par catégorie



88 % des personnels formés sont des personnels BIATPSS (1 305 personnels répartis en 649 titulaires, 636 contractuels et 20 agents en service civique).

12 % des personnels formés sont des enseignants et enseignants-chercheurs (soit 178 personnels).

Pour rappel, la répartition globale des effectifs par sexe de l'université est de 46,5 % d'hommes et 53,5 % de femmes en 2023. Ainsi les personnels formés sont majoritairement des femmes (68% en 2023, 66 % en 2022).



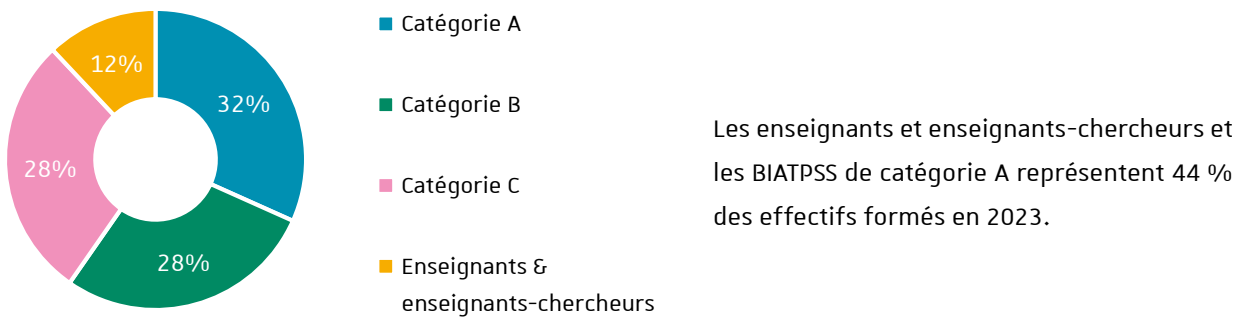
③ Répartition des effectifs formés en 2023 par type de population & par catégorie

Les effectifs présentés sont ceux du nombre de personnels formés en 2023. Chaque stagiaire est comptabilisé une fois, quel que soit le nombre de stages suivis.

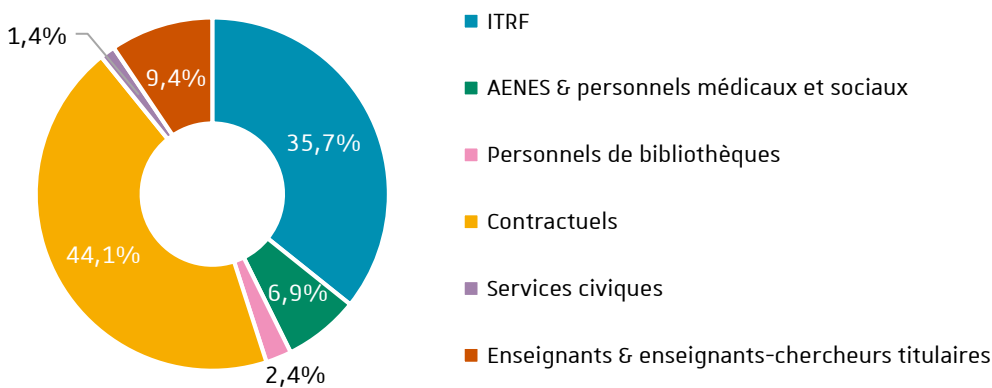
	Population	Catégorie												Total		
		A			B			C								
		Sexe	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Personnels BIATPSS	ITRF		78	126	204	67	122	189	37	85	122	182	333	515		
	AENES et personnels médicaux & sociaux		6	18	24	0	32	32	5	39	44	11	89	100		
	Personnels des bibliothèques		0	7	7	2	11	13	6	8	14	8	26	34		
	Contractuels		75	160	235	54	127	181	63	157	220	192	444	636		
	Volontaires en service civique		0	0	0	0	0	0	3	17	20	3	17	20		
	Sous-total		159	311	470	123	292	415	114	306	420	396	909	1 305		
Personnels enseignants & enseignants-chercheurs	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires et contractuels		76	102	178	0	0	0	0	0	0	76	102	178		
Sous-total personnels Université de Strasbourg			235	413	648	123	292	415	114	306	420	472	1 011	1 483		
Personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg	Personnels CNRS, INSERM, ENSAS, ENGEEES, BNU, INSA, UHA, HEAR et autres		41	90	131	21	47	68	10	29	39	72	166	238		
Total			276	503	779	144	339	483	124	335	459	544	1 177	1 721		

Le Bureau de la formation continue des personnels a également pris en charge la formation de 238 personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg (193 en 2022). Comme les années précédentes, il s'agit principalement de personnels de catégorie A (55% des effectifs formés).

☉ Répartition par catégorie de personnels internes formés en 2023



☉ Répartition par population des personnels internes formés en 2023

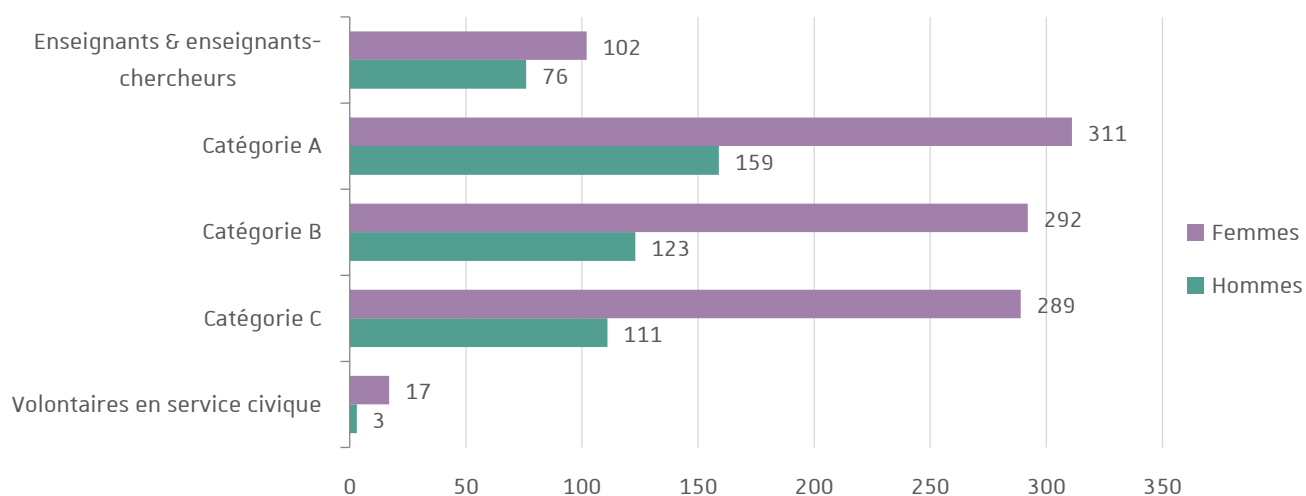


☉ Répartition par sexe des effectifs formés en 2023 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation*

Type de population	Sexe	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en -2023	Effectifs non formés en 2023
Enseignants	Hommes	1 631	76	1 555
	Femmes	1 259	102	1 157
	Sous-total	2 890	178	2 712
BIATPSS	Hommes	945	396	549
	Femmes	1 750	909	841
	Sous-total	2 695	1 305	1 390
Total		5 585	1 483	4 102

*Les personnels non éligibles au dispositif de formation sont les personnels associés, les doctorants, les maîtres de langue et les lecteurs.

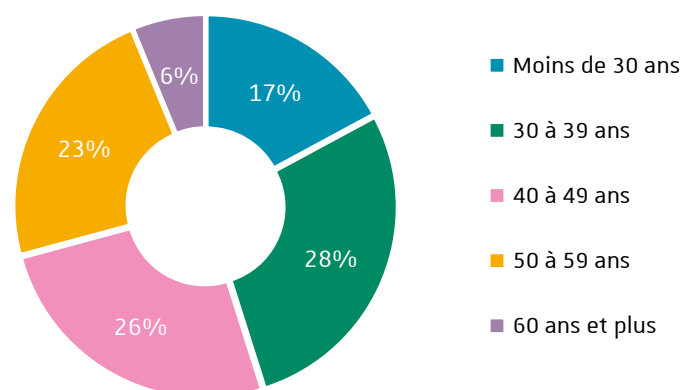
⊙ Répartition par catégorie et sexe des effectifs formés en 2023



⊙ Répartition par tranche d'âge des effectifs formés en 2023 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Tranches d'âge	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2023	Effectifs non formés en 2023
Moins de 30 ans	880	254	626
30 à 39 ans	1 383	415	968
40 à 49 ans	1 290	381	909
50 à 59 ans	1 424	341	1 083
60 ans et plus	608	92	516
Total	5 585	1 483	4 102

⊙ Répartition par tranche d'âge des personnels internes formés en 2023



⊙ Répartition par catégorie des effectifs formés en 2023 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Type de population	Catégorie	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2023	Effectifs non formés en 2023
BIATPSS	A	1 200	470	730
	B	726	415	311
	C	769	420	349
	Sous-total	2 695	1 305	1 390
Enseignants	A	2 890	178	2 712
Total		5 585	1 483	4 102

✓ **Focus : Formation statutaire**

La formation statutaire a pour but de fournir aux agents les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

60 agents ont bénéficié d'une formation statutaire en 2023.

		Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATPSS	Catégorie A	7	17	4	11	11	28
	Catégorie B	0	0	0	0	0	0
	Catégorie C	0	0	0	0	0	0
	Sous-total	7	17	4	11	11	28
ENS	Catégorie A	26	86	23	95	49	181
Total		33	103	27	106	60	209

✓ **Focus : Préparation aux concours et examens professionnels**

Dans le cadre des actions de formation préparant aux concours et examens professionnels, les personnels peuvent suivre jusqu'à 30 heures de formation correspondant à 5 jours sur leur temps de travail.

Au-delà de ces 5 jours, les heures de formation suivies sont décomptées du compte personnel de formation en cas d'absence de compte épargne temps (CET).

305 agents ont suivi une formation de préparation aux concours et examens représentant 842 stagiaires.

		Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATPSS	Catégorie A	58	105	25	37	83	142
	Catégorie B	101	195	26	46	127	241
	Catégorie C	84	127	11	20	95	147
Total		243	427	62	103	305	530

Il est à noter que le nombre homme/femme par catégories est celui des personnels formés et le volume horaire journalier est de 6 heures.

B Stagiaires & durée des stages

3 657

stagiaires accueillis au cours l'année 2023.

Ils étaient 3 172 en 2022.

Au total, ce sont 24 613 heures de formation qui ont été dispensées en 2023 (23 915 heures en 2022), soit une durée moyenne de 1,12 jours de formation par stagiaire. Le nombre de stagiaires est en progression de 15,3 % par rapport à 2022 passant de 3 172 en 2022 à 3 657 en 2023.

Les domaines la prévention et sécurité, de la préparation aux concours et examens professionnels et de la formation aux applications de gestion ont été les axes de formation privilégiés, représentant au total 70 % des stagiaires. Cela s'explique par le choix de l'établissement de maintenir les formations indispensables et prioritaires à l'adaptation immédiate au poste de travail et d'assurer les formations obligatoires dans le domaine de l'hygiène et sécurité.

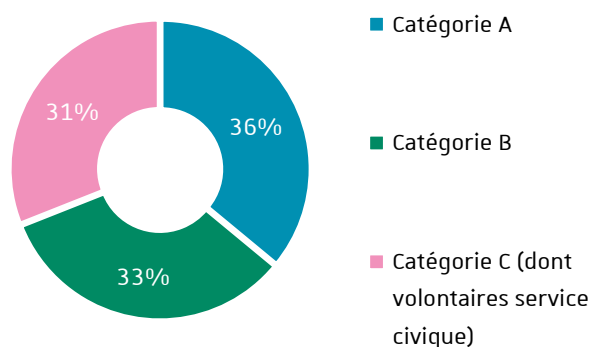
On notera également une forte progression du nombre de stagiaires dans le domaine de la préparation aux concours et examens professionnels, 842 stagiaires soit 23 % en 2023 contre 511 stagiaires soit 9,9 % en 2022.

🕒 Répartition des stagiaires 2023 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		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Stagiaires BIATPSS	284	632	916	241	879	1 120	214	805	1 019	739	2 316	3 055
Stagiaires enseignants & enseignants-chercheurs	118	138	256	0	0	0	0	0	0	118	138	256
Volontaires service civique	0	0	0	0	0	0	9	48	57	9	48	57
Stagiaires externes à l'Université de Strasbourg	57	107	164	15	58	73	12	40	52	84	205	289
Total	459	877	1 336	256	937	1 193	235	893	1 128	950	2 707	3 657

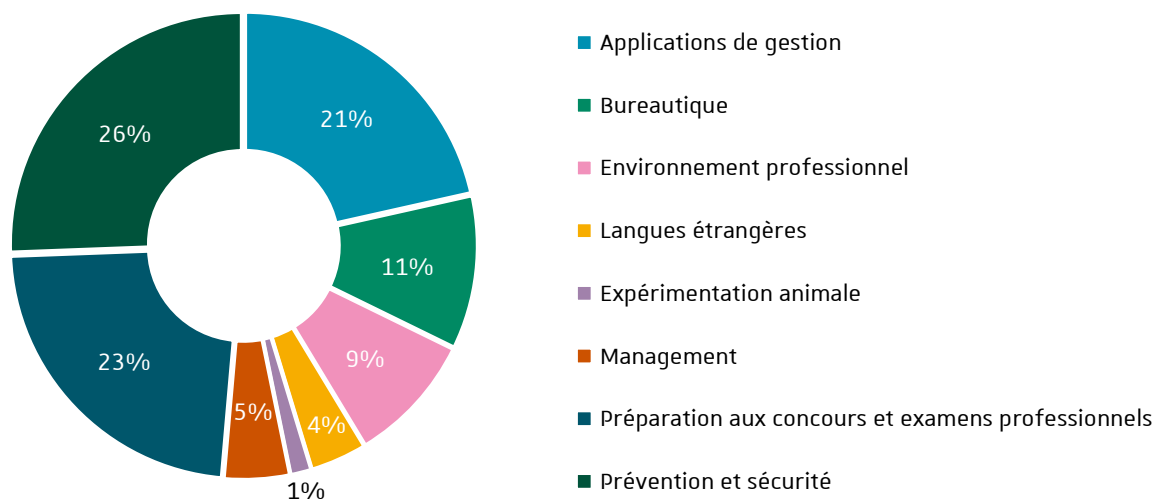
④ Répartition des stagiaires 2023 (internes et externes) par catégorie



④ Répartition des stagiaires 2023 (internes et externes) par domaine de formation

Domaines	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de stage	Durée moyenne en jour / stagiaire
Applications de gestion	786	4 660	0,99
Bureautique	393	3 668	1,56
Environnement professionnel	333	2 259	1,13
Langues étrangères	145	4 422	5,08
Expérimentation animale	54	294	0,91
Management	168	2 108	2,09
Préparation aux concours et examens professionnels	842	3 180	0,63
Prévention et sécurité	936	4 022	0,72
Total	3 657	24 613	1,12

④ Répartition des stagiaires 2023 par domaine de formation



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

	Somme des heures réalisées			Nombre de jours		
Type de population	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants & enseignants-chercheurs	851	1 325	2 176	141	221	362
BIATPSS catégorie A	2 772	4 492	7 264	462	749	1 211
BIATPSS catégorie B	1 394	5 084	6 478	232	848	1 080
BIATPSS catégorie C	1 336	4 592	5 928	223	765	988
Volontaires service civique	61	326	387	10	54	64
Total	6 414	15 819	22 233	1 068	2 637	3 705

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

	Somme des heures réalisées			Nombre de jours		
Type de population	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	475	1 017	1 492	79	170	249
Catégorie B	119	366	485	20	61	81
Catégorie C	92	311	403	15	52	67
Total	686	1 694	2 380	114	283	397

C Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif permettant d'accompagner les personnels dans leurs projets d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation (CPF) est mobilisable à l'initiative de l'agent en accord avec son employeur dans la limite du budget alloué pour la préparation et la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Le CPF doit prioritairement être mobilisé dans la cas d'un projet permettant de prévenir une situation d'inaptitude.

Le CPF peut être mobilisé afin de se préparer à un concours ou à un examen professionnel, afin de suivre une formation proposée par le Bureau de la formation continue des personnels de la DRH ou l'un de ses partenaires institutionnels, afin de suivre une formation diplômante ou certifiante auprès d'un prestataire externe, ou encore afin de compléter le congé accordé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2023, 7 agents ont mobilisé leur compte CPF pour suivre une formation s'inscrivant dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, identifié lors de la campagne annuelle des dispositifs spécifiques de formation.

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
Enseignants	A	MCF	Femme	Titulaire	68
	A	MCF	Homme	Titulaire	10
	A	MCF	Homme	Titulaire	19
	A	MCF	Femme	Titulaire	148
	A	MCF	Femme	Titulaire	150
BIATPSS	A	ASI	Femme	Titulaire	143
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	100
TOTAL					638

En 2023, 15 agents ont mobilisé leur compte CPF pour se préparer à un concours ou un examen professionnel.

Aucun agent n'a fait appel à son CET, contrairement à l'année 2022 (11 agents).

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
BIATPSS	A	IGE	Homme	Titulaire	18
	B	TECH	Femme	Titulaire	6
	B	TECH	Femme	Titulaire	30
	B	TECH	Homme	Titulaire	30
	B	BIBAS	Femme	Titulaire	12
	C	ADJAENES	Femme	Titulaire	6
	C	ATRF	Femme	Titulaire	18
	C	MAGASINIER	Femme	Titulaire	6
	C	MAGASINIER	Femme	Titulaire	14
	C	MAGASINIER	Homme	Titulaire	6
	C	MAGASINIER	Femme	Titulaire	18
	C	MAGASINIER	Femme	Contractuel	9
	C	MAGASINIER	Femme	Contractuel	15
	C	MAGASINIER	Femme	Contractuel	18
	C	MAGASINIER	Femme	Contractuel	6
TOTAL					212

N.B. : un agent peut mobiliser son CPF pour plusieurs dispositifs à la fois.

D Congé de formation professionnelle

1

demande de congé de formation professionnelle a été accordée pour 2 demandes déposées lors de la campagne annuelle 2023.

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 2023 de congé de formation professionnelle	Enseignants & enseignants-chercheurs	BIATPSS	Total
Nombre de demandes présentées	1	1	2
Nombre de congés accordés	1	0	1

⊙ Typologie des agents ayant obtenu un accord pour une demande de congé de formation en 2023

Population	Corps	Genre	Statut	Heures de formation	Coût pris en charge par le Bureau de la formation
Enseignants-chercheurs	Maître de conférences	Homme	Titulaire	100 h	1 243 €
TOTAL				100 h	1 243 €

Aucun coût de remplacement n'a été nécessaire.

E 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 BIATPSS titulaires ainsi qu'aux personnels contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté.

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.

Le bilan de compétences a été institué par le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat. Il permet à l'agent d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Tout agent titulaire ou non-titulaire peut prétendre à la réalisation d'un bilan de compétences.

Les motivations pour faire un bilan sont multiples : souhait de réorientation professionnelle, réalisation d'une formation pour l'obtention d'un diplôme, évolution en interne ou en externe, préalable à la réalisation d'une validation des acquis de l'expérience, demande d'un supérieur hiérarchique, etc.

Le bilan de compétences fait l'objet d'une convention tripartite entre l'agent bénéficiaire, l'administration et le prestataire du bilan de compétences. Il peut être financé par l'administration. Si l'administration le finance, elle peut accepter ou non l'organisme choisi par l'agent.

L'agent peut demander à bénéficier d'un congé de 24 heures pour la réalisation du bilan de compétences. Il peut demander également à prolonger ce congé en utilisant son compte personnel de formation.

Pour le bénéficiaire, le bilan comprend trois phases :

- une phase préliminaire qui a pour but de déterminer les attentes de l'agent et de l'informer sur les conditions de déroulement du bilan de compétences,
- une phase d'investigation qui permet d'évaluer les possibilités d'évolution professionnelle,
- une phase de conclusion rendant compte des résultats et des facteurs susceptibles de favoriser la réalisation d'un projet professionnel ou de formation.

Au stade de la conclusion, un document de synthèse est remis à l'agent pour qu'il formule ses observations. Ce document peut être communiqué au service chargé des ressources humaines de l'administration d'emploi de l'agent sauf si celui-ci s'y oppose.

Population	Corps	Genre	Statut	Heures réalisées	Coût des bilans de compétences
Enseignants-chercheurs et enseignants	PR	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	PR	Femme	Contractuel	24 h	2 000 €
	PR	Femme	Contractuel	24 h	1 980 €
	MCF	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	Assistant hospitalo-universitaire	Femme	Contractuel	24 h	1 800 €
BIATPSS	Ingénieur de recherche	Femme	Contractuel	24 h	2 000 €
	Ingénieur de recherche	Femme	Contractuel	24 h	2 000 €
	Ingénieur d'études	Femme	Titulaire	24 h	1 800 €
	Technicienne	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
	ATRF	Homme	Titulaire	24 h	2 000 €
	ATRF	Femme	Titulaire	24 h	2 000 €
Coût total 2023				264 h	21 580 €

G Validation des acquis de l'expérience

La Validation des acquis de l'expérience (VAE), droit individuel inscrit dans les Codes de l'Éducation et du Travail, est un dispositif qui reconnaît que l'expérience permet d'acquérir des compétences et des savoirs. Au même titre que la formation, la VAE peut donner accès à un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Tous les diplômes universitaires, exceptés ceux menant à des professions réglementées comme certaines professions de santé, peuvent être obtenus par la voie de la VAE. La condition est d'avoir exercé, pendant une durée cumulée d'au moins un an, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec les compétences et connaissances développées par le diplôme visé.

Depuis cette année, l'Université de Strasbourg a mis en place, auprès de l'ensemble de ses personnels, une campagne annuelle d'information sur le dispositif de la VAE. Une circulaire signée par la Directrice générale des services est diffusée aux personnels et une prise en charge financière de la prestation d'accompagnement de la démarche VAE est proposée selon des modalités spécifiques.

Cette campagne est menée en collaboration avec la cellule VAE de l'université qui organise et anime les réunions d'information. La cellule VAE présente le fonctionnement général du dispositif et, le cas échéant, oriente les candidats vers d'autres certificateurs (notamment pour les diplômes relevant du Ministère de l'Éducation 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 2023, un agent de l'Université de Strasbourg a déposé un dossier de VAE pour un diplôme délivré par le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) et un autre agent a déposé un dossier pour un Diplôme d'état d'assistant de service social.

Population	Corps	Genre	Statut	Heures réalisées	Montants pris en charge
BIATPSS	Ingénieur d'études	Homme	Titulaire	15 h	825 €
	Ingénieur d'études	Homme	Contractuel	10 h	1 200 €
	Assistant ingénieur	Femme	Contractuel	10 h	1 200 €
	Technicien	Femme	Titulaire	10 h	700 €
	ADJAENES	Femme	Titulaire	13 h	858 €
Total 2023				58 h	4 783 €

🕒 Indicateurs VAE 2023

		Nombre de personnels
Conventions / prestations d'accompagnement	Université de Strasbourg	2
	Autres certificateurs	3
Total 2023		5

H Dépenses de formation (hors rémunération des stagiaires)

410 400€

**budget consacré à la formation continue des personnels ;
ce budget est constant depuis 2022.**

Les dépenses réalisées en 2023 s'élèvent à **368 727 €** représentant un taux d'exécution de 89,84 %.

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 12 420 €.

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 2023 pour la formation continue des personnels selon la nature du stage

Nature du stage	Engagement HTR*
Offre collective	306 147 €
Demandes individuelles	14 825 €
Autres typologies de formation :	
- congés de formation	1 243 €
- bilans de compétences	21 580 €
- compte personnel de formation	4 783 €
- VAE	9 552 €
Divers (reprographie, dépenses de fonctionnement, etc.)	10 598 €
Total	368 727 €

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

The background is a solid blue color. There are several decorative elements consisting of small squares arranged in diagonal lines. A long line of orange squares runs from the top-left towards the middle-right. A shorter line of black squares runs parallel to it, slightly below and to the left. In the bottom-left, there is a line of yellow squares. In the bottom-right, there is another line of yellow squares. Near the center-right, there is a small cluster of three squares: a black one, a pink one, and another black one.

5. Les rémunérations

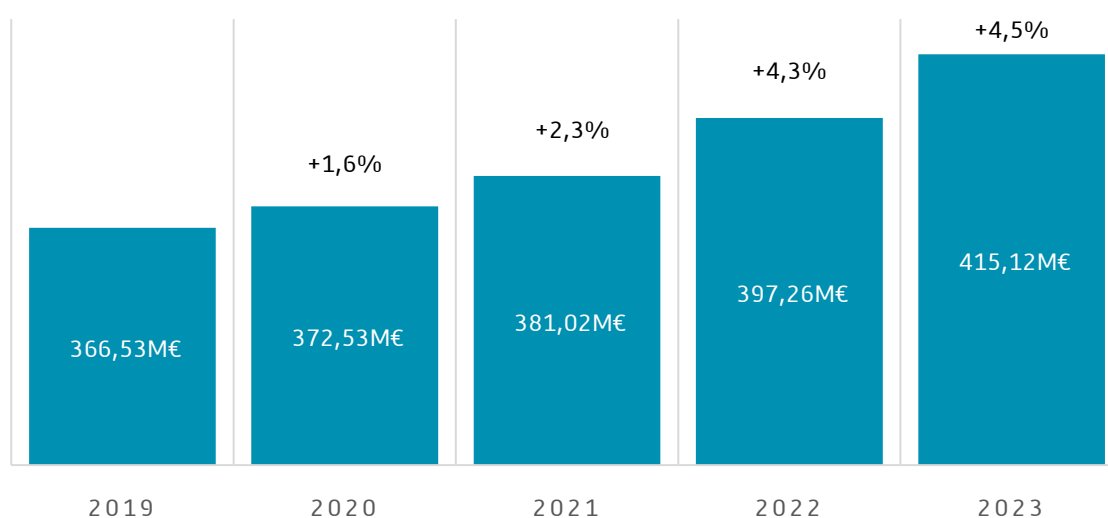
Les rémunérations

415 118 116 €

masse salariale de l'Université de Strasbourg en 2023.

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 a augmenté de manière constante ces dernières années, avec une progression de 48,59 millions d'euros entre 2019 et 2023 (soit une augmentation de 13 %). En 2023, cette croissance a été plus marquée que les années précédentes, notamment en raison des augmentations successives de la valeur du point en 2022 et 2023, des revalorisations des régimes indemnitaires (ENS et BIATPSS) et du versement de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat.

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées s'élève à 1 159 522 € concernant 4 femmes et 6 hommes.

A Grille de rémunération

Les indices présentés correspondent aux indices majorés observés en paie au 31/12/2023. 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 enseignants :
 - De l'indice majoré 361, soit 1 777 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (ATER à mi-temps et lecteurs),
 - à l'indice majoré 1329, soit 6 542 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (professeurs des universités et professeurs des universités praticiens hospitaliers).

- Pour les personnels BIATPSS :
 - De l'indice majoré 361, soit 1 777 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (personnels titulaires et contractuels de catégories B et C),
 - à l'indice majoré 1173, soit 5 774 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (conservateurs des bibliothèques).

L'indice minimum de traitement en vigueur au 31/12/2023 correspond à l'indice majoré 361.

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	705	3 471 €	1329	6 542 €
		Physicien	925	4 554 €	1173	5 774 €
		Astronome	1013	4 987 €	1173	5 774 €
		Maître de conférences	474	2 333 €	1067	5 253 €
		Physicien adjoint	584	2 875 €	830	4 086 €
		Astronome adjoint	693	3 411 €	972	4 785 €
	A	Professeur des universités – Praticien hospitalier	667	3 283 €	1329	6 542 €
		Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier	465	2 289 €	1067	5 253 €
		Professeur agrégé	513	2 525 €	1067	5 253 €
		Professeur certifié	448	2 205 €	972	4 785 €
Enseignants contractuels	A	Professeur des lycées professionnels	557	2 742 €	890	4 381 €
		Professeur d'EPS	519	2 555 €	925	4 554 €
		Conseiller principal d'éducation	557	2 742 €	735	3 618 €
		Professeur des écoles	629	3 096 €	925	4 554 €
		Professeur associé	397	1 954 €	890	4 381 €
		ATER	361	1 777 €	441	2 171 €
	A	Lecteur	361	1 777 €	361	1 777 €
		Maître de langue	417	2 053 €	417	2 053 €
		Enseignant-chercheur contractuel	467	2 299 €	1006	4 952 €
		Enseignant contractuel	383	1 885 €	883	4 347 €

Population	Catégorie	Corps	Indice majoré de traitement minimum	Traitement brut minimum	Indice majoré de traitement maximum	Traitement brut maximum
BIATPSS titulaires	ITRF	A				
	B					
	C					
	A	Ingénieur de recherche	460	2 264 €	1067	5 253 €
		Ingénieur d'études	390	1 920 €	821	4 042 €
		Assistant ingénieur	390	1 920 €	627	3 087 €
		Technicien	361	1 777 €	587	2 890 €
		Adjoint technique	361	1 777 €	473	2 328 €
	AENES	Directeur général des services d'EPSCP	1067	5 253 €	1067	5 253 €
		Administrateur	743	3 658 €	1067	5 253 €
		Agent comptable	925	4 554 €	925	4 554 €
		Attaché d'administration de l'état	430	2 117 €	890	4 381 €
BIATPSS contractuels	B	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	361	1 777 €	587	2 890 €
	C	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	362	1 782 €	473	2 328 €
	Personnels des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	582	2 865 €	1173	5 774 €
		Bibliothécaire	480	2 363 €	768	3 781 €
		Bibliothécaire assistant spécialisé	363	1 787 €	587	2 890 €
	Personnels médicaux & sociaux	Magasinier	361	1 777 €	430	2 117 €
		Assistant de service social	546	2 688 €	585	2 880 €
		Infirmier	463	2 279 €	651	3 205 €
	Contractuels ITRF	Contractuels de catégorie A	364	1 792 €	965	4 750 €
		Contractuels de catégorie B	361	1 777 €	529	2 604 €
		Contractuels de catégorie C	361	1 777 €	470	2 314 €

Les clés pour comprendre

Principales primes et indemnités des personnels enseignants

◆ Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)

Le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs créé par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il s'inscrit dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche et se substitue aux primes et indemnités versées antérieurement. Il comprend 3 composantes détaillées ci-après (C1 à C3).

◆ Indemnité statutaire (C1)

Prime liée au grade dont le montant est de 3 500 € brut annuel à l'initialisation du dispositif au 1^{er} septembre 2022, elle remplace la PRES et est versée mensuellement.

◆ Indemnité fonctionnelle (C2)

Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités. Elle remplace notamment la prime de charge administrative (PCA).

◆ Prime individuelle (C3)

Prime liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents. Elle est destinée à remplacer la PEDR (à l'exception de celle attribuée aux E.C. lauréats d'une distinction ou membres de l'IUF), mais également, à l'Université de Strasbourg, la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (qui subsistera de manière résiduelle pour les personnels non éligibles au RIPEC). Elle est accordée pour 3 ans.

◆ Prime de recherche et d'enseignement supérieur

Prime versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, enseignants du second degré, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Pour les enseignants-chercheurs elle est remplacée par l'indemnité statutaire du RIPEC au 1^{er} septembre 2022.

◆ **Prime d'encadrement doctoral et de recherche**

Attribuée pour une période de quatre ans renouvelable, elle bénéficie aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international ; aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche ; et aux chercheur(e)s dont l'activité est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi qu'à ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral. Hors cas particulier, cette prime est remplacée pour les enseignants-chercheurs par la prime individuelle du RIPEC au 1^{er} septembre 2022.

◆ **Indemnités des membres et assesseurs de commission CNU**

Indemnité attribuée aux membres et assesseurs du Conseil National des Universités (CNU). Elle est composée de quatre indemnités : indemnité de fonction, indemnité relatives aux opérations de qualification, indemnité de prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) des membres du CNU et indemnité de suivi de carrière.

◆ **Prime de charges administratives**

Prime versée aux enseignants titulaires et personnels assimilés qui exercent des responsabilités particulières au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'Administration (CA). La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'université, après avis du CA. Son montant est variable. Au 1^{er} septembre 2022 elle est remplacé par l'indemnité fonctionnelle du RIPEC.

◆ **Prime d'administration**

Prime attribuée au Président de l'université, aux directeurs des IUT et directeurs des autres instituts et écoles faisant partie de l'université.

◆ **Indemnité pour service à la mer**

Indemnité versée par rapport au nombre de journée de navigation. Le montant de l'indemnité est fixé par décret.

◆ **Indemnité de difficultés administratives**

Indemnité spécifique à l'Alsace-Moselle, versée aux personnels indicés enseignants et enseignants-chercheurs. Son montant est réduit en cas de temps partiel.

Cette indemnité a été transposée en IFSE pour le personnel BIATPSS (cf. le détail de la transposition ci-dessus dans le paragraphe dédié à l'indemnité IFSE).

Principales primes et indemnités des personnels BIATPSS

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 BIATPSS titulaires et contractuels sur besoin permanent.

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 et est en cours de mise en place.

Autres primes et indemnités

◆ Prime article L954 -2 du Code de l'Education

La circulaire du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intéressement sur le fondement de l'article L954-2 du Code de l'Education a permis le cadrage de l'indemnitaire à l'Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir la prime d'intéressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité, ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP). A partir du 1^{er} septembre 2022 une partie de la PRIP est redirigée vers la prime individuelle du RIPEC.

◆ Indemnité pour les activités de formation continue

Rémunération des intervenants des actions de formation continue des personnels de l'Université de Strasbourg.

◆ Indemnité compensatrice de CSG

À partir de 2018, une indemnité compensatrice à la hausse de la CSG a été attribuée aux fonctionnaires et aux agents contractuels. Le montant de cette indemnité varie selon que les fonctionnaires et agents contractuels ont été nommés ou recrutés avant 2018 ou à partir de 2018.

◆ Forfait mobilité durable

Le décret du 9 mai 2020 instaure un forfait mobilités durables dans la fonction publique de l'Etat, afin d'encourager l'utilisation du vélo, des engins motorisés personnels (trottinettes, gyropodes ...) et du covoiturage pour les trajets domicile – lieu de travail. A partir du 1^{er} septembre 2022, le montant maximal du forfait mobilités durables est de 300 euros pour 100 jours d'utilisation du moyen de transport durable et est désormais cumulable avec le remboursement partiel des abonnements de transports en commun.

◆ Prime au brevet d'invention

Prime versée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention.

◆ Indemnité spécifique rupture conventionnelle

Prime versée lors d'une rupture conventionnelle. La procédure applicable en matière de rupture conventionnelle à l'Unistra a été voté au conseil d'administration lors de la séance du 7/07/2020.

◆ **Indemnité de fin de contrat**

Introduite par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique, l'indemnité de fin de contrat vise à lutter contre la précarité.

Attribuée sous conditions, le montant de cette indemnité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

◆ **Indemnité de télétravail**

Les agents qui télétravaillent, bénéficient d'une indemnité permettant notamment de compenser les frais supplémentaires occasionnés pour l'agent (dépenses en énergies, etc.). Le montant versé est forfaitaire et journalier : 2,88 € par jour de télétravail dans la limite de 253,44 € par an depuis le 1^{er} janvier 2023.

◆ **Participation au financement de la complémentaire santé des agents**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, l'Unistra rembourse une partie des cotisations de complémentaire santé de ses agents. Le montant de ce remboursement est fixé à 15 € par mois.

◆ **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat**

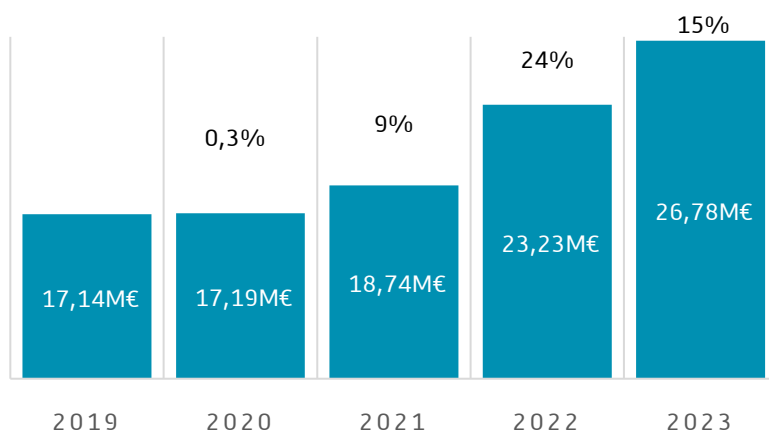
Prime d'un montant forfaitaire compris entre 300 et 800 euros versée fin 2023 afin de soutenir les agents publics face à l'inflation. Elle concerne les agents ayant perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

Primes et indemnités : chiffres clés

26 777 318 €

Versés par l'Université de Strasbourg au titre des principales primes et indemnités de 2023.

📊, Evolution des primes



Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants ont perçu, au titre de 2023, 8 390 251 € dont 4 886 930 € d'indemnité statutaire-RIPEC C1 (1 351 bénéficiaires) et 1 280 592 € de prime d'encadrement doctoral et de recherche (250 bénéficiaires). La mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIPEEC) entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022, est la principale composante de l'augmentation des primes pour les personnels enseignants (*cf préambule p. 13*).

Les personnels BIATPSS ont perçu 12 807 986 € de primes et indemnités, au titre de l'année 2023, dont 12 118 487 € au titre de l'IFSE (2 787 bénéficiaires). L'augmentation globale des montants des primes s'observe principalement sur l'IFSE, ceci s'explique par la revalorisation des montants annuels versés dans le cadre de la convergence ministérielle (*cf préambule p. 13*).

Certaines primes et indemnités ne sont pas versées à une catégorie de personnels en particulier, comme la prime prévue à l'article L954-2 du Code de l'éducation (LRU) ou l'indemnité compensatrice de la CSG.

Catégorie attributaire	Prime ou indemnité	Montant de l'enveloppe	Nombre de bénéficiaires
Enseignants-chercheurs & enseignants	RIPEC C1 : Indemnité statutaire	4 886 930,21 €	1 351
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	1 280 591,70 €	250
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur	714 892,32 €	409
	RIPEC C3 : Prime individuelle	608 716,15 €	125
	RIPEC C2 : Indemnité fonctionnelle	421 261,38 €	67
	Prime d'enseignement supérieur et de recherche HU	181 384,00 €	178
	Prime d'administration	110 376,63 €	11
	Indemnité des membres et assesseurs de commission CNU	108 211,92 €	105
	Indemnité 2 SMIC	67 205,21 €	32
	Prime de charges administratives	10 419,15 €	5
	Indemnité pour service à la mer	262,60 €	1
BIATPSS	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	12 118 487,12 €	2 787
	Indemnité congés non pris (paiement des jours inscrits au CET)	600 127,17 €	432
	Indemnité des personnels participants aux activités de formation continue organisées par le ministère de l'éducation nationale	72 076,41 €	83
	Indemnité de travail dominical (nourrissage des animaux / astreintes)	11 055,00 €	12
	Indemnité de caisse et de responsabilité pécuniaire allouée aux agents comptables	6 240,00 €	1
Mixte	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	1 759 972,05 €	3 331
	Indemnité compensatrice de CSG	1 394 776,49 €	3 684
	Indemnité mutuelle	519 478,93 €	2 943
	Forfait mobilité durable	417 153,28 €	1 551
	Indemnités de jurys, de concours et d'examen relatives aux examens universitaires	333 092,61 €	435
	Prime article L954-2 du Code de l'Education (LRU)	240 851,86 €	12
	Indemnité de fin de contrat	206 078,39 €	112
	Indemnité télétravail	152 180,63 €	1 748
	Indemnité spécifique rupture conventionnelle	124 000,00 €	7
	Indemnité formation continue avec d'autres personnes morales (enseignement supérieur – universités autonomes)	116 537,19 €	72
	Indemnité difficultés administratives	71 172,24 €	2 450
	Prime au brevet d'invention	46 446,51 €	11
Vacataires	Indemnité de congés payés due aux personnels vacataires	197 340,72 €	1 430
Total		26 777 317,87 €	

B.1 Indemnité de transport

442 463 €

Versés par l'Université de Strasbourg en 2023 au titre de l'indemnité de transport.

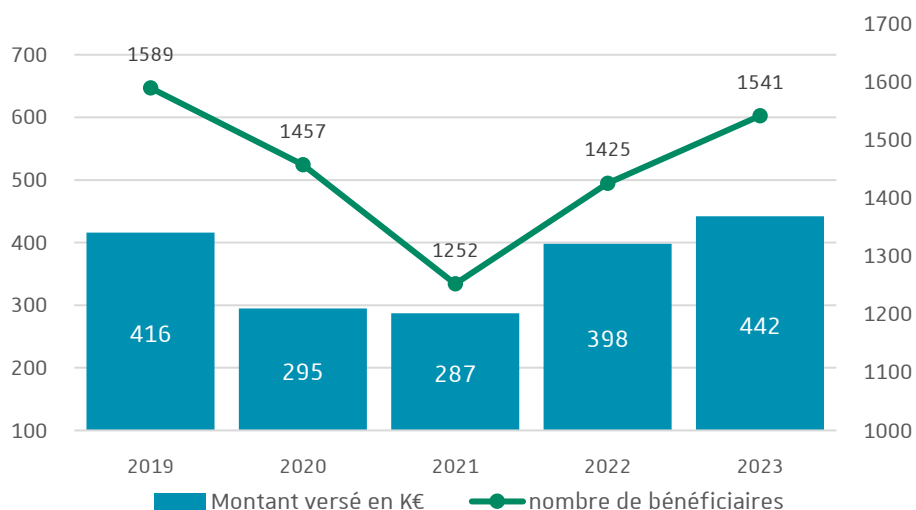
Le montant versé en 2022 au titre de cette indemnité s'élevait à 397 667€.

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 75 % 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 2023

	Enveloppe versée	Nombre de bénéficiaires
Titulaires	263 902 €	744
Contractuels	178 561 €	797
Total	442 463 €	1 541



Après une baisse importante du versement de l'indemnité de transport suite à la crise sanitaire et au forfait mobilité durable. Les années 2022 et 2023 ont marqué un retour significatif vers les niveaux d'indemnisation antérieurs à la crise.

B.2 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA est une indemnité permettant de garantir le pouvoir d'achat aux agents par rapport à l'évolution de l'inflation. Instauré en 2008, ce dispositif repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans (pour l'année 2023, la période de référence est du 31/12/2018 au 31/12/2022) 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.

② Répartition du nombre de bénéficiaires de la GIPA par type de population, catégorie et sexe en nombre de personnels au 31/12/2023

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Personnels enseignants & enseignants chercheurs titulaires	27	32					59
Personnels enseignants & enseignants chercheurs contractuels	5	2					7
Sous-total Enseignants	32	34					66
BIATPSS titulaires	15	20	91	32	26	13	197
BIATPSS contractuels	12	15	32	15	12	1	87
BIATPSS CR & Valo	2	2	2	1	1		8
Sous-total BIATPSS	29	37	125	48	39	14	292
Total	61	71	125	48	39	14	358

L'arrêté du 11 août 2023 a fixé les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA pour l'année 2023.

358 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité pour un montant total de 295 675 €.

B.3 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un élément de rémunération inscrit dans un dispositif de reconnaissance des qualifications et de la responsabilité des agents titulaires. 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).

③ **Nombre de personnels bénéficiaires d'une NBI en décembre 2023, par emploi fonctionnel ouvrant droit et par statut**

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (décembre 2023)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Directeur Général des Services (SGEPES Groupe supérieur)	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint – appui aux missions formation - vie étudiante - relations avec les composantes – documentation et internationalisation	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint aux ressources	50	1			1
	Directeur Général des Services adjoint – appui aux missions recherche - innovation - partenariats - valorisation – développement durable et responsabilité sociétale	50	1			1
	Agent comptable	50	1			1
	Agence comptable – Fondé de pouvoir	30	1			1
	Directeur de la recherche et de la valorisation	50	1			1
	Directeur des finances	50	1			1
	Directeur des ressources humaines	50	1			1
	Directeur du patrimoine immobilier	50	1			1
	Responsable administratif/Composante grande taille/Médecine	50	1			1
	Responsable administratif – Composantes de grande taille	30	11			11
	Responsable administratif – Composantes de taille moyenne	25	14			14
	Responsable administratif – Composantes de petite taille	20	11	1		12
	Responsable administratif et financier S.U.A.C.	25	1			1
	Responsable administratif et financier/service de plus de 12 personnes	25	1			1
	Responsable administratif de bâtiment – Composantes	25	1	4		5
	Responsable du Service de la Vie Universitaire	25	1			1

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (décembre 2023)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction administrative	Responsable du Service des affaires juridiques et institutionnelles	25				
	Responsable de scolarité - Composante de grande taille	20	1	5		6
	Responsable financier - Composante de grande taille	20	4	4		8
	Régisseur d'avances et/ou de recettes /service général/de moins de 20 personnes	15		1		1
	Responsable administratif adjoint – Composante de grande taille	20	3			3
	Directeur – Service général de plus de 20 personnes	30	4			4
	Directeur – Service général de moins de 20 personnes	25	3			3
	Directeur adjoint – Service général de plus de 20 personnes	25	4			4
	Directeur adjoint – Service général de moins de 20 personnes	15	1			1
	Responsable de bureau à partir de 5 personnes	10		1		1
	Responsable de bureau de 6 à 12 personnes	20	2	7		9
	Responsable de bureau de plus de 12 personnes	25	3	1		4
	Responsable de département de moins de 20 personnes	15	16	2		18
	Responsable de département de plus de 20 personnes	25	4	1		5
	Responsable de service général de moins de 20 personnes	25	3			3
	Responsable adjoint de service/moins de 20 personnes	15	1	1		2
	Responsable adjoint de l'imprimerie (catégorie B)	15		1		1
TOTAL FONCTION ADMINISTRATIVE		1 050	100	29	0	129

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (décembre 2023)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Fonction technique	Animalier généraliste	10	1	3	6	10
	Responsable animalerie	15	2	2		4
	Chauffeur (produits dangereux) / (catégorie B ou C)	10		1		1
	Chauffeur du Président (catégorie B ou C)	10			1	1
	Responsable d'équipe - Service intérieur (catégorie B ou C)	15		1		1
	Responsable d'équipe - Service maintenance (catégorie B ou C)	15		6		6
	Missions transversales audiovisuelles au sein de la direction des affaires logistiques intérieures	10			1	1
	Conciergerie IGH (Immeuble de grande hauteur) (catégorie B)	20		1		1
	Magasinier (catégorie C)	10			2	2
	Responsable magasin/ catégorie (catégorie B ou C)	15			1	1
	Responsable d'appareils scientifiques lourds (catégorie A ou B)	20	8	1		9
	Responsable d'équipes ouvrières dans une unité de taille importante (catégorie B ou C)	15		1	1	2
	Risques et astreintes particulièrement lourds (catégorie B)	20	1			1
	Sécurité - Responsable de service IGH ou 1er adjoint des Responsables de service IGH	20	1			1
	Sécurité - 2ème adjoint des Responsables de service IGH	15		3		3
	Spécialités rares (exceptionnelles, grande technicité) / (catégorie A ou B)	20	5	2	1	8
TOTAL FONCTION TECHNIQUE		240	18	21	13	52

TOTAL FONCTIONS ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE		1 290	118	50	13	181
---	--	-------	-----	----	----	-----

Les clés pour comprendre

Les écarts de rémunération sont développés selon 4 axes d'analyse

L'analyse des écarts de rémunérations du personnel titulaire a été réalisée à partir de l'outil de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

◆ **L'effet temps partiel**

L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein.

◆ **L'effet ségrégation des corps**

Il quantifie la part de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps (effet différentiel de mixité des métiers).

◆ **L'effet démographique au sein des corps**

Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion, etc.).

◆ **L'effet primes à corps-grade-échelon identique**

Il s'agit de l'écart de primes décomposé par catégorie, à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique.

C.1 Rémunérations des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs

- Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs titulaires

	Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par agent				Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)			
		Hommes	Femmes	Ecart F/H (A)	% (F-H)/H	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	Effet démographique au sein des corps	Effet primes à corps-grade-échelon identique
Global	40%	5 332 €	4 868 €	-464 €	-8,7%	-45 €	-289 €	-87 €	-42 €
Dont PR, PUPH et assimilés	28%	6 397 €	6 214 €	-183 €	-2,9%	12 €	16 €	-197 €	-14 €
Dont MCF, MCUPH et assimilés	47%	4 645 €	4 537 €	-108 €	-2,3%	-28 €	1 €	-57 €	-24 €
Dont 2nd degré	48%	4 374 €	4 158 €	-216 €	-4,9%	-107 €	-6 €	62 €	-165 €

Au sein des personnels enseignants titulaires, les hommes représentent 60 % de l'effectif. **La rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes de 8,7% (soit **- 464 €/mois**).

L'écart global **est plus important que les écarts observés par corps** en raison de **l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps**. Les hommes sont surreprésentés au sein des corps les mieux rémunérés, ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle **d'effet de ségrégation des corps**. En 2023, cet effet s'élève à **-289€**, soit **62%** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les principaux corps d'enseignants



Le graphique ci-dessus permet de visualiser en détail les ressorts de **l'effet de ségrégation des corps**. Les corps aux rémunérations les plus élevées (PR et PUPH) sont également ceux où la part des femmes est la plus faible (respectivement 29% et 27%). A l'inverse, la part des femmes est bien plus élevée dans les corps aux rémunérations plus basses, notamment chez les professeurs certifiés (49%) et les MCUPH (47%).

L'effectif enseignant a globalement très peu recours au temps partiel (*se référer au tableau ci-après*). Cependant, en moyenne, les femmes y ont tout de même légèrement plus recours que les hommes, ce qui accroît l'écart de rémunération de - 45€/ mois ; c'est **l'effet temps partiel**.

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-87 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, ceci traduit une ancienneté plus importante et / ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

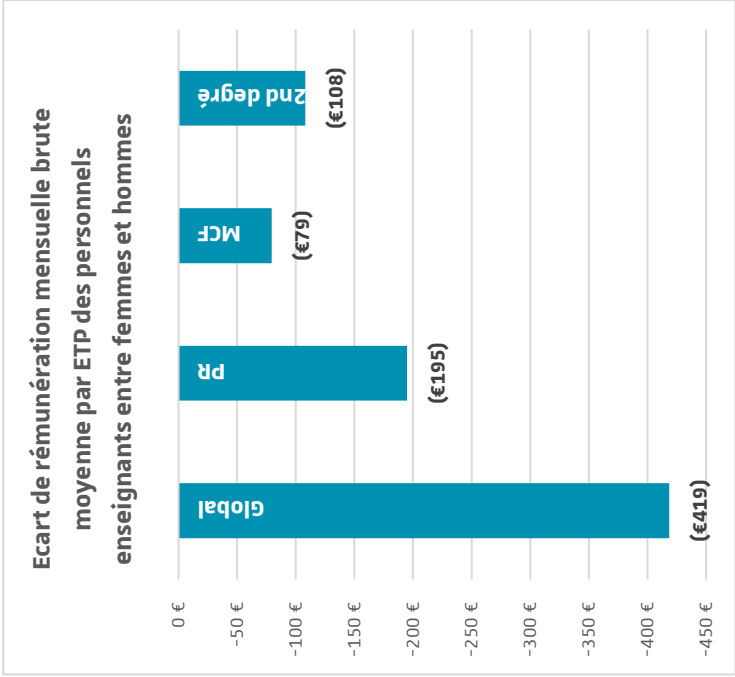
Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-42 € /mois) comparé à l'année 2022 où il était de -91€/mois. Cette réduction de l'écart indique une amélioration dans la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes bénéficiaires de la PEDR, de la PRIP et de la prime d'intéressement.

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			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
Global	99,13%	98,15%	5 379 €	4 960 €	-419 €	-7,8%
Dont PR et assimilés	99,70%	99,88%	6 417 €	6 222 €	-195 €	-3,0%
Dont MCF et assimilés	99,89%	99,27%	4 650 €	4 571 €	-79 €	-1,7%
Dont 2nd degré	94,95%	92,45%	4 606 €	4 498 €	-108 €	-2,3%

En résumé, l’écart de rémunération est principalement dû à :

- **Une sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés (PR et assimilés),**
- **Un effet démographique traduisant un avancement plus important (soit par ancienneté, soit par promotion) chez les hommes que chez les femmes (écart plus important sur les corps des PR et assimilés).**

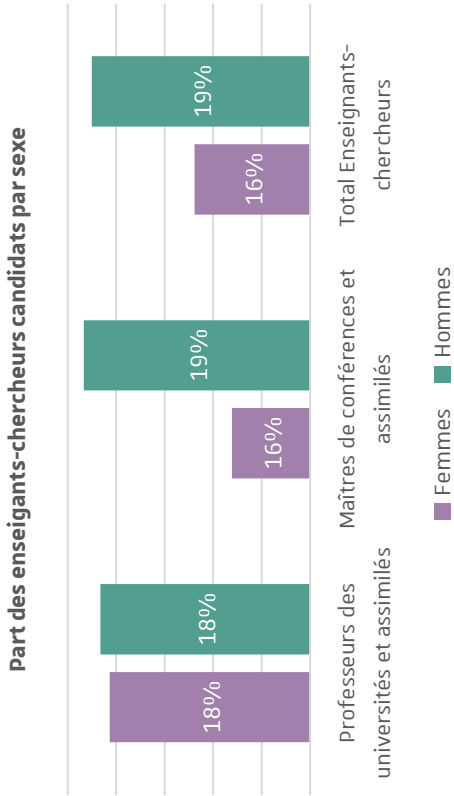


🕒 Focus sur les principales primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2023 :

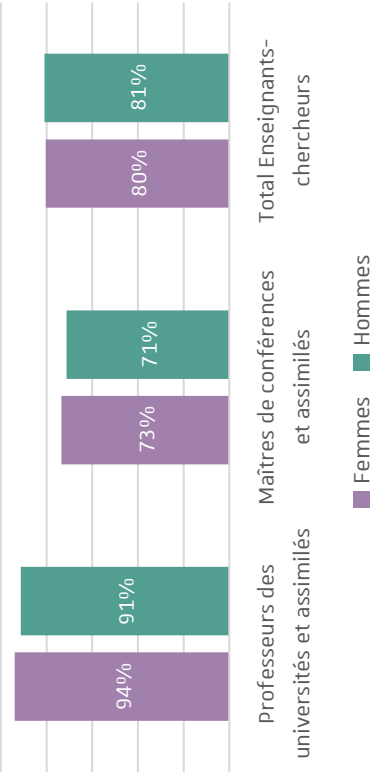
Prime d'encadrement doctoral et de recherche & prime individuelle

Dans le cadre de la mise en œuvre du RIPEC, la prime individuelle va progressivement se substituer à la PEDR. Les premières candidatures à la prime individuelle ont eu lieu en 2022 mais le versement n'a commencé qu'en 2023. Les données présentées ci-après cumulent pour 2023 les données relatives aux deux dispositifs.

Candidatures 2023	Femmes		Hommes		Total
	Candidats	% effectif Unistra	Candidats	% effectif Unistra	
Professeurs des universités et assimilés	33	18%	81	18%	114
Maîtres de conférences et assimilés	64	16%	87	19%	151
Total Enseignants-chercheurs	97	16%	168	19%	265



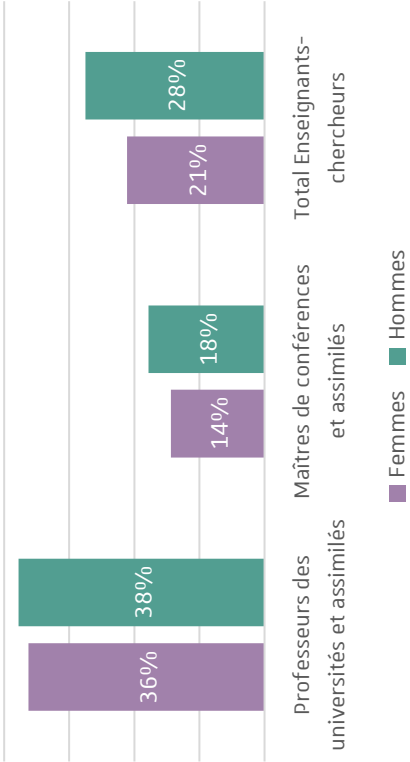
part des candidatures retenues par sexe



Candidats retenus 2023	Femmes		Hommes		Total
	Effectif	% candidats F.	Effectif	% candidats H.	
Professeurs des universités et assimilés	31	94%	74	91%	105
Maîtres de conférences et assimilés	47	73%	62	71%	109
Total Enseignants-chercheurs	78	80%	136	81%	214

Bénéficiaires 2023		Femmes		Hommes		Total	Montants bruts versés		
		Effectifs	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra		Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités et assimilés		66	36%	167	38%	233	345 226,80 €	897 926,09 €	1 243 152,89 €
Maîtres de conférences et assimilés		59	14%	83	18%	142	274 403,87 €	371 751,09 €	646 154,96 €
Total Enseignants-chercheurs		125	21%	250	28%	375	619 630,67 €	1 269 677,18 €	1 889 307,85 €

Part des enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR, par sexe



En 2023, les hommes candidatent un peu plus que les femmes à la prime individuelle (19% contre 16%). De plus, le pourcentage global d’obtention de la prime parmi les candidats hommes est un peu plus élevé cette année que les femmes (81% contre 80%).

La PEDR étant attribuée pour 4 ans (contre 3 ans pour la prime individuelle), il est intéressant d’analyser l’ensemble des bénéficiaires 2023. Seules 21 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 28% des hommes. Les niveaux de candidatures et d’obtentions de 2023 devraient permettre une réduction de cet écart à partir de 2024.

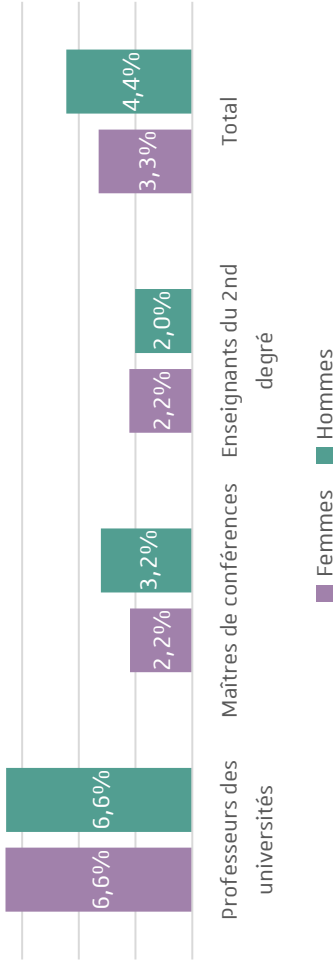
Prime de charge administrative et prime fonctionnelle du nouveau régime indemnitaire des enseignants et chercheurs (RIPEC)

A partir du 1^{er} septembre 2022 la composante fonctionnelle (dite C2) du RIPEC remplace la prime de charge administrative. Les données présentées ci-après cumulent pour 2023 les bénéficiaires et les montants des deux dispositifs.

	Effectif				Montants bruts versés		
	Femmes		Hommes		Total	Femmes	Hommes
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra			
Professeurs des universités	12	6,6%	29	6,6%	41	93 091 €	185 156 €
Maîtres de conférences	9	2,2%	15	3,2%	24	51 113 €	80 622 €
Enseignants du 2nd degré	3	2,2%	3	2,0%	6	8 680 €	13 019 €
Total	24	3,3%	47	4,4%	71	152 884 €	278 797 €
						431 681 €	

Part des enseignants bénéficiaires de la prime de charge administrative, par sexe

parmi les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré, 4,4% des hommes perçoivent la prime de charge administrative, contre 3,3% des femmes.



La situation au sein de chaque corps est variable. La part des femmes enseignantes qui perçoivent la prime de charge administrative est inférieure chez les Maîtres de conférences (2,2% contre 3,2% pour les hommes) et égale chez les Professeurs des universités (6,6% pour les deux).

La structure par sexe des corps contribue à l'écart général : les hommes sont plus nombreux chez les professeurs, un corps qui bénéficie davantage de la prime.

Prime article L954 -2 du Code de l’Education : Prime d'intéressement et PRIP

Prime article L954 -2 du Code de l’Education

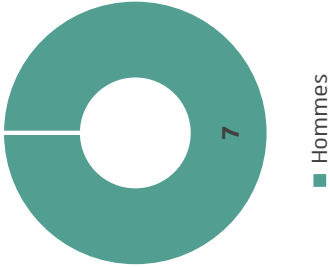
La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d’intéressement sur le fondement de l’article L954-2 du Code de l’Education a permis le cadrage de l’indemnitaire à l’Université de Strasbourg.

Deux usages ont été opérés des dispositions de cette circulaire, à savoir :

- la prime d’intéressement scientifique, pour l’axe des contrats de recherche et l’axe de l’attractivité,
- ainsi que la Prime de Reconnaissance de l’Implication Pédagogique (PRIP).

Prime d'intéressement 2023	Effectifs			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités		6	6		173 400 €	173 400 €
Maîtres de conférences		1	1		9 674 €	9 674 €
Total	0	7	7	0	183 074 €	183 074 €

Répartition F/H des bénéficiaires de la prime d'intéressement



⑨ **Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels permanents**

	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 primes à corps-grade identique
Global	53%	2 716 €	2 628 €	-88 €	-3,2%	-32 €	87 €	-143 €

Au sein des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels permanents, les femmes représentent 53 % de l'effectif.

La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes de 3,2 % (soit - **88 € / mois**). L'**effet de ségrégation des corps** est en faveur des femmes, en raison de leur représentativité plus élevée au sein de cette population (+ **87 € / mois**).

La part de femmes à temps partiel est légèrement supérieure à celle des hommes (13,31 % pour les femmes contre 12,05 % pour les hommes). Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - **32 € / mois** entre le salaire des femmes et des hommes.

Enfin, l'**effet primes à corps-grade identique** est l'effet le plus important de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (- **143 € / mois**) en défaveur des femmes.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
Global	87,95%	86,69%	3 088 €	3 031 €	-56 €	-1,8%

Le tableau ci-dessus permet d'analyser l'écart de rémunération par équivalent temps plein (ETP), en neutralisant les effets induits par l'effet temps partiel. La rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes, avec un écart moyen de - 56 €/mois (soit - 1,8 % de la rémunération mensuelle brute moyenne).

⑨ **Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche de revenus mensuels bruts moyens**

PERSONNELS ENSEIGNANTS			
Tranches de rémunération	Femmes	Hommes	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Entre 1 600 € et 1 800 €	0,3%	0,3%	0,6%
Entre 1 800 € et 2 000 €	0,6%	0,2%	0,7%
Entre 2 000 € et 2 200 €	2,7%	1,8%	4,5%
Entre 2 200 € et 2 400 €	1,7%	1,8%	3,5%
Entre 2 400 € et 2 600 €	0,4%	0,8%	1,3%
Entre 2 600 € et 3 000 €	2,2%	2,1%	4,3%
Supérieur à 3 000 €	34,2%	50,9%	85,1%
Total	42,2%	57,8%	100,0%

85,1 % des ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure à 3000 euros par mois.

Les hommes, majoritaires, sont également surreprésentés dans cette tranche.

C.2 Rémunérations des BIATPSS

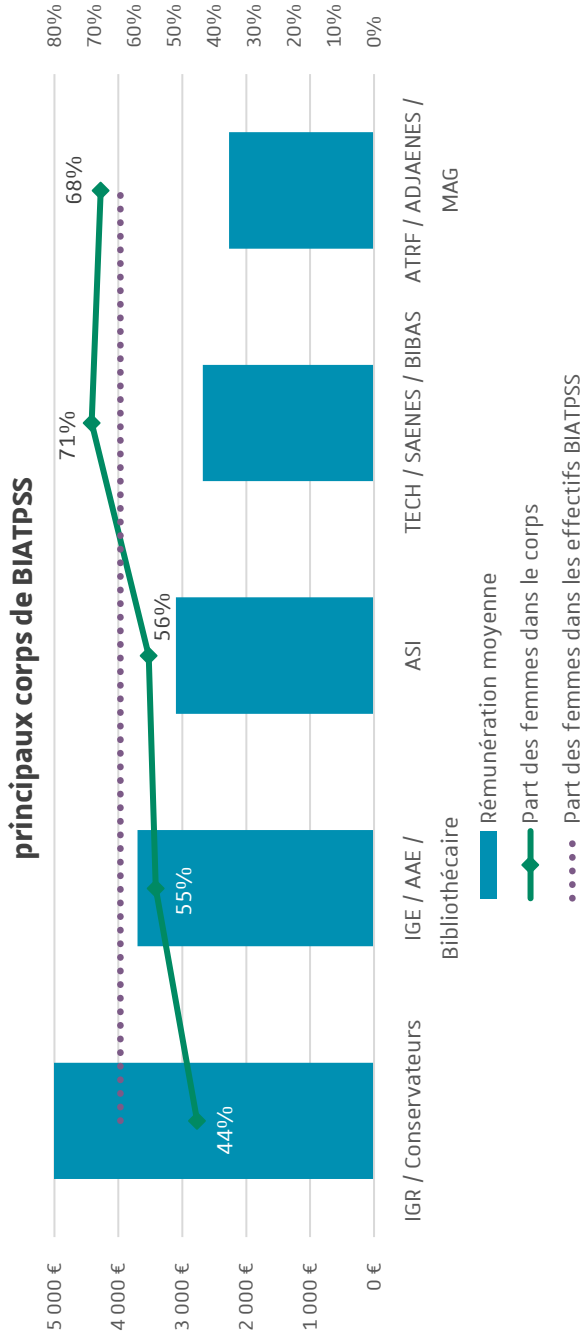
○ Analyse sur les rémunérations brutes des BIATPSS titulaires

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	3 232 €	2 825 €	-407 €	-12,6%	-89 €	-257 €	-49 €	-12 €
Dont catégorie A+	5 407 €	5 124 €	-283 €	-5,2%	-24 €	77 €	-356 €	20 €
Dont catégorie A	3 734 €	3 474 €	-260 €	-7,0%	-119 €	-8 €	-95 €	-39 €
Dont catégorie B	2 725 €	2 647 €	-78 €	-2,9%	-71 €	23 €	-2 €	-28 €
Dont catégorie C	2 290 €	2 236 €	-53 €	-2,3%	-79 €	-4 €	8 €	22 €

Les femmes représentent 63 % de l'effectif des personnels titulaires BIATPSS, un taux identique à celui de l'année 2022. Cependant, la **rémunération mensuelle moyenne par agent** chez les femmes est inférieure à celle des hommes de 12,6% en 2023 (soit **-407 €/mois**).

L'écart global **est plus important que les écarts observés par corps**, en raison de **l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps**. Les hommes sont surreprésentés au sein des corps les mieux rémunérés (catégorie A+), ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle **d'effet de ségrégation des corps**. En 2023, cet effet s'exprime par un écart de **-257€**, représentant **63%** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les principaux corps de BIATPSS



Le graphique ci-dessus permet de visualiser en détail les ressorts de l'effet de ségrégation des corps. Les corps de catégorie A aux rémunérations les plus élevés (IGR / Conservateurs, IGE / AAE / Bibliothèque, ASI) sont également ceux où la part des femmes est la plus basse (respectivement 44% et 55%). A l'inverse, la part des femmes est élevée dans les corps de catégorie B et C aux rémunérations plus basses.

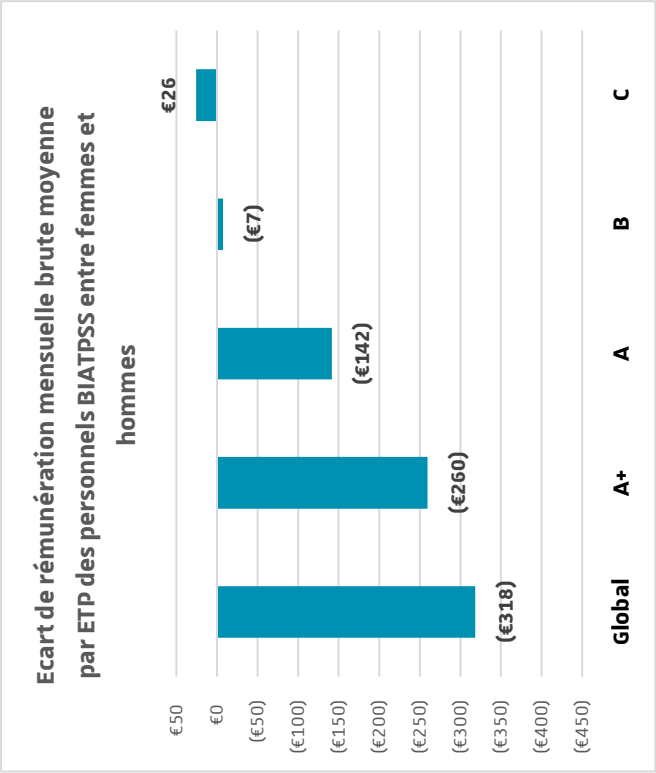
Les femmes sont plus fréquemment à temps partiel que les hommes. Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de - 89 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes.

S'ajoute **l'effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-49 €/mois). Cet effet se mesure en comparant au sein de chaque corps les indices moyens. L'indice moyen des hommes étant plus élevé au sein d'un même corps, cela traduit une ancienneté plus importante et / ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

Enfin, **l'effet primes à corps-grade-échelon** identique est aussi en très légère défaveur de la rémunération des femmes (-12 €/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				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H	
	Global	99,38%	96,29%	3 252 €	2 933 €	-318 €	-9,8%
	Dont catégorie A+	99,55%	99,07%	5 431 €	5 172 €	-260 €	-4,8%
	Dont catégorie A	99,73%	96,42%	3 744 €	3 603 €	-142 €	-3,8%
Dont catégorie B	99,42%	96,82%	2 741 €	2 734 €	-7 €	-0,3%	
Dont catégorie C	98,81%	95,45%	2 317 €	2 343 €	26 €	1,1%	



En résumé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du personnel BIATPSS titulaire est principalement dû à :

- la sous-représentation des femmes dans les corps les mieux rémunérés et à leur surreprésentation dans les corps les moins rémunérés,
- un effet démographique important dans la catégorie A+ (IM plus important au niveau des hommes), traduisant un avancement plus élevé (soit par ancienneté, soit par promotion).

② Analyse sur les rémunérations brutes des BIATPSS contractuels permanents

	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 primes à corps-grade identique
Global	64%	2 836 €	2 579 €	-256 €	-9,0%	-86 €	-101 €	-70 €
Dont catégorie A	59%	3 067 €	2 930 €	-137 €	-4,5%	-99 €	46 €	-85 €
Dont catégorie B	69%	2 367 €	2 228 €	-139 €	-5,9%	-81 €	15 €	-73 €
Dont catégorie C	78%	2 030 €	1 973 €	-57 €	-2,8%	-82 €	35 €	-10 €

Au sein des personnels BIATPSS contractuels permanents, les femmes représentent 64 % de l'effectif.

La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes de 9 % (soit - 256 € / mois).

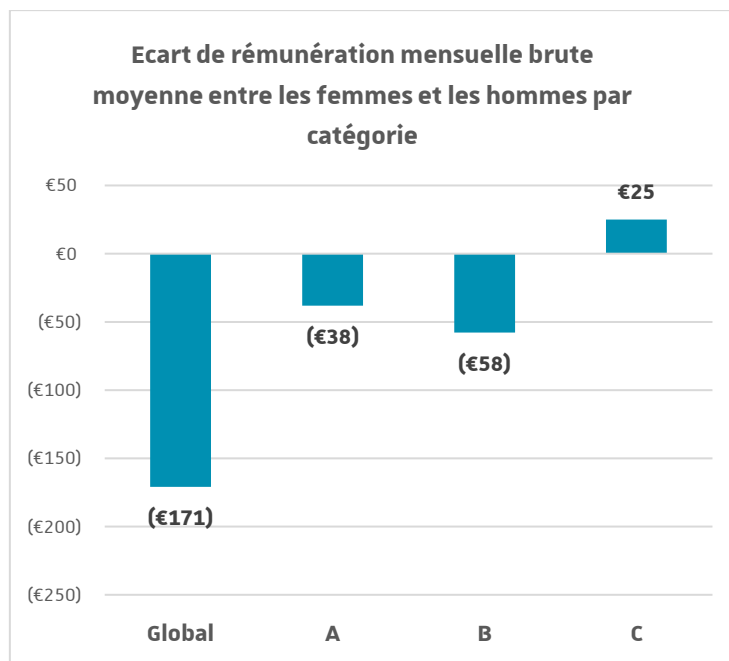
L'écart global **est plus important que les écarts observés par corps** en raison de l'**inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps**. Les hommes sont plus nombreux en catégorie A (41 %) qu'en catégorie C (22 %), ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'**effet de ségrégation des corps**. En 2023, cet effet s'élève à **-101 €**, soit **39 %** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

La part de femmes à temps partiel est légèrement supérieure à celle des hommes (5,85 % pour les femmes contre 2,57 % pour les hommes). Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de **- 86 € / mois** entre le salaire des femmes et des hommes.

Enfin, l'**effet primes à corps-grade identique** est également en défaveur des femmes, induisant un écart de rémunération de **- 70 € / mois**.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
			Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
Global	97,43%	94,15%	2 911 €	2 740 €	-171 €	-5,9%
Dont catégorie A	97,17%	93,97%	3 157 €	3 118 €	-38 €	-1,2%
Dont catégorie B	98,25%	94,75%	2 409 €	2 352 €	-58 €	-2,4%
Dont catégorie C	97,85%	93,99%	2 074 €	2 099 €	25 €	1,2%

Le tableau ci-dessus permet d'analyser l'écart de rémunération par équivalent temps plein (ETP), en neutralisant les effets induits par l'effet temps partiel. La rémunération des femmes est inférieure à celle des hommes, avec un écart moyen de - 171 €/mois (soit - 5,9 % de la rémunération mensuelle brute moyenne).



⊙ **Répartition des femmes et des hommes BIATPSS par tranche des revenus bruts moyens mensuels 2023**

PERSONNELS BIATPSS			
Tranches de rémunération	Femmes	Hommes	Total
	% ETPT	% ETPT	% ETPT
Entre 1 600 € et 1 800 €	2,1%	1,0%	3,1%
Entre 1 800 € et 2 000 €	4,7%	2,0%	6,7%
Entre 2 000 € et 2 200 €	7,4%	3,6%	11,1%
Entre 2 200 € et 2 400 €	15,0%	7,4%	22,4%
Entre 2 400 € et 2 600 €	10,2%	4,2%	14,3%
Entre 2 600 € et 3 000 €	11,3%	4,9%	16,2%
Supérieur à 3 000 €	13,9%	12,3%	26,2%
Total	64,6%	35,4%	100,0%

Seuls 26,2 % des personnels BIATPSS perçoivent une rémunération supérieure à 3000 €. Bien que les hommes ne représentent que 35,4 % des ETPT, ils sont presque aussi nombreux que les femmes dans cette tranche en raison de leur surreprésentation dans les corps les mieux rémunérés.

C.3 Index d'écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Les décrets n° 2023-1136 et n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 introduisent, pour les établissements publics de l'Etat gérant plus de cinquante agents publics, l'obligation de production et de publication d'indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat.

Trois indicateurs doivent ainsi être calculés à l'Unistra :

1° - l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires. C'est-à-dire les personnels titulaires, enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, enseignants et enseignantes, personnels BIATSS. L'écart est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents,

2° - l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels. Ceci comprend les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses contractuel·les, enseignants et enseignantes contractuel·les, ainsi que des personnels BIATSS sur besoin permanent. L'écart est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie équivalente (catégorie A, B et C),

3° - le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Le résultat de chacun de ces indicateurs permet de déterminer une note sur 40 pour les deux premiers indicateurs et sur 20 pour le troisième. Ceci donne une note globale sur 100 à l'établissement.

93/100	Note obtenue par l'Université de Strasbourg pour l'année 2023.
	<i>Note obtenue par l'Université de Strasbourg en 2022 : 84/100. Rappel de la cible fixée par le décret : 75/100.</i>

L'index est calculé à partir des 3 indicateurs suivants :

❖ **Ecart femmes/hommes titulaires** : - 0,61% soit **39/40**

Pour le calcul de cet indicateur, l'outil fourni par la DGAFP déjà utilisé pour le RSU et la BDS, a été utilisé. Avec une différence toutefois, tous les agents sont regroupés au sein d'une unique population, alors que dans le RSU, une distinction est opérée entre les populations enseignantes et BIATSS.

Pour cet indicateur, l'outil ne prend en compte que l'écart de rémunération à corps / grade / échelon identique.

❖ **Ecart femmes/hommes contractuels : -1,13% soit 38/40**

Pour le calcul de cet indicateur, l'outil fourni par la DGAFP déjà utilisé pour le RSU et la BDS, a été utilisé. Avec une différence toutefois, tous les agents sont regroupés au sein d'une unique population, alors que dans le RSU, une distinction est opérée entre les populations enseignantes et BIATPSS. Pour cet indicateur, l'outil neutralise l'effet démographique au sein des corps (effet lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps). Le statut de l'agent est apprécié au 31/12/2023 ou à la date de sortie.

❖ **Répartition femmes/hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 4 femmes et 6 hommes soit 16/20**

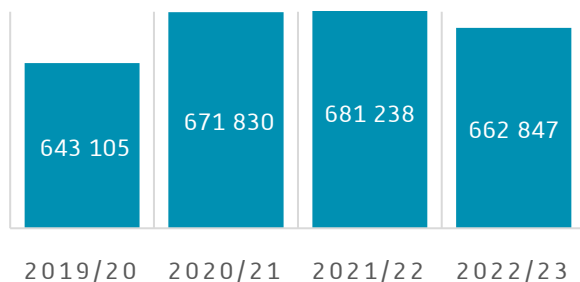
Cet indicateur est identique à celui présent dans le RSU et la BDS. La rémunération brute totale est prise en compte, sans aucune exclusion. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes en 2023 ce qui se traduit par une note de 16/20 selon le barème du décret. En revanche, lorsque l'on observe les 100 plus hautes rémunérations, la part des femmes diminue passant de 40% à 31% (69 hommes et 31 femmes dont 89 PR et assimilés).

D Charge d'enseignement et heures complémentaires 2022/2023

662 847 heures

Charge d'enseignement réalisée à l'Université de Strasbourg durant l'année universitaire 2022/2023.

📊, Evolution de la charge d'enseignement en nombre d'heures par année universitaire



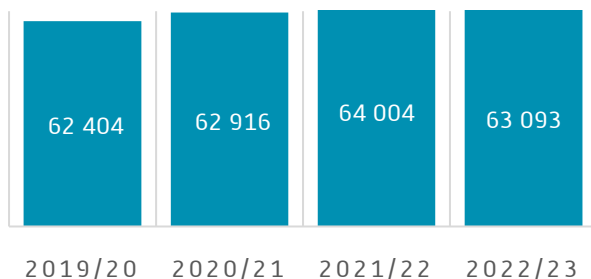
La charge d'enseignement réalisée entre 2021/2022 et 2022/2023 a diminué de 18 391 heures (soit une diminution de 2,7 %).

63 093 inscriptions

Nombre total d'inscriptions premières et secondaires à l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2022/2023.

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



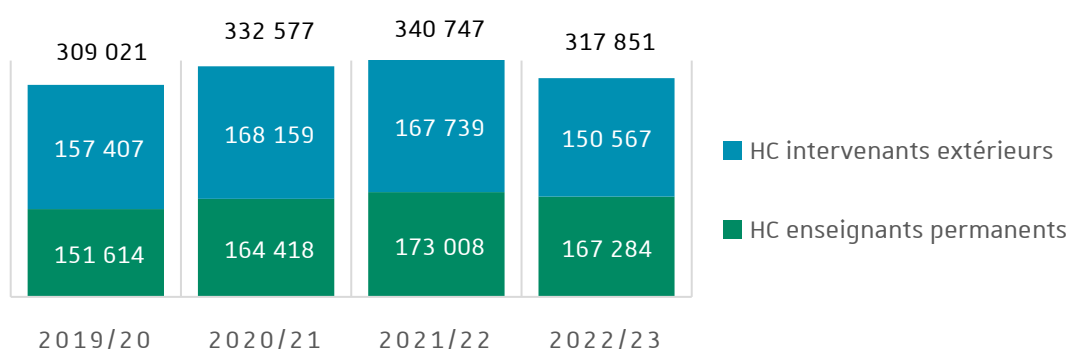
Le nombre total d'inscriptions est également en diminution : 911 inscriptions de moins entre 2021/2022 et 2022/2023 (soit une diminution de 1,42 %).

317 851 heures

Nombre d'heures complémentaires effectuées durant l'année universitaire 2022/2023 (dont 150 567 heures par des intervenants extérieurs).

Lorsque les heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement ne suffisent pas pour couvrir l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées, l'établissement fait appel à des heures complémentaires assurées par des enseignants en poste ou confiées à des intervenants extérieurs (vacataires).

📊 Evolution du nombre d'heures complémentaires (HC) par année universitaire



Grille de lecture

◆ Charge d'enseignement totale réalisée

Il s'agit de la charge pédagogique réalisée durant l'année universitaire de toutes les formations rattachées (y compris en FC, FI, DU, etc.) à la composante et saisie dans SOSIE.

◆ Heures complémentaires payables

Il s'agit de la consommation en heures complémentaires payables effectuées par les enseignants permanents affectés à la composante et les intervenants extérieurs ayant un agrément dans la composante. Il s'agit de toutes les heures payables des enseignants affectés à la composante, quels que soient le type ou la nature de la formation (DN, DU, PRL, FI, FC, etc.) et tenant compte de l'application des modalités de calcul de l'équivalence TP = TD.

◆ Potentiel net

Service dû par les enseignants permanents affectés à la composante (tenant compte des modifications de service).

◆ Répartition de la charge assurée par type d'intervenants

Enseignants permanents de la composante, intervenants extérieurs ayant un agrément dans la composante et enseignants permanents des autres composantes de l'Université de Strasbourg.

		Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)				Heures complémentaires payables		
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Arts - Langues - Lettres													
Faculté des Arts	1 887	24 232	13 031	9 883	1 318	12 594	11 195	13 556	3 672	9 883	13 552	3 669	9 883
Faculté des Lettres	777	12 255	10 390	1 102	763	10 010	1 686	2 968	1 866	1 102	2 953	1 850	1 102
Faculté des langues	4 979	78 158	64 670	12 087	1 402	59 566	11 342	28 532	16 056	12 476	27 413	15 927	11 489
Total	7 643	114 645	88 091	23 072	3 483	82 170	24 223	45 056	21 594	23 461	43 918	21 446	22 474
Collégium Droit - Administration - Sociétés													
Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Intellectuelle	435	4 607	1 226	3 140	241	1 303	335	3 960	817	3 143	3 874	734	3 140
Faculté de Droit	5 661	37 185	26 794	8 424	1 968	24 673	7 983	18 969	10 465	8 504	18 539	10 381	8 158
Institut du Travail		1 956	1 597	80	279	1 290	142	595	515	80	594	515	80
Institut de Préparation à l'Administration Générale	213	4 359	1 051	2 496	813	768	2 310	3 072	537	2 536	3 019	521	2 497
Total	6 309	48 107	30 668	14 140	3 301	28 034	10 770	26 596	12 334	14 263	26 026	12 151	13 875

		Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)					Heures complémentaires payables		
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
Collégium Education et formation														
INSPE de l'académie de Strasbourg	2 078	35 076	31 610	2 946	520	32 180	3 500	13 328	10 363	2 965	12 992	10 054	2 938	
Total	2 078	35 076	31 610	2 946	520	32 180	3 500	13 328	10 363	2 965	12 992	10 054	2 938	
Collégium Journalisme et études politiques														
Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme	122	4 754,08	1 799,04	2 878,54	76,50	1 458,00	2 941,60	3 581,94	671,04	2 910,90	3 403,66	525,04	2 878,62	
Sciences Po Strasbourg	1 804	19 262,01	9 810,26	6 699,75	2 752,00	10 238,04	5 150,00	12 239,29	5 517,39	6 721,90	11 642,67	4 942,84	6 699,83	
Total	1 926	24 016,09	11 609,30	9 578,29	2 828,5	11 696,04	8 091,60	15 821,23	6 188,43	9 632,80	15 046,33	5 467,88	9 578,45	
Collégium Sciences														
Faculté de Chimie	976	18 545,34	14 299,05	2 234,53	2 011,76	12 787,56	1 867,87	6 490,00	4 254,30	2 235,70	6 441,90	4 212,37	2 229,53	
UFR de Mathématique et Informatique	2 968	32 356,83	22 020,49	7 621,83	2 714,51	20 959,15	7 284,53	12 587,35	4 962,75	7 624,60	12 511,08	4 889,26	7 621,82	
Observatoire Astronomique		1 014,51	1 011,51	0,00	3,00	2 198,75	60,00	113,20	113,20	0,00	64,47	64,47	0,00	
Faculté de physique et Ingénierie	1 435	29 730,43	23 510,18	4 580,07	1 640,18	21 812,01	973,72	12 004,24	7 410,14	4 594,10	11 641,39	7 049,22	4 592,17	
Total	5 379	81 647,11	60 841,23	14 436,43	6 369,45	57 757,47	10 186,12	31 194,79	16 740,39	14 454,40	30 658,84	16 215,32	14 444,52	

		Charge d'enseignement totale								Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs		
Collégium Sciences - Ingénierie - Technologie															
Ecole Européenne de chimie, Polymères et Matériaux	448	15 019,76	10 717,64	2 415,61	1 886,51	9 715,07	3 421,17	4 842,92	2 425,62	2 417,30	4 841,08	2 425,52	2 415,56		
Ecole et Observatoire des Sciences de la Terre	567	10 022,66	8 145,39	1 088,64	788,63	7 940,20	1 198,16	3 325,25	2 226,25	1 099,00	2 783,50	1 708,85	1 074,65		
Ecole Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg	282	4 077,39	3 281,56	561,83	234,00	3 319,00	262,89	1 377,99	815,99	562,00	1 376,77	814,93	561,84		
Télécom Physique Strasbourg	698	16 779,49	10 937,59	3 704,67	2 137,23	8 834,37	3 348,26	7 574,96	3 867,96	3 707,00	7 566,19	3 861,53	3 704,66		
IUT de Haguenau	580	16 751,43	11 929,28	4 377,54	444,61	10 207,88	0,00	10 643,81	6 264,11	4 379,70	10 641,92	6 264,25	4 377,67		
IUT Robert Schuman	1 314	40 234,12	33 316,17	6 193,60	724,35	27 360,76	0,00	20 372,38	14 174,98	6 197,40	20 108,49	13 914,87	6 193,62		
IUT Louis Pasteur	797	27 804,69	21 245,17	5 367,50	1 192,02	17 291,28	0,00	14 272,88	8 901,98	5 370,90	14 191,60	8 824,15	5 367,45		
Total	4 686	130 689,54	99 572,80	23 709,39	7 407,35	84 668,56	8 230,48	62 410,19	38 676,89	23 733,30	61 509,55	37 814,10	23 695,45		

Composantes de formation	Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)							Heures complémentaires payables		
		Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs			
Collégium Sciences économiques et management																
Ecole de Management Strasbourg	3 572	48 287,50	30 201,50	15 702,00	2 384,00	22 643,63	0,00	38 279,33	22 471,53	15 807,80	38 070,95	22 264,09	15 806,86			
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	2 878	18 671,76	12 256,75	4 922,01	1 493,00	12 198,90	1 546,63	12 481,18	7 463,08	5 018,10	12 310,77	7 418,76	4 892,01			
Total	6 450	66 959	42 458	20 624	3 877	34 843	1 547	50 761	29 935	20 826	50 382	29 683	20 699			
Collégium Vie et Santé																
Faculté de Médecine	10 141	8 412,08	1 560,75	5 629,10	1 222,23	2 402,75	4 640,96	6 432,89	802,59	5 630,30	6 116,23	487,16	5 629,07			
Faculté de Chirurgie Dentaire	1 108	1 002,38	236,14	571,50	194,74	384,00	591,31	636,74	65,14	571,60	636,64	65,13	571,51			
Faculté de Pharmacie	1 587	14 211,33	12 316,50	1 619,69	275,14	11 228,77	1 040,86	7 127,28	5 506,08	1 621,20	5 498,09	3 878,49	1 619,60			
Faculté des Sciences de la Vie	2 307	27 320,48	24 251,64	1 657,76	1 411,08	22 436,71	3 465,07	6 232,14	4 573,54	1 658,60	6 126,84	4 469,10	1 657,74			
Total	15 143	50 946,27	38 365,03	9 478,05	3 103,19	36 452,23	9 738,19	20 429,05	10 947,35	9 481,70	18 377,80	8 899,88	9 477,92			

Composantes de formation		Nombre inscriptions	Charge d'enseignement totale					Heures complémentaires globales (payables et non payables)				Heures complémentaires payables		
			Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Collégium Sciences humaines et sociales														
Faculté des Sciences du sport	1 926	25 974,75	17 241,71	7 735,54	997,50	13 627,48	10 196,74	14 469,75	6 733,35	7 736,40	14 336,49	6 600,93	7 735,56	
Faculté de Géographie et d'Aménagement	385	6 403,87	4 731,46	1 435,66	236,75	4 584,00	1 411,41	2 608,36	1 205,56	1 402,80	2 549,17	1 187,51	1 361,66	
Faculté des Sciences Historiques	1 602	15 256,89	10 773,25	3 237,64	1 246,00	9 972,93	2 727,75	5 704,53	2 466,83	3 237,70	5 615,66	2 378,04	3 237,62	
Faculté de Philosophie	303	2 934,70	1 765,70	999,00	170,00	1 898,70	1 152,50	1 373,30	374,30	999,00	1 344,32	345,32	999,00	
Faculté de psychologie	2 054	12 280,39	9 010,53	3 069,70	200,16	8 899,70	2 854,65	5 527,14	2 465,94	3 061,20	5 468,90	2 408,16	3 060,74	
Faculté des Sciences Sociales	1 134	13 518,52	9 371,89	3 587,13	559,50	9 144,00	4 282,98	6 253,25	2 665,95	3 587,30	6 171,96	2 584,82	3 587,14	
Faculté de Théologie Catholique	597	6 648,50	5 402,00	1 038,00	208,50	4 468,00	923,60	2 942,77	1 904,77	1 038,00	2 454,72	1 416,72	1 038,00	
Faculté de Théologie Protestante	423	4 578,23	4 010,10	430,53	137,60	3 224,00	951,50	1 782,42	1 351,82	430,60	1 677,44	1 246,90	430,54	
Total	8 424,00	87 595,85	62 306,64	21 533,20	3 756,01	55 818,81	24 501,13	40 661,51	19 168,51	21 493,00	39 618,66	18 168,40	21 450,26	

Charge d'enseignement totale							Heures complémentaires globales (payables et non payables)				Heures complémentaires payables		
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
Directions & Structures diverses													
Licence Sciences pour la santé	1 363	2 495,47	0,00	107,00	2 388,47		0,00	107,00		107,00	107,00	0,00	107,00
Direction de la Recherche et de la Valorisation	2 180	365,50	0,00	201,50	164,00		0,00	201,50		201,50	201,50		201,50
Direction des Etudes et de la Scolarité	1 495	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00			0,00	0,00	
Direction des Ressources Humaines		861,25	0,00	149,00	712,25		0,00	149,00		149,00	149,00	0,00	149,00
IDIP	17	297,13	137,00	16,00	144,13	1 894,19	0,00	48,07	32,07	16,00	48,07	32,07	16,00
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires		0,00	0,00	0,00	0,00	576,00	0,00						0,00
Maison des Sciences		150,00	0,00	18,00	132,00		0,00	18,00		18,00	18,00	0,00	18,00
Service des sports		5 881,04	5 175,00	506,04	200,00	4 128,00	754,00	1 811,20	1 305,00	506,20	1 811,07	1 305,03	506,04
Service de Formation Continue		12 806,93	0,00	9 082,40	3 724,53		0,00	9 087,10		9 087,10	9 082,40	0,00	9 082,40
URFIST		307,00	0,00	172,50	134,50		0,00	172,50		172,50	172,50	0,00	172,50
Total	5 055,00	23 164,32	5 312,00	10 252,44	7 599,88	6 598,19	754,00	11 594,37	1 337,07	10 257,30	11 589,54	1 337,10	10 252,44

		Charge d'enseignement totale							Heures complémentaires globales (payables et non payables)			Heures complémentaires payables		
Composantes de formation	Nombre inscriptions	Total	Assurée par permanent de la composante	Assurée par intervenants extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
Total Université de Strasbourg														
Total	63 093	662 847	470 834	149 769	42 244	430 217	101 540	317 851	167 284	150 567	310 118	161 238	148 881	
			71,03%	22,59%	6,37%				52,63%	47,37%		51,99%	48,01%	

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, assistés de deux secrétaires, de deux infirmiers, d'une psychologue du travail et d'un interne de médecine du travail qui change tous les 6 mois.

Le personnel est réparti sur 2 sites :

- site du campus de l'Esplanade, en charge de la surveillance des personnels du campus, des Facultés de médecine et de chirurgie dentaire ;
- site du campus d'Illkirch, en charge de la surveillance des personnels de tous les autres campus.

Les personnels travaillant sur le site de Cronembourg sont reçus une demi-journée par semaine dans les locaux du CNRS sur ce campus, portant à trois le nombre de lieux de consultations.

A.2 Missions et activités

A.2.1 Surveillance médicale des personnels : activité clinique

L'activité clinique principale consiste en l'organisation et la réalisation de visites médicales qui doivent être systématiques et quinquennales dans la fonction publique pour tous les personnels. Cependant, dans certains cas, les personnels doivent bénéficier d'une surveillance médicale renforcée (périodicité définie par le médecin du travail), dénommée surveillance médicale particulière (SMP) en cas d'exposition professionnelle spécifique ou en raison d'un état ou d'une affection : une pathologie particulière, une situation de handicap, un état de grossesse, un retour après congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée (CLD) et tout problème de santé (pathologie chronique) pouvant interférer sur leur vie professionnelle ou que le médecin considère à surveiller.

L'objectif principal de ces visites est ainsi double :

- ▶ éviter d'altérer la santé de l'agent du fait de son activité professionnelle,
- ▶ adapter le poste de travail à l'état de santé de l'agent.

Lors de la visite médicale, un entretien médical incluant un échange sur les conditions de travail et les risques professionnels, ainsi qu'un examen clinique sont réalisés. Certains examens complémentaires, comme le test de la vue, une spirométrie, une audiométrie, une prise de sang peuvent être réalisés en fonction des expositions professionnelles.

A l'issue de la visite, un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent par rapport au poste de travail est rendu par le médecin du travail qui préconise, dans certains cas, des aménagements de poste.

Visites d'information et de prévention (VIP)

Suite au décret du 29 mai 2020, les VIP ont débuté au SST en septembre 2021, elles peuvent être réalisées par le médecin du travail, l'interne et l'infirmier en santé au travail. Au SST, elles sont entièrement réalisées par les infirmiers sous protocole écrit. Ainsi ces VIP permettent la réalisation de visites médicales par les infirmiers notamment pour les personnels sans problématique de santé et exposition professionnelle particulière, avec possibilité de réorienter rapidement vers le médecin du travail si nécessaire. Cela permet d'augmenter en partie la surveillance médicale de la population du personnel universitaire.

	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de rendez-vous et convocations	2 574	2 154	2 381	2 269	2 379
Nombre de visites effectuées	2 028	1 796	1 985	1 840	1 842
Taux de présence	79%	83,4%	83,3%	81%	77,3%
Détail des visites :					
VISITES SYSTEMATIQUES (VP)	552	291	506	458	453
PREMIERES VISITES	1 075	321	302	334	261
VISITES NON PERIODIQUES :	947	1184	1037	803	709
Visite à la demande de l'agent (VDA)	187	429	274	175	239
Visite à la demande du médecin de prévention (VDM)	432	542	610	448	243
Reprises, pré-reprises (après CMO, CLM, CLD, 1/2 temps thérapeutique, maternité)	191	101	87	85	64
Visite après AT, MP	23	10	3	6	3
Demande de l'administration (VDE)	14	30	10	6	11
Missions (départ, retour)	31	15	16	29	28
Visites uniquement pour vaccinations (hors covid)	51	48	31	44	38
Consultation pour CERTIFICAT					69
Urgences	21	6	4	7	4
Autres	7	3	2	3	10
VISITES D'INFORMATION ET DE PREVENTION PERIODIQUES (VIPPP)			31	144	190
PREMIERE VIP			109	101	229
Détail des absences :					
Absents	546	358	398	429	537
Dont absent VIP et VIPPP				51	198
Taux d'absents	21%	16,4%	16,7%	18,9%	22,5%
Absents excusés	62	37	58	72	291
Absents non excusés	484	321	341	357	246
Taux absents non excusés	18,8%	15%	14,3%	15,7%	13,3%

Dans le nombre de visites effectuées peuvent être inclus des agents reconvoqués

VP : visite systématique / périodique

VDA : visite à la demande de l'agent

VDM : visite à la demande du médecin de prévention

VAT : visite après accident du travail

VDE : visite à la demande de l'administration

VIP : première visite d'information et de prévention

VIPPP : visite d'information et de prévention périodique

Un interne de santé au travail était présent en continu en 2023.

Le nombre de VDA a augmenté et de VDM a diminué.

Les VDA et VDM concernent majoritairement des consultations pour des problèmes de santé graves, chroniques, nécessitant des aménagements du poste de travail et un suivi médical régulier pour réévaluation la situation médicale au travail.

Pour les situations de mal être et de RPS à noter que les agents prennent directement contact avec la psychologue du travail.

Le nombre de VIPP et VIP par les infirmiers a augmenté.

Le taux d'absentéisme aux VIP est de 29% en 2023.

Du fait de l'absentéisme important des bi-appartenants (AHU – CCA – MCUPH – PUPH), les visites médicales n'étaient plus programmées en systématique depuis de nombreuses années.

En 2023, les bi-appartenants ont reçu une proposition de visite médicale les invitant à nous contacter pour prendre rdv : 191 bi-appartenants ont reçu le mail d'invitation, 20 médecins bi-appartenants sont venus en consultation.

Le nombre de visites mission a repris le niveau antérieur à la crise sanitaire. Les visites missions sont l'occasion de mettre à jour les vaccins, de réaliser des examens complémentaires nécessaires avant le départ pour certaines missions, de fournir une trousse de secours et de donner des informations de prévention aux agents partants en mission dans des pays « à risque » d'un point de vue sanitaire.

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 : $(239 / 6\,109) * 100 = 3,91\%$

Taux de visite sur demande au médecin du travail (VDM) :

$(243 / 6\,109) * 100 = 3,98\%$

Conclusions professionnelles

A l'issue de la visite, un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent par rapport au poste de travail est rendu par le médecin du travail qui préconise, dans certains cas, des aménagements de poste, objet de l'activité de tiers temps du médecin.

A l'issue de la VIP, l'infirmier établit une attestation VIP, il n'y a pas d'aménagement ou de restriction qui ne sont émises que par le médecin du travail.

Une fiche de visite avec les conclusions est remise à l'agent et à la DRH, en cas de commentaires, le chef de service reçoit une alerte mail via le logiciel Kitry.

Nombre d'avis

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Apte	961	1026	1347	761	910	862	718
Attestation VIP						233	410
Apte avec restriction	61	97	75	61	69	18	36
Apte avec aménagement de poste	170	146	192	466	299	244	168
Inapte au poste mais apte à un autre poste	6	6	2	2	1	0	3
Inaptitude temporaire	30	10	8	6	2	7	2
Sans conclusion	123	235	303	493	521	393	292

Commentaires sur les avis

Les aménagements ou restrictions sont toujours en rapport avec l'état de santé de l'agent et concernent :

- **La posture ou la manutention** : éviction ou contre-indication de port de charges lourdes, de posture du membre supérieur (éviction de gestes répétitifs ou en force, position au-dessus du niveau des épaules, ...), de position agenouillée ou accroupie, nécessité d'alterner la position assis/debout ...
- **L'acquisition de matériel adapté** : fauteuil réglable, souris ergonomique, prêt de matériel ergonomique, chariot d'aide à la manutention, etc.
- **Télétravail** : dans le cadre de pathologies médicales chroniques, installées, lourdes et invalidantes d'agent
- **Autre** : contre-indication à l'exposition à certains produits chimiques (grossesse), au bruit, au travail en hauteur, au travail isolé, ...

Des certificats peuvent être remis aux agents pour les formations amiante, habilitation électrique, conduite de CACES, pont roulant, ...

On note un nombre important de « sans conclusion » cela concerne les visites non soumises réglementairement à l'émission d'un avis (visite à la demande de l'agent, visite de suivi à la demande du médecin, visite de pré reprise).

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 (F3SCT, CLHSCT, plan de prévention des risques professionnels, etc) ; il doit être consulté sur les projets concernant les bâtiments où travaillent les personnels, sur les modifications d'équipements et de techniques de travail, sur l'amélioration de l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap. Il doit être informé avant toute utilisation des produits chimiques dangereux (composition, modalités d'emploi), des agents biologiques potentiellement dangereux, des sources radioactives, de laser, etc.

Les médecins et /ou infirmiers de santé au travail participent aux visites de sécurité des unités de recherche dans le cadre du F3SCT et CLHSCT, 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.

Depuis 2023 les infirmiers se rendent dans les structures en demande afin de prodiguer des conseils à des équipes entières, à leur demande, sur l'ergonomie et le travail sur écran.

Visites de postes de travail et de locaux

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites de locaux	14	13	4	15	8	13	6	22
Visites de postes	29	56	67	75	46	63	42	88

Dans le cadre du réseau handicap et travail, les médecins participent à la démarche d'accompagnement médico-socio-professionnelle des personnes ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi recrutées, et donnent des préconisations pour les aménagements de postes nécessaires.

Une étroite collaboration est également menée avec le Service social du personnel, représenté par l'assistante sociale, et la Direction des ressources humaines, notamment le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels. Ce travail en partenariat permet un accompagnement pluridisciplinaire des personnels dans le respect du secret médical.

Le médecin du travail participe également à la réalisation de formations sur diverses thématiques touchant à la santé et à la prévention (journées des assistant de prévention, encadrants, handicap, etc...).

A.2.3 Psychologue du travail

Faisant partie de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, de façon générale, la psychologue du travail intervient dans un cadre préventif pour prévenir les situations de souffrance et de mal-être au travail mais aussi en curatif lorsque des difficultés sont avérées et qu'il convient d'accompagner les individus et/ou les équipes en difficulté.

Sur le versant de la prévention primaire, un dispositif d'évaluation des RPS à l'échelle de l'établissement a été déployé entre 2018 et 2022.

Fin 2023, le SST a démarré un nouveau projet visant à concevoir et déployer un programme de prévention sur le thème de la santé mentale au travail en privilégiant une approche ludique, innovante et pédagogique. Une stagiaire en psychologie du travail a été recrutée par le service pour accompagner la psychologue du travail dans l'élaboration de ce projet qui devrait se matérialiser à partir de la rentrée universitaire 2024.

En matière de prévention secondaire, la psychologue du travail anime une formation de sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux à destination des personnels encadrants depuis 2015. Cette formation a pour objectif d'aider les encadrants à détecter les RPS, à y faire face et à connaître les interlocuteurs vers lesquels se tourner. En 2023, la session a été reportée à janvier 2024. Un essoufflement de cette formation est constaté et une réflexion est en cours pour transformer son contenu au regard d'un certain nombre de limites identifiées.

Deux autres formations en revanche semblent répondre aux besoins des agents avec un nombre d'inscrits permettant d'ouvrir toutes les sessions. Il s'agit des formations intitulées « Gestion des problématiques humaines et relationnelles appliquée au contexte universitaire » pour un public encadrant (1 session en 2023) et « Outils et méthodes pour mieux gérer le stress, les émotions et les tensions rencontrées dans le cadre du travail » pour tout public (2 sessions en 2023).

Concernant la prévention tertiaire en 2023, plusieurs évolutions sont à mentionner résultant de la réorganisation des activités du SST et des changements de pratique consécutifs à l'arrivée du nouveau médecin chef de service :

Situations collectives

Le premier élément concerne les sollicitations relatives aux interventions du SST en cas de situations de travail dégradées. Dorénavant toute demande d'intervention à l'attention de la psychologue du travail débouche sur une analyse de la demande effectuée par le SST, en concertation avec les médecins du travail. En fonction de la démarche envisagée par le SST, une proposition de conduite à tenir peut être relayée à la Direction de l'établissement. En 2023, 3 signalements et/ou interventions ont été menées par la psychologue du travail concernant des problématiques collectives. Ces actions se traduisent par des entretiens individuels, des réunions collectives, des entretiens avec l'encadrement, des actions de sensibilisation ou d'accompagnement. Les situations collectives rencontrées naissent de difficultés organisationnelles, de problématiques managériales ou de conflits internes.

Situations individuelles

L'année 2023 montre une augmentation de 13% du nombre de sollicitations pour des entretiens individuels auprès de la psychologue du travail, avec un total de 254 entretiens menés cette année. Cet accroissement de la demande peut facilement s'expliquer par la redirection des situations de RPS émanant de demandes initialement adressées aux médecins du travail.

En termes de répartition, 164 entretiens concernaient des personnels BIATPSS, 74 concernaient des personnels de l'enseignement, 11 entretiens concernaient des doctorants et 5 des personnels de bibliothèque.

Sur l'ensemble de ces entretiens, 121 correspondent à des nouveaux contacts n'ayant jamais fait appel à la psychologue du travail par le passé ; 47 s'inscrivent dans le cadre d'un suivi régulier au cours de l'année ; et 86 dans le cadre d'un suivi ponctuel souvent en lien avec une prise de contact antérieure à l'année en cours. Concernant l'origine de ces entretiens, 138 relèvent d'une initiative personnelle ; 51 font suite à une orientation par des tiers (médecins, DRH, collègues, représentants syndicaux) ; 12 s'inscrivent dans le cadre d'une prise de contact par la psychologue du travail ; 53 s'inscrivent dans le cadre d'un accompagnement. Enfin, concernant la nature de ces entretiens, 156 sont relatifs à des problématiques professionnelles au sens large (mal-être au travail) ; 34 entretiens sont relatifs à des difficultés avant tout personnelles mais ayant des répercussions sur le travail ; 22 concernent des problématiques managériales ; 13 sont en lien avec des difficultés relationnelles ; 9 s'inscrivent dans le cadre de problématiques collectives ; 8 entretiens sont relatifs à des situations que l'on peut qualifier de violences psychologiques ; 8 entretiens concernent la cellule VSSH et 4 entretiens concernent des inquiétudes par rapport à un.e collègue.

Source : service de santé au travail

Les informations concernant les déclarations d'AT/MP sont centralisées par la DRH, et une copie est transférée à la fois au SPSE et au Service de santé au travail (SST). Un bilan des AT/MP est présenté annuellement au CHSCT.

Les données concernant le nombre des accidents du travail, des maladies professionnelles et les arrêts de travail sont probablement partiels du fait de reconnaissances ou de recours encore en cours à la date du bilan et des prolongations d'arrêt de travail dont la transmission n'est pas systématique.

Le circuit administratif complexe pour certains dossiers gérés par le bureau AT/MP du Rectorat ou pour d'autres par la CPAM, rend difficile le recueil d'informations précises.

On constate toujours une sous déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles par méconnaissance et/ou lourdeur des procédures.

Depuis 2017, la création d'un bureau mutualisé de gestion des pensions et des accidents au sein de la DRH de l'Université de Strasbourg, a amélioré la transmission des pièces et réduit les délais d'instruction des dossiers de maladies professionnelles.

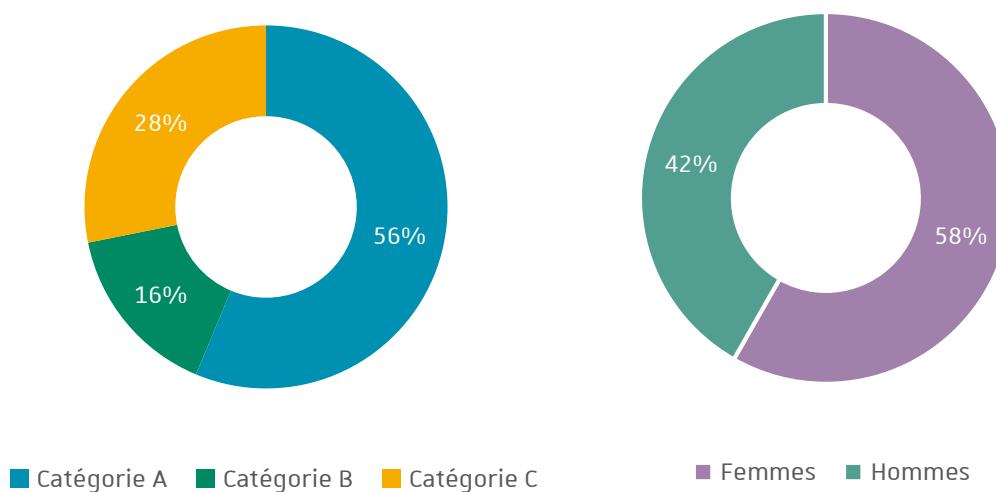
B.1 Accidents du travail

Les données suivantes portent sur l'ensemble des accidents du travail déclaré en 2023 pour des agents de l'Unistra, indépendamment de leur gravité (avec ou sans arrêt de travail), ou de la reconnaissance de leur imputabilité au service.

- **Evolution du nombre d'accidents de travail de 2019 à 2023**

	2019	2020	2021	2022	2023
Accident de service / travail	54	59	43	50	50
Accident de trajet	39	33	34	49	52
Accident de mission	3	3	2	2	1
Total	96	95	79	101	103

- Répartition des accidents par sexe et par catégorie hiérarchique

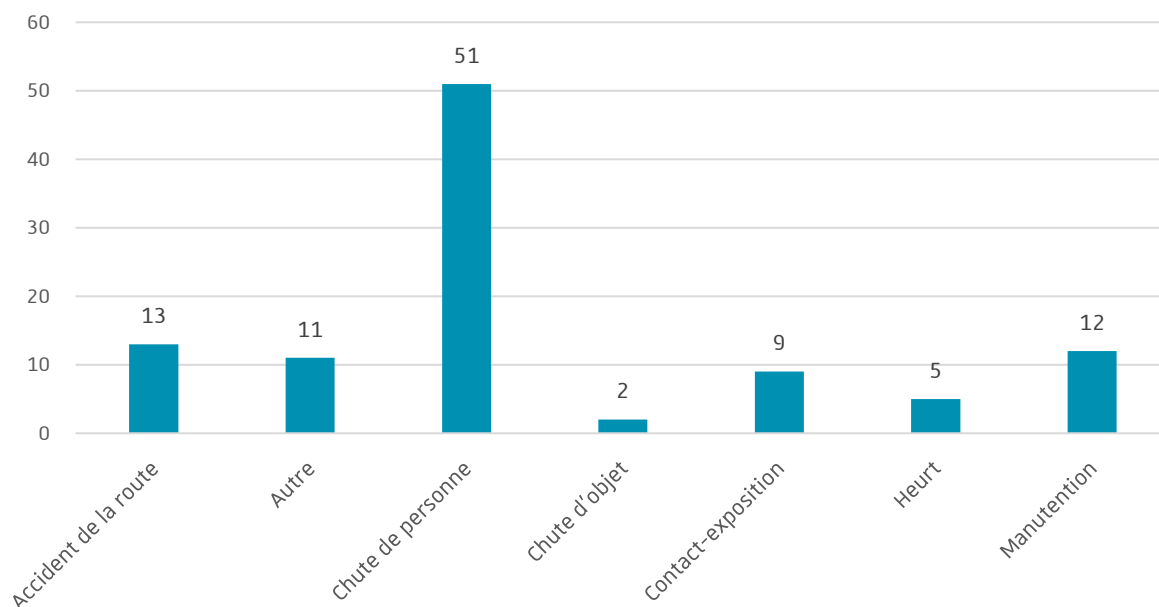


- Gravité des accidents du travail en 2023

Nombre d'accidents par gravité	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Avec arrêt de travail	19	27	1	47
Sans arrêt de travail	31	25		56
Total	50	52	1	103

- Cause des accidents du travail en 2023

Nombre d'accidents par cause	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Accident de la route		13		13
Autre	8	3		11
Chute de personne	19	31	1	51
Chute d'objet	2			2
Contact-exposition	8	1		9
Heurt	1	4		5
Manutention	12			12
Total	50	52	1	103

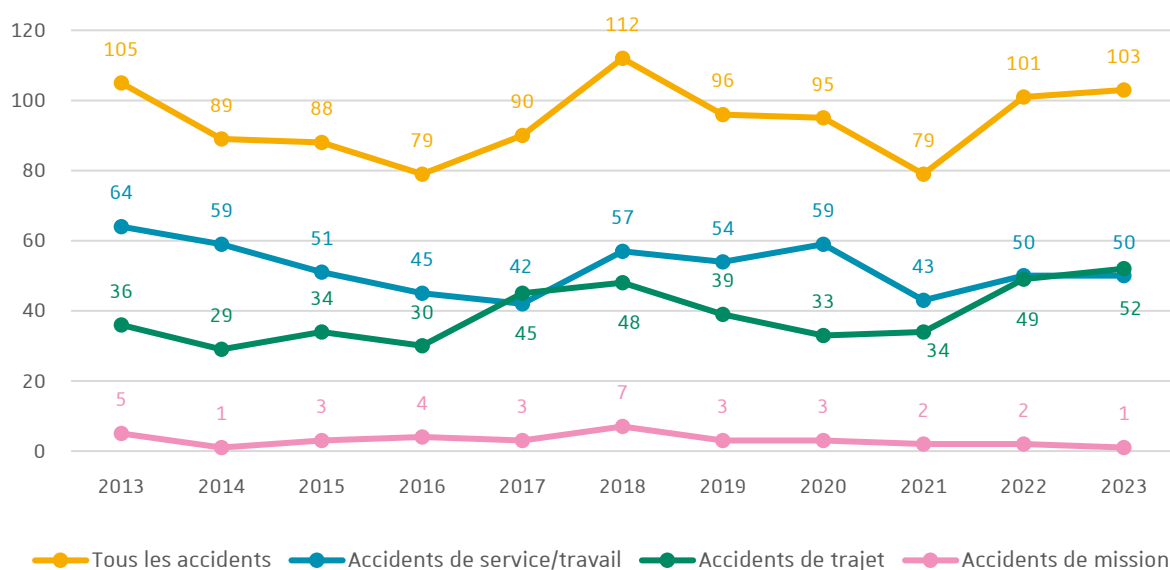


- **Nombre de jours d'arrêt**

Nombre de jours d'arrêt	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accident de service/ travail	828	394	303	465	765	1 075	471	793	869
Accident de trajet	488	459	253	878	333	404	862	862	835
Accident de mission	18	18	37	49	6	185	0	64	94
Total	1 334	871	593	1 392	1 104	1 664	1 333	1 719	1 798
Indice de fréquence (%)*	5,3	4,8	3,6	4,7	5,3	5,1	3,1	3,9	3,3

*Indice de fréquence : nombre d'accidents déclarés avec arrêt (hors accident de trajet) x 1000 / effectif des personnels.

- **Evolution du nombre d'accidents sur les 10 dernières années**



- **Taux de gravité des AT**

Le taux de gravité d'un accident du travail ou de service (AT), correspond au nombre de journées d'incapacité temporaire suite à AT pour 1 000 heures travaillées.

Les heures travaillées sont déterminées par grande branche d'activité à partir notamment de la durée hebdomadaire de travail et du nombre de salariés.

En 2023, le taux de gravité est de 0,090 = $(869 \times 1\,000) / (1\,579 \times 6\,109)$:

869 : jours d'arrêt de travail pour accident de service / travail

1 579 : horaire annuel régime ARTT de l'Université de Strasbourg

6 109 : nombre d'agents au 31/12/2023.

Il était de 0,049 en 2021 et de 0,082 en 2022.

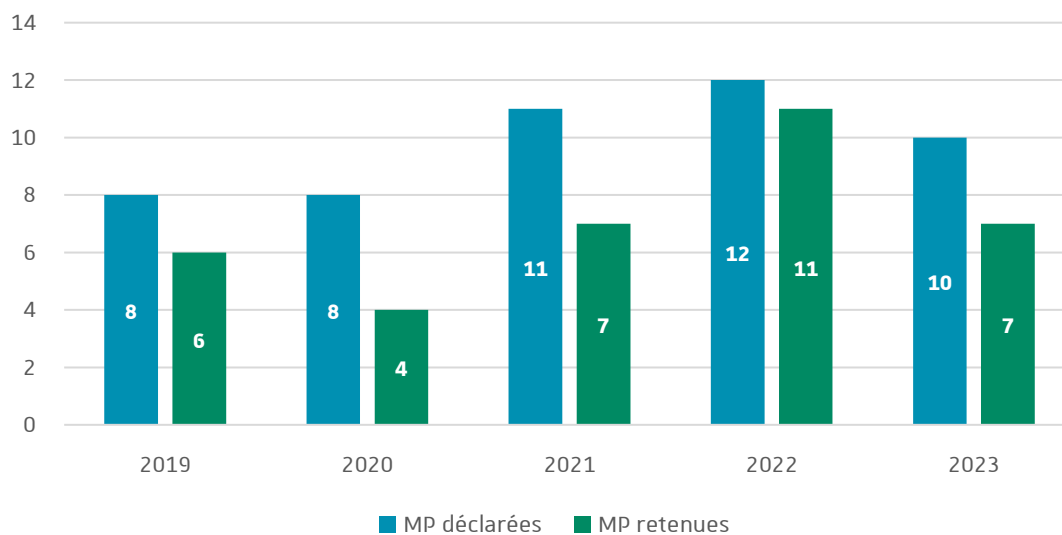
B.2 Maladies professionnelles

En 2023, on compte 10 déclarations de maladies professionnelles chez 9 agents. A ce jour, 7 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service et une en attente de décision.

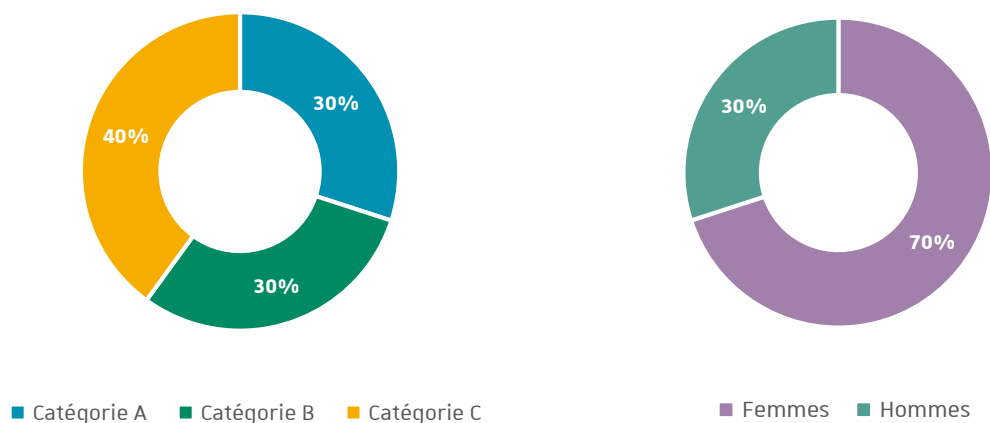
- **Evolution du nombre de maladies professionnelles sur les 5 dernières années**

Nombre de maladies professionnelles retenues

	2019		2020		2021		2022		2023	
Nombre de MP déclarées (D) et reconnues (R)	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R
	8	6	8	4	11	7	12	11	10	7
Nombre de personnels concernés	8		7		8		10		9	



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe et par catégorie hiérarchique



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par tranche d'âge et par tableau

	40-44 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Total
RG57A - pathologie de l'épaule		2				2
RG57B - pathologie du coude		1		1		2
RG57C - pathologie du poignet et de la main			1	2	1	4
RG97 - Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par les vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	1					1
MOP – Hors tableau		1				1
Total	1	4	1	3	1	10

B.3 Le bureau mutualisé de gestion des pensions & des accidents

Depuis l'accession de l'Université de Strasbourg aux responsabilités et compétences élargies (RCE), le 1er janvier 2009, la gestion des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles dont sont victimes les personnels affectés à l'université a été assurée par les services du rectorat de l'Académie de Strasbourg.

Néanmoins, dans un objectif d'accroissement de l'efficacité du processus au bénéfice des victimes d'accidents et de maladies professionnelles affectées à l'université, un transfert de cette gestion vers les services de l'Université de Strasbourg a été mis en œuvre et est effectif depuis le 1er janvier 2017.

L'Université de Strasbourg a proposé aux autres établissements du site relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, partenaires du contrat quinquennal de site, d'assurer, pour leur compte, dans un contexte mutualisé et un encadrement par convention multilatérale spécifique, la gestion administrative des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles dont seraient victimes les personnels affectés en leur sein.

Le Pôle TOSCA de l'enseignement supérieur – Bureau des accidents et des maladies professionnelles 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 2023, 222 dossiers d'accident de service/travail (201 en 2022) et 42 dossiers de maladie professionnelle (39 en 2022) ont été instruits par la direction des ressources humaines représentant une dépense totale de 76 874,27 € (41 224,19 € en 2022).

En 2023, 54 accidents ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire (CITIS).

Nombre de dossiers réceptionnés, actifs et mouvementés en 2023

Etablissements	Dossiers d'accidents actifs et mouvementés de service/travail	Dossiers maladie pro.	Total
Université de Strasbourg	176	34	210
UHA	27	4	31
BNUS	3	2	5
CROUS	7	1	8
INSA	9	1	10
Total	222	42	264

Après une première convention de 2017 à 2021, l'Université de Strasbourg a renouvelé le conventionnement avec le FIPHFP pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 avec cinq grands axes dont deux sont définis comme prioritaires :

- le développement du recrutement des personnes en situation de handicap,
- la communication sur le thème du handicap.

Bilan des actions effectuées en 2023 :

Axe 1	Recrutement de personnels en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> - recrutement de 12 personnels BOE (dont 1 agent titulaire) - accueil d'un stagiaire BOE - entrées de BOE hors premiers recrutements : parmi les personnels en poste, 22 ont fait connaître leur statut de BOE, dont 13 titulaires.
Axe 2	Communication et sensibilisation de l'ensemble des personnels à la question du handicap. 19 actions réalisées en 2023 dont : <ul style="list-style-type: none"> - une présentation en réunion institutionnelle des dispositifs de soutien du FIPHFP au recrutement d'apprentis en situation de handicap et du dispositif de télétravail pour raisons de santé, - une présentation du rôle et des missions du réseau handicap et travail lors du Forum des services et de la table-ronde BIATPSS, - une enquête sur les leviers et les barrières à la déclaration d'une situation de handicap, portée par une enseignante-chercheuse en psychologie sociale et ses étudiants de Master 2, - des actions de sensibilisation-formation : « accompagnement des personnes en situation de handicap » (2 sessions), « premiers secours en santé mentale » (2 sessions), « apprendre la langue des signes françaises » (1 session d'une semaine), - semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (cf. focus).
Axe 3	Formation des acteurs internes du handicap : <ul style="list-style-type: none"> - formation destinée aux encadrants (<i>nouveauté 2023</i>) : « manager un personnel en situation de handicap » (1 session)
Axe 4	Maintien dans l'emploi avec un ensemble d'actions, telles que : <ul style="list-style-type: none"> - 25 aménagements de l'environnement de travail, - 4 actions de transcription LSF, - 6 participations au financement de prothèses auditives, - 1 participation au financement d'un fauteuil roulant.
Axe 5	Reconversion et reclassement des agents déclarés inaptes : <ul style="list-style-type: none"> - 3 personnes accompagnées, - 1 bilan de compétences effectué, - 2 actions de formations réalisées.

Focus sur l'édition 2023 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Cette semaine a été l'occasion de communiquer de manière très variée auprès des personnels de l'université. Voici les différentes actions qui ont été réalisées :

- Une **conférence de présentation de l'enquête** : « Comprendre les barrières à la déclaration d'une situation de handicap au travail » par Camille Sanrey, Maîtresse de conférence en psychologie sociale, Laboratoire de psychologie des cognitions. La conférence a été suivie d'une **table ronde sur le thème « Handicap au travail, de quoi parle-t-on ? »** animée par une partie du réseau handicap et travail. Un personnel a témoigné à cette occasion de son parcours et de son accompagnement. 40 participants.
- **Des ateliers d'accessibilité numérique à destination des enseignants** pour les sensibiliser à la manière de rendre les contenus pédagogiques accessibles pour les étudiants en situation de handicap visuel. Participation de 12 enseignants.
- **Des expériences immersives de réalité virtuelle** : 80 places proposées sur 4 campus pour expérimenter le vécu en milieu professionnel d'une personne en situation de handicap à l'aide de casques de réalité virtuelle. Huit sessions de 10 participants chacune ont été organisées. Chaque session était consacrée à un type de handicap précis (visuel, auditif, moteur, psychique ou trouble du spectre autistique). Chaque participant, muni d'un casque de réalité virtuelle, était plongé en situation de handicap et en milieu professionnel. Un animateur, spécialiste du champ du handicap, a accompagné chaque groupe pour le temps de l'expérimentation puis pour un temps d'échange et d'apport de connaissance.
- **Une expérience gustative d'un dîner dans le noir** : 40 personnes ont expérimenté le handicap visuel en dinant dans une salle de restaurant plongée dans le noir complet. Cette expérience a fait l'objet d'une publication dans le magazine en ligne Savoir(s) le quotidien du 23/11/2023.
- Le **DUODAY** ou comment faire découvrir son métier et son environnement de travail à une personne externe en situation de handicap. Les 13 stagiaires, tous en situation de handicap, ont été accueillis le matin par la correspondante handicap des personnels et la référente FIPHFP qui ont apporté des informations sur les métiers de la fonction publique et de l'université, sur le rôle du réseau handicap et travail et sur les aides mobilisables par notre établissement à travers sa convention avec le FIPHFP. Les stagiaires ont été accueillis l'après-midi par leur parrain ou marraine, pour découvrir différents métiers. Un des duos a permis d'aboutir à un stage à l'accueil d'une des structures de l'Unistra.
- **Le jeu « HANDIQUOI ? »** qui permet sur le principe du jeu de l'oie de découvrir et d'approfondir ses connaissances sur les questions relatives au handicap tout en s'amusant. 5 sessions ont été proposées sur 6 campus différents. 46 participants.

- **« Handicap et travail : Un jour, une information ».** Envoi à l'ensemble des personnels d'un **mail quotidien d'information** pour bousculer les représentations sur les différentes formes de handicap. Les thèmes abordés en 2023 ont été :
 - L'accessibilité des outils numériques
 - Un problème de santé : comment réagir ?
 - Un problème de santé : comment compenser ?
 - La sécurisation du retour en emploi après un arrêt de travail
 - Des problèmes de santé : comment les gérer en tant que manager ?

- **Une campagne de dépistage du diabète :** un dépistage a été proposé aux personnels sur deux campus. Il a été réalisé par les infirmier.e.s du service de santé au travail qui ont testé 16 personnes.

D.1 Descriptif du dispositif

Le dispositif VSSH¹ de l'Unistra rassemble l'ensemble des actions mises en place pour prévenir, traiter et gérer une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes. Il couvre cinq axes d'intervention : la prévention, l'accompagnement de la victime, l'accompagnement de la personne alertée, l'accompagnement de l'unité de travail – composante d'enseignement, service ou laboratoire de recherche – et l'accompagnement de la personne mise en cause. Six services centraux² de l'Unistra interviennent dans le fonctionnement du dispositif VSSH. Le Conseil d'Administration a validé le dispositif le 5 juillet 2018.

Le dispositif VSSH permet de garantir le recueil de la parole des victimes et témoins, d'une part, et d'assurer le strict respect des droits des personnes mises en cause, d'autre part. Ceci dans le but de garantir une prise en compte équitable de toutes les parties concernées.

D.2 Les saisines

Les saisines au motif de signalement d'une situation de violences sexistes, sexuelles ou homophobes se font via l'adresse générique violences-sexistes@unistra.fr. Cette adresse est accessible aussi bien pour les personnels de l'Unistra que pour les étudiantes et étudiants.

D.3 L'écoute et l'accompagnement des victimes

Afin d'écouter et d'accompagner les victimes dans leur démarche de signalement d'une situation de VSSH dans l'établissement, l'Unistra a d'une part, créé une cellule interne à l'établissement, dite cellule VSSH³, et d'autre part, signé une convention avec une association⁴ externe d'aide aux victimes agréée par le Ministère de la justice. La cellule VSSH est joignable via l'adresse générique violences-sexistes@unistra.fr ; l'association via le numéro de téléphone [03 88 79 79 30](tel:0388797930) en précisant le code « université ».

La cellule VSSH est une structure transversale, s'appuyant sur trois services distincts, sous la responsabilité de la vice-présidente Egalité, Parité, Diversité. Elle s'adresse aussi bien aux étudiant·es qu'aux personnels de l'Unistra, victimes ou alerté·es. Elle assure également le lien que souhaite établir l'Unistra avec la victime tout au long de l'enquête administrative et de la procédure disciplinaire, le cas échéant.

¹ VSSH : Violences Sexistes, Sexuelles et Homophobes

² la DRH, le SAJI, la MEPD, le SSE, le SST et la COM

³ composée d'une médecin, d'une assistante sociale, d'une psychologue et de deux juristes

⁴ Association SOS – France victimes 67, agréée par le Ministère de la justice et conventionnée avec l'Unistra

L'association conventionnée a ouvert une antenne aux abords du campus central de l'Esplanade pour accueillir les personnels et les étudiant-es de l'Unistra. Elle assure un accompagnement psychologique et juridique auprès des victimes qui souhaitent faire connaître leur situation à l'université, ou/et qui souhaitent porter plainte auprès du Procureur de la République. Cette offre bénéficie aux victimes des six établissements d'enseignement supérieur de Strasbourg, partenaires du contrat de site Alsace, *via* la convention.

D.4 L'accompagnement des personnes mises en cause

Au regard de la personne mise en cause, l'université porte une juste et stricte attention au respect de la présomption d'innocence et des droits de la défense. Pour un personnel de l'université, elle accompagne son retour dans l'unité de travail en fin de procédure.

D.5 Les actions de formation

Une formation « primo accueil », proposée aux personnels de l'université, permet d'acquérir les bases pour recevoir la première parole et orienter les victimes vers la cellule VSSH. Une formation « trusted people », proposée aux associations étudiantes chartées avec l'université, entraîne les étudiantes et étudiants à la prévention des violences sexistes et sexuelles au cours des événements festifs.

Au cours de l'année 2023, 8 sessions de formation « Primo accueil » et 9 sessions « Trusted People » ont été proposées à la communauté universitaire. Celles-ci ont formé respectivement 86 personnels et 98 étudiants et étudiantes.

D.6 Le dispositif VSSH : données 2023

Contexte :

Le dispositif VSSH a été construit au bénéfice de toute la communauté universitaire. La cellule VSSH et l'association conventionnée écoutent et accompagnent les victimes, qu'elles soient étudiantes ou personnel. Ce choix permet de traiter des situations dans leur intégralité - certaines situations ayant des victimes au sein des personnels et des étudiant-e-s, et de mettre à l'œuvre toutes les compétences acquises lors de précédentes situations, sans distinction, pour traiter les nouvelles situations au mieux. Ainsi, les chiffres présentés pour 2023 prennent en compte les situations de VSSH des personnels et des étudiant-es.

Sollicitations et prises de contact :

Cellule VSSH : 78 sollicitations

Antenne de l'association SOS – France Victimes 67 : 327 sollicitations (provenant principalement d'étudiant.es, dont 60 sollicitations relevant des VSSH)

Signalements déposés auprès du dispositif VSSH :

25 signalements reçus au niveau du dispositif VSSH en 2023, qui relèvent de 22 situations distinctes (plusieurs signalements de victimes mettent en cause une même personne). S'y rajoutent les 10 situations identifiées en 2022 et encore en cours en 2023, et 1 situation clôturée en 2022 et rouverte en 2023 suite à de nouveaux éléments.

Parmi ces 33 situations traitées en 2023 :

- 12 situations sont toujours en cours de traitement en 2024.
- 2 situations n'ont pas vu leur traitement aboutir, suite au souhait de la/des victimes de ne pas poursuivre leur démarche.
- 1 situation a été classée sans suite du fait de l'incapacité à identifier les personnes mises en cause.
- 3 situations ont été classées sans suite du fait de l'analyse du signalement et ont donné lieu à des mesures de prévention.
- 9 situations ont abouti à des mesures conservatoires, des mesures de gouvernance et pour certaines des plaintes civiles.
- 3 situations ont été transmises à l'association conventionnée SOS- France Victimes 67 car elles relevaient du cadre familial, conjugal ou privé.
- 3 situations ont abouti à des sanctions disciplinaires.

Personnes mises en cause dans les 33 situations de VSSH :

Un signalement peut mettre en cause plusieurs personnes.

- 23 étudiants
- 1 personne non identifiable
- 8 enseignants ou enseignants-chercheurs
- 3 chercheurs
- 1 personnel BIATPSS
- 4 intervenants extérieurs (dont 3 enseignants vacataires)
- 1 encadrant de stage extérieur à l'Université

Il s'agit tous d'hommes.

Source : mission égalité, parité, diversité

La politique de prévention de l'établissement est mise en œuvre par un ensemble d'acteurs, et nécessite la mise en place de consignes et procédures, l'objectif étant d'instaurer une démarche d'amélioration continue de la sécurité, afin de réduire au maximum les accidents et les incidents. L'information et la formation des personnels et des étudiants sont indispensables.

Les acteurs de la prévention

E.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)

Le SPSE est chargé de conseiller et d'assister la direction de l'Université de Strasbourg dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques de l'établissement dans les domaines de la protection des personnes (personnels et étudiants), des biens et de l'environnement par la mise en œuvre d'actions de prévention liées aux bâtiments (incendie, électricité, etc.), aux activités (chimiques, biologiques, physiques, expérimentation animale, etc.) et à la gestion des déchets.

Plus généralement, il conseille l'ensemble des responsables de service et les personnels.

Le service, dont la cheffe est la conseillère de prévention de l'établissement, se compose d'une assistante de direction et est organisé en trois pôles (prévention de risques professionnels, prévention des risques incendie/accessibilité dans les établissements recevant du public et protection de l'environnement). Il est composé de 12 personnes.

E.2 Les assistants de prévention (AP)

Chaque directeur (composante de formation, unité de recherche, service central) doit désigner au moins un assistant de prévention au sein de sa structure. Un assistant de prévention peut cependant être mutualisé au niveau de plusieurs structures de petite taille qui présentent uniquement des risques liés à des activités de type tertiaire.

L'assistant de prévention bénéficie d'une formation (4 ou 6 jours en fonction de l'absence ou non de risques liés à l'activité) avant d'être nommé. Le directeur doit ensuite établir une lettre de cadrage qui précise notamment le champ d'action des missions des AP ainsi que la quotité de travail dont ils disposent.

Le rôle de l'assistant de prévention est d'assister et de conseiller le directeur, auprès duquel il est placé, dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité du travail.

Les assistants de prévention sont coordonnés par le SPSE, en collaboration avec les services de prévention du CNRS et de l'Inserm pour les unités mixtes de recherche.

Le tableau ci-dessous présente les éléments suivants :

- toutes ou quasiment toutes les structures sont couvertes par au moins un assistant de prévention à l'exception des unités de recherche (taux de couverture à 52 %)
- le pourcentage de fonctions d'assistants de prévention dotées d'une lettre de cadrage varie entre 57 % (unités de recherche) et 99 % (unités mixtes de recherche associées au CNRS). Il est également bon pour les composantes de formation et les services centraux (88 et 83 %).

Données relatives aux assistants de prévention (AP) au 31/12/2023

	Composantes de formation	Services centraux	Unités de recherche	Unités de recherche associées au CNRS	Unités de recherche associées à l'Inserm
% de structures couvertes par au moins un AP	100 %	97 %	59 %	97 %	100 %
% de fonctions d'AP dotées d'une lettre de cadrage	90 %	95 %	59 %	99 %	88 %

Les assistants de prévention bénéficient de deux séminaires de coordination chaque année :

- une demi-journée destinée aux AP de structures hébergées à l'Université de Strasbourg (participation de 70 personnes en 2023 soit un nombre de participants comparable à l'année précédente),
- une journée destinée à tous les AP du CNRS, de l'Inserm, de l'Université de Strasbourg et de l'UHA (participation de 138 personnes en 2023 soit un nombre de participants record).

L'objectif est de coordonner le réseau des assistants de prévention par les services de prévention, notamment par la présentation de retours d'expériences sur les 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.

Le premier séminaire (8 juin, 70 AP) a traité notamment des thèmes suivants : un retour d'expérience d'une visite de la commission de sécurité (bonnes pratiques d'exploitation d'un bâtiment), un bilan des exercices d'évacuation, un retour d'expérience suite à l'inhalation de vapeurs irritantes d'un personnel d'une entreprise extérieure, une intervention « accompagner un collègue en situation de handicap », un point sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels.

Lors du second séminaire (24 novembre, 138 AP) la matinée ont été présentés : des retours d'expérience sur l'utilisation d'équipements de protection individuelle liés à l'utilisation des équipements spécifiques (microtome, vibratome, cryostat) et des accidents d'intoxication au dioxyde de carbone, la nouvelle procédure sur la prévention des risques en mission, un bilan des questionnaires relatif au travail isolé. s. L'après-midi a été consacré à une séance au nouveau planétarium.

Les instances de concertation en santé et sécurité au travail (F3SCT et CLHSCT) sont décrites dans la partie A.5 du chapitre 9 – dialogue social.

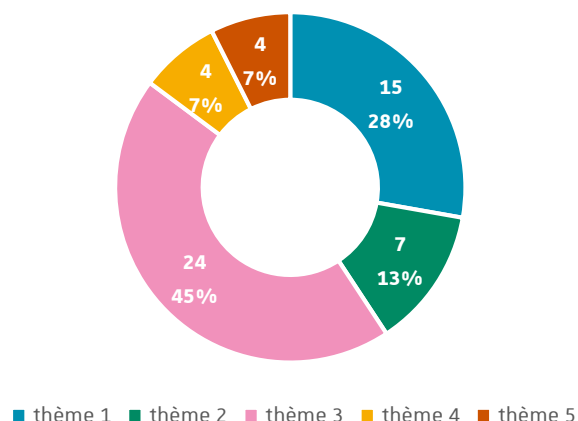
F.1 Analyse générale

F.1.1 Programme de prévention 2022-2024

Le programme 2022-2024 a été établi à partir du bilan du programme 2015-2018 et des orientations stratégiques du ministère de 2019, 2020 et 2021. Il est divisé en 5 thèmes comportant 54 objectifs correspondant à 82 ensembles d'objectifs opérationnels en 2023:

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

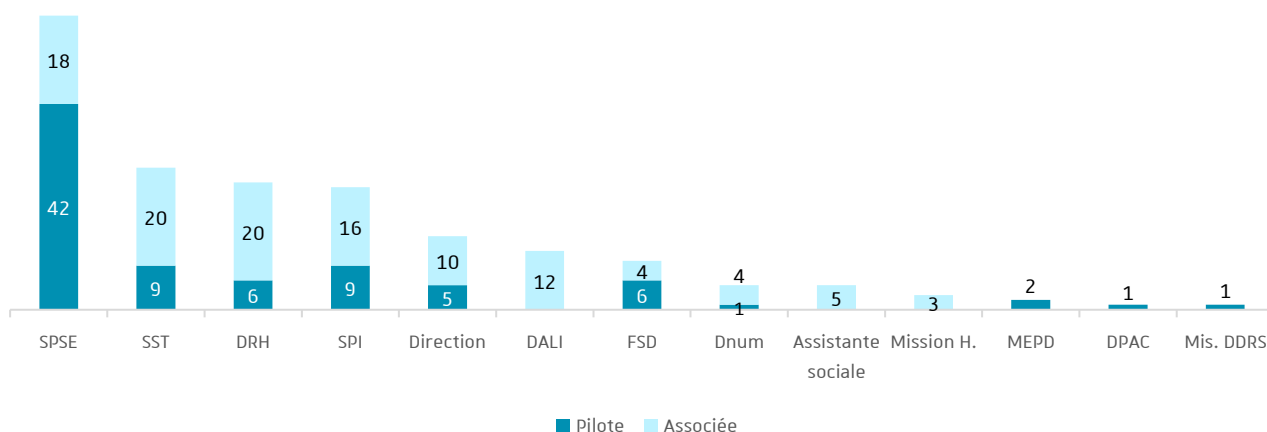
Nombre d'objectifs par thème



Les différents acteurs concernés en tant qu'entité pilote ou entité associée sont :

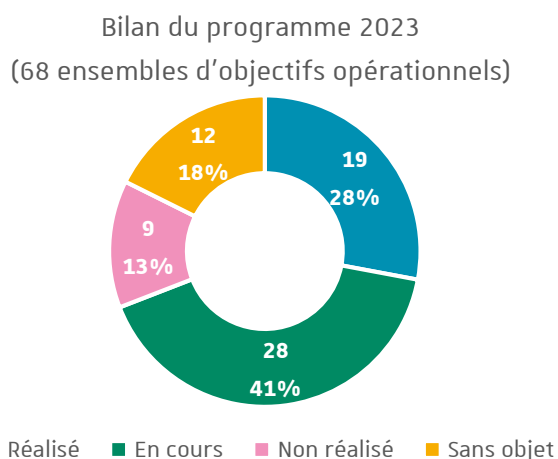
- la Direction de l'université,
- le Service prévention sécurité environnement (SPSE),
- la Direction du patrimoine immobilier (DPI),
- la Direction des ressources humaines (DRH),
- le Service de santé au travail (SST),
- la Direction du numérique (Dnum),
- la Direction des affaires logistiques intérieures (DALI),
- le fonctionnaire sécurité défense (FSD),
- la mission handicap,
- la mission égalité, parité, diversité,
- l'assistante sociale.

Le nombre d'ensembles d'objectifs opérationnels par entité pilote et entité associée est résumé ci-après :



Sur les 68 ensembles objectifs dont l'échéance est annuelle ou en 2023, 19 (soit 28 %) ont été réalisés totalement, 28 (soit 41 %) ont été réalisés partiellement, 9 (13%) n'ont pas été réalisés et 12 (18%) ont été débutés malgré une échéance à 2024 (voir ci-dessous).

Bilan 2023 des 68 ensembles d'objectifs opérationnels du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement 2022-2024



L'absence de début de réalisation de 9 objectifs est majoritairement due à la vacance de postes de plusieurs mois au SPSE.

Le bilan 2023 du programme 2022-2024 a été présenté à la F3SCT de l'université le 25 mars 2024.

F.1.2 Inspection en santé et sécurité au travail de 2023

La mise en œuvre des mesures immédiates et des recommandations s'est poursuivie en 2023, notamment par le biais du programme annuel de prévention.

F.2 Focus sur certaines actions

F.2.1 Document unique d'évaluation des risques professionnels

L'évaluation a priori des risques professionnels s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale qui incombe au chef d'établissement de prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents sur la base des principes généraux de prévention.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels transcrit les résultats de l'évaluation des risques et liste les actions à mettre en œuvre. Il doit être mis à jour au moins une fois par an.

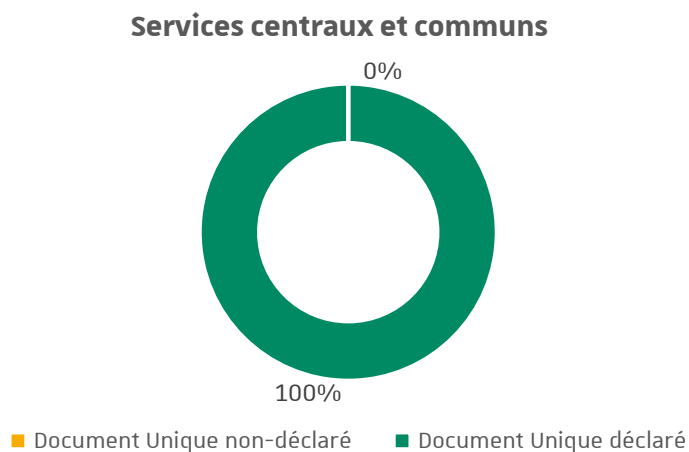
À l'Université de Strasbourg, le document unique (DUERP) est réalisé au niveau de chaque structure (composante de formation, unité de recherche, service central) ou de l'établissement pour les actions à mettre en œuvre au niveau central via une application informatique élaborée par le CNRS et l'AMUE (la mise à jour de chaque document unique est formalisée par la déclaration de celui-ci par le responsable de la structure) sauf pour les unités associées à l'Inserm qui utilisent l'outil de l'Inserm.

Au niveau des structures

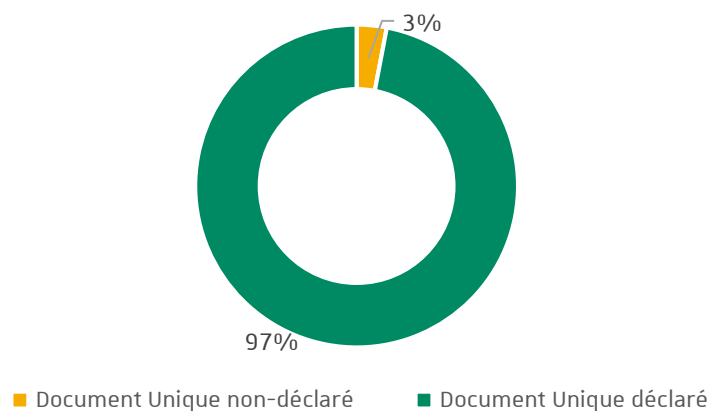
Le bilan des déclarations des documents uniques pour la dernière année (janvier 2023 à janvier 2024), schématisé ci-dessous, présente les pourcentages de déclarations par ordre décroissant suivant :

- 100 % pour les services centraux (34 structures sur 34, figure 1),
- 97% pour les unités associées au CNRS (30 structures sur 31, figure 2),
- 86 % pour les composantes (31 structures sur 36, figure 3),
- 73 % pour les unités de recherche associées à l'Inserm (8 structures sur 11, figure 4),
- 22 % pour les unités de recherche (6 unités de recherche sur 27, figure 5).

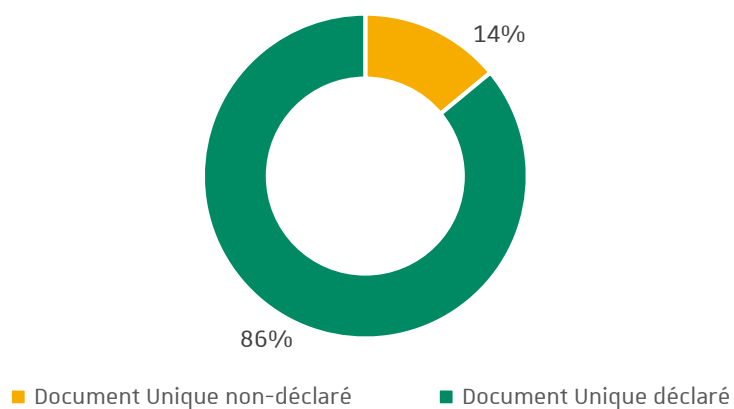
Bilan des déclarations des DU des composantes, services centraux, unités de recherche, unités mixtes de recherche associées au CNRS et à l'Inserm du 01/01/2023 au 31/12/2023



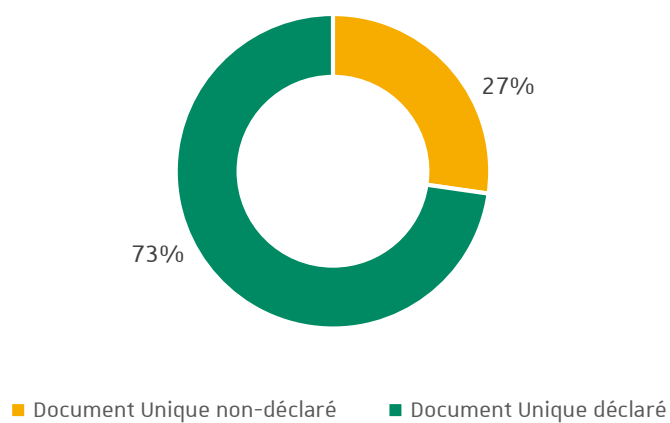
Unités associées au CNRS

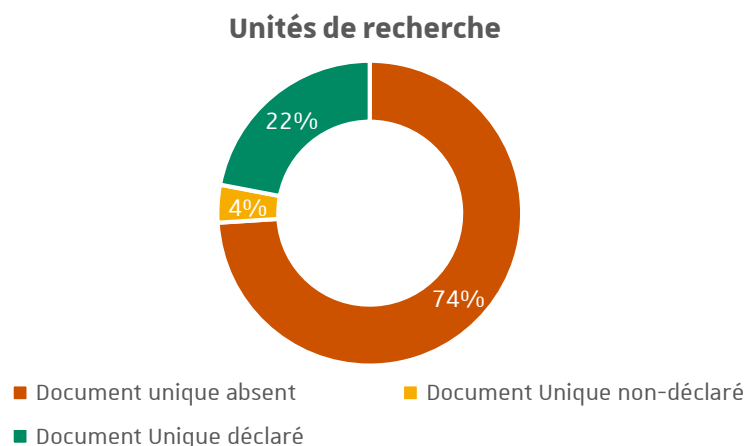


Composantes



Unités de recherche associées à l'INSERM





Une progression de la mise à jour du document unique est à signaler par rapport à l'année précédente pour 4 familles de structures sur 5 : plus 27 points pour les unités pour les unités de recherche associées à l'Inserm, plus 7 points pour les unités associées au CNRS (soit 97% de déclarations), plus 6 points pour les services centraux (soit 100% de déclarations), et plus 3 points pour les unités de recherche.

Une baisse de la déclaration de 11 points est cependant à mettre en évidence pour les composantes.

Au niveau global la tendance est à l'amélioration.

F.2.2 La formation continue

36 actions de formation ont été organisées pour un budget de 73 524 € se répartissant en deux domaines :

- 26 dans le domaine de la prévention sécurité (53 924 €⁵),
- 10 dans le domaine du management (19 600 €).

Le nombre d'actions de formation (36), est en légère baisse par rapport à 2022 et à ce qui était proposé les années antérieures à la crise sanitaire (39 à 41 actions en 2017, 2018 et 2019).

F.2.3 Le retour d'expérience

L'amélioration continue de la sécurité repose notamment sur un retour d'expérience basé sur l'analyse des accidents et des incidents.

► Les enquêtes suite à des accidents et incidents

3 enquêtes ont été menées en 2023 par la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de l'Unistra (F3SCT) et par la formation spécialisée de service en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) du CNRS et de l'Inserm pour les unités mixtes de de recherche. La première enquête concernait l'électrification d'une étudiante. La seconde enquête fait suite à des traumatismes sonores de plusieurs agents engendrés par la rupture d'un flexible dans une unité mixte de recherche associée à l'Inserm. La troisième concernait la brûlure chimique par du tétrafluoroborate de

⁵ Dont 2 414 € de formations incluses dans le domaine « accompagnement métier » ou dans le contrat de site.

nitronium d'un agent d'une unité mixte de recherche associée au CNRS. Sont mentionnées dans le tableau les dates des incidents et des enquêtes et les principales recommandations :

Incident			Enquête	
Date	Structure	Fait	Date	Principales recommandations (actions) émises
28/03/2023	Bâtiment Le Cardo	Electrisation d'une étudiante	16/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Consigner l'ensemble des prises identiques au modèle de prise en cause dans l'accident. - Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels. - Etudier la solution technique permettant d'avoir des prises fonctionnelles et fiables dans les locaux concernés (salles de cours, salles de réunion, amphithéâtres, hall). - Proscrire la mise en place de prises au sol lors de projets de nouvelle construction ou de nouvel aménagement de locaux.
17/03/2023	UMR_S 1260 Nanomédecine régénérative	Traumatismes sonores engendrés par une rupture d'un flexible	17/05/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier et lister les manipulateurs de bouteilles de gaz et leur faire suivre une formation liée à la manipulation des bouteilles de gaz. - Réaliser les raccordements aux équipements à l'aide de tubulures rigides. - Installer des détecteurs fixes en parallèle des travaux de raccordement. - Mettre en place et afficher une consigne de sécurité et conduite à tenir en cas d'accident ou de déclenchement d'une alarme de détecteur.
11/08/2023	UMR 7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires (ISIS)	Brûlure chimique par du tétrafluoroborate de nitronium	23/10/2023	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser l'évaluation du risque chimique avant toute manipulation d'agent chimique dangereux (ACD) et enrichir le protocole des résultats de l'analyse de risques. - Rappeler à l'ensemble des personnels d'ISIS l'importance de vérifier systématiquement les équipements de protection individuelle (EPI) avant chaque manipulation. - Intégrer les risques liés à l'utilisation de l'acide fluorhydrique et de ses dérivés au programme des formations aux postes de travail des personnels concernés. - Actualiser la conduite à tenir. - Etoffer l'équipe de SST d'ISIS.

➤ Les enquêtes suite à des signalements pour dangers graves et imminents

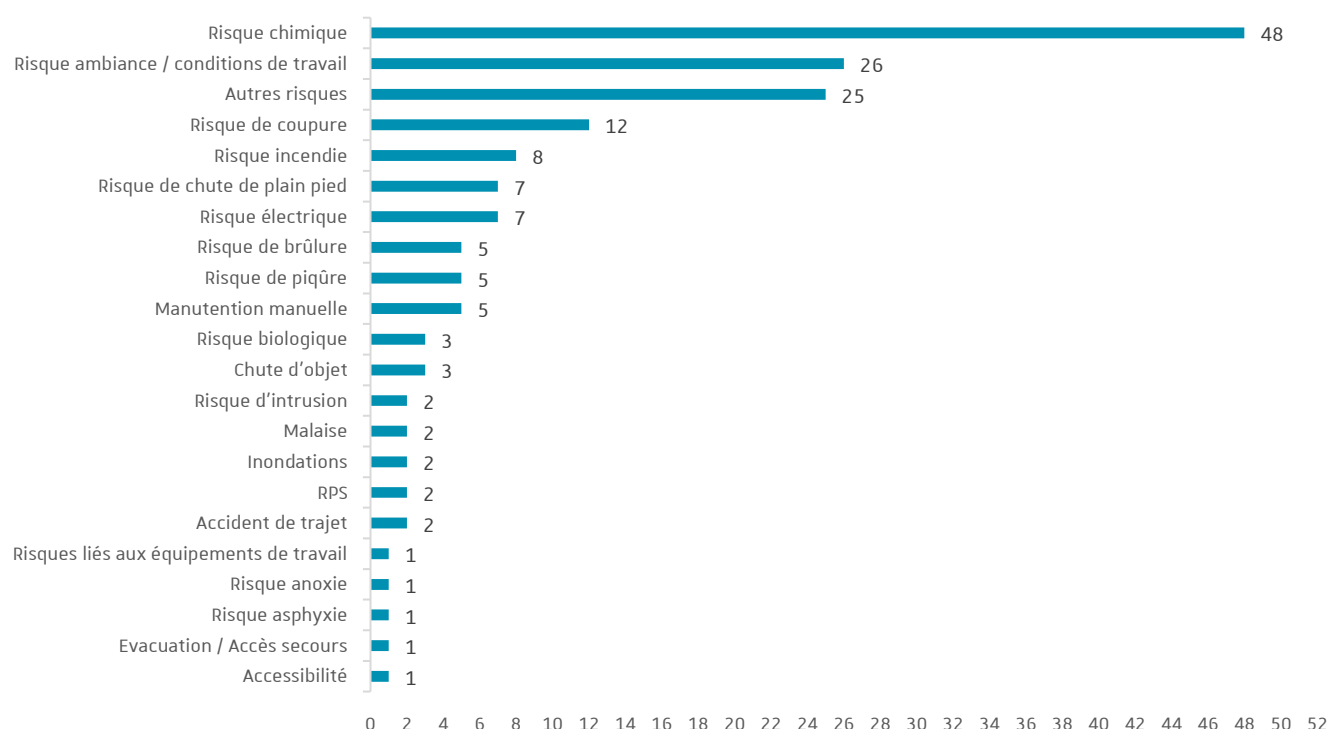
Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2023.

➤ L'analyse des incidents, des questions de sécurité et des conditions de travail

169 consignations ont été effectuées en 2023 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 à la F3SCT de l'Université de Strasbourg dans le double objectif d'information de cette instance et de mise en place de mesures correctives, si nécessaire.

Le facteur de risque largement prépondérant est le risque chimique (48 consignations soit 28 %), suivi par le risque ambiance / conditions de travail (26 consignations soit 15 %) et autres risques (25 consignations soit 15 %).

Nature des risques consignés entre le 01/01/2023 au 31/12/2023

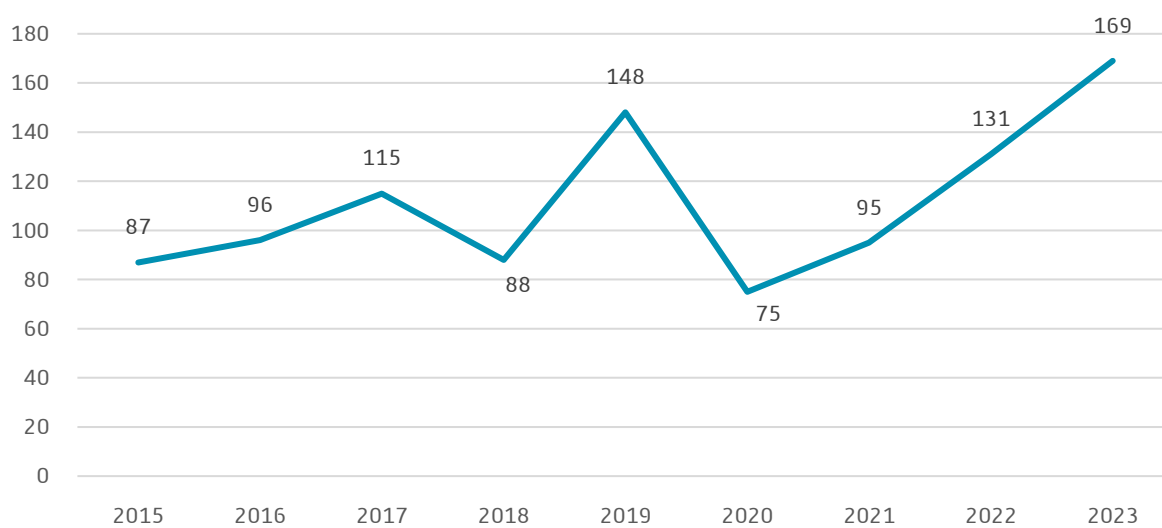


Le nombre de consignations fluctue entre 2015 et 2023 avec un minimum de 75 consignations en 2020 et un maximum de 169 consignations en 2023.

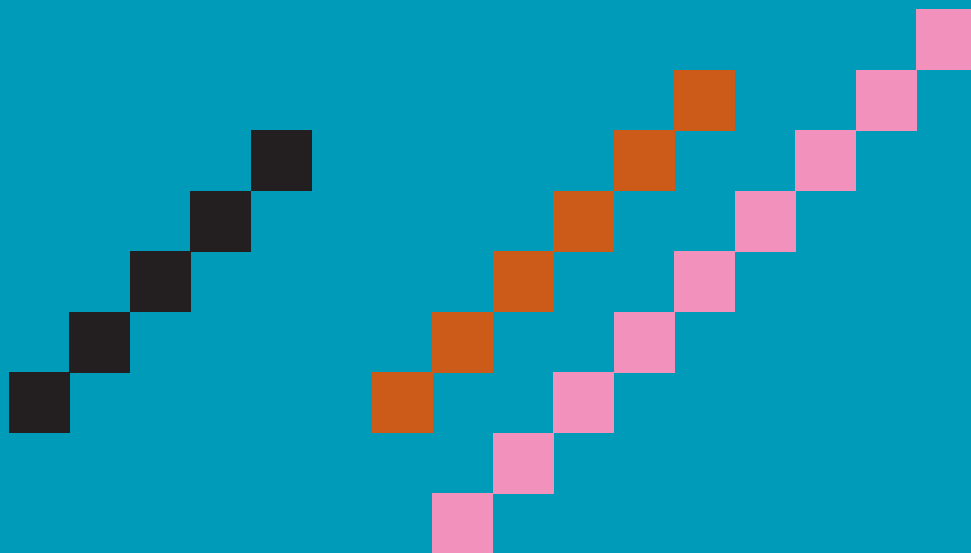
Les années 2020 et 2021 ont été impactées par la crise sanitaire (notamment en raison des périodes de confinement et de travail à distance obligatoires plusieurs jours par semaine hors périodes de confinement).

L'information relative aux objectifs des registres devra être poursuivie au niveau de divers publics (nouveaux entrants, assistants de prévention, directeurs de structure et responsables administratifs de composante de formation, module connaissance de l'enseignement supérieur). Une sensibilisation spécifique sera faite aux structures ne disposant toujours pas de registre.

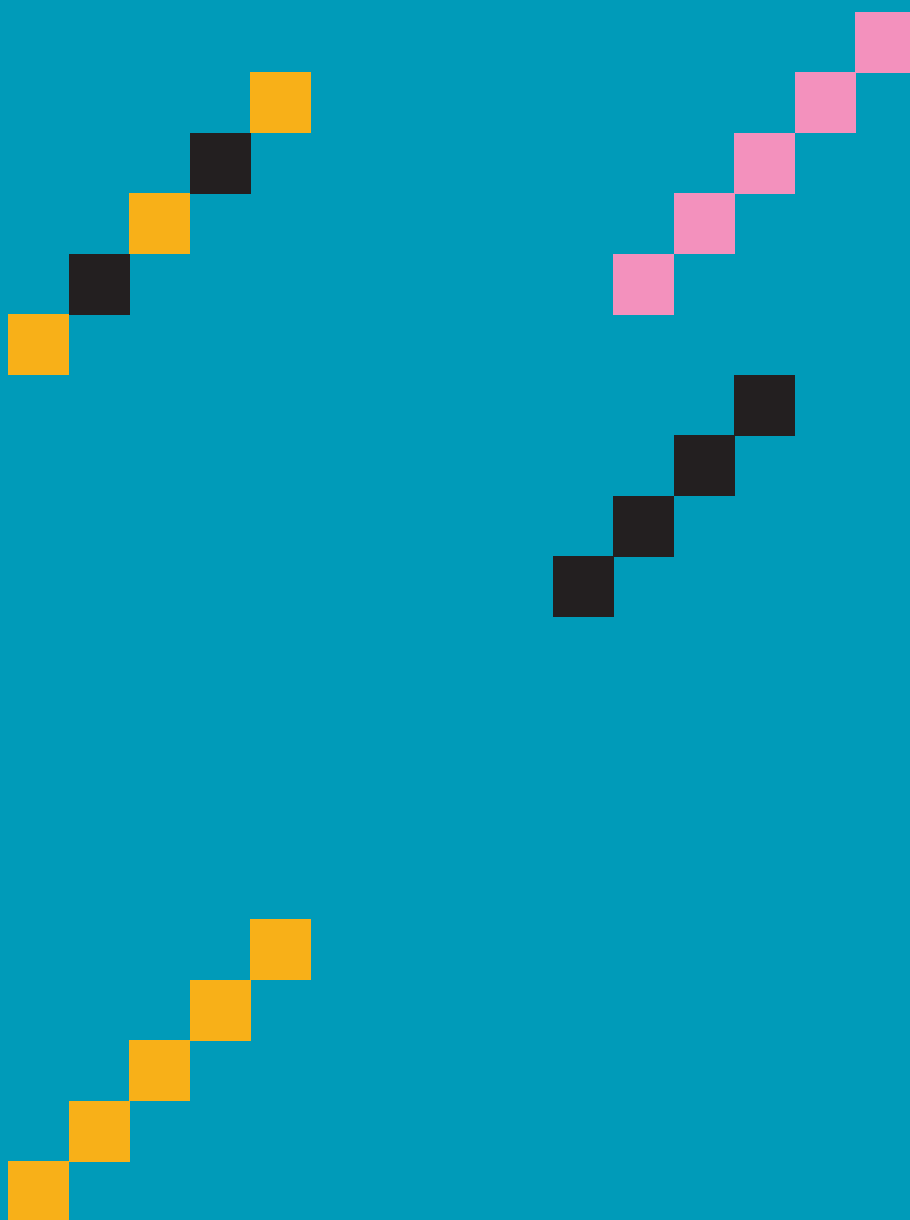
Evolution sur les 9 dernières années



Source : Service prévention, sécurité et environnement



7. L'organisation du travail



L'organisation du travail et temps de travail

Les clés pour comprendre

- Durée et aménagement du travail des personnels BIATPSS titulaires et contractuels de droit public

Durée du travail

A temps plein :

Durée de travail	1 607 heures par an
Nombre d'heures effectives	37h30 par semaine
Nombre de jours de congés	51,5 jours de congés par an (42 jours de congés annuels et 9,5 jours dans le cadre du dispositif ARTT)

A temps partiel :

Quotité de travail	Congés / horaires	
	Jours de congés	Horaires hebdomadaires
90%	46,5	33h45
80%	41	30h00
70%	36	26h15
60%	31	22h30
50%	26	18h45

➤ Dispositions diverses communes aux personnels titulaires, stagiaires et contractuels

◆ **Congé parental**

Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3ème anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les personnels non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

◆ **Décharge syndicale**

Un agent titulaire d'un mandat de représentant du personnel à l'une des instances consultatives (CAP, CPE, CTE, CHSCT, etc.) peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence partielle ou totale de service, pour participer aux réunions organisées par ces instances ou exercer une activité auprès d'un syndicat.

Chaque syndicat dispose, à cet effet, chaque année d'un nombre d'heures de décharge de service. Ce nombre d'heures dépend de sa représentativité et du nombre d'agents au sein de l'administration concernée.

◆ **Disponibilité ou congé sans traitement (personnels stagiaires et contractuels)**

Cessation de l'exercice des fonctions de l'agent dans l'administration, qui s'accompagne de la perte des droits à rémunération, avancement et retraite. La disponibilité ou le congé sans traitement est prononcé soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).

➤ Dispositions réservées aux personnels fonctionnaires

◆ **Détachement**

Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

◆ **Mise à disposition**

Un agent peut bénéficier d'une mise à disposition s'il effectue son service dans une autre administration. Durant cette période, sa rémunération est versée par son administration d'origine et l'agent poursuit sa carrière dans son corps d'origine. Les nouvelles fonctions occupées par l'agent mis à disposition doivent correspondre au niveau de celles exercées dans son administration d'origine.

➤ Dispositions réservées aux enseignants et enseignants-chercheurs

◆ **Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

Congé d'une durée de 6 ou 12 mois, accordé sur demande aux enseignants-chercheurs. La périodicité entre plusieurs CRCT est de six ans à échéance de chaque congé. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement et continue à percevoir sa rémunération.

◆ **Délégation**

Modalité dérogatoire temporaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle lui permet de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en gardant sa rémunération et bénéficier de l'ensemble des droits attaché à la position d'activité. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

➤ Congés particuliers

◆ **Congé bonifié**

Le congé bonifié est accordé au fonctionnaire titulaire originaire d'un DOM (département d'outre-mer) qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain.

◆ **Congé de formation professionnelle**

Attribué sous condition d'ancienneté, il permet aux fonctionnaires et aux personnels non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours ou un examen. L'agent bénéficiaire perçoit une indemnité de 85% de son traitement brut, sans prime.

◆ **Congé de mobilité**

Attribué sur demande et sous réserve des nécessités de service aux personnels contractuels employés pour une durée indéterminée, le congé de mobilité est un congé sans rémunération. Il peut être accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de six ans, lorsque l'agent est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée.

A Types de modalités de service et d'absence

5 520

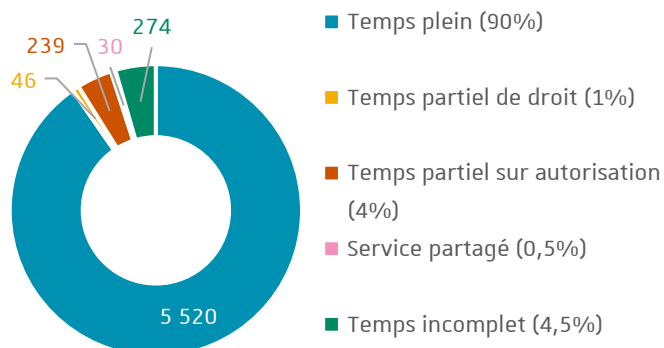
personnels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein au 31/12/2023, soit 90,4%.

589 sont à temps partiel ou temps incomplet.

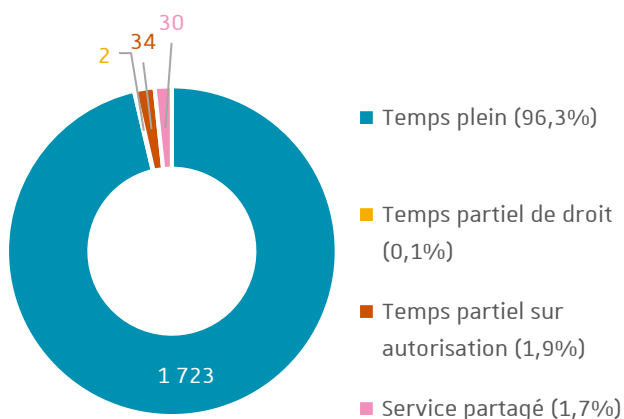
↳ Répartition des personnels selon le temps de travail au 31/12/2023

Au 31/12/2023, 90,4% des personnels titulaires et contractuels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein.

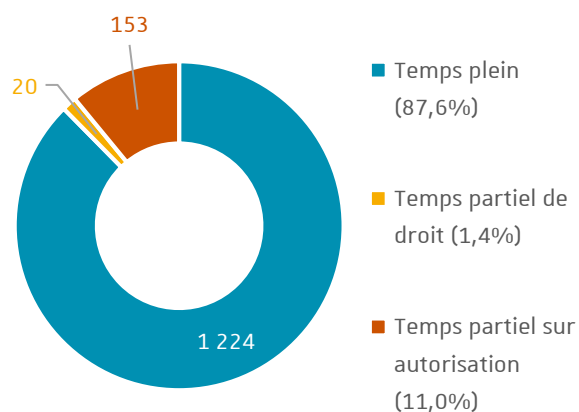
4,5% des personnels sont à temps incomplet.



Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



BIATPSS titulaires



⊙ Répartition des effectifs des personnels titulaires & contractuels selon la durée du travail en nombre de personnels au 31/12/2023

		Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	BIATPSS titulaires				BIATPSS contractuels				Total
		A	A	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Temps plein	Hommes	1033	733	248	117	129	494	224	93	97	414	2 674
	Femmes	690	701	257	239	234	730	342	181	202	725	2 846
	Sous-total	1 723	1 434	505	356	363	1 224	566	274	299	1 139	5 520
Temps partiel de droit	Hommes		1	3	1	2	6				0	7
	Femmes	2		3	6	5	14	11	7	5	23	39
	Sous-total	2	1	6	7	7	20	11	7	5	23	46
Temps partiel sur autorisation	Hommes	11		1	2	6	9	1	2	1	4	24
	Femmes	23	3	40	46	58	144	20	16	9	45	215
	Sous-total	34	3	41	48	64	153	21	18	10	49	239
Service partagé	Hommes	15					0				0	15
	Femmes	15					0				0	15
	Sous-total	30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30
Temps incomplet	Hommes		102				0	14	1	3	18	120
	Femmes		85				0	36	15	18	69	154
	Sous-total	0	187	0	0	0	0	50	16	21	87	274
Total		1 789	1 625	552	411	434	1 397	648	315	335	1 298	6 109

⊙ Réintégration à temps plein des personnels durant l'année 2023

		A	B	C	Total
Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Femmes	6			6
	Hommes	2			2
	Sous-total	8	0	0	8
Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	Femmes	3			3
	Hommes				0
	Sous-total	3	0	0	3
BIATPSS titulaires	Femmes	8	6	18	32
	Hommes	2	3	3	8
	Sous-total	10	9	21	40
BIATPSS contractuels	Femmes	3	2	1	6
	Hommes	1			0
	Sous-total	4	2	1	7
Total		25	11	22	58

58 personnels, travaillant à temps partiel au 31/12/2022, ont réintégré une activité à temps plein en 2023.

⊙ **Répartition des personnels titulaires & contractuels selon d'autres modalités de service et d'absence en nombre de personnels au 31/12/2023**

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Total
Délégation	54	54
Mise à disposition sortante	6	6
Total	60	60

B

Absences pour raison de santé et hors raison de santé

Hors congés légaux, les personnels peuvent bénéficier de congés pour raison de santé (congé de maladie ordinaire (titulaires et contractuels) ; congé de longue maladie, congé de longue durée (titulaires) et congé de grave maladie pour les agents contractuels ; congé pour accident du travail (contractuels) ou de service (titulaires) ; congé pour maladie professionnelle), de congés de maternité, de paternité, d'adoption, de congés parentaux, de congés bonifiés, de congés de formation professionnelle, de congés de mobilité (contractuels).

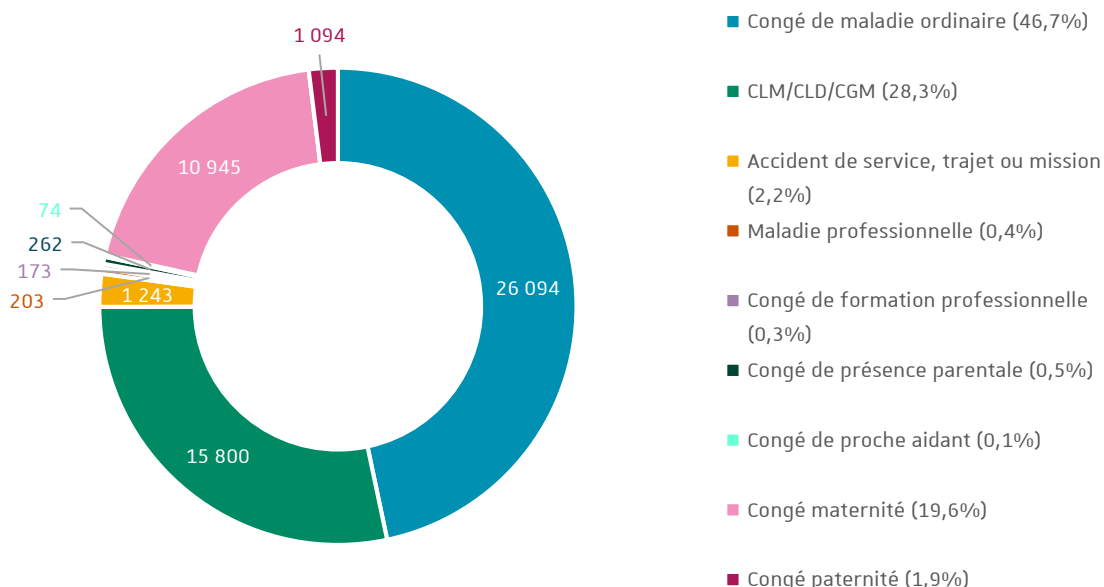
Les personnels enseignants peuvent bénéficier de dispositions spécifiques : délégation et congé pour recherches ou reconversions thématiques (CRCT).

On notera que les congés de maladie ordinaire des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ne sont pas toujours déclarés en raison des possibilités d'aménagement des temps de service, d'où un décalage entre les données relatives aux personnels enseignants et non enseignants.

55 888

journées d'absences enregistrées à l'Université de Strasbourg
pour les personnels titulaires et les personnels contractuels **pour**
l'année 2023.

📊, Répartition des jours de congés enregistrés en 2023 par type de congé



Le nombre de jours de congés enregistrés pour raisons de santé (congé de maladie ordinaire, CLM, CLD, congé grave maladie) s'élève à 41 894 jours en 2023 et représente 74,96% du nombre de jours de congés total.

B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé

⊙ Congés de maladie ordinaire

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	95	87	118	156	75	103	64	90	788
	Nombre de jours de congé	2 250	1 860	3 157	4 193	1 745	2 101	1 176	2 608	19 090
	Taux d'absentéisme	0,12%	0,10%	0,17%	0,23%	0,09%	0,11%	0,06%	0,14%	1,04%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,37	0,30	0,52	0,69	0,29	0,34	0,19	0,43	3,12
Hommes	Nombre de personnels concernés	77	51	44	63	33	37	29	32	366
	Nombre de jours de congé	1 774	645	857	1 368	615	752	451	542	7 004
	Taux d'absentéisme	0,10%	0,04%	0,05%	0,07%	0,03%	0,04%	0,02%	0,03%	0,38%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,29	0,11	0,14	0,22	0,10	0,12	0,07	0,09	1,15
Total	Nombre de personnels concernés	172	138	162	219	108	140	93	122	1 154
	Nombre de jours de congé	4 024	2 505	4 014	5 561	2 360	2 853	1 627	3 150	26 094
	Taux d'absentéisme	0,22%	0,14%	0,22%	0,30%	0,13%	0,15%	0,09%	0,17%	1,42%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,66	0,41	0,66	0,91	0,39	0,47	0,27	0,52	4,27

⊙ **Congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie**

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	9	4	9	15	1	4	2	1	45
	Nombre de jours de congé	1 882	921	1 240	4 434	365	600	485	198	10 125
	Taux d'absentéisme	0,10%	0,05%	0,07%	0,24%	0,02%	0,03%	0,03%	0,01%	0,55%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,31	0,15	0,20	0,73	0,06	0,10	0,08	0,03	1,66
Hommes	Nombre de personnels concernés	5	6	3	11	1		1		27
	Nombre de jours de congé	822	1 604	145	2 711	89		304		5 675
	Taux d'absentéisme	0,04%	0,09%	0,01%	0,15%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%	0,31%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,13	0,26	0,02	0,44	0,01	0,00	0,05	0,00	0,93
Total	Nombre de personnels concernés	14	10	12	26	2	4	3	1	72
	Nombre de jours de congé	2 704	2 525	1 385	7 145	454	600	789	198	15 800
	Taux d'absentéisme	0,15%	0,14%	0,08%	0,39%	0,02%	0,03%	0,04%	0,01%	0,86%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,44	0,41	0,23	1,17	0,07	0,10	0,13	0,03	2,59

⊙ Accident du travail ou de service

Cette partie ne concerne que les accidents reconnus imputable au service et dont la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 0 (périmètre des données différent de celui du chapitre 6 §. B).

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	4		3	3	3	2	1	6	22
	Nombre de jours de congé	46		167	63	65	36	83	415	875
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,05%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,00	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0,07	0,14
Hommes	Nombre de personnels concernés	2	4	2	2	3	1		1	15
	Nombre de jours de congé	21	38	53	164	86	4		2	368
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0001%	0,02%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,00	0,01	0,01	0,03	0,01	0,00	0,00	0,0003	0,06
Total	Nombre de personnels concernés	6	4	5	5	6	3	1	7	37
	Nombre de jours de congé	67	38	220	227	151	40	83	417	1 243
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,01%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,02%	0,07%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,01	0,04	0,04	0,02	0,01	0,01	0,07	0,20

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 31/12/2023, 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 31/12/2023.

⊙ **Maladie professionnelle**

Cette partie concerne uniquement les maladies professionnelles reconnues imputable au service et dont la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 0 (périmètre des données différent de celui du chapitre 6 §. B).

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés	1	1	1						3
	Nombre de jours de congé	14	111	26						151
	Taux d'absentéisme	0,0008%	0,0060%	0,0014%	0,0000%					0,01%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,0023	0,0182	0,0043	0,0000					0,02
Hommes	Nombre de personnels concernés				1					1
	Nombre de jours de congé				52					52
	Taux d'absentéisme	0,0000%	0,0000%	0,0000%	0,0028%					0,00%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,0000	0,0000	0,0000	0,0085					0,01
Total	Nombre de personnels concernés	1	1	1	1					4
	Nombre de jours de congé	14	111	26	52					203
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%					0,01%
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,00	0,02	0,00	0,01					0,03

B.2 Autres types de congés

⊙ Congés de maternité et de paternité

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Congé de maternité	Nombre de personnels concernés	21	5	2	8	29	10	13	9	97
	Nombre de jours de congé	2 296	604	130	863	2 313	997	2491	1251	10 945
Congé de paternité	Nombre de personnels concernés	12	4	1	1	17	7			42
	Nombre de jours de congé	296	100	24	9	370	295			1 094

🕒 Congés de présence parentale et de proche aidant

			Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
				A	A	B		C	A	A	
Présence parentale	Femmes	Nombre de personnels concernés						2			2
		Nombre de jours de congé						262			262
	Hommes	Nombre de personnels concernés									0
		Nombre de jours de congé									0
	Total	Nombre de personnels concernés						2			2
		Nombre de jours de congé						262			262
Proche aidant	Femmes	Nombre de personnels concernés				1					1
		Nombre de jours de congé				74					74
	Hommes	Nombre de personnels concernés									0
		Nombre de jours de congé									0
	Total	Nombre de personnels concernés				1					1
		Nombre de jours de congé				74					74

⊙ **Congés de formation professionnelle***

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
			A	A	B		C	A	A	
Femmes	Nombre de personnels concernés			1						1
	Nombre de jours de congé			173						173
Hommes	Nombre de personnels concernés									0
	Nombre de jours de congé									0
Total	Nombre de personnels concernés	0	0	1	0	0	0	0	0	1
	Nombre de jours de congé	0	0	173	0	0	0	0	0	173

*Personnes en congé de formation professionnelle sur l'année 2023 quelle que soit l'année durant laquelle le congé a débuté.

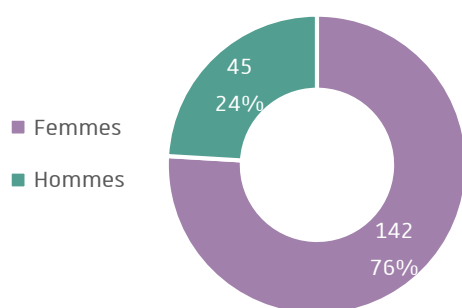
⊙ **Congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)**

	CRCT au titre d'une section CNU		CRCT au titre de l'établissement		Total	
	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres	Nombre d'enseignants	Nombre de semestres
Femmes	11	11	14	20	25	31
Hommes	5	6	15	18	20	24
Total	16	17	29	38	45	55

45 enseignants-chercheurs ont débuté un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) en 2023.

🕒 Congés pour garde d'enfant malade

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total	
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs		Personnels BIATPSS			
		A	A	B	C	A	A	B	C		
Femmes	Nombre de personnels concernés	6	34	39	32			10	10	11	142
	Nombre de jours de congé	11	86	100	94			39	62	46	438
Hommes	Nombre de personnels concernés		15	16	11				3		45
	Nombre de jours de congé		32	125	31				10		198
Total	Nombre de personnels concernés	6	49	55	43	0		10	13	11	187
	Nombre de jours de congé	11	118	225	125	0		39	72	46	636



Durant l'année 2023, 76% des personnels ayant pris au moins un jour de congé pour garde d'enfant malade sont des femmes.

Les hommes ont pris 198 jours et les femmes 438.

🕒 Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national

Au cours de l'année 2023, l'Université de Strasbourg a enregistré 12 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 BIATPSS 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.

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.

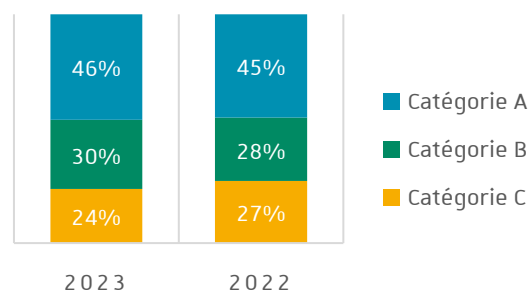
² Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

③ Nombre de personnels disposant d'un CET au 31/12/2023

1 382	personnels disposent d'un compte épargne-temps au 31/12/2023 (1 916 au 31/12/2022 ³).
--------------	---

↳ Répartition par catégorie des personnels disposant d'un CET au 31/12/2023 et au 31/12/2022

	Nombre de personnels en 2023	Nombre de personnels en 2022	Variation 2023/22
Catégorie A	638	865	-26,2%
Catégorie B	417	530	-21,3%
Catégorie C	327	521	-37,2%
Total	1 382	1 916	-27,9%

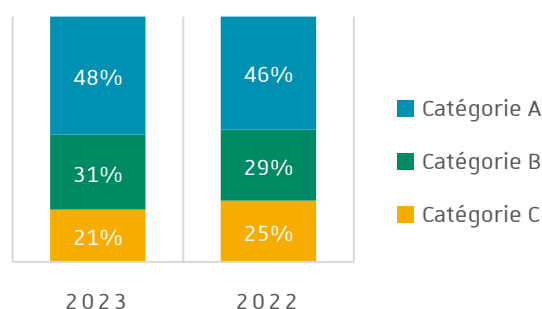


③ Nombre de jours reportables en volume au 31/12/2023

22 610,5	jours reportables⁴ en volume au 31/12/2023 (25 997 au 31/12/2022).
-----------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours reportables au 31/12/2023 et au 31/12/2022

	Nombre de jours reportables en 2023	Nombre de jours reportables en 2022	Variation 2023/22
Catégorie A	10 886	11 968	-9,0%
Catégorie B	6 913,5	7 535	-8,2%
Catégorie C	4 811	6 494	-25,9%
Total	22 610,5	25 997	-13,0%



³ La mise en place du nouvel outil de gestion des congés (Ohris depuis septembre 2023) a permis la fiabilisation et l'apurement des données

⁴ Jours reportables : nombre de jours restants sur le CET après choix d'option

④ **Nombre de jours monétisables en volume et en valeur au 31/12/2023**

6 127	jours monétisables (payables en 2024 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2023) représentant 754 136 € au 31/12/2023.
--------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours monétisables au 31/12/2023 et au 31/12/2022

Cat.	Nombre de jours monétisables en volume 2023	Nombre de jours monétisables en volume 2022	Variation 2023/22	Nombre de jours monétisables en valeur 2023	Nombre de jours monétisables en valeur 2022	Variation 2023/22
A	3 200	2 784	+14,9%	480 000 €	375 840 €	+27,7%
B	1 835	1 513	+21,3%	183 500 €	136 170 €	+34,8%
C	1 092	954	+14,5%	90 636 €	71 550 €	+26,7%
Total	6 127	5 251	+16,7%	754 136 €	583 560 €	+29,2%

Les taux forfaitaires utilisés pour le calcul en valeur des jours monétisables CET acquis par catégorie de la fonction publique, réévalués au 01/01/2024, sont :

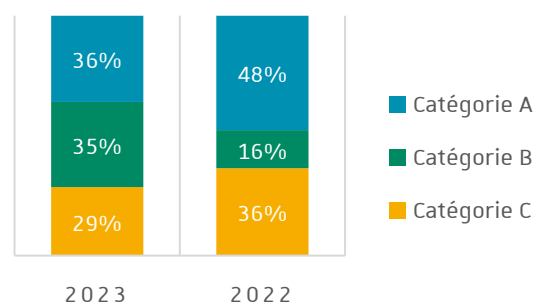
- catégorie A : 150 €,
- catégorie B : 100 €,
- catégorie C : 83 €.

④ **Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume au 31/12/2023**

685	jours dédiés à la RAFP (en 2024 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2023) au 31/12/2023.
------------	--

↳ Répartition par catégorie du nombre de jours dédiés à la RAFP au 31/12/2023 et au 31/12/2022

	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2023	Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume 2022	Variation 2023/22
Catégorie A	246	451	-45,5%
Catégorie B	243	151	+60,9%
Catégorie C	196	345	-43,2%
Total	685	947	-27,7%



⊙ Répartition par sexe des données relatives au CET en 2023

	Hommes	Femmes	Total
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2023	80	181	261
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	324	575	899
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année :	3 154	4 401	7 555
- <i>dont monétisables</i>	2 668	3 459	6 127
- <i>dont dédiés à la RAFP</i>	298	387	685
- <i>dont pris sous forme de congés</i>	74	222	296
- <i>dont soldé départ</i>	114	333	447

65,1% des agents (66,1% d'hommes et 64,5% de femmes) étant titulaires d'un compte épargne-temps ont déposé des jours dans l'année.

D Les jours de carence

Pour les agents publics, le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du premier jour à compter duquel l'absence de l'agent à son travail est justifiée par un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Les agents de la fonction publique, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ont un délai de carence d'un jour.

En cas de maladie, les agents publics bénéficient de leur traitement ou de leur rémunération à compter du 2^{ème} jour de l'arrêt maladie.

Le jour de carence ne s'applique pas pour les congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, les congés pour invalidité temporaire imputable au service, les congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, les congés de maternité ou congés pour grossesse pathologique.

Le jour de carence ne s'applique pas lors du 2^{ème} arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux arrêts maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

1 444

jours de carence enregistrés pour les personnels titulaires et les personnels contractuels de l'Université de Strasbourg, **pour l'année 2023.**

	Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires	Enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels	BIATPSS titulaires				BIATPSS contractuels				Total
	A	A	A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Nombre de personnels concernés	160	54	132	152	202	486	94	67	66	227	927
Nombre de jours de carence	194	78	195	241	371	807	140	118	107	365	1 444

Exemple de lecture : 160 enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont eu au moins un jour de carence pour l'année 2023.

E Groupe qualité de vie et des conditions de travail

Le groupe Qualité de Vie au travail (QVT) a été mis en place en 2015. Issu de l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), il est piloté par la DRH. Il a un rôle de prévention primaire et secondaire des risques psychosociaux (RPS).

Ce groupe est composé de représentants de l'administration et de membres de droit, de représentants du personnel siégeant au sein de la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) – laquelle remplace le CHSCT – et de personnes qualifiées de l'Université de Strasbourg. En amont de la F3SCT, 2 réunions ont eu lieu en 2023, les 04.05 et 21.09.

Durant l'année 2023, les travaux du groupe QVT – renommé désormais groupe QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) ont notamment porté sur les thématiques suivantes :

- télétravail : mise en ligne des modules e-learning et révision du dispositif,
- SDRH & QVCT : handicap, cohésion (Fête des personnels), droit à la déconnexion,
- Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) dont baromètre social.

Le télétravail : éléments de contexte

Le dispositif mis en œuvre à l'Université de Strasbourg depuis le 1er janvier 2019 a fait l'objet d'évolutions sous l'impulsion du décret n° 2020-524 du 05.05.2020 qui prévoit la possibilité de modifier la pratique du télétravail dans la fonction publique à différents niveaux. Après une première révision en 2020, le groupe de travail QVCT s'est réuni à deux reprises en 2023 afin de procéder notamment à l'adaptation de la base documentaire du dispositif (charte/protocole/formulaire de demande & création d'un formulaire simplifié). La nouvelle version du dispositif de télétravail a fait l'objet d'une approbation en CTE (26.10.2023) et est entrée en vigueur au 01.11.2023. Elle procède aux ajustements suivants :

- **l'organisation dans le temps** : les 3 options originelles sont conservées, la deuxième faisant cependant l'objet de modifications :
 - **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 + 10 jours flottants annuels (pour un temps complet) et possibilité de moduler les 0,5 jour de télétravail (selon la quotité) sur 2 semaines.
 - **OPTION 3** : un forfait de jours flottants annuels (40 jours pour un temps complet) à utiliser dans l'année.

- **l'organisation dans l'espace** : le domicile reste le lieu privilégié de télétravail et la possibilité est toujours offerte de pratiquer le télétravail dans les tiers-lieux identifiés au sein de l'université. Il est cependant prévu de pouvoir déclarer un second lieu privé de télétravail (à distance raisonnable du lieu de travail).
- **le matériel** : il est ajouté la mise à disposition d'un casque dans le cadre de l'utilisation de l'application de téléphonie de l'établissement.
- **l'allocation forfaitaire de télétravail** : l'existence de cette allocation est précisée dans la charte, avec référence à ERNEST quant aux modalités de déclenchement.
- **formulaire simplifié** : il permet de renouveler un protocole ou d'y apporter des modifications de façon simple et fluide.

L'ensemble des documents du dispositif est disponible sur Ernest.

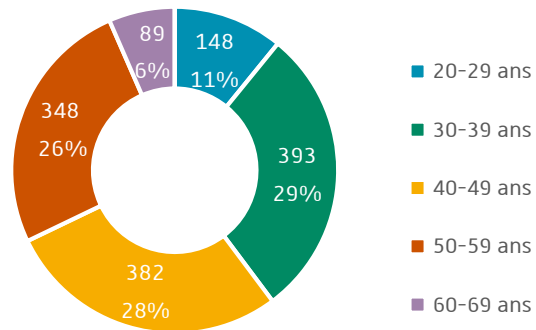
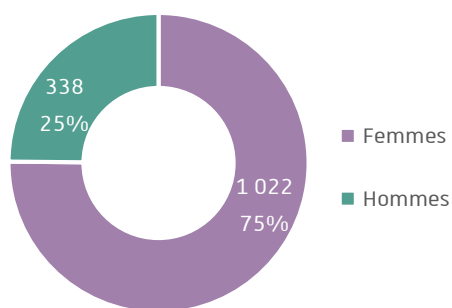
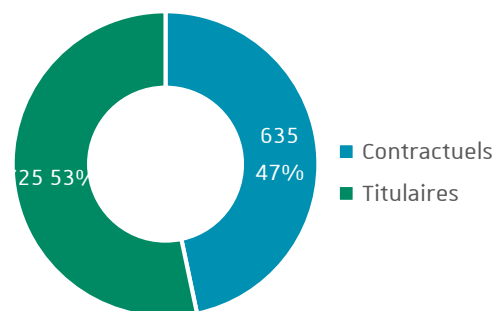
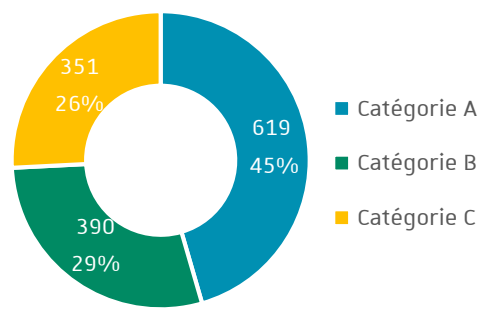
Depuis le déploiement du dispositif, l'université propose des sessions de sensibilisation/formation pour prendre connaissance du ce dernier, accompagner les agents dans leur projet de mise en place du télétravail et apprendre à organiser son activité professionnelle dans ce nouveau cadre. Ces sessions – proposées par le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels – ont revêtu différents formats : présentiel, distanciel (notamment durant la crise sanitaire), échanges téléphoniques, etc.

Depuis l'entrée en vigueur du télétravail à l'université, la volumétrie des dossiers déposés a beaucoup augmenté, impactée en outre par des éléments exogènes et rencontrés depuis 2022 : épisodes de canicule, semaines de fermeture bâtiminaire en lien avec la sobriété énergétique, grèves, etc. Ces mêmes éléments ont d'ailleurs conduit à étoffer la notion de « Télétravail exceptionnel », déclenché par la Gouvernance de l'établissement et/ou au travers de consignes réglementaires. Les projections pour l'année à venir seront marquées à la fois par le dépôt continu de nouvelles demandes, par le renouvellement des nombreux dossiers en cours et par les demandes de modifications de protocoles suite à la révision du dispositif.

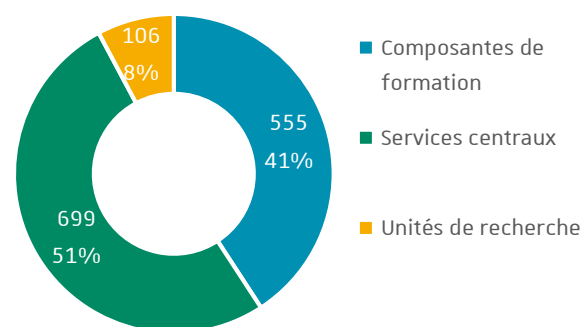
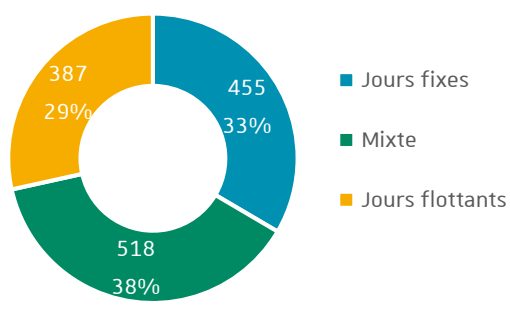
D'autres pistes d'évolution sont également envisagées :

- un projet d'outillage de la gestion du télétravail (en cours de développement),
- une enquête de satisfaction sur le télétravail, à destination des encadrants et des personnels.

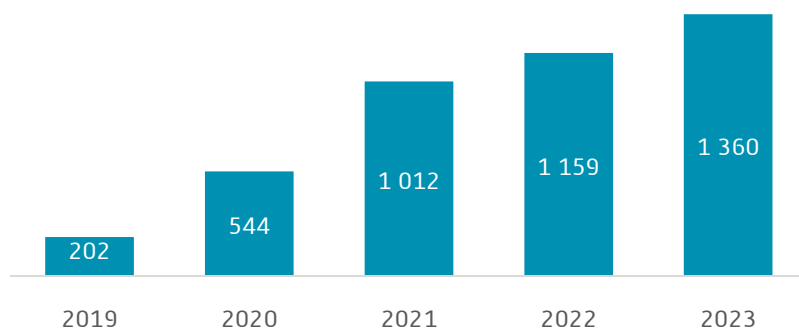
Au 31/12/2023, 1 360 dossiers de télétravail ont été validés. Ils se répartissent ainsi :



Formule de télétravail choisie



Evolution du nombre de dossiers de télétravail validés



En marge du dispositif général de télétravail, il existe un dispositif spécifique de télétravail pour raisons de santé, sur avis du médecin du travail (cf. chapitre 1. L'emploi – F. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi).

La convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

L'objectif de cette convention est de mieux structurer la politique de l'université concernant les personnes en situation de handicap, afin de :

- mieux répondre aux besoins des personnels BOE déjà en fonction dans l'établissement,
- favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Après une première convention de septembre 2017 à décembre 2021, l'Université de Strasbourg a renouvelé son conventionnement avec le FIPHFP pour une période de trois ans, de 2022 à 2024.

Cf. chapitre 6. La santé et la sécurité au travail – C. Le conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

Il est à noter que la thématique du handicap fait partie des domaines portés par le Schéma directeur des ressources humaines (SDRH) de l'établissement (volet « Qualité de vie au travail »). Par exemple, depuis 2022, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) fait l'objet d'une déclinaison annuelle d'événements variés au sein de l'université, menant ainsi à une véritable institutionnalisation.

Durant l'année 2023, il y a eu 7 restructurations et réorganisations de service au sein de l'Université de Strasbourg.

1) Présentation de l'organisation administrative de la mission Solidarité

Cette organisation a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 mai 2023.

3 axes :

- Le logement : multiplier les partenariats, favoriser l'environnement (le garant, remplir un dossier, l'équipement, etc.)
- Les services et l'accompagnement des étudiants : un espace de pré-accueil et d'écoute
- La vie étudiante : lutter contre la fracture numérique, communiquer sur les aides, valoriser l'engagement

2) Présentation de l'organisation administrative de la mission Egalité-parité-diversité

Cette organisation a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 mai 2023.

Cellule d'écoute et d'accompagnement des victimes :

- Soutien psychologique : lieu neutre où la victime peut « verbaliser », « prendre conscience » de l'évènement, sans répercussion.
- Soutien administratif : assistance à la victime dans sa démarche de déclaration auprès de l'université (aide à la rédaction du témoignage (ne pas diffamer) et identification du lieu de dépôt du témoignage).
- Lien privilégié : maintien du contact avec la victime durant toute la procédure interne et notification des étapes franchies.

3) Intégration de la bibliothèque associée des Facultés de théologie catholique et théologie protestante au Service des bibliothèques

Cette intégration a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 29 juin 2023.

Intégration au Service des bibliothèques : quelles modalités ?

- Transfert des moyens humains (3 ETP)
- Versement au service des bibliothèques des moyens financiers en provenance des facultés, des unités de recherche, de la Direction de la recherche et de la valorisation
- Transfert de responsabilité des collections : gestion, mise à disposition, conservation, valorisation
- Intégration dans la politique documentaire, de gestion et de services du service des bibliothèques

- Engagements du service des bibliothèques : maintien de la qualité du service et de l'équipe, gestion professionnelle des collections, moyens financiers restent dédiés, vacataires étudiants recrutés n priorité dans les facultés, acquisitions concertées

4) Intégration de la bibliothèque des langues orientales, slaves et néo-helléniques au Service des bibliothèques

Cette intégration a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 29 juin 2023.

Création d'une nouvelle « bibliothèque des langues – Portique » : ouverture à la rentrée 2023 :

- Constitue le regroupement de 8 bibliothèques d'instituts de la faculté des langues : environ 85 000 documents
- Rattachée à la bibliothèque des langues-Patio
- Transfert de gestion, conservation et valorisation des collections au Service des bibliothèques
- Mise en place d'une commission de bibliothèque, rôle consultatif

5) Evolution des conditions du travail des agents du département de sûreté intérieure de la DALI

Cette évolution a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 29 juin 2023.

Réalisé à ce jour :

- Présence 24h/24 de personnels formés à la sûreté
- Numéro d'alerte unique
- Equipement par radios des agents
- Achat de tenues adaptées aux rondes extérieures
- Centralisation des images de vidéo-protection
- Paramétrage d'une main-courante électronique et formation des agents
- Formations sûreté suivies par les personnels du département sûreté
- Circuits de rondes sécurité incendie et sûreté établis, présentés à l'équipe et réalisés partiellement.

6) Fermeture de l'UMRS 1113 IRFAC (Interface de recherche fondamentale et appliquée en cancérologie) INSERM

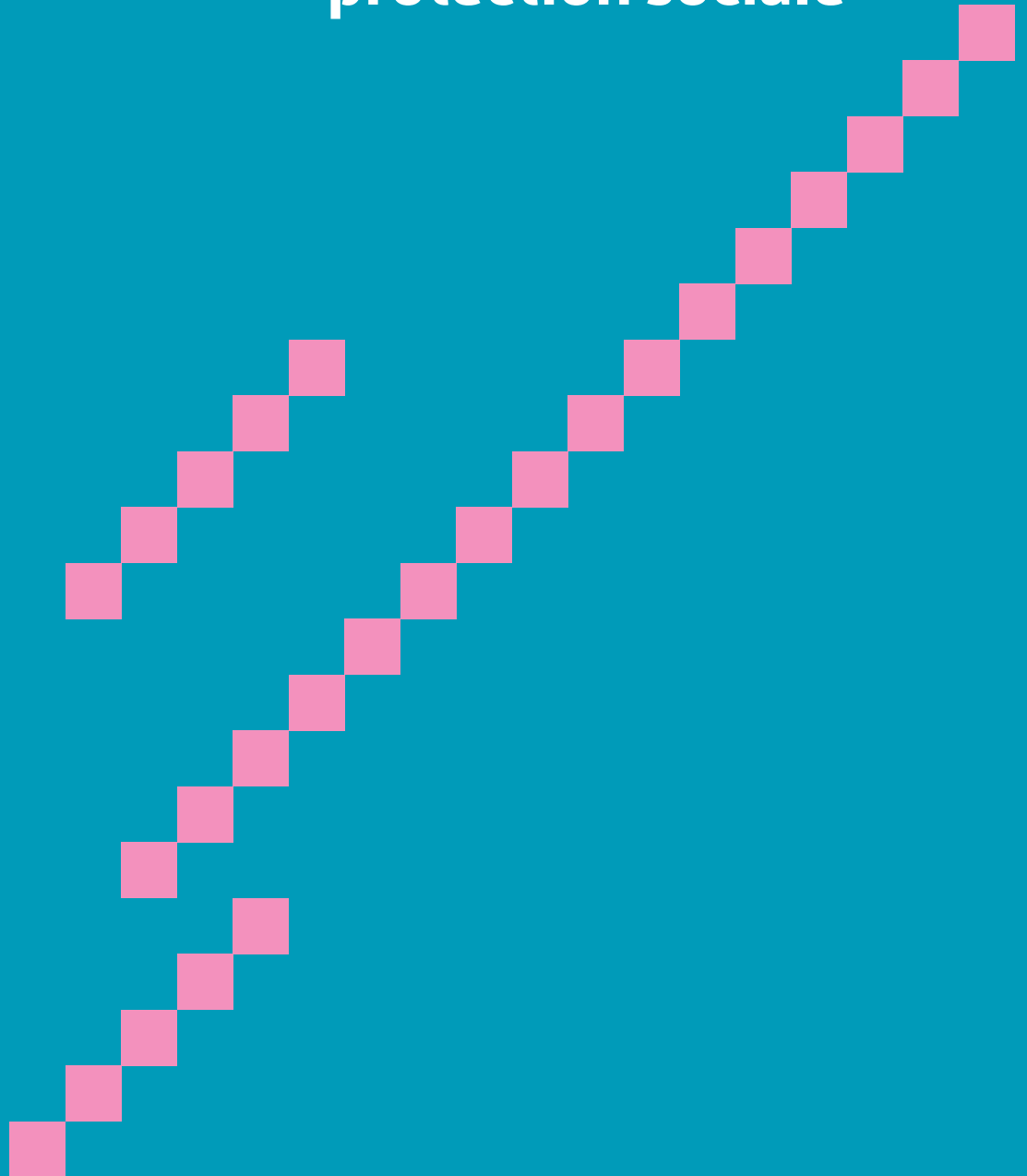
Cette fermeture a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 29 juin 2023.

7) Mise en place de la Mission Relations à la Société

La structuration de la Mission « Relations à la Société » a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 26/10/2023 pour mise en place de la Mission au 01/01/2024.

La mission « Relations à la Société » : une nouvelle organisation au service de l'ambition de l'Université de Strasbourg d'être toujours plus au cœur de la société.

8. L'action sociale et la protection sociale



L'action sociale et la protection sociale

A Le Service social auprès des personnels (SSP)

La mission de l'assistante sociale des personnels s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'un service social du travail auprès des personnels de l'Université de Strasbourg.

Elle a pour objectif de répondre aux besoins exprimés par les personnels tout en s'intégrant dans la politique de ressources humaines et d'action sociale institutionnelle. Son objectif est de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail par des actions individuelles comme collectives.

L'ensemble des personnels en activité de l'Université de Strasbourg relève de son champ de compétence et d'intervention.

L'assistante sociale a un rôle d'accueil, d'écoute, d'accompagnement et d'orientation dans la recherche de solutions dans des domaines divers impactant la vie personnelle comme professionnelle.

Elle est liée au secret professionnel, reçoit sur rendez-vous à la demande des personnes. Elle se déplace au domicile des agents, sur leur site de travail et sur les lieux d'hospitalisation quand cela est nécessaire.

Cela implique un travail étroit en partenariat avec les services internes (DRH, Service de santé au travail, le SPACS etc.) et externes (services sociaux, associations, administrations.).

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.

③ Nombre de personnes aidées et nombre de problèmes soulevés dans les différents champs de la demande pour la période 2022/2023

		Nombre de personnes aidées				Champ de la demande				Nombre total de problèmes soulevés
		Hommes	Femmes	Total aide individuelle	Dont 1ère demande	Economique	Santé	Travail	Social	
Titulaires et stagiaires	Personnel administratif et technique de catégorie C	3	25	28	15	9	15	1	10	35
	Personnel administratif et technique de catégorie B	12	25	37	25	5	22	8	23	58
	Personnel administratif et technique de catégorie A	6	12	18	14	4	9	1	8	22
	Personnel ouvrier et de service	7	4	11	9	8	1	1	5	15
	Personnel enseignant	6	9	15	14	2	10	2	2	16
	Sous-total personnels titulaires et stagiaires	34	75	109	77	28	57	13	48	146
Contractuels	Personnel administratif et technique	10	39	49	42	23	20	7	16	66
	Personnel ouvrier et de service	7	5	12	12	10	0	0	7	17
	Personnel enseignant	9	10	19	5	8	3	2	11	24
	Doctorant		7	7	8	3	3	1	4	11
	Sous-total personnels contractuels	26	61	87	67	44	26	10	38	118
TOTAL		60	136	196	144	72	83	23	86	264

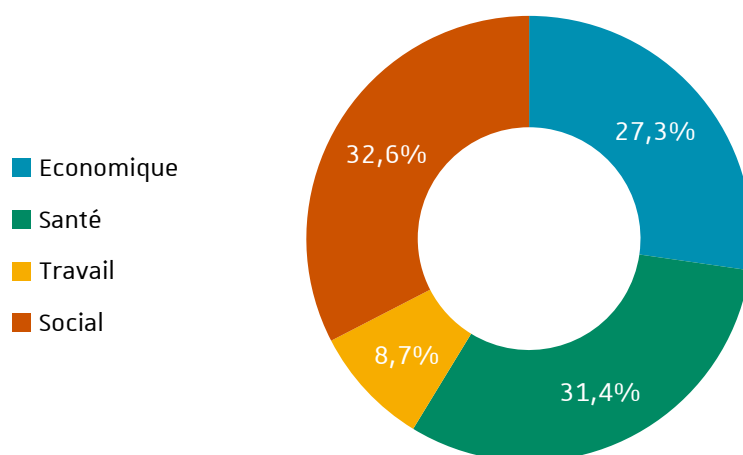
⊙ **Répartition des personnes aidées par statut et par champ d'activité de demande d'aide individuelle**

		Statuts		
		Titulaires	Contractuels	Tous statuts
Champ	Economique	25,7%	50,6%	36,7%
	Santé	52,3%	29,9%	42,3%
	Travail	11,9%	11,5%	11,7%
	Social	44,0%	43,7%	43,9%

Note de lecture : 43,9% des personnes ayant bénéficié d'une aide individuelle ont été aidées dans le domaine social.

NB : une personne peut être concernée par plusieurs champs d'activité.

⊙ **Répartition des problèmes soulevés par champ d'activité**



Note de lecture : 32.6% des problèmes soulevés concernent le champ du social.

31,4% des problèmes soulevés concernent le champ de la santé.

La complexité des statuts liés à la maladie, la lenteur et la complexité du traitement des dossiers, le décalage entre la prise en compte du statut de maladie et les rémunérations liées sont autant de facteurs mettant en difficultés les agents en situation de fragilité accrue.

La problématique liée à la recherche de logement temporaire et pérenne est grandissante. Pour autant, les dispositifs sont saturés.

② Evolution du nombre de personnels ayant bénéficié d'une aide individuelle

		2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023
Titulaires et stagiaires	Personnel administratif et technique de catégorie C	60	35	50	41	28
	Personnel administratif et technique de catégorie B	51	41	34	28	37
	Personnel administratif et technique de catégorie A	23	9	9	14	18
	Personnel ouvrier et de service	33	5	18	6	11
	Personnel enseignant	37	15	6	15	15
	Sous-total	204	105	117	104	109
Contractuels	Personnel administratif	59	55	54	57	49
	Personnel ouvrier et de service	23	7	3	7	12
	Personnel enseignant	9	5	10	2	19
	Doctorant	14	5	4	5	7
	Sous-total	105	72	71	71	87
AUTRES		7	6	3	8	0
TOTAL		316	183	191	183	196

Au cours de l'année universitaire 2022-2023, 196 personnes ont bénéficié d'au moins un entretien.

La prise en charge d'une situation donne lieu en moyenne à minima à 3 rendez-vous physiques ou téléphoniques, suivis d'une moyenne de 3 liaisons téléphoniques et/ou démarches.

Les 4 domaines d'intervention pour lesquels les agents sollicitent le SSP sont :

- 1/ le domaine de la santé,
- 2/ le domaine économique (financier et administratif),
- 3/ le domaine du travail,
- 4/ le domaine social (vie familiale et environnement social).

- **Domaine économique** : 36,7 % des personnes concernées, 27,3 % des champs d'activité.

Pour l'année universitaire 2022/2023, 50 dossiers d'aide et de prêt social ont été instruits.

Les difficultés financières représentent une réelle préoccupation dans le quotidien des personnels.

Les trois motifs émergents sont :

- séparation / divorce induisant une diminution des ressources ainsi que des charges à assumer seul(s),
- maladie conduisant également à une baisse des revenus plus ou moins conséquente, selon la position statutaire et des droits qui en découlent,
- précarité du budget, faibles ressources du foyer, faible rémunération des personnels contractuels.

- **Domaine de la santé** : 42,3 % des personnes concernées ; 31,4 % des champs d'activité.

Cette année, on note une demande constante des questions liées à cette thématique. Ce constat renforce l'importance et le travail de partenariat avec le Service de santé au travail et les services de la DRH, permettant la prise en charge de nombreuses personnes en situation de maladie. La mise à disposition auprès des agents rencontrant des problèmes de santé trouve un écho favorable et répond à un réel besoin. Le SSP joue un rôle primordial dans le recueil d'informations auprès des partenaires internes et externes de l'université.

Disponible, il s'avère comme étant une porte d'entrée spécifique, essentielle et efficace pour les agents en questionnement. Enfin, ses interventions ont souvent permis un déblocage de situations figées et anxiogènes sur bien des plans.

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).

Cette année 2022/2023 une personne a pu bénéficier du dispositif d'occupation thérapeutique. Ce dispositif a été mis en place afin de permettre aux agents en situation de longue maladie, d'envisager soit une reprise très progressive avec le contexte de travail, soit plus simplement de maintenir le lien social.

En accord avec le médecin du travail, l'assistante sociale effectue la mise en place, assure le suivi et le bilan de cette action, bien reçue par les structures accueillantes.

- **Domaine du travail** : 11,7 % des personnes concernées, 8,7 % des champs d'activité.

Les sollicitations en la matière sont à croiser avec les orientations du Service social des personnels vers le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels de la DRH ainsi que la psychologue du travail. En effet, lors d'entretien de service social « classique », il peut arriver que les agents évoquent des difficultés au travail.

- **Domaine social** : 43,9 % des personnes concernées, 32,6 % des champs d'activité.

Les problématiques sont majoritairement liées à l'environnement familial (couple, enfants, droits sociaux) et au logement. Cette dernière thématique est une des principales préoccupations pour les personnels avec hélas peu de réponses satisfaisantes (montant des loyers, localisation des biens, etc.)

L'offre de logement étant localement très tendue.

5 agents ont été orientés vers le dispositif d'action sociale interministérielle, sis à la Préfecture du Bas-Rhin.

Aucun dossier n'a été présenté dans le cadre du dispositif de logement temporaire et d'urgence SRIAS, ce dernier ayant été à l'arrêt pour quelques mois.

Un dossier d'hébergement urgent a été déposé dans le cadre du SI-SIAO pour une situation de violence intrafamiliale.

A souligner des sollicitations récurrentes sur les dispositifs proche aidants.

Enfin, Le SSP est membre de la Cellule Violences Sexistes et Harcèlement Sexuel (VSSH) de l'établissement. Les situations impliquant les personnels sont minoritaires mais très sensibles.

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.

Le service repose sur une équipe de 6 personnes. Il est dirigé par un directeur, assisté d'une directrice adjointe, nommé.es par le président, et d'un conseil composé de membres élus. Le conseil élit en son sein un bureau chargé d'assister le directeur et la directrice adjointe dans l'administration, l'organisation et la réalisation des activités. Ce bureau constitue également la Commission d'Action Sociale Restreinte qui étudie les dossiers d'aides du Service Social des Personnels.

Le SPACS est adhérent à la Fédération Nationale de Conseil en Action Sociale pour l'enseignement supérieur et la recherche (FNCAS).

La direction et les membres du bureau du SPACS sont également membres de la commission d'action sociale de l'Université de Strasbourg créée par arrêté du 12 juillet 2010.

Le SPACS a en charge la gestion administrative de la Maison des Personnels.

⊙ 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 2023, les dépenses constatées liées au fonctionnement du service et des activités sont d'un montant de 261 158,23 euros, compensées en partie par des recettes encaissées sur l'exercice d'un montant 113 934,96 euros. Il en ressort un coût à la charge de l'université de 147 223,27 euros. Ce budget permet au service d'organiser et/ou de subventionner des activités sportives, culturelles, de loisirs au bénéfice des personnels et de leurs ayants droit (conjoint, 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 (fête des personnels, exposition artistique, fête de Noël des enfants, chasse aux œufs...). Ces activités gratuites sont uniquement financées dotations 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

Type d'activités	Montant du subventionnement versé par le SPACS
Activités sportives	34 672,52 €
Activités culturelles et de loisirs	32 227,39 €
Activités liées à l'enfance	41 587,33 €

Quelques exemples de la diversité des activités en 2023 :

- voyage organisé en Sicile d'une semaine et voyage en bus sur le week-end à la Braderie de Lille.
- activités orientées vers la nature avec la visite des ruches de l'université, la récolte du miel, des ateliers semis, dont certaines ouvertes aux familles (week-end brame du cerf).
- activités de bien être avec la sophrologie, la méditation, la relaxation aux bols tibétains, la rigologie.
- activités de loisirs comme la broderie, le patchwork et le tricot.
- activités sportives comme le line danse, le body défense, le yoga, la gym douce etc... dont certaines ouvertes aux familles comme les 2 sorties canoë sur le Rhin Tortu et l'III.
- activités liées au développement durable avec des ateliers de réparation de textile ou de vélos.
- sorties culturelles pour assister aux pièces du Théâtre National de Strasbourg ou du Maillon
- activités artistiques avec des ateliers d'acrylique, d'arts graphiques, carnets de voyages.

Dans le domaine culturel pour l'achat de livres, le SPACS permet aux personnels d'acheter jusqu'à 3 chèques lire subventionnés au tiers de leur valeur par personne et par an.

Année	Nombre de personnels acheteurs de chèques lire	Montant du subventionnement versé par le SPACS pour l'achat des livres
2022	208	3 120 €
2023	457	6 855 €

Dans le domaine sportif, le SPACS subventionne les inscriptions des personnels au Service des sports pour un coût de 5 180.00 € en 2023.

🕒 Gestion des prestations d'action sociale

Le SPACS verse, selon les dispositions propres à chaque aide :

- les Prestations Interministérielles règlementaires (PIM),
- les prestations d'Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) proposées par la Commission 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 6 580 euros pour 2023. Le SPACS est en charge de l'ordonnancement de l'ensemble de ces dépenses.

En 2023, la somme de 116 197 € a été mise en paiement au bénéfice de 123 personnes, répartie comme suit :

Prestations	Nombre de bénéficiaires	Nombre de dossiers traités	Montant total de la prestation versée
PIM	18	60	2 347 €
Allocation parent enfant handicapé (traitement mensuel)	15	175	38 423 €
Aide au logement locatif	23	23	10 350 €
Aide aux études	26	28	19 200 €
Aides non remboursables (secours)	36	36	39 297 €
Aides remboursables (prêts)	3	3	6 580 €
Total	121	325	116 197 €

Pour mémoire, en 2022, 125 bénéficiaires pour un montant global de 115 555 € (y compris les prêts).

☉ Billetterie

Le SPACS est une antenne de CEZAM Grand Est et un point de retraits. A ce titre, il délivre des cartes CEZAM et tous types de billets bénéficiant des tarifs « Comité d'Entreprise » négociés par cette dernière. Le SPACS applique une subvention supplémentaire validée par le Conseil d'Administration de l'université sur la carte CEZAM. Les cartes CEZAM sont digitalisées ; la personne achète au SPACS le droit d'obtenir une carte à tarif réduit mais c'est à elle de la créer sous format dématérialisé.

Pour l'année 2023, 578 cartes CEZAM ont été vendues (871 avec les ayants droit).

La vente de cartes CEZAM s'effectue en janvier et en février majoritairement.

Pour mémoire, en 2022, 419 cartes ont été vendues.

Source : SPACS

C

Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels

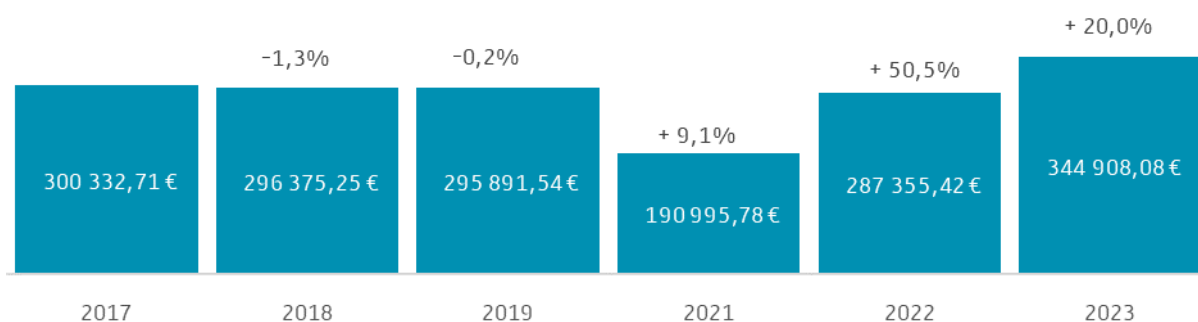
344 908€	<p>En 2023, la restauration des personnels a représenté pour l'Université de Strasbourg une dépense totale de 344 908,08 € pour un nombre de repas servis de 122 767 (en 2022, la dépense totale s'élevait à 287 355,42 € pour 107 356 repas servis). Les dépenses de restauration poursuivent leur progression. La reprise de l'activité déjà constatée en 2021 et en 2022 s'est poursuivie cette année et les dépenses de restauration ont progressé et sont supérieurs aux montants antérieurs à la pandémie (en 2019 : 295 892 € de dépenses pour 119 387 repas servis).</p>
	<p>L'Université de Strasbourg participe également aux frais de fonctionnement de l'AGRICAS (*) pour un montant de 47 719,68 € en 2023 (53 005,16 € en 2022).</p>

(*) La participation de l'Université de Strasbourg comprend les frais de fonctionnement du restaurant et de renouvellement de gros équipements mais aussi d'une participation au salaire du gestionnaire de l'AGRICAS.

Des lieux de restauration sont accessibles sur les différents sites géographiques de l'université ou à proximité. L'Université de Strasbourg est liée par des conventions avec les restaurants universitaires et certains restaurants inter-administratifs. Elle participe ainsi aux divers frais de fonctionnement et d'investissement de ces restaurants et prend en charge une partie du coût des repas.

Ainsi, les personnels de l'université peuvent-ils prendre leur repas de midi dans ces restaurants. L'université, en reversant aux restaurants conventionnés la subvention qui comprend la part de l'établissement et la prestation interministérielle qu'elle perçoit, permet aux personnels relevant d'une grille indiciaire et à des doctorants de bénéficier d'un repas partiellement subventionné.

📊 Evolution des dépenses de restauration

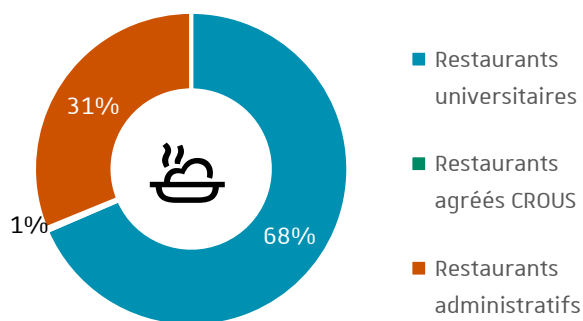


Les dépenses de restauration de 2023 connaissent une augmentation de plus de 20 % par rapport à 2022.

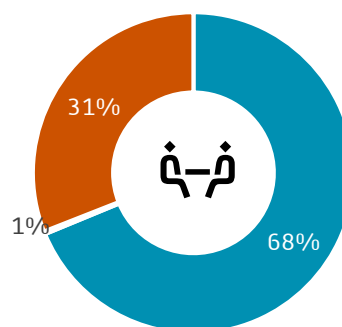
⊙ Restauration des personnels

	Montant facturation en euros				Nombre de repas servis			
	2023	2022	2021	Part 2023	2023	2022	2021	Part 2023
Restaurants universitaires	236 386,44€	196 262,37€	120 683,36€	68%	84 429	73 699	47 575	68%
Restaurants agréés du CROUS (FEC ¹ , STIFT)	994,23€	790,11€	429,27€	1%	334	292	164	1%
Restaurants administratifs (HUS ² , AGRICAS ³ , Sainte Philomène ⁴ , Aux restos ⁵ , Meinau ⁶)	107 527,41€	90 302,94€	69 883,15€	31%	38 004	33 365	26 320	31%
Total	344 908,08€	287 355,42€	190 995,78€		122 767	107 356	74 059	

Répartition du nombre de repas servis en 2023
par type de restaurant



Répartition du montant versé en 2023 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

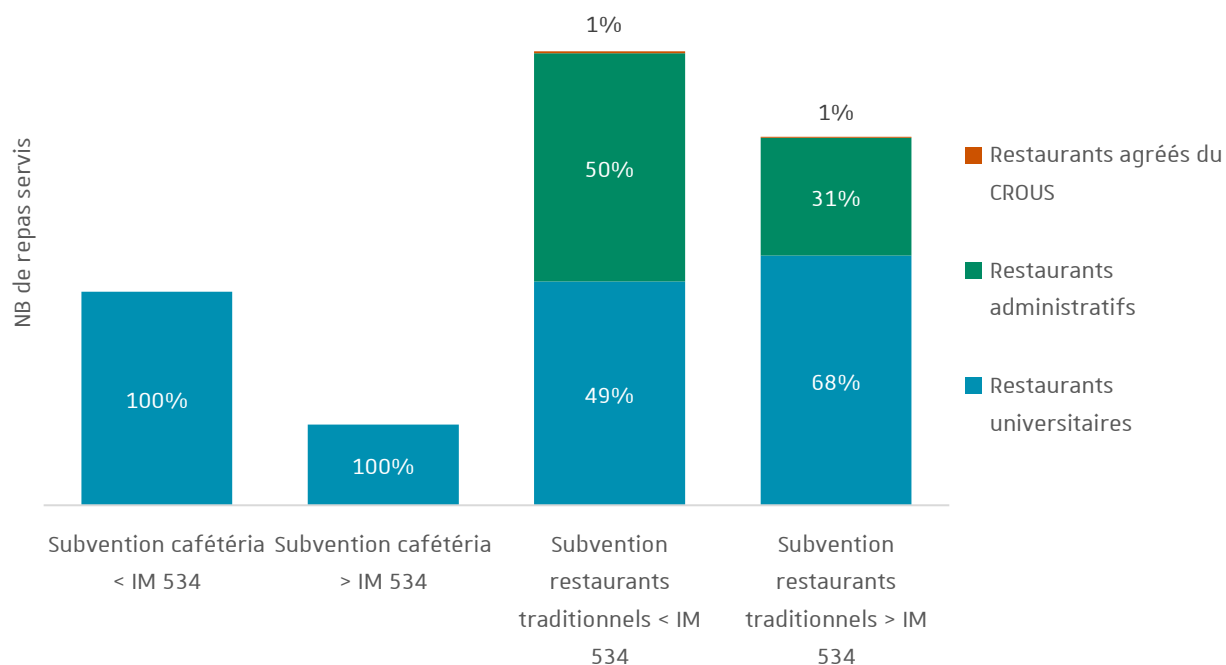
4 Sainte Philomène (personnels de l'IUT de Haguenau)

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)

⑨ **Nombre de repas servis par subventions toutes catégories confondues et par type de restaurant**

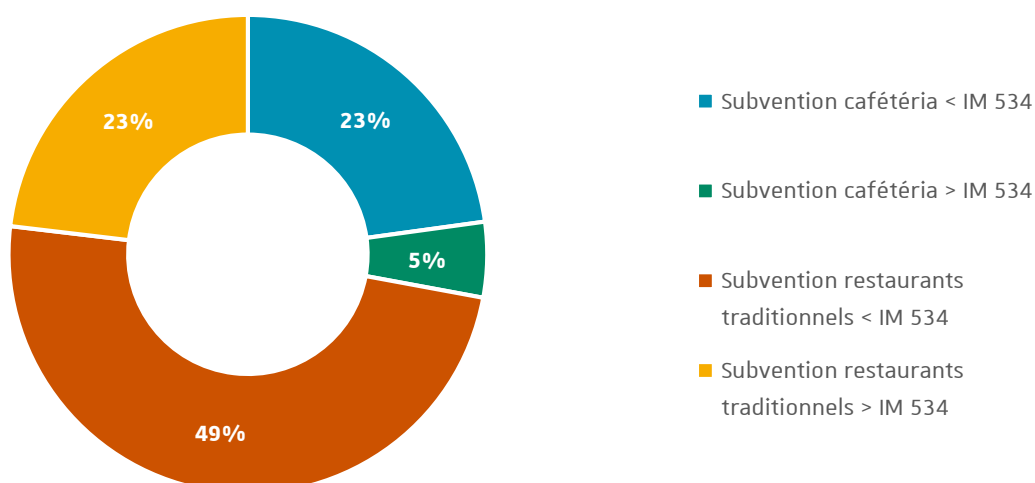
	Restaurants universitaires		Restaurants agréés du CROUS		Restaurants administratifs		Total
	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	
Subv. Cafétéria < IM 534	23 484	28%					23 484
Subv. Cafétéria > IM 534	8 869	10%					8 869
Subv. restaurants traditionnels < IM 534	24 617	29%	236	71%	25 065	66%	49 918
Subv. restaurants traditionnels > IM 534	27 459	33%	98	29%	12 939	34%	40 496
Total	84 429		334		38 004		122 767



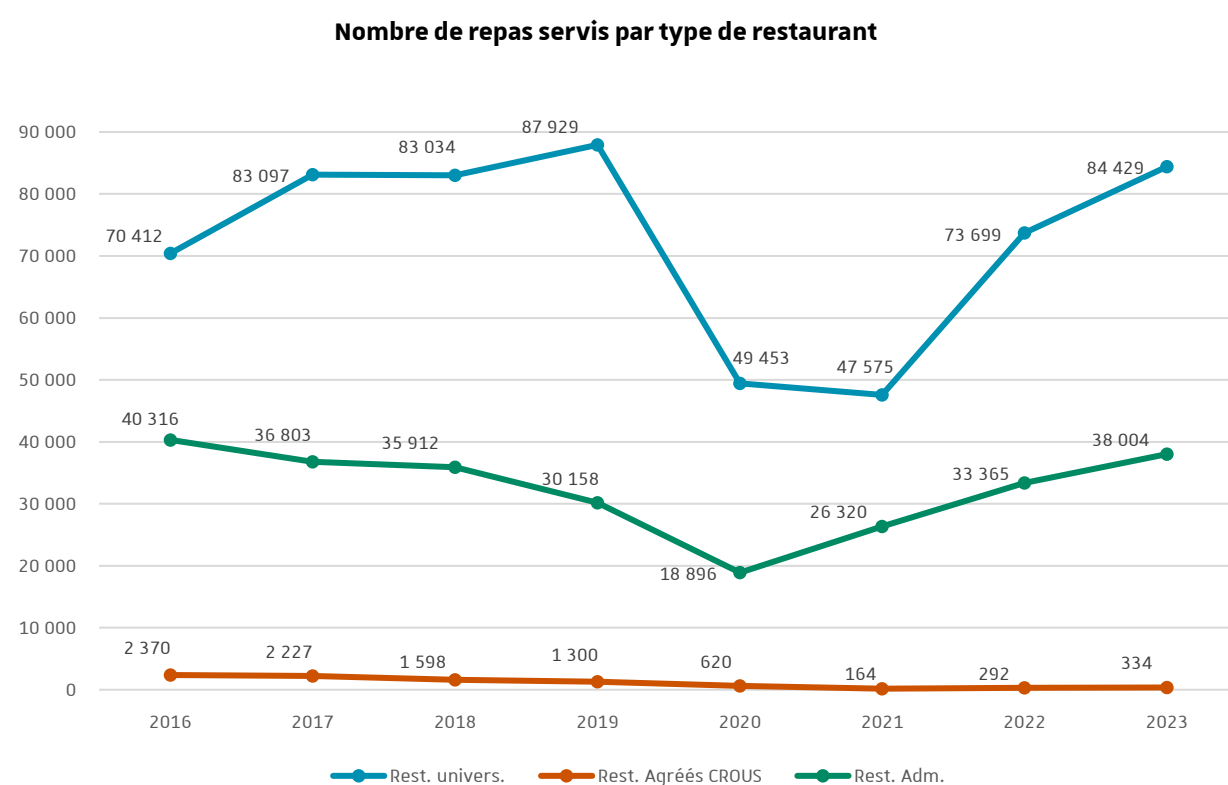
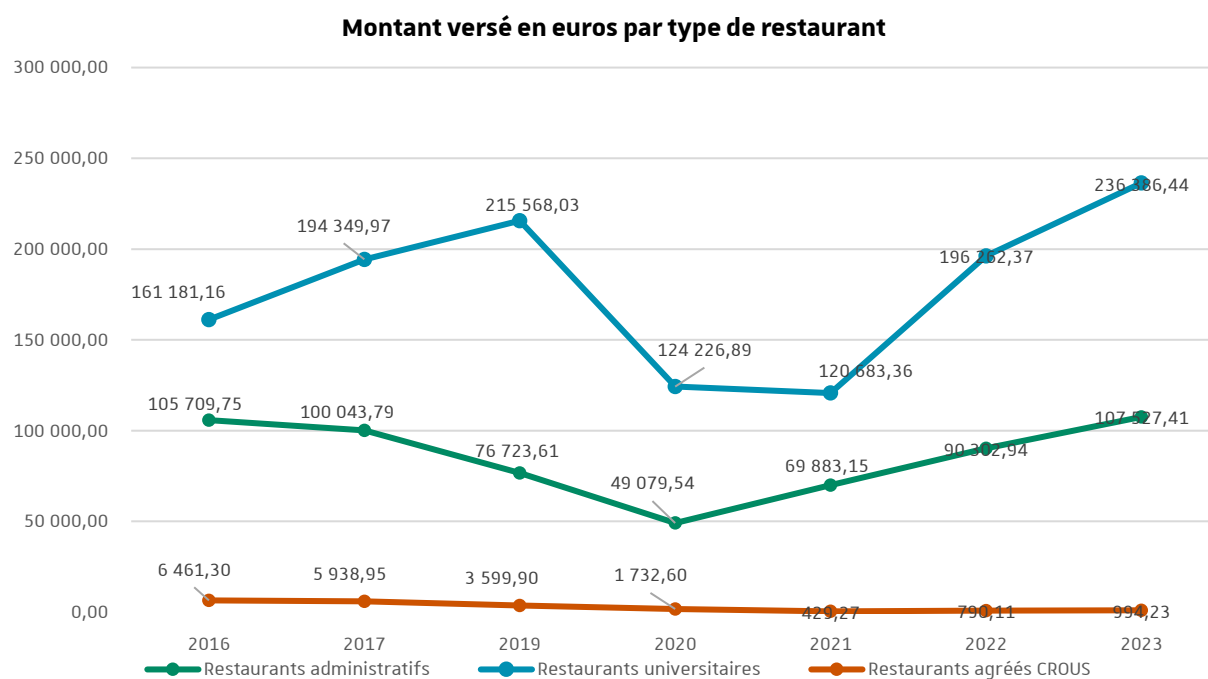
⑨ **Montant de la subvention versée par type de restaurant, toutes catégories confondues**

	Taux de subventionnement [*]	Montant subvention versée	Part
Subv. Cafétéria < IM 534	3,34€ - 3,49€	79 498,59€	23%
Subv. Cafétéria > IM 534	1,95€ - 2,10€	17 727,00€	5%
Subv. restaurants traditionnels < IM 534	3,34€ - 3,49€	167 143,99€	49%
Subv. restaurants traditionnels > IM 534	1,95€ - 2,10€	80 538,50€	23%
Total		344 908,08€	

[*] En 2023, le montant de la prestation interministérielle est de 1,39 €. La participation de l'université a évolué en 2023 : elle est passée de 1,95 € à 2,10 € depuis le 1^{er} août (Conseil d'Administration du 11 juillet 2023)



② Evolution du montant versé et du nombre de repas servis par type de restaurant



Source : Direction des finances



9. Le dialogue social



Le dialogue social

A Les conseils

A.1 Le Conseil d'administration

Le Conseil d'administration comporte 36 membres, répartis comme suit :

- 16 représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et des chercheurs, dont la moitié de professeurs des universités et personnels assimilés,
- 8 personnalités extérieures,
- 6 représentants des usagers,
- 6 représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, sociaux et de santé.

Le Président est membre de droit du conseil.

Le nombre de membres du conseil est augmenté d'une unité lorsque le Président est choisi hors conseil.

Le Conseil d'administration détermine, par ses délibérations, la politique de l'université, dans le cadre des compétences qui lui sont dévolues par la loi et les textes réglementaires pris pour son application.

À ce titre :

- il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- il vote le budget et approuve les comptes ;
- il approuve les accords et les conventions signés par le Président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- il fixe, sur proposition du Président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois alloués à l'université par les ministères compétents ;
- il autorise le Président à engager toute action en justice ;
- il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président ;
- il approuve le rapport social unique présenté chaque année par le Président, après avis du comité technique d'établissement ;

- il délibère sur toutes les questions que lui soumet le Président, au vu notamment des avis et vœux émis par le Conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier qui ont une incidence financière ;
- il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le Conseil académique.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le Conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

Le Conseil d'administration peut déléguer au Président les compétences énumérées à l'article L. 712-3 du code de l'éducation, à l'exception de l'approbation du contrat d'établissement, du budget et des comptes, du règlement intérieur, du rapport annuel d'activité, du bilan social et du schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap et des décisions du Conseil académique qui ont une incidence financière. L'exercice de cette délégation donne lieu à compte rendu de la part du président devant le Conseil dans les meilleurs délais.

A.2 Le Conseil académique

Le Conseil académique regroupe les membres de la Commission de la recherche et de la Commission de la formation et de la vie étudiante.

Il est présidé par le Président de l'université ou, en cas d'empêchement, par un Vice-président ou, à défaut, par le doyen d'âge des professeurs membres du Conseil.

Le Conseil élit en son sein son Vice-président étudiant chargé des questions de vie étudiante en lien avec les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires à la majorité des membres présents et représentés. Celui-ci est choisi parmi les représentants titulaires des étudiants du Conseil académique. Son mandat cesse à l'expiration de son mandat de représentant élu.

Le Conseil académique en formation plénière :

- est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 du code de l'éducation et sur le contrat d'établissement ;
- il propose au Conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap ;

- il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent, mentionné à l'article L. 952-6 du présent code, pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes, ainsi que de représentants des professeurs des Universités et des autres enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret.

Le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et usagers est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'établissement constitué en section disciplinaire.

◆ La Commission de la recherche

La Commission de la recherche comporte 40 membres, répartis comme suit :

- ▶ 80 % de représentants des personnels, soit :
 - 14 professeurs des universités et personnels assimilés,
 - 6 personnes habilitées à diriger des recherches,
 - 6 personnels titulaires du doctorat,
 - 2 personnels représentant les autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés,
 - 3 représentants des personnels ingénieurs et techniciens,
 - 1 représentant des autres personnels techniques, administratifs et des bibliothèques.
- ▶ 10 % soit 4 représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue.
- ▶ 10 % soit 4 personnalités extérieures.

La Commission de la recherche du Conseil académique :

- répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration ;
- fixe les règles de fonctionnement des laboratoires et elle est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche ;
- adopte les mesures de nature à permettre aux étudiants de développer les activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle ;

◆ La Commission de la formation et de la vie universitaire

La Commission de la formation et de la vie universitaire comprend 40 membres ainsi répartis :

- 80 % de représentants des enseignants-chercheurs et enseignants, d'une part, et des étudiants, d'autre part, soit :
 - 16 enseignants-chercheurs et enseignants, soit 8 professeurs et personnels assimilés et 8 enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés ;
 - 16 étudiants.
- 10 % de représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, soit 4 représentants.
- 10 % de personnalités extérieures, soit 4 personnalités.

La Commission de la formation et de la vie universitaire du Conseil académique est consultée sur les programmes de formation des composantes.

Elle adopte :

- la répartition de l'enveloppe des moyens destinée à la formation telle qu'allouée par le Conseil d'administration et sous réserve du respect du cadre stratégique de sa répartition, tel que défini par le Conseil d'administration ;
- les règles relatives aux examens ;
- les règles d'évaluation des enseignements ;
- des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants ;
- les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et de la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active et à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, ainsi que les mesures de nature à améliorer les conditions de vie et de travail, notamment les mesures relatives aux activités de soutien, aux œuvres universitaires et scolaires, aux services médicaux et sociaux, aux bibliothèques et aux centres de documentation et à l'accès aux ressources numériques ;
- des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société, initiées et animées par des étudiants ou des enseignants-chercheurs, au sein des établissements comme sur le territoire de rayonnement de l'établissement ;
- les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de la santé, conformément aux obligations incombant aux établissements d'enseignement supérieur au titre de l'article L. 123-4-2.

A.3 Le Congrès

La réunion des membres des deux conseils centraux de l'université et des représentants des personnels au comité technique d'établissement constitue le Congrès.

Il peut être consulté chaque fois que le Président l'estime utile à son initiative ou à la demande de la moitié au moins de ses membres. Il est réuni au moins deux fois par an à l'occasion de la présentation du rapport d'activité du Président, du débat d'orientations budgétaires et lors de la préparation du projet d'établissement.

🕒 Nombre et fréquence souhaitée des rencontres de chaque conseil en 2022

	Nombre de rencontres	Fréquence souhaitée
Conseil d'administration (CA)	6	6
Conseil académique (CAC)	4	4
Commission de la recherche (CR)	9 (en formation plénière) et 6 (en formation restreinte)	
Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	11 (10 programmées, 1 exceptionnelle)	Mensuelle
Congrès	2	2

A.4 Le Comité Social d'Administration d'Etablissement

Le Comité social d'administration d'établissement (CSAE) a été créé selon les dispositions du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

Le CSAE est une instance commune à l'ensemble des personnels titulaires, contractuels, enseignants et BIATPSS. Seuls ses membres représentants du personnel participent au vote.

Le CSAE est présidé par le Président de l'université. En cas d'absence ou d'empêchement, il est remplacé par la Vice-présidente en charge des Ressources humaines et dialogue social ou par la Directrice générale des services. La Directrice générale des services est la personne ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. En cas d'absence ou d'empêchement, elle est remplacée par la Directrice des ressources humaines.

Le Président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'établissement exerçant des fonctions de responsabilité, concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du CSAE.

Le CSAE de l'Université de Strasbourg comprend 10 représentants du personnel titulaires (5 femmes et 5 hommes) et 10 représentants suppléants (5 femmes et 5 hommes) élus dans les conditions fixées au décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020.

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 8 décembre 2022, avec effet au 1er janvier 2023, selon un mode de scrutin à la proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne.

La durée du mandat des membres du CSAE 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 CSAE.

Conformément à l'article 86 du décret du 20 novembre 2020, le CSAE est doté d'un règlement intérieur arrêté par le Président, après avis du Comité social d'administration d'établissement de l'université (CSAE) et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT). Le règlement intérieur a pour objet de déterminer les attributions et les modalités de fonctionnement du Comité social d'administration de l'établissement (CSAE) et celles de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) instituée en son sein.

Le CSAE est consulté sur :

- les projets de délibération relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, avant transmission au Conseil d'administration de l'université ;
- les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, en matière de mobilité et en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, déclinées au niveau de l'établissement ;
- les projets de délibération découlant des règles statutaires et des règles relatives à l'échelonnement indiciaire avant transmission au Conseil d'administration de l'université ;
- le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 susvisé ;
- le projet de plan de formation mentionné à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;
- les projets d'arrêté de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 2019 susvisé ;

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au premier alinéa du présent article ;
- les projets de délibération relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé.

Le CSAE connaît également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient sa consultation. Il débat en outre d'un certain nombre de sujets relevant de sa compétence, à une fréquence fixée par les textes lui étant applicables.

En 2023, le CSAE s'est réuni à 5 reprises (février – mai – juin – octobre – décembre).

Il n'y a pas eu de reconvoction du CSAE, rendue nécessaire, à la suite d'un défaut de quorum ou d'un vote défavorable rendu unanime des représentants du personnel.

A.5 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail

A.5.1 La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de l'Université de Strasbourg

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) du comité social d'administration (CSA) remplace le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour la plupart de ses missions.

› Composition

La F3SCT se réunit en formation de base lorsque seules des questions liées aux personnels sont traitées et en formation élargie lorsque des questions liées aux étudiants sont également à l'ordre du jour (au moins une fois par an).

Le nombre de sièges des représentants du personnel dépend des résultats des élections au comité social d'administration d'établissement (CSAE) et le nombre de sièges des représentants des usagers dépend des résultats des élections au conseil d'administration.

Le Président peut également être assisté par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par des questions ou projets de textes soumis à l'avis de la F3SCT.

Formation de base :

- 2 représentants de l'administration :
 - le Président de l'Université de Strasbourg, Président de la F3SCT, représenté, le cas échéant, par le Vice-président Patrimoine, la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social ou la Directrice générale des services,

- la Directrice générale des services de l'Université de Strasbourg, responsable ayant autorité en matière de ressources humaines, représentée, le cas échéant, par la Directrice des ressources humaines.
 - 10 représentants du personnel (+ 10 suppléants) :
 - 1 siège pour le Sud Education Alsace,
 - 2 sièges pour la SES-CGT,
 - 2 sièges pour la FSU,
 - 2 sièges pour la CFDT,
 - 3 sièges pour l'UNSA-Education.
- Tous les représentants titulaires du personnel siègent au CSAE (en tant que titulaire ou suppléant).
- 3 membres de droit :
 - la Cheffe du Service de santé au travail de l'Université de Strasbourg ou son représentant,
 - la conseillère de prévention de l'Université de Strasbourg,
 - un inspecteur santé et sécurité au travail compétent pour l'Université de Strasbourg.

Formation élargie (en plus de la formation de base) :

- 3 représentants des usagers (+ 3 suppléants) :
 - 2 sièges pour l'AFGES,
 - 1 siège pour une Alternative solidaire,
- la responsable du Service de santé étudiante.

➤ **Missions**

La F3SCT 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 programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail et sur les règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité,
- examen du rapport annuel du médecin du travail et des consignations dans les registres de santé et sécurité au travail,
- enquête à la suite d'un accident grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel, et à la suite de tout signalement de danger grave et imminent.

► **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 BIATPSS 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 la F3SCT est de :

- 4 femmes et 6 hommes pour les titulaires,
- 5 femmes et 5 hommes pour les suppléants.

La F3SCT s'est réunie 6 fois en 2023 alors que réglementairement l'instance est à réunir au moins une fois par an (contre 3 fois pour l'ancien CHSCT) : 5 fois en séance normale (27 février, 27 mars, 12 juin, 02 octobre, 04 décembre) et 1 fois en séance extraordinaire (05 avril).

Une activité notable, hors séance plénière, est à noter, associant systématiquement au moins un représentant du personnel :

- *les visites de structures* : 7 visites systématiques de services centraux et d'unités mixtes de recherche associées au CNRS ou à l'Inserm, effectuées conjointement par les F3SCT de l'université et par la formation spécialisée de service en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) du CNRS et ou de l'Inserm :
 - *Direction du numérique (DNum)*
 - *UMR 7354 (Unistra / CNRS) – Droit, Religion, Entreprise et Société (DRES) et l'UMR 7044 – Archéologie et Histoire ancienne – Méditerranée et Europe (ArchMedE),*
 - *UMR 7063 (Unistra / CNRS) – Institut Terre et Environnement de Strasbourg (ITES),*
 - *UMR 7069 (Unistra / CNRS) – Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles (LINCS)*
 - *UMR_S 1260 (Unistra / Inserm) – Nanomédecine régénérative*
 - *UMR_S 1112 (Unistra / Inserm) – Laboratoire de Génétique Médicale,*
 - *Faculté de Pharmacie (composante et unités de recherche),*
- 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 qualité de vie au travail (2 réunions),
- les enquêtes suite à des accidents (3 enquêtes (voir point F 2.3)).

A.5.2 Les autres instances de concertation en santé et sécurité au travail

En complément de la F3SCT 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 – mise à jour en cours fin 2023) 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 2023 :

- 7 composantes de formation et autre structure universitaire (hébergeant 11 unités de recherche),
- 6 unités mixtes de recherche associées au CNRS hébergées totalement ou partiellement à l'université,
- 1 unité mixte de recherche associée à l'Inserm hébergée à l'Unistra (hébergeant 10 unités de recherche),
- 1 unité mixte de recherche associée au CNRS et à l'Inserm.

Les instances se sont réunies entre 0 (3 instances) et 4 (2 instances) fois en 2023.

Structures couvertes par une CLHSCT en 2023 (hébergées au moins partiellement à l'Unistra)

Structure	Intitulé	Nombre de réunions en 2023
Composantes de formation ou autre structure universitaire (unités de recherche hébergées concernées)	ECPM (UMR 7042, UMR7178, UMR7515)	1
	Faculté de chimie	1
	Faculté de pharmacie (UMR7021, UMR7178, UMR7199, UMR7200, UMS3286)	4
	IUT Robert Schuman	1
	IUT Louis Pasteur (UR7292)	/
	Silabe (Centre de primatologie)	/
	EOST (UMR7063, UAR830)	1
UMR CNRS-Unistra (unités de recherche hébergées concernées)	UMR 7357 (Icube)	1
	UMR 7178 (IPHC)	1
	UMR 7504 (IPCMS)	2
	FR 2010 (UMR 7140, UMR 7177, UMR 7006)	/
UMR Inserm-Unistra (unités de recherche hébergées concernées)	UMS 38 (CRBS) (UMR7357, UMS38, UMRS1109, UMRS1112, UMRS1114, UMRS1118, UMRS1119, UMRS1121, UMRS1260, UR 7296, UR3072)	1
UMR CNRS- Inserm-Unistra	UMR 7104/UMRS1258 (IGBMC)	4
Total	10 CLHSCT réunies en 2023	17

De plus, le SPSE a participé aux 8 réunions des formations spécialisées de service en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F4SCT) des délégations régionales des partenaires (3 pour le CNRS et 5 pour l'Inserm) en plus de réunions des CLHSCT.

B

La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)

B.1 La Commission paritaire d'établissement

La Commission paritaire d'établissement (CPE) découle de l'application de la loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 qui crée dans chaque établissement d'enseignement supérieur une instance compétente à l'égard de l'ensemble des personnels BIATPSS exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur. Le décret n° 99-672 du 6 avril 1999 précise les dispositions de sa mise en place et son fonctionnement.

Elle joue un rôle de pré-CAP (Commission administrative paritaire) par rapport aux CAP académiques ou nationales.

La CPE, fonctionnant en pré-CAP, siège en formation restreinte.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion et d'autres attributions relatives à la formation professionnelle et au recrutement des travailleurs handicapés leur sont confiées.

Les compétences de la Commission paritaire d'établissement sont les suivantes :

- les refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- les questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle, au licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé les postes qui lui sont proposés,
- les refus d'octroi de congé pour formation syndicale et, pour les représentants du personnel, pour formation en matière d'hygiène et de sécurité,
- les questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleurs handicapés,
- le rejet d'une demande de période de professionnalisation ou d'une seconde demande d'action de formation continue de même nature, le report en raison des nécessités du fonctionnement du service d'une formation dont l'accès est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié d'aucune action de formation au cours des trois années antérieures,
- les décisions ayant pour objet de dispenser un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de formation de l'obligation à servir dans la fonction publique pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu des indemnités, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement,

- le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service, le troisième refus d'une demande de congé de formation professionnelle, le report du congé de formation professionnelle,
- les questions et litiges d'ordre individuel à la demande de l'intéressé (mise en disponibilité, révision du compte rendu de l'entretien professionnel, refus d'autorisation de travail à temps partiel, litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de formation continue ou de préparation à un concours administratif, refus d'acceptation d'une démission, refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation, refus d'octroi ou de renouvellement de télétravail, refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps, engagement d'une procédure de reclassement d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions),
- la réintégration à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française.

La CPE comprend en nombre égal :

- des représentants de l'établissement (21)
- des représentants des personnels (21) :
 - 9 représentants du corps des personnels ITRF, ouvriers, de service, sociaux et de santé ;
 - 6 représentants du corps de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
 - 6 représentants du corps des personnels des bibliothèques.

🕒 **Nombre de réunions de la CPE** (par année civile)

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Groupe I (personnels ITRF)	1	/	/	5 CPE	10 CPE	9 CPE	9 CPE dont 1 électronique
Groupe II (personnels de l'AENES)	/	/	/	2 CPE	7 CPE	6 CPE dont 1 électronique	9 CPE dont 3 électroniques
Groupe III (personnels des bibliothèques)	/	/	/	2 CPE	4 CPE	5 CPE	6 CPE dont 2 électroniques
Plénière	1	/	/	/	/	/	/

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 (8) et des représentants du personnel (8). 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 8 décembre 2022 pour une durée de 4 ans à compter du 1er janvier 2023.

🕒 Nombre de réunions de la CCPANT (par année civile)

2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	1 CCPANT	4 CCPANT

C Les principaux axes du dialogue social

Le dialogue social est établi à l'Université de Strasbourg sous forme de rencontres périodiques entre instances politiques et représentants des organisations syndicales.

6

Réunions entre la Direction et les partenaires sociaux BIATPSS ont eu lieu au cours de l'année 2023.

Principaux thèmes abordés :

- Points sur les concours ITRF,
- Points sur la gestion informatisée des congés annuels, des jours de télétravail et du compte épargne-temps,
- Point sur les campagnes d'avancement et recrutements exceptionnels
- Campagne de bourse d'échange d'emplois 2023 (points de situation et bilan),
- Campagne des entretiens professionnels 2023 (points de situation et bilan),
- Campagne service civique 2023,
- Point sur les recrutements exceptionnels dans le cadre du repyramidage de la filière ITRF,
- Campagne 2023 : congé formation, accompagnement VAE, bilan de compétences et CPF,
- Point d'information sur la campagne CET au titre de l'année universitaire 2022-2023
- Campagne emplois pour 2024.

5

Réunions entre la Direction et les partenaires sociaux enseignants-chercheurs ont eu lieu au cours de l'année 2023.

Principaux thèmes abordés :

- Point sur les campagnes de recrutement,
- Point sur les campagne d'avancement,
- Point sur la voie temporaire d'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs des universités,
- Point sur les campagnes indemnitaires sur demande,
- Point sur les campagnes d'attribution de CRCT, CPP et CSC et les campagnes d'accueil en délégation,
- Points sur la construction du Schéma directeur des ressources humaines (SDRH).

D Crédit de temps syndical alloué

Article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

« Un crédit de temps syndical, utilisable sous forme de décharges de service ou de crédits d'heure selon les besoins de l'activité syndicale, est déterminé, au sein de chaque département ministériel, à l'issue du renouvellement général des comités techniques.

Son montant global, exprimé en effectifs décomptés en équivalents temps plein, est calculé en fonction d'un barème appliqué aux effectifs.

Ce montant est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes, sauf modification du périmètre du département ministériel entraînant une variation de plus de 20 % des effectifs.

Le contingent global de crédit de temps syndical de chaque ministère est calculé par application du barème ci-après :

1° un équivalent temps plein par tranche de 230 agents jusqu'à 140 000 agents ;

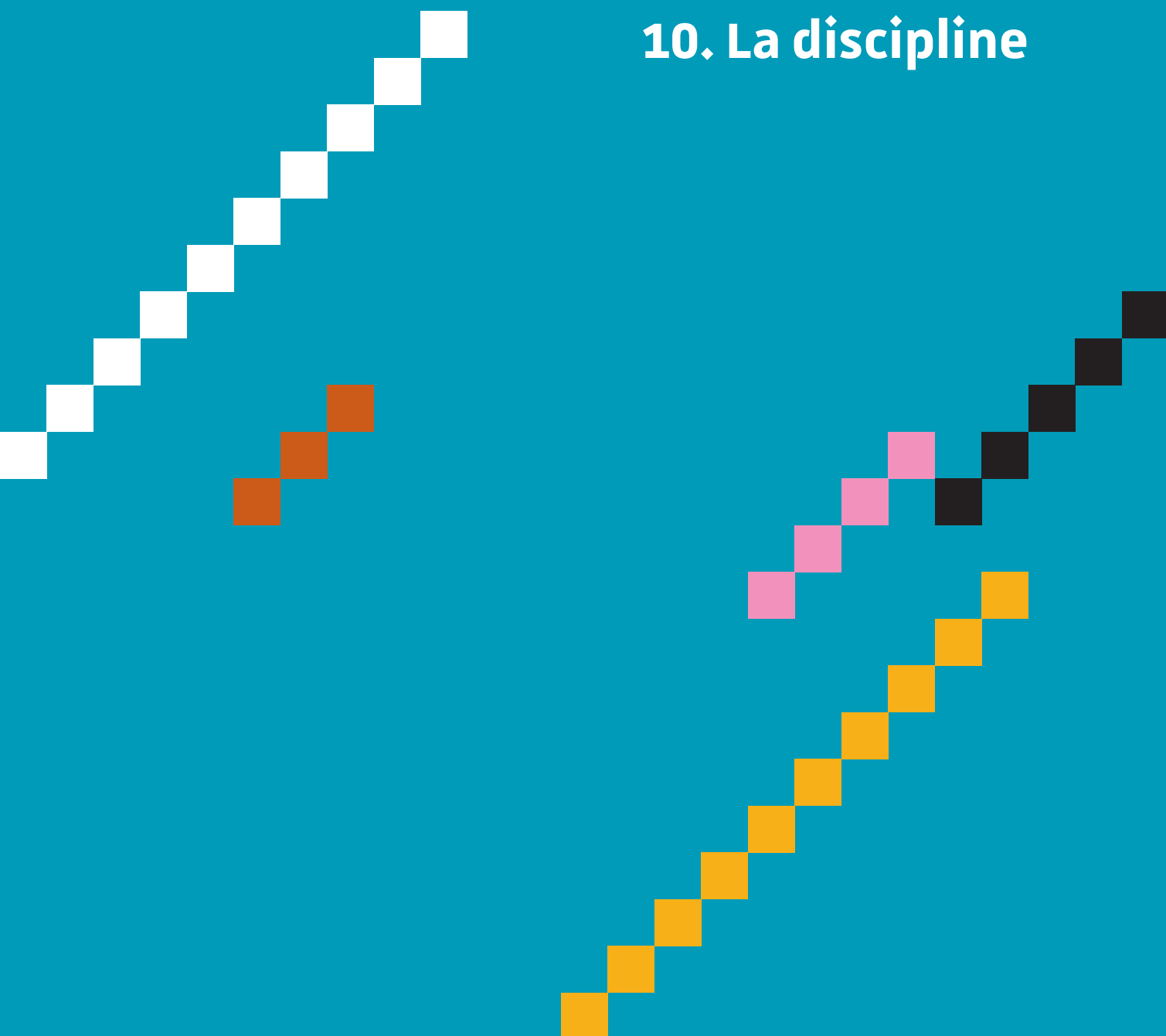
2° un équivalent temps plein par tranche de 650 agents, au-delà de 140 000 agents.

Le contingent global de crédit de temps syndical est réparti entre les organisations syndicales compte tenu de leur représentativité. »

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical (pour l'année universitaire 2022-2023) prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	BIATPSS titulaires			Total
	A	A	B	C	
Nombre d'agents concernés	5	7	5	3	20
Volume annuel prévu	500	3 372	545	1 489	5 906

10. La discipline



1. Discipline

Il existe deux groupes de procédures distinctes en matière de discipline des personnels à l'université :

- La première procédure concerne les personnels administratifs, titulaires et contractuels, qui relèvent du régime de droit commun. Le principe est que l'autorité de nomination (pour les titulaires) ou de recrutement (pour les contractuels) exerce le pouvoir disciplinaire.
- La seconde procédure concerne les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement. Le pouvoir disciplinaire est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'université, constitué en Section disciplinaire.

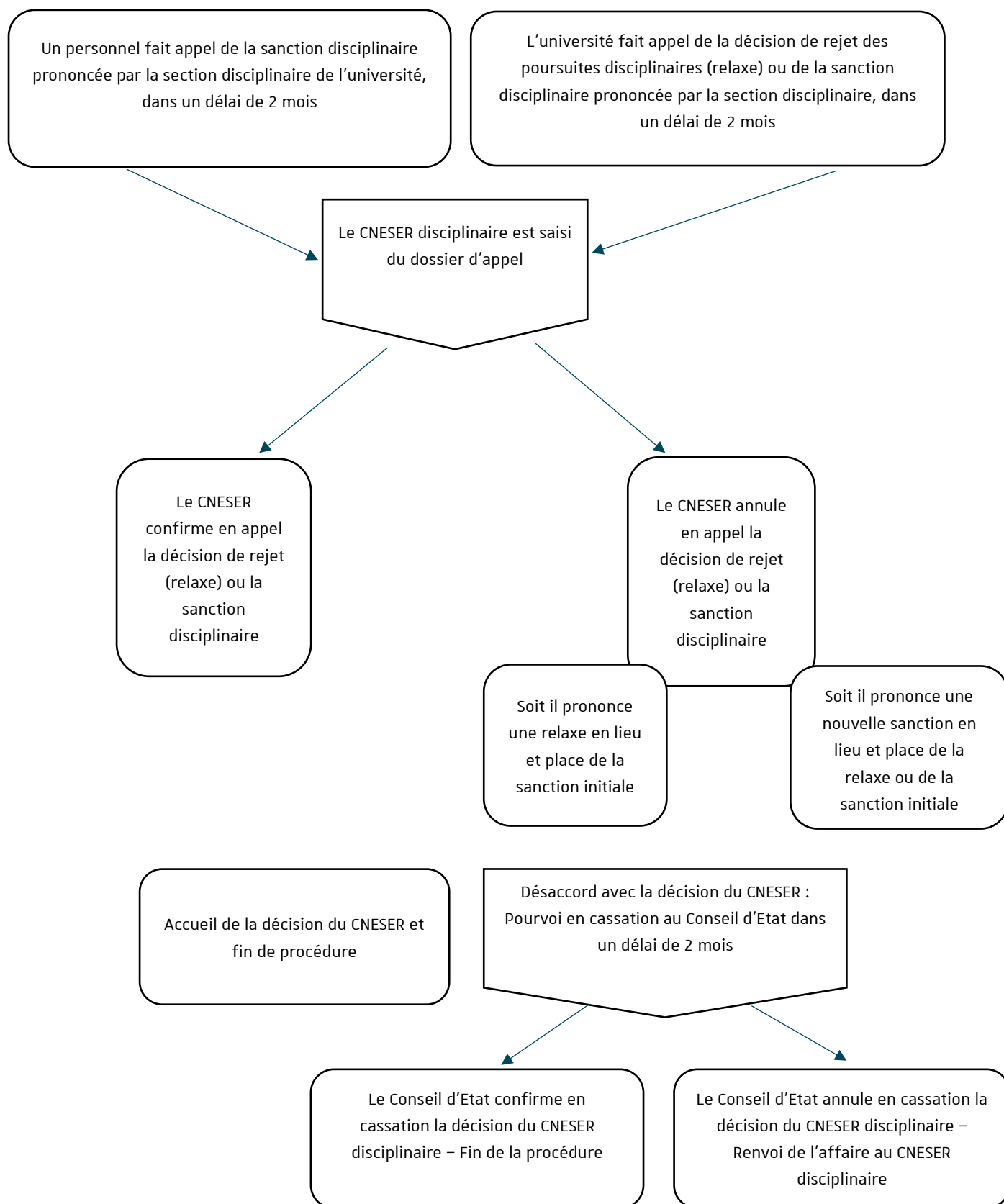
Point sur le régime particulier des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement

La procédure disciplinaire pour ces personnels est régie par les articles R.712-9 à R.712-46 du Code de l'éducation.

Sont concernés les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université, à l'exception des membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires (article R.712-10).

Le recours en appel d'une sanction disciplinaire prononcée par la Section disciplinaire du Conseil académique de l'établissement, est effectué dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de sanction. L'appel est formé devant le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire.

Schéma de la procédure suivie en cas d'appel devant le CNESER disciplinaire :



⊙ Décisions disciplinaires rendues en 2023

PROCEDURES DISCIPLINAIRES EN 2023			
Nombre de dossiers disciplinaires traités par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATPSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
Total	0	2	2
Décisions rendues par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATPSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
sanctions	0	2	2
relaxes	0	0	0
Total	0	2	2

Nombre de recours de procédures disciplinaires en appel :

- BIATPSS : 0
- Enseignants-chercheurs et enseignants (CNESER disciplinaire) : 3

2. Recours contentieux

Outre les recours exercés par les enseignants ayant subi une sanction disciplinaire, il existe plusieurs types de recours que peuvent exercer les personnels

◆ Recours administratifs (recours gracieux ou hiérarchique)

Lorsque l'administration prend une décision qui est défavorable, le destinataire de la décision peut lui demander de revoir sa décision en introduisant un recours administratif. Ce dernier peut faire un recours gracieux auprès de celui qui a pris la décision et/ou faire un recours hiérarchique auprès de son supérieur.

◆ Recours en annulation

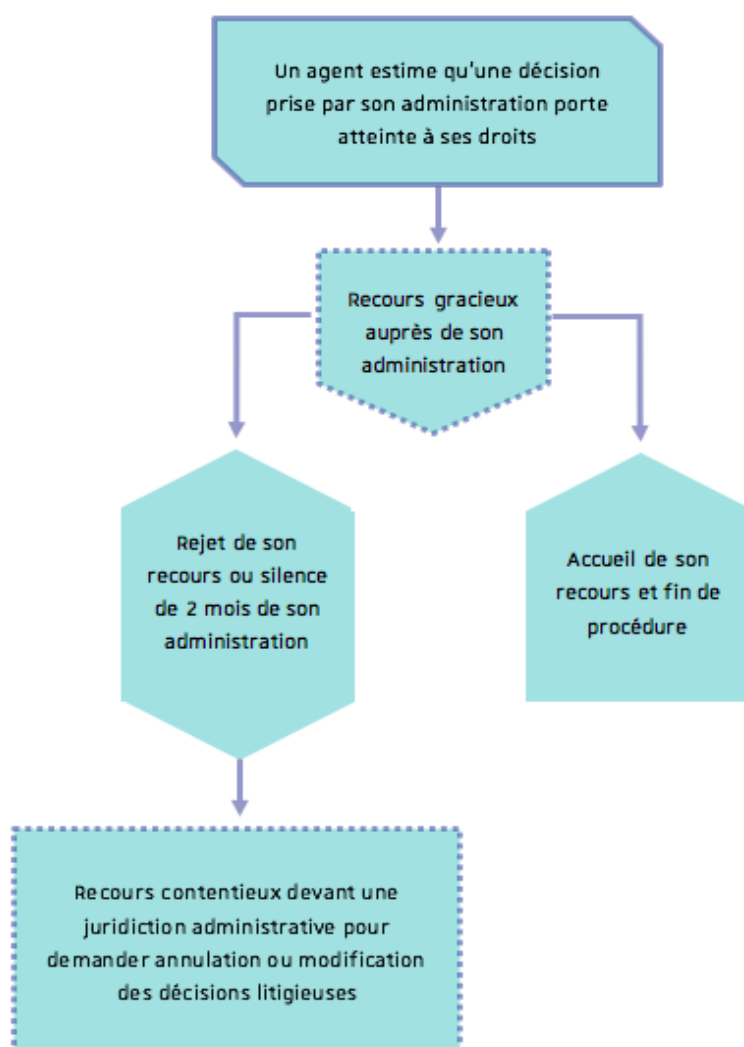
Vise à obtenir du juge la suppression d'un acte administratif (décision, arrêté etc).

◆ Recours de plein contentieux

Permet d'obtenir du juge qu'il annule une décision mais il pourra aussi la réformer ou substituer sa propre décision à celle qui était contestée.

◆ La procédure en référé

Permet d'obtenir une étude rapide de la situation par un juge unique. Elle peut être utilisée afin que des mesures **provisoires** et rapides soient prises par le juge pour éviter qu'il soit porté une atteinte irréversible aux droits ou aux biens du demandeur. Il existe trois grandes catégories de procédures de référé devant les juridictions administratives : les référés d'urgence de droit commun (référé suspension, liberté ou mesures utiles), les référés de droit commun non conditionnés par l'urgence (référé constat ou instruction), les référés spéciaux (référé provision, etc.).



⊙ **Recours contentieux en 2023**

	Recours intentés en 2023					
	Recours en annulation	Recours de plein contentieux	Procédures de référé	Conseil des prud'hommes	CNESER Disciplinaire	Total
Agents de l'État	2		1		1	4
Personnels contractuels	1	1		1		3

	Décisions juridictionnelles en 2023		
	Favorable à l'établissement	Défavorable à l'établissement	Total
Agents de l'État	1		1
Personnels contractuels	1		1

Demandes de protection fonctionnelle : 4



Glossaire

Abréviation	Signification
AAE	Attaché d'administration de l'Etat
ADJAENES	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
BIATPSS	Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, pédagogiques, sociaux 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
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
CFVU	Commission de la formation et de la vie universitaire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CFMI	Centre de formation des musiciens intervenants
CGT	Confédération générale du 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
CSAE	Comité social d'administration de l'établissement
CUEJ	Centre universitaire d'enseignement du journalisme

Abréviation	Signification
DAVA	Dispositif académique de validation des acquis
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
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
F3SCT	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail
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
QVCT	Qualité de vie et des conditions de 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
SDRH	Schéma directeur des ressources humaines
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

