

# DÉLIBÉRATION

## Conseil d'administration

Séance du 4 novembre 2025

### Point 3.3 de l'ordre du jour

Délibération  
n° 177-2025

Point 3.3

### EXPOSE DES MOTIFS :

Les articles L231-1 et suivants de code général de la fonction publique, rendent obligatoire l'élaboration d'un rapport social unique. Les articles R231-1 et suivants du code général de la fonction publique définissent les contours du rapport social unique et les modalités de constitution d'une base de données sociales sous forme dématérialisée, comprenant les données relatives aux personnels de l'établissement.

Le rapport social unique présente un ensemble de données et d'indicateurs, permettant de dresser un état des lieux précis des effectifs, de la politique sociale et de développement professionnel de l'ensemble des personnels. Ce document traduit l'engagement de l'établissement à promouvoir une gestion des ressources humaines responsable et adaptée aux défis actuels et futurs.

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

Les informations figurant ainsi dans le rapport social portent sur l'année 2024.

Le rapport social unique 2024 a fait l'objet d'une présentation au Comité social d'administration d'établissement lors de sa séance du 9 octobre 2025, et a recueilli un avis favorable à la majorité des membres du comité.

**Rapporteur :** Vincent BLANLOEIL, Vice-président Ressources humaines

### Délibération :

Le Conseil d'administration de l'Université de Strasbourg approuve le rapport social unique 2024.

**Résultat du vote :**

Nombre de membres en exercice	37
Nombre de votants	35
Nombre de voix pour	30
Nombre de voix contre	0
Nombre d'abstentions	5
Ne participe pas au vote	0

**Destinataires :**

- Monsieur le Recteur délégué pour l'enseignement supérieur et de la recherche
- Direction générale des services
- Direction des finances
- Agence comptable

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

Fait à Strasbourg, le 5 novembre 2025

La Directrice générale des services

Valérie GIBERT



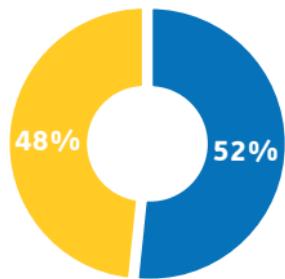
**Données clés**

du **rappor t social unique**

2024 de  **l'Université**  
  
de Strasbourg

## Les personnels

አዲስ ፊዴራል እና የሚከተሉትን ስምዎች



**6 232** agents

**3 345** Femmes

**2 887** Hommes



**53,7 %**



**46,3 %**

- 3 218** Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés
- 3 014** Personnels BIATPSS



**33,7 %**  
Plus de 50 ans

**32,5 %**  
De 35 à 49 ans

**33,8 %**  
Moins de 35 ans



**51 %**

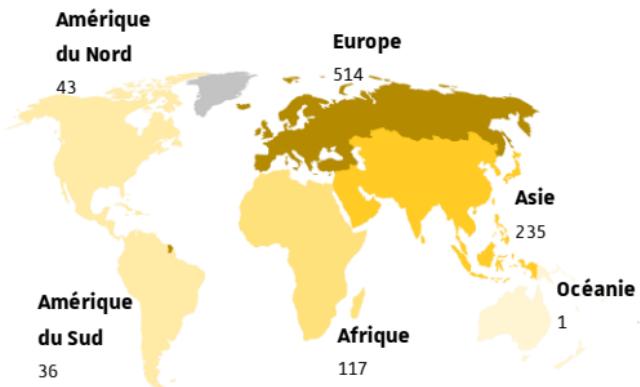
Titulaires



**49 %**

Contractuels

**Statut**



**946**  
personnels internationaux

**96**  
nationalités représentées

# Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés

3 218 personnels

1 444 Femmes | 45 %

1 774 Hommes | 55 %



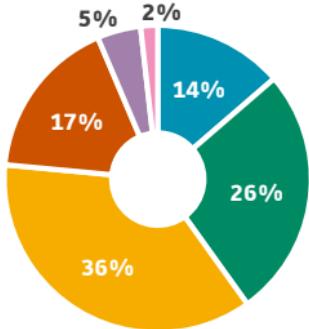
92,4 % Composantes de formation



0,7 % Directions & services



6,9 % Unités de recherche



56%

Titulaires

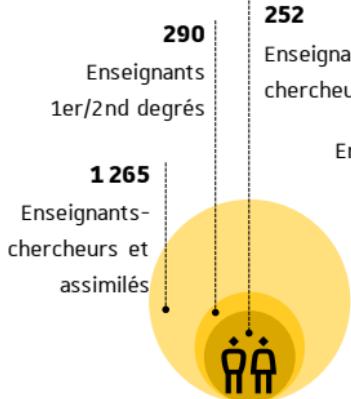


44%

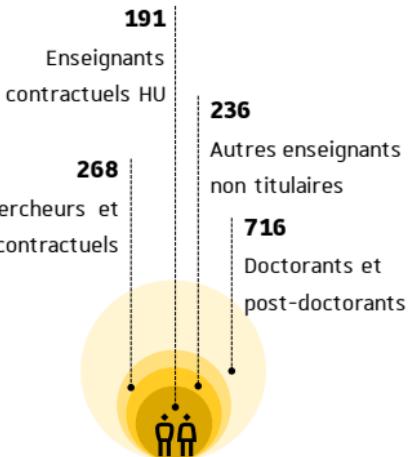
Contractuels

## Statut

- Droit, économie et gestion (14%)
- Lettres et sciences humaines (26%)
- Sciences (36%)
- Santé (17%)
- Pluridisciplinaire (5%)
- Théologie (2%)



1 807 Enseignants titulaires



1 411 Enseignants contractuels

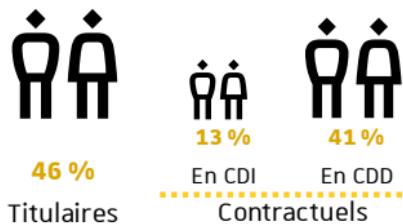
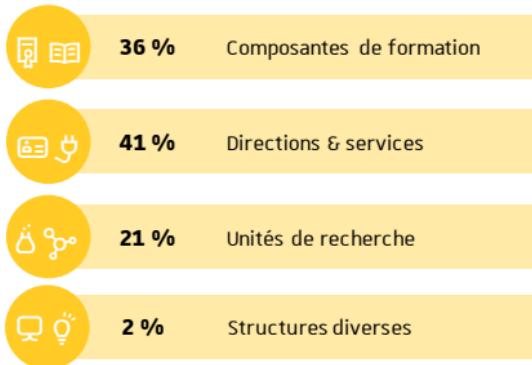
Dont 284 doctorants et post-doctorants sur crédits de recherche ou de valorisation

## Personnels BIATPSS

3 014 personnels

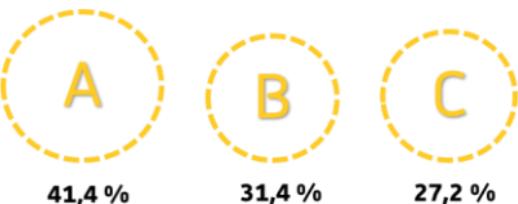
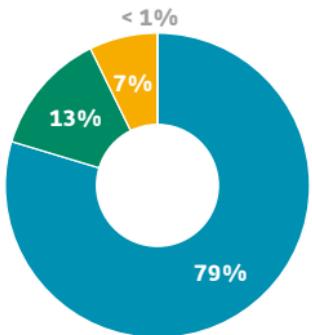
1 901 Femmes | 63 %

1 113 Hommes | 37 %



### Statut

1 388 BIATPSS titulaires



- 1 096 personnels de l'ITRF
- 185 personnels de l'AENES
- 101 personnels de bibliothèques
- 6 personnels de santé et sociaux

1 626 BIATPSS contractuels



### Dont

- 512 BIATPSS sur crédits de recherche et de valorisation
- 41 Apprentis

# Organisation du travail

## Télétravail



**1 471** agents inscrits dans le cadre du dispositif de télétravail de l'Unistra



**75 %**

Femmes



**25 %**

Hommes

## Modalités de service



**4,6 %** des agents exercent leur activité à temps partiel



**86 %**

Femmes



**14 %**

Hommes



**1,4 %** des personnels enseignants-chercheurs,

enseignants et assimilés



**8,0 %** des personnels BIATPSS

## Absences et accidents du travail



**54 092** journées d'absences enregistrées pour les personnels de l'Unistra. Soit un taux d'absentéisme de **2,9 %**

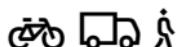


Dont **79 %**

pour raisons de santé



**83** accidents du travail déclarés en 2024

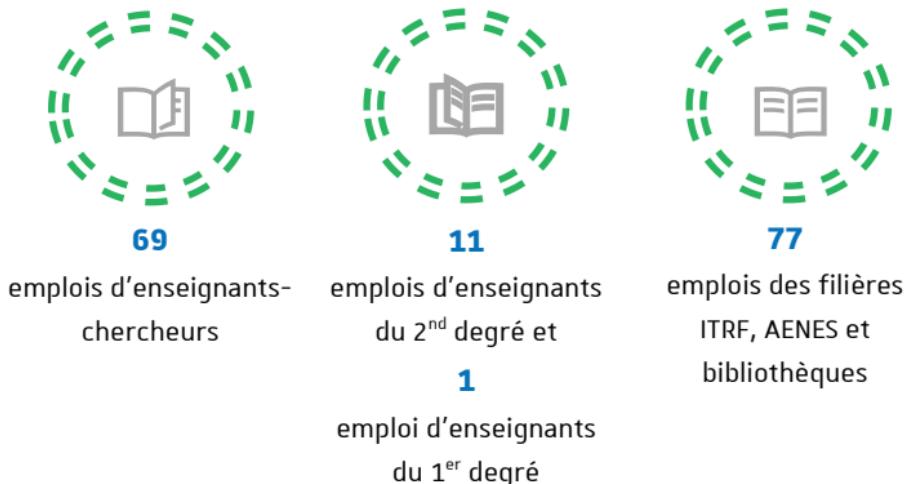


Dont **42 %**

d'accidents de trajet

## Carrières et rémunérations

158 emplois pourvus en 2024 par voie de concours



140 agents déprécarisés



## Personnels en situation de handicap

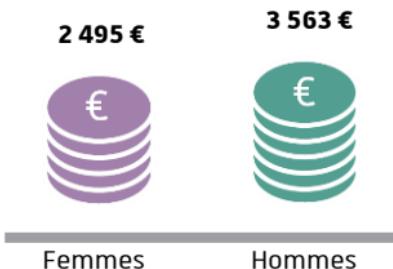
216 personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

soit 3,79 % des personnels  
(taux déclaré)





Rémunération médiane des personnels\*



\*En net et en équivalent temps plein travaillé

 **28 403 337 €** versés au titre des primes et indemnités

 **323 412** heures complémentaires effectuées durant l'année universitaire 2023/2024

## Participation aux frais de transport

Indemnité de transport

 **761 229 €**

 **1 760** bénéficiaires



Forfait mobilité durable

 **471 084 €**

 **1 692** bénéficiaires



# L'Université de Strasbourg en chiffres

Direction	
des ressources humaines	
Université de Strasbourg	

## Equipe dirigeante

- 1 Présidente
- 1 Premier vice-président
- 15 Vice-président.e.s
- 1 Directrice générale des services
- 1 Directeur général des services adjoint
- 2 Directrices générales des services adjointes

## Fonctionnement

- 39 directions et services
- 155 bâtiments totalisant 582 639,57 m<sup>2</sup> (SDP) sur 8 sites
- 9 collégiums
- 2 fondations

## Formation

- 35 composantes de formation
- 55 004 étudiants dont 22,8 % d'internationaux

## Recherche

- 66 unités de recherche
- 9 unités d'appui à la recherche
- 1 unité mixte de service
- 3 structures fédératives de recherche



Le **rappo<sup>r</sup>t social**   de Strasbourg

2024

# Avant-propos

Le rapport social unique (RSU) illustre la richesse de l'Université de Strasbourg et la diversité des compétences et talents qui la compose.

Le RSU et sa base de données résultent d'un travail conséquent de collecte, de fiabilisation et de traitement des données sociales de l'université. Réalisé chaque année, le RSU dresse un état des lieux précis des effectifs, de la politique sociale et des actions en matière de relations et conditions de travail, et de développement professionnel de l'ensemble des personnels. Ce document traduit l'engagement de l'établissement à promouvoir une gestion des ressources humaines responsable et adaptée aux défis actuels et futurs.

Dans un contexte d'évolution permanente du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, le RSU est une invitation à la réflexion et à l'action pour construire ensemble un environnement universitaire toujours plus attractif et porteur d'opportunités pour chacun.

C'est un outil dont la qualité est le reflet de l'implication de celles et ceux qui concourent à sa réalisation. Aussi tenons-nous à remercier vivement l'ensemble des membres de la communauté universitaire qui participe à la réalisation de ce rapport.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de cette édition 2024.

**Vincent BLANLOEIL**

Vice-président Ressources humaines

**Elisabeth DEMONT**

Vice-présidente Politique qualité de vie et des  
conditions de travail

# 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	25
<b>CHAPITRE 1 : L'EMPLOI</b>	
Les clés pour comprendre les emplois et les effectifs	35
A. La consommation et l'occupation des emplois	38
B. Emplois enseignants	43
C. Emplois BIATPSS	58
Point d'attention - changement de périmètre	75
Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés	76
D. Effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	79
D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés	86
D.2 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	109
D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré	124
D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré	133
D.5 Répartition des contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés selon leur statut d'emploi	135
D.5.1 Contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent (CDI/CDD)	135
D.5.2 Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels sur emploi non permanent	140
D.6 Focus sur les différentes typologies d'enseignants contractuels	151
D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	151
D.6.2 Focus sur les effectifs des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires	156
D.6.3 Focus sur les effectifs des autres personnels enseignants non titulaires	160
D.6.4 Focus sur les effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)	164
D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans enseignement	167
D.6.6 Focus sur les effectifs des post-doctorants	173
D.7 Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés, titulaires et contractuels, par structure d'affectation	176
D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels	181
D.9 Evolution des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	183
E. Effectifs BIATPSS	185
E.1 Effectifs BIATPSS titulaires	195
E.1.1 Effectifs des personnels de recherche & de formation (ITRF)	195
E.1.2 Effectifs des personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (AENES)	198

E.1.3 Effectifs des personnels de la filière des bibliothèques	201
E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux	204
E.1.5 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires par structure d'affectation	207
<b>E.2 Effectifs BIATPSS contractuels</b>	<b>216</b>
E.2.1 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS sur emploi permanent en CDI	216
E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en CDD	220
E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage	224
E.2.4 Répartition des effectifs BIATPSS contractuels par structure d'affectation	227
E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat	231
E.3 Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par structure d'affectation	234
E.4 Evolution des effectifs BIATPSS	239
E.5 Focus sur les effectifs contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche	243
F. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	247
G. Les personnels hébergés à l'Université de Strasbourg	253
H. Le service civique à l'Université de Strasbourg	255
I. La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences	258
<b>CHAPITRE 2 : LES RECRUTEMENTS</b>	
Les clés pour comprendre les recrutements	278
A. Le recrutement des personnels enseignants	281
A.1 Emplois des enseignants-chercheurs	281
A.2 Emplois des enseignants du second degré	286
A.3 Emplois des enseignants du premier degré	288
B. Le recrutement des personnels BIATPSS	289
<b>CHAPITRE 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	
Les clés pour comprendre	296
A. L'avancement des personnels enseignants	298
A.1 Avancement des enseignants-chercheurs	298
A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramide »	300
A.3 Avancement des enseignants du second degré	301
A.4 Avancement des enseignants du premier degré	302
B. L'avancement des personnels BIATPSS	303
B.1 Avancement	303
B.2 Promotion de corps et de grade des personnels BIATPSS contractuels	307
C. La mobilité & l'accompagnement des personnels	308
C.1 Accompagnement des carrières et des structures	308
C.2 Mobilité interne	313
C.3 Mobilité sortante	320
D. Les ruptures conventionnelles	328
<b>CHAPITRE 4 : LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS</b>	
A. Effectifs formés en 2024	331
B. Stagiaires & durée des stages	337

C. Compte personnel de formation (CPF)	340
D. Congé de formation professionnelle	341
E. Entretien de formation	342
F. Bilan de compétences	343
G. Validation des acquis de l'expérience	344
H. Dépenses de formation	345

## **CHAPITRE 5 : LES REMUNERATIONS**

Evolution de la masse salariale	347
A. Evolution des dépenses	349
B. Evolution des rémunérations principales et compléments de rémunérations principales	352
B.1 Grilles de rémunération	353
B.2 Nouvelle bonification indiciaire (NBI)	356
C. Primes & indemnités	360
D. Prestations sociales	368
E. Charge d'enseignement et heures complémentaires 2023/2024	372
F. Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes	382
F.1 Rémunérations des enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	383
F.2 Rémunération des personnels BIATPSS	392
F.3 Index d'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes	397

## **CHAPITRE 6 : LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL**

A. Le service de santé au travail	400
A.1 Modalités de fonctionnement du service de santé au travail	400
A.2 Missions et activités	400
B. Accidents du travail et maladies professionnelles	407
C. Le conventionnement avec le FIPHFP	414
D. Le dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH)	416
E. La prévention et la sécurité	419
E.1 Le service prévention sécurité environnement (SPSE)	419
E.2 Les assistants de prévention (AP)	419
F. Bilan 2024	421
F.1 Analyse générale	421
F.2 Focus sur certaines actions	423

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

Les clés pour comprendre	430
A. Types de modalités de service et d'absence	433
B. Absences pour raison de santé et hors raison de santé	436
B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé	437
B.2 Autres types de congés	441
C. Compte épargne-temps	445
D. Jours de carence	449
E. Groupe qualité de vie et des conditions de travail	450
F. Restructurations & réorganisations de service	454

<b>CHAPITRE 8 : L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE</b>	
A. Le service social auprès des personnels	458
B. Le service pour la promotion de l'action sociale	464
C. Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels	468
<b>CHAPITRE 9 : LE DIALOGUE SOCIAL</b>	
A. Les conseils	474
A.1 Le Conseil d'administration	474
A.2 Le Conseil académique	475
A.3 Le Congrès	478
A.4 Le Comité social d'administration d'établissement	478
A.5 Les instances de concertation en santé et sécurité au travail	480
B. La Commission paritaire d'établissement (CPE) et la Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCPANT)	484
B.1 La Commission paritaire d'établissement	484
B.2 La Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires	486
C. Les principaux axes du dialogue social	487
D. Crédit de temps syndical alloué	488
<b>CHAPITRE 10 : LA DISCIPLINE</b>	
1. Discipline	490
2. Recours contentieux	494
<b>Glossaire</b>	496

# 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 et temps de travail
8. L'action sociale et la protection sociale
9. Le dialogue social
10. La discipline

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

## Bases d'observation

La date du **31/12/2024** 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 2024.

Néanmoins, pour des raisons de disponibilité de l'information, certaines données peuvent porter sur l'année universitaire 2023/2024.

.

## Orientations générales en matière de ressources humaines

### Le schéma directeur des ressources humaines (SDRH)

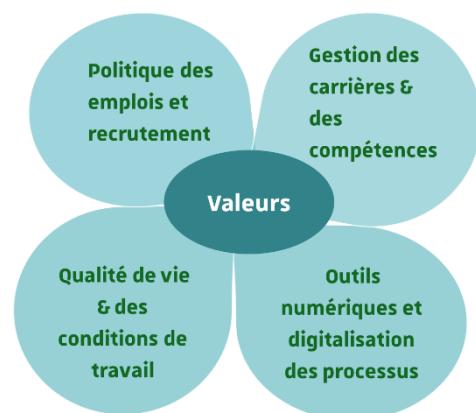
Résultant d'une large concertation conduite au sein de l'établissement et matérialisée par les Assises ressources humaines (d'octobre 2021 à janvier 2022), le schéma directeur des ressources humaines (SDRH) a été approuvé par le Congrès de l'université lors de sa séance du 15 octobre 2024.

Il définit les grandes orientations de la politique RH que se fixe l'Université de Strasbourg en toute compatibilité avec l'environnement législatif actuel et dans le contexte d'une maîtrise accrue des moyens au regard de l'affaiblissement des ressources disponibles pour les EPSCP. Priorité revendiquée pour la trajectoire de l'établissement, il a été positionné comme signature de l'établissement dans le cadre du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performances (COMP signé le 28 juin avec le MESR, cf. délibération du CA du 7 novembre 2023) dans une perspective d'amélioration continue.

**Il s'agit d'une démarche proactive pour une politique engagée plaçant l'humain et les compétences au cœur de chacune des actions.**

En référence aux valeurs déclinées dans le Document d'orientation stratégique (DOS 2030), il structure les actions et mesures RH selon 4 axes que sont :

- A- La politique des emplois et le recrutement
- B- La gestion des personnes, des carrières et des compétences
- C- La qualité de vie et des conditions de travail
- D- La digitalisation des processus.



S'adressant à l'ensemble des personnels de l'université – personnels BIATPSS, enseignants, enseignants-chercheurs et assimilés, titulaires comme contractuels-, ces actions ont vocation à être enrichies par de nouvelles réalisations toujours réfléchies dans l'intérêt de l'ensemble des personnels de l'université et dans le respect de l'équité de traitement entre les personnels relevant de différents statuts. Le comité de suivi et d'orientation sera garant de la poursuite de la dynamique impulsée.

#### Les défis actuels

##### 1. Attractivité et fidélisation des talents

Les universités peinent à attirer et retenir des talents, notamment dans un contexte où les attentes des personnels évoluent vers plus de flexibilité et de reconnaissance.

##### 2. Qualité de vie et des conditions de travail

Les attentes des personnels en matière de relations et conditions de travail, d'équilibre vie professionnelle – vie privée augmentent, nécessitant des initiatives pour garantir un environnement de travail adapté.

##### 3. Contraintes budgétaires

Dans un contexte financier contraint, l'université doit renforcer sa capacité à gérer et à maîtriser les ressources humaines et financières.

##### 4. Transformation digitale

L'intégration des outils numériques dans les processus RH reste un défi majeur pour accompagner la modernisation de l'offre de services.

## 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 **conjurer 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 d'excellence de l'Université de Strasbourg.

Depuis plusieurs années, l'université s'est engagée dans une démarche pluriannuelle de gestion des ressources humaines, reposant notamment sur **l'impulsion et le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences** (GPEEC), visant à identifier les compétences requises pour atteindre les ambitions précitées.

L'élaboration concertée d'une programmation pluriannuelle a pour finalité de permettre aux structures de construire une stratégie RH, d'anticiper les évolutions des métiers et d'accompagner l'évolution des missions de l'université.

Ainsi, chaque campagne d'emplois donne-t-elle l'opportunité d'une analyse fine des demandes exprimées par les différentes structures dans le respect de l'obligation légale de pourvoi des emplois permanents par des titulaires (enseignants-chercheurs, enseignants, BIATPSS). Les arbitrages rendus lors de la campagne d'emplois tiennent compte

de la diversité des besoins exprimés par les composantes de formation, unités de recherche, directions et services. Le document stratégique des structures est l'instrument leur permettant 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.

Nonobstant l'impératif de maîtrise des dépenses de personnels et d'optimisation des emplois budgétaires qui s'impose à l'établissement, les arbitrages de la campagne d'emplois 2024 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 poursuivi le dispositif d'ouverture au **concours de postes dits « non affectés »** impulsé en 2023. Ce dispositif innovant, reposant sur un choix d'opportunité face à la perte d'attractivité de certains métiers, 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 dont le profilage est libéré de toute contrainte structurelle et organisationnelle.

L'établissement a ainsi proposé l'ouverture de 32 concours « non affectés » (26 dans la filière ITRF et 6 dans la filière de l'AENES) dans les domaines suivants :

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

Ce dispositif permet d'accroître la possibilité pour chacun, chacune de progresser dans sa carrière et/ou de se stabiliser, tout en endiguant le risque de non pourvoir d'un poste essentiel au fonctionnement des services.

En 2024, il a permis la réussite au concours de 32 agents (15 titulaires, 13 contractuels et 4 externes).

Depuis la rentrée 2023, l'université limite les recrutements en catégorie C, ce qui participe à une **mécanique de repyramide et de montée en compétences des personnels BIATPSS**.

Néanmoins, l'établissement participe à la mise en œuvre d'une politique sociale en proposant des recrutements directs.

Concernant les emplois d'enseignants-chercheurs, l'établissement s'est pleinement saisi du levier de repyramide offert par la Loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2025 visant le rééquilibrage entre professeurs et maîtres de conférences par sections du CNU : la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités. Dans une volonté affirmée d'offrir aux maîtres de conférences en poste à l'université une perspective d'évolution de carrière, l'université a en outre fait le choix de déployer une mesure locale de publication d'emplois de professeurs, notamment 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 2024

Afin de maintenir le potentiel d'enseignement tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale de l'établissement, 88 postes d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont été soumis aux instances pour une publication au titre de 2024.

En outre, un effort particulier a été mené sur les ouvertures aux concours BIATPSS, 86 publications (dont 32 concours non affectés), soit 19 concours de plus par rapport à la campagne 2023.

Dans le cadre du SDRH, l'université s'est également engagée à renforcer sa communication extérieure pour faire face aux difficultés de recrutement. Elle a ainsi organisé le 18 avril 2024, sa **1<sup>ère</sup> journée de découverte des métiers de l'Université de Strasbourg**.

Une campagne de communication a été réalisée et de nombreux ambassadeurs métiers ont participé à cette journée permettant aux visiteurs d'échanger avec les personnels pour en apprendre davantage sur leurs activités au quotidien, la diversité et la richesse de leurs missions ainsi que les opportunités de carrière.

Afin d'**attirer les talents**, les offres d'emploi ont été repensées. L'accent a été mis sur une présentation plus visuelle et accrocheuse des postes proposés, tout en mettant en avant des éléments distinctifs qui reflètent l'unicité de l'Université de Strasbourg : nos valeurs, le sens de nos missions, ainsi que nos offres culturelles et sportives.



### Les perspectives 2025

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 (2<sup>ème</sup> journée découverte des métiers de l'Unistra, campagne de communication dédiée au recrutement).

## 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 document stratégique (DOS 2030) qui la définit comme internationale, ouverte, créative et inclusive.

Quatre lauréats du prix Nobel y sont toujours 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.

### Politique indemnitaire BIATPSS

En application des consignes ministérielles dans le cadre de la trajectoire de convergence indemnitaire à l'horizon 2027 et conformément à la note DGRH du 20 juin 2024, il a été proposé de **center la mesure de revalorisation sur les personnels de catégorie A** (ingénieur d'études (IGE), bibliothécaire (BIB), attaché d'administration de l'Etat (AAE), infirmier (INFENES) et assistant social (ASS)) afin de renforcer l'attractivité de leurs métiers et fidéliser ces personnels.

Au terme d'une analyse financière portant sur les personnels titulaires, étendue aux personnels contractuels éligibles au RIFSEEP, une majoration de l'IFSE de **265 € bruts par an** a été mise en œuvre. Cette augmentation confirme la réduction progressive de l'écart avec les montants de référence définis par le MESR pour la cible 2027. Elle s'est appliquée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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'activité introduit dans la réglementation applicable aux enseignants-chercheurs.

Deux dispositifs sont mis en œuvre :

- Un premier dispositif structuré autour d'un certain nombre de fonctions limitatives, proposées annuellement, attribuées par lettre de mission et dont la réalisation est évaluée, est mis en place dans le cadre de la mise en œuvre du référentiel des personnels BIATPSS de l'Université de Strasbourg.
- Un second dispositif destiné à renforcer l'attractivité de l'établissement en direction des mêmes personnels repose quant à lui 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. La première campagne de CIA a été lancée en janvier 2024.

Strasbourg, la Prime de reconnaissance de l'implication pédagogique (qui subsistera de manière résiduelle pour les personnels non éligibles au RIPEC). L'objectif affiché par la tutelle est d'élargir le nombre de bénéficiaires de cette prime individuelle de telle sorte qu'à terme au moins 45% des effectifs des enseignants-chercheurs puissent en bénéficier au titre d'une même année).

### **Mesure « +5 points d'indice »**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'ensemble des grilles indiciaires ont été augmentées de 5 points d'indice.

### **Rémunération doctorants contractuels**

Plusieurs dispositions de la LPR visent à renforcer l'attractivité du doctorat et notamment en termes de rémunération. Ainsi, le contrat doctoral de droit public fixe à compter de 2021, pour une activité de recherche seule, une rémunération minimale revalorisée chaque année jusqu'en 2026. Le montant brut mensuel versé passe de 2 044 € bruts en 2023 à **2 100 € bruts en 2024**. En outre, l'arrêté du 26 décembre 2022 a marqué la fin des disparités de rémunération des doctorants qui existaient jusqu'à lors en fonction de leur date de début de contrat. Depuis 2023, tous les doctorants bénéficient de l'augmentation définie dans la LPR et non plus les seuls nouveaux doctorants.

## **Politique indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs**

### **Indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs**

#### **- Poursuite de la mise en œuvre du régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC)**

La composante C1 (indemnité statutaire liée au grade remplaçant la PRES) d'un montant de 2 800 € brut annuel à l'initialisation du dispositif en septembre 2022, a été portée à 3 500€ brut annuel au 1<sup>er</sup> janvier 2023, puis **4 200€ brut annuel** au 1<sup>er</sup> janvier 2024. L'objectif affiché par la tutelle est d'atteindre une indemnité statutaire de 6 400 € brut annuel à l'horizon 2027.

La composante C2, part fonctionnelle du RIPEC a été déployée à périmètre constant en termes de volume et de fonctions du dispositif antérieur (Prime de charge administrative) dans l'attente d'un financement par l'Etat de nature à rendre possible une extension de cette part, aux fonctions de Directeur d'Unité de recherche notamment.

La composante C3, prime individuelle liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents, d'un montant de **4 000€ brut annuel** (montant identique quel que soit le corps d'appartenance) 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

## **Création d'un Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants**

Dans le contexte d'une forte évolution du paysage statutaire et réglementaire, renforcée avec la Loi de programmation de la recherche et des nombreuses mesures d'application inscrites dans son sillage, une attention accrue doit être portée au renforcement de la politique de ressources humaines spécifiquement orientée vers les enseignants et des enseignants-chercheurs dont les missions se sont par ailleurs notablement diversifiées.

L'enjeu est de passer dorénavant d'une démarche de « gestion du personnel » à une démarche de « gestion des compétences et d'accompagnement des carrières ». Ainsi, au-delà des actes primordiaux de gestion administrative et financière, l'université s'est engagée à développer des actions de gestion et d'accompagnement de carrière à destination des enseignants-chercheurs et enseignants.

La volonté de l'Université de Strasbourg de proposer un accompagnement professionnel aux enseignants-chercheurs et enseignants dans la réalisation de leurs missions s'est concrétisée par la création de deux structures de première importance que sont **l'Institut de Développement et d'Innovation Pédagogique** (Idip) et **le Pôle Unique d'Ingénierie** (PUI) toutes deux créées en 2013.

### **Le principe d'un guichet unique**

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels (communément appelé Bureau des carrières) existe depuis plusieurs années au sein de la Direction des ressources humaines (DRH).

Sa mission est de conseiller et accompagner les agents dans leur parcours professionnel à l'université en 1/ les accompagnant dans leur projet de mobilité (interne ou externe) et 2/ en analysant les besoins de compétences nécessaires à la réalisation de leur projet professionnel. Le Bureau des carrières intervient également dans l'accompagnement personnalisé des personnels rencontrant des difficultés (qu'il s'agisse de difficultés relationnelles, de difficultés liées au poste de travail, etc.).

Si le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation de compétences et de parcours professionnels a trouvé une place bien identifiée auprès des personnels BIATPSS titulaires et contractuels de l'université, il semble en revanche méconnu par les enseignants-chercheurs et enseignants.

La mise en place d'un bureau dédié à l'accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et enseignants -titulaires comme contractuels-, approuvé en CA du 12 mars 2024, témoigne de la volonté de l'établissement d'accompagner chacun et chacune dans sa carrière, d'accorder une attention particulière aux difficultés rencontrées ou aux réorientations professionnelles souhaitées, afin d'envisager le cas échéant des solutions d'accompagnement professionnel en lien avec les structures d'affectation et/ou les services compétents de l'université. Le Bureau pourra accueillir les contractuels doctorants (en concertation avec le Collège doctoral européen) et les contractuels post-doctorants, dans le cadre des dispositions issues de leurs statuts.

Le rôle du Bureau dédié aux enseignants-chercheurs et enseignants est de **développer et coordonner l'ensemble des dispositifs d'accompagnement et de suivi de carrière**. Les actions, proposées à différents moments de leur carrière, doivent s'inscrire dans la durée et supposent la mobilisation des outils classiques de la gestion RH -dont les dispositifs d'accueil, la formation, la mobilité, le développement des compétences, etc.-. En lien avec le Plan d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (porté par la vice-présidente Egalité, Parité et Diversité) et les orientations ministrielles en matière de

responsabilité sociétale de l'établissement, une attention particulière sera accordée à l'accompagnement de la carrière des collègues femmes.

Le Bureau doit en outre s'assurer de la mise en place de procédures claires, transparentes et connues de tous grâce à une information permanente et régulière

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants est partie intégrante de l'organisation de la Direction des ressources humaines de l'université. Il est situé à l'interface, d'une part, des personnels enseignants-chercheurs et enseignants, d'autre part, des responsables des structures composant l'université et enfin, de la Direction de l'établissement. Son action concourt non seulement à l'amélioration des conditions de travail des personnels, mais aussi à la réalisation des missions de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Le Bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants est en interaction étroite avec les autres bureaux de la DRH (dont le Bureau de formation continue des personnels et le Bureau de gestion des personnels enseignants), mais également, lorsque la situation le nécessite, avec le Service de santé au travail et la psychologue du travail. Dans le cadre du dialogue social auquel veille l'université, le Bureau sera le relai naturel des représentants des personnels enseignants-chercheurs et enseignants lorsque des situations sont portées à leur connaissance.

Afin de lui permettre d'apporter des réponses adaptées aux personnels le sollicitant, il bénéficie de la contribution experte d'un personnel enseignant-chercheur et d'une chargée de carrière de la DRH en appui. Ce fonctionnement en binôme est conçu dans l'objectif premier d'offrir une articulation efficiente et

une complémentarité dans les missions d'accompagnement d'une part, et de formalisation des aspects administratifs liés à l'activité d'autre part.

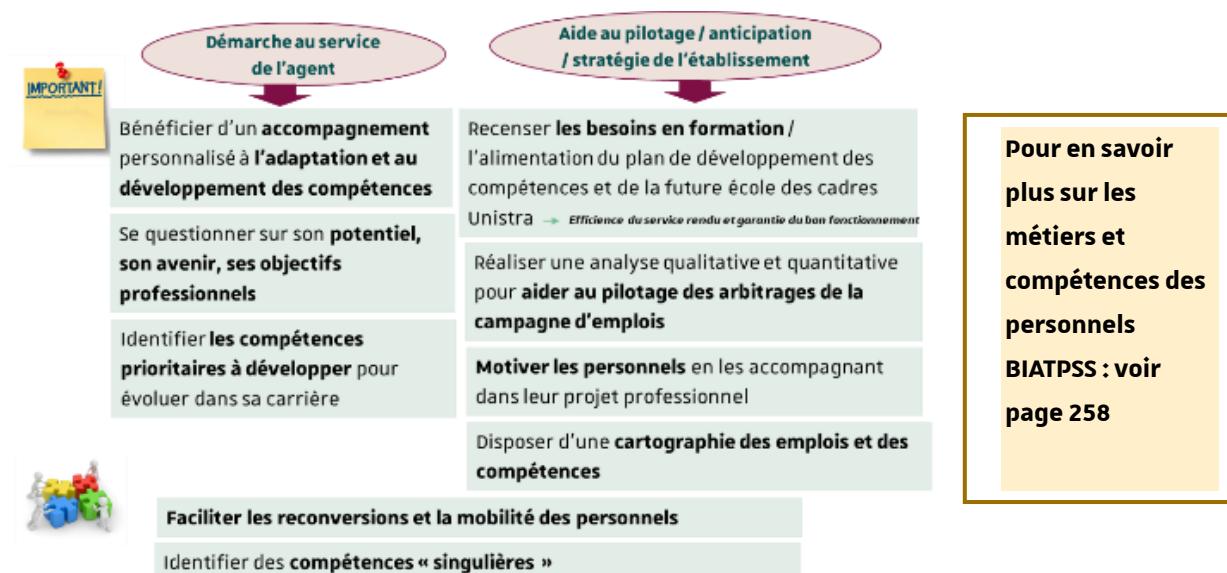


## La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences - GPEEC

L'établissement s'est engagé dans la réalisation d'une **cartographie des emplois et des compétences**. Ce projet, initié en 2023, a pour objectif d'apporter 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.

La GPEEC consiste, à partir d'un état des lieux de l'existant, à rechercher l'adéquation entre, d'une part, les effectifs, les emplois et les compétences et, d'autre part, les objectifs stratégiques de l'établissement et l'évolution du contexte environnemental. Elle permet de mieux adapter les ressources humaines aux choix stratégiques et aux mutations économiques et technologiques, par la mobilisation de leviers correctifs et préventifs tels la formation, la mobilité interne, voire le recrutement. Elle vise en outre la mise en adéquation de ses ressources limitatives en crédits et en emplois avec ses besoins en compétences.

### Pourquoi cette démarche ?



Pour les personnels BIATPSS, un recensement des compétences a été mené en **avril 2024**. Chaque personnel a été invité à renseigner un formulaire de recensement des compétences en lien avec son métier exercé.

Ce recensement a été réalisé en collaboration avec le N+1 garantissant une vision juste et partagée des compétences des personnels tout en favorisant un dialogue constructif. L'implication active du N+1 permet non seulement d'identifier les compétences mais aussi de renforcer le lien de confiance et d'assurer un meilleur accompagnement des équipes.

Pour cette première campagne, l'enquête de recensement a enregistré un taux de 71% de réponses et apporte ainsi une vision plus fine des métiers et des compétences de nos personnels.

Ces informations sont à analyser au regard des besoins actuels et futurs de l'organisation.

La démarche entend favoriser le développement professionnel des personnels (formations adaptées, mobilité interne, reconnaissance des compétences). Elle contribue à une meilleure organisation et permet aussi de mettre en lumière des compétences présentes au sein de l'institution.

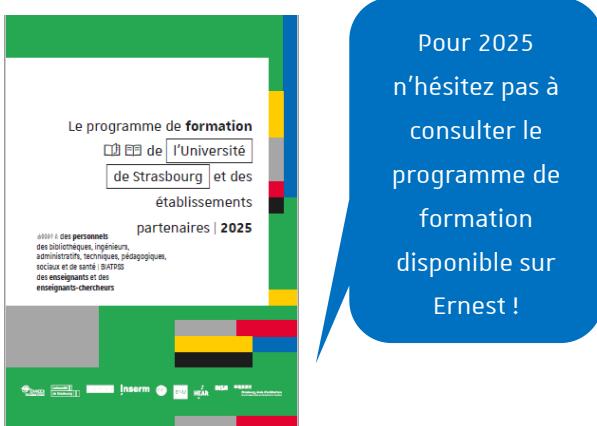
Un retour d'analyse sera réalisé auprès des structures courant 2025.

## 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 2024, 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).



L'Université de Strasbourg consacre un budget conséquent à la formation de ses personnels : 410 400 € en 2024

4 123

stagiaires accueillis au cours l'année 2024.

Pour plus de données chiffrées consulter le chapitre 4 page 331

### Plan de développement des compétences :

quelques nouveautés en 2024 :

#### Environnement professionnel :

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

#### Management & Ressources humaines :

- « les outils de l'intelligence collective au profit de la collaboration et de la motivation »
- « la prise de décision »

#### Concours :

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

#### Formations linguistiques :

- sessions de formation au français langue étrangère

#### Bureautique :

- Affinity Designer et Affinity Publisher

#### Application de gestion :

- Améty

## La création d'une Ecole des cadres de l'Unistra

L'Ecole des cadres est un instrument au service de la gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences (GPEEC), permettant de répondre à un besoin de plus en plus prégnant **d'accompagnement des cadres de l'établissement dans l'appropriation de leurs missions par la montée en compétences sur des domaines clés**. Ces domaines englobent à la fois les techniques de management, la connaissance de l'enseignement supérieur et de la recherche, la gestion financière et budgétaire, la gestion des ressources humaines, la déontologie, notamment.

Le développement d'une Ecole des cadres s'inscrit dans les priorités du SDRH et du Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performances signé avec le MESR.

Un séminaire organisé à l'initiative de la Vice-Présidente Ressources humaines et dialogue social et de la Directrice générale des services a permis d'initier une réflexion collective pour dégager des orientations et des facteurs de réussite du projet et effectuer un premier recueil des besoins.



63 encadrants regroupant des responsables administratifs de composante, des directeurs de services centraux ont ainsi pu participer à ce séminaire qui a permis de prendre conscience collectivement de certaines réalités partagées en matière d'encadrement, de décrire la pluralité de la fonction d'encadrant à l'Unistra, d'identifier les éventuels publics cibles de l'Ecole des cadres et d'identifier les besoins d'un cadre de l'Unistra en termes de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être.

Inaugurée le 16 janvier 2025, l'Ecole des cadres se fonde sur l'implication des acteurs et sur l'innovation dans un esprit d'ouverture et de convivialité.

L'Ecole des cadres propose un processus de **formation ouvert, flexible et continu** comprenant un parcours de formation **des incontournables** ainsi que des **formations à la carte**. Le dispositif sera évolutif afin d'apporter une valeur ajoutée incontestable et d'accompagner les cadres aux défis concrets du monde professionnel.

### Qu'est ce qu'un cadre ?

Le cadre occupe un **poste de responsabilité et/ou de direction** au sein d'une structure.

Il peut être **chargé de la mise en œuvre des politiques publiques, de la gestion d'équipes, et de la supervision de projets et de services**.

A l'Université de Strasbourg on distingue 2 grandes typologies de cadre :

- **le cadre en responsabilité hiérarchique** qui occupe une **position de responsabilité** et **encadre** d'autres personnels. Il a un rôle déterminant dans la gestion et l'organisation des équipes, ainsi que dans la mise en œuvre des objectifs de l'université et de sa structure (exemple : responsable administratif de composante de formation ou d'unité de recherche, responsable de département au sein d'une direction centrale)

- **le cadre en responsabilité fonctionnelle** qui occupe une position de responsabilité dans une structure, mais dont l'autorité ne s'exerce pas par une hiérarchie directe sur d'autres personnels. Il coordonne des activités ou un projet grâce à son expertise et à ses compétences spécifiques dans un domaine particulier (exemple : chargé de projet, qualiticien)

#### Le public cible :



Le dispositif adresse nécessairement chaque cadre nouveau entrant de l'établissement, mais également ceux déjà en fonction et exprimant un besoin de perfectionnement dans l'exercice de leur mission de management ainsi que les cadres en responsabilité élective et les chargés de projet. L'Ecole des cadres concerne en cible aussi bien les cadres administratifs que ceux exerçant un mandat et relevant de la population des enseignants-chercheurs et assimilés et des enseignants. Dans ce sens, l'Ecole des cadres est un **instrument majeur d'attractivité** pour l'établissement.

La vocation de l'Ecole des cadres comporte également une **intentionnalité d'accompagner la montée en compétence des cadres en devenir**, susceptibles de constituer la relève d'encadrement de l'établissement. Dans ce sens, l'Ecole des cadres se veut un instrument majeur de fidélisation des ressources de l'université et permettra également d'insuffler une **culture commune d'établissement** dans l'objectif d'harmoniser les pratiques et de créer un climat favorable à la motivation des personnels.

L'École des cadres a été inaugurée le matin du **16 janvier 2025**. Cet événement a mis en lumière les objectifs de l'École, les différents parcours de formation proposés ainsi que les modalités pratiques de son fonctionnement. Une conférence théâtralisée sur le thème **du management intergénérationnel** a également été organisée, permettant aux cadres présents de participer activement, d'échanger et de vivre des instants empreints de convivialité et de bonne humeur.

## 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.



### Réalisation d'un baromètre social

La qualité de vie et des conditions de travail constitue l'axe C du SDRH de l'université.

Ainsi, l'établissement a souhaité réaliser un **baromètre social** afin de se doter d'un **outil de pilotage dédié à la QVCT** avec pour objectif de mesurer la perception des personnels en matière de qualité de vie au travail, de

confiance en l'avenir, d'organisation des activités, d'articulation vie professionnelle / vie personnelle, etc. Cette première « photographie » doit permettre – en lien avec la gouvernance de l'université et le groupe QVCT – de **définir un plan d'actions** d'amélioration, réaliste, pertinent et basé sur les résultats d'une enquête auprès de l'ensemble des personnels. Ce dispositif, reproduit à une échéance restant à définir, offrira l'opportunité de développer et de pérenniser une politique globale, partagée et concrète en matière de QVCT.

Un questionnaire anonyme et conforme aux normes de protection des données a donc été administré sur la période du 22 mai au 14 juin 2024.



Au total **1 765** personnels ont répondu au questionnaire, soit un taux de participation de **30%**.

**28%** d'enseignants-chercheurs et enseignants  
**63%** de personnels BIATPSS  
**9%** d'autres personnels



**des personnels sont fiers de travailler à l'Unistra**

**90% des personnels aiment leur métier et 84% ont le sentiment d'exercer un métier « qui a du sens » mais ils sont 46% à se déclarer moins satisfaits de leur évolution de carrière et 47% à être pessimistes quant à leur avenir professionnel à l'Unistra.**

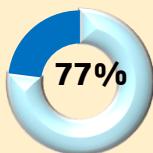
**Les personnels se montrent satisfaits des relations au travail, de leur activité et de l'organisation de celle-ci mais sont plus critiques sur la charge de travail et la reconnaissance**



**des personnels se sentent motivés au quotidien et soulignent particulièrement :**

- ✓ **l'autonomie dont ils disposent dans la réalisation de leur activité**
- ✓ **le contenu de leur activité**
- ✓ **l'ambiance de travail**

Cependant, le stress au travail est une réalité pour 65 %



**des enseignants et enseignants-rechercheurs**



**des personnels BIATPSS**

**Les facteurs principaux à l'origine de ce stress :**

- La pression ressentie sur les délais, les enjeux
- La difficulté à gérer la surcharge de travail
- La peur de mal faire son travail

**Un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle satisfaisant pour 70% des personnels**



**des personnels reconnaissent des relations de qualité avec l'encadrant ou la direction de la structure d'affectation**

**Un accompagnement jugé de qualité permettant de :**

1. disposer d'une certaine autonomie
2. de prendre des initiatives

- avec toutefois un besoin :**
- ✓ **de renforcement des feedbacks**
  - ✓ **de reconnaissance du travail**

**Des progrès attendus sur l'accompagnement des parcours professionnels et des carrières :**



**67%** sont satisfaits de la politique de formation



**30%** sont satisfaits de l'accompagnement des parcours professionnels



**25%** sont satisfaits des possibilités de progression de carrière



**20%** sont satisfaits de la politique de rémunération et de la politique indemnitaire

### Perspectives

Construction d'un plan d'action QVCT :

- Organisation d'un atelier d'une journée avec constitution d'un groupe de travail – membres du groupe QVCT élargi
- Déclinaison en groupes de travail sur des actions / thématiques le nécessitant
- Déploiement du plan d'action du 1<sup>er</sup> Baromètre social
- Réalisation d'un 2<sup>e</sup> Baromètre social

**La deuxième édition de la fête des personnels** de l'Université de Strasbourg s'est tenue le 4 juillet 2024. 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.

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



## 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](mailto: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 6/08/2019, article 80, l'Université de Strasbourg s'est engagée dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan pluriannuel 2021-2023, voté au Conseil d'administration du 18/05/2021, étant venu à échéance, un bilan des actions annoncées a été établi sur la période 2021-2024 et une analyse transversale a été réalisée. L'analyse de ce bilan et le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement ont permis d'identifier des points d'amélioration et de proposer de nouvelles actions à entreprendre pour la période 2025-2027.

Nouveau  
PAE

**Le plan d'action 2025-2027** reprend les six axes du précédent plan, à savoir les quatre axes inscrits dans la Loi et les deux axes recommandés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :

- Evaluation, 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 violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.
- Gouvernance de la politique d'Egalité.
- Actions envers les étudiantes et étudiants, et futur.es étudiantes et étudiants.

L'élaboration du plan a bénéficié d'une concertation et d'un dialogue social de qualité. Des groupes de travail ont été réunis, constitués de représentants du CSAE, de la F3SCT, d'associations étudiantes, de la Direction des ressources humaines, de la Mission Egalité-Parité-Diversité, des cellules VSSH et violences psychologiques, de la Mission prospective et stratégie ainsi que de la Vice-présidente Egalité, Parité, Diversité, la Vice-présidente Ressources humaines et dialogue social, et de la Vice-présidente Vie Universitaire.

## 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<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 décembre 2021.

Après un renouvellement du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2024, la convention avec le FIPHFP est à nouveau renouvelée pour trois ans, du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2027.

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 des ressources humaines 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'intégration du handicap dans la politique RH et dans le schéma directeur des ressources humaines.

Les 7 axes de la convention 2025 - 2027



**Edition 2024 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapés (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 au travers de différentes actions.

- Journée d'étude « de l'inclusion sociale à l'inclusion professionnelle : état des recherches sur le handicap »
- Théâtre forum



**En 2024, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Unistra est de 3,79% (contre 3,67% en 2023)**

## Outils numériques et digitalisation des processus RH

La sphère publique est traversée par un impératif de prise de conscience de sa responsabilité sociétale. La digitalisation des processus, rendue aujourd’hui possible en raison d’une meilleure appropriation par les acteurs des usages du numérique, doit permettre la dématérialisation de processus de gestion à faible valeur ajoutée ou induisant un impact environnemental élevé. Elle permet également de rendre un meilleur service aux personnels et aux usagers de l’université et d’apporter aux experts métiers des ressources utiles à l’exercice de leur activité.

### Création d'une cellule d'assistance fonctionnelle à la DRH

La mise en œuvre du nouveau Système d’information ressources humaines Siham à compter du mois de mars 2018 et son extension à la fonctionnalité de préliquidation de la paie à façon à compter du mois de juin 2021 a nécessité la mise en œuvre d’une assistance dédiée aux utilisateurs au sein de la DRH en charge de la responsabilité fonctionnelle de l’application. En effet, au-delà de l’accompagnement au changement en vue de la prise en main par les experts métier de la DRH – les 50 gestionnaires administratifs et de paie –, Siham a offert l’opportunité de permettre d’ouvrir à la consultation d’environ 150 utilisateurs non experts certaines pages de Siham, permettant un gain significatif de visibilité sur les effectifs par structure de l’université, notamment. Depuis, plusieurs projets d’envergure de déploiement d’applications ont été menés avec succès, permettant le remplacement de l’application historique de gestion des services d’enseignement, des heures complémentaires et des vacations d’enseignement par OSE (en septembre 2022), ou encore celui de l’application de gestion des congés annuels, des jours de télétravail et du compte épargne-temps par OHRIS (en septembre 2023).

Demain, dans le cadre de la **trajectoire de modernisation des processus RH** initiée à l’université, seront mis en œuvre, par paliers successifs, d’autres services applicatifs permettant aux utilisateurs de formuler des demandes en ligne, instruites par les services métier concernés avant formalisation d’une réponse dématérialisée, lorsque les processus s’y prêtent. Ce sera bientôt le cas, s’agissant de quelques processus RH, de la gestion des demandes d’autorisation et de déclaration de cumul d’activités accessoires ou celle des demandes de protocole de télétravail, notamment. Ces nouveaux services, correspondant à de nouveaux usages, nécessiteront la mise à disposition d’une assistance aux utilisateurs, permettant d’en garantir le bon fonctionnement et ainsi d’en promouvoir pleinement l’usage par la communauté. La **multiplication des besoins d’assistance** fonctionnelle aux utilisateurs des applications dont la DRH assure la responsabilité a rendu nécessaire la constitution d’une cellule d’assistance aux utilisateurs, fédérant les forces déjà présentes au sein de la Direction. La cellule d’assistance est outillée pour la réalisation de ses tâches, au moyen d’une application de « ticketing ». Elle assure les actions de formation collectives (et si besoin, individuelles) des nouveaux utilisateurs. Elle est responsable des supports de formation et des fiches de procédure associées. Elle assure en direction des utilisateurs, l’information relative aux évolutions et corrections sur les différentes applications.



**Siham**

Gestion ressources humaines



**OSE**

Saisie et consultation des services d’enseignement



**OHRIS**

Gestion des congés pour les personnels BIATSS

# L'Université de Strasbourg

## Chiffres clés 2024

**15 ans**

création de l'Université de Strasbourg

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

**Effectifs**

**6 232**

personnels employés par l'Université de Strasbourg au  
31/12/2024

3 195 titulaires,  
3 037 contractuels.

Effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2024

Personnels enseignants-  
chercheurs, enseignants et  
assimilés

**3 218**

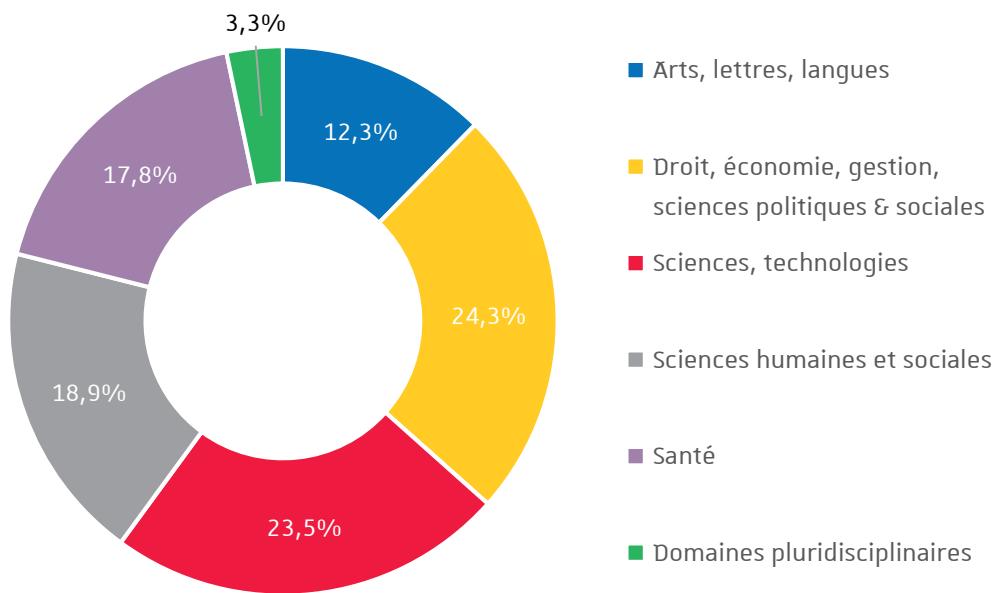
Personnels BIATPSS

**3 014**



Etudiants	
<b>55 004</b>	étudiants au 15/01/2024
dont 22,8% d'étudiants internationaux	

Répartition des étudiants au 15/01/2024 par domaine



Patrimoine	
<b>155</b>	bâtiments
répartis sur	<b>8</b> sites
pour une superficie égale à	<b>582 639,57</b> m <sup>2</sup> 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

#### ❖ Sciences, technologies

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

#### ❖ 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

#### ❖ Santé

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

					Structuration de la recherche	
<b>66</b>	<b>unités de recherche</b>	<b>9</b>	<b>unités d'appui à la recherche</b>	<b>1</b>	<b>unité mixte de service</b>	
			<b>3</b>		<b>structures fédératives de recherche</b>	

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, 14 unités
3. Domaine III : Vie et santé, 23 unités

## Fonctionnement de l'Université de Strasbourg

<b>1</b>	<b>Présidente</b>
----------	-------------------

L'Université de Strasbourg est dirigée par une Présidente<sup>1</sup>, assistée 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.

<b>1</b>	<b>Premier Vice-président</b>
<b>15</b>	<b>Vice-président.e.s</b>

Chaque Vice-président.e<sup>2</sup> (VP) a en charge un domaine de fonctionnement de l'Université :

### Pilotage des ressources

- le premier vice-président, également vice-président Stratégie et innovation
- le vice-président Finances et moyens
- la vice-présidente Numérique et simplification organisationnelle
- le vice-président Ressources humaines

### Formation et Recherche

- le vice-président Vie universitaire
- le vice-président Recherche, formation doctorale et science ouverte
- la vice-présidente Formation

### Vie des campus

- la vice-présidente Politique qualité de vie et des conditions de travail
- la vice-présidente Egalité, parité, diversité et lutte contre les discriminations
- la vice-présidente Responsabilité sociale, environnementale et éthique
- le vice-président Patrimoine

### Rayonnement dans les territoires

- le vice-président Santé et territoire
- la vice-présidente Culture, science et société
- la vice-présidente Europe et relations internationales
- le vice-président Partenariats internationaux

<sup>1</sup> Données actualisées au 18/03/2025

<sup>2</sup> Données actualisées au 01/04/2025

**1**

**Directrice générale des services**

La direction de l'Université de Strasbourg compte également une Directrice générale des services (DGS). Placée sous l'autorité de la Présidente, 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.

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 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 moyens généraux (DMG)
- Service prévention sécurité environnement (SPSE)
- Service des affaires juridiques et institutionnelles (SAJI)
- Direction du numérique (DNum)
- 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 de santé étudiante (SSE)
- 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 formation doctorale (DRD)
- Mission développement durable et responsabilité sociétale
- Service relations Alumni (SRA)
- Jardin des sciences
- Maison d'édition scientifique – Presses universitaires de Strasbourg
- Pôle Entrepreneuriat
- Pôle Open University of Strasbourg (OPUS)
- Pôle Relation Monde Socio-Economique (RMSE)
- Pôle Universitaire d'Innovation Alsace (PUI-A)

## 7

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

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

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

## 2

### Fondations

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

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

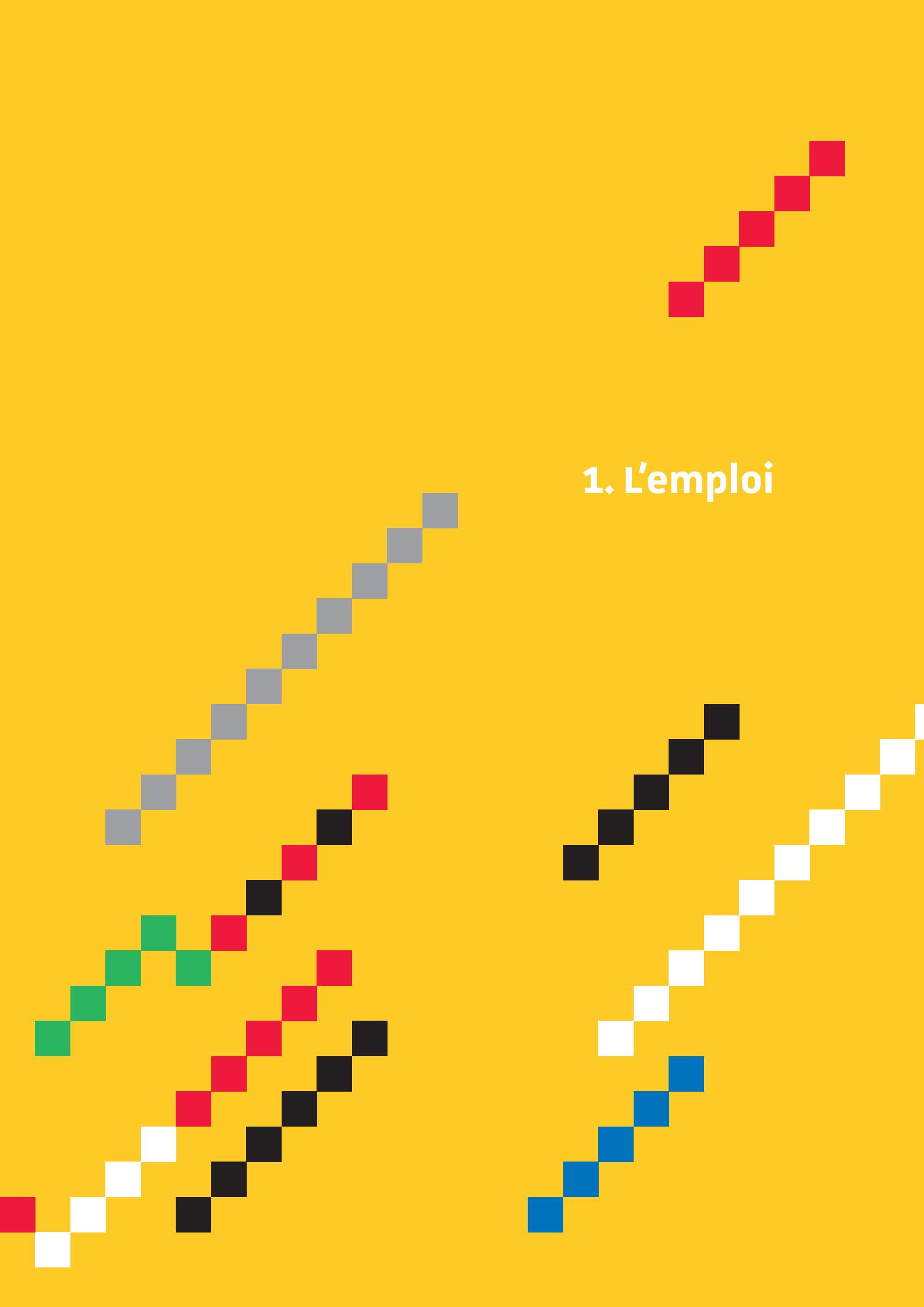
## 9

### Collégiums

Une spécificité de l'Université de Strasbourg est la création de collégiums. Organes de coordination entre la Présidence et les composantes de formation, les collégiums fédèrent les 35 composantes de formation et 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 collégiums sont les suivants :

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



# 1. L'emploi

# 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 2024, l'Université de Strasbourg emploie 6 232 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 2024 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 2023
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	En ETPT	En ETPT
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 780		1 780	1 780
		CDI	25	64	89	80
	Non permanents	CDD	853	363	1 216	1250
	<b>Sous-total</b>		<b>2 658</b>	<b>427</b>	<b>3 085</b>	<b>3 110</b>
BIATPSS	Permanents	Titulaires	1 433		1 433	1 433
		CDI	157	185	342	320
	Non permanents	CDD	367	712	1 079	1025
	<b>Sous-total</b>		<b>1 957</b>	<b>897</b>	<b>2 854</b>	<b>2 778</b>
<b>Total</b>			<b>4 615</b>	<b>1 324</b>	<b>5 939</b>	<b>5 888</b>
					Plafond global des emplois voté par le CA	

Rappel du plafond des emplois fixés par l'Etat	4 615
--	-------

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

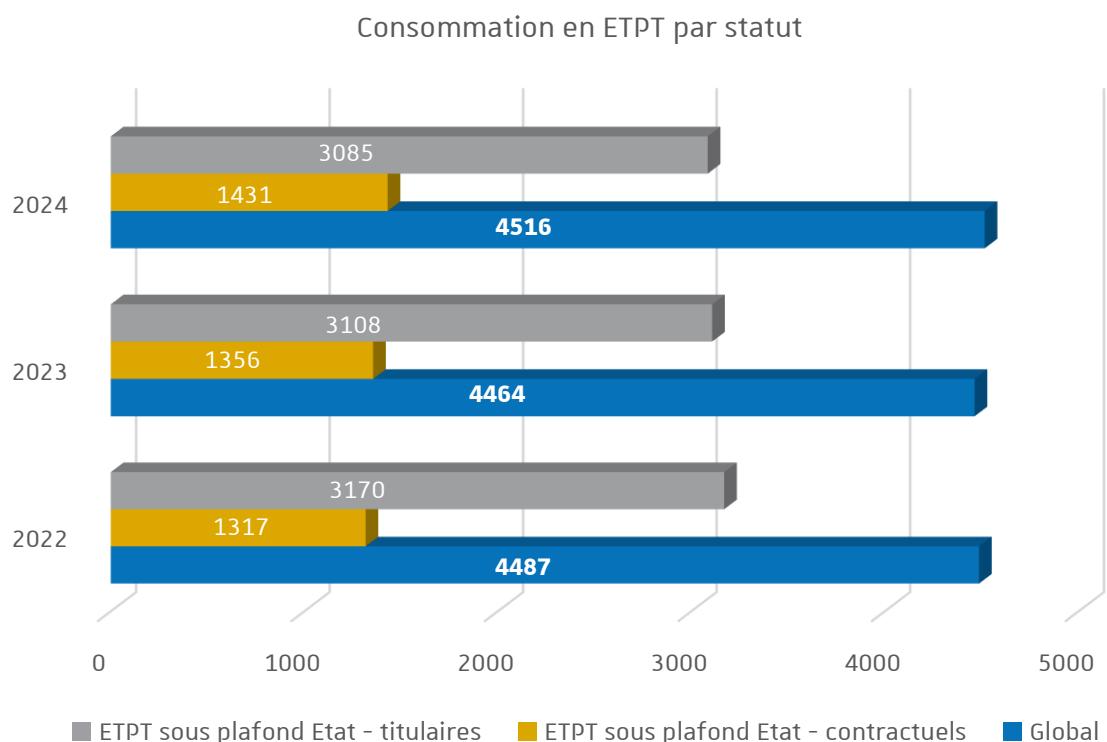
	Moyenne ETPT 2023	Moyenne ETPT 2024	Evolution 2023/2024
Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés	1 758	1 752	-6
Personnels BIATPSS	1 350	1 333	-17
<b>Total titulaires</b>	<b>3 108</b>	<b>3 085</b>	<b>-23</b>

## A | La consommation et l'occupation des emplois

### Les clés pour comprendre

#### ❖ Emploi

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



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

PLAFOND 1 (Etat)		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	1 266	139	1 405	<b>94,2%</b>
		Emplois enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	251	13	264	<b>97,1%</b>
		Emplois enseignants 2nd degré	265	27	292	<b>95,7%</b>
		Emplois enseignants du 1er degré	4,5		4,5	<b>90,0%</b>
		Emplois de contractuels hospitalo-universitaires		175	175	<b>89,7%</b>
		Autres emplois d'enseignants contractuels *		562	562	<b>91,1%</b>
	<b>Sous-total emplois enseignants</b>		<b>1 786,5</b>	<b>916</b>	<b>2 702,5</b>	<b>93,7%</b>
	<b>Consommation des emplois enseignants en ETPT</b>		<b>1 752</b>	<b>879</b>	<b>2 631</b>	
	Emplois BIATPSS	ITRF	1 093	226	1 319	<b>93,5%</b>
		AENES	176	82	258	<b>86,6%</b>
		Bibliothèques	100	9	109	<b>97,3%</b>
		Médicaux et sociaux	5	7	12	<b>92,3%</b>
		Autres emplois de BIATPSS contractuels		109	109	<b>66,1%</b>
	<b>Sous-total emplois BIATPSS</b>		<b>1 374</b>	<b>433</b>	<b>1 807</b>	<b>90,4%</b>
	<b>Consommation des emplois BIATPSS en ETPT</b>		<b>1 333</b>	<b>552</b>	<b>1 885</b>	
	<b>TOTAL des emplois occupés enseignants et BIATPSS</b>		<b>3 160,5</b>	<b>1 349</b>	<b>4 509,5</b>	<b>92,4%</b>
<b>4 615</b>	<b>Consommation globale en ETPT sur l'année 2024</b>		<b>3 085</b>	<b>1 431</b>	<b>4 516</b>	

\* 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.

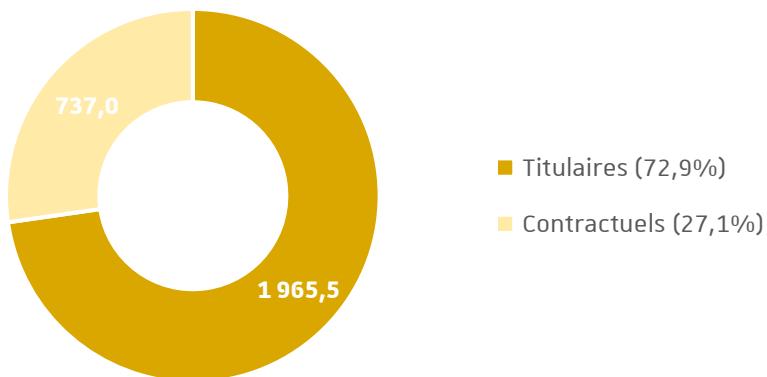
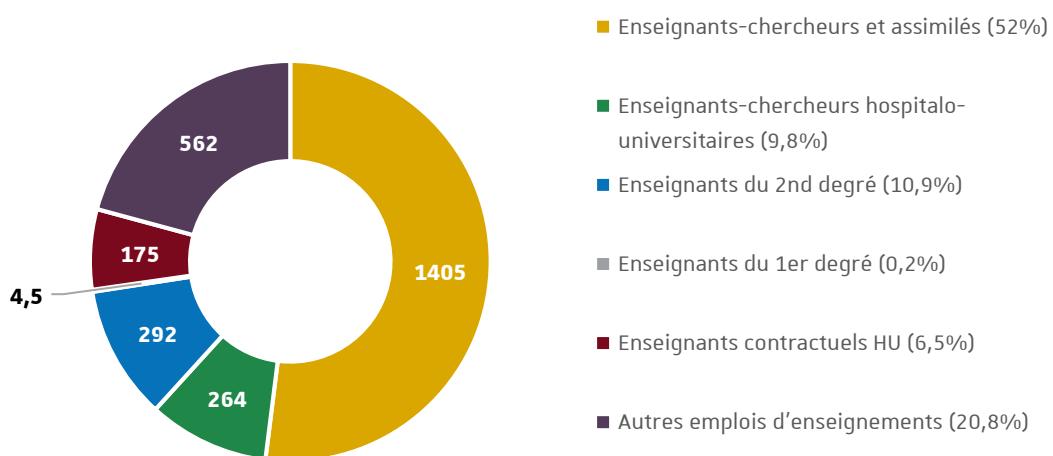
## Consommation d'emplois d'enseignants : chiffres clés

**2 702,5**

emplois d'enseignants sont consommés à l'Université de Strasbourg au **31/12/2024** (2 680,5 en 2023).

1 405	emplois d'enseignants-chercheurs (1 403 en 2023)
264	emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (256 en 2023)
292	emplois d'enseignants du second degré (292 en 2023)
4,5	emplois d'enseignants du premier degré (3,5 en 2023)
175	emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires (164 en 2023)
562	autres emplois d'enseignants contractuels (562 en 2023)

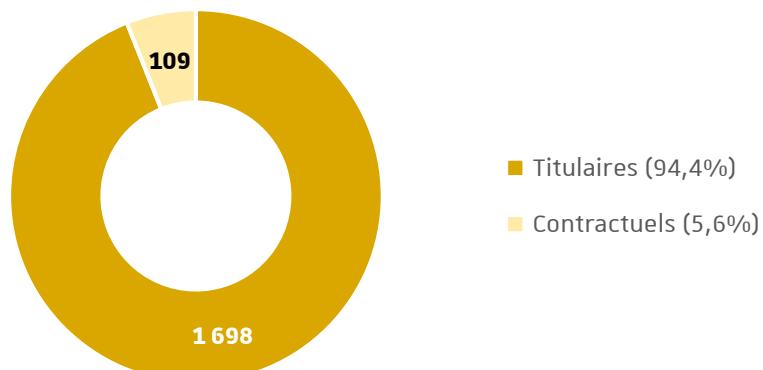
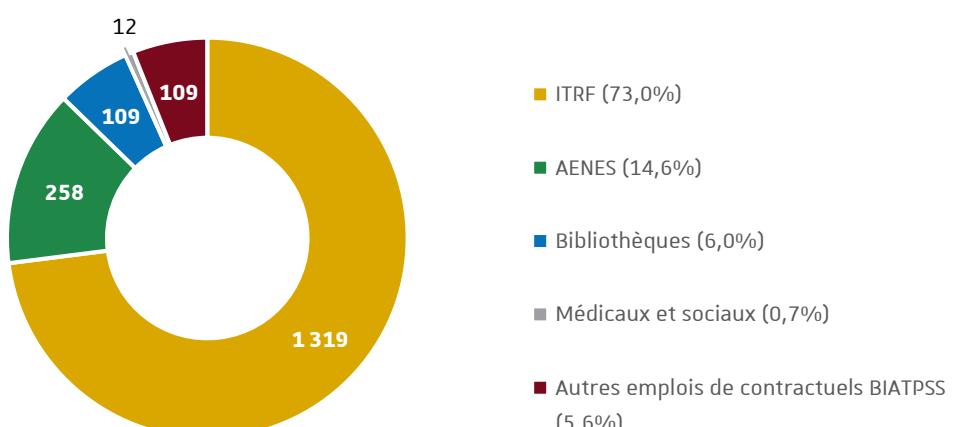
### Répartition des emplois enseignants consommés au **31/12/2024**



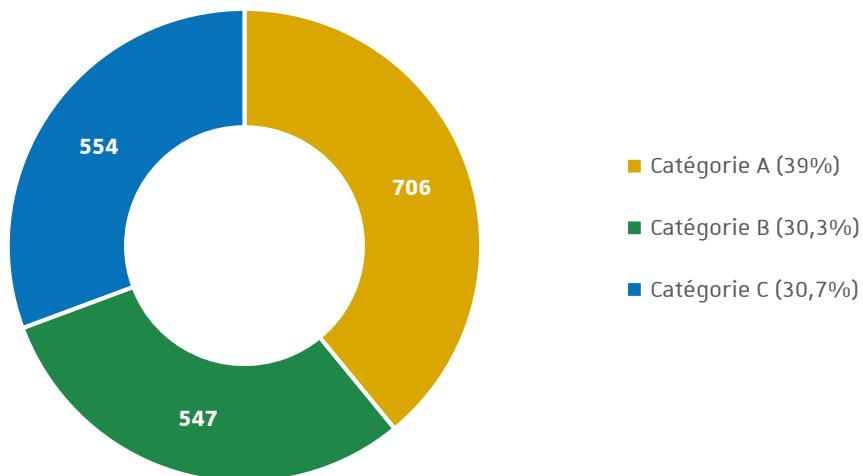
## Consommation d'emplois BIATPSS : chiffres clés

<b>1 807</b>	<b>emplois BIATPSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024</b> (1 807 en 2023).		
	1 319	emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation (1 320 en 2023)	
	258	emplois de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (263 en 2023)	
	109	emplois de la filière des bibliothèques (109 en 2023)	
	12	emplois médicaux & sociaux (13 en 2023)	
	109	autres emplois de contractuels BIATPSS (102 en 2023)	

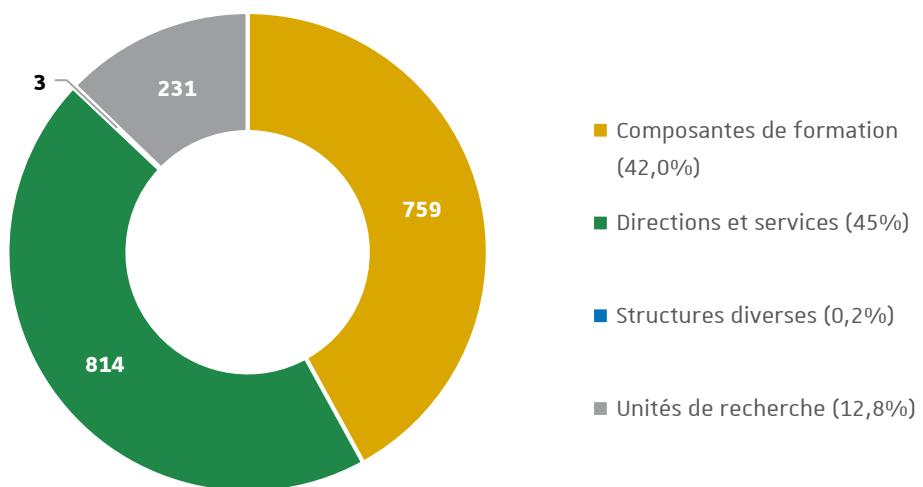
Répartition des emplois BIATPSS consommés au 31/12/2024



### Emplois BIATPSS par catégorie



### Emplois BIATPSS par type de structure



## B Emplois enseignants

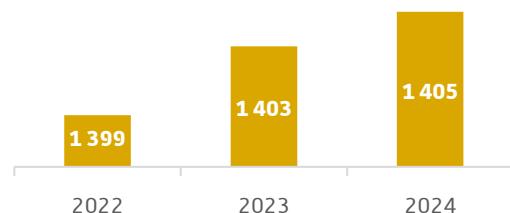
### B.1 Consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés

**1 405**

emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (1 403 en 2023).

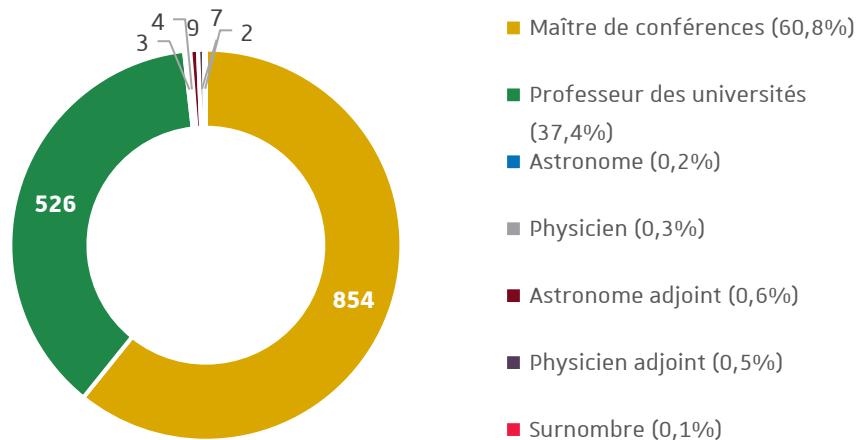
*Les emplois de maîtres de conférences et assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints) représentent 61,9% des supports d'enseignants.*

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



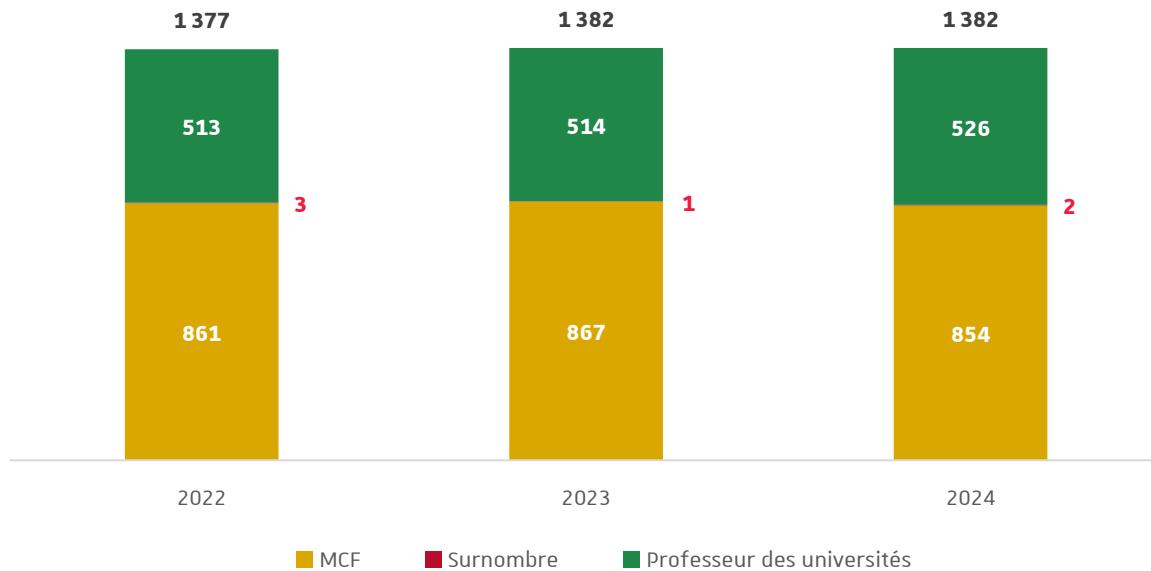
Le niveau de consommation des emplois d'enseignants-chercheurs & assimilés a légèrement augmenté entre 2023 et 2024 (+2).

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



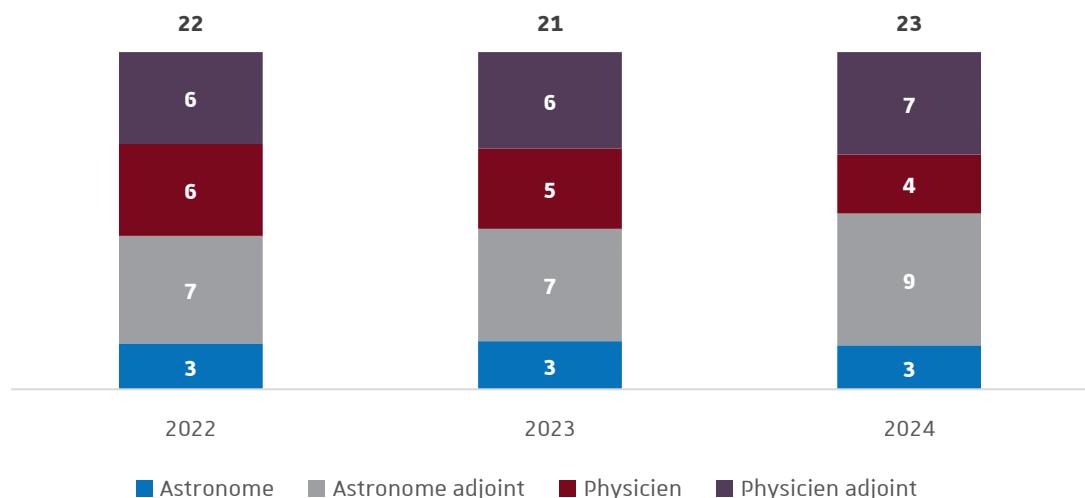
En 2024, la consommation d'emplois de maîtres de conférences & assimilés (astronomes adjoints et physiciens adjoints), avec 870 emplois consommés, représente 61,9% des supports occupés, tandis que la consommation d'emplois de professeurs des universités (y compris surnombre) & assimilés (astronomes et physiciens), avec 535 emplois occupés, en représente 38,1%.

■ **Evolution du nombre d'emplois consommés de professeur des universités, surnombre et maître de conférences de 2022 à 2024**



Le nombre d'emplois de professeur des universités et de maître de conférences occupé a augmenté entre 2022 et 2024 (+5).

■ **Evolution de la consommation du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés de 2022 à 2024**



Le nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs assimilés a légèrement augmenté entre 2023 et 2024 (+2).

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

<b>Composantes de formation</b>	<b>Professeur des universités</b>	<b>Surnombre université</b>	<b>Astronome</b>	<b>Physicien</b>	<b>Maître de conférences</b>	<b>Astronome adjoint</b>	<b>Physicien adjoint</b>	<b>Total</b>
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	3					4		<b>7</b>
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1					6		<b>7</b>
Ecole de management Strasbourg	10					10		<b>20</b>
Ecole et observatoire des sciences de la terre	12				4	19		<b>42</b>
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	22					20		<b>42</b>
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	8					11		<b>19</b>
Faculté de chimie	24		1			27		<b>52</b>
Faculté de chirurgie dentaire	2							<b>2</b>
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	45					47		<b>92</b>
Faculté de géographie et d'aménagement	8					15		<b>23</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1					12		<b>13</b>
Faculté de pharmacie	22					39		<b>61</b>
Faculté de philosophie	5					6		<b>11</b>
Faculté de physique et ingénierie	41					49		<b>90</b>
Faculté de psychologie	12					25		<b>37</b>
Faculté de théologie catholique	10					15		<b>25</b>
Faculté de théologie protestante	13					6		<b>19</b>
Faculté des arts	13					23		<b>36</b>
Faculté des langues	30					80		<b>110</b>
Faculté des langues - Lansad						1		<b>1</b>

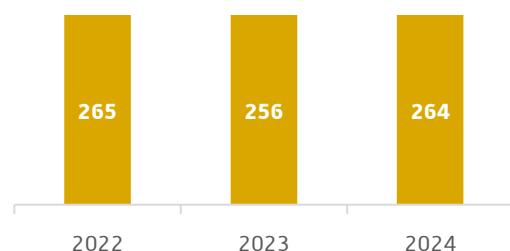
Professeur des universités	Surnombré	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
Faculté des lettres	22			22			<b>44</b>
Faculté des sciences de la vie	33			64			<b>97</b>
Faculté des sciences du sport	8			20			<b>28</b>
Faculté des sciences économiques et de gestion	17			30			<b>47</b>
Faculté des sciences historiques	21			31			<b>52</b>
Faculté des sciences sociales	15			35			<b>50</b>
Institut de préparation à l'administration générale	1			2			<b>3</b>
Institut du travail	1			7			<b>8</b>
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	12			31			<b>43</b>
IUT de Haguenau	6			9			<b>15</b>
IUT Louis Pasteur	8			32			<b>40</b>
IUT Robert Schuman	13			53			<b>66</b>
Observatoire astronomique	4		3	3	9		<b>19</b>
Sciences Po Strasbourg	19	1		21			<b>41</b>
Télécom physique Strasbourg	21			20			<b>41</b>
UFR de mathématique et d'informatique	41			58			<b>99</b>
<b>Sous-total</b>	<b>524</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>853</b>	<b>9</b>	<b>1402</b>
<b>Unités de recherche</b>					1		<b>3</b>
Unités de recherche	2				1		
<b>Total général</b>	<b>526</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>854</b>	<b>9</b>	<b>1405</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	37,4%	0,1%	0,2%	0,3%	60,8%	0,6%	0,5% / 100,0%

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

**264**

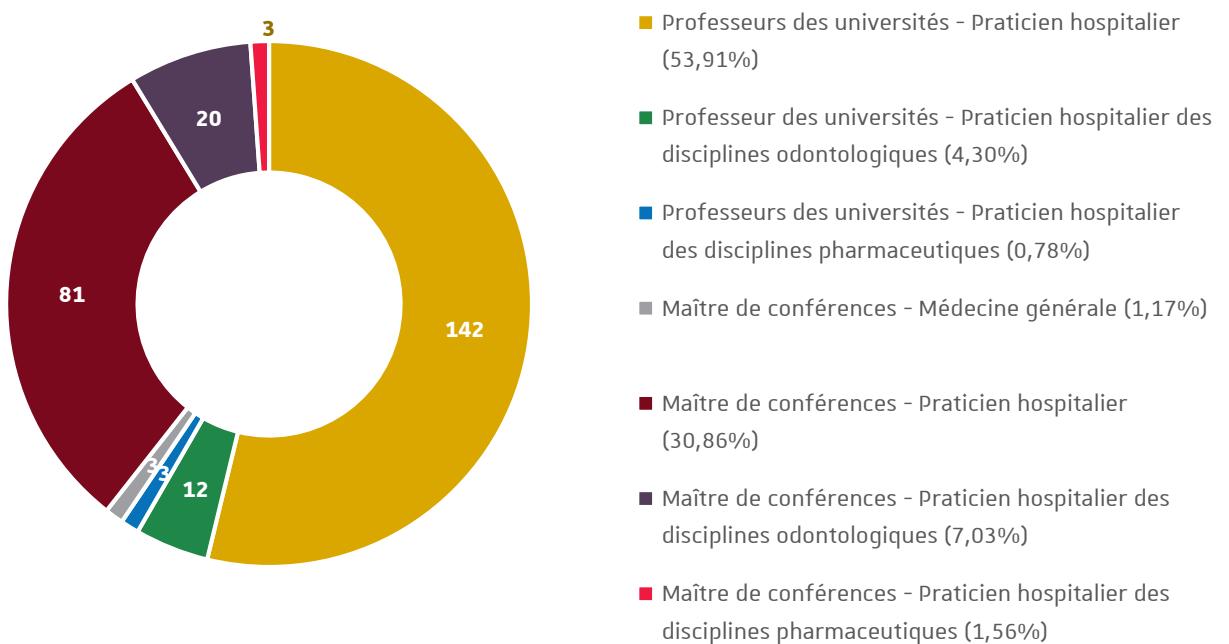
**emplois d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (256 en 2023).**

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



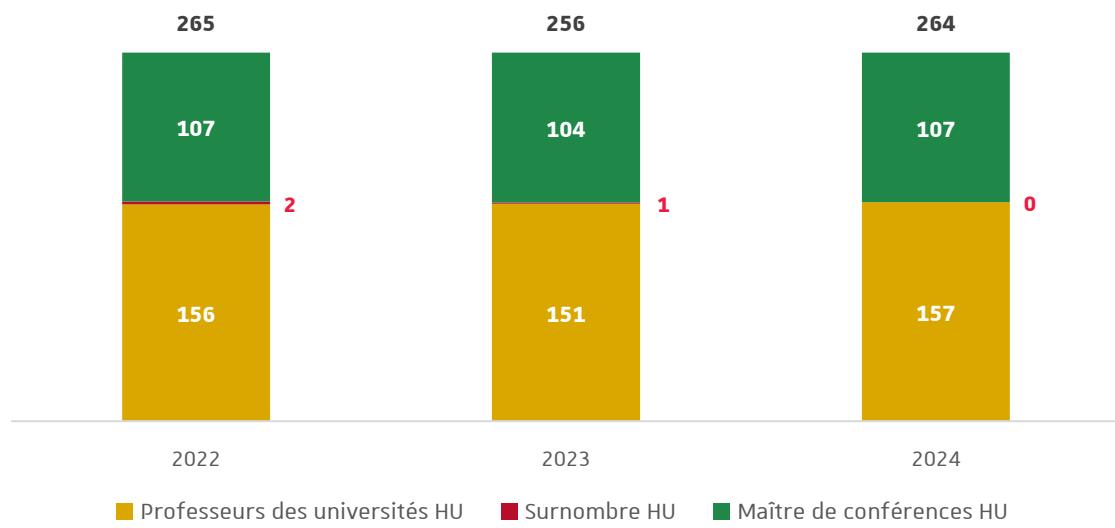
Le nombre d'emplois occupé d'enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a augmenté entre 2023 et 2024 (+8).

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



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

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



■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

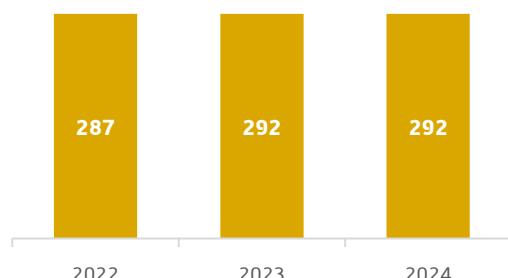
Professeur des universités - Praticien hospitalier	Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Professeur des universités - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Maître de conférences - Médecine générale	Maître de conférences - Praticien hospitalier	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines odontologiques	Maître de conférences - Praticien hospitalier des disciplines pharmaceutiques	Total
<b>Composantes de formation</b>							
Faculté de chirurgie dentaire		12			20		<b>32</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	140		3	80			<b>223</b>
Faculté de pharmacie	2	3		1		3	<b>9</b>
<b>Total général</b>	<b>142</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>81</b>	<b>20</b>	<b>3</b>
							<b>264</b>

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

**292**

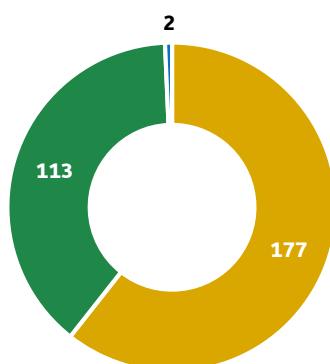
emplois d'enseignants du second degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (292 en 2023).

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



La consommation d'emplois d'enseignants du second degré est stable entre 2023 et 2024.

#### ■ 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 2<sup>nd</sup> degré de l'Université de Strasbourg (290 emplois sur 292).

- Professeur agrégé (60,6%)
- Professeur certifié (38,7%)
- Professeur de lycée professionnel (0,7%)

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

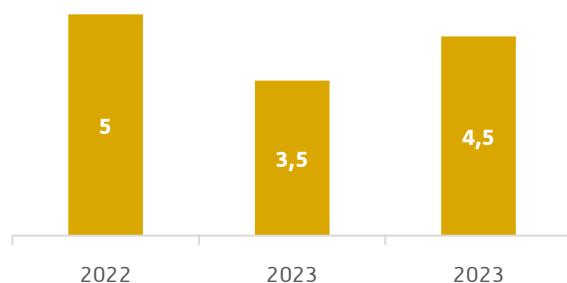
	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur des lycées professionnels	Total
<b>Composantes de formation</b>				
Ecole de management Strasbourg	1	1		<b>2</b>
Ecole et observatoire des sciences de la terre	2			<b>2</b>
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	2	2		<b>4</b>
Faculté de chimie	3	2		<b>5</b>
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	8	5		<b>13</b>
Faculté de physique et ingénierie	8	1		<b>9</b>
Faculté de psychologie		1		<b>1</b>
Faculté de théologie catholique	2			<b>2</b>
Faculté des arts	8	1		<b>9</b>
Faculté des langues	5	6		<b>11</b>
Faculté des langues - IIEF		1		<b>1</b>
Faculté des langues - LansaD	17	19	2	<b>38</b>
Faculté des lettres	4			<b>4</b>
Faculté des sciences de la vie	7			<b>7</b>
Faculté des sciences du sport	13	9		<b>22</b>
Faculté des sciences économiques et de gestion	3	4		<b>7</b>
Faculté des sciences historiques	4			<b>4</b>
Faculté des sciences sociales		0,5		<b>0,5</b>
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	23	20,5		<b>43,5</b>
IUT de Haguenau	13	5		<b>18</b>
IUT Louis Pasteur	18	9		<b>27</b>
IUT Robert Schuman	19	19		<b>38</b>
Sciences Po Strasbourg	4	1		<b>5</b>
Télécom physique Strasbourg	2			<b>2</b>
UFR de mathématique et d'informatique	6			<b>6</b>
<b>Sous-total</b>	<b>172</b>	<b>107</b>	<b>2</b>	<b>281</b>
<b>Directions et services</b>				
Service des sports	5	6		<b>11</b>
<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>113</b>	<b>2</b>	<b>292</b>

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

**4,5**

emplois d'enseignants du premier degré sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (3,5 en 2023).

### ■ 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 augmenté en 2024 (+1).

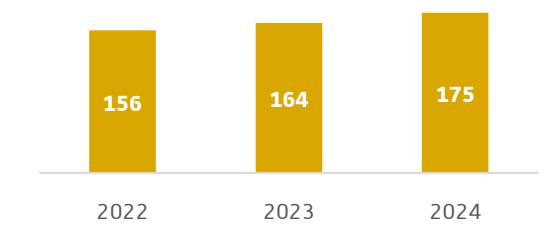
### ■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

	Professeur des écoles	Total
<b>Composantes de formation</b>		
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	4,5	<b>4,5</b>
<b>Total</b>	<b>4,5</b>	<b>4,5</b>

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

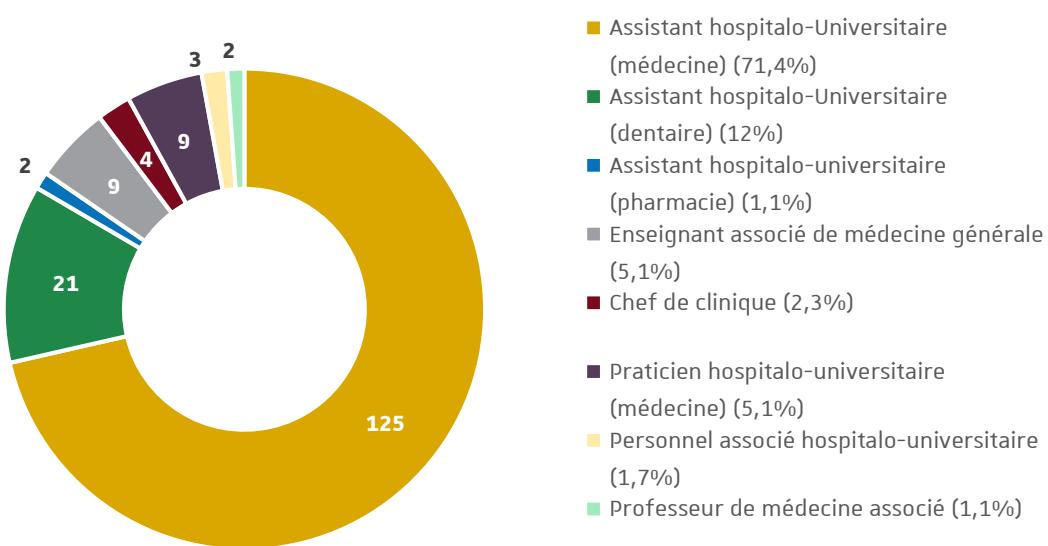
<b>175</b>	<b>emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (164 en 2023).</b>			
------------	---	--	--	--

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



Les emplois d'enseignants contractuels hospitalo-universitaires occupés ont augmenté entre 2023 et 2024 (+11).

### ■ 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 31/12/2024

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
<b>Composantes de formation</b>								
Faculté de chirurgie dentaire		1	20		1			1 <b>23</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	9	124	1		1	4	9	2 <b>150</b>
Faculté de pharmacie				2				<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>125</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>3</b> <b>175</b>

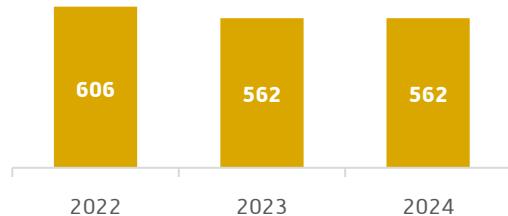
## B.6 La consommation des autres emplois d'enseignants contractuels

**562**

**autres emplois d'enseignants contractuels sont consommés  
à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (562 en 2023)**

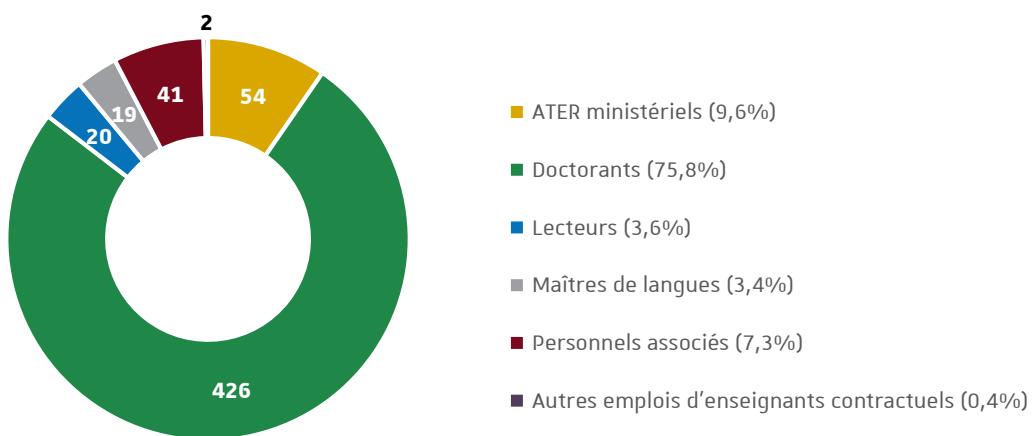
Depuis l'édition 2023 du RSU, afin de permettre une présentation cohérente entre les emplois délégués par l'Etat et leur consommation à l'Unistra, seule la consommation des emplois sur plafond Etat est prise en compte. Les emplois consommés sur le plafond des ressources propres sont exclus du périmètre.

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



Les autres emplois d'enseignants contractuels consommés sont stables entre 2023 et 2024.

### ■ 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 75,8%.

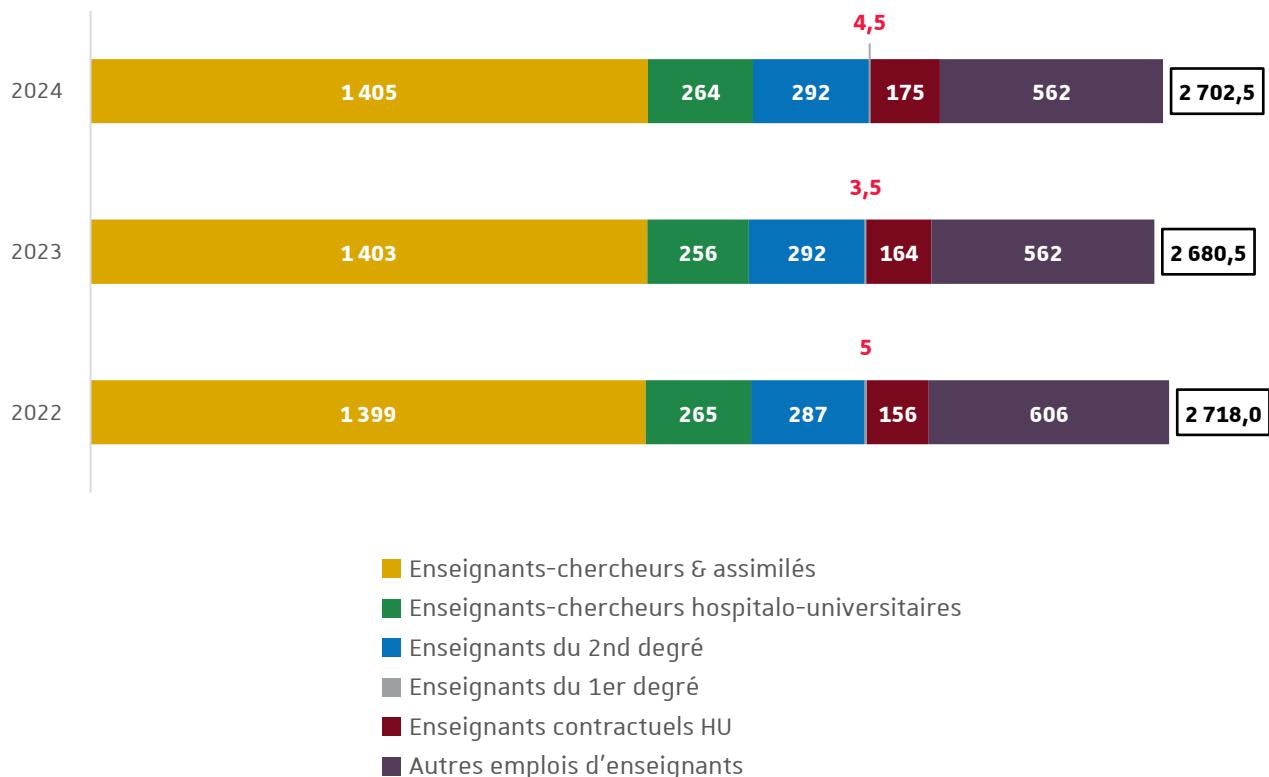
■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

	ATER ministériel	Doctorant	Lecteur	Maître de langues	Personnels associés	Autres emplois d'enseignants contractuels	Total
<b>Composantes de formation</b>							
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle					1		<b>1</b>
Centre universitaire d'enseignement du journalisme					4		<b>4</b>
Ecole de management Strasbourg				1			<b>1</b>
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	1						<b>1</b>
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	11			3	1		<b>15</b>
Faculté de géographie et d'aménagement	1				1		<b>2</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé					1		<b>1</b>
Faculté de pharmacie					3		<b>3</b>
Faculté de physique et ingénierie					2		<b>2</b>
Faculté de psychologie	1	1			6		<b>8</b>
Faculté des arts	2				1		<b>3</b>
Faculté des langues	5	1	17	14	4		<b>41</b>
Faculté des langues - LansaD			2			1	<b>3</b>
Faculté des sciences de la vie					1		<b>1</b>
Faculté des sciences du sport	2				2		<b>4</b>
Faculté des sciences économiques et de gestion					2		<b>2</b>
Faculté des sciences sociales					3		<b>3</b>
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg				1	1		<b>2</b>
IUT de Haguenau	1						<b>1</b>
IUT Louis Pasteur	1						<b>1</b>
IUT Robert Schuman	3		1		3		<b>7</b>
Observatoire astronomique		4					<b>4</b>
Sciences Po Strasbourg	4				5	1	<b>10</b>
UFR de mathématique et d'informatique	4						<b>4</b>
<b>Sous-total</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>124</b>

	ATER ministériel	Doctorant	Lecteur	Maître de langues	Personnels associés	Autres emplois d'enseignants contractuels	<b>Total</b>
<b>Structures diverses</b>							
Université de Strasbourg	18						<b>18</b>
<b>Sous-total</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>Unités de recherche</b>							
<b>Unités de recherche</b>		<b>420</b>					<b>420</b>
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>426</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>562</b>

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

### Evolution de la consommation d'emplois d'enseignants-chercheurs & d'enseignants de 2022 à 2024



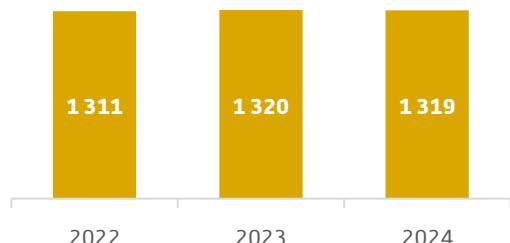
## C | Emplois BIATPSS

### C.1 La consommation des emplois de la filière ITRF

**1 319**

**1 319** emplois ITRF sont consommés à l'Université de Strasbourg au **31/12/2024** (1 320 au 31/12/2023), il s'agit de la filière d'emplois la plus importante parmi les emplois dédiés aux personnels non enseignants.

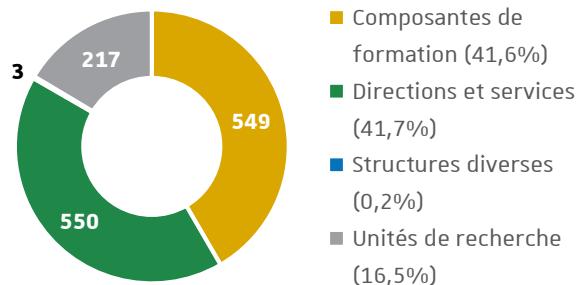
#### ■ Evolution de la consommation d'emplois ITRF



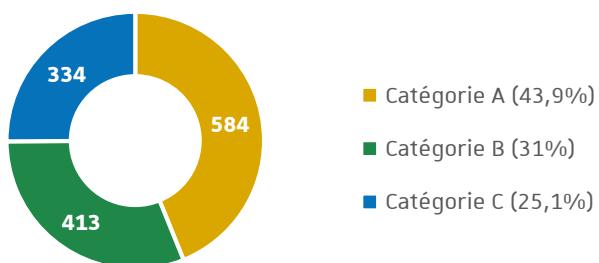
Le niveau de la consommation des emplois ITRF a légèrement diminué en 2024 (-1).

#### ■ La consommation d'emplois ITRF par type de structure

La consommation d'emplois ITRF est répartie entre les composantes de formation (41,6%), les directions et services (41,7%), les unités de recherche (16,5%) et les structures diverses (0,2%).



#### ■ La consommation d'emplois ITRF par catégorie



43,9% des emplois ITRF occupés font partie de la catégorie A, 31% de la catégorie B et 25,1% de la catégorie C.

■ Répartition de la consommation des emplois par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Catégorie et corps			Technicien	ATRF	Total
				A	Total	B	C		
<b>composantes de formation</b>									
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		1	1	2	1	1	1	1	4
Centre universitaire d'enseignement du journalisme		2		2	3				5
Ecole de management Strasbourg	5			5	6	6			17
Ecole et observatoire des sciences de la terre	1	2	1	4	4	4			12
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	5			5	11	3			19
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1			1		3			4
Faculté de chimie	2	1	3	6	15	12			33
Faculté de chirurgie dentaire		2	1	3	8	4			15
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		2	1	3	4	13			20
Faculté de géographie et d'aménagement	1	1	1	2	4	2			8
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	2	19	9	30	30	39			99
Faculté de pharmacie	1	2	3	7	7	11			21
Faculté de physique et ingénierie	1	4	3	8	8	4			20
Faculté de psychologie				0	2	5			7
Faculté de théologie catholique			1	1					1
Faculté de théologie protestante		1		1		1			2
Faculté des arts				0	5	5			10
Faculté des langues	1	3	3	7	6	9			22

		Catégorie et corps				
		A	B	C		Total
Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total	Technicien	ATRF	
Faculté des langues - Lamsad	1	1	1	2	2	3
Faculté des lettres		1	1	2		3
Faculté des sciences de la vie	5	4	9	16	11	36
Faculté des sciences du sport	2	1	3	3		6
Faculté des sciences économiques et de gestion	2	1	3	4	3	10
Faculté des sciences historiques	1		1		2	3
Faculté des sciences sociales			0	1	2	3
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	3	5	10	23	38
IUT de Haguenau	4	3	7	4	3	14
IUT Louis Pasteur	8	6	14	10	5	29
IUT Robert Schuman	7	3	10	13	6	29
Observatoire astronomique	2		2	1	2	5
Sciences Po Strasbourg	4		4	8	5	17
Télécom physique Strasbourg	4	2	6	4	5	15
UFR de mathématique et d'informatique		2	2	7	3	12
<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>53</b>	<b>153</b>	<b>199</b>	<b>549</b>
<b>Directions et services</b>						
Agence comptable		3	1	4	15	6
Cabinet de la présidence				0	3	3

		Catégorie et corps					
		A	Assistant ingénieur	Total	B	C	Total
Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Technicien	ATRF				
Direction de la communication	6	1	7				7
Direction de la recherche et de la formation doctorale	3	9	15	9	5	5	29
Direction des études et de la scolarité	6	3	9	5	1	1	15
Direction des finances	3	4	5	12	14	17	43
Direction des moyens généraux	1	4	1	6	15	42	63
Direction des relations internationales	1	8	2	11	5	1	17
Direction des ressources humaines	1	16	6	23	25	15	63
Direction du numérique	15	63	16	94	23	2	119
Direction du patrimoine et de l'immobilier	2	4	4	10	12	6	28
Direction du pilotage et de l'amélioration continue	1	7	7	8			8
Direction générale des services			1	1			1
Espace avenir	1	11	11	12	3	2	17
Institut de développement et d'innovation pédagogiques			2	2			2
Jardin des sciences	2	4	2	8	4	1	13
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg			0	0	1		1
Mission développement durable et responsabilité sociétale	1		1	1			1
Mission prospective et stratégie	1	1	1	3			3
Mission solidarité		1		1	1	1	3
Pôle entrepreneuriat	1			1			1
Service de formation continue	2	7	7	9	2	3	14
Service de la vie universitaire		1	1	2	4	2	8
Service de santé au travail			0	0	1	1	1

Catégorie et corps					
	A		B		
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total	Technicien ATRF
Service de santé étudiante		1	1	1	1
Service des affaires juridiques et institutionnelles	2		2	2	4
Service des archives	1		1		1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg	10		10	15	8
Service des sports			0	2	4
Service pour la promotion de l'action sociale	2		2	1	3
Service prévention, sécurité et environnement	1	4	1	6	3
Service relations alumni	1		1		1
Service Universitaire de l'Action Culturelle			1	1	2
<b>sous-total</b>	<b>36</b>	<b>175</b>	<b>52</b>	<b>263</b>	<b>166</b>
<b>Structures diverses</b>				<b>121</b>	<b>550</b>
Université ouverte des humanités	1	1	2		1
<b>sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Unités de recherche</b>					<b>3</b>
<b>sous-total</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>149</b>	<b>53</b>
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>334</b>	<b>143</b>	<b>567</b>	<b>418</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>6,8%</i>	<i>25,3%</i>	<i>10,8%</i>	<i>43,0%</i>	<i>31,7%</i>
					<i>25,3% 100,0%</i>

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

**258**

**258** emplois de la filière AENES sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (263 au 31/12/2023).

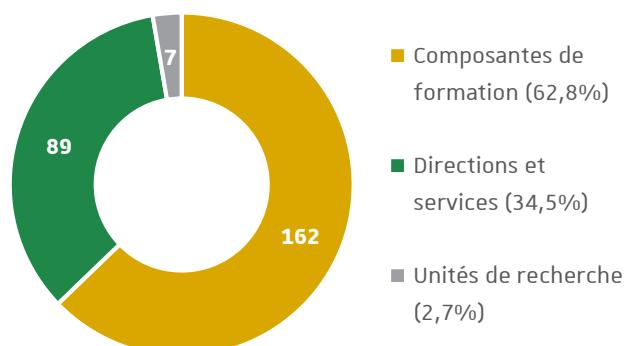
### ■ Evolution de la consommation des emplois AENES



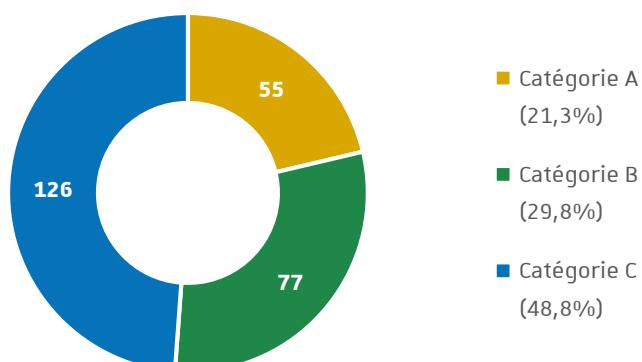
Le niveau de la consommation des emplois AENES a diminué entre 2022 et 2024 (-6).

### ■ La consommation d'emplois AENES par type de structure

La consommation d'emplois AENES est répartie entre les composantes de formation (62,8%), les directions et services (34,5%) et les unités de recherche (2,7%).



### ■ La consommation d'emplois AENES par catégorie



La catégorie C est majoritaire : 48,8% de la consommation d'emplois AENES concerne la catégorie C.

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

	Catégorie et corps					<b>Total</b>
	A			<b>Sous-total A</b>	B	
	Directeur général des services	Admin.	Attaché		Secrétaire AENES	Adjoint AENES
<b>Composantes de formation</b>						
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle				<b>0</b>	2	<b>2</b>
Ecole de management Strasbourg			1	<b>1</b>	1	<b>2</b>
Ecole et observatoire des sciences de la terre			1	<b>1</b>	2	<b>1</b>
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux			1	<b>1</b>		<b>1</b>
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg				<b>0</b>	1	<b>1</b>
Faculté de chimie				<b>0</b>	2	<b>1</b>
Faculté de chirurgie dentaire			1	<b>1</b>	2	<b>3</b>
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion			1	<b>1</b>	3	<b>8</b>
Faculté de géographie et d'aménagement				<b>0</b>	4	<b>4</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1			<b>1</b>	7	<b>5</b>
Faculté de pharmacie			1	<b>1</b>	3	<b>7</b>
Faculté de philosophie				<b>0</b>	1	<b>1</b>
Faculté de physique et ingénierie				<b>0</b>	1	<b>3</b>
Faculté de psychologie			1	<b>1</b>	2	<b>1</b>
Faculté de théologie catholique				<b>0</b>	1	<b>2</b>
Faculté de théologie protestante				<b>0</b>	3	<b>3</b>
Faculté des arts			1	<b>1</b>	1	<b>2</b>
Faculté des langues			1	<b>1</b>	3	<b>6</b>
Faculté des langues - IIEF				<b>0</b>	2	<b>2</b>
Faculté des langues - LansaD			1	<b>1</b>	2	<b>3</b>
Faculté des lettres			1	<b>1</b>	1	<b>4</b>
Faculté des sciences de la vie			1	<b>1</b>	3	<b>4</b>
Faculté des sciences du sport				<b>0</b>	1	<b>3</b>
Faculté des sciences économiques et de gestion			1	<b>1</b>	1	<b>2</b>
Faculté des sciences historiques				<b>0</b>	3	<b>5</b>
Faculté des sciences sociales			1	<b>1</b>	2	<b>6</b>
Institut du travail			1	<b>1</b>	1	<b>2</b>

	Catégorie et corps						Total
	A			Sous-total A	B	C	
	Directeur général des services	Admin.	Attaché		Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg			4	4	6	6	16
IUT de Haguenau				0	1		1
IUT Louis Pasteur				0		1	1
IUT Robert Schuman			1	1	2	4	7
Sciences Po Strasbourg				0	3	4	7
Télécom physique Strasbourg			2	2	1	2	5
UFR de mathématique et d'informatique			1	1	6	1	8
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>58</b>	<b>80</b>	<b>162</b>
<b>Directions et services</b>							
Agence comptable			2	2	2	14	18
Cabinet de la présidence			1	1	1		2
Direction de la communication				0		1	1
Direction de la recherche et de la formation doctorale			1	1	4	3	8
Direction des études et de la scolarité			1	1	2	1	4
Direction des finances			5	5		10	15
Direction des moyens généraux				0		2	2
Direction des relations internationales			1	1	2		3
Direction des ressources humaines			3	3	1	4	8
Direction du numérique			2	2		1	3
Direction du patrimoine et de l'immobilier			1	1			1
Direction du pilotage et de l'amélioration continue			2	2			2
Direction générale des services	1	3		4			4
Mission solidarité			1	1			1
Service de formation continue				0			0
Service de la vie universitaire				0	1	1	2
Service de santé au travail				0		1	1
Service de santé étudiante				0	2	1	3
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

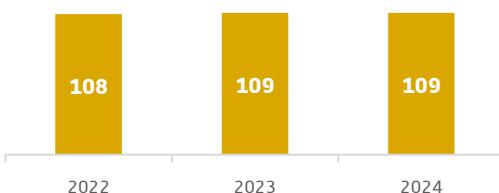
	Catégorie et corps						
	A			<b>Sous-total A</b>	B	C	<b>Total</b>
	Directeur général des services	Admin.	Attaché		Secrétaire AENES	Adjoint AENES	
Service relations alumni				<b>0</b>	1		<b>1</b>
Service Universitaire de l'Action Culturelle			1	<b>1</b>		1	<b>2</b>
<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>16</b>	<b>43</b>	<b>89</b>
<b>Unités de recherche</b>							
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>79</b>	<b>125</b>	<b>258</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>0,4%</i>	<i>1,6%</i>	<i>19,0%</i>	<i>20,9%</i>	<i>30,6%</i>	<i>48,4%</i>	<i>100,0%</i>

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

**109**

**109** emplois de la filière bibliothèques sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (109 au 31/12/2023).

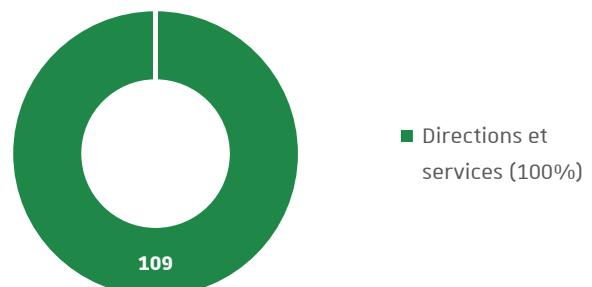
#### ■ Evolution de la consommation d'emplois de bibliothèques



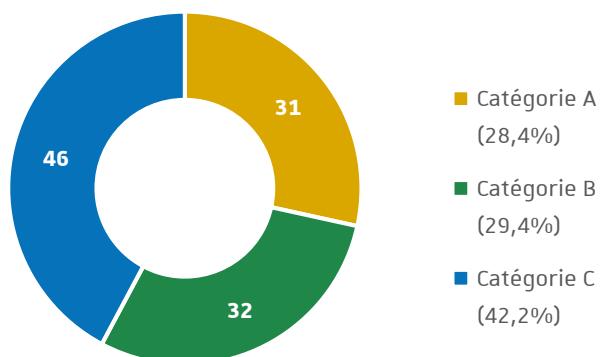
Le niveau de la consommation des emplois de la filière bibliothèques est stable ces trois dernières années.

#### ■ 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%).



#### ■ Répartition de la consommation d'emplois de bibliothèques par catégorie



La consommation d'emplois de catégorie C est la plus importante, avec 42,2% de la consommation d'emplois des personnels de bibliothèques.

■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

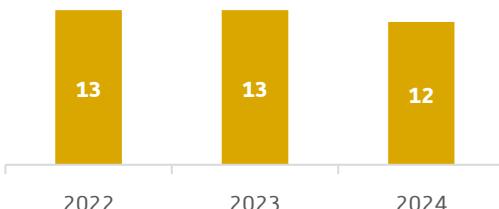
	Catégorie et corps					<b>Total</b>	
	A			<b>Sous-total A</b>	B		
	Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire		Bibliothécaire assistant spécialisé	Magasinier	
<b>Directions et services</b>							
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg	2	15	14	<b>31</b>	32	46	<b>109</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>109</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>1,8%</i>	<i>13,8%</i>	<i>12,8%</i>	<i>28,4%</i>	<i>29,4%</i>	<i>42,2%</i>	<i>100,0%</i>

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

**12**

**emplois de la filière des personnels médicaux & sociaux sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (13 au 31/12/2023).**

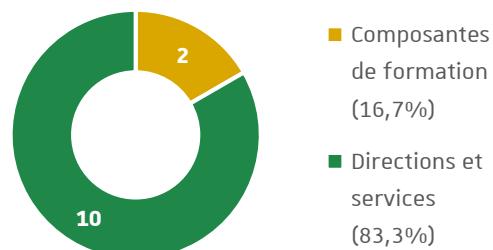
### ■ Evolution de la consommation d'emplois médicaux & sociaux



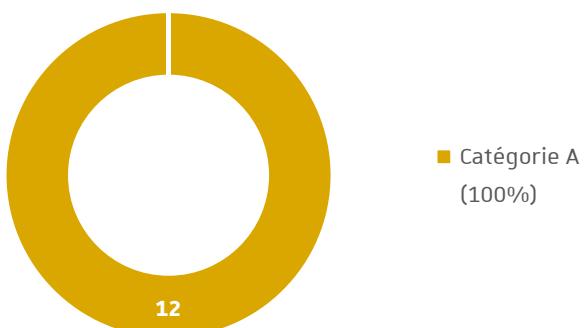
Le niveau de la consommation des emplois de la filière médicaux & sociaux est stable depuis plusieurs années.

### ■ 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 31/12/2024

	Catégorie et corps		
	A		<b>Total</b>
	Assistant des services sociaux	Infirmier	
<b>Composantes de formation</b>			
Faculté des sciences du sport		1	<b>1</b>
IUT Robert Schuman		1	<b>1</b>
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Directions et services</b>			
Service de santé au travail		2	<b>2</b>
Service de santé étudiante	2	5	<b>7</b>
Service social des personnels	1		<b>1</b>
<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	<i>25,0%</i>	<i>75,0%</i>	<i>100,0%</i>

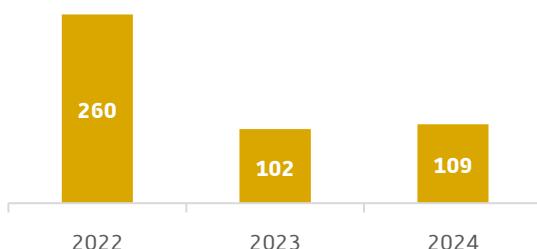
## C.5 La consommation des autres emplois de contractuels BIATPSS

**109**

**autres emplois de contractuels BIATPSS sont consommés à l'Université de Strasbourg au 31/12/2024 (102 au 31/12/2023)**

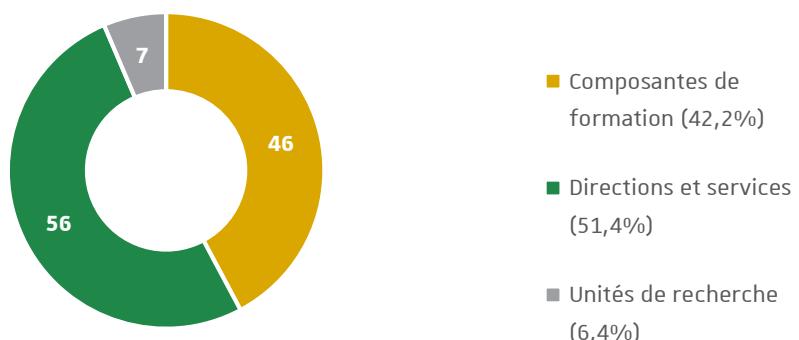
A compter de l'édition 2023 du RSU, afin de permettre une présentation cohérente entre les emplois délégués par l'Etat et leur consommation à l'Unistra, seule la consommation des emplois sur plafond Etat est prise en compte. Les emplois consommés sur le plafond des ressources propres sont exclus du périmètre.

### ■ Evolution de la consommation d'autres emplois contractuels BIATPSS

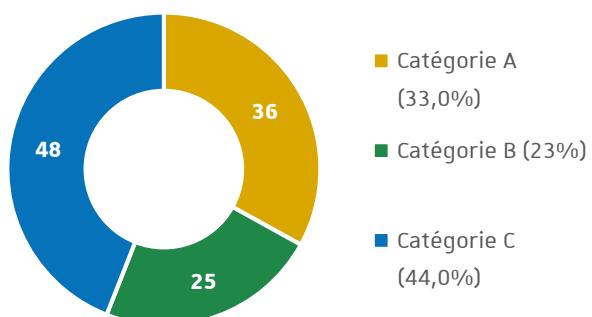


Le niveau de la consommation des autres emplois contractuels BIATPSS a légèrement augmenté entre 2023 et 2024 (+7).

### ■ 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 : 33% pour la catégorie A, 23 % pour la catégorie B et 44% pour la catégorie C.

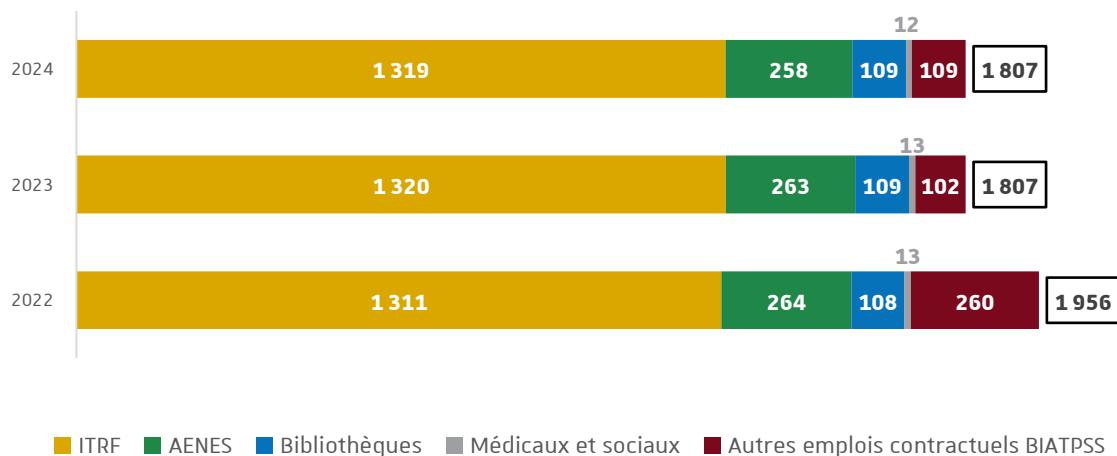
■ Répartition des emplois consommés par catégorie d'emploi et par structure au 31/12/2024

	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	
<b>Composantes de formation</b>											
Ecole de management Strasbourg	1			1		0			0	1	
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux				0	2	2			0	2	
Faculté de chimie		1	1	3		3	1		1	5	
Faculté de chirurgie dentaire			0			0	2		2	2	
Faculté de géographie et d'aménagement			0	1		1			0	1	
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé			0	1		1	2		2	3	
Faculté de pharmacie			0			0	2		2	2	
Faculté de philosophie			0			0	1		1	1	
Faculté de physique et ingénierie	1		1	1		1	2		2	4	
Faculté de théologie catholique			0			0	1		1	1	
Faculté des langues		4	1	5	3	3	1		1	9	
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 national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg			0	2		2	2		2	4	
Télécom physique Strasbourg			0	1		1	1		1	2	
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>46</b>

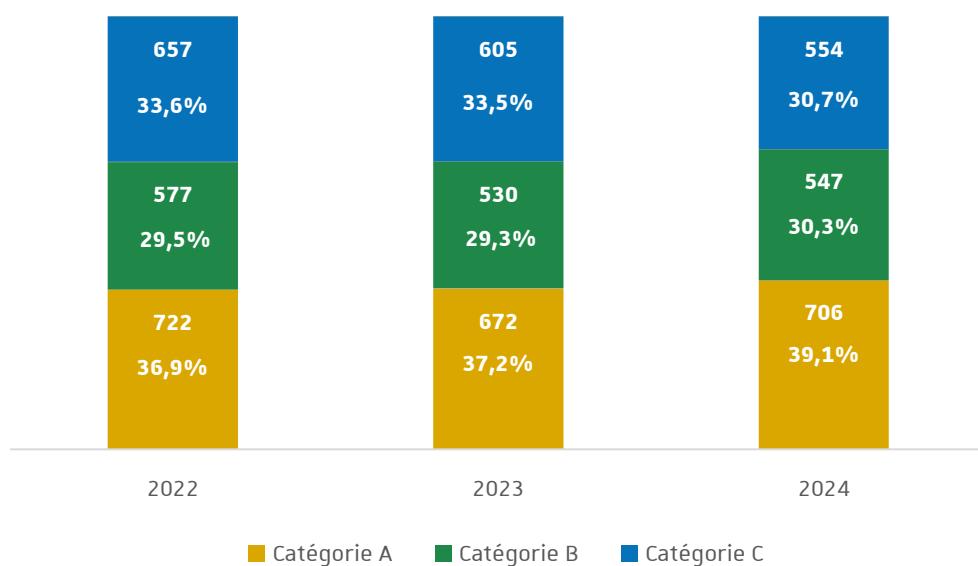
	Catégorie et corps										
	A				B		C			<b>Total</b>	
	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	<b>Sous-total</b>	Technicien	BIBAS	<b>Sous-total</b>	ATRF	Magasinier	<b>Sous-total</b>	
<b>Directions et services</b>											
Agence comptable				<b>0</b>			<b>0</b>	7		<b>7</b>	<b>7</b>
Cabinet de la présidence	2			<b>2</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
Direction de la communication		3	2	<b>5</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>5</b>
Direction de la recherche et de la formation doctorale		2		<b>2</b>	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>	<b>4</b>
Direction des études et de la scolarité	1	1	1	<b>3</b>	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>	<b>5</b>
Direction des finances	1	1	2	<b>4</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>	<b>5</b>
Direction des moyens généraux				<b>0</b>	1		<b>1</b>	3		<b>3</b>	<b>4</b>
Direction des ressources humaines				<b>0</b>	3		<b>3</b>	1		<b>1</b>	<b>4</b>
Direction du numérique	2	1	1	<b>4</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>4</b>
Direction du patrimoine et de l'immobilier			1	<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg			1	<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
Service de santé au travail	2			<b>2</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
Service de santé étudiante	1			<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg				<b>0</b>	1	1	<b>2</b>	1	6	<b>7</b>	<b>9</b>
Service des sports				<b>0</b>			<b>0</b>	2		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>56</b>
<b>Unités de recherche</b>											
<b>Sous-total</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>4</b>		<b>4</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>109</b>
<i>Part du corps sur l'ensemble</i>	10,1%	12,8%	10,1%	33 %	21,1%	0,9%	22%	39,4%	5,5%	45%	100%

## C.6 Evolution de la consommation des emplois BIATPSS

*Evolution de la consommation des emplois BIATPSS par filière de 2022 à 2024*



*Evolution de la consommation des emplois BIATPSS par catégorie de 2022 à 2024*



Entre 2022 et 2024 la volumétrie totale des postes diminue toutes catégories confondues avec une baisse particulièrement marquée pour les postes de catégorie C (-103 emplois). Cette diminution modifie la représentativité de chaque catégorie d'emplois (A, B et C) en faveur des emplois de catégorie A et B pour lesquelles on observe une hausse du pourcentage.

## **Point d'attention – Changement de périmètre**

A compter de l'édition 2024 du RSU, la répartition des personnels contractuels a été modifiée. Plusieurs raisons expliquent ce changement :

- D'une part, au sein des référentiels des grades et de leurs regroupements en catégories LOLF, en vigueur pour le périmètre des EPSCP, la catégorie « chercheurs » en usage dans les précédentes éditions du RSU n'a pas d'occurrence.  
Pour l'essentiel, les personnels auparavant identifiés sous la catégorie « chercheurs » étaient des personnels contribuant à l'activité de recherche ne pouvant pas relever des dispositions statutaires afférentes.
- D'autre part, la base de données sociales sur laquelle s'appuie l'élaboration du rapport social unique doit répondre aux exigences formulées par la réglementation (arrêté du 13/05/2025 notamment) et respecter les recommandations formulées par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) parmi lesquelles figurent à compter de 2024 le formalisme désormais attendu pour l'élaboration des indicateurs.

Ces éléments ont conduit à une nécessaire refonte de la structuration des données afin de répondre à cette double exigence, sans compromettre de manière significative le suivi de ces données.

La présence de ce symbole  permet d'identifier les données concernées par ce changement de périmètre.

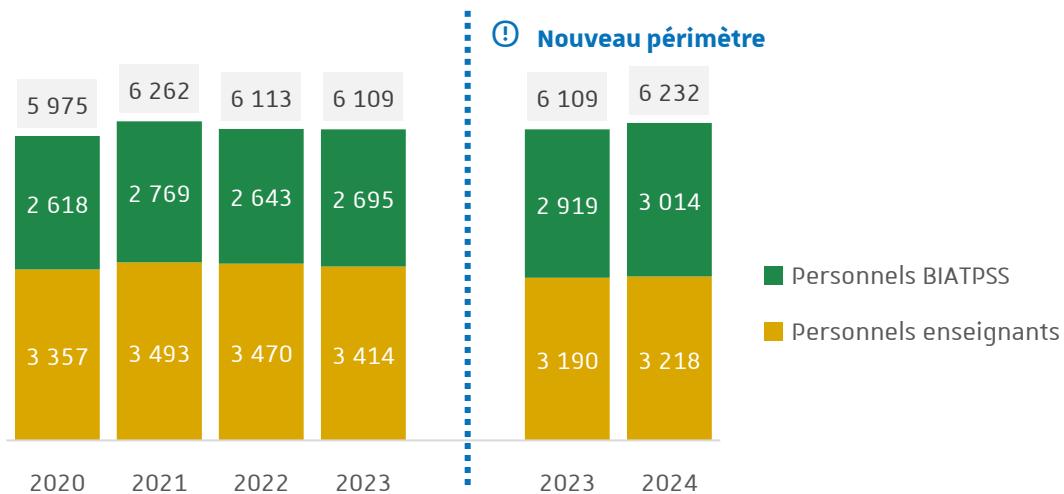
## Effectifs de l'Université de Strasbourg : chiffres clés

**6 232**

personnels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2024,  
représentant 6 018,1 ETP.

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

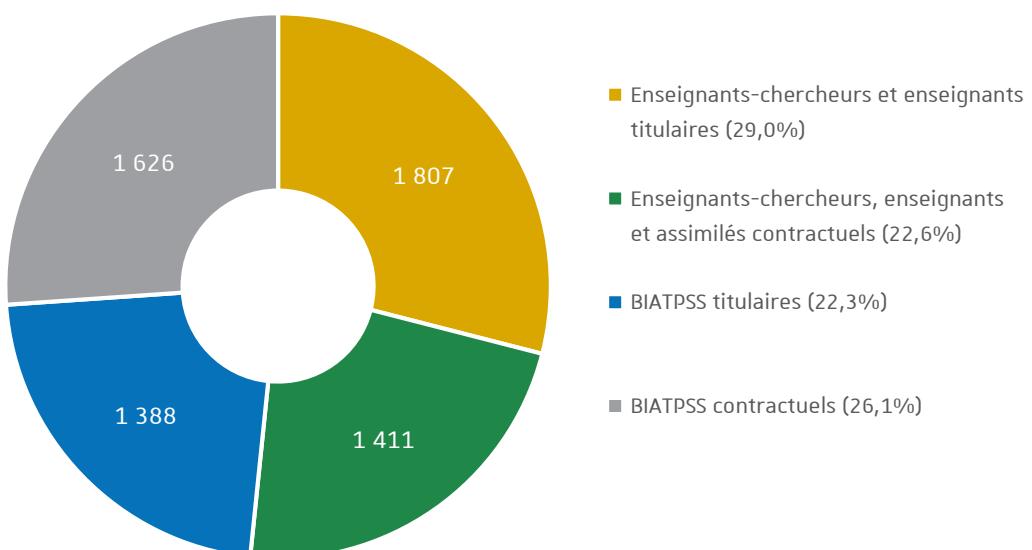
### Evolution des effectifs de l'Université de Strasbourg



Les effectifs de l'Université de Strasbourg ont augmenté de +123 personnels par rapport à l'année 2023, passant de 6 109 personnels en 2023 à 6 232 personnels en 2024, soit une augmentation d'environ 2,0% sur la période.

① L'affichage ci-dessus tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée en page 75.

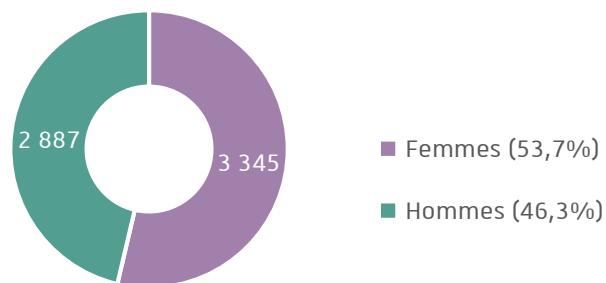
### Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population au 31/12/2024



Au 31/12/2024, les effectifs de l'Université de Strasbourg se répartissent ainsi :

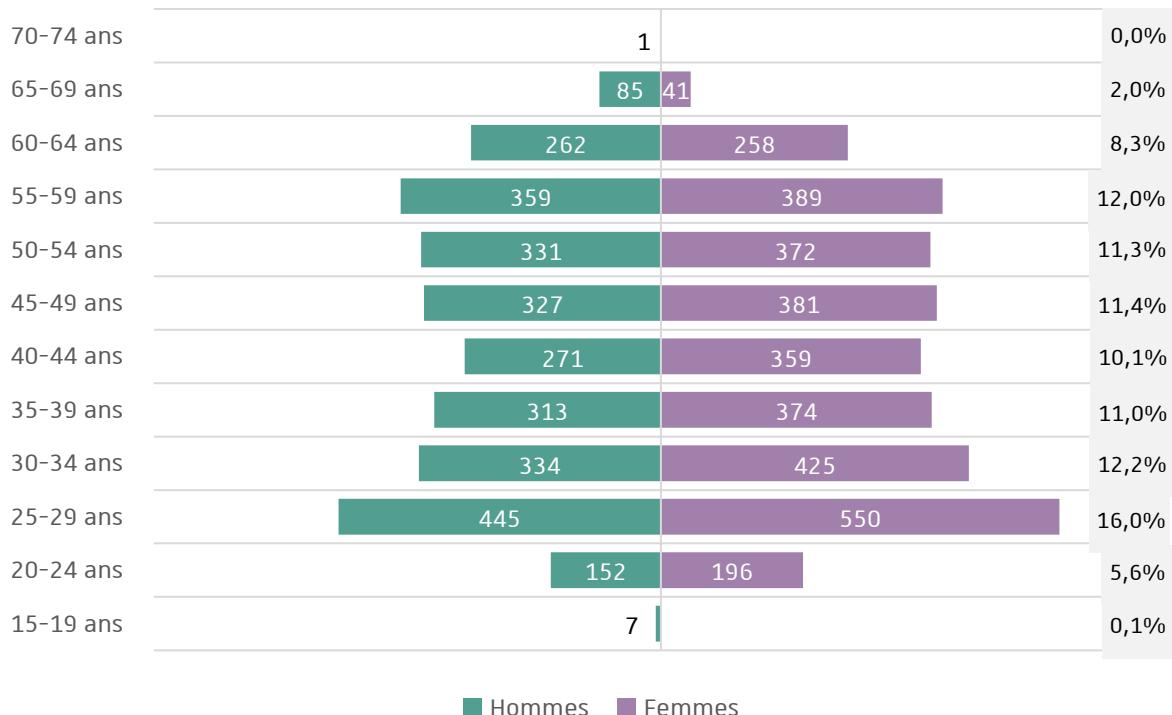
- 3 218 personnels enseignants, dont 1 807 titulaires (au 31/12/2023 : 2 902 dont 1 789 titulaires) ;
- 3 014 personnels BIATPSS, dont 1 388 titulaires (au 31/12/2023 : 2 435 dont 1 397 titulaires) ;

III. Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par sexe au 31/12/2024



Au 31/12/2024, les femmes (3 345 personnels) représentent 53,7% des effectifs de l'Université de Strasbourg ; les hommes (2 887 personnels) en représentent 46,3%.

III. Pyramide des âges des effectifs de l'Université de Strasbourg au 31/12/2024

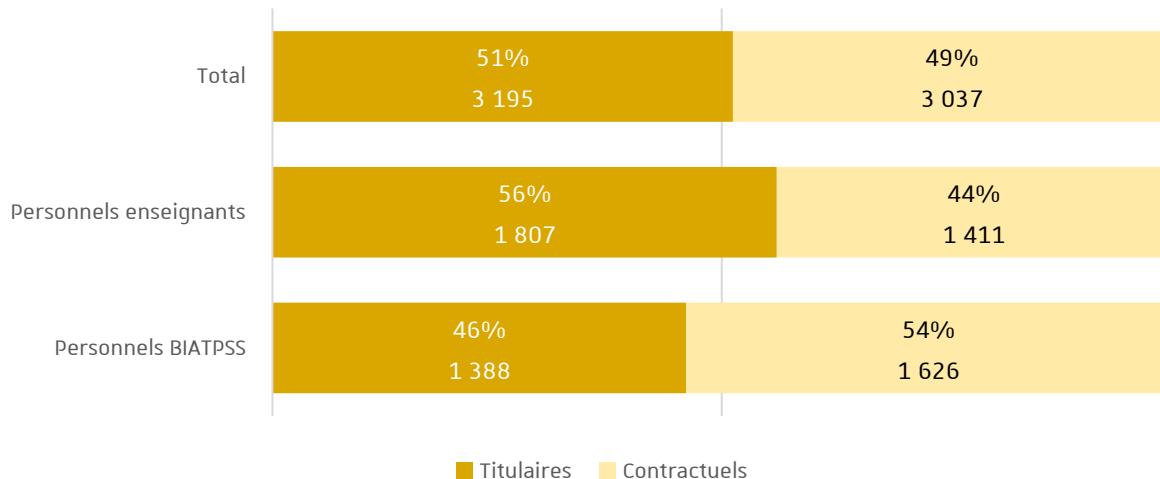


■ Hommes ■ Femmes

Âge médian : 42 ans et 7 mois

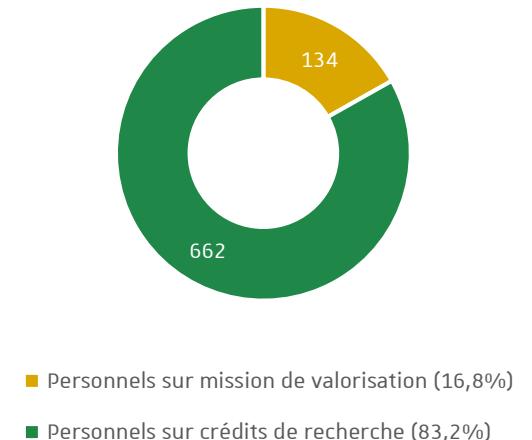
Âge moyen : 42 ans et 11 mois

**III. Répartition des effectifs de l'Université de Strasbourg par population : part de titulaires et de contractuels au 31/12/2024**



**IV. Répartition des personnels sur mission de valorisation et des personnels sur crédits de recherche au 31/12/2024**

	Effectifs
<b>Personnels sur mission de valorisation</b>	<b>134</b>
<i>dont personnels administratifs &amp; techniques</i>	131
<i>dont doctorants &amp; post-doctorants</i>	3
<b>Personnels sur crédits de recherche</b>	<b>662</b>
<i>dont personnels administratifs &amp; techniques</i>	381
<i>dont doctorants &amp; post-doctorants</i>	281
<b>Total</b>	<b>796</b>



Exemple de lecture : au 31/12/2024, l'Université de Strasbourg comptabilise 662 personnels sur crédits de recherche (381 personnels administratifs et techniques et 281 personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés).

## D Effectifs enseignants-chercheurs, enseignants & assimilés

### 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-chercheurs et enseignants

#### ❖ 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

<b>3 218</b>	<b>personnels enseignants employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2024,</b> représentant 3 107,0 ETP.
	<i>1 807 personnels enseignants titulaires 1 411 personnels enseignants contractuels dont 281 personnels sur crédits de recherche dont 3 personnels sur mission valorisation</i>

#### III, Evolution des effectifs des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés

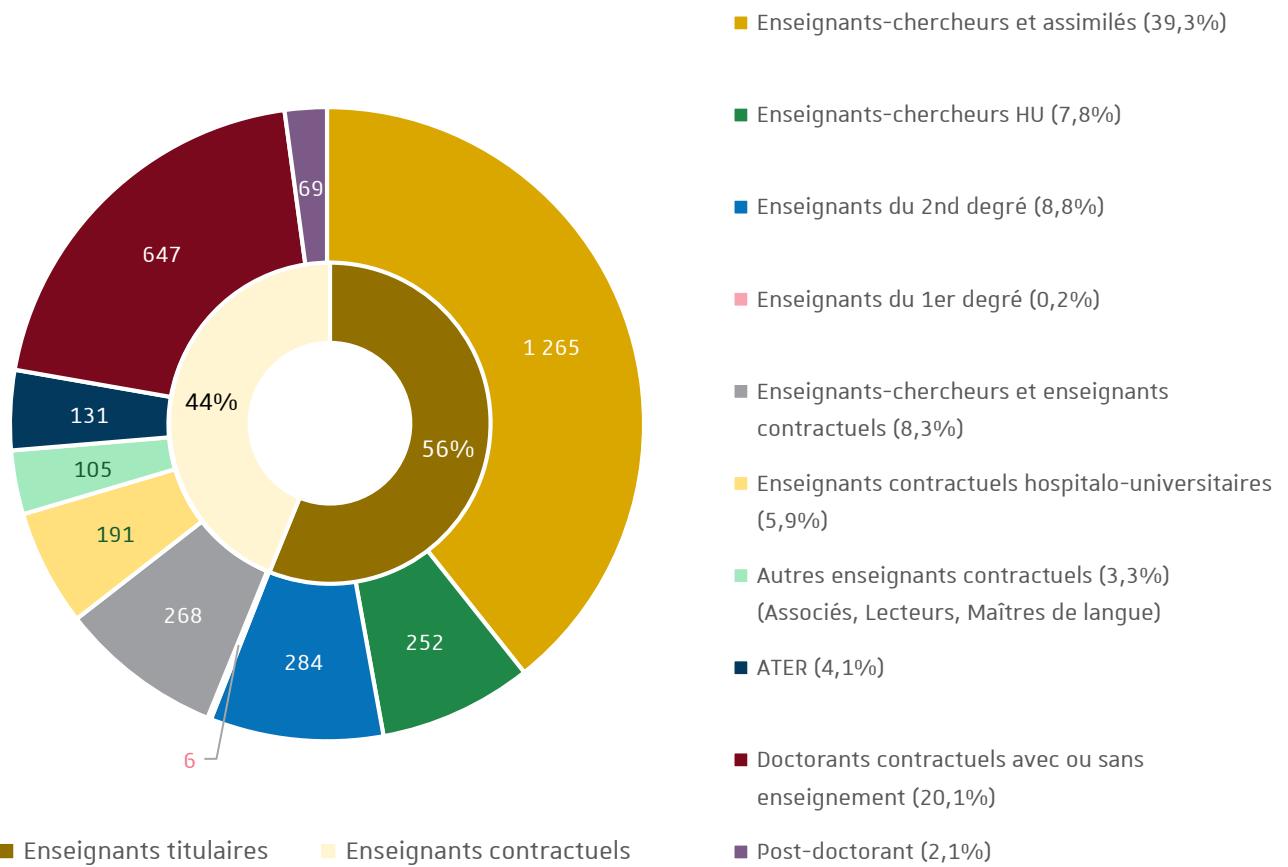


#### ! Nouveau périmètre

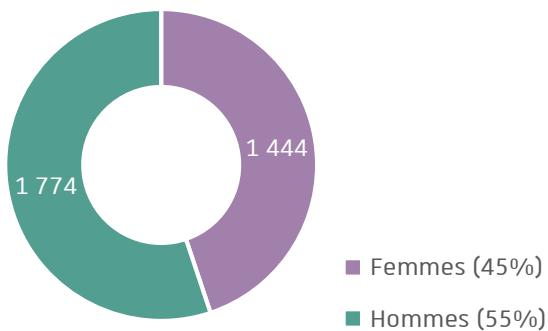
L'évolution nette des enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés est de 28 agents entre 2023 et 2024.

! L'affichage ci-contre tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée en page 75.

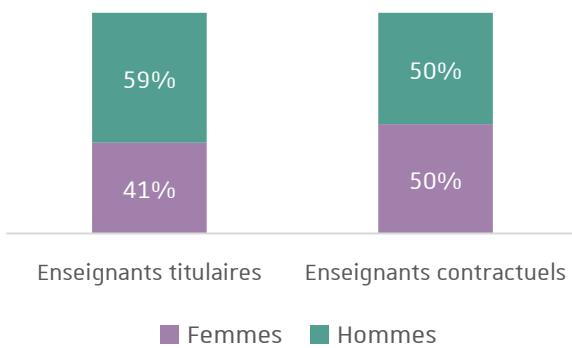
**III. Répartition des effectifs des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés par population au 31/12/2024**



**III. Répartition des effectifs des personnels enseignants par sexe au 31/12/2024**

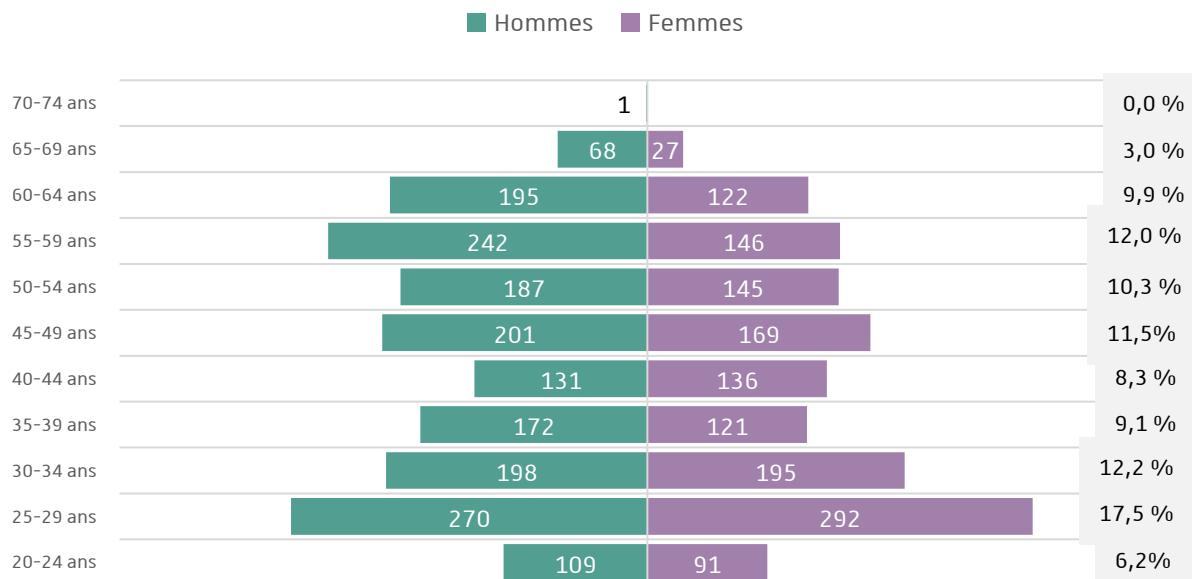


Au 31/12/2024, les femmes (1 444 personnels) représentent 45% des effectifs enseignants et assimilés et les hommes (1 774 personnels) représentent 55% de la population.



Au 31/12/2024, les hommes représentent 59% de la population des enseignants titulaires et 50% de la population des enseignants contractuels.

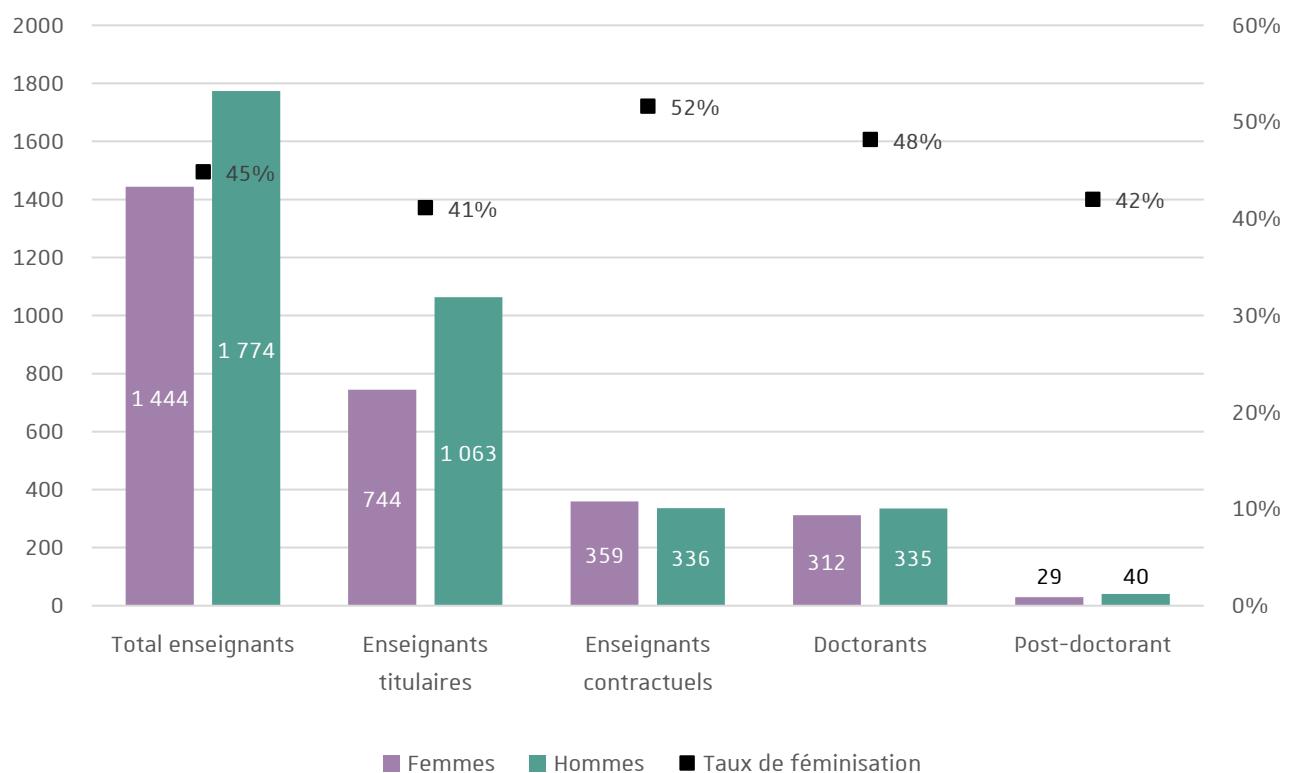
**III. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés au 31/12/2024**



Âge médian : 43 ans et 2 mois

Âge moyen : 43 ans et 2 mois

**III. Répartition des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés par sexe, statut et taux de féminisation**



◎ Enseignants titulaires au 31/12/2024

	Corps	Hommes	Femmes	Total	% hommes	% femmes	Part dans effectif enseignants titulaires
Enseignants-chercheurs & assimilés	Professeur des universités	325	144	<b>469</b>	69%	31%	26,0%
	Astronome	2		<b>2</b>	100%	0%	0,1%
	Physicien	1	3	<b>4</b>	25%	75%	0,2%
	Maître de conférences	412	362	<b>774</b>	53%	47%	42,8%
	Astronome adjoint	7	3	<b>10</b>	70%	30%	0,6%
	Physicien adjoint	4	2	<b>6</b>	67%	33%	0,3%
	<b>Sous-total</b>	<b>751</b>	<b>514</b>	<b>1 265</b>	59%	41%	70,0%
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	Professeur des universités – praticien hospitalier	110	43	<b>153</b>	72%	28%	8,5%
	Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	<b>2</b>	50%	50%	0,1%
	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	52	45	<b>97</b>	54%	46%	5,4%
	<b>Sous-total</b>	<b>163</b>	<b>89</b>	<b>252</b>	65%	35%	13,9%
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Professeur agrégé	94	80	<b>174</b>	54%	46%	9,6%
	Professeur certifié	42	49	<b>91</b>	46%	54%	5,0%
	Professeur d'EPS	8	4	<b>12</b>	67%	33%	0,7%
	Professeur des lycées professionnels	3	2	<b>5</b>	60%	40%	0,3%
	Conseiller principal d'éducation		2	<b>2</b>	0%	100%	0,1%
	<b>Sous-total</b>	<b>147</b>	<b>137</b>	<b>284</b>	52%	48%	15,7%
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	Professeur des écoles	2	4	<b>6</b>	33%	67%	0,3%
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	33%	67%	0,3%
<b>Total enseignants titulaires</b>		<b>1 063</b>	<b>744</b>	<b>1 807</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>	<b>100,0%</b>

◎ Enseignants non titulaires au 31/12/2024

	<b>Corps</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>	<b>% hommes</b>	<b>% femmes</b>	<b>Part dans effectif enseignants contractuels</b>
Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels	Enseignant-chercheur contractuel	48	42	<b>90</b>	53%	47%	6,4%
	Enseignant du 2 <sup>nd</sup> degré contractuel	74	104	<b>178</b>	42%	58%	12,6%
	<b>Sous-total</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>268</b>	<b>46%</b>	<b>54%</b>	<b>19,0%</b>
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires contractuels	Professeur des universités de médecine générale	3	3	<b>6</b>	50%	50%	0,4%
	Maître de conférences des universités de médecine générale	4	1	<b>5</b>	80%	20%	0,4%
	Assistant de médecine ou d'odontologie	86	90	<b>176</b>	49%	51%	12,5%
	Associé professeur hospitalo-universitaire	4		<b>4</b>	100%	0%	0,3%
	<b>Sous-total</b>	<b>97</b>	<b>94</b>	<b>191</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>13,5%</b>
Autres personnels enseignants contractuels	Associé professeur des universités	10	4	<b>14</b>	71%	29%	1,0%
	Associé maître de conférences	34	17	<b>51</b>	67%	33%	3,6%
	Lecteur	2	16	<b>18</b>	11%	89%	1,3%
	Maître de langue	4	18	<b>22</b>	18%	82%	1,6%
	<b>Sous-total</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>105</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>	<b>7,4%</b>
ATER	ATER	67	64	<b>131</b>	51%	49%	9,3%
	<b>Sous-total</b>	<b>67</b>	<b>64</b>	<b>131</b>	<b>51%</b>	<b>49%</b>	<b>9,3%</b>
Doctorants contractuels	Doctorant avec mission complémentaire	159	143	<b>302</b>	53%	47%	21,4%
	<i>dont sur crédits de recherche</i>	37	34	<b>71</b>	52%	48%	5,0%
	<i>dont sur mission de valorisation</i>	1	0	<b>1</b>	100%	0%	0,1%
	Doctorant sans mission complémentaire	176	169	<b>345</b>	51%	49%	24,5%
	<i>dont sur crédits de recherche</i>	85	59	<b>144</b>	59%	41%	10,2%
	<i>dont sur mission de valorisation</i>	0	0	<b>0</b>	0%	0%	0,0%
	<b>Sous-total</b>	<b>335</b>	<b>312</b>	<b>647</b>	<b>52%</b>	<b>48%</b>	<b>45,9%</b>
Post-doctorant	Post-doctorant	40	29	<b>69</b>	58%	42%	4,9%
	<i>dont sur crédits de recherche</i>	37	29	<b>66</b>	56%	44%	4,7%
	<i>dont sur mission de valorisation</i>	2	0	<b>2</b>	100%	0%	0,1%
	<b>Sous-total</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>69</b>	<b>58%</b>	<b>42%</b>	<b>4,9%</b>
<b>Total enseignants contractuels</b>		<b>711</b>	<b>700</b>	<b>1 411</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100,0%</b>

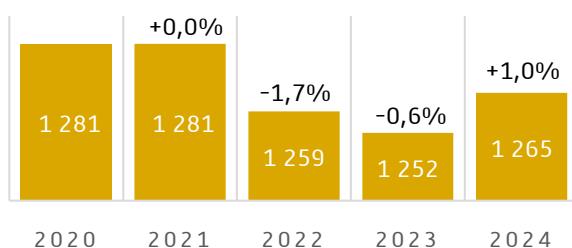
## D.1 Effectifs des personnels enseignants-chercheurs & assimilés

**1 265**

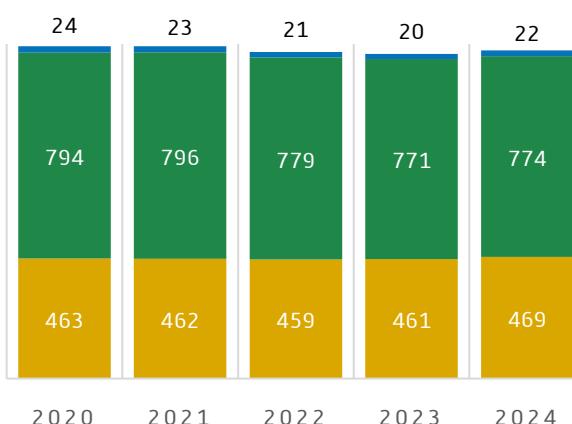
**enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2024**, représentant 1 257,7 ETP  
(1 252 en 2023 représentant 1 246,3 ETP).

469 professeurs des universités, 774 maîtres de conférences, 22 enseignants-chercheurs assimilés

### III. Evolution des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés



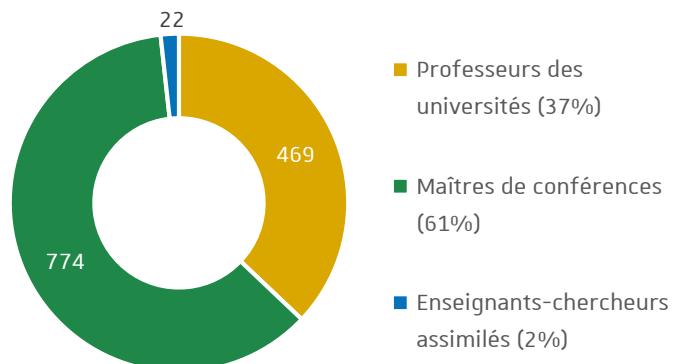
La population des enseignants-chercheurs & assimilés a augmenté de 1,0% en 2024.



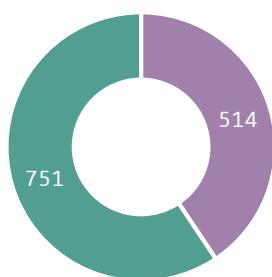
- Enseignants-chercheurs assimilés
- Maîtres de conférences
- Professeurs des universités

### III. Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2024

Au 31/12/2024, les professeurs des universités, avec 469 personnels, représentent 37% des effectifs des enseignants-chercheurs & assimilés ; les maîtres de conférences, avec 774 personnels, en représentent 61% ; les enseignants-chercheurs assimilés, avec 22 personnels, en représentent 2%. Cette répartition est presque égale à celle des années précédentes.



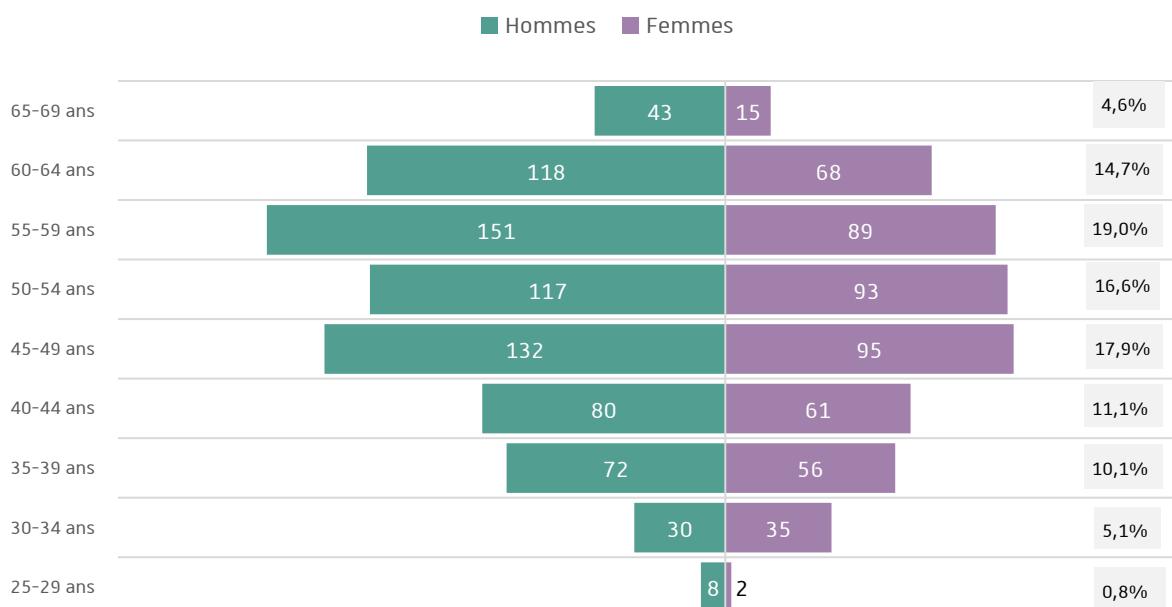
### III. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2024



■ Femmes  
(40,6%)  
■ Hommes  
(59,4%)

Les hommes (751 personnels) représentent 59,4% de la population des enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2024 ; les femmes (514 personnels) en représentent 40,6%

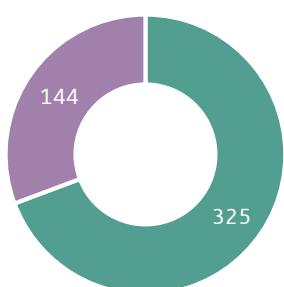
### III. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs & assimilés au 31/12/2024



Âge médian : 51 ans et 6 mois

Âge moyen : 50 ans et 11 mois

#### Professeurs des universités au 31/12/2024

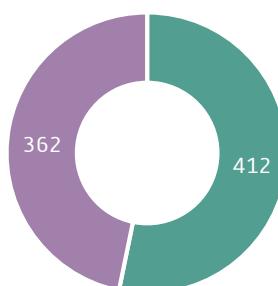


■ Hommes (69%)  
■ Femmes (31%)

Âge médian : 56 ans et 3 mois

Âge moyen : 55 ans et 7 mois

#### Maîtres de conférences au 31/12/2024



■ Hommes (53%)  
■ Femmes (47%)

Âge médian : 47 ans et 10 mois

Âge moyen : 48 ans et 2 mois

◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps et par structure d'affectation principale en nombre de personnels au 31/12/2024

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			<b>4</b>
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme - CUEJ	1		3			<b>4</b>
	Ecole de management Strasbourg	10		8			<b>18</b>
	Ecole et observatoire des sciences de la terre - EOST	12	4	20	6		<b>42</b>
	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux - ECPM	19		17			<b>36</b>
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg - ESBS	7		11			<b>18</b>
	Faculté de chimie	22		26			<b>48</b>
	Faculté de chirurgie dentaire	2					<b>2</b>
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	39		40			<b>79</b>
	Faculté de géographie et d'aménagement	8		16			<b>24</b>
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1		10			<b>11</b>
	Faculté de pharmacie	22		36			<b>58</b>
	Faculté de philosophie	4		5			<b>9</b>
	Faculté de physique et ingénierie	36		47			<b>83</b>
	Faculté de psychologie	12		25			<b>37</b>
	Faculté de théologie catholique	9		13			<b>22</b>
	Faculté de théologie protestante	12		6			<b>18</b>
	Faculté des arts	9		19			<b>28</b>
	Faculté des langues	25		68			<b>93</b>
	Faculté des lettres	20		19			<b>39</b>
	Faculté des sciences de la vie	26		58			<b>84</b>

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			<b>25</b>	
	Faculté des sciences économiques et de gestion	15		26			<b>41</b>	
	Faculté des sciences historiques	18		27			<b>45</b>	
	Faculté des sciences sociales	12		30			<b>42</b>	
	Institut de préparation à l'administration générale			1			<b>1</b>	
	Institut du travail	1		6			<b>7</b>	
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	11		30			<b>41</b>	
	IUT de Haguenau	6		9			<b>15</b>	
	IUT Louis Pasteur	8		29			<b>37</b>	
	IUT Robert Schuman	13		49			<b>62</b>	
	Observatoire astronomique	4	2	3	10		<b>19</b>	
	Sciences Po Strasbourg	18		20			<b>38</b>	
	Télécom physique Strasbourg	20		20			<b>40</b>	
	UFR de mathématique et d'informatique	38		55			<b>93</b>	
<b>Sous-total</b>		<b>468</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>773</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1 263</b>
<b>Unités de recherche</b>		<b>1</b>		<b>1</b>			<b>1</b>	
UMR 7006 – Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires		1		1			1	
<b>Total général</b>		<b>469</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>774</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1 265</b>

*Exemple de lecture : l'IUT Robert Schuman compte 13 professeurs des universités et 49 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.

⑤ Répartition des effectifs enseignants-rechercheurs & assimilés par corps et par affectation recherche en nombre de personnels au 31/12/2024

Unités de recherche	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
UMR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	8			16			24
UMR7006 - Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires	2						2
UMR7021 - Laboratoire de Bioimagerie et Pathologies	3			8			11
UMR7042 - Laboratoire d'Innovation Moléculaire et Application	4			4			8
UMR7044 - Archéologie et Histoire ancienne : Méditerranée-Europe	12			12			24
UMR7063 - Institut Terre et Environnement de Strasbourg	16		4	22		6	48
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles	8			23			31
UMR7104 - Institut de Génétique et de Biologie Moléculaire et Cellulaire	3			9			12
UMR7117 - Archives Henri Poincaré - Philosophie et Recherches sur les Sciences et les Technologies	2			2			4
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	7			7			14
UMR7156 - Génétique Moléculaire, Génomique, Microbiologie	2			7			9
UMR7177 - Institut de Chimie de Strasbourg	13			16			29
UMR7178 - Institut Pluridisciplinaire Hubert Curien	20			32			52
UMR7199 - Laboratoire de Chémo-Biologie Synthétique et Thérapeutique	2			5			7
UMR7200 - Laboratoire d'Innovation Thérapeutique	3			7			10
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	6				9		15
UMR7354 - Droit religion entreprise et société	12			18			30
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	49			99			148

Unités de recherche	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
UMR7362 - Laboratoire Image, Ville et Environnement	9			15			24
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	18			38			56
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	6			8			14
UMR7501 - Institut de Recherche Mathématique Avancée	26			37			63
UMR7504 - Institut de Physique et Chimie des Matériaux de Strasbourg	18			14			32
UMR7515 - Institut de Chimie et Procédés pour l'Energie, l'Environnement et la Santé	7			10			17
UMR7522 - Bureau d'Economie Théorique et Appliquée	13			36			49
UMR7550 - Labo.Observatoire Astronomique de Strasbourg	4		2	3		10	19
UMRA1131 - Santé de la Vigne et Qualité du Vin				1			1
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	2			2			4
UMRS1112 - Laboratoire de Génétique Médicale				1			1
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	3			1			4
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion		1					1
UMRS1260 - Nanomédecine Ré générative	2			3			5
UMRS1329 - Neuroscience et Psychiatrie Translationnelle de Strasbourg	1			5			6
UPR22 - Institut Charles Sadron	9			6			15
UPR2357 - Institut de Biologie Moléculaire des Plantes	6			10			16
UPR3212 - Institut des Neurosciences Cellulaires et Intégratives	3			10			13
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique				1			1

Unités de recherche	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
UPR9002 - IBMC - Architecture et Réactivité de l'ARN	4			11			15
UPR9022 - Modèles Insectes d'Immunité Innée	3			1			4
UR1337 - Configurations littéraires	11			8			19
UR1339 - Linguistique, Langues et Parole	12			37			49
UR1340 - Groupe d'Etudes Orientales, Slaves et Néo-helléniques	6			16			22
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens	4			7			11
UR1342 - Sport et Sciences sociales	5			7			12
UR1351 - Centre de Droit Privé Fondamental	10			11			21
UR2310 - Laboratoire Interuniversitaire des Sciences de l'Education et de la Communication	7			25			32
UR2325 - Savoirs dans l'espace anglophone : représentations, culture, histoire	4			12			16
UR2326 - Centre de Recherches en Philosophie Allemande et Contemporaine	5			4			9
UR2364 - Laboratoire de Recherche en Gestion et Economie	11			11			22
UR3071 - Subjectivité, Lien Social et Modernité	2			7			9
UR3072 - Mitochondrie, Stress oxydant et protection musculaire	2			4			6
UR3073 - Pathogens Host Arthropod Vectors Interfaces	1						1
UR3074 - Médecine Cardiovasculaire Translationnelle	1						1
UR3094 - Centre d'Analyse des Rhétoriques Religieuses de l'Antiquité	3			5			8
UR3399 - Institut de Recherches Carré de Malberg	12			4			16
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique	10			20			30

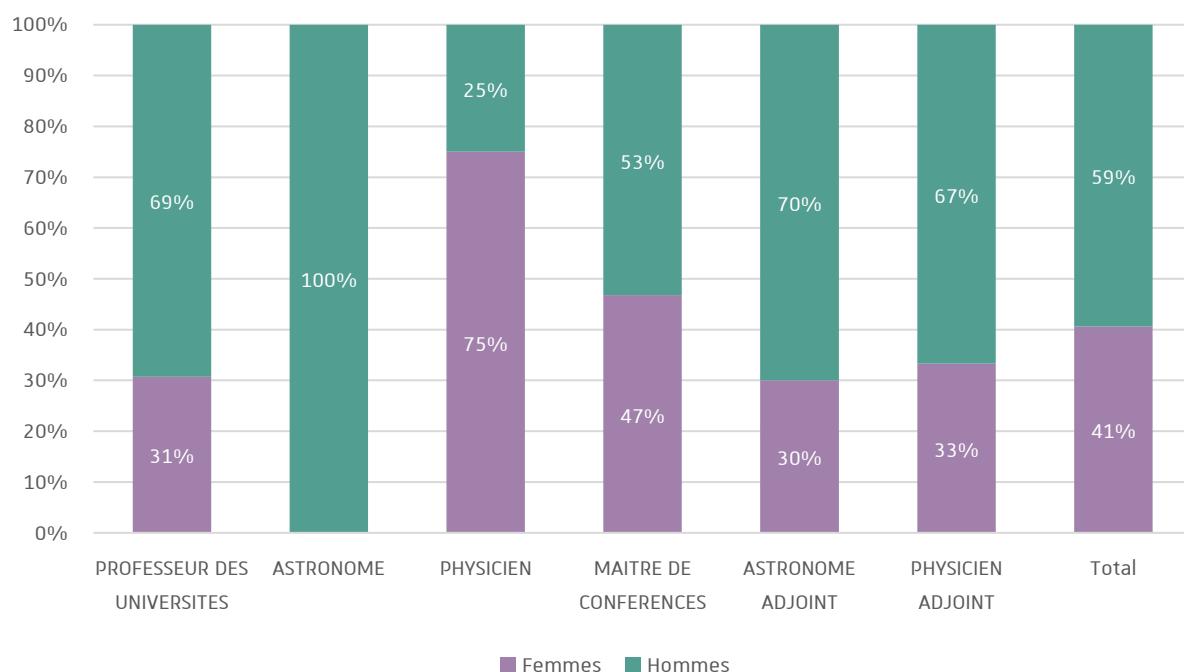
Unités de recherche	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total
UR4375 - Laboratoire de Recherche du CEPI	1			5			6
UR4376 - Culture et Histoire dans l'Espace Roman	3			6			9
UR4377 - Théologie Catholique et Sciences Religieuses	7			11			18
UR4378 - Labo. Théologie Protestante	13			5			18
UR4440 - Laboratoire de Psychologie des Cognitions	5			11			16
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1					1	
UR7307 - Centre d'études internationales et européennes	10			10			20
UR7308 - Hommes et management en Société	6			8			14
CIC1434 - Centre d'investigation clinique (Inserm CIC 1434)	1			1			2
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : Histoire, Droit, Economie et identités culturelles	1					1	
XUE229 - UR Extérieure Institut de Saint Louis (ISL)	1					1	
XUMR5288 - UR Extérieure UMR 5288 Centre d'Anthropobiologie et Génomique de Toulouse Unité de recherche (CAGT)		1				1	
XUMR7503 - UMR Extérieure UMR 7503 Laboratoire lorrain de recherche en informatique et ses applications (LORIA)				1			
XUR2448 - UR Extérieure UR 2448 Centre d'Histoire Culturelle des Sociétés Contemporaines (CHCSC)					1		
XUR3991 - UR EXT UMR 3991 Laboratoire Vigne Biotechnologie et environnement (LVBE)					1		
XUR4660 - UR Extérieure UR4660 Culture, Sport, Santé, Société (C3S)					1		
XUR7309 - UR Extérieure UR 7309 Architecture, morphologie/morphogénèse urbaine, projet (AMUP)						2	
Sans affectation recherche	6			24			30
<b>Total</b>	<b>469</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>774</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1 265</b>

◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

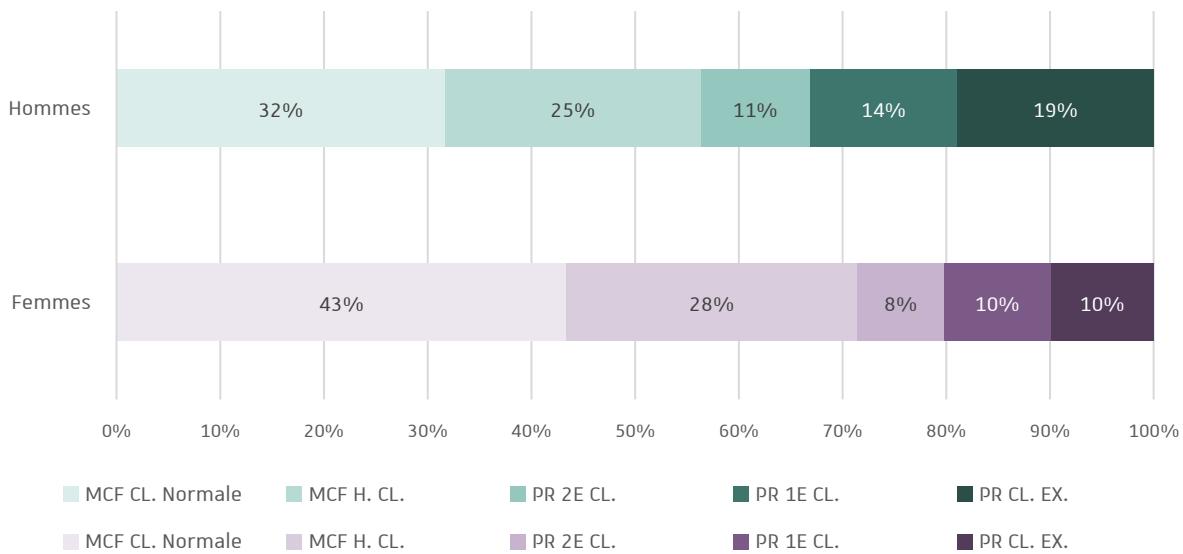
Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités	325	144	<b>469</b>	323,1	144,0	<b>467,1</b>
Astronome	2		<b>2</b>	2,0		<b>2,0</b>
Physicien	1	3	<b>4</b>	1,0	3,0	<b>4,0</b>
Maître de conférences	412	362	<b>774</b>	410,9	357,7	<b>768,6</b>
Astronome adjoint	7	3	<b>10</b>	7,0	3,0	<b>10,0</b>
Physicien adjoint	4	2	<b>6</b>	4,0	2,0	<b>6,0</b>
<b>Total</b>	<b>751</b>	<b>514</b>	<b>1 265</b>	<b>748,0</b>	<b>509,7</b>	<b>1 257,7</b>

Exemple de lecture : sur les 469 professeurs des universités, 144 sont des femmes représentant 144,0 ETP.

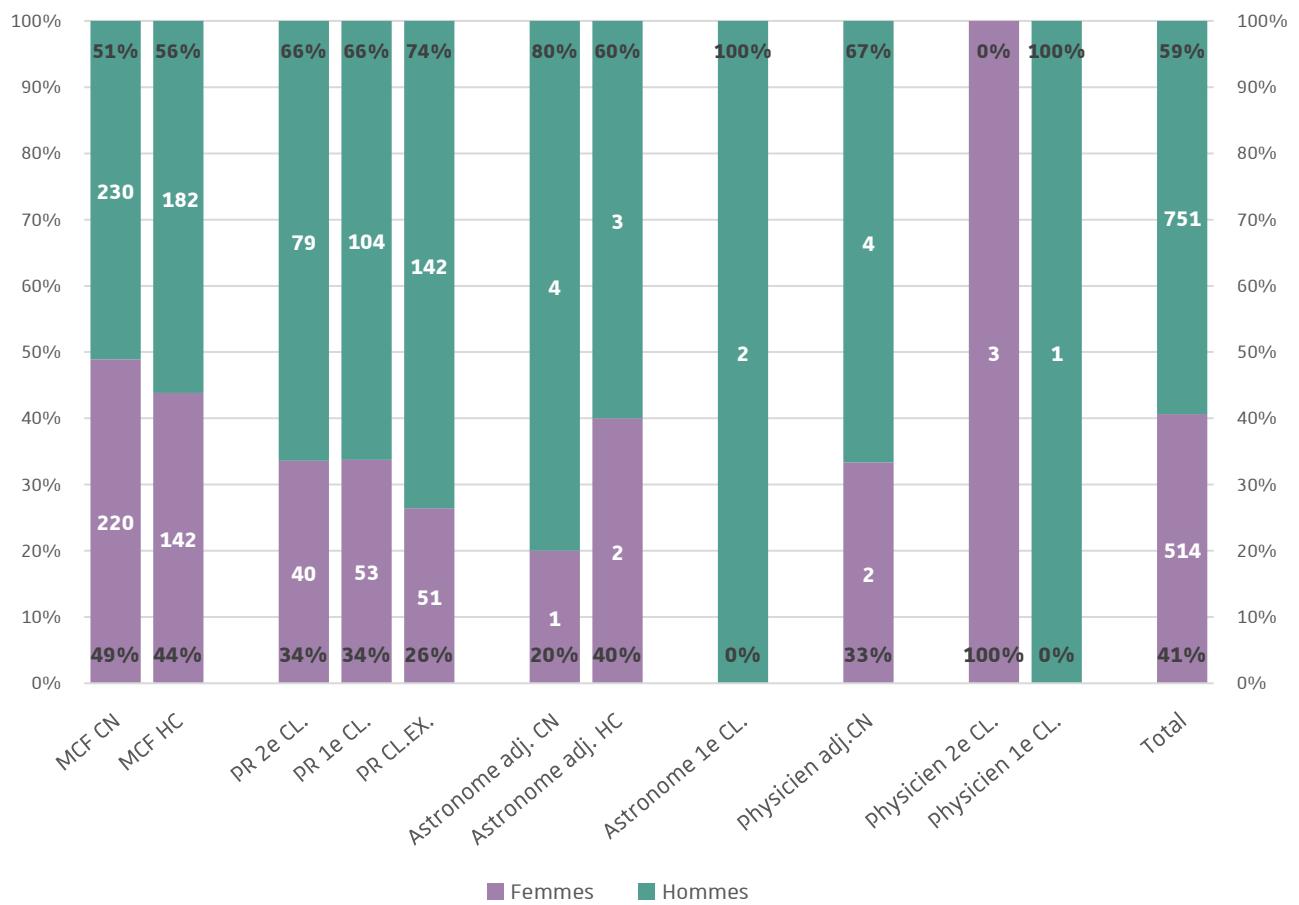
◎ Répartition des femmes et des hommes enseignants-chercheurs et assimilés par corps



## Répartition des enseignants-chercheurs par sexe, corps et grade



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

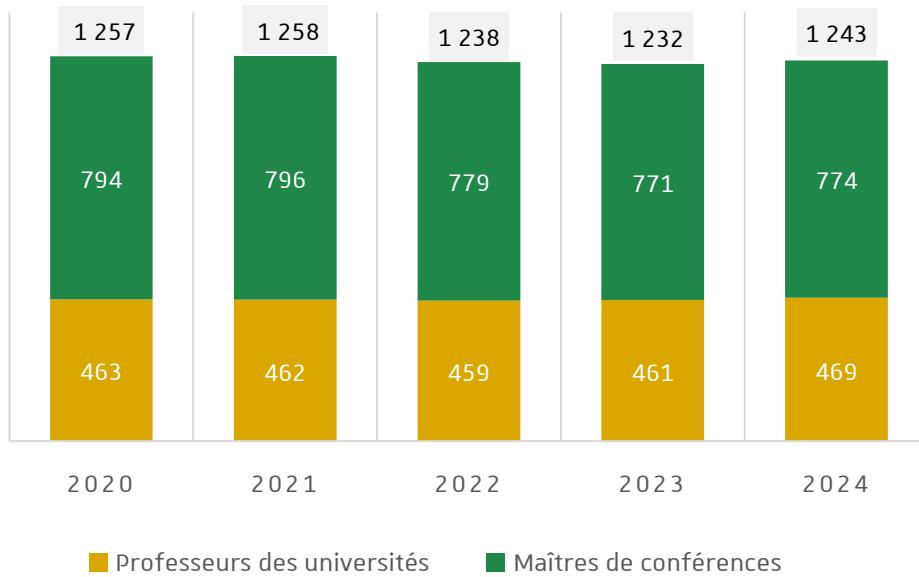


◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

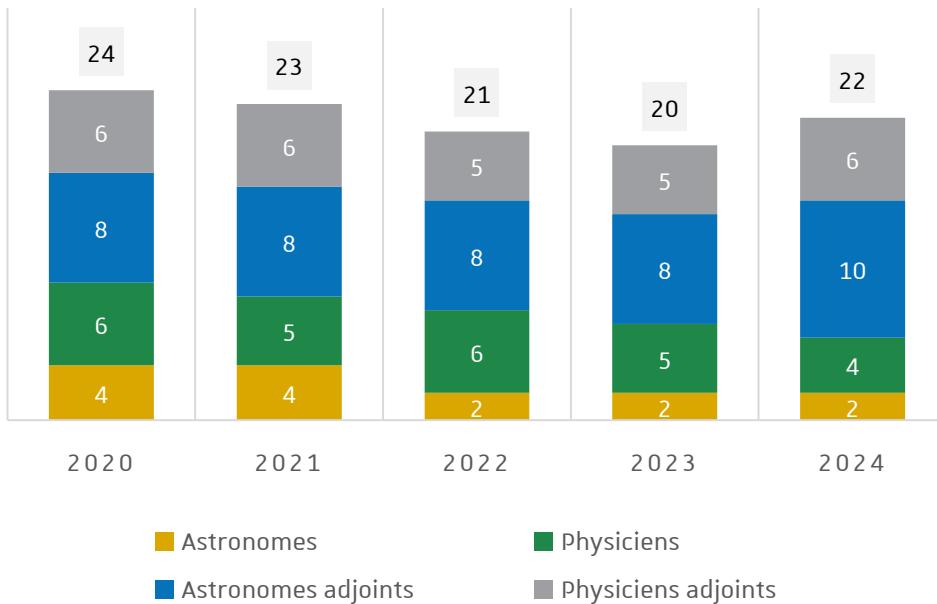
Tranche d'âge	Sexe	Corps						<b>Total</b>
		Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	
25-29 ans	Hommes				8			<b>8</b>
	Femmes				2			<b>2</b>
	<b>Total</b>				<b>10</b>			<b>10</b>
30-34 ans	Hommes	1			29			<b>30</b>
	Femmes				35			<b>35</b>
	<b>Total</b>	<b>1</b>			<b>64</b>			<b>65</b>
35-39 ans	Hommes	9			59	2	2	<b>72</b>
	Femmes	2			52	1	1	<b>56</b>
	<b>Total</b>	<b>11</b>			<b>111</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>128</b>
40-44 ans	Hommes	17			61	1	1	<b>80</b>
	Femmes	6			54		1	<b>61</b>
	<b>Total</b>	<b>23</b>			<b>115</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>141</b>
45-49 ans	Hommes	53			78	1		<b>132</b>
	Femmes	22		2	69	2		<b>95</b>
	<b>Total</b>	<b>75</b>		<b>2</b>	<b>147</b>	<b>3</b>		<b>227</b>
50-54 ans	Hommes	57	1	1	56	2		<b>117</b>
	Femmes	37		1	55			<b>93</b>
	<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>111</b>	<b>2</b>		<b>210</b>
55-59 ans	Hommes	86	1		62	1	1	<b>151</b>
	Femmes	38			51			<b>89</b>
	<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>1</b>		<b>113</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>240</b>
60-64 ans	Hommes	72			46			<b>118</b>
	Femmes	30			38			<b>68</b>
	<b>Total</b>	<b>102</b>			<b>84</b>			<b>186</b>
65-69 ans	Hommes	30			13			<b>43</b>
	Femmes	9			6			<b>15</b>
	<b>Total</b>	<b>39</b>			<b>19</b>			<b>58</b>
<b>Total</b>		<b>469</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>774</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1 265</b>

Exemple de lecture : sur les 4 physiciens, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 45 et 49 ans.

III, Evolution des effectifs des professeurs des universités et maîtres de conférences



III, Evolution des effectifs des enseignants-chercheurs assimilés



④ Répartition des effectifs enseignants-rechercheurs & assimilés par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2024

Section CNU	Professeur des universités	Astronome		Physicien		Maître de conférences		Astronome adjoint		Physicien adjoint		Total				
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
01-Droit privé et sciences criminelles	11	9	20	0	0	13	17	30	0	0	0	24	26	50		
02-Droit public	14	5	19	0	0	8	7	15	0	0	0	22	12	34		
03-Histoire du droit et des institutions	1	2	3	0	0	1	2	3	0	0	0	2	4	6		
04-Science politique	2	2	4	0	0	6	2	8	0	0	0	8	4	12		
05-Sciences économiques	12	3	15	0	0	16	12	28	0	0	0	28	15	43		
06-Sciences de gestion et du management	8	8	16	0	0	11	17	28	0	0	0	19	25	44		
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>29</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>57</b>	<b>112</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>103</b>	<b>86</b>	<b>189</b>
07-Sciences du langage : linguistique et phonétique générale	3	5	8	0	0	0	3	14	17	0	0	0	6	19	25	
08-Langues et littératures anciennes	3	1	4	0	0	0	1	3	4	0	0	0	4	4	8	
09-Langue et littérature françaises	4	4	8	0	0	0	4	4	0	0	0	4	8	12		
10-Littératures comparées	2	1	3	0	0	0	1	2	3	0	0	0	3	3	6	
11-Études anglophones	2	5	7	0	0	0	10	16	26	0	0	0	12	21	33	
12-Études germaniques et scandinaves	6	2	8	0	0	0	6	12	18	0	0	0	12	14	26	

Section CNU	Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total		
							Hommes		
							Total	Femmes	
13-Études slaves et baltes	1	1	0	0	1	1	0	0	2
14-Études romanes	1	2	3	0	2	4	0	0	2
15-Langues et littératures arabes, chinoises, ja	3	3	6	0	5	10	15	0	3
16-Psychologie et ergonomie	2	9	11	0	8	17	25	0	10
17-philosophie	3	1	4	0	4	2	6	0	7
18-Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	6	4	10	0	0	11	20	0	0
19-Sociologie, démographie	5	5	10	0	0	14	11	25	0
20-Ethnologie, préhistoire & anthropo biologique	4	4	0	0	1	6	7	0	0
21-Histoire & civilisat°, art mondes anciens	9	2	11	0	0	6	10	16	0
22-Histoire & civilisat° mondes modernes/contemp	8	5	13	0	0	6	9	15	0
23-Géographie physique, humaine, éco & régionale	4	3	7	0	0	11	4	15	0
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme	1	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>53</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>89</b>	<b>134</b>	<b>223</b>
									<b>155</b>
									<b>187</b>
									<b>342</b>

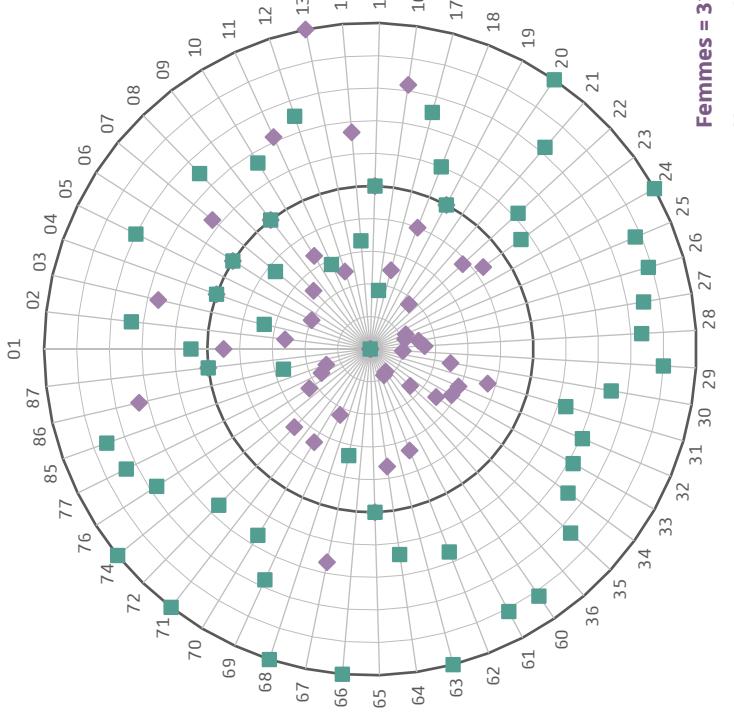
lettres et sciences humaines

Professeur des universités	Astronome		Physicien		Maître de conférences		Astronome adjoint		Physicien adjoint		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Section CNU												
70-Sciences de l'éducation et de la formation	2	1	3		0		0	5	3	8	0	11
71-Sciences de l'information et de la communication	3	3		0		0	6	5	11	0	0	14
72-Epistémologie Histoire des Sc & techniques	2	1	3		0		0	2	4	6	0	9
74 Sc & techniques activités phys & sportives	7	7		0		0	10	7	17	0	0	24
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58</b>
76-Théologie Catholique	7	2	9		0		0	8	5	13	0	22
77-Théologie Protestante	10	2	12		0		0	4	2	6	0	18
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
25-Mathématiques	15	2	17		0		0	16	4	20	0	37
26-Mathématiques appliquées & applicat <sup>e</sup> maths	8	1	9		0		0	15	5	20	0	29
27-Informatique	17	3	20		0		0	27	10	37	0	57
28-Milieux denses et matériaux	15	3	18		0		0	14	6	20	0	38
29-Constituants élémentaires	9	1	10		0		0	9	3	12	0	22

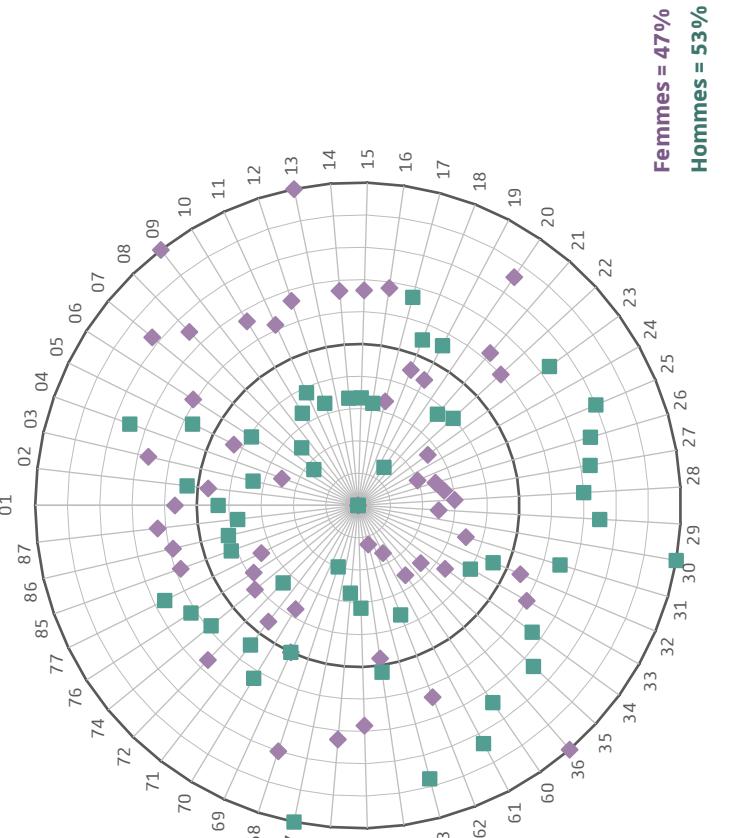
Professeur des universités	Astronome	Physicien	Maître de conférences	Astronome adjoint	Physicien adjoint	Total	
						Femmes	Hommes
Section CNU							
30-Milieux dilués et optique	3 1 4	0	0 1	1	0	0 0	4 1 5
31-Chimie théorique, physique, analytique	10 6 16	0	0 15 8	23	0	0 0	25 14 39
32-Chimie organique, minérale, industrielle	12 5 17	0	0 10 12	22	0	0 0	22 17 39
33-Chimie des matériaux	5 2 7	0	0 2 3	5	0	0 0	7 5 12
34-Astronomie, astrophysique	3 1 4 2	2	0 2 1	3	7 3 10	0 0	14 5 19
35-Structure et évolution Terre et autres planètes	10 2 12	0	0 1 3	4	14 5 19	0 4 2	6 29 12 41
36-Terre solide : géodynamique enveloppes sup			0	0 1 1	1	0 0 0	0 0 1 1
Sciences							
60-Mécanique, génie mécanique, génie civil	11 1 12	0	0 17 6	23	0	0 0	28 7 35
61-Génie info Automatique & traitement signal	10 1 11	0	0 15 3	18	0	0 0	25 4 29
62-Energétique, génie des procédés	6 3 9	0	0 4 7	11	0	0 0	10 10 20
63-Génie électrique Electronique photonique ...	10 10	0	0 21 3	24	0	0 0	31 3 34

Section CNU	Professeur des universités	Astronome		Physicien		Maître de conférences		Astronome adjoint		Physicien adjoint		Total							
		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes							
		Total		Total		Total		Total		Total		Total							
64-Biochimie et biologie moléculaire	7	4	11					12	11	23			19	15	34				
65-Biologie cellulaire	5	5	10					7	15	22			12	20	32				
66-physiologie	4	4						3	8	11			7	8	15				
67-Biologie des populations et écologie	1	2	3					5	5				6	2	8				
68-Biologie des organismes	1	1						1	4	5			2	4	6				
69-Neurosciences	7	2	9					8	8	16			15	10	25				
<b>Total</b>	<b>169</b>	<b>45</b>	<b>214</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>218</b>	<b>123</b>	<b>341</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>401</b>	<b>176</b>	<b>577</b>
85-Sciences physico-chimiques et ingénierie appl	6	1	7					5	7	12			11	8	19				
86-Sc du médicament & autres produits santé	3	8	11					7	10	17			10	18	28				
87-Sc biologiques, fondamentales et cliniques	2	2	4					3	5	8			5	7	12				
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>					<b>15</b>	<b>22</b>	<b>37</b>			<b>26</b>	<b>33</b>	<b>59</b>				
<b>Total général</b>	<b>325</b>	<b>144</b>	<b>469</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>412</b>	<b>362</b>	<b>774</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>751</b>	<b>514</b>	<b>1 265</b>

**Répartition femmes/hommes  
professeurs des universités**



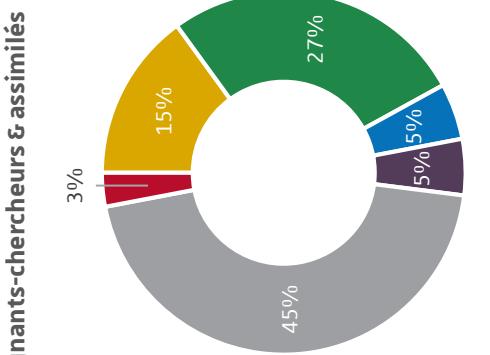
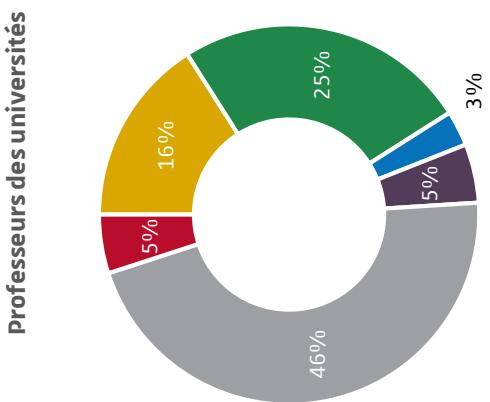
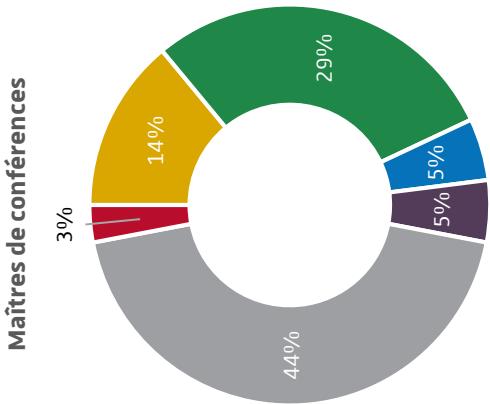
**Répartition femmes/hommes  
maîtres de conférences**



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

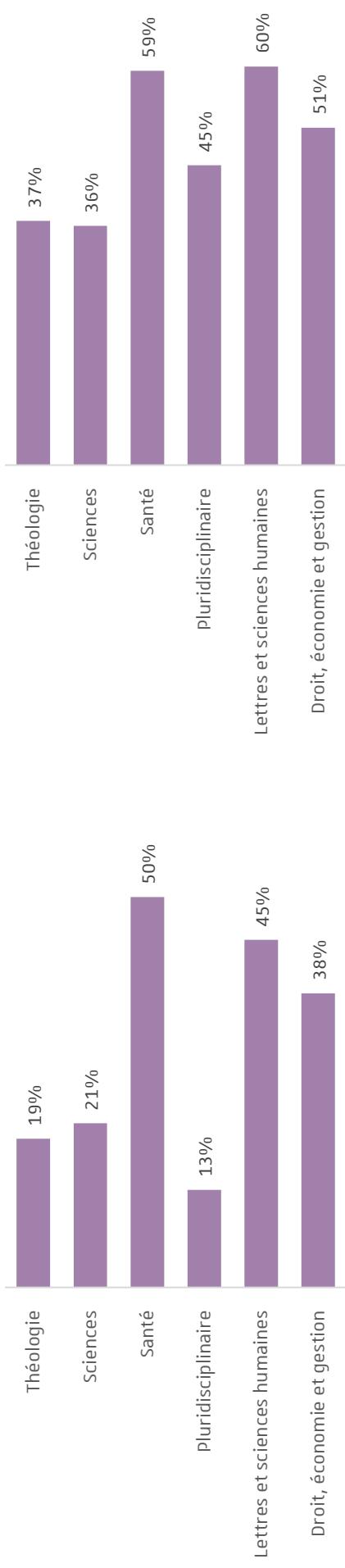
② Répartition des effectifs enseignants-chercheurs & assimilés par corps, par tranche d'âge et par grand domaine d'enseignement des sections de CNU en nombre de personnels au 31/12/2024

Grands domaines d'enseignement des sections de CNU	Professeur des universités	Professeur des universités assimilés	Maître de conférences												Total
			30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70-74	75-79	80-84	85-89	
Droit, économie et gestion	1 9 4 14 21 12 10 6 <b>77</b>		0 4 11 21 13 13 14 20 12 4 <b>112</b>												0 <b>189</b>
Lettres et sciences humaines	5 20 23 29 34 8 <b>119</b>		0 21 29 42 44 34 24 25 4 <b>223</b>												0 <b>342</b>
Pluridisciplinaire	3 2 4 5 2 <b>16</b>		0 4 2 6 6 8 8 2 <b>42</b>												0 <b>58</b>
Santé	1 7 3 11 <b>22</b>		0 2 8 8 9 2 5 2 1 <b>37</b>												0 <b>59</b>
Sciences	2 14 37 37 69 37 18 <b>214</b>	2 3 1 <b>6</b>	6 26 51 45 65 54 53 34 7 <b>341</b>	6	3	3	2	2	16	<b>577</b>					
Théologie		4 7 5 5 <b>21</b>		0			1 10 1 3 3 1 <b>19</b>								0 <b>40</b>
<b>Total</b>	<b>1 11 23 75 94 124 102 39 469 2 3 1 6</b>		<b>10 64 111 115 147 111 113 84 19 774 6 3 3 2 2</b>												<b>16 1265</b>

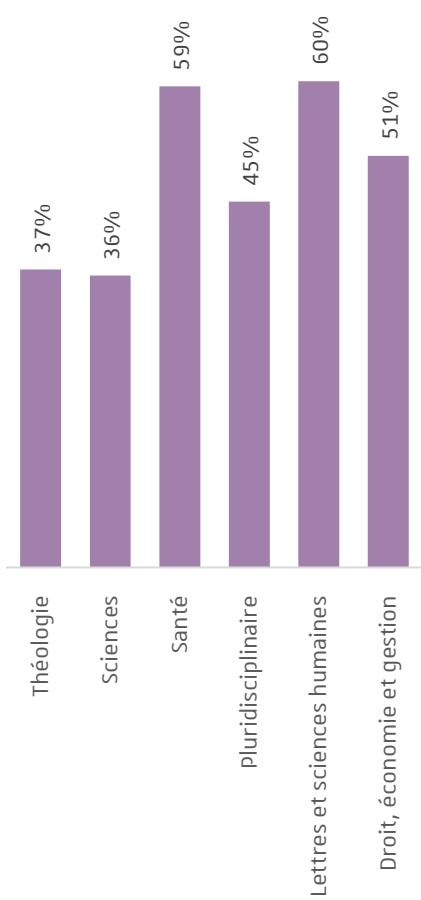


■ Femmes ■ Hommes

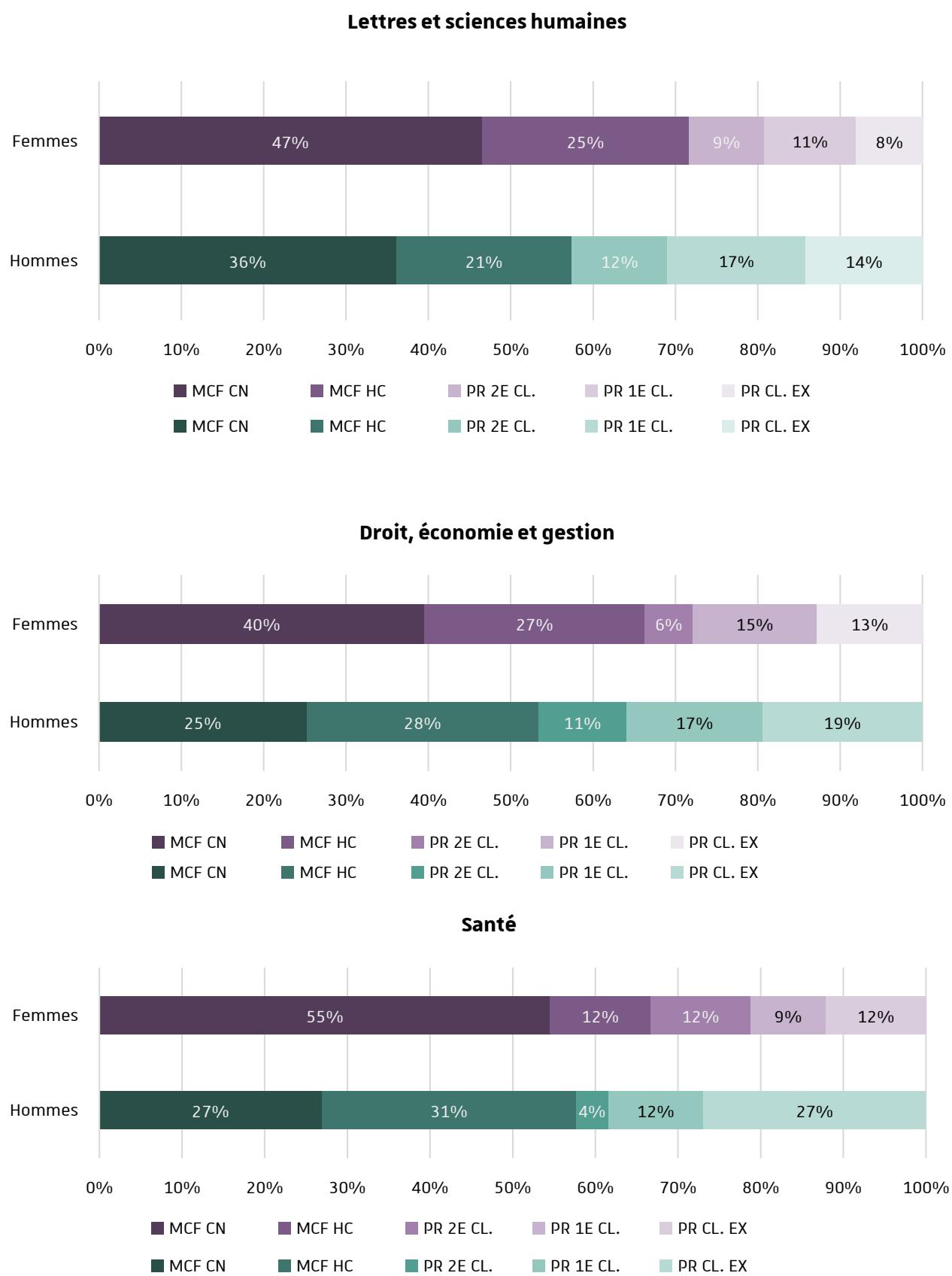
**Part des femmes parmi les professeurs des universités par grand domaine d'enseignement**



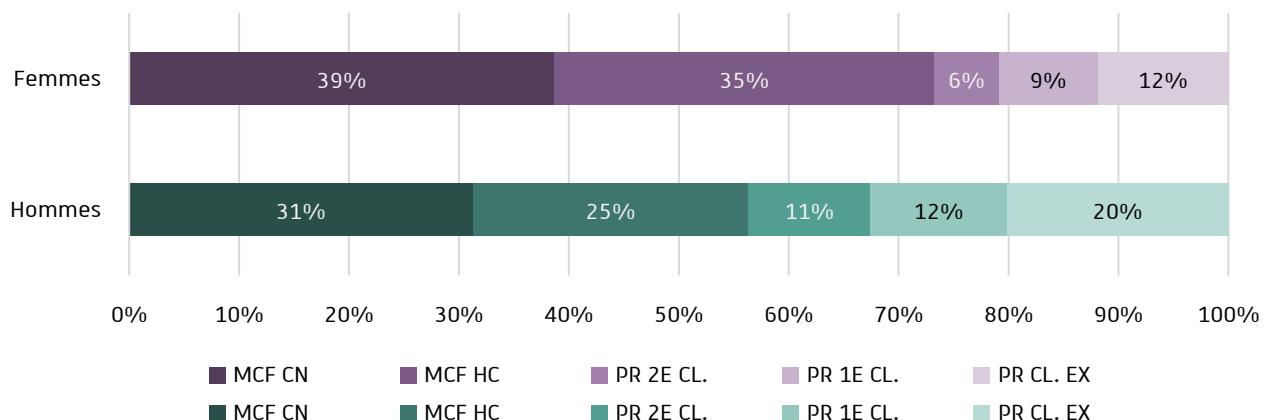
**Part des femmes parmi les Maîtres de conférences par grand domaine d'enseignement**



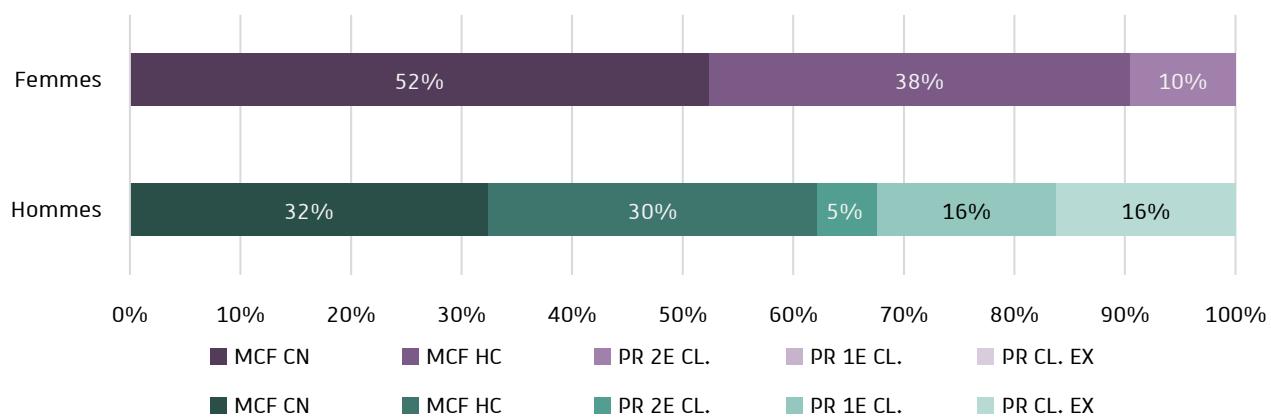
◎ Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et grand domaine d'enseignement



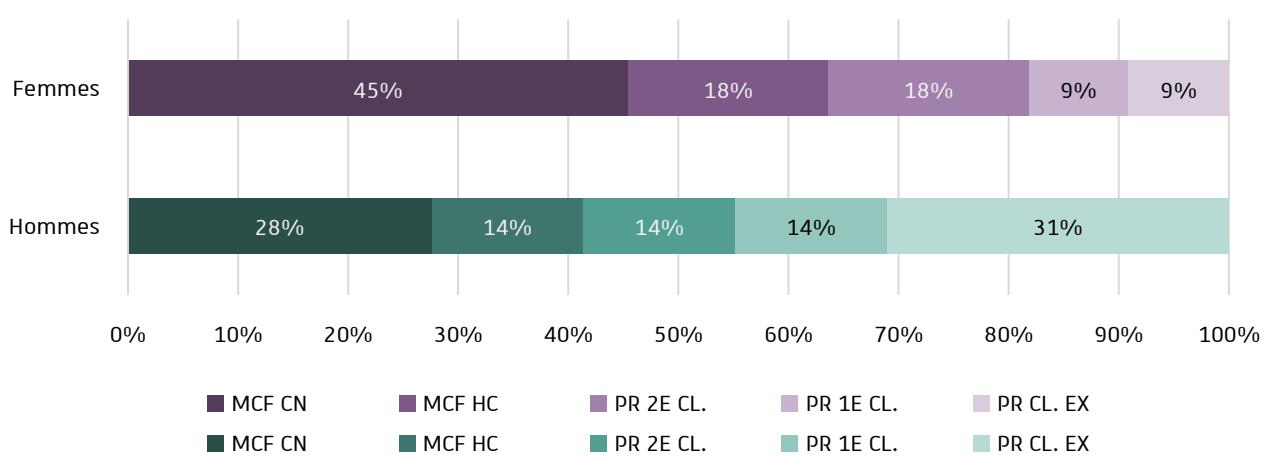
### Sciences



### Pluridisciplinaire



### Théologie



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

**252**

**enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2024,**

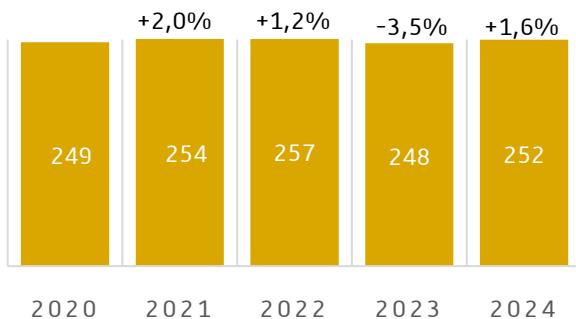
représentant 251,5 ETP (248 en 2023 représentant 247,0 ETP).

*153 professeurs des universités praticiens hospitaliers,*

*99 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, de la recherche et de l'innovation, et par le ministère des solidarités et de la santé. Certaines catégories d'emplois de cette filière sont exclusivement occupées par des personnels contractuels.

### III. Evolution des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires



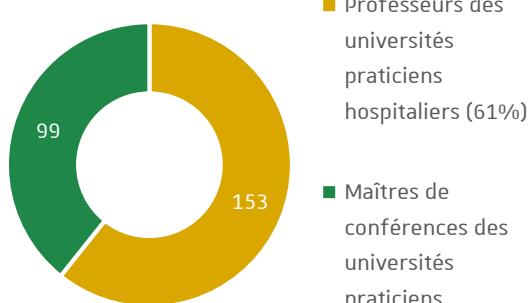
Après une baisse de 3,5% entre 2022 et 2023, la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires a augmenté de 1,6% de 2023 à 2024.



■ Maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers

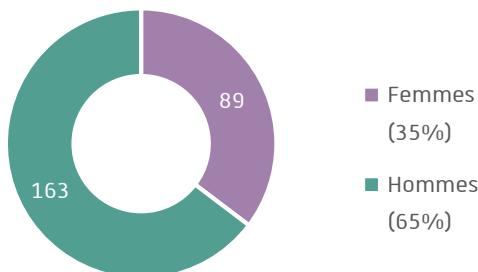
■ Professeurs des universités praticiens hospitaliers

**III. Répartition par corps des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2024**



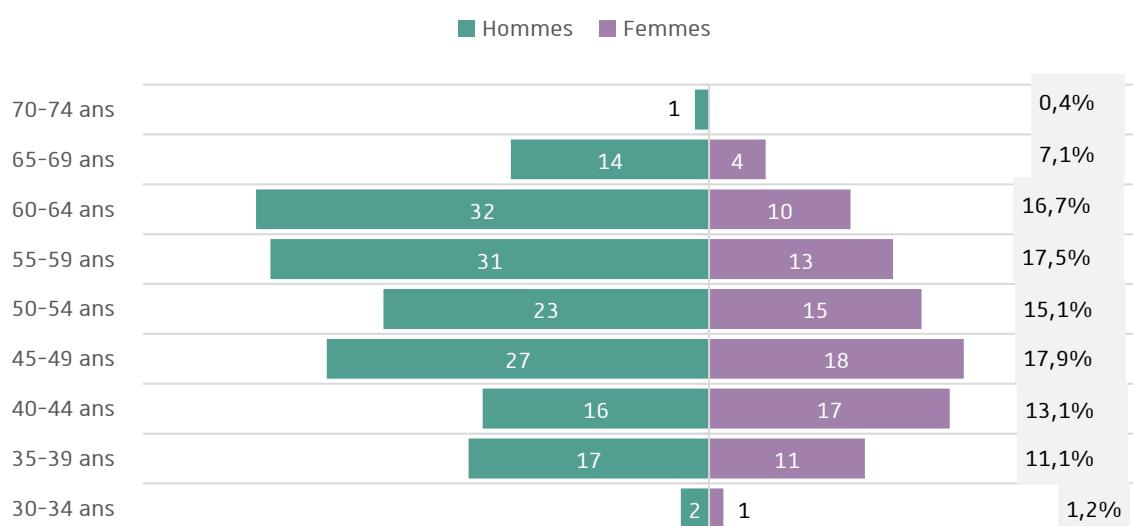
Au 31/12/2024, les professeurs des universités praticiens hospitaliers, avec 153 personnels, représentent 61% des effectifs des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ; les maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers, avec 99 personnels, en représentent 39%. Au 31/12/2023, nous comptions 63% de professeurs des universités praticiens hospitaliers et 37% de maîtres de conférences des universités praticiens hospitaliers.

**III. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2024**



Les hommes (163 personnels) représentent 65% de la population des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2024 ; les femmes (89 personnels) en représentent 35%

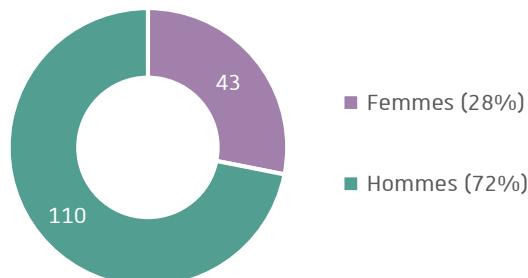
**III. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires au 31/12/2024**



Âge médian : 52 ans et 4 mois

Âge moyen : 52 ans et 2 mois

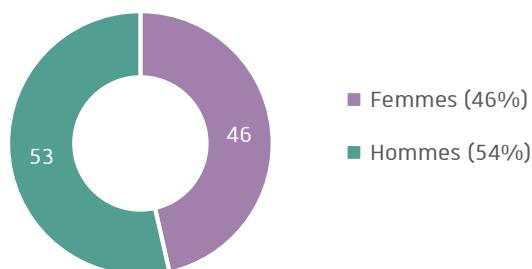
**Professeurs des universités - praticiens hospitaliers au  
31/12/2024**



Âge médian : 56 ans et 6 mois

Âge moyen : 55 ans et 7 mois

**Maîtres de conférences des universités - praticiens hospitaliers  
au 31/12/2024**



Âge médian : 45 ans et 7 mois

Âge moyen : 47 ans et 0 mois

④ **Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2024**

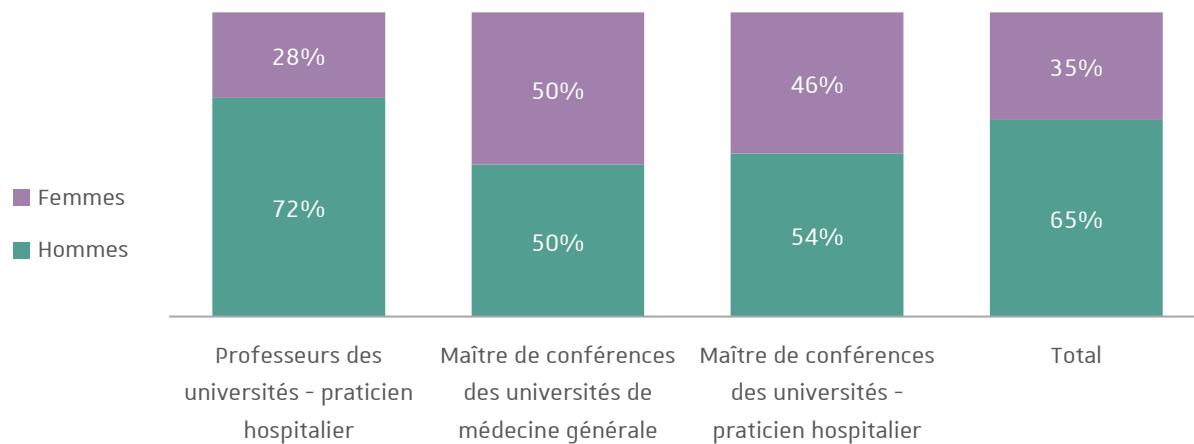
Structure d'affectation	Professeur des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	Total
Faculté de chirurgie dentaire	11		17	<b>28</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	137	2	75	<b>214</b>
Faculté de pharmacie	5		5	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>2</b>	<b>97</b>	<b>252</b>

*Exemple de lecture : 214 enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires exercent à la faculté de médecine ; parmi eux 137 sont professeurs des universités – praticiens hospitaliers.*

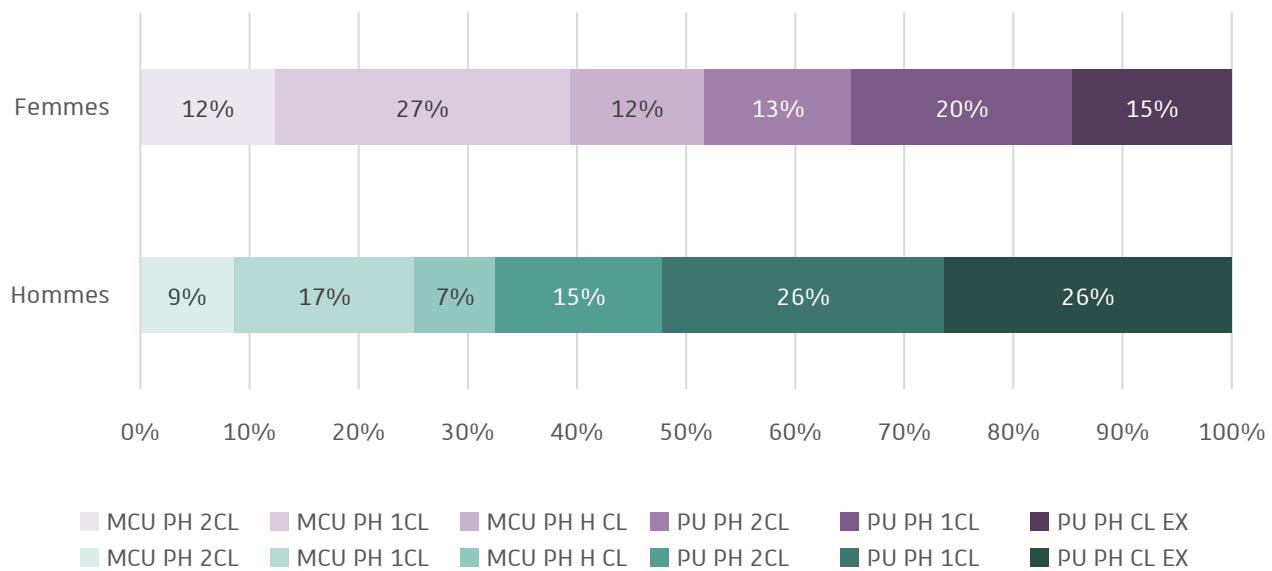
◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités – praticien hospitalier	110	43	<b>153</b>	110,0	43,0	<b>153,0</b>
Maître de conférences des universités de médecine générale	1	1	<b>2</b>	1,0	1,0	<b>2,0</b>
Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	52	45	<b>97</b>	51,5	45,0	<b>96,5</b>
<b>Total</b>	<b>163</b>	<b>89</b>	<b>252</b>	<b>162,5</b>	<b>89,0</b>	<b>251,5</b>

Exemple de lecture : sur les 153 professeurs des universités praticiens hospitaliers, 43 sont des femmes représentant 43,0 ETP.



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



⑤ Répartition des effectifs enseignants-rechercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

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
35-39 ans	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
	Hommes	2	1	14	17
40-44 ans	Femmes			11	11
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>28</b>
45-49 ans	Hommes	8		8	16
	Femmes	8	1	8	17
50-54 ans	<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>33</b>
	Hommes	20		7	27
55-59 ans	Femmes	9		9	18
	<b>Sous-total</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>45</b>
60-64 ans	Hommes	15		8	23
	Femmes	9		6	15
65-69 ans	<b>Sous-total</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>38</b>
	Hommes	25		6	31
70-74 ans	Femmes	5		8	13
	<b>Sous-total</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>44</b>
<b>Total</b>	Hommes			7	32
	Femmes			2	10
				<b>9</b>	<b>42</b>
					14
					4
					<b>18</b>
					1
					<b>1</b>
					<b>252</b>
				<b>97</b>	
				<b>2</b>	
					<b>153</b>

④ Répartition des effectifs enseignants-rechercheurs hospitalo-universitaires par corps, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2024

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	Hommes	
						Total	Femmes
<b>Section 42 : morphologie &amp; morphogénèse</b>							
4201-Anatomie	2	2	0	0	0	2	2
4202-Histologie, embryologie et cytogénétique	1	1	0	1	1	2	2
4203-Anatomie et cytologie pathologiques	1	1	0	1	1	2	3
<b>Section 43 : biophysique et imagerie médicale</b>							
4301-Biophysique et médecine nucléaire	2	2	0	4	3	7	9
4302-Radiologie et imagerie médicale	6	1	7	0	2	2	1
<b>Section 44 : biochimie, biologie cellulaire &amp; moléculaire, physiologie &amp; nutrition</b>							
4401-Biochimie et biologie moléculaire	1	1	0	3	3	6	4
4402-Physiologie	2	1	3	0	1	3	4
4403-Biologie cellulaire		1	1	0	3	3	1
4404-Nutrition	1	1	0	0	1	0	1

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

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

Médecine

Section CNU	Professeur des universités - praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférence des universités - praticien hospitalier	Total			
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Section 49 : pathologie nerveuse &amp; musculaire, pathologie mentale, handicap &amp; rééducation</b>							
4901-Neurologie		4	2	6		0	1
4902-Neurochirurgie		1	1	2		0	1
4903-Psychiatrie d'adultes; addictologie		4	1	5		0	0
4904-Pédopsychiatrie; addictologie			1	1		0	1
4905-Médecine physique et de réadaptation			1	1		0	1
<b>Section 50 : ostéo-articulaire, dermatologie &amp; chirurgie plastique</b>							
5001-Rhumatologie		3	3			0	1
5002-Chirurgie orthopédique et traumatologique		5	1	6		0	0
5003-Dermato-vénérérologie		2		2		0	1
5004-Chirurgie plast, reconstructrice et esthétique		1		1		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			
				Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>Section 51 : pathologie cardiorespiratoire &amp; vasculaire</b>							
5101-Pneumologie; addictologie	1	1	2	0	0	0	1
5102-Cardiologie	2	2	4	0	0	2	2
5103-Chirurgie thoracique et cardiovasculaire	2	1	3	0	0	2	1
5104-Chirurgie vasculaire Médecine vasculaire	3	1	4	0	1	1	3
<b>Section 52 : maladie des appareils digestif &amp; urinaire</b>							
5201-Gastroentéro Hépatologie Addictologie	3	3	3	0	1	1	4
5202-Chirurgie viscérale et digestive	8	2	10	0	0	8	2
5203-Néphrologie	1	1	1	0	0	1	1
5204-Urologie	2	2	2	0	0	2	2
<b>Section 53 : médecine interne, gérontologie &amp; chirurgie générale</b>							
5301-Méd interne; gérontologie; biologie du vieillissement	5	5	5	0	0	0	5
5303-Médecine générale			0	1	1	0	1
Medecine							

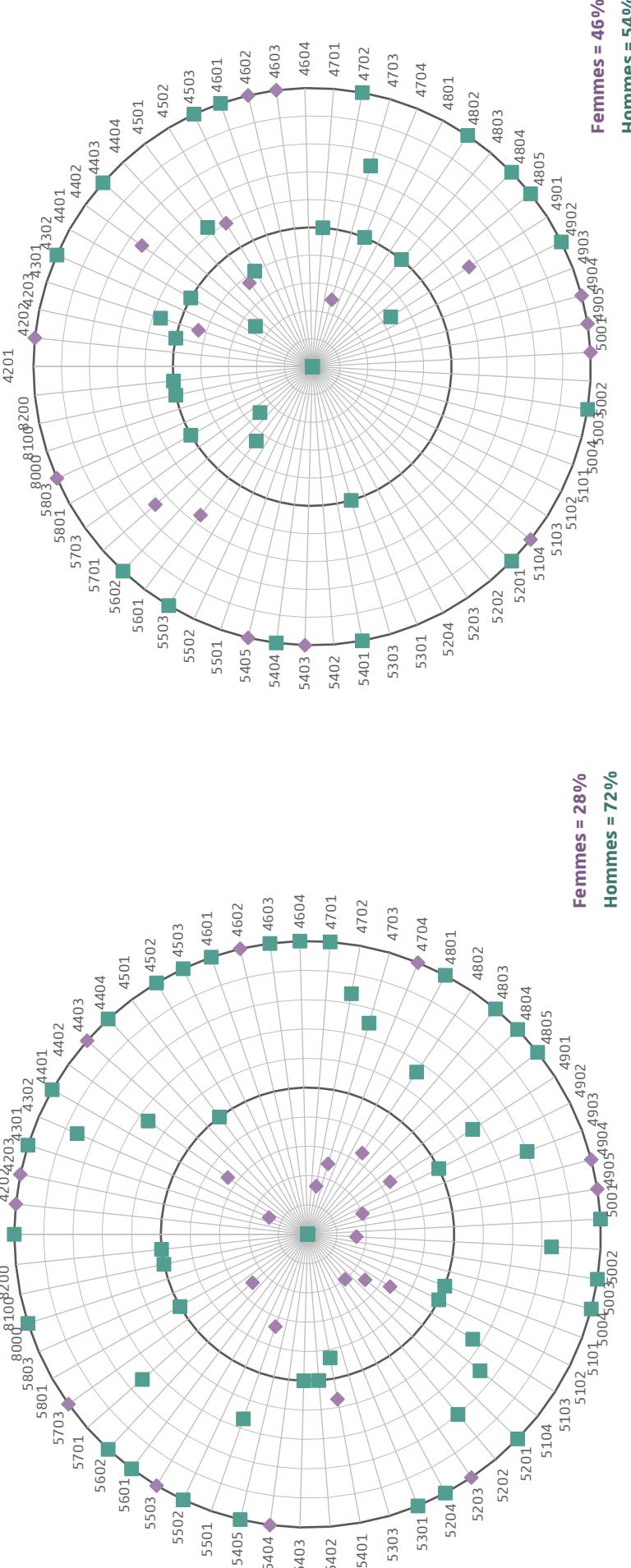
Section CNU	Professeur des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale		Maître de conférence des universités – praticien hospitalier		Total	
		Femmes	Total	Femmes	Total	Femmes	Total
<b>Section 54 : développement &amp; pathologie de l'enfant, gynécologie-obstétrique, endocrinologie &amp; reproduction</b>							
5401-Pédiatrie		3	4	7		0	1
5402-Chirurgie infantile		1	1	2		0	1
5403-Gynécologie Obstétrique ; Gynécologie médicale		1	1	2		0	1
5404-Endocrinologie, Diabète et maladies métaboliques		2	2			0	1
5405-Biologie et médecine du développement et de la reproduction		2	2			0	1
<b>Section 55 : pathologie de la tête &amp; du cou</b>							
5501-Oto-rhino-laryngologie		2	1	3		0	0
5502-Ophthalmologie		3	3			0	3
5503-Chirurgie maxillo-faciale et stomatologie		1	1			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		Total
				Femmes	Hommes	
				Total	Total	
<b>Section 56 : Développement, croissance &amp; prévention</b>				0	1	2
5601 - Odont. ped, Orth. dento_facial	1	1		0	1	2
5602 - Prév, épid, éco santé, odont lég	1	1		0	1	1
<b>Section 57 : sciences biologiques, médecine &amp; chirurgie buccale</b>				0	1	3
5701 - Chirurgie oral, parodont, biologie orale	3	1	4	0	1	3
5703 - Science biologiques (biochimie, immunologie,...)	1	1		0		0
<b>Section 58 : sciences physiques &amp; physiologiques endodontiques</b>				4	4	4
5801 - Dent. rest Endodon Proth Fonct Imag Biomat	2	2	4	0	4	8
5803 - Science anatomiques & physiologiques occluso ...		0		0	1	1

Odontologie

Section CNU	Pharmacie	80 - Science physico-chimique & ingénierie appliquée santé	Professeur des universités – praticien hospitalier	Maître de conférences des universités de médecine générale	Maître de conférence des universités – praticien hospitalier	Total	
			Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
			Total	Total	Total	Total	Total
		80 - Science physico-chimique & ingénierie appliquée santé	1	1	1	0	0
		81 - Science du médicament et autres produits santé	1	1	2	0	1
		82 - Science biologiques, fondamentales et cliniques	1	1	2	0	1
		<b>Total général</b>	<b>110</b>	<b>43</b>	<b>153</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
						<b>52</b>	<b>45</b>
						<b>97</b>	<b>163</b>
						<b>89</b>	<b>252</b>

### Répartition femmes/hommes Professeurs des universités 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%.

④ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires par corps, par tranche d'âge et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2024

	Professeur des universités - praticien hospitalier										Maître de conférence universités - praticien hospitalier						<b>Total</b>
	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	70-74 ans	<b>Total</b>	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	2	3	1		1	2	1	<b>11</b>	2	6	1	1	2	3	2	<b>28</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	1	13	25	23	29	30	16		<b>137</b>	1	18	15	14	11	11	7	<b>214</b>
Faculté de pharmacie		1	1		1	2			<b>5</b>		2	1	1	1			<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>153</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>99</b>	<b>252</b>

Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires

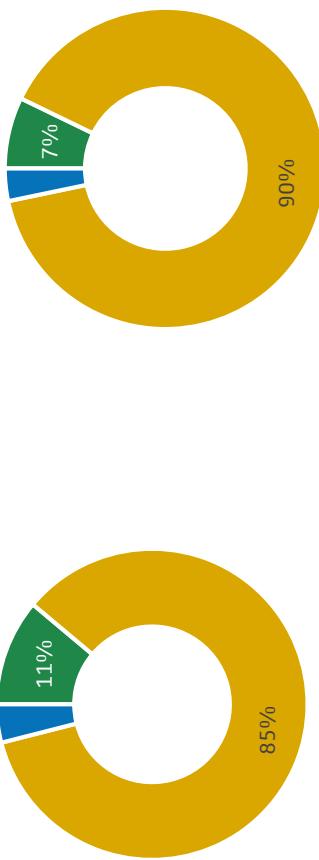
- Faculté de chirurgie dentaire
- Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé
- Faculté de pharmacie

3%

4%

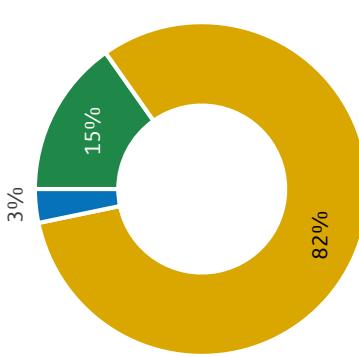
3%

Professeurs des universités - praticiens hospitaliers



Professeurs des universités - praticiens hospitaliers

Maîtres de conférences des universités - praticiens hospitaliers

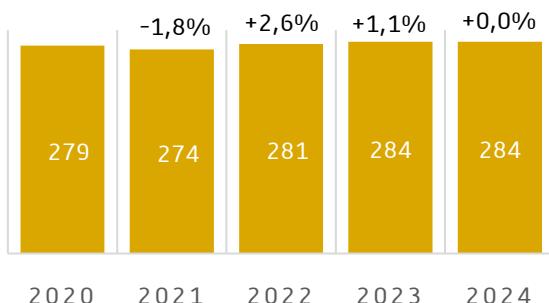


Maîtres de conférences des universités - praticiens hospitaliers

### D.3 Effectifs des personnels enseignants du second degré

<b>284</b>	<b>enseignants du second degré au 31/12/2024</b> , représentant 263,7 ETP (284 en 2023 représentant 265,2 ETP).	
	<i>174 professeurs agrégés, 91 professeurs certifiés, 12 professeurs d'EPS, 5 professeurs des lycées professionnels et 2 conseillers principaux d'éducation</i>	

#### III. Evolution des effectifs enseignants du second degré

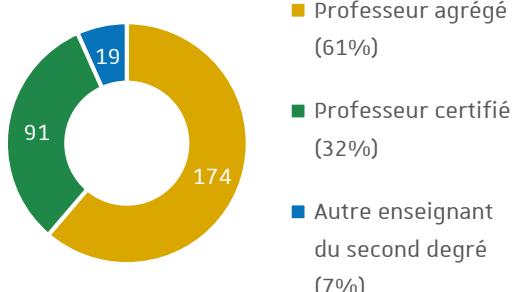


La population des enseignants du second degré est restée stable entre 2023 et 2024, se maintenant à 284 enseignants du second degré.

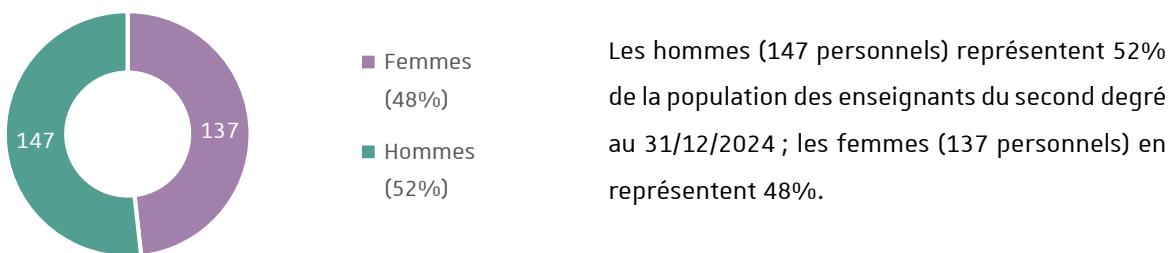


#### III. Répartition par corps des effectifs enseignants du second degré au 31/12/2024

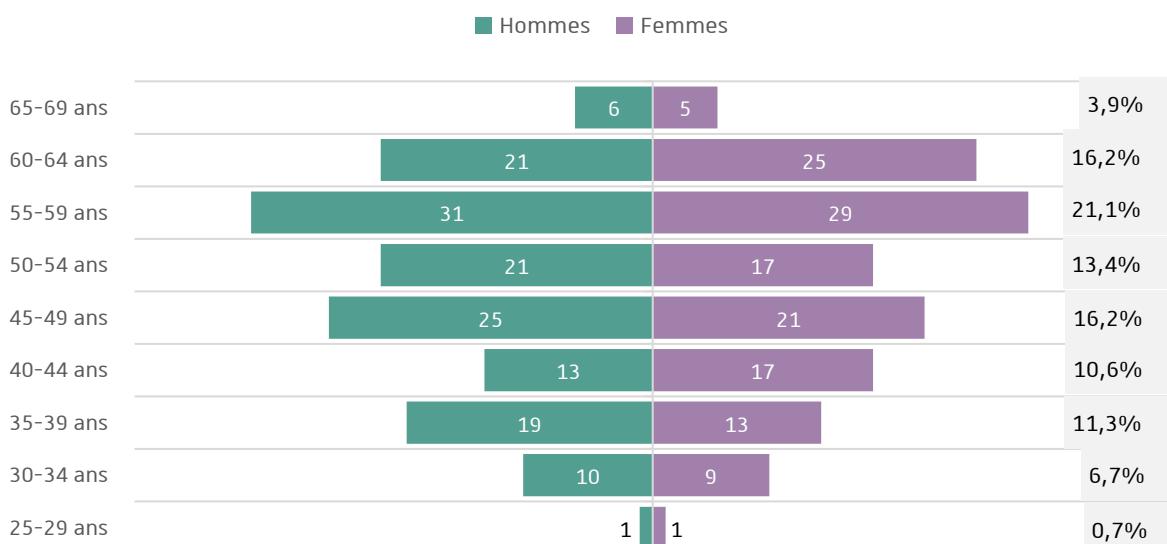
Au 31/12/2024, les professeurs agrégés, avec 174 personnels, représentent 61% des effectifs des enseignants du second degré ; les professeurs certifiés, avec 91 personnels, en représentent 32%.



### III. Répartition par sexe des personnels enseignants du second degré au 31/12/2024



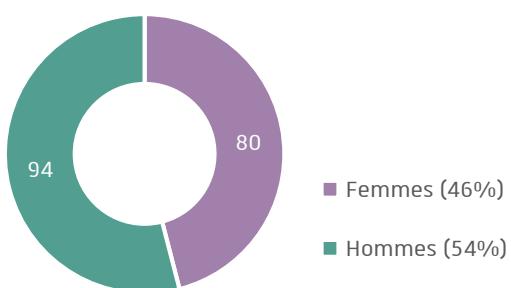
### III. Pyramide des âges des personnels enseignants du second degré au 31/12/2024



Âge médian : 51 ans et 4 mois

Âge moyen : 50 ans et 9 mois

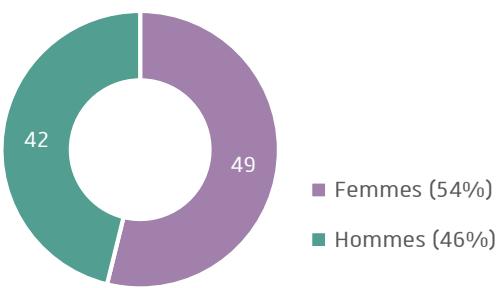
#### Professeurs agrégés au 31/12/2024



Âge médian : 50 ans et 9 mois

Âge moyen : 49 ans et 9 mois

#### Professeurs certifiés au 31/12/2024



Âge médian : 55 ans et 10 mois

Âge moyen : 53 ans et 0 mois

◎ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps et par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2024

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		2
	Ecole et observatoire des sciences de la Terre		2			2
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux		4			4
	Faculté de chimie		4	2		6
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		6	5		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		22	17		39
	Faculté des lettres		2	1		3
	Faculté des sciences de la vie		7			7
	Faculté des sciences du sport		15		3	18
	Faculté des sciences économiques et de gestion		6	1		7
	Faculté des sciences historiques		4			4
	Faculté des sciences sociales		1			1
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2	25	26	2	57
	IUT de Haguenau		10	6		1
	IUT Louis Pasteur		15	11		1
	IUT Robert Schuman		18	16		1
	Sciences Po Strasbourg		3	2		5
	Télécom physique Strasbourg		2			2
	UFR de mathématique et d'informatique		6			6
<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>273</b>

	Structure d'affectation	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
Services	Service des sports		4		7		<b>11</b>
	<b>Sous-total</b>		<b>4</b>		<b>7</b>		<b>11</b>
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>174</b>	<b>91</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>284</b>

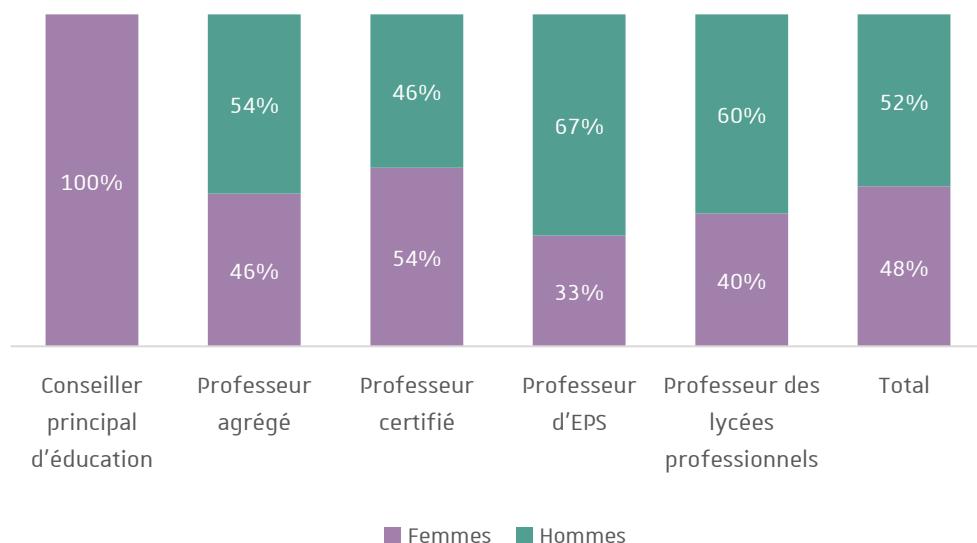
*Exemple de lecture : sur les 284 enseignants du second degré, 8 professeurs agrégés et 2 professeurs certifiés sont affectés à la faculté des arts.*

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

◎ Répartition des effectifs enseignants du second degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Conseiller principal d'éducation		2	<b>2</b>		1,0	<b>1,0</b>
Professeur agrégé	94	80	<b>174</b>	91,8	73,0	<b>164,8</b>
Professeur certifié	42	49	<b>91</b>	37,5	44,4	<b>81,9</b>
Professeur d'EPS	8	4	<b>12</b>	7,5	4,0	<b>11,5</b>
Professeur des lycées professionnels	3	2	<b>5</b>	2,5	2,0	<b>4,5</b>
<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>137</b>	<b>284</b>	<b>139,3</b>	<b>124,4</b>	<b>263,7</b>

Exemple de lecture : sur les 174 professeurs agrégés, 80 sont des femmes représentant 73,0 ETP.



◎ Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

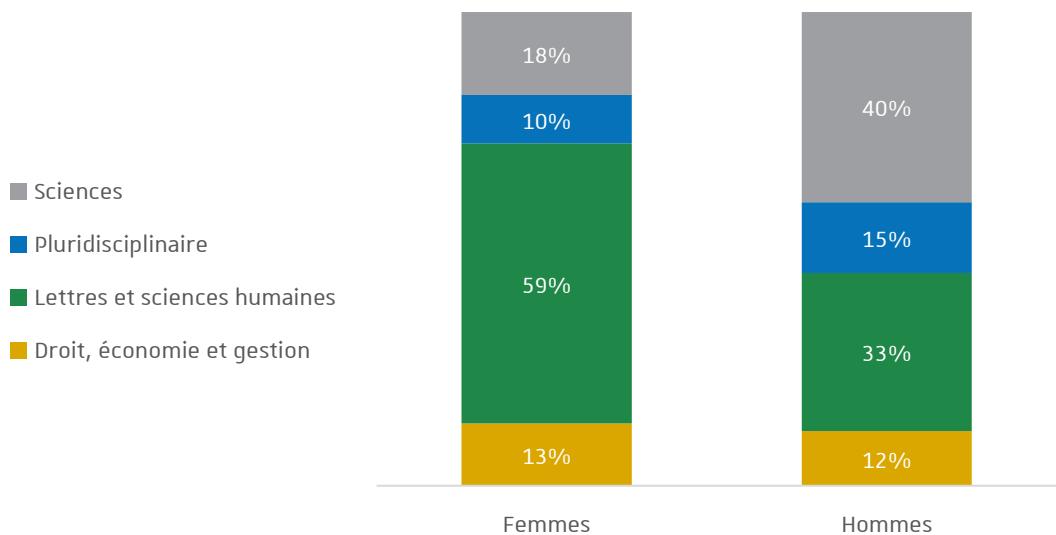
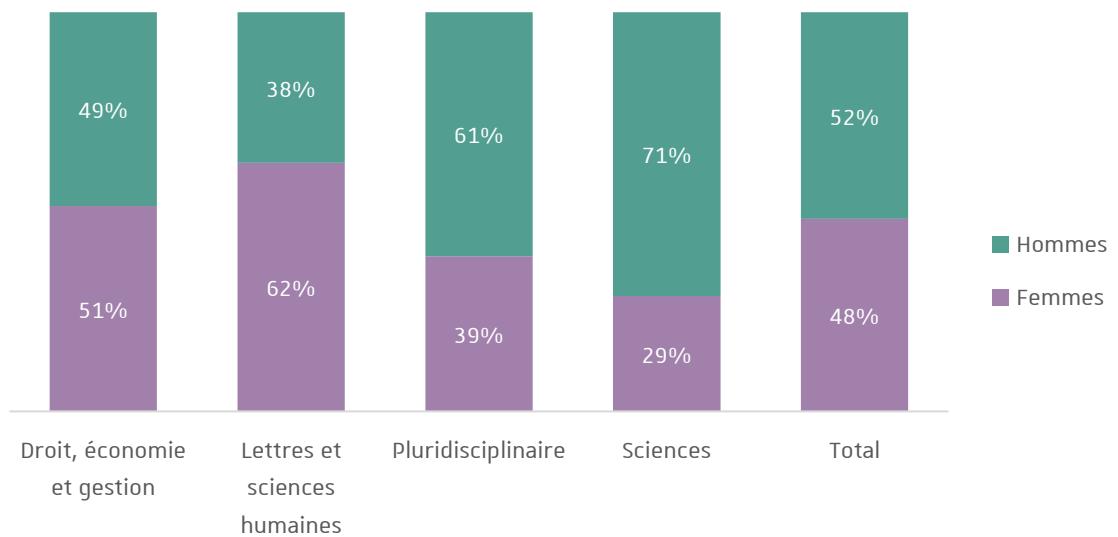
Tranche d'âge	Sexe	Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels	Total
25-29 ans	Hommes		1				<b>1</b>
	Femmes		1				<b>1</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
30-34 ans	Hommes		10				<b>10</b>
	Femmes		8	1			<b>9</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
35-39 ans	Hommes		12	6	1		<b>19</b>
	Femmes		7	5	1		<b>13</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>32</b>
40-44 ans	Hommes		7	3	2	1	<b>13</b>
	Femmes		8	6	2	1	<b>17</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>30</b>
45-49 ans	Hommes		15	8	2		<b>25</b>
	Femmes	2	12	6	1		<b>21</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>46</b>
50-54 ans	Hommes		15	4	1	1	<b>21</b>
	Femmes		13	4			<b>17</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>38</b>
55-59 ans	Hommes		19	10	1	1	<b>31</b>
	Femmes		16	12		1	<b>29</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>60</b>
60-64 ans	Hommes		12	9			<b>21</b>
	Femmes		13	12			<b>25</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46</b>
65-69 ans	Hommes		3	2	1		<b>6</b>
	Femmes		2	3			<b>5</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>174</b>	<b>91</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>284</b>

Exemple de lecture : Parmi les 91 professeurs certifiés, 21 sont âgés de 60 à 64 ans, dont 9 hommes et 12 femmes.

Répartition des effectifs enseignants du second degré par corps, par sexe et par discipline d'enseignement en nombre de personnels au 31/12/2024

Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié	Professeur d'EPS	Professeur des lycées professionnels		Total
				Femmes	Hommes	
<b>Discipline d'enseignement</b>						
<b>Droit, économie et gestion</b>						
05 – Sciences économiques						
S1100 - Sciences économiques & sociales						
S8010 - Economie & gestion	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>9</b>
S8011 - Communication et bureautique	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S8012 - Comptabilité et bureautique	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
S8036 - Economie & gestion - option comptabilité & gestion	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
S8039 - Economie & gestion - option gestion & administration	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Lettres et sciences humaines</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>65</b>
23 - Géographie physique, humaine, éco & régionale	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S0080 - Documentation	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
S0100 - philosophie	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S0201 - Lettres classiques-grammaire	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S0202 - Lettres modernes	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
S0421 - Allemand	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
S0422 - Anglais	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>35</b>
S0423 - Arabe	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
S0426 - Espagnol	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
S0429 - Italien	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S1000 - Histoire-Géographie	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
S1411 - SII option Architecture et construction	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
S1700 - Education musicale	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
S1800 - Arts plastiques	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Conseiller principal d'éducation	Professeur agrégé	Professeur certifié			Professeur d'EPS			Professeur des lycées professionnels			Total		
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
<b>Discipline d'enseignement</b>													
S1802 - Arts plastiques lettres	0	1	<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
S6500 - Arts appliqués	0	1	<b>1</b>	2	1	<b>1</b>	0	0	0	1	1	2	<b>4</b>
S6502 - Arts appliqués, option design	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
S6515 - Esthétique industrielle	0	1	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	0	0	0	1	<b>1</b>
<b>Pluridisciplinaire</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
S0030 - Etablissements et vie scolaire	1	1	<b>1</b>	1	1	<b>1</b>	1	1	1	1	1	1	<b>1</b>
S1900 - Education physique et sportive	14	9	<b>23</b>	8	4	<b>12</b>	0	0	0	2	<b>59</b>	<b>24</b>	<b>83</b>
<b>Sciences</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	<b>20</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>59</b>
S1300 - Mathématiques	0	11	<b>5</b>	<b>16</b>	2	<b>3</b>	<b>5</b>	0	0	0	13	8	<b>21</b>
S1315 - Mathématiques-sciences physiques	0	1	<b>1</b>	<b>2</b>	0	<b>0</b>	0	0	1	1	2	1	<b>3</b>
S1400 - Technologie	0	0	<b>0</b>	<b>2</b>	2	<b>2</b>	0	0	0	0	2	0	<b>2</b>
S1413 - SII option informatique et numérique	0	0	<b>1</b>	<b>1</b>	1	<b>1</b>	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
S1414 - SII option ingénierie mécanique	0	6	<b>1</b>	<b>7</b>	1	<b>1</b>	0	0	0	7	1	8	
S1415 - SII option ingénierie électrique	0	9	<b>9</b>	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	0	0	9	0	<b>9</b>	
S1416 - SII option ingénierie des constructions	0	1	<b>1</b>	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	0	0	1	0	<b>1</b>	
S1500 - Physique-chimie	0	5	<b>2</b>	<b>7</b>	1	<b>1</b>	0	0	0	6	2	<b>8</b>	
S1510 - Science physiques-physique appliquée	0	3	<b>4</b>	<b>7</b>	0	<b>0</b>	0	0	0	3	4	<b>7</b>	
S1600 - Sciences de la vie et de la terre	0	6	<b>4</b>	<b>10</b>	1	<b>1</b>	2	0	0	7	5	<b>12</b>	
S3000 - Génie civil	0	4	<b>4</b>	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	0	0	4	0	<b>4</b>	
S5100 - Génie électrique	0	1	<b>1</b>	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0	0	0	1	0	<b>1</b>	
S7100 - Biochimie-Génie biologique-Biotechnologie	0	2	<b>3</b>	<b>5</b>	0	<b>0</b>	0	0	1	1	3	<b>6</b>	
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>94</b>	<b>80</b>	<b>174</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>91</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>3</b>
										<b>5</b>	<b>147</b>	<b>137</b>	<b>284</b>



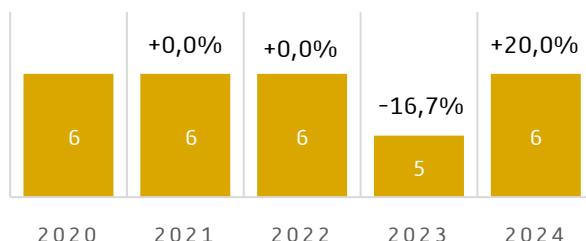
## D.4 Effectifs des personnels enseignants du premier degré

**6**

**enseignants du premier degré au 31/12/2024**, représentant 5,1 ETP (5 en 2023 représentant 4,3 ETP).

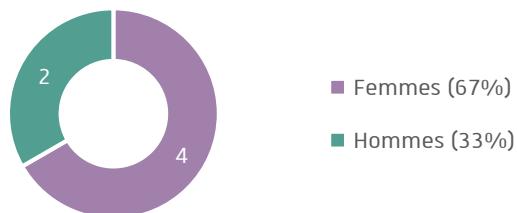
*Ces 6 professeurs des écoles sont tous affectés à l'institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg*

### III. Evolution des effectifs enseignants du premier degré



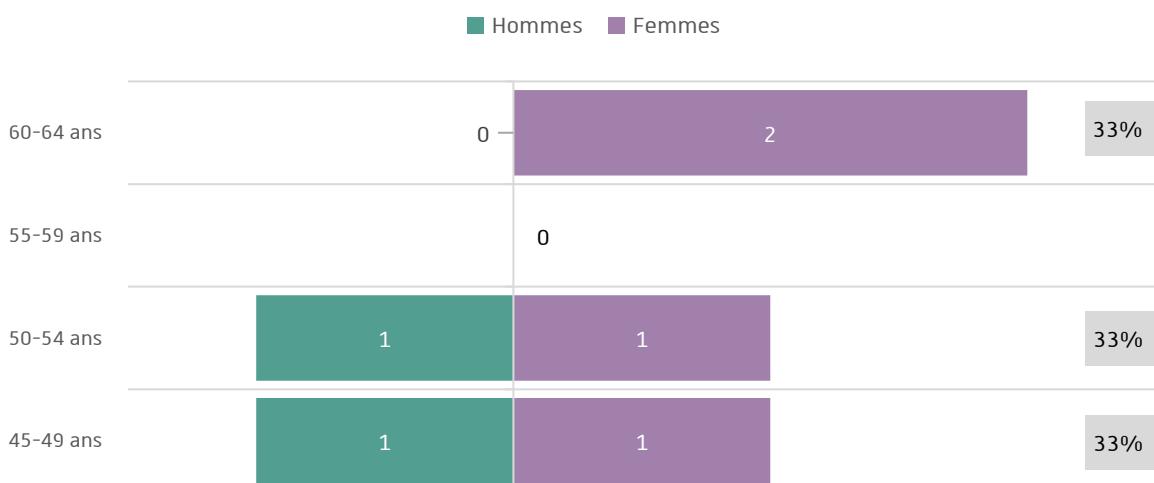
Le nombre d'enseignants du premier degré a augmenté de 20,0% de 2023 à 2024.

### III. Répartition par sexe des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2024



Les hommes représentent 33% de la population des enseignants du premier degré au 31/12/2024 ; les femmes en représentent 67%.

### III. Pyramide des âges des personnels enseignants du premier degré au 31/12/2024



Âge médian : 53 ans et 11 mois

Âge moyen : 55 ans et 0 mois

◎ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

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

◎ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des écoles	2	4	6	2,0	3,1	5,1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>2,0</b>	<b>3,1</b>	<b>5,1</b>

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

◎ Répartition des effectifs enseignants du premier degré par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Corps		Total
		Professeur des écoles		
45-49 ans	Hommes	1		1
	Femmes	1		1
	<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
50-54 ans	Hommes	1		1
	Femmes	1		1
	<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
60-64 ans	Hommes	0		0
	Femmes	2		2
	<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>6</b>		<b>6</b>

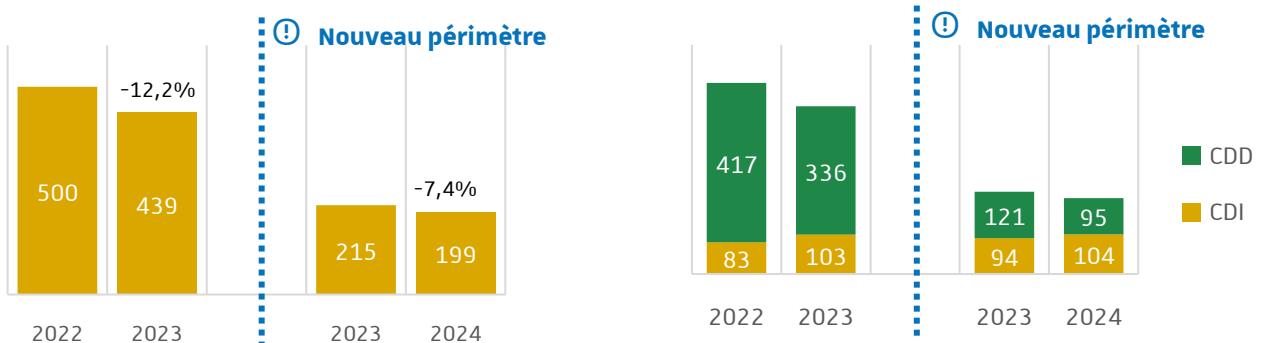
Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des écoles, 2 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

### D.5.1 Contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent (CDI/CDD)

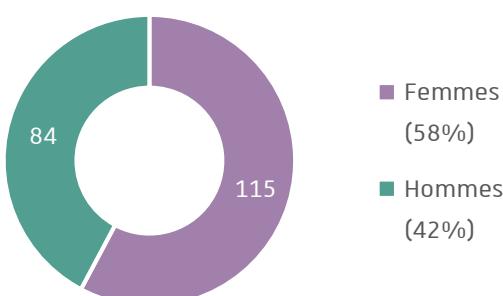
<b>199</b>	<b>contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent au 31/12/2024</b> , représentant 168,4 ETP.	!
	<i>104 contractuels enseignants et assimilés sur emploi permanent en CDI 95 contractuels enseignants et assimilés sur emploi permanent en CDD</i>	

III. Evolution des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent



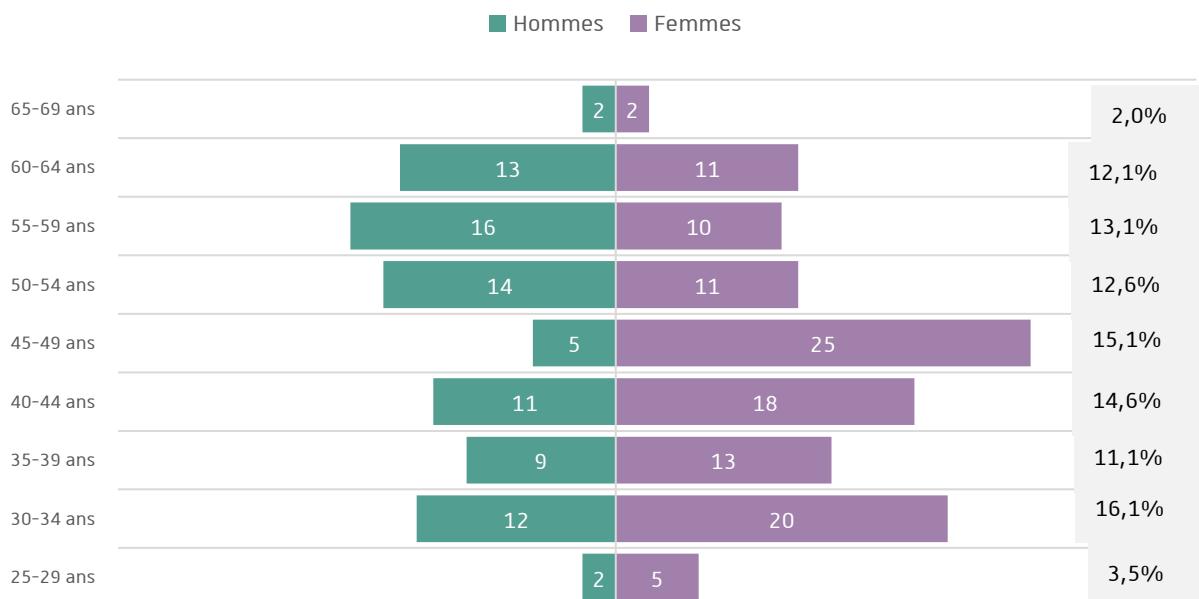
A compter de l'édition 2024 du RSU, la ventilation des personnels « chercheurs » est modifiée. Cette modification induit une légère baisse des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels sur emploi permanent. Cette baisse est de 7% entre 2023 et 2024.

III. Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent au 31/12/2024



Les hommes (84 personnels) représentent 42% de la population des contractuels enseignants et assimilés sur emploi permanent au 31/12/2024, tandis que les femmes, au nombre de 115, en représentent 58%.

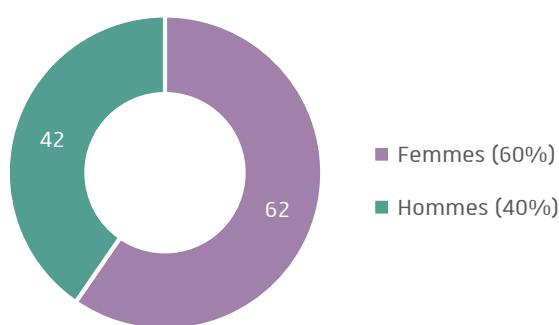
III. Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants-rechercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent au 31/12/2024



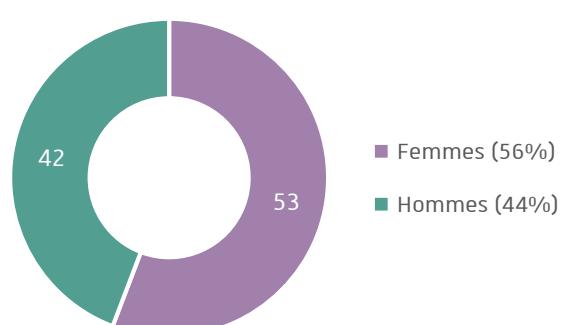
Âge médian : 46 ans et 8 mois

Âge moyen : 46 ans et 9 mois

**CDI**



**CDD**



Âge médian : 52 ans

Âge moyen : 51 ans et 2 mois

Âge médian : 40 ans et 7 mois

Âge moyen : 42 ans

◎ Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent par type de contrat et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

Structure d'affectation	CDD			CDI			Total	
	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels du 2 <sup>nd</sup> degré	Total	Enseignants -chercheurs contractuels	Enseignants contractuels du 2 <sup>nd</sup> degré	Total		
Composante de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme		<b>0</b>	1		<b>1</b>	<b>1</b>	
	Ecole de management Strasbourg		<b>15</b>	<b>15</b>	29	21	<b>50</b>	<b>65</b>
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux		1	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	Faculté de chimie	1	<b>1</b>	1			<b>1</b>	<b>2</b>
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion		<b>2</b>	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	<b>4</b>
	Faculté de pharmacie		1	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	Faculté de physique et ingénierie	3	1	<b>4</b>		1	<b>1</b>	<b>5</b>
	Faculté de psychologie		5	<b>5</b>			<b>0</b>	<b>5</b>
	Faculté des arts		3	<b>3</b>		4	<b>4</b>	<b>7</b>
	Faculté des langues		34	<b>34</b>		36	<b>36</b>	<b>70</b>
	Faculté des sciences de la vie	2	2	<b>4</b>			<b>0</b>	<b>4</b>
	Faculté des sciences du sport		4	<b>4</b>		2	<b>2</b>	<b>6</b>
	Faculté des sciences économiques et de gestion		2	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
	Faculté des sciences sociales	1		<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	Institut de préparation à l'administration générale			<b>0</b>		1	<b>1</b>	<b>1</b>
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg		1	<b>1</b>			<b>0</b>	<b>1</b>
	IUT de Haguenau		4	<b>4</b>		1	<b>1</b>	<b>5</b>
	IUT Louis Pasteur		2	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
	IUT Robert Schuman		1	<b>1</b>		1	<b>1</b>	<b>2</b>
	Sciences Po Strasbourg			<b>0</b>		2	<b>2</b>	<b>2</b>
	Télécom physique Strasbourg	1	1	<b>2</b>			<b>0</b>	<b>2</b>
	UFR de mathématique et d'informatique		3	<b>3</b>			<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Sous-total</b>		<b>9</b>	<b>82</b>	<b>91</b>	<b>32</b>	<b>70</b>	<b>102</b>	<b>193</b>

		CDD			CDI			Total
Structure d'affectation		Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels du 2 <sup>nd</sup> degré	Total	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels du 2 <sup>nd</sup> degré	Total	
Directions & services	Institut de développement et d'innovation pédagogiques		4	4		2	2	6
	Sous-total		4	4		2	2	6
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>86</b>	<b>95</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>104</b>	<b>199</b>

④ Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
CDD	42	53	95	33,4	40,0	73,4
CDI	42	62	104	38,9	56,1	95,0
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>115</b>	<b>199</b>	<b>72,3</b>	<b>96,1</b>	<b>168,4</b>

Exemple de lecture : sur les 104 contractuels enseignants et assimilés sur emploi permanent en CDI, 42 sont des hommes représentant 38,9 ETP.

◎ Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi permanent par type de contrat, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

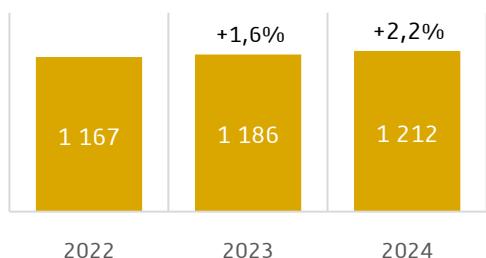
Tranche d'âge	Sexe	CDD	CDI	Total
25-29 ans	Hommes	2		<b>2</b>
	Femmes	5		<b>5</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>7</b>		<b>7</b>
30-34 ans	Hommes	9	3	<b>12</b>
	Femmes	17	3	<b>20</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>
35-39 ans	Hommes	7	2	<b>9</b>
	Femmes	4	9	<b>13</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>
40-44 ans	Hommes	7	4	<b>11</b>
	Femmes	12	6	<b>18</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>29</b>
45-49 ans	Hommes	2	3	<b>5</b>
	Femmes	9	16	<b>25</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>30</b>
50-54 ans	Hommes	4	10	<b>14</b>
	Femmes	3	8	<b>11</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>
55-59 ans	Hommes	6	10	<b>16</b>
	Femmes	3	7	<b>10</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>26</b>
60-64 ans	Hommes	4	9	<b>13</b>
	Femmes		11	<b>11</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>24</b>
65-69 ans	Hommes	1	1	<b>2</b>
	Femmes		2	<b>2</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>95</b>	<b>104</b>	<b>199</b>

Exemple de lecture : Parmi les 199 enseignants et assimilés sur emploi permanent, 104 occupent des postes en CDI et 95 en CDD. Sur ces 104 contractuels, 20 sont âgées de 60 à 64 ans, dont 11 sont des femmes.

## D.5.2 Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels sur emploi non permanent

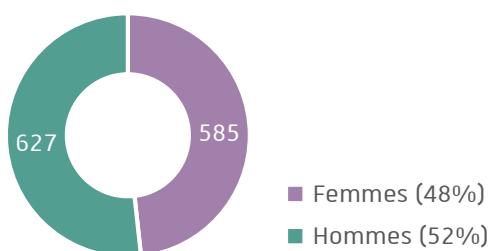
<b>1 212</b>	<b>contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent au 31/12/2024</b> , représentant 1 160,6 ETP (1 186 en 2023 représentant 1 139,0 ETP).
	<i>Tous les contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent sont des personnels en CDD.</i>

III. Evolution des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent



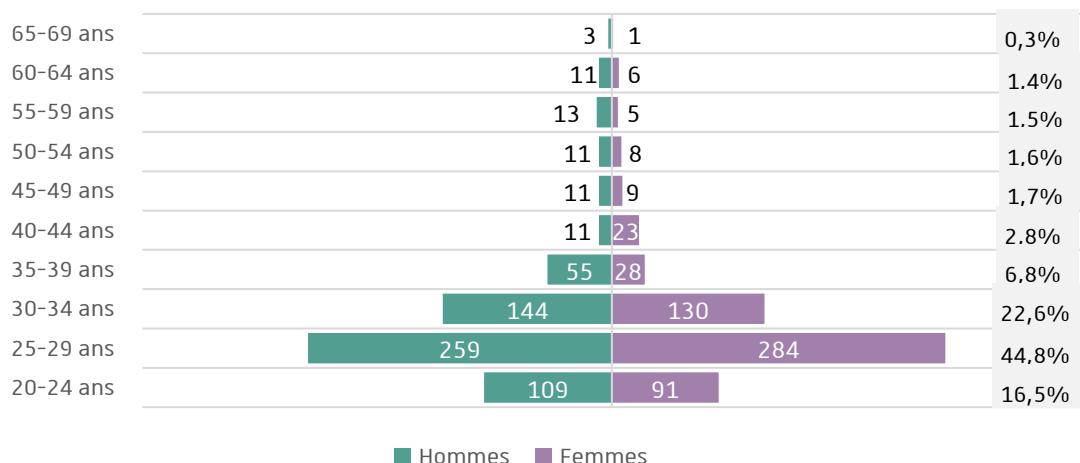
Les effectifs des contractuels enseignants et assimilés sur emploi non permanent ont connu une augmentation de 3,9% entre 2022 et 2024.

III. Répartition par sexe des personnels contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent au 31/12/2024



Les hommes (627 personnels) représentent 52% de la population des contractuels enseignants et assimilés sur emploi non permanent au 31/12/2024, tandis que les femmes, au nombre de 585 personnels, en représentent 48%.

**III. Pyramide des âges des personnels contractuels enseignants-rechercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent au 31/12/2024**



Âge médian : 28 ans et 3 mois

Âge moyen : 30 ans et 8 mois

© Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	Post-doctorants	Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1			2			2		5
Centre universitaire d'enseignement du journalisme			1	6					7
Ecole de management Strasbourg	10				3		1	4	18
Ecole et observatoire des sciences de la Terre	2						14		16
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux				5			10		15
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1						5		6
Faculté de chimie					2		50		52
Faculté de chirurgie dentaire	27						1		28
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	4			11	16		2	21	54
Faculté de géographie et d'aménagement				1			3		4
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	162			1	3		35		201
Faculté de pharmacie		2		4	2		23		31
Faculté de philosophie					3		7		10
Faculté de physique et ingénierie				2	5		36		43
Faculté de psychologie	1		2	7	2		26		38
Faculté de théologie catholique	2						4		6
Faculté de théologie protestante	1						4		5

Composantes de formation

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	post-doctorants	Total	
Faculté des arts	2			5	6		7			20	
Faculté des langues	6		2	4	13	17	18	13		73	
Faculté des lettres	2		1	4			21	2	2	30	
Faculté des sciences de la vie			1	1	12			65		79	
Faculté des sciences du sport	3		3	4	2			3		15	
Faculté des sciences économiques et de gestion	5			2	9			10		26	
Faculté des sciences historiques				4	8		8	17		25	
Faculté des sciences sociales	3			2			8	7		22	
Institut de préparation à l'administration générale				4	8					2	
Institut du travail	1			1			1			2	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1		1	1	2		1	1		7	
IUT de Haguenau			3	1				2		6	
IUT Louis Pasteur				4			4	8		12	
IUT Robert Schuman	2		3	2	5	1		9		22	
Observatoire astronomique								9	1	10	
Sciences po Strasbourg	1			4	8			11		24	
Télécom physique Strasbourg								16		16	
UFR de mathématique et d'informatique	1		3	8			44			56	
<b>Sous-total</b>	<b>49</b>		<b>191</b>	<b>20</b>	<b>64</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>488</b>	<b>3</b>	<b>986</b>

Composantes de formation

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	post-doctorants	Total
Direction de la recherche et de la formation doctorale								1		1
Jardin des sciences							5			5
<b>sous-total</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles										
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre								1	2	3
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires					1			20	11	32
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies								9	3	12
UMR7042 - Laboratoire de molécule et application								2	1	3
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe										1
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg								1	1	2
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles								2		2
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire								11	3	14

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	post-doctorants	Total
UMR7140 - Chimie de la matière complexe								3	2	5
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie								3		3
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	- Institut							13	1	14
UMR7178 - pluridisciplinaire Hubert Curien								9	1	10
UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique								6	2	8
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique								2	1	3
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire								4	1	5
UMR7354 - Droit religion entreprise et société								2	3	5
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie								21	9	30
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe								7	3	10
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives								4	3	7
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée								4	8	12

Unités de recherche

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	post-doctorants	Total
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg								3	1	<b>4</b>
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé							1			<b>1</b>
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée								5	2	<b>7</b>
UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg							2		1	<b>3</b>
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire							1			<b>1</b>
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion							1			<b>1</b>
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives								2		<b>2</b>
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique								4	1	<b>5</b>
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN								1		<b>1</b>
UR1340 - Groupe d'études orientales, slaves et néo-helléniques								1		<b>1</b>

Unités de recherche

Structure d'affectation	Enseignants-chercheurs contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	post-doctorants	Total
UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication							4			4
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie							1			1
UR3073 - Pathogens host arthropod vectors interfaces							1		1	2
UR3074 - Médecine cardiovasculaire translationnelle							2			2
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique							1			1
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions									2	2
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>66</b>	<b>220</b>	
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>191</b>	<b>20</b>	<b>65</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>647</b>	<b>69</b>	<b>1212</b>

◎ Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs contractuels	29	20	<b>49</b>	29,0	20,0	<b>49,0</b>
Enseignants contractuels HU	97	94	<b>191</b>	91,5	91,5	<b>183,0</b>
Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	9	11	<b>20</b>	8,5	9,3	<b>17,8</b>
Associés	44	21	<b>65</b>	22,5	10,5	<b>33,0</b>
ATER	67	64	<b>131</b>	62,0	60,5	<b>122,5</b>
Lecteurs	2	16	<b>18</b>	2,0	16,0	<b>18,0</b>
Maîtres de langue	4	18	<b>22</b>	4,0	18,0	<b>22,0</b>
Doctorants	335	312	<b>647</b>	335,0	311,7	<b>646,7</b>
Post-doctorants	40	29	<b>69</b>	39,8	28,8	<b>68,6</b>
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>585</b>	<b>1 212</b>	<b>594,3</b>	<b>566,3</b>	<b>1 160,6</b>

Exemple de lecture : sur les 647 doctorants contractuels sur emploi non permanent, 335 sont des hommes représentant 335,0 ETP.

⑤ Répartition des effectifs contractuels enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés sur emploi non permanent par type de population, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Enseignants-chercheurs contractuels HU	Enseignants contractuels	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maîtres de langue	Doctorants	Post-doctorants	Total
20-24 ans	Hommes						1		108		109
	Femmes						4		87		91
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>195</b>	<b>0</b>	<b>200</b>	
25-29 ans	Hommes	2	13	4	1	34			189	16	259
	Femmes	2	26	1		34	4	5	203	9	284
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>39</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>392</b>	<b>25</b>	<b>543</b>
30-34 ans	Hommes	7	57	2	3	25	1		28	21	144
	Femmes	7	51	4	2	23	2	5	18	18	130
	<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>39</b>	<b>274</b>
35-39 ans	Hommes	11	17		8	7		1	8	3	55
	Femmes	2	8	1	2	5	3	2	3	2	28
	<b>Sous-total</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>83</b>
40-44 ans	Hommes	2	2	1	3	1		1	1		11
	Femmes	6	5	3	6		2	1			23
	<b>Sous-total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>34</b>
45-49 ans	Hommes	2	1	1	5			1	1		11
	Femmes	2		1	2	2	1	1			9
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
50-54 ans	Hommes	2	2		7						11
	Femmes	1	1	1	1			3	1		8
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

Tranche d'âge	Sexe	Enseignants contractuels	Enseignants contractuels HU	Enseignants contractuels 2 <sup>nd</sup> degré	Associés	ATER	Lecteurs	Maitres de langue	Doctorants	Post-doctorants	Total
55-59 ans	Hommes	1	2		10						13
	Femmes	1		4							5
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
60-64 ans	Hommes	2	2	1	6						11
	Femmes	1	1		3			1			6
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>
65-69 ans	Hommes		1		1			1			3
	Femmes				1						1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>49</b>	<b>191</b>	<b>20</b>	<b>65</b>	<b>131</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>647</b>	<b>69</b>	<b>1 212</b>

*Exemple de lecture : Parmi les 191 enseignants contractuels HU sur emploi non permanent, 51 sont des femmes dont l'âge est compris entre 30 et 34 ans.*

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

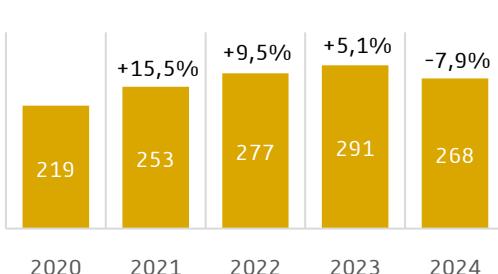
### D.6.1 Focus sur les effectifs des personnels enseignants-chercheurs et enseignants contractuels

**268**

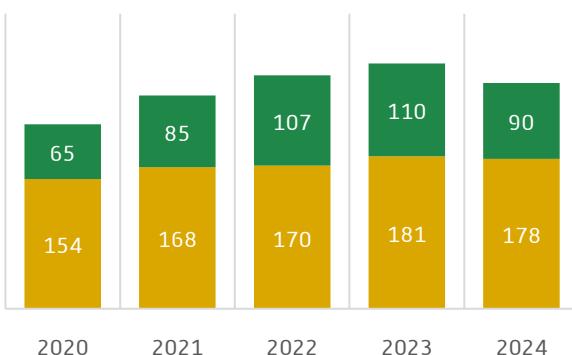
**Enseignants-chercheurs et enseignants contractuels au 31/12/2024,**  
représentant 235,2 ETP (291 en 2023 représentant 252,5 ETP).

90 enseignants-chercheurs contractuels et 178 enseignants contractuels

#### III. Evolution des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires



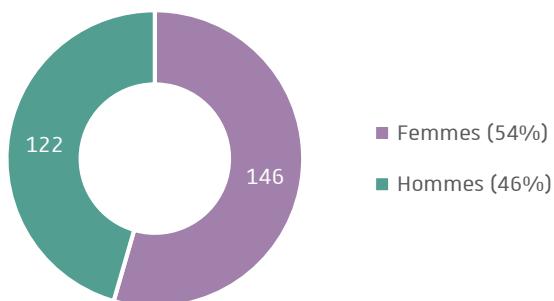
Les effectifs de cette population ont diminué entre 2023 et 2024 (-7,9%)



■ Enseignants-chercheurs contractuels

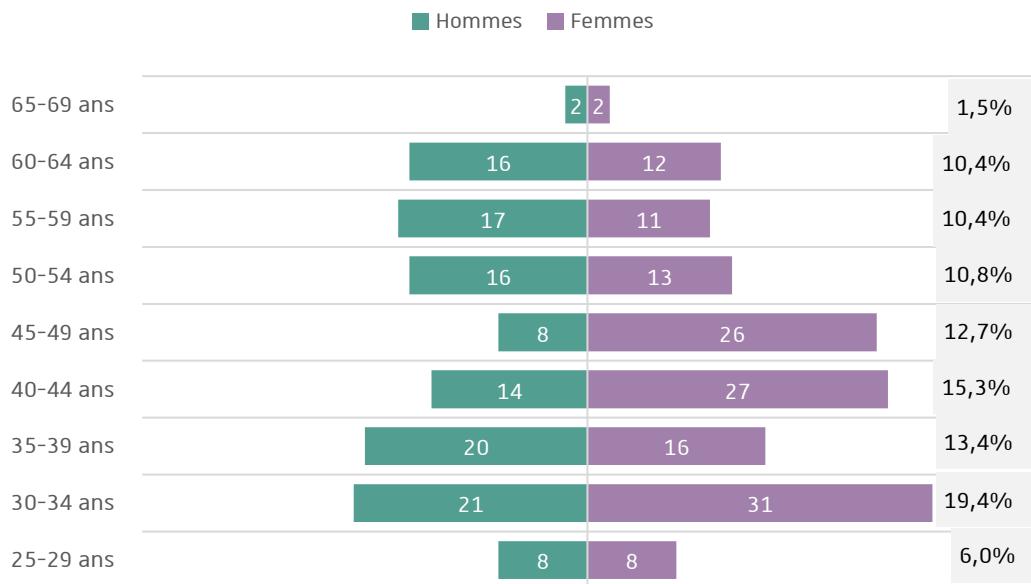
■ Enseignants du 2nd degré contractuels

#### III. Répartition par sexe des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au 31/12/2024



Les femmes (146 personnels) représentent 54% de l'effectif de cette population au 31/12/2024.

**III. Pyramide des âges des personnels enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires au  
31/12/2024**



Âge médian : 43 ans et 7 mois

Âge moyen : 44 ans et 10 mois

◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

<b>Structure d'affectation</b>	<b>Enseignants-chercheurs contractuels</b>	<b>Enseignants du 2<sup>nd</sup> degré contractuels</b>	<b>Total</b>
<b>Composante de formation</b>	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	2	<b>2</b>
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	1	<b>1</b>
	Ecole de management Strasbourg	39	<b>36</b>
	Ecole et observatoire des sciences de la Terre	2	<b>2</b>
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux		<b>1</b>
	Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1	<b>1</b>
	Faculté de chimie	2	<b>2</b>
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	5	<b>3</b>
	Faculté de pharmacie		<b>1</b>
	Faculté de physique et ingénierie	3	<b>2</b>
	Faculté de psychologie	1	<b>7</b>
	Faculté de théologie catholique	2	<b>2</b>
	Faculté de théologie protestante	1	<b>1</b>
	Faculté des arts	2	<b>7</b>
	Faculté des langues	6	<b>72</b>
	Faculté des lettres	2	<b>1</b>
	Faculté des sciences de la vie	2	<b>3</b>
	Faculté des sciences du sport	3	<b>9</b>
	Faculté des sciences économiques et de gestion	5	<b>2</b>
	Faculté des sciences sociales	4	<b>4</b>
	Institut de préparation à l'administration générale		<b>1</b>
	Institut du travail	1	<b>1</b>
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1	<b>2</b>
	IUT de Haguenau		<b>8</b>
	IUT Louis Pasteur		<b>2</b>
	IUT Robert Schuman	2	<b>5</b>
	Sciences Po Strasbourg	1	<b>2</b>
	Télécom physique Strasbourg	1	<b>1</b>
	UFR de mathématique et d'informatique	1	<b>6</b>
<b>Sous-total</b>		<b>90</b>	<b>172</b>
			<b>262</b>

Structure d'affectation		Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant du 2 <sup>nd</sup> degré contractuel	Total
Directions et services	Institut de développement et d'innovation pédagogiques		6	6
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>178</b>	<b>268</b>

◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants-chercheurs contractuels	48	42	<b>90</b>	48,0	42,0	<b>90,0</b>
Enseignants du 2nd degré contractuels	74	104	<b>178</b>	61,8	83,4	<b>145,2</b>
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>146</b>	<b>268</b>	<b>109,8</b>	<b>125,4</b>	<b>235,2</b>

Exemple de lecture : sur les 178 enseignants contractuels du 2<sup>nd</sup> degré, 104 sont des femmes représentant 83,4 ETP.

◎ Répartition des effectifs enseignants-chercheurs et enseignants non titulaires par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Enseignant-chercheur contractuel	Enseignant du 2 <sup>nd</sup> degré contractuel	Total
25-29 ans	Hommes	2	6	8
	Femmes	2	6	8
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
30-34 ans	Hommes	13	8	21
	Femmes	12	19	31
	<b>Sous-total</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>52</b>
35-39 ans	Hommes	13	7	20
	Femmes	7	9	16
	<b>Sous-total</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>36</b>
40-44 ans	Hommes	5	9	14
	Femmes	10	17	27
	<b>Sous-total</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>41</b>
45-49 ans	Hommes	4	4	8
	Femmes	6	20	26
	<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>34</b>
50-54 ans	Hommes	6	10	16
	Femmes	2	11	13
	<b>Sous-total</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>29</b>
55-59 ans	Hommes	2	15	17
	Femmes	1	10	11
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>28</b>
60-64 ans	Hommes	3	13	16
	Femmes	2	10	12
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>28</b>
65-69 ans	Hommes		2	2
	Femmes		2	2
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>178</b>	<b>268</b>

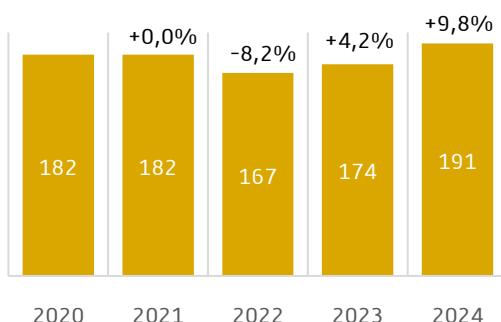
Exemple de lecture : sur les 178 enseignants du 2<sup>nd</sup> degré contractuels, 10 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

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

**191**

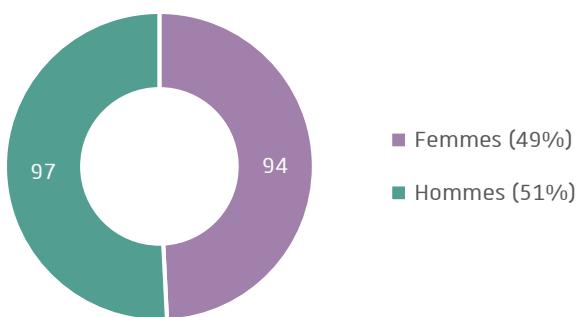
enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au **31/12/2024**, représentant 183,0 ETP (174 en 2023 représentant 166,0 ETP).

### III. Evolution des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires



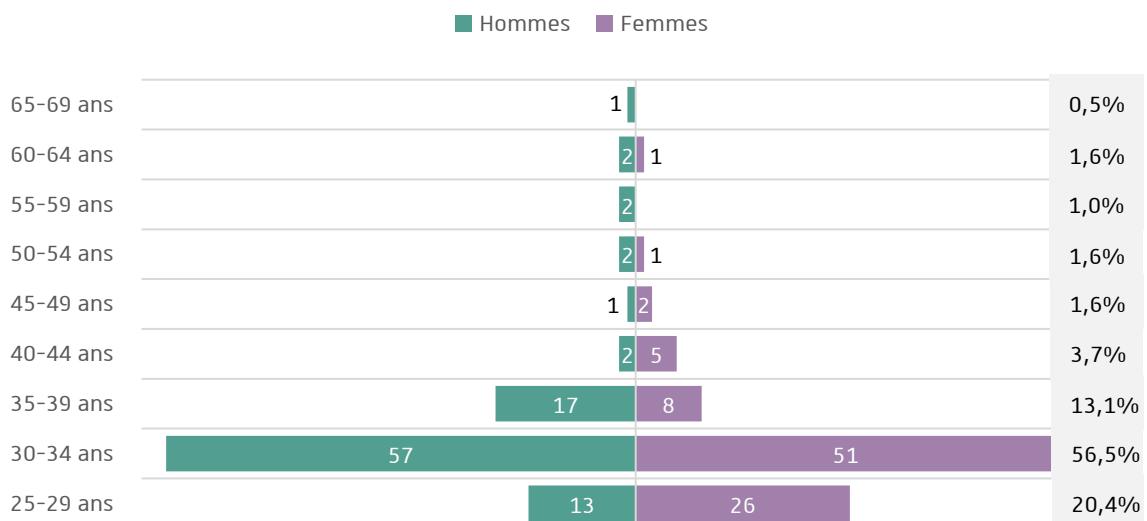
La population des enseignants contractuels hospitalo-universitaires a augmenté de 9,8% en 2024 par rapport à l'année précédente.

### III. Répartition par sexe des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2024



Les femmes (94 personnes) représentent 49% de l'effectif de cette population au 31/12/2024.

**III. Pyramide des âges des personnels enseignants hospitalo-universitaires non titulaires au 31/12/2024**



Âge médian : 32 ans

Âge moyen : 33 ans et 11 mois

**④ Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024**

Structure d'affectation	Professeur des universités de médecine générale	Maître de conférences des universités de médecine générale	Assistant de médecine ou d'ontologie	Associé professeur hospitalo-universitaire	Total
Faculté de chirurgie dentaire			27		<b>27</b>
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	6	5	147	4	<b>162</b>
Faculté de pharmacie			2		<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>176</b>	<b>4</b>	<b>191</b>

◎ Répartition des effectifs enseignants hospitalo-universitaires non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Professeur des universités de médecine générale	3	3	<b>6</b>	1,5	1,5	<b>3,0</b>
Maître de conférences des universités de médecine générale	4	1	<b>5</b>	2,0	0,5	<b>2,5</b>
Assistant de médecine ou d'odontologie	86	90	<b>176</b>	86,0	89,5	<b>175,5</b>
Associé professeur hospitalo-universitaire	4		<b>4</b>	2,0		<b>2,0</b>
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>94</b>	<b>191</b>	<b>91,5</b>	<b>91,5</b>	<b>183,0</b>

Exemple de lecture : sur les 6 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 31/12/2024

		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 professeur hospitalo-universitaire	Total
		25-29 ans	H			13		<b>13</b>
			F			26		<b>26</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>39</b>
		30-34 ans	H			57		<b>57</b>
			F			51		<b>51</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>108</b>
		35-39 ans	H		3	14		<b>17</b>
			F			8		<b>8</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>25</b>
		40-44 ans	H		1	1		<b>2</b>
			F	1	1	3		<b>5</b>
			<b>T</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
		45-49 ans	H				1	<b>1</b>
			F			2		<b>2</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
		50-54 ans	H	1		1		<b>2</b>
			F	1				<b>1</b>
			<b>T</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
		55-59 ans	H				2	<b>2</b>
			F					<b>0</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
		60-64 ans	H	2				<b>2</b>
			F	1				<b>1</b>
			<b>T</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
		65-69 ans	H				1	<b>1</b>
			F					<b>0</b>
			<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Total</b>			<b>6</b>	<b>5</b>	<b>176</b>	<b>4</b>	<b>191</b>

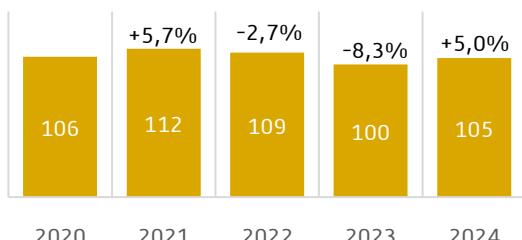
Exemple de lecture : sur les 6 professeurs des universités de médecine générale, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.

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

**105**

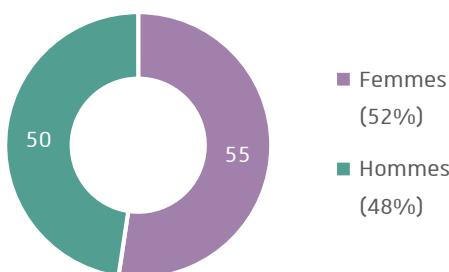
autres personnels enseignants non titulaires au **31/12/2024**, représentant 73,0 ETP (100 en 2023 représentant 69,5 ETP).

#### III. Evolution des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires



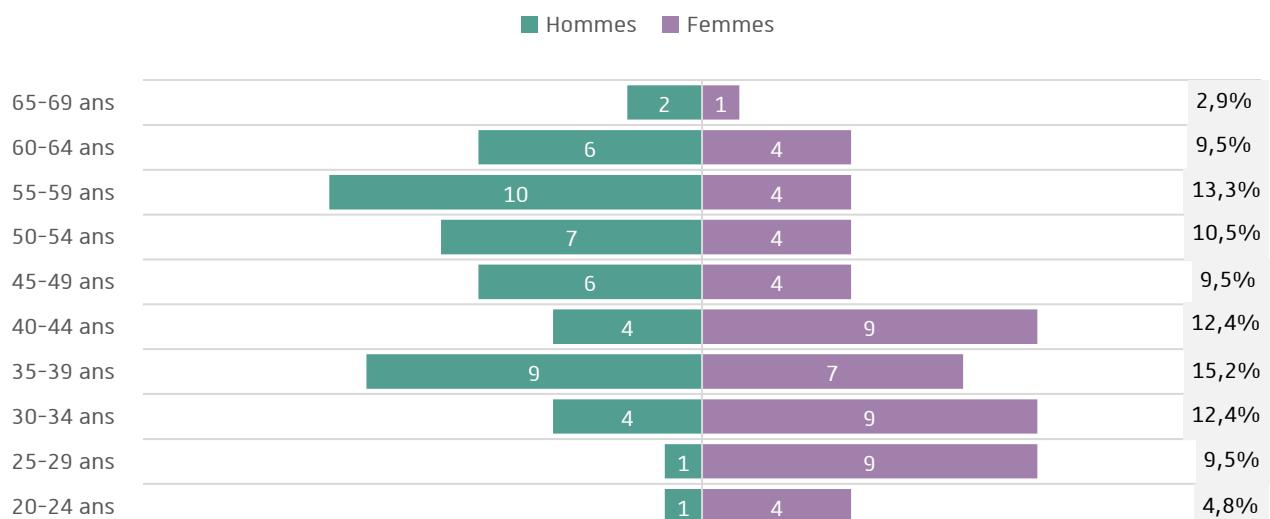
Les effectifs de cette population ont augmenté de 5,0% entre 2023 et 2024.

#### III. Répartition par sexe des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2024



Les femmes (55 personnels) représentent 52% de l'effectif de cette population au 31/12/2024.

#### III. Pyramide des âges des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires au 31/12/2024



Âge médian : 43 ans et 6 mois

Âge moyen : 44 ans et 4 mois

◎ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par corps et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

	Structure d'affectation	Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
Composantes de formation	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle		2			<b>2</b>
	Centre universitaire d'enseignement du journalisme	6				<b>6</b>
	Ecole de management Strasbourg				1	<b>1</b>
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	9	2		2	<b>13</b>
	Faculté de géographie et d'aménagement	1				<b>1</b>
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé		1			<b>1</b>
	Faculté de pharmacie		4			<b>4</b>
	Faculté de physique et ingénierie	2				<b>2</b>
	Faculté de psychologie	6	1			<b>7</b>
	Faculté des arts	5				<b>5</b>
	Faculté des langues	3	1	17	18	<b>39</b>
	Faculté des sciences de la vie		1			<b>1</b>
	Faculté des sciences du sport	4				<b>4</b>
	Faculté des sciences économiques et de gestion	1	1			<b>2</b>
	Faculté des sciences sociales	4				<b>4</b>
	Institut de préparation à l'administration générale	2				<b>2</b>
	Institut du travail	1				<b>1</b>
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1			1	<b>2</b>
	IUT Robert Schuman	2		1		<b>3</b>
	Sciences Po Strasbourg	4				<b>4</b>
<b>Sous-total</b>		<b>51</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>104</b>
UR	Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires		1			<b>1</b>
<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>105</b>

◎ Répartition des effectifs des autres personnels enseignants non titulaires par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Associé MCF	34	17	<b>51</b>	17,0	8,5	<b>25,5</b>
Associé PR	10	4	<b>14</b>	5,5	2,0	<b>7,5</b>
Lecteur	2	16	<b>18</b>	2,0	16,0	<b>18,0</b>
Maître de langue	4	18	<b>22</b>	4,0	18,0	<b>22,0</b>
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>55</b>	<b>105</b>	<b>28,5</b>	<b>44,5</b>	<b>73,0</b>

Exemple de lecture : sur les 51 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 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Associé MCF	Associé PR	Lecteur	Maître de langue	Total
20-24 ans	Hommes			1		1
	Femmes			4		4
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
25-29 ans	Hommes	1				1
	Femmes			4	5	9
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
30-34 ans	Hommes	3		1		4
	Femmes	2		2	5	9
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
35-39 ans	Hommes	5	3		1	8
	Femmes	2		3	2	7
	<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
40-44 ans	Hommes	3			1	4
	Femmes	6		2	1	9
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>
45-49 ans	Hommes	5			1	6
	Femmes	1	1	1	1	4
	<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
50-54 ans	Hommes	6	1			7
	Femmes	1			3	4
	<b>Sous-total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>11</b>
55-59 ans	Hommes	6	4			10
	Femmes	3	1			4
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>
60-64 ans	Hommes	4	2			6
	Femmes	2	1		1	4
	<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
65-69 ans	Hommes	1			1	2
	Femmes		1			1
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>		<b>51</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>105</b>

Exemple de lecture : sur les 14 associés professeurs des universités, 2 sont des hommes 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)

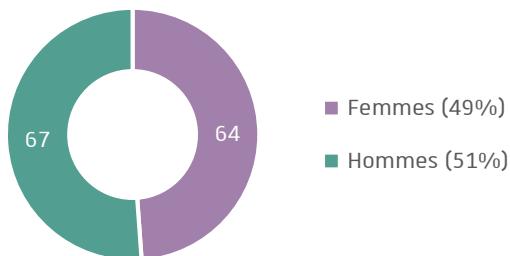
**131**

attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) au 31/12/2024, représentant 122,5 ETP (124 en 2023 représentant 117,5 ETP).



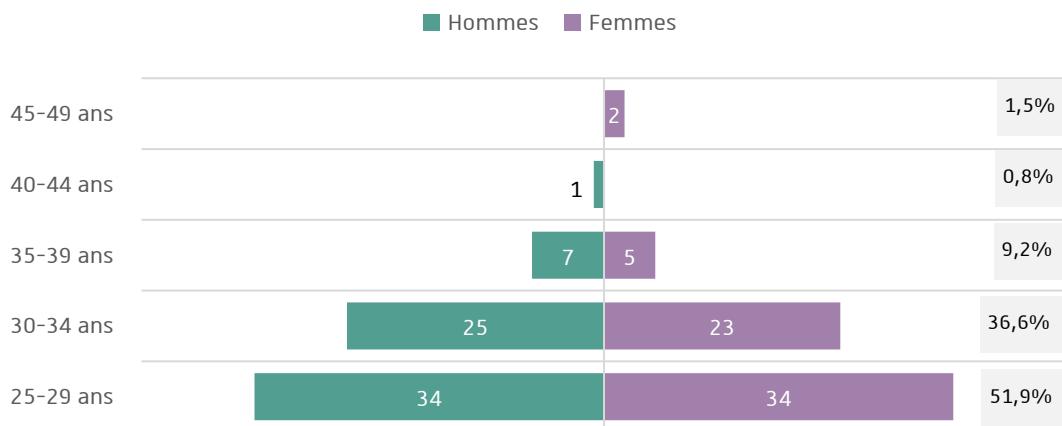
Les effectifs des ATER ont augmenté de 5,6% depuis l'an dernier (+7 personnels).

### Répartition par sexe des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2024



Les femmes représentent 49% de cette population au 31/12/2024.

### Répartition des âges des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche au 31/12/2024



Âge médian : 29 ans et 10 mois

Âge moyen : 30 ans et 9 mois

◎ Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe et par structure en nombre de personnels au 31/12/2024

	<b>Structure d'affectation</b>	<b>Femmes</b>	<b>Hommes</b>	<b>Total</b>
Composantes de formation	Ecole de management Strasbourg	1	2	<b>3</b>
	Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	1	4	<b>5</b>
	Faculté de chimie	2		<b>2</b>
	Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	9	7	<b>16</b>
	Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	2	1	<b>3</b>
	Faculté de pharmacie	1	1	<b>2</b>
	Faculté de philosophie	1	2	<b>3</b>
	Faculté de physique et ingénierie	2	3	<b>5</b>
	Faculté de psychologie	2		<b>2</b>
	Faculté des arts	4	2	<b>6</b>
	Faculté des langues	7	6	<b>13</b>
	Faculté des lettres	1	3	<b>4</b>
	Faculté des sciences de la vie	7	5	<b>12</b>
	Faculté des sciences du sport	1	1	<b>2</b>
	Faculté des sciences économiques et de gestion	5	4	<b>9</b>
	Faculté des sciences historiques	3	5	<b>8</b>
	Faculté des sciences sociales	6	2	<b>8</b>
	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2		<b>2</b>
	IUT de Haguenau		1	<b>1</b>
	IUT Louis Pasteur	3	1	<b>4</b>
	IUT Robert Schuman		5	<b>5</b>
	Sciences Po Strasbourg	3	5	<b>8</b>
	UFR de mathématique et d'informatique	1	7	<b>8</b>
<b>Sous-total</b>		<b>64</b>	<b>67</b>	<b>131</b>
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>67</b>	<b>131</b>

◎ Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Corps	Effectif			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ATER	67	64	131	62,0	60,5	122,5
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>64</b>	<b>131</b>	<b>62,0</b>	<b>60,5</b>	<b>122,5</b>

Exemple de lecture : sur les 131 ATER, 67 sont des hommes et représentent 62,0 ETP.

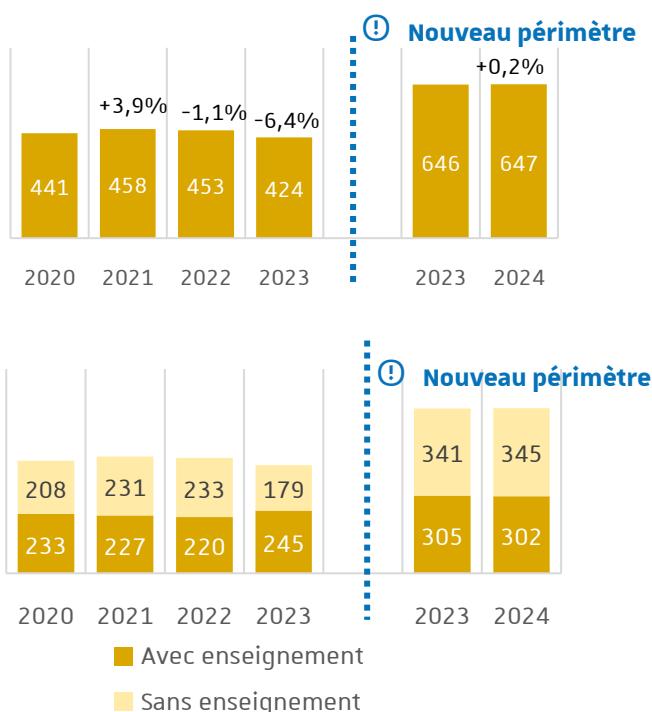
◎ Répartition des effectifs des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total
25-29 ans	34	34	68
30-34 ans	23	25	48
35-39 ans	5	7	12
40-44 ans		1	1
45-49 ans	2		2
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>67</b>	<b>131</b>

## D.6.5 Focus sur les effectifs des doctorants contractuels avec ou sans enseignement

<span style="font-size: 2em;">!</span> <span style="font-size: 2em; border: 1px solid black; padding: 2px;">647</span>	<b>doctorants contractuels au 31/12/2024</b> , représentant 646,7 ETP.
	<p><i>302 doctorants contractuels avec enseignement</i>  <i>dont 71 sur crédits de recherche</i>  <i>dont 1 sur mission de valorisation</i></p> <p><i>345 doctorants contractuels sans enseignement</i>  <i>dont 144 sur crédits de recherche</i></p>

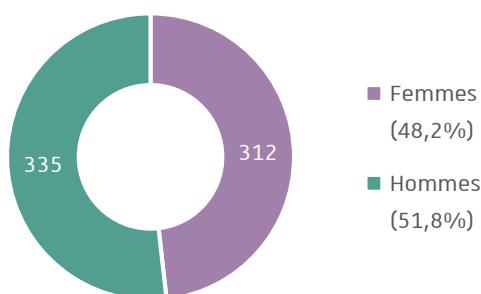
### III. Evolution des effectifs des doctorants contractuels



A compter de l'édition 2024 du RSU, la ventilation des personnels « chercheurs » est modifiée. Cette modification induit une hausse des doctorants. Désormais tous les personnels ayant un statut de doctorant sont comptabilisés dans cette population, quelle que soit la source de financement de leur contrat (focus page 243 sur les effectifs doctorants sur crédits de recherche ou valorisation de la recherche).

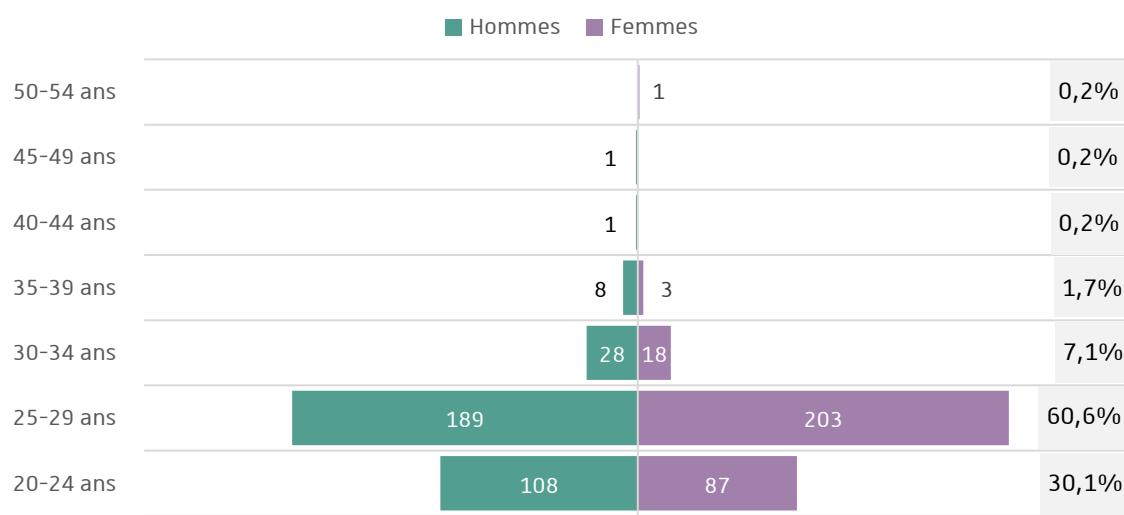
L'affichage ci-contre tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée en page 75.

### III. Répartition par sexe des doctorants contractuels au 31/12/2024



Les femmes (312 personnels) représentent 48,2% de l'effectif de cette population au 31/12/2024.

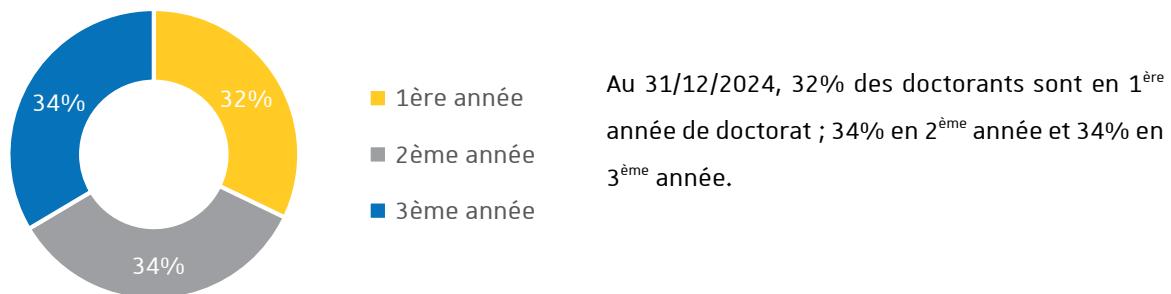
### III. Pyramide des âges des doctorants contractuels au 31/12/2024



Âge médian : 25 ans et 11 mois

Âge moyen : 26 ans et 7 mois

### III. Répartition des doctorants contractuels au 31/12/2024 selon l'année de doctorat

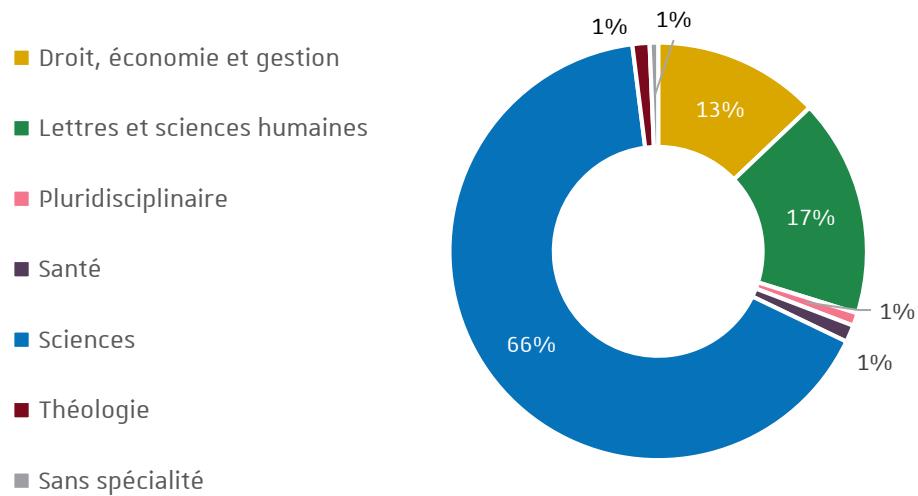


◎ Répartition des effectifs doctorants contractuels par type de contrat, par sexe et par section CNU en nombre de personnels au 31/12/2024

	Doctorants avec enseignement			<b>Total</b>
	Hommes	Femmes	<b>Total</b>	
<b>Droit, économie et gestion</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
01 - Droit privé et sciences criminelles	2	7	9	<b>9</b>
02 - Droit public	3	8	11	<b>11</b>
03 - Histoire du droit et des institutions		1	1	<b>1</b>
04 - Science politique	1	2	3	<b>3</b>
05 - Sciences économiques	7	2	9	<b>9</b>
06 - Sciences de gestion et du management	3	3	6	<b>6</b>
<b>Lettres et sciences humaines</b>	<b>20</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
07 - Sciences du langage : linguistique et phonétique	3	1	4	<b>4</b>
08 - Langues et littératures anciennes	2	1	3	<b>3</b>
09 - Langue et littérature françaises	1	4	5	<b>5</b>
10 - Littératures comparées		3	3	<b>3</b>
11 - Études anglophones	2	2	4	<b>4</b>
15 - Langues et littératures arabes, chinoises, ja	2		2	<b>2</b>
16 - Psychologie et ergonomie	2	5	7	<b>7</b>
17 - Philosophie	1	3	4	<b>4</b>
18 - Archit, arts appliqués/ plastiques/ spectacle	1	4	5	<b>5</b>
19 - Sociologie, démographie	1		1	<b>1</b>
20 - Ethnologie, préhistoire & anthropologie biologique		1	1	<b>1</b>
21 - Histoire & civilisation, art mondes anciens	2	5	7	<b>7</b>
22 - Histoire & civilisation mondes modernes/contemporaine	2	2	4	<b>4</b>
23 - Géographie physique, humaine, éco & régionale	1		1	<b>1</b>
<b>Pluridisciplinaire</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
72 - Epistémologie Histoire des Sciences & techniques	1		1	<b>1</b>
74 - Sc & techniques activités phys & sportives		2	2	<b>2</b>
<b>Santé</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
85 - Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	1		1	<b>1</b>
86 - Science du médicament & autres produits santé	2	1	3	<b>3</b>

	Doctorants avec enseignement			<b>Total</b>
	Hommes	Femmes	<b>Total</b>	
<b>Sciences</b>	<b>115</b>	<b>84</b>	<b>199</b>	<b>199</b>
25 - Mathématiques	16	2	18	<b>18</b>
26 - Mathématiques appliquées & application maths	5	4	9	<b>9</b>
27 - Informatique	9	4	13	<b>13</b>
28 - Milieux denses et matériaux	6	1	7	<b>7</b>
29 - Constituants élémentaires	5		5	<b>5</b>
30 - Milieux dilués et optique	1		1	<b>1</b>
31 - Chimie théorique, physique, analytique	6	8	14	<b>14</b>
32 - Chimie organique, minérale, industrielle	19	11	30	<b>30</b>
33 - Chimie des matériaux	2	5	7	<b>7</b>
34 - Astronomie, astrophysique	3		3	<b>3</b>
35 - Structure et évolution Terre et autres planètes	3	5	8	<b>8</b>
60 - Mécanique, génie mécanique, génie civil	5	1	6	<b>6</b>
61 - Génie info Automatique & traitement signal	6	1	7	<b>7</b>
62 - Energétique, génie des procédés		2	2	<b>2</b>
63 - Génie électrique Electronique Photonique ...	4	1	5	<b>5</b>
64 - Biochimie et biologie moléculaire	7	9	16	<b>16</b>
65 - Biologie cellulaire	8	8	16	<b>16</b>
66 - Physiologie	3	5	8	<b>8</b>
67 - Biologie des populations et écologie	2		2	<b>2</b>
69 - Neurosciences	5	17	22	<b>22</b>
<b>Théologie</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
76 - Théologie Catholique	2		2	<b>2</b>
77 - Théologie Protestante		2	2	<b>2</b>
<b>Sans spécialité</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
Sans spécialité	2		2	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>159</b>	<b>143</b>	<b>302</b>	<b>302</b>

### Répartition par grand domaine d'enseignement des sections de CNU

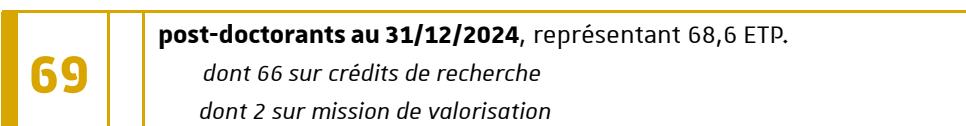


◎ Répartition des effectifs doctorants contractuels par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

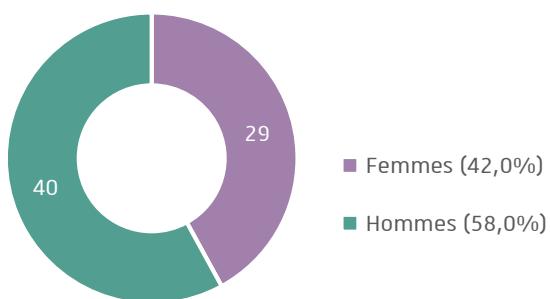
Tranche d'âge	Sexe	Type de contrat		<b>Total</b>
		Doctorants avec enseignement	Doctorants sans enseignement	
20-24 ans	Hommes	59	49	<b>108</b>
	Femmes	36	51	<b>87</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>95</b>	<b>100</b>	<b>195</b>
25-29 ans	Hommes	88	101	<b>189</b>
	Femmes	100	103	<b>203</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>188</b>	<b>204</b>	<b>392</b>
30-34 ans	Hommes	8	20	<b>28</b>
	Femmes	6	12	<b>18</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>46</b>
35-39 ans	Hommes	3	5	<b>8</b>
	Femmes		3	<b>3</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>
40-44 ans	Hommes	1		<b>1</b>
	Femmes			<b>0</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
45-49 ans	Hommes		1	<b>1</b>
	Femmes			<b>0</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
50-54 ans	Hommes			<b>0</b>
	Femmes	1		<b>1</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>302</b>	<b>345</b>	<b>647</b>

Exemple de lecture : Sur les 302 doctorants contractuels avec enseignement, 3 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35-39 ans.

## D.6.6 Focus sur les effectifs des post-doctorants



III, Répartition par sexe des post-doctorants au 31/12/2024



Les femmes (29 personnels) représentent 42,0% de l'effectif de cette population au 31/12/2024.

III, Pyramide des âges des post-doctorants au 31/12/2024



Âge médian : 30 ans et 9 mois

Âge moyen : 31 ans et 2 mois

◎ Répartition des effectifs post-doctorants par type de contrat, par sexe et par affectation en nombre de personnels au 31/12/2024

	Post-doctorants		
	Hommes	Femmes	Total
<b>Composantes de formation</b>			
Faculté des lettres		2	<b>2</b>
Observatoire astronomique		1	<b>1</b>
<b>Sous-total composantes</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Unités de recherche</b>			
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	1		<b>1</b>
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre	2		<b>2</b>
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	10	1	<b>11</b>
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies	1	2	<b>3</b>
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application	1		<b>1</b>
UMR7063 - Institut Terre et environnement de Strasbourg		1	<b>1</b>
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	1	2	<b>3</b>
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	1	1	<b>2</b>
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg		1	<b>1</b>
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien		1	<b>1</b>
UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique	1	1	<b>2</b>
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	1		<b>1</b>
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1		<b>1</b>
UMR7354 - Droit religion entreprise et société	2	1	<b>3</b>
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	5	4	<b>9</b>
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		3	<b>3</b>
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1	2	<b>3</b>
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	8		<b>8</b>
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg		1	<b>1</b>
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	2		<b>2</b>
UMR7550 - Labo.observatoire astronomique de Strasbourg		1	<b>1</b>
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		1	<b>1</b>
UR3073 - Pathogens host arthropod vectors interfaces	1		<b>1</b>
UR3074 - Médecine cardiovasculaire translationnelle	1	1	<b>2</b>
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions		2	<b>2</b>
<b>Sous-total unités de recherche</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>66</b>
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>69</b>

◎ Répartition des effectifs post-doctorants par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Type de contrat	<b>Total</b>
		Post-doctorants	
25-29 ans	Hommes	16	<b>16</b>
	Femmes	9	<b>9</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>25</b>	<b>25</b>
30-34 ans	Hommes	21	<b>21</b>
	Femmes	18	<b>18</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>39</b>	<b>39</b>
35-39 ans	Hommes	3	<b>3</b>
	Femmes	2	<b>2</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Total</b>		<b>69</b>	<b>69</b>

*Exemple de lecture : Sur les 69 post-doctorants, 3 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35-39 ans.*

## D.7 Répartition des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés, titulaires et contractuels, par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2024

Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires		Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels		Total
Structure d'affectation		Post-docdoctorants	Doctorants	Total
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	4	2	2	6
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	4	1	6	8
Ecole de management Strasbourg	18	2	36	3
Ecole et observatoire des sciences de la Terre	42	2	1	4
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	36	4	1	14
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	18	1		5
Faculté de chimie	48	6	2	50
Faculté de chirurgie dentaire	2	28	27	1
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	79	11	16	21
Faculté de géographie et d'aménagement	24	1		3
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	11	214	162	3
Faculté de pharmacie	58	10	68	2
Faculté de philosophie	9		9	3
Faculté de physique et ingénierie	83	7	90	3
Faculté de psychologie	37		37	1
Faculté de théologie catholique	22	2	24	2

		Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires		Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels		Total
		Total	Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	Enseignants et chercheurs assimilés	
Structure d'affection						
Faculté de théologie protestante	18	<b>18</b>	1			
Faculté des arts	28	<b>38</b>	2	7	6	5
Faculté des langues	93	<b>132</b>	6	72	13	4
Faculté des lettres	39	<b>42</b>	2	1	4	
Faculté des sciences de la vie	84	<b>91</b>	2	3	12	1
Faculté des sciences du sport	25	<b>43</b>	3	9	2	4
Faculté des sciences économiques et de gestion	41	<b>48</b>	5	2	9	2
Faculté des sciences historiques	45	<b>49</b>		8		
Faculté des sciences sociales	42	<b>43</b>	4	8	4	7
Institut de préparation à l'administration générale	1	<b>1</b>		1	2	
Institut du travail	7	<b>7</b>	1		1	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	41	<b>104</b>	1	2	2	1
IUT de Haguenau	15	<b>32</b>		8	1	2
IUT Louis Pasteur	37	<b>64</b>		2	4	8
IUT Robert Schuman	62	<b>97</b>	2	5	5	1
Observatoire astronomique	19	<b>19</b>				9
Sciences Po Strasbourg	38	<b>43</b>	1	2	8	4
Télécom physique Strasbourg	40	<b>42</b>	1	1		16
UFR de mathématique et d'informatique	93	<b>99</b>	1	6	8	44
<b>Sous-total</b>	<b>1 263</b>	<b>252</b>	<b>273</b>	<b>6</b>	<b>1 794</b>	<b>90</b>
						131
						<b>64</b>
						<b>172</b>
						<b>191</b>
						<b>40</b>
						<b>488</b>
						<b>3</b>
						<b>1 179</b>
						<b>2 973</b>

Composantes de formation

Unités de recherche		Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels		Total
Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires	Enseignants-chercheurs	Total		
Structure d'affectation				
Services				
Direction de la recherche et de la valorisation	0	0	1	1
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	0	6	6	6
Jardin des sciences	0	5	5	5
Service des sports	11	11	0	11
<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	0	0	1	1
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre	0	1	2	3
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	2	2	20	32
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies	0	0	9	12
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application	0	0	1	1
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe	0	0	3	3
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	0	0	1	2
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles	0	0	2	2
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	0	11	3	14
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	0	3	2	5
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	0	3	3	3

	Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels	Total	Unités de recherche	Total
					Post-doctorants
Structure d'affectation	UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique UMR7200 - Laboratoire d'Innovation Thérapeutique UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire UMR7354 - Droit religion entreprise et société UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée UMR7550 - Labo.observatoire astronomique de Strasbourg UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	13 9 6 2 2 4 2 21 7 4 4 3 3 1 1 0 2	1 1 2 2 1 1 3 9 3 3 7 8 1 1 1 2	14 10 8 8 3 5 5 30 10 7 12 4 1 1 1 3 1 1

Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires		Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels										Total	
		Post-docdoctorants					Doctorants						
Structure d'affectation			1				2				2	2	Total
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion								4	1		5	5	
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives		0							1		1	1	
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique		0									1	1	
UPRR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN		0									1	1	
UR1340 - Groupe d'études orientales, slaves et néohelléniques		0							1		1	1	
UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication		0							4		4	4	
UR2364 - Laboratoire de recherche en gestion et économie		0								1		1	
UR3073 - Pathogens Host Arthropod Vectors Interfaces		0								1	1	2	
UR3074 - Médecine cardiovasculaire translationnelle		0									2	2	
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique		0								1		1	
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions		0									2	2	
<b>Sous-total</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>153</b>	<b>66</b>	<b>220</b>
<b>Total</b>		<b>1 265</b>	<b>252</b>	<b>284</b>	<b>6</b>	<b>1 807</b>	<b>90</b>	<b>191</b>	<b>178</b>	<b>131</b>	<b>65</b>	<b>40</b>	<b>647</b>
													<b>1 411</b>
													<b>3 218</b>

Unités de recherche

## D.8 Enseignants invités & collaborateurs occasionnels

### D.8.1 Enseignants invités

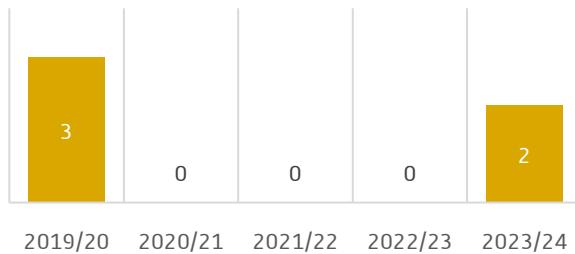
2

#### enseignants invités par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2023/2024

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. »

III, Evolution du nombre d'enseignants invités par année universitaire



L'Université de Strasbourg n'a pas accueilli d'enseignants invités durant plusieurs années, notamment en raison de la crise sanitaire du Covid-19 ayant marqué l'année universitaire 2020-2021.

III, Répartition des enseignants invités en 2023/2024 par zone géographique de provenance et par sexe

Zone géographique	Hommes	Femmes	Total
Australie	1	0	1
Etats-Unis	1	0	1
<b>Total enseignants invités</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## D.8.2 Collaborateurs occasionnels

**37**

**collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg au cours de l'année universitaire 2023/2024**

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 :

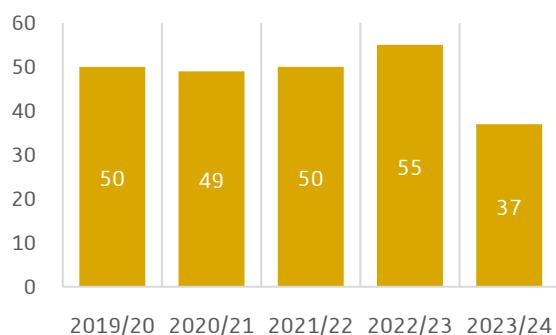
- collaborateur expert,
- collaborateur expert confirmé,
- collaborateur expert très confirmé,
- collaborateur expert de haut niveau,
- collaborateur expert de très haut niveau et/ou orientation internationale.

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 43,50 € 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 2023/2024 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.

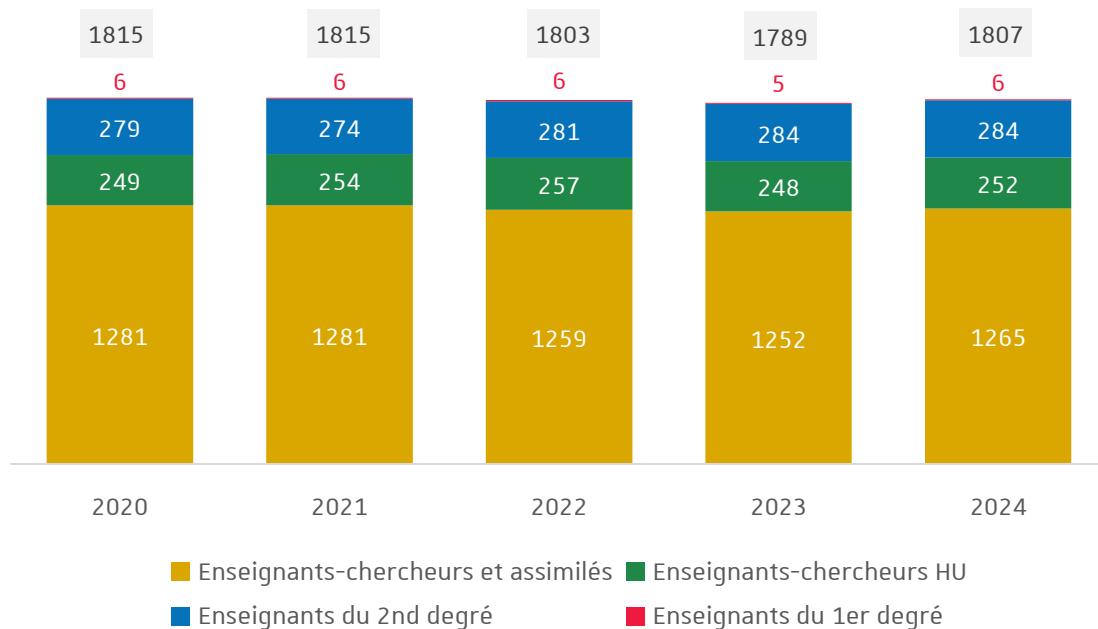
**III. Evolution du nombre de collaborateurs occasionnels par année universitaire**



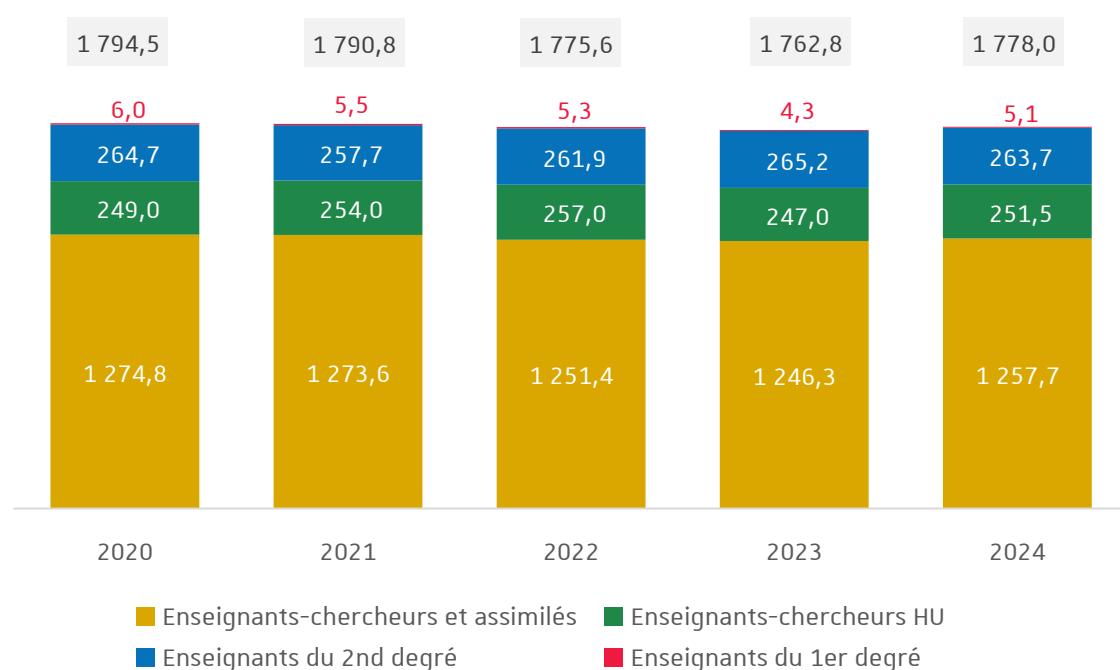
Le nombre de collaborateurs occasionnels accueillis par l'Université de Strasbourg a diminué en 2023/2024.

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

### ◎ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en nombre de personnels



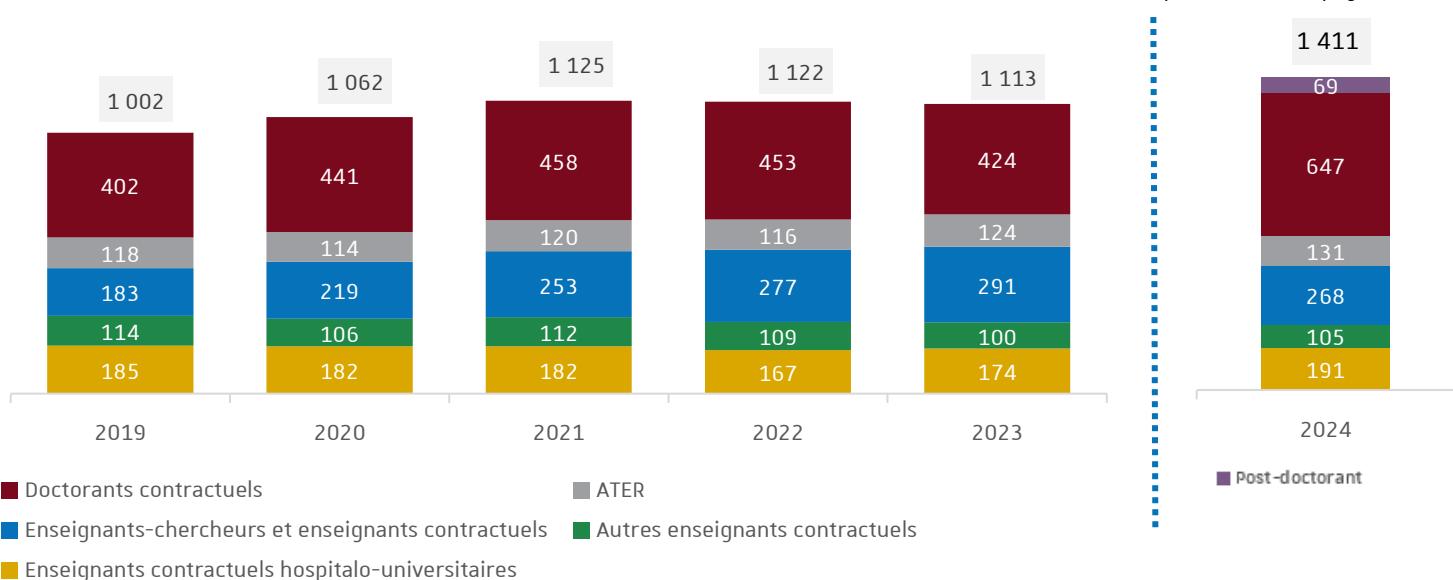
### ◎ Evolution des effectifs des enseignants titulaires en ETP



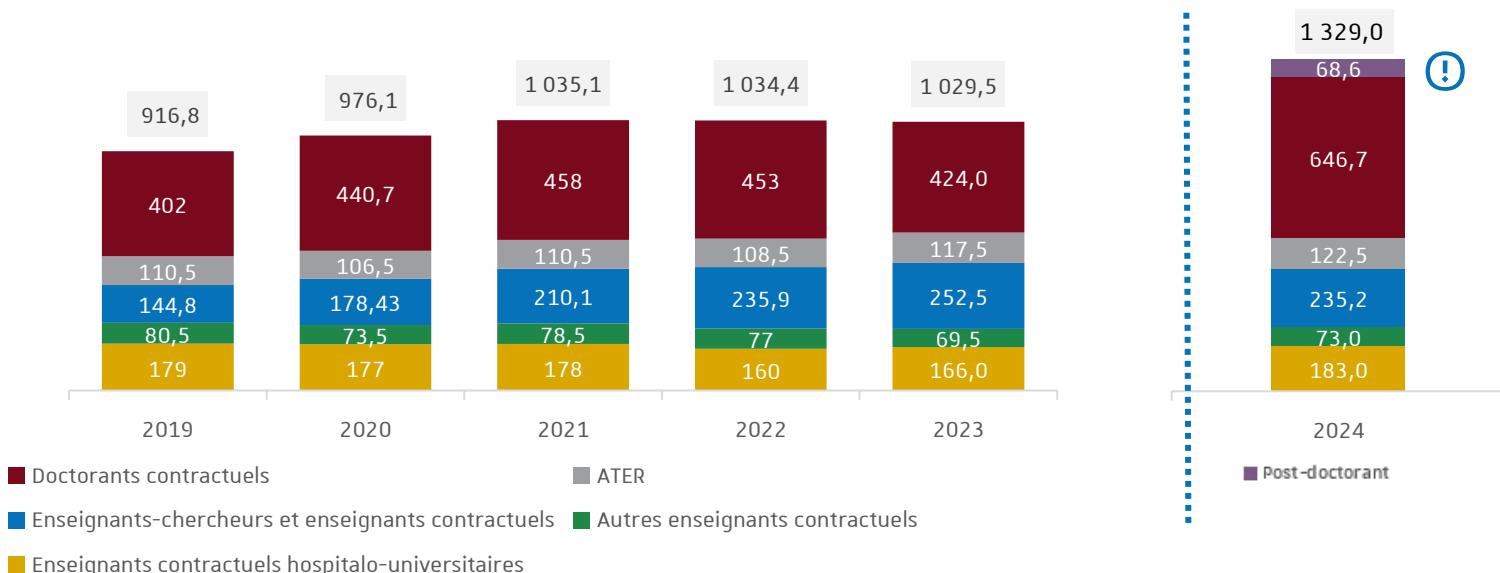
## ➊ Nouveau périmètre

### ➍ Evolution des effectifs des enseignants contractuels en nombre de personnels

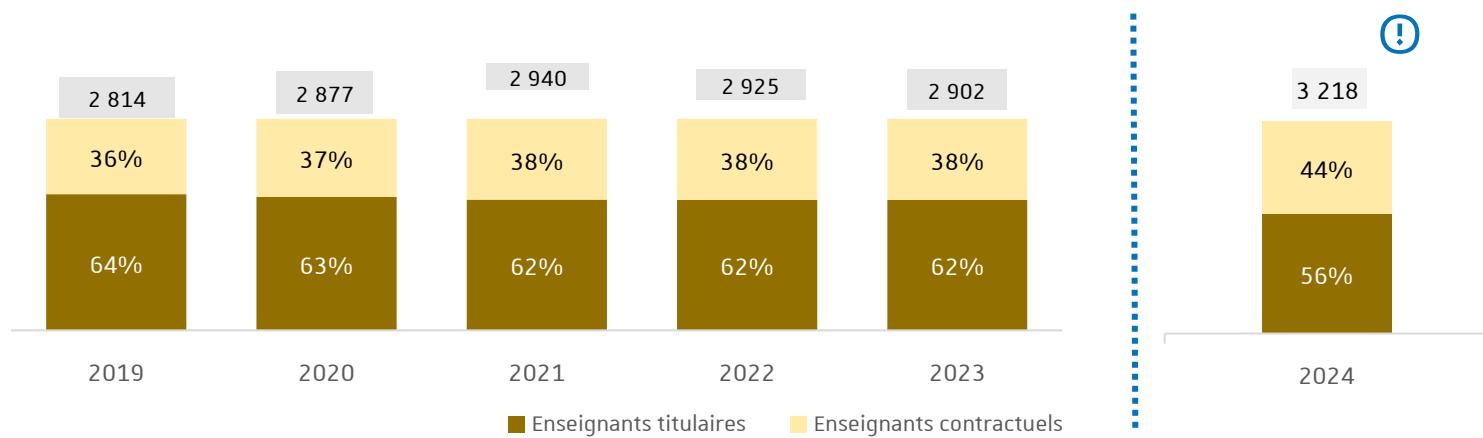
Voir focus doctorants/  
post-doctorants page 167



### ➍ Evolution des effectifs des enseignants contractuels en ETP



### ➍ Evolution des effectifs des enseignants titulaires et contractuels en nombre de personnels



## E

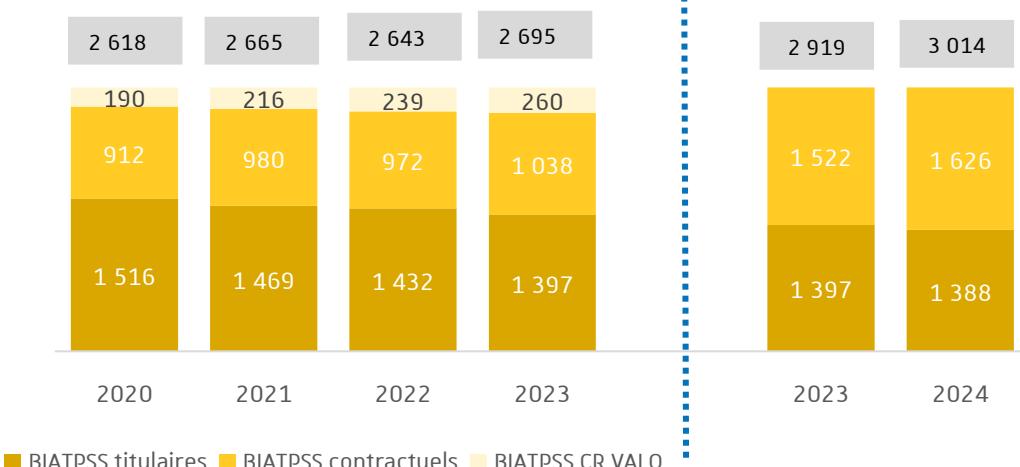
## Effectifs BIATPSS

### Chiffres clés

<b>3 014</b>	<b>personnels BIATPSS titulaires et contractuels employés par l'Université de Strasbourg au 31/12/2024</b> , représentant 2 911,1 ETP. Ils contribuent au fonctionnement de l'université. Ils sont présents dans tous les secteurs d'activité et exercent une grande variété de métiers.
	<i>1 388 personnels BIATPSS titulaires 1 626 personnels BIATPSS contractuels dont 381 personnels BIATPSS sur crédits de recherche dont 131 personnels BIATPSS sur mission valorisation</i>

III, Evolution des effectifs des personnels BIATPSS

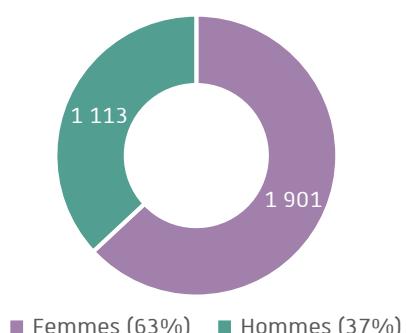
① Nouveau périmètre



Les effectifs des personnels BIATPSS ont augmenté de +95 personnels entre 2023 et 2024, soit une augmentation de +3,3% sur la période.

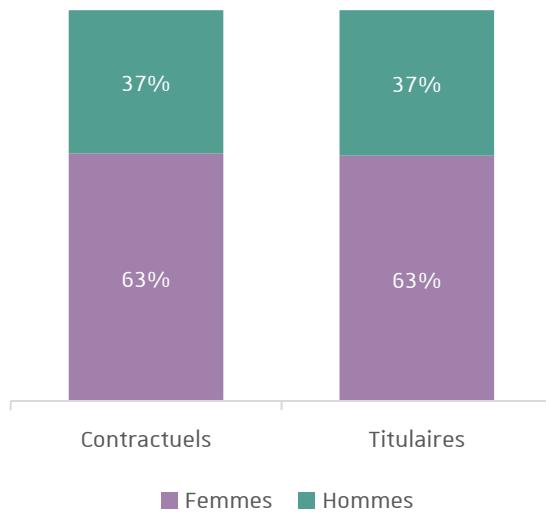
① L'affichage ci-dessus tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée en page 75.

III, Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par sexe au 31/12/2024

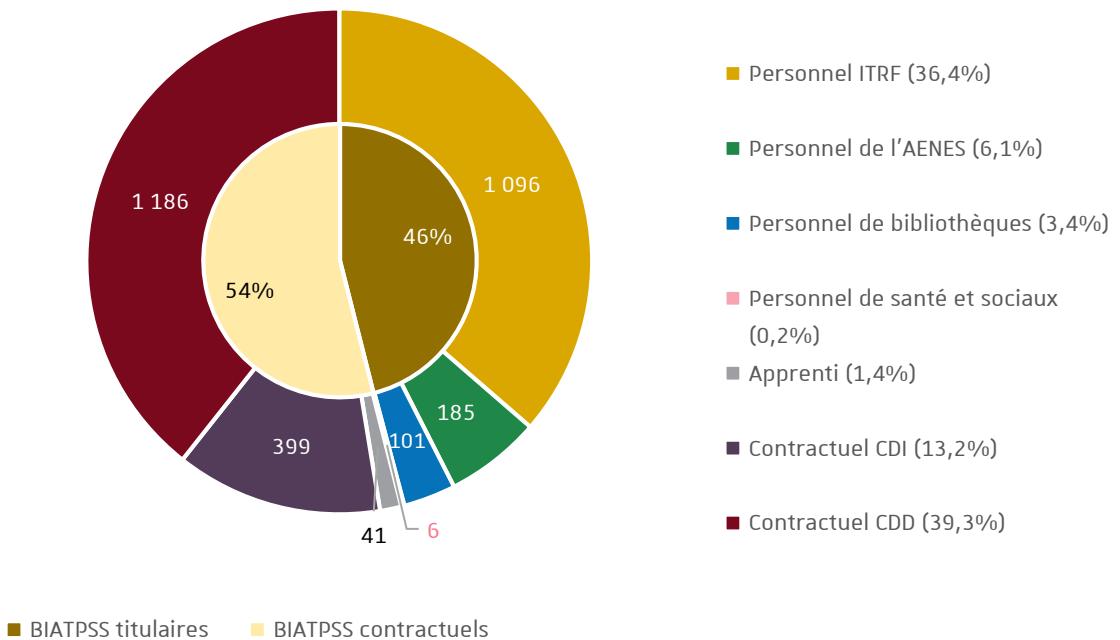


Au 31/12/2024, les femmes (1 901 personnels) représentent 63% des effectifs BIATPSS ; les hommes (1 113 personnels) en représentent 37%.

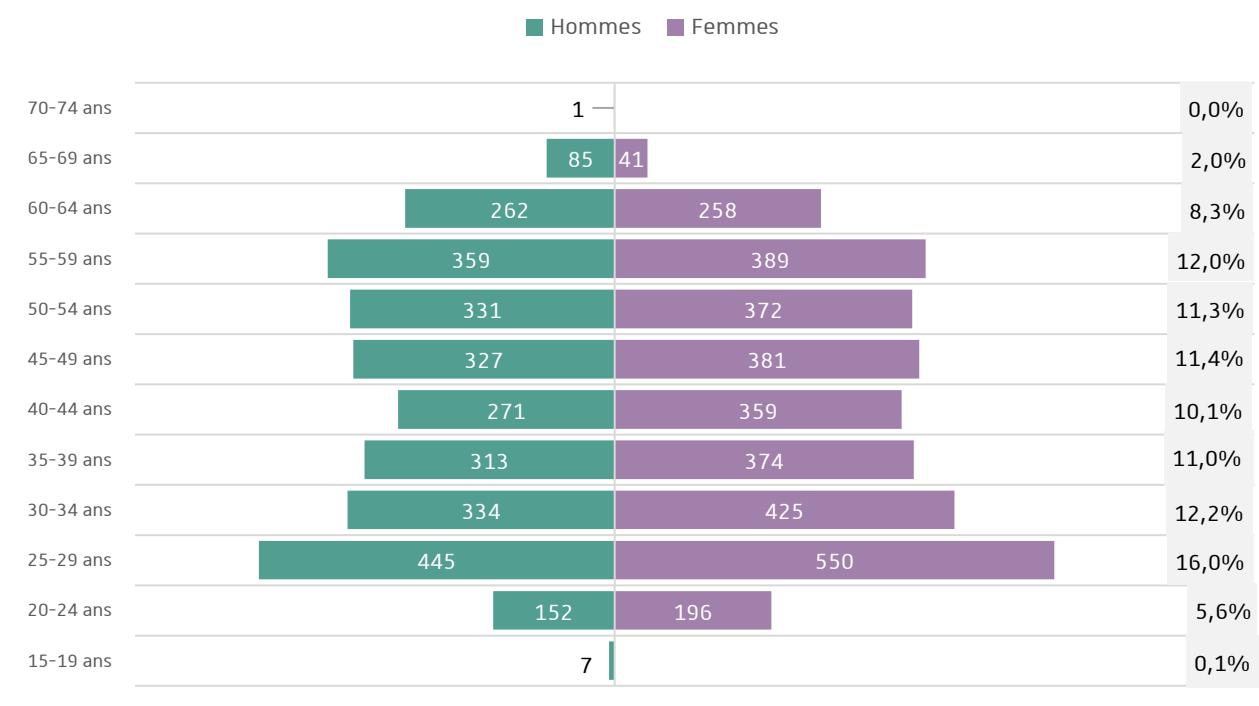
■ Femmes (63%) ■ Hommes (37%)



**ILL. Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par population au 31/12/2024**



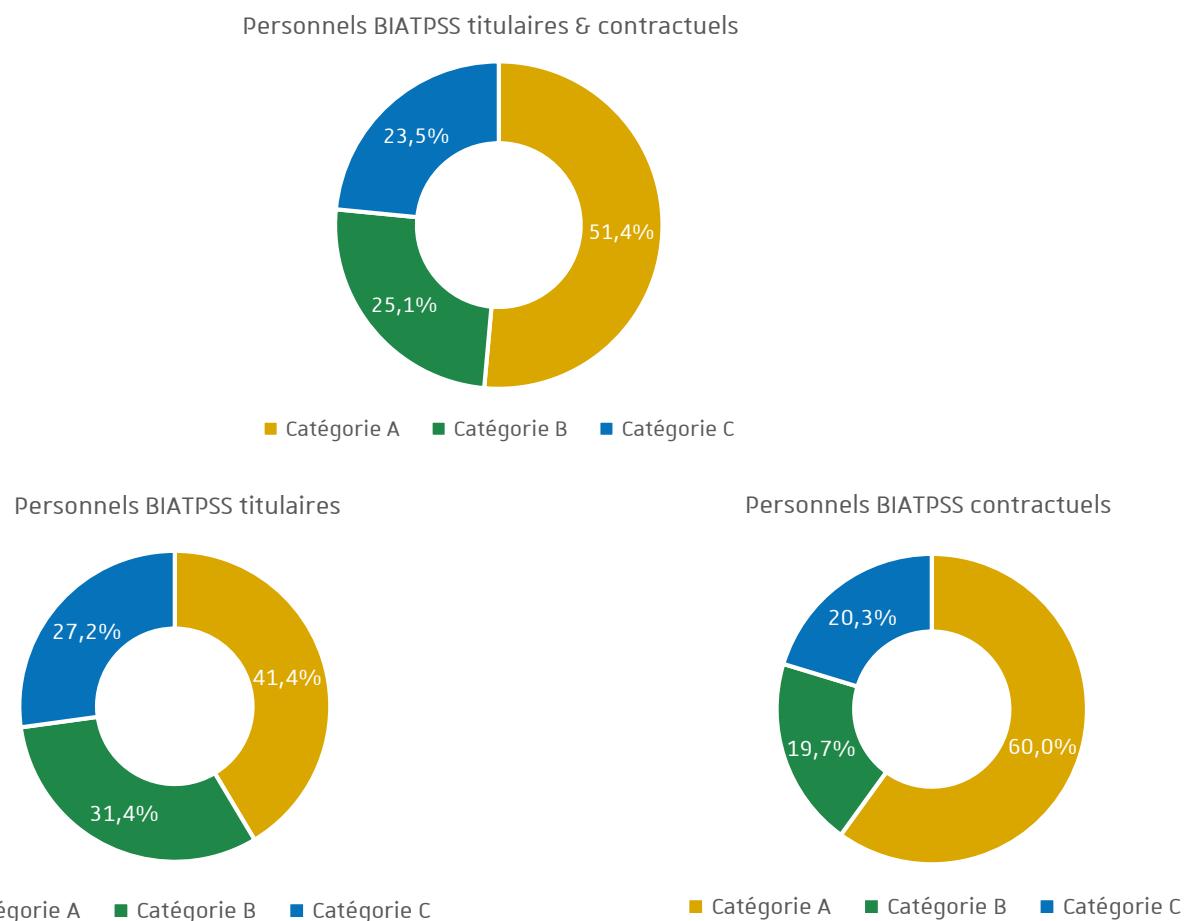
**III, Pyramide des âges des personnels BIATPSS au 31/12/2024**



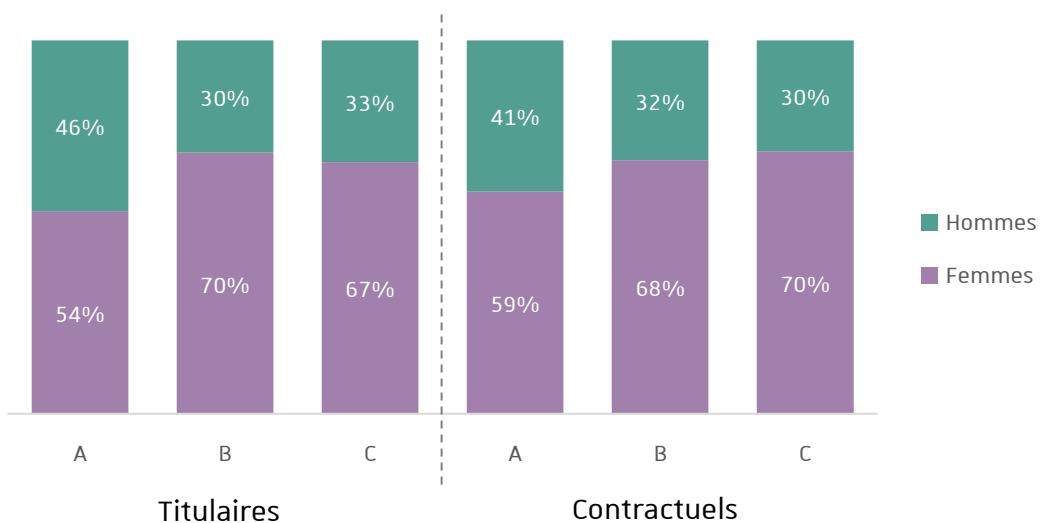
Âge médian : 42 ans et 7 mois

Âge moyen : 42 ans et 11 mois

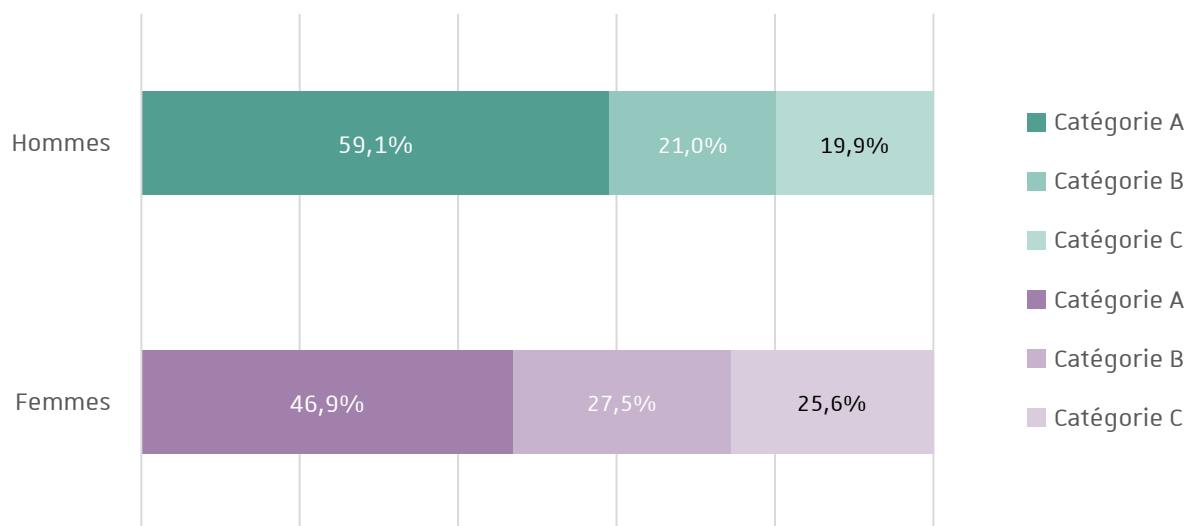
◎ Répartition des effectifs des personnels BIATPSS par catégorie au 31/12/2024



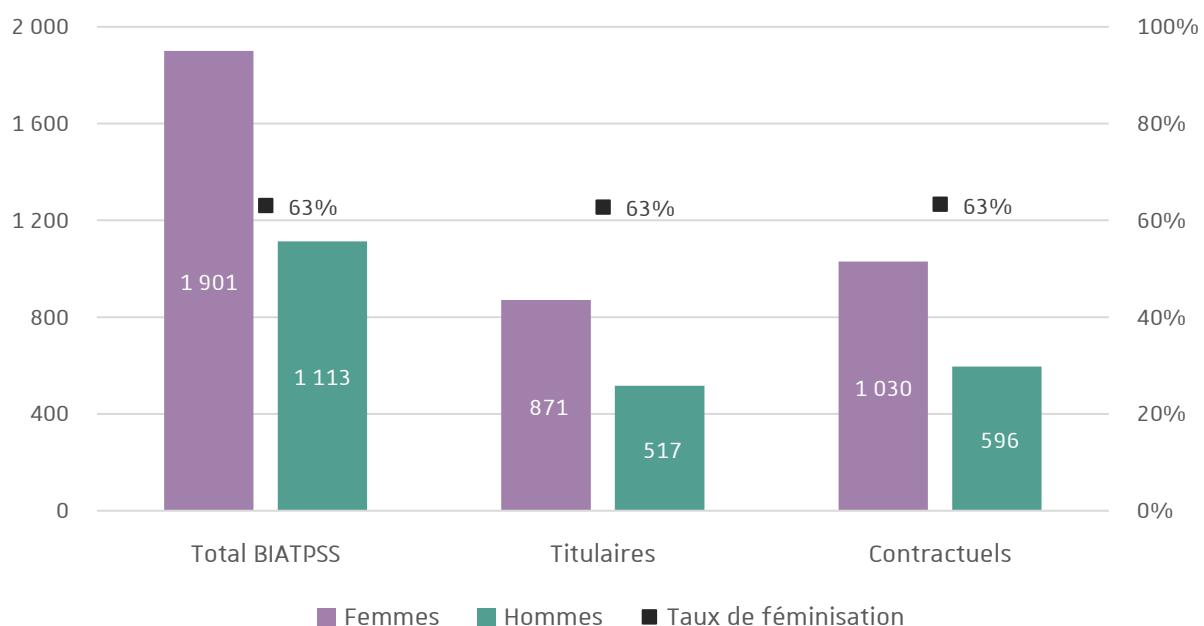
Pour l'ensemble des personnels BIATPSS, les effectifs se répartissent à environ 51% en catégorie A (41% pour les titulaires et 60% pour les contractuels), 25% en catégorie B (31% pour les titulaires et 20% pour les contractuels) et 24% en catégorie C (27% pour les titulaires et 20% pour les contractuels).



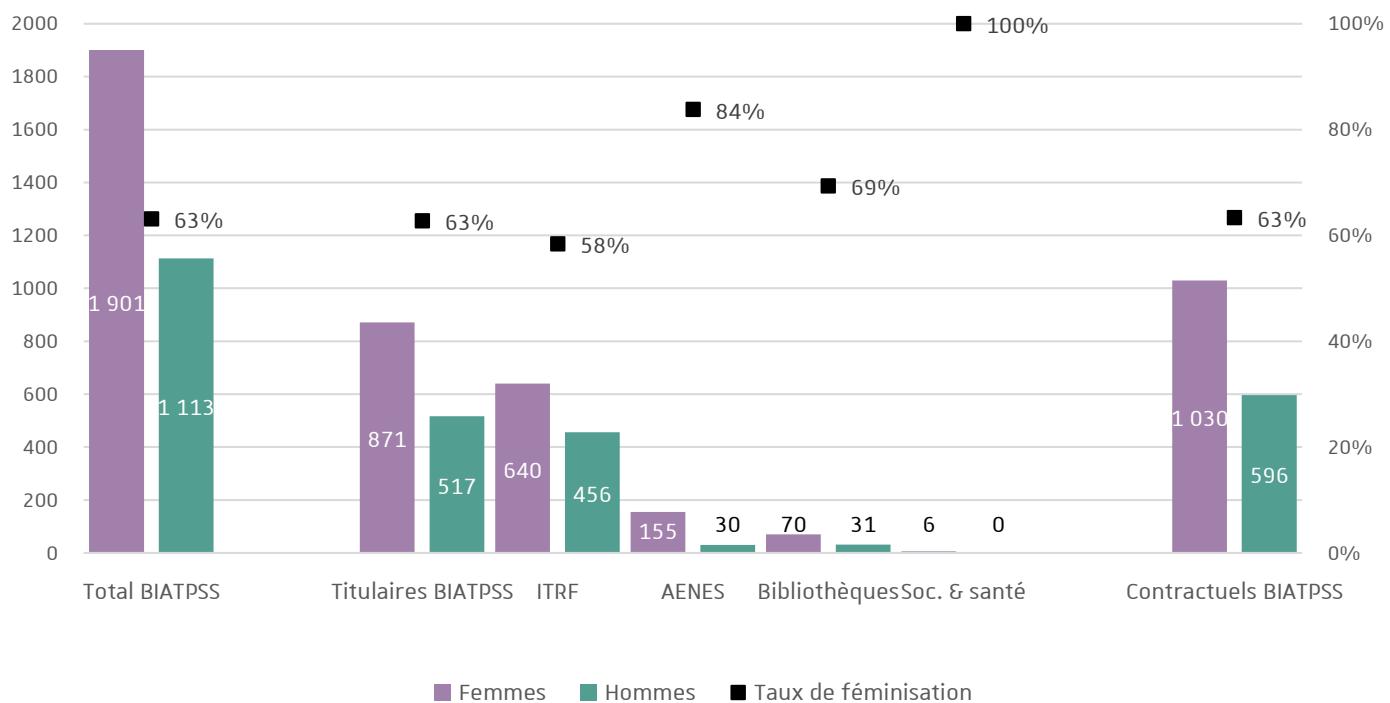
◎ Répartition des effectifs BIATPSS titulaires et contractuels par sexe et catégorie hiérarchique



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

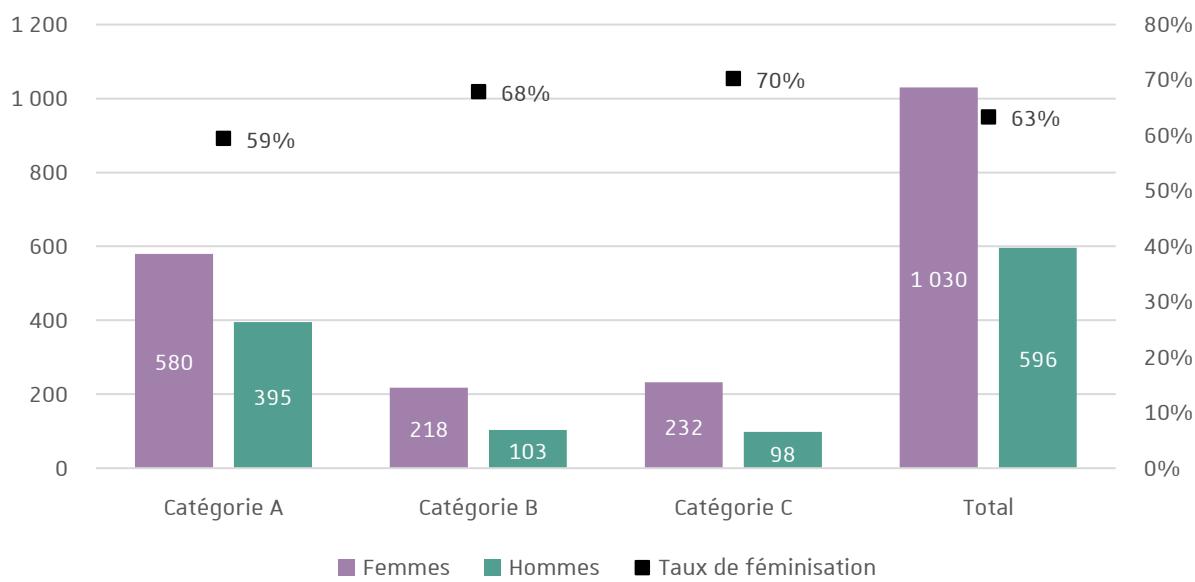


◎ Répartition des personnels BIATPSS par filière, sexe et taux de féminisation



◎ 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 31/12/2024

Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
<b>Personnels ITRF</b>						
Catégorie A	Ingénieur de recherche	44	39	83	53%	47% 2,75%
	Ingénieur d'études	143	150	293	49%	51% 9,72%
	Assistant ingénieur	53	66	119	45%	55% 3,95%
	<b>Sous-total</b>	<b>240</b>	<b>255</b>	<b>495</b>	<b>48%</b>	<b>52% 16,42%</b>
Catégorie B	Technicien	120	226	346	35%	65% 11,48%
	<b>Sous-total</b>	<b>120</b>	<b>226</b>	<b>346</b>	<b>35%</b>	<b>65% 11,48%</b>
Catégorie C	ATRF	96	159	255	38%	62% 8,46%
	<b>Sous-total</b>	<b>96</b>	<b>159</b>	<b>255</b>	<b>38%</b>	<b>62% 8,46%</b>
<b>Total personnels ITRF</b>		<b>456</b>	<b>640</b>	<b>1 096</b>	<b>42%</b>	<b>58% 36,36%</b>
<b>Personnels de l'AENES</b>						
Catégorie A	Directeur général des services		1	1	0%	100% 0,03%
	Administrateur	2	2	4	50%	50% 0,13%
	Agent comptable	0	0	0	0%	0% 0,00%
	Attaché d'administration de l'Etat	12	27	39	31%	69% 1,29%
	<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>32%</b>	<b>68% 1,46%</b>
Catégorie B	SAENES	6	54	60	10%	90% 1,99%
	<b>Sous-total</b>	<b>6</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>10%</b>	<b>90% 1,99%</b>
Catégorie C	ADJAENES	10	71	81	12%	88% 2,69%
	<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>71</b>	<b>81</b>	<b>12%</b>	<b>88% 2,69%</b>
<b>Total personnels de l'AENES</b>		<b>30</b>	<b>155</b>	<b>185</b>	<b>16%</b>	<b>84% 6,14%</b>
<b>Personnels de bibliothèques</b>						
Catégorie A	Conservateur général des bibliothèques	2	1	3	67%	33% 0,10%
	Conservateur des bibliothèques	4	9	13	31%	69% 0,43%
	Bibliothécaire	3	11	14	21%	79% 0,46%
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>30%</b>	<b>70% 1,00%</b>
Catégorie B	Bibliothécaire assistant spécialisé	5	25	30	17%	83% 1,00%
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>17%</b>	<b>83% 1,00%</b>
Catégorie C	Magasinier des bibliothèques	17	24	41	41%	59% 1,36%
	<b>Sous-total</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>41%</b>	<b>59% 1,36%</b>
<b>Total personnels de bibliothèques</b>		<b>31</b>	<b>70</b>	<b>101</b>	<b>31%</b>	<b>69% 3,35%</b>
<b>Personnels de santé et sociaux</b>						
Catégorie A	Infirmier		3	3	0%	100% 0,10%
	Assistant de service social		3	3	0%	100% 0,10%
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>	<b>100% 0,20%</b>
<b>Total personnels de santé et sociaux</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0%</b>	<b>100% 0,20%</b>
<b>Total BIATPSS titulaires</b>		<b>517</b>	<b>871</b>	<b>1 388</b>	<b>37%</b>	<b>63% 46,05%</b>

\*Titulaires et contractuels

◎ Personnels BIATPSS contractuels au 31/12/2024

	Corps	Hommes	Femmes	Total général	% Hommes	% Femmes	Part dans effectif BIATPSS*
<b>Personnels BIATPSS contractuels en CDI</b>							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	20	34	54	37%	63%	1,79%
	Médecin de l'éducation nationale		4	4	0%	100%	0,13%
	Ingénieur d'études	35	62	97	36%	64%	3,22%
	Assistant ingénieur	19	34	53	36%	64%	1,76%
	Infirmier	1	2	3	33%	67%	0,10%
	Bibliothécaire		1	1	0%	100%	0,03%
	Assistant service social admin. Etat		1	1	0%	100%	0,03%
	<b>Sous-total</b>	<b>75</b>	<b>138</b>	<b>213</b>	<b>35%</b>	<b>65%</b>	<b>7,07%</b>
Catégorie B	Technicien	30	73	103	29%	71%	3,42%
	Bibliothécaire assistant		1	1	0%	100%	0,03%
	<b>Sous-total</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>104</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>3,45%</b>
Catégorie C	ATRF	13	68	81	16%	84%	2,69%
	Magasinier des bibliothèques		1	1	0%	100%	0,03%
	<b>Sous-total</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>82</b>	<b>16%</b>	<b>84%</b>	<b>2,72%</b>
<b>Total personnels BIATPSS contractuels en CDI</b>		<b>118</b>	<b>281</b>	<b>399</b>	<b>30%</b>	<b>70%</b>	<b>13,24%</b>
<i>dont sur crédits de recherche</i>		11	22	33	33%	64%	1,09%
<i>dont sur mission de valorisation</i>		30	21	51	59%	41%	1,69%

	<b>Corps</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total général</b>	<b>% Hommes</b>	<b>% Femmes</b>	<b>Part dans effectif BIATPSS*</b>
<b>Personnels BIATPSS contractuels en CDD</b>							
Catégorie A	Ingénieur de recherche	107	94	201	53%	47%	6,67%
	Médecin de l'éducation nationale	2	3	5	40%	60%	0,17%
	Ingénieur d'études	157	265	422	37%	63%	14,00%
	Assistant ingénieur	36	56	92	39%	61%	3,05%
	Infirmier	1	3	4	25%	75%	0,13%
	<b>Sous-total</b>	<b>303</b>	<b>421</b>	<b>724</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	<b>24,02%</b>
Catégorie B	Technicien	70	144	214	33%	67%	7,10%
	<b>Sous-total</b>	<b>70</b>	<b>144</b>	<b>214</b>	<b>33%</b>	<b>67%</b>	<b>7,10%</b>
Catégorie C	ATRF	80	148	228	35%	65%	7,56%
	Magasinier des bibliothèques	5	15	20	25%	75%	0,66%
	<b>Sous-total</b>	<b>85</b>	<b>163</b>	<b>248</b>	<b>34%</b>	<b>66%</b>	<b>8,23%</b>
<b>Total personnels BIATPSS contractuels en CDD</b>		<b>458</b>	<b>728</b>	<b>1 186</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>39,35%</b>
<i>dont sur crédits de recherche</i>		153	195	348	44%	56%	11,55%
<i>dont sur mission de valorisation</i>		43	37	80	54%	46%	2,65%

\*Titulaires et contractuels

	<b>Corps</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total général</b>	<b>% Hommes</b>	<b>% Femmes</b>	<b>Part dans effectif BIATPSS*</b>
<b>Personnels BIATPSS contractuels sur contrat d'apprentissage</b>							
Catégorie A	Ingénieur d'études	9	10	19	47%	53%	0,63%
	Assistant ingénieur	8	11	19	42%	58%	0,63%
	<b>Sous-total</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>38</b>	<b>45%</b>	<b>55%</b>	<b>1,26%</b>
Catégorie B	Technicien	3		3	100%	0%	0,10%
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>0,10%</b>
<b>Total des apprentis</b>		<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>1,36%</b>
<b>Total des personnels BIATPSS contractuels</b>		<b>596</b>	<b>1 030</b>	<b>1 626</b>	<b>37%</b>	<b>63%</b>	<b>53,95%</b>
<i>dont sur crédits de recherche</i>		164	217	381	43%	57%	12,64%
<i>dont sur mission de valorisation</i>		73	58	131	56%	44%	4,35%

\*Titulaires et contractuels

✓ Focus sur les effectifs des personnels « encadrement supérieur »

5

Les personnels "encadrement supérieur" au 31/12/2024 sont au nombre de 5, représentant 5,0 ETP.

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

◎ Répartition des effectifs des personnels « encadrement supérieur » au 31/12/2024

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			0			0			0	0
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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

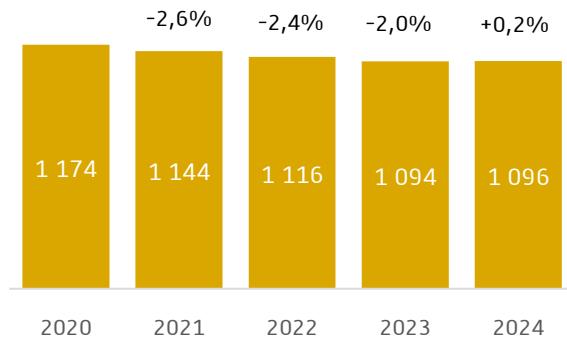
\*Le nouvel Agent comptable a été nommé au 01/01/2025.

## E.1 Effectifs BIATPSS titulaires

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

<b>1 096</b>	<b>personnels titulaires de la filière des ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) au 31/12/2024</b> , représentant 1 062,8 ETP (1 094 en 2023 représentant 1 061,0 ETP).
	<i>Cette filière, créée spécifiquement pour les établissements d'enseignement supérieur, se décline en branche d'activités professionnelles (BAP).</i>

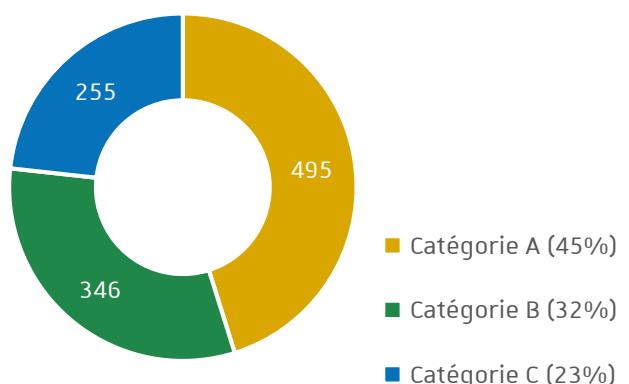
III. Evolution des effectifs titulaires de la filière ITRF



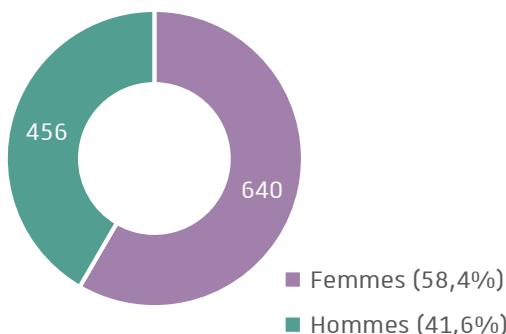
Les effectifs de la filière ITRF ont légèrement augmenté entre 2023 et 2024 (+0,2%)

III. Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2024

Au 31/12/2024, la catégorie A représente 45% des effectifs titulaires de la filière ITRF ; la catégorie B en représente 32% et la catégorie C 23%.



### III, Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2024



Les femmes (640 personnels) représentent 58,4% des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2024 ; les hommes (456 personnels) en représentent 41,6%.

### III, Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière ITRF au 31/12/2024

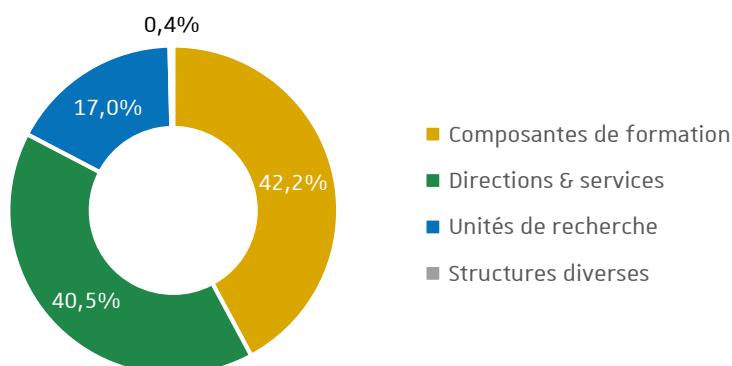


■ Hommes ■ Femmes

Âge médian : 50 ans et 6 mois

Âge moyen : 49 ans et 7 mois

### ④ Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière ITRF au 31/12/2024



◎ Répartition des effectifs ITRF par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	44	39	83	43,6	38,6	82,2
	Ingénieur d'études	143	150	293	141,8	143,6	285,4
	Assistant ingénieur	53	66	119	52,1	63,9	116,0
	<b>Sous-total</b>	<b>240</b>	<b>255</b>	<b>495</b>	<b>237,5</b>	<b>246,1</b>	<b>483,6</b>
B	Technicien	120	226	346	118,7	216,5	335,2
C	ATRF	96	159	255	92,9	151,1	244,0
<b>Total ITRF</b>		<b>456</b>	<b>640</b>	<b>1 096</b>	<b>449,1</b>	<b>613,7</b>	<b>1 062,8</b>

Exemple de lecture : sur les 83 ingénieurs de recherche, 39 sont des femmes et représentent 38,6 ETP.

◎ Répartition des effectifs ITRF par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A			Catégorie B	Catégorie C	Total
		IGR	IGE	ASI			
20-24 ans	Hommes			2	2		4
	Femmes				0	1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
25-29 ans	Hommes	2		1	3	3	7
	Femmes	2			2	3	7
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
30-34 ans	Hommes		4	7	11	11	23
	Femmes		6	6	12	10	27
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>50</b>
35-39 ans	Hommes		16	3	19	14	40
	Femmes	4	19	9	32	18	64
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>104</b>
40-44 ans	Hommes	6	24	6	36	21	71
	Femmes	7	24	8	39	41	102
	<b>Sous-total</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>14</b>	<b>75</b>	<b>62</b>	<b>173</b>
45-49 ans	Hommes	10	28	2	40	16	72
	Femmes	11	28	15	54	34	110
	<b>Sous-total</b>	<b>21</b>	<b>56</b>	<b>17</b>	<b>94</b>	<b>50</b>	<b>182</b>
50-54 ans	Hommes	7	38	17	62	19	100
	Femmes	5	30	12	47	46	118
	<b>Sous-total</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>29</b>	<b>109</b>	<b>65</b>	<b>218</b>
55-59 ans	Hommes	11	18	9	38	21	75
	Femmes	7	30	11	48	44	136
	<b>Sous-total</b>	<b>18</b>	<b>48</b>	<b>20</b>	<b>86</b>	<b>65</b>	<b>211</b>
60-64 ans	Hommes	7	12	5	24	14	52
	Femmes	3	13	4	20	28	70
	<b>Sous-total</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>122</b>
65-69 ans	Hommes	1	3	1	5	1	12
	Femmes			1	1	3	5
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>17</b>
<b>Total ITRF</b>		<b>83</b>	<b>293</b>	<b>119</b>	<b>495</b>	<b>346</b>	<b>255</b>
Exemple de lecture : sur les 346 techniciens, 28 sont des femmes dont l'âge est compris entre 60 et 64 ans.							

Exemple de lecture : sur les 346 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)**

**185**

**personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2024**, représentant 178,5 ETP  
(194 en 2023 représentant 185,1 ETP).

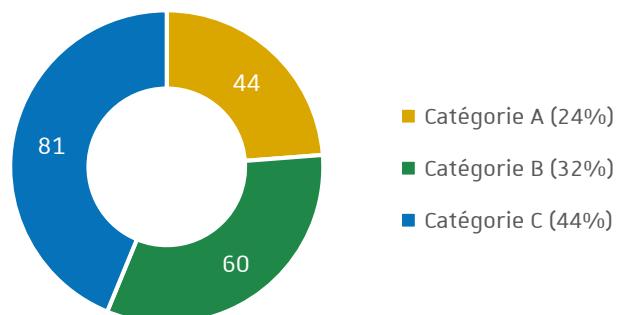
### III, Evolution des effectifs titulaires de la filière AENES



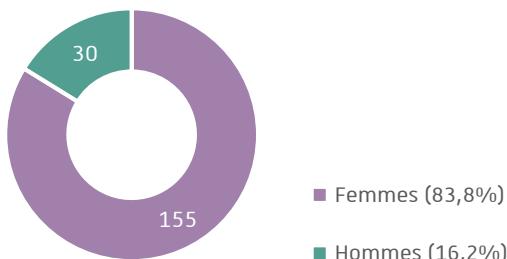
Les effectifs de la filière AENES ont baissé de 4,6% entre 2023 et 2024.

### III, Répartition par catégorie des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2024

Au 31/12/2024, la catégorie A représente 24% des effectifs titulaires de la filière AENES ; la catégorie B en représente 32% et la catégorie C 44%. Cette répartition est semblable à celle observée l'an dernier avec une légère diminution de la part de la catégorie C.

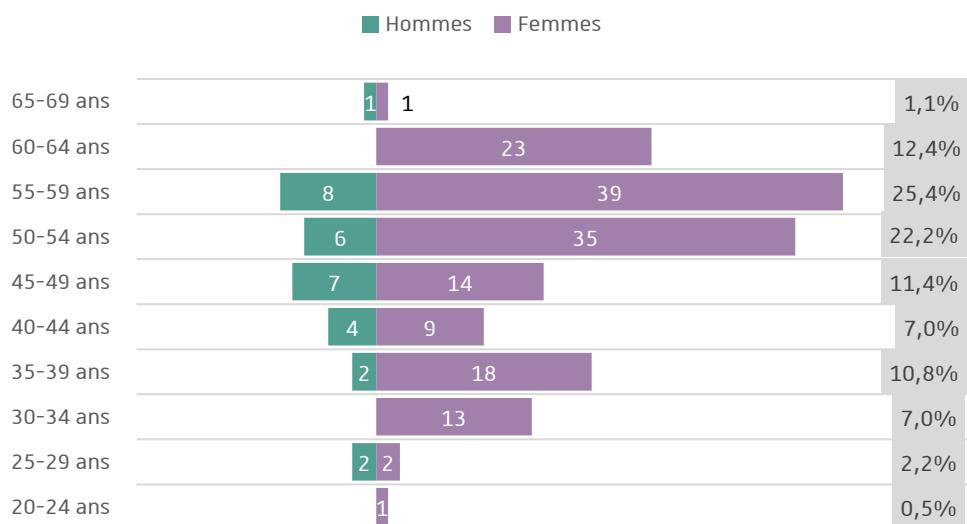


### III, Répartition par sexe des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2024



Les femmes (155 personnels) représentent environ 84% des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2024 ; les hommes (30 personnels) en représentent environ 16%.

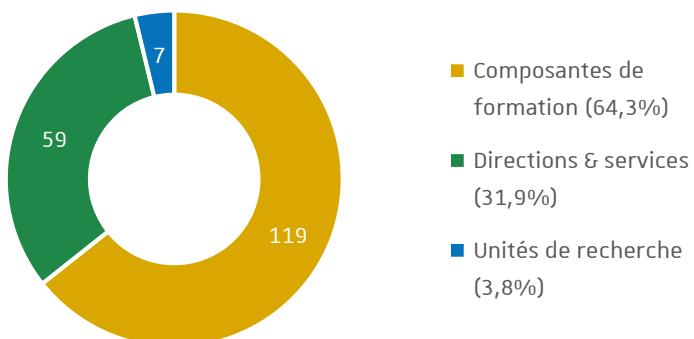
**III. Pyramide des âges des personnels titulaires de la filière AENES au 31/12/2024**



Âge médian : 52 ans et 9 mois

Âge moyen : 50 ans et 3 mois

**④ Répartition par type de structure des effectifs titulaires de la filière AENES au 31/12/2024**



**⑤ Répartition des effectifs AENES par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024**

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	0		0	0,0		0,0
	AAE	12	27	39	12,0	26,9	38,9
	<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>44</b>	<b>14,0</b>	<b>29,9</b>	<b>43,9</b>
B	SAENES	6	54	60	6,0	52,0	58,0
C	ADJAENES	10	71	81	9,5	67,1	76,6
<b>Total AENES</b>		<b>30</b>	<b>155</b>	<b>185</b>	<b>29,5</b>	<b>149,0</b>	<b>178,5</b>

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 27 sont des femmes et représentent 26,9 ETP.

◎ Répartition des effectifs AENES par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels  
au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A					Cat. B	Cat. C	Total
		DGS	Administrateur	Agent comptable	AAE	Total			
20-24 ans	Hommes					0			0
	Femmes					0	1		1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
25-29 ans	Hommes				1	1	1		2
	Femmes					0	1	1	2
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
30-34 ans	Hommes					0			0
	Femmes				1	1	7	5	13
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
35-39 ans	Hommes					0	1	1	2
	Femmes				4	4	8	6	18
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
40-44 ans	Hommes				1	1		3	4
	Femmes				1	1	3	5	9
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
45-49 ans	Hommes		1		3	4	1	2	7
	Femmes				4	4	3	7	14
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
50-54 ans	Hommes				4	4		2	6
	Femmes	1	1		6	8	12	15	35
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>41</b>
55-59 ans	Hommes		1		3	4	3	1	8
	Femmes				8	8	12	19	39
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>47</b>
60-64 ans	Hommes					0			0
	Femmes		1		3	4	7	12	23
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>23</b>
65-69 ans	Hommes					0		1	1
	Femmes					0		1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total AENES</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>185</b>

Exemple de lecture : sur les 39 AAE, 8 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.

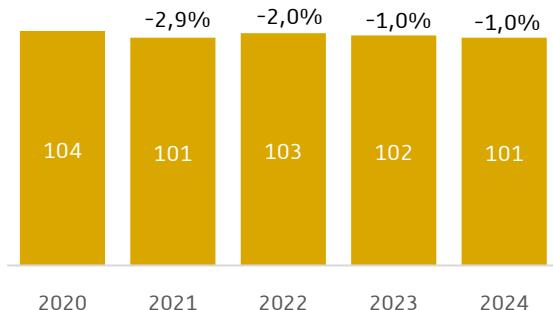
### E.1.3 Effectifs des personnels de la filière des bibliothèques

**101**

**personnels titulaires des bibliothèques au 31/12/2024**, représentant 99,0 ETP  
(102 en 2023 représentant 99,2 ETP).

Cette filière regroupe les personnels spécialisés dans les métiers des bibliothèques.

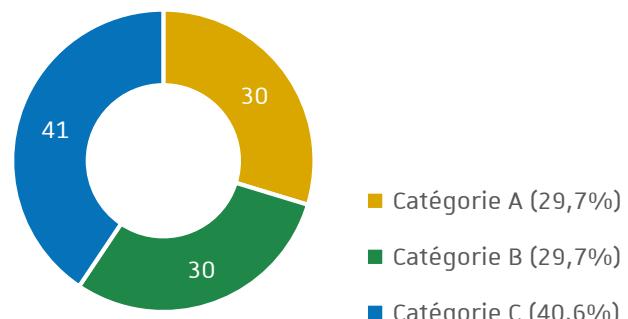
#### III, Evolution des effectifs des bibliothèques



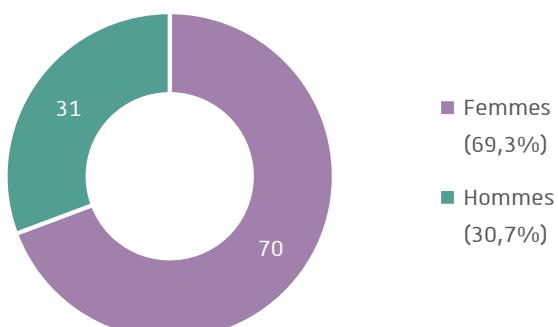
Les effectifs de la filière des bibliothèques sont relativement stables depuis 2020.

#### III, Répartition par catégorie des effectifs des bibliothèques au 31/12/2024

Au 31/12/2024, la catégorie A représente 29,7% des effectifs des bibliothèques ; la catégorie B représente, elle aussi, 29,7% et la catégorie C 40,6%. (en 2023 : A=29,4% ; B=29,4% ; C=41,2%).

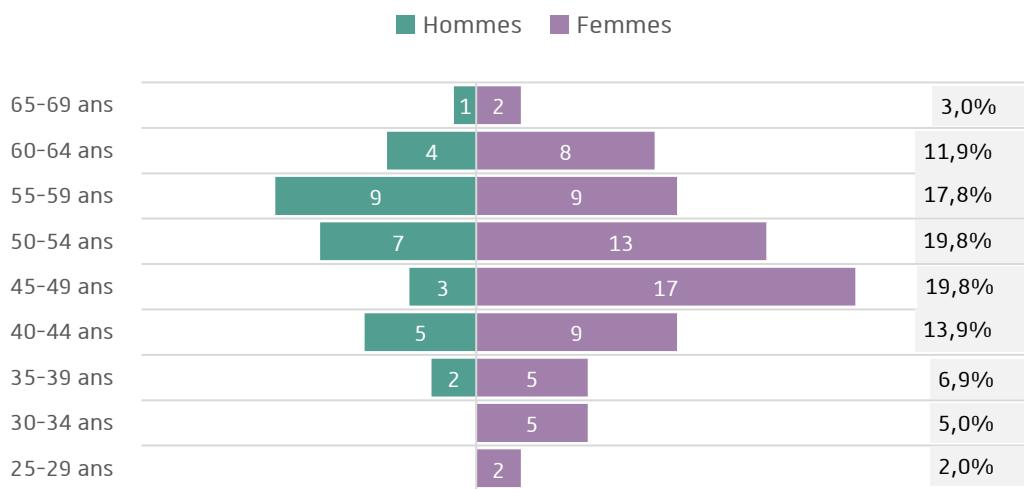


#### III, Répartition par sexe des effectifs des bibliothèques au 31/12/2024



Les femmes (70 personnels) représentent 69,3% des effectifs des bibliothèques au 31/12/2024 ; les hommes (31 personnels) en représentent 30,7%.

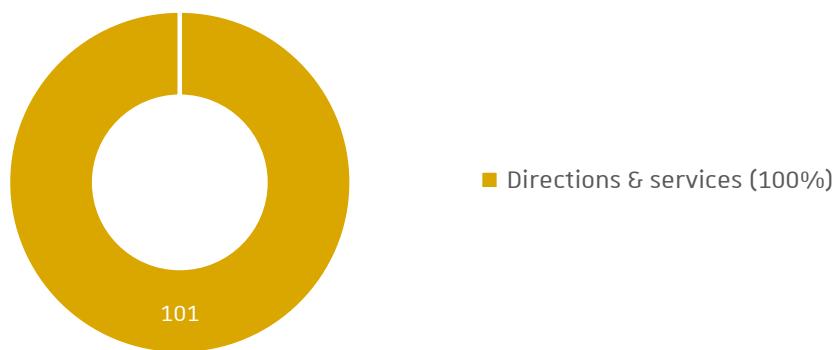
**III. Pyramide des âges des personnels des bibliothèques au 31/12/2024**



Âge médian : 51 ans et 4 mois

Âge moyen : 50 ans et 2 mois

◎ Répartition par type de structure des personnels des bibliothèques au 31/12/2024



◎ Répartition des effectifs des bibliothèques par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

Cat.	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Conserveur général des bibliothèques	2	1	3	2,0	1,0	3,0
	Conserveur des bibliothèques	4	9	13	4,0	8,6	12,6
	Bibliothécaire	3	11	14	3,0	10,3	13,3
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>30</b>	<b>9,0</b>	<b>19,9</b>	<b>28,9</b>
B	Bibliothécaire assistant spécialisé	5	25	30	5,0	25,0	30,0
C	Magasinier des bibliothèques	17	24	41	16,4	23,7	40,1
<b>Total personnels des bibliothèques</b>		<b>31</b>	<b>70</b>	<b>101</b>	<b>30,4</b>	<b>68,6</b>	<b>99,0</b>

Exemple de lecture : sur les 41 magasiniers des bibliothèques, 24 sont des femmes et représentent 23,7 ETP

◎ Répartition des effectifs des bibliothèques par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

Tranche d'âge	Sexe	Catégorie A			Cat. B	Cat. C	Total
		Conservateur général des bibliothèques	Conservateur des bibliothèques	Bibliothécaire			
25-29 ans	Hommes				0		0
	Femmes				0	2	2
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
30-34 ans	Hommes				0		0
	Femmes				0	2	5
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
35-39 ans	Hommes				0	2	2
	Femmes		1	1	2	1	5
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
40-44 ans	Hommes				0	2	3
	Femmes		1	3	4	1	4
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
45-49 ans	Hommes		1		1	1	3
	Femmes		4	3	7	6	17
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>20</b>
50-54 ans	Hommes		1	1	2	1	7
	Femmes			1	1	8	4
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>20</b>
55-59 ans	Hommes	1	1	2	4		9
	Femmes		2		2	4	9
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>18</b>
60-64 ans	Hommes	1	1		2	1	4
	Femmes	1	1	2	4	2	8
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>12</b>
65-69 ans	Hommes				0		1
	Femmes			1	1		2
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total personnels des bibliothèques</b>		<b>3</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>41</b>
Exemple de lecture : sur les 41 magasiniers des bibliothèques, 2 sont des hommes dont l'âge est compris entre 35 et 39 ans.							

#### E.1.4 Effectifs des personnels médicaux & sociaux

6

personnels titulaires de la filière médicale et sociale au 31/12/2024, représentant 5,7 ETP (7 en 2023 représentant 6,4 ETP).

##### III. Evolution des effectifs médicaux & sociaux



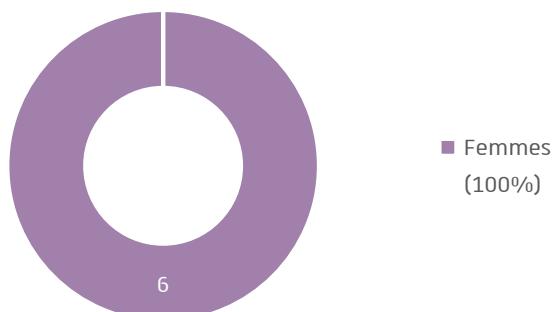
Les effectifs des personnels médicaux & sociaux ont diminué entre 2020 et 2024.

##### III. Répartition par catégorie des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2024

Au 31/12/2024, la catégorie A représente 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux. Cette répartition est inchangée par rapport à l'an dernier.

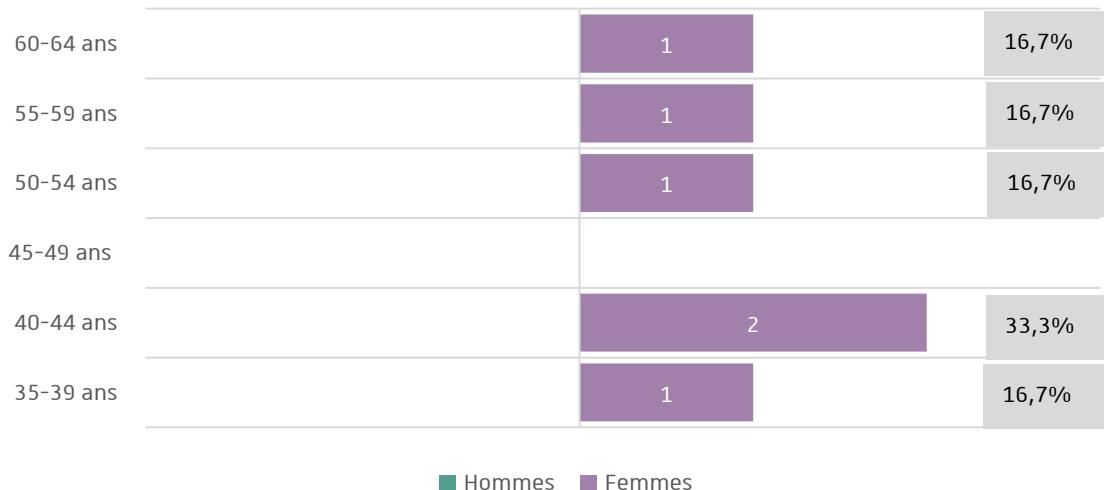


##### III. Répartition par sexe des effectifs médicaux & sociaux au 31/12/2024



Comme l'an dernier, les femmes (6 personnels au 31/12/2024) représentent 100% des effectifs des personnels médicaux & sociaux.

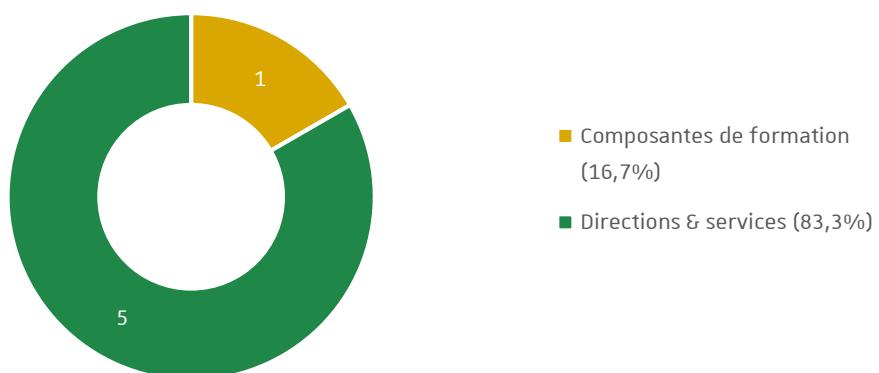
**III, Pyramide des âges des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2024**



Âge médian : 46 ans et 11 mois

Âge moyen : 48 ans et 2 mois

**④ Répartition par type de structure des personnels médicaux & sociaux au 31/12/2024**



**⑤ Répartition des effectifs médicaux & sociaux par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024**

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Infirmier		3	3		2,7	2,7
	Assistant de service social		3	3		3,0	3,0
<b>Total personnels médicaux et sociaux</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0,0</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>

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

◎ Répartition des effectifs médicaux & sociaux par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

		Catégorie A		
	Sexe	Infirmier	Assistant de service social	Total
20-24 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
25-29 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
30-34 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
35-39 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
40-44 ans	Hommes			0
	Femmes	1	1	2
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
45-49 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
50-54 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
55-59 ans	Hommes			0
	Femmes		1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
60-64 ans	Hommes			0
	Femmes	1		1
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
65-69 ans	Hommes			0
	Femmes			0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total personnels médicaux et sociaux</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

Exemple de lecture : sur les 3 infirmiers, 1 est une femme 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 31/12/2024**

Composantes de formation	Personnel l'ITRF					Personnel de l'AENES					Personnel de bibliothèques					Personnel de santé et sociaux		Total
	IGE	ASI	TECH	ATRF	Sous-total	DGS	Adm'in	Agent comptable	Sous-TOTAL	SANENES	ADJANCES	Cons. Général	Cons. des bibl.	BIBAS	MAG	Infirmier	Assistant service social	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	6	4	15					1	1						0	0	16
Ecole et observatoire des sciences de la Terre	1	2	3	4	10				1	2	3					0	0	13
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	1	5	7	2	15				1		1				0	0	0	16
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1		2	3							0					0	0	3
Faculté de chimie	1	1	3	11	5	21					0					0	0	21
Faculté de chirurgie Dentaire	2		7	4	13				1	2	3					0	0	16
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	2	1	4	11	18				1	2	7	10			0	0	28	
Faculté de géographie et d'aménagement	1	1	3	1	6					1	1				0	0	0	7
Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé	3	17	8	28	34	90	1			5	3	9			0	0	0	99
Faculté de pharmacie	1	1	5	10	17				1	3	4				0	0	0	21
Faculté de philosophie					0				1		1				0	0	0	1
Faculté de physique et ingénierie	4	3	7	2	16				1	1	2				0	0	0	18
Faculté de psychologie		2	4	6					1	1	1	3			0	0	0	9
Faculté de théologie catholique		1			1				1	1	1	2			0	0	0	3
Faculté de théologie protestante	1			1	2				2		2				0	0	0	4
Faculté des arts				5	3	8			1	1	1	2			0	0	0	10

Personnel ITRF	Composantes de formation	Personnel de l'AENES										Personnel de bibliothèques				Personnel de santé et sociaux			
		DGS	Adm'in	Ag'ent comp'table	AAE	SANES	ADJ.ANES	Sous-Total	BIB	CONS.	CONS. Général des bibl.	MAG	Sous-Total	Infirmier	Assistan't service social	Sous-Total	Total		
Faculté des langues	1	3	3	4	10	21			1	2	8	11		0		0	32		
Faculté des lettres		1	2			3			1	1	2	4		0		0	7		
Faculté des sciences de la vie	5	4	12	9	30				1	3		4		0		0	34		
Faculté des sciences du sport	2	1	2		5				1	1	2		0		0	0	7		
Faculté des sciences économiques et de gestion	1	1	4	2	8				1	2		3		0		0	11		
Faculté des sciences historiques	1				2	3			3	3	6		0		0	0	9		
Faculté des sciences sociales		1	2		3				1	2	4	7		0		0	10		
Institut de préparation à l'administration générale	1	2	1	4					0			0		0		0	4		
Institut du travail	1		1	2					1	1		2		0		0	4		
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	2	2	8	18	30				4	6	5	15		0		0	45		
IUT de Haguenau	4	2	4	3	13				1		1		0		0	0	14		
IUT Louis Pasteur	6	6	7	5	24						0		0		0	0	24		
IUT Robert Schuman	4	3	11	6	24				1	2	4	7	0	1	1	32			
Observatoire astronomique	2		1	1	4					0		0		0	0	0	4		
Sciences po Strasbourg	4		8	5	17				1	2	3		0		0	0	20		
Télécom physique Strasbourg	3	2	4	4	13				1	1	2		0		0	0	15		
UFR de mathématique et d'informatique	2	6	2	10					1	3	2	6		0		0	16		
<b>Sous-total composantes de formation</b>	<b>7</b>	<b>83</b>	<b>46</b>	<b>167</b>	<b>159</b>	<b>462</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>582</b>		

Directions et services	Personnel de l'AENES		Personnel de bibliothèques		Personnel de santé et sociaux		Total
	Personnel ITTRF	Sous-Total	Infirmier	Sous-Total	Assistant service social	Sous-Total	
Agence comptable	3	1	13	4	21	2	2
Cabinet de la présidence		2		2	1	1	3
Direction de la communication	5		5		1	1	6
Direction de la recherche et de la formation doctorale	3	6	1	6	4	2	24
Direction des études et de la scolarité	5	2	4	1	12	1	4
Direction des finances	3	3	2	13	34	3	5
Direction des moyens généraux	1	4	13	32	50	9	43
Direction des relations internationales	1	7	2	4	14	1	2
Direction des ressources humaines	1	12	5	20	6	44	50
Direction du numérique	12	59	14	19	1	105	16
Direction du patrimoine et de l'immobilier	1	1	2	6	6	16	17
Direction du pilotage et de l'amélioration continue	1	4		5	1	1	6
Direction générale des services		1		1	1	3	5
Espace avenir	1	10	3	2	16	0	16
Institut de développement et d'innovation pédagogiques		2		2		0	2
Jardin des sciences	2	3	2	2	1	10	10
Mission développement durable et responsabilité sociale		1			1	0	1

Directions et services	Personnel ITRF		Personnel de l'AENES		Personnel de bibliothèques		Personnel de santé et sociaux		Total														
	Sous-Total	ATRF	Sous-Total	TECH	Sous-Total	Conseil général des bibl.	Conseil.	MAG	Sous-Total	Assistant service social	Sous-Total												
Mission prospective et stratégie	1	1	1	1	3	0	0	0	0	0	3												
Mission solidarité	1	1	1	1	3	1	1	0	0	0	4												
Pôle entrepreneuriat	1			1	1	0	0	0	0	0	1												
Service de formation continue	2	6	2	3	13	0	0	0	0	0	13												
Service de la vie universitaire	1	1	5	2	9	1	1	2	0	0	11												
Service de santé au travail					0	1	1	1	0	0	1												
Service de santé étudiante					1	2	1	3	0	0	2												
Service des affaires juridiques et institutionnelles	2	2			4	1	1	1	0	0	5												
Service des archives	1			1		0	0	0	0	0	1												
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg	9	15	5	29		2	2	4	3	13	101												
Service des sports			1	4	5	1	1	1	0	0	6												
Service pour la promotion de l'action sociale			1	3	4	0	0	0	0	0	4												
Service prévention, sécurité et environnement	1	3	1	3	1	9	0	0	0	0	9												
Service relations alumni	1				1	0	0	0	0	0	1												
Service social des personnels					0	0	0	0	0	0	1												
Service universitaire de l'action culturelle		1	2		3		1	1	0	0	4												
<b>Sous-total directions &amp; services</b>	<b>32</b>	<b>147</b>	<b>39</b>	<b>137</b>	<b>89</b>	<b>444</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>101</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>609</b>

Unités de recherche	Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques						Personnel de santé et sociaux	
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Sous-Total		Total	Sous-Total	Sous-Total
	DGS	Admin	Agent comptable	AAE	SANES	ADJANCES	Sous-Total	MAG	BIBAS	BIB	Cons.	Infirmier	Assistant service social	Sous-Total
CIC1434 - Centre d'investigation clinique (Inserm CIC 1434)	1	1					0	0			0	0	0	2
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles		1	1	2			0	0			0	0	0	4
UAR2042 - Fédération de chimie Le Bel	1	4	2				0	0			0	0	0	7
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace		1	3	1	5		1	1			0	0	0	6
UAR3286 - plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	1	1	1				0	0			0	0	0	3
UAR3415 - Chronobiotron	1	1		1	3		0	0			0	0	0	3
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre	1	3	3	1			0	0			0	0	0	8
UMR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	1						0	0			0	0	0	1
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires		1		3			0	0			0	0	0	5
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	3	1	1				1	1			0	0	0	5
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	2	12	8	2	1		25				0	0	0	25
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	1	2	1				4				0	0	0	4
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	1	1					2				0	0	0	2

Unités de recherche	Personnel ITRF		Personnel de l'AENES		Personnel de bibliothèques		Personnel de santé et sociaux		Total
	Sous-Total	ATRF	Sous-Total	AAE	SAMES	ADAJENES	Sous-Total	Assistant service social	
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	1		1	1	0	0	0	0	2
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	4	2	1	7	0	0	0	0	7
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	1	2		3	0	0	0	0	3
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	1	1	2		0	0	0	0	2
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie cellulaire	5	9	3	20	0	0	0	0	20
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	1	1	2		0	0	0	0	2
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	1	2		3	0	0	0	0	3
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1	2	3		0	0	0	0	3
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2		1	3	0	0	0	0	3
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	5	5	4	2	1	17	1	1	18
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé	3	3	3		6		0	0	6
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1		1	2			0	0	2





Personnel ITRF		Personnel de l'AENES		Personnel de bibliothèques		Personnel de santé et sociaux		Total	
						Sous-total	Assistant service social	Infirmier	Sous-total
Pôle européen de gestion et d'économie						0		0	0
Université Ouverte des Humanités						0		0	0
<b>Sous-total structures diverses</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>83</b>	<b>293</b>	<b>119</b>	<b>346</b>	<b>255</b>	<b>1096</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
						39	60	81	185
						3	13	14	30
						41	101	3	3
						6	3	3	6
									<b>1 388</b>

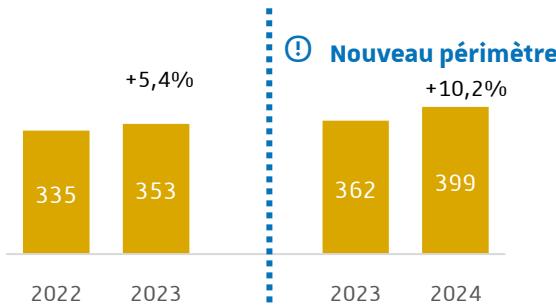
## E.2 Effectifs BIATPSS contractuels

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

**399**

personnels contractuels BIATPSS en CDI au **31/12/2024**, représentant 376,9 ETP.

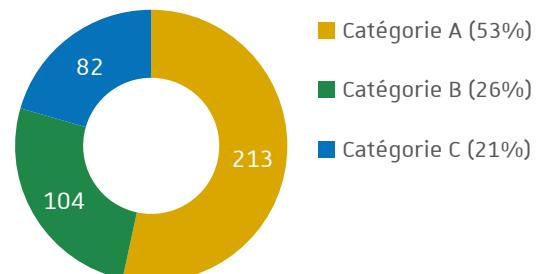
#### ⌚ Evolution des effectifs contractuels en CDI



Les effectifs contractuels en CDI ont augmenté de 10,2% entre 2023 et 2024, passant de 362 à 399.

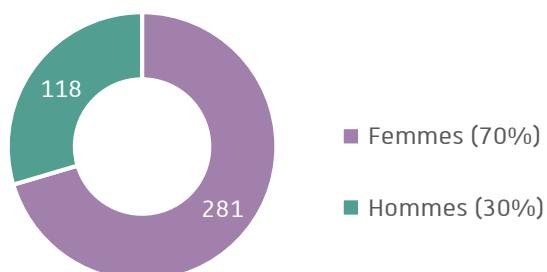
#### 🏢 Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2024

Au 31/12/2024, les effectifs contractuels en CDI sont répartis comme suit : 51% en catégorie A, 28% en catégorie B, et 21% en catégorie C.



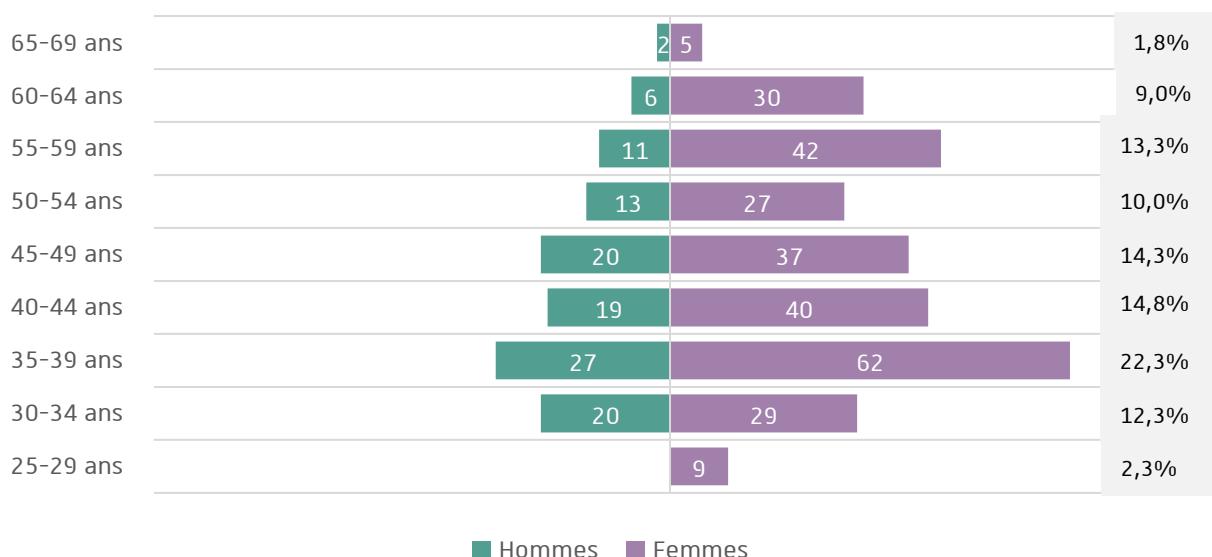
Parmi les 399 personnels contractuels BIATPSS en CDI, 5 sont recrutés en CDI sur mission scientifique.

#### 👤 Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2024



Les femmes (281 personnels) représentent 70% des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2024 ; les hommes (118 personnels) en représentent 30%.

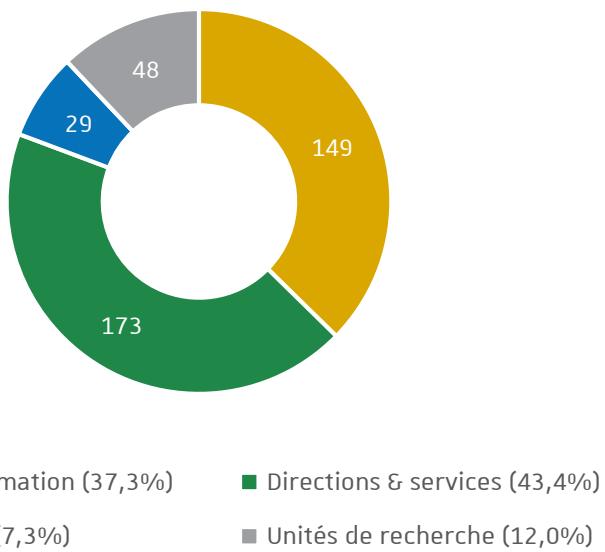
**III. Pyramide des âges des effectifs contractuels en CDI au 31/12/2024**



Âge médian : 44 ans et 5 mois

Âge moyen : 45 ans et 10 mois

**III. Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATPSS en CDI au 31/12/2024**



**III. Répartition des effectifs contractuels en CDI par sexe en nombre de personnels et en ETP au  
31/12/2024**

Catégorie	Corps	Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	Ingénieur de recherche	20	34	54	18,6	32,1	50,7
	Ingénieur d'études	35	62	97	34,6	57,2	91,8
	Médecin de l'éducation nationale		4	4		3,4	3,4
	Infirmier	1	2	3	1,0	1,6	2,6
	Bibliothécaire		1	1		0,8	0,8
	Assistant ingénieur	19	34	53	18,2	32,6	50,8
	Assistant service social		1	1		0,8	0,8
	<b>Sous-total</b>	<b>75</b>	<b>138</b>	<b>213</b>	<b>72,4</b>	<b>128,5</b>	<b>200,9</b>
B	Technicien	30	73	103	29,8	67,6	97,4
	Bibliothécaire assistant spécialisé		1	1		1,0	1,0
	<b>Sous-total</b>	<b>30</b>	<b>74</b>	<b>104</b>	<b>29,8</b>	<b>68,6</b>	<b>98,4</b>
C	ATRF	13	68	81	12,9	64,1	77,0
	Magasinier des bibliothèques		1	1		0,6	0,6
	<b>Sous-total</b>	<b>13</b>	<b>69</b>	<b>82</b>	<b>12,9</b>	<b>64,7</b>	<b>77,6</b>
<b>Total</b>		<b>118</b>	<b>281</b>	<b>399</b>	<b>115,1</b>	<b>261,8</b>	<b>376,9</b>

*Exemple de lecture : sur les 54 ingénieurs de recherche, 34 sont des femmes et représentent 32,1 ETP.*

**III. Répartition des effectifs contractuels BIATPSS en CDI par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024**

		Catégorie A								Catégorie B			Catégorie C			Total
Tranche d'âge et sexe		IGR	IGE	Med. Educ. Nat.	Infirmier	BIB	ASI	Assistant service social	Total	TECH	BIBAS	Total	ATRF	MAG	Total	
25-29 ans	Hommes								0			0			0	0
	Femmes	1	2						3	3		3	3	3	9	9
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
30-34 ans	Hommes	1	6				3		10	7		7	3		3	20
	Femmes		10				2		12	11		11	5	1	6	29
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>49</b>
35-39 ans	Hommes	5	11				4		20	6		6	1		1	27
	Femmes	5	20	2	2		8		37	13		13	12		12	62
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>89</b>
40-44 ans	Hommes	1	6				5		12	4		4	3		3	19
	Femmes	6	8	1			8	1	24	8		8	8		8	40
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>59</b>
45-49 ans	Hommes	4	7		1		3		15	4		4	1		1	20
	Femmes	9	4	1			2		16	11		11	10		10	37
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>57</b>
50-54 ans	Hommes	4	1				2		7	5		5	1		1	13
	Femmes	3	6				5		14	6		6	7		7	27
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
55-59 ans	Hommes	3	2						5	4		4	2		2	11
	Femmes	5	8				3		16	13		13	13		13	42
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>53</b>
60-64 ans	Hommes	2	1				2		5				1		1	6
	Femmes	4	3				6		13	8	1	9	8		8	30
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>36</b>
65-69 ans	Hommes		1						1				1		1	2
	Femmes	1	1				1		3				2		2	5
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>		<b>54</b>	<b>97</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>213</b>	<b>103</b>	<b>1</b>	<b>104</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>82</b>	<b>399</b>

*Exemple de lecture : sur les 54 ingénieurs de recherche, 5 sont des femmes dont l'âge est compris entre 55 et 59 ans.*

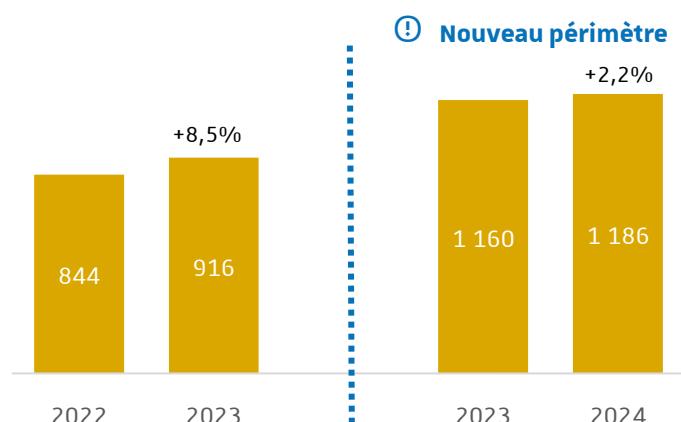
## E.2.2 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en CDD



**1 186**

Personnels contractuels BIATPSS en CDD au **31/12/2024**, représentant 1 147,2 ETP.

### III. Evolution des effectifs contractuels en CDD



A compter de l'édition 2024 du RSU, la ventilation des personnels « chercheurs » est modifiée. Cette modification induit une hausse des effectifs BIATPSS contractuels en CDD.

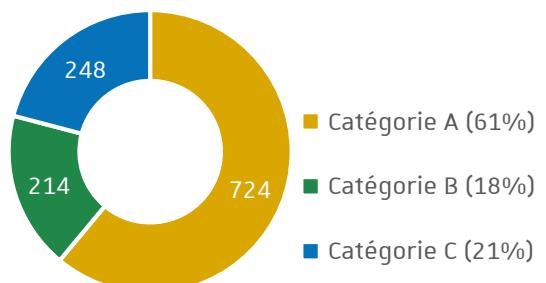
Cette hausse réelle est de +2,2% entre 2023 et 2024.

**!** L'affichage ci-contre tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée page 75.

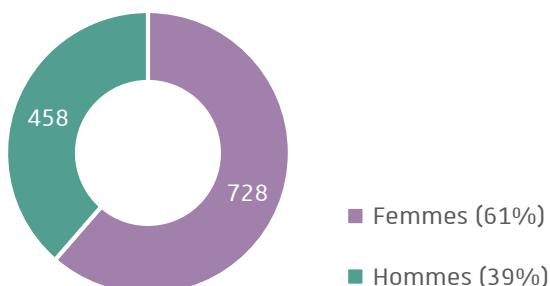
### III. Répartition par catégorie des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2024

Au 31/12/2024, la catégorie A représente 61% des effectifs contractuels sur CDD ; la catégorie B en représente 18% et la catégorie C 21%.

Parmi les 1 186 personnels contractuels BIATPSS en CDD, 44 sont recrutés sur contrat de projet.



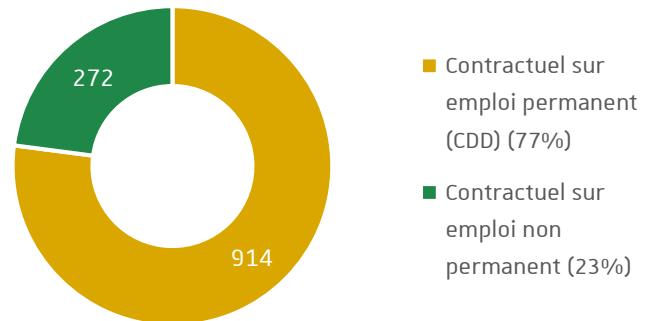
### III. Répartition par sexe des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2024



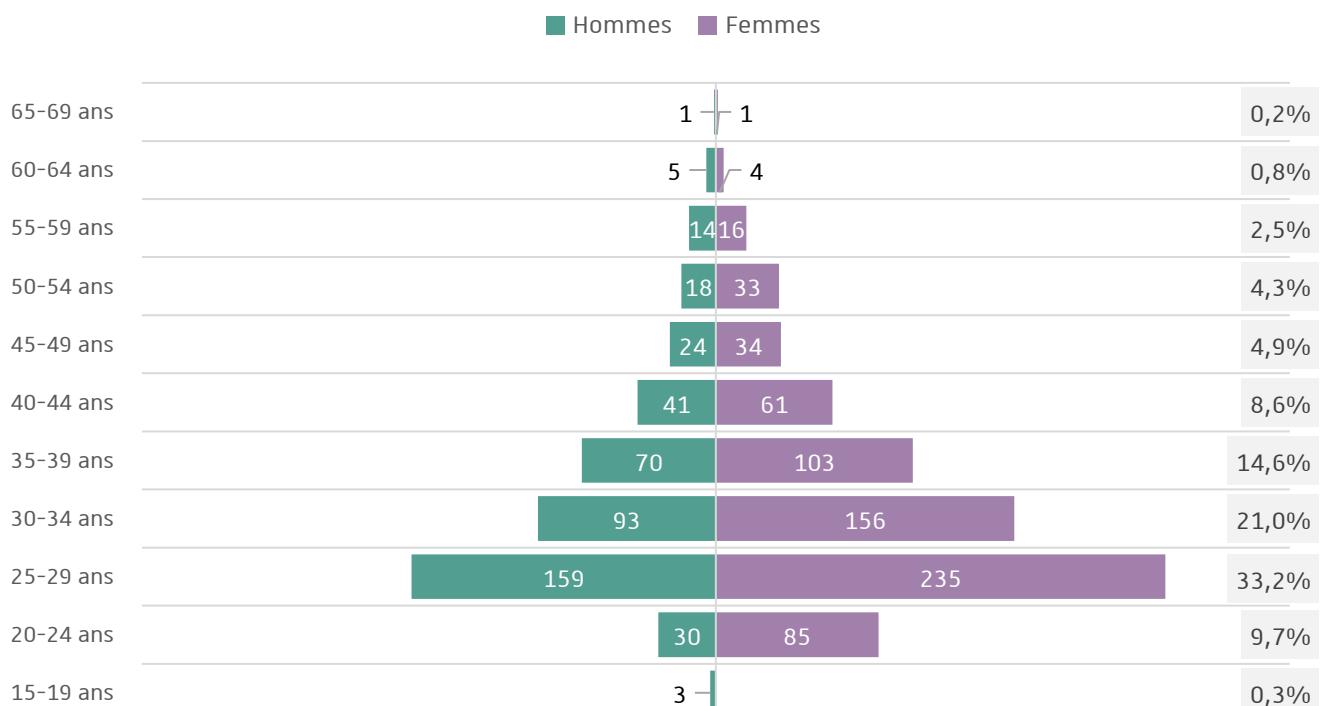
Les femmes (728 personnels) représentent 61% des effectifs contractuels en CDD au 31/12/2024 ; les hommes (458 personnels) en représentent 39%.

### III, Répartition par statut d'emploi des personnels contractuels BIATPSS en CDD au 31/12/2024

Les contractuels sur emploi permanent représentent 77% des effectifs de contractuels en CDD. Les contractuels sur emploi non permanent en représentent 23%.



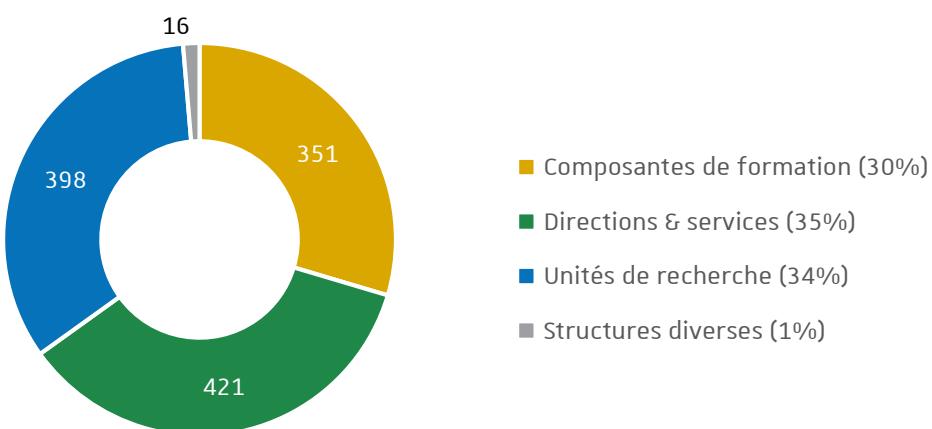
### III, Pyramide des âges des effectifs contractuels sur CDD au 31/12/2024



Âge médian : 31 ans et 5 mois

Âge moyen : 33 ans et 11 mois

**III. Répartition par type de structure des personnels contractuels BIATPSS en CDD au 31/12/2024**



**III. Répartition des effectifs contractuels en CDD par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024**

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur de recherche	107	94	201	104,6	86,4	191,0
	Ingénieur d'études	157	265	422	153,4	253,6	407,0
	Assistant ingénieur	36	56	92	35,8	54,1	89,9
	Médecin de l'éducation nationale	2	3	5	1,5	2,5	4,0
	Infirmier	1	3	4	1,0	3,0	4,0
	<b>Sous-total</b>	<b>303</b>	<b>421</b>	<b>724</b>	<b>296,3</b>	<b>399,6</b>	<b>695,9</b>
Catégorie B	Technicien	70	144	214	69,6	139,0	208,6
	<b>Sous-total</b>	<b>70</b>	<b>144</b>	<b>214</b>	<b>69,6</b>	<b>139,0</b>	<b>208,6</b>
Catégorie C	ATRF	80	148	228	77,8	144,9	222,7
	Magasinier des bibliothèques	5	15	20	5,0	15,0	20,0
	<b>Sous-total</b>	<b>85</b>	<b>163</b>	<b>248</b>	<b>82,8</b>	<b>159,9</b>	<b>242,7</b>
<b>Total</b>		<b>458</b>	<b>728</b>	<b>1 186</b>	<b>448,7</b>	<b>698,5</b>	<b>1 147,2</b>

Exemple de lecture : sur les 201 ingénieurs de recherche, 94 sont des femmes et représentent 86,4 ETP.

**TAB. Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur CDD par corps, par sexe, et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024**

	15-19 ans	Catégorie A						Catégorie B		Catégorie C			Total
		IGR	IGE	ASI	Med. Educ. Nat.	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.	Total	
15-19 ans	Hommes						0	1	1	2		2	3
	Femmes						0		0			0	0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
20-24 ans	Hommes	2	18	3			23	3	3	4		4	30
	Femmes	3	29	5			37	21	21	24	3	27	85
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>115</b>
25-29 ans	Hommes	28	73	10		1	112	27	27	19	1	20	159
	Femmes	21	104	15		1	141	43	43	45	6	51	235
	<b>Sous-total</b>	<b>49</b>	<b>177</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>253</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>64</b>	<b>7</b>	<b>71</b>	<b>394</b>
30-34 ans	Hommes	34	27	11	1		73	4	4	13	3	16	93
	Femmes	28	52	19	2		101	35	35	17	3	20	156
	<b>Sous-total</b>	<b>62</b>	<b>79</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>36</b>	<b>249</b>
35-39 ans	Hommes	21	12	4			37	16	16	16	1	17	70
	Femmes	20	39	7	1		67	18	18	18		18	103
	<b>Sous-total</b>	<b>41</b>	<b>51</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>104</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>173</b>
40-44 ans	Hommes	8	11	3	1		23	7	7	11		11	41
	Femmes	8	21	5		1	35	12	12	14		14	61
	<b>Sous-total</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>102</b>
45-49 ans	Hommes	6	10	3			19	3	3	2		2	24
	Femmes	8	11	2		1	22	3	3	8	1	9	34
	<b>Sous-total</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>58</b>
50-54 ans	Hommes	4	4	1			9	4	4	5		5	18
	Femmes	4	5	3			12	7	7	12	2	14	33
	<b>Sous-total</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>51</b>
55-59 ans	Hommes	3	1	1			5	4	4	5		5	14
	Femmes	1	4				5	5	5	6		6	16
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>30</b>
60-64 ans	Hommes		1				1	1	1	3		3	5
	Femmes						0		0	4		4	4
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
65-69 ans	Hommes	1					1		0			0	1
	Femmes	1					1		0			0	1
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>201</b>	<b>422</b>	<b>92</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>724</b>	<b>214</b>	<b>214</b>	<b>228</b>	<b>20</b>	<b>248</b>	<b>1 186</b>

Exemple de lecture : sur les 201 ingénieurs de recherche, 4 sont des femmes dont l'âge se situe entre 50 et 54 ans.

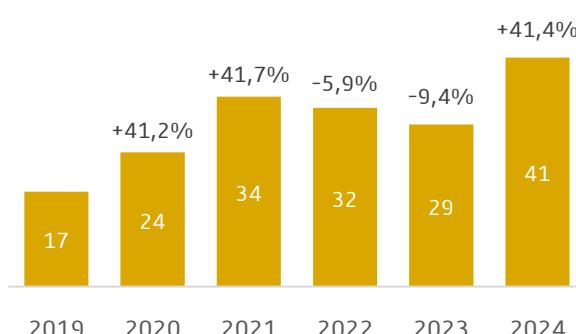
## E.2.3 Effectifs des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage

**41**

**personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2024,**  
représentant 41,0 ETP (29 en 2023 représentant 29,0 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.

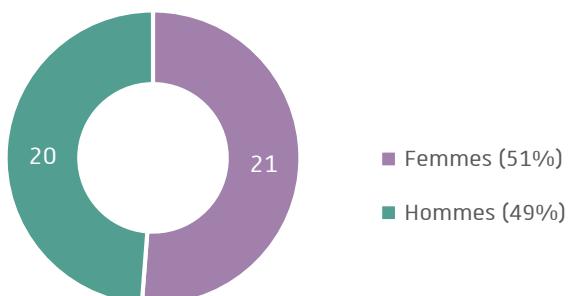
### III. Evolution des effectifs BIATPSS contractuels sur contrat d'apprentissage



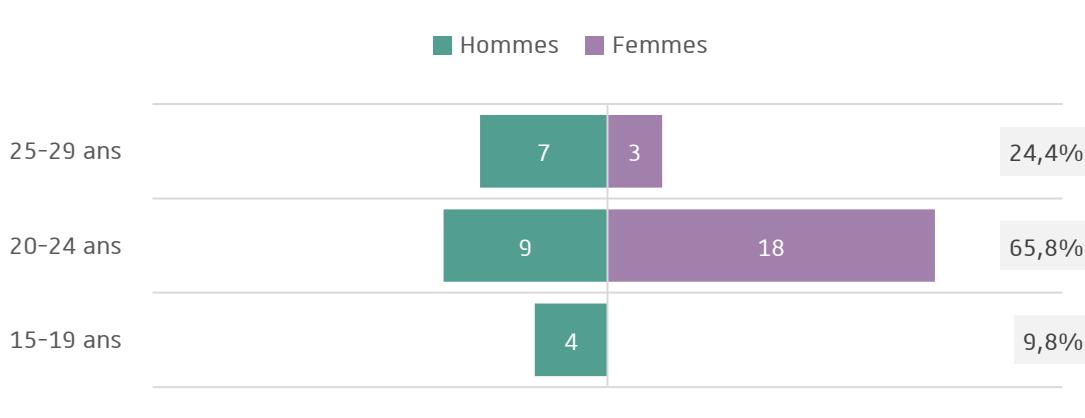
De 2019 à 2021, la population des BIATPSS sous contrat d'apprentissage a continuellement augmenté chaque année. Cependant, pour la première fois, cette tendance s'est inversée deux années consécutives: en 2022, cette population a diminué de 5,9%, puis de 9,4% en 2023. La population est de nouveau en hausse en 2024 (+41,4% par rapport à 2023).

### III. Répartition par sexe des effectifs contractuels BIATPSS sur contrat d'apprentissage au 31/12/2024

Les femmes (21 personnels) représentent 51% des effectifs de cette population au 31/12/2024 ; les hommes (20 personnels) en représentent 49%.



III, Pyramide des âges des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2024

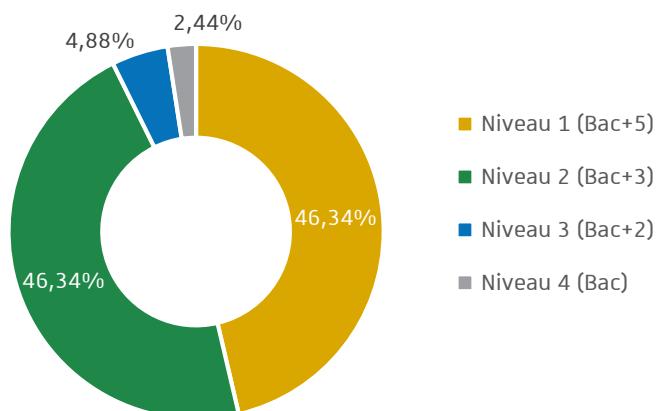


Âge médian : 23 ans et 3 mois

Âge moyen : 23 ans et 4 mois

Tous les apprentis ont moins de 30 ans.

III, Répartition par niveau de diplôme préparé des personnels contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage au 31/12/2024



④ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Ingénieur d'études	9	10	19	9,0	10,0	19,0
	Assistant ingénieur	8	11	19	8,0	11,0	19,0
	Sous-total	17	21	38	17,0	21,0	38,0
Catégorie B	Technicien	3		3	3,0		3,0
	Sous-total	3	0	3	3,0	0,0	3,0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>20,0</b>	<b>21,0</b>	<b>41,0</b>

Exemple de lecture : sur les 19 ingénieurs d'études, 10 sont des femmes et représentent 10,0 ETP.

◎ Répartition des effectifs contractuels BIATPSS en contrat d'apprentissage par corps, par sexe et par tranche d'âge en nombre de personnels au 31/12/2024

		Catégorie A			Catégorie B		Total
		Ingénieur d'études	Assistant ingénieur	Total	Technicien	Total	
15-19 ans	Hommes		1	1	3	3	4
	Femmes						0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
20-24 ans	Hommes	3	6	9			9
	Femmes	8	10	18			18
	<b>Sous-total</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>
25-29 ans	Hommes	6	1	7			7
	Femmes	2	1	3			3
	<b>Sous-total</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>41</b>

Exemple de lecture : sur les 19 apprentis ayant un équivalent-grade d'ingénieur d'études, 8 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 31/12/2024

Composantes de formation	CDI										CDD					Apprentis			
	IGR	ASL	TECH	ATRF	BIB,	BIBAS	MAG,	ASL	IGE	TECH	ATRF	MAG,	ASL	IGE	Tech	Total	Total		
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	2	3	5					10	7	1	4	1			13			23	
Centre universitaire d'enseignement du journalisme															1			1	
Ecole de management Strasbourg	1	10	15	20	6			52	10	16	21	5			52	2		106	
Ecole et observatoire des sciences de la Terre				1				1	3		4				7			8	
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux			3					3	2		4	2			8			11	
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg		1	4	2					1	2		2			7	1	1	8	
Faculté de chimie			1	2				7	1	2	5	9			17			24	
Faculté de chirurgie dentaire								3	1		3	4			8			11	
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion				1				1			6	5			11			12	
Faculté de géographie et d'aménagement			1					1			1	4			5			6	
Faculté de médecine, matière et sciences de la santé	6	5	6	7				24	6	15	3	11	12		47	2	1	4	
Faculté de pharmacie				3				3	1		1	8			10			13	
Faculté de philosophie												2			2			2	
Faculté de physique et ingénierie	1		1	2				4		2	1	1	4		8			12	
Faculté de psychologie				1				1			1				4			5	
Faculté de théologie catholique										1		1			2			3	
Faculté de théologie protestante			1					1		1		1			2			3	
Faculté des arts									1		1		2		7			7	
Faculté des langues			1	2	3			6	2	8		11	8		29	2		37	
Faculté des lettres								1	3		1	2			7			7	
Faculté des sciences de la vie				1				1			1	3			6			7	
Faculté des sciences du sport	1		2					1	4		1	1	7	3				16	
Faculté des sciences économiques et de gestion				3				3			1	2	6		9	1	1	13	
Faculté des sciences historiques			1					1			1				3			4	
Faculté des sciences sociales															2			2	
Institut de préparation à l'administration générale				1				1							1			2	
Institut du travail															2			2	
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	1	3						4		3	2	3	8		16			20	
IUT de Haguenau	1		2					3		1	2	1	1		5	2	2	10	
IUT Louis Pasteur			1					1		1	5	1			7	2	2	10	
IUT Robert Schuman	2	1	3					6		4	2	1			7			13	
Observatoire astronomique															1			1	
Sciences Po Strasbourg										2	1	1	2	18		22	2	26	
Télécom physique Strasbourg	1		3					4			2	3			5			9	
UF R de mathématique et d'informatique				2				2		1	3	1			5	1	1	8	
<b>Sous-total composantes de formation</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>149</b>	<b>13</b>	<b>67</b>	<b>31</b>	<b>107</b>	<b>133</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>351</b>	<b>6</b>
																		<b>517</b>	

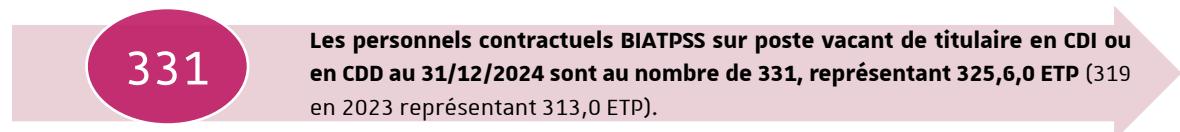
Directions & services		CDI		CDD		Apprentis		Total			
		IGR	ASI	BIBAIS	ATRF	TECH	ASI	IGE	ASII	TECH	Total
Agence comptable			1	8			1	3	17		21
Cabinet de la présidence	3	1	1				5	1		2	7
Cellule europeen partnership for an innovative campus unifying regions	1	1					2	4	3		3
Direction de la communication	1	6	2				9	8		8	2
Direction de la recherche et de la formation doctorale	1	2	1	4	3		11	3	13	2	38
Direction des études et de la scolarité		1	1	2	1		5	10	1	1	12
Direction des finances	1	4	1	1	7		14	2	5	4	23
Direction des moyens généraux				1			1		2	4	20
Direction des relations internationales		1		1			2	5	3	5	3
Direction des ressources humaines		1		4	2		7	7	5	14	
Direction du numérique	4	4	3	2	1		14	1	19	1	7
Direction du patrimoine et de l'immobilier		4	4	1			9	1	5	8	20
Direction du pilotage et de l'amélioration continue	1	4					5	1	9		10
Direction générale des services							1			1	1
Espace avenir							10	1	1		12
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	9						9	13	1		14
Jardin des sciences	3	3	2	1			9	1	2	7	6
Maison d'édition scientifique de l'université de Strasbourg	2		1				3	4		1	5
Mission développement durable et responsabilité sociétale							1	2	2		5
Mission égalité, parité, diversité								1			1
Mission prospective et stratégie	1	3	1				5	3			3
Mission solidarité								1			1
Open University of Strasbourg								10	1		11
pôle entrepreneuriat	1		1				2	6	1		7
pôle relation monde socio-économique	2						2	6	2		8
pôle universitaire d'innovation Alsace							6	5	1		12
Service de formation continue	6	1	14	3			24	11	10	1	22
Service de la vie universitaire								2	1		3
Service de santé au travail	2	1					1	4		1	2
Service de santé étudiante	2		1				4	1	9	6	1
Service des affaires juridiques et institutionnelles		1					1		1		1
Service des archives								1			1
Service des bibliothèques de l'université de Strasbourg				1	1	1	3	4	2	1	20
Service des sports			2	1			3			2	2
Service pour la promotion de l'action sociale			1				1	1		1	2
Service prévention, sécurité et environnement								2	1		3
Service relations alumni	1	2					3	1	1		2
Service universitaire de l'action culturelle		1	1	1			2	1	5		6
<b>Sous-total directions &amp; services</b>	<b>17</b>	<b>57</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>167</b>
							<b>173</b>	<b>21</b>	<b>46</b>	<b>79</b>	<b>20</b>
								<b>5</b>	<b>4</b>	<b>421</b>	<b>13</b>
								<b>7</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>614</b>

Unités de recherche	CDI						DD						Apprentis					
	IGR	ASI	TECH	BIBS	ATRF	MAG.	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	IGE	ASI	TECH	ATRF	MAG.	IGE	
CIC1434 - Centre d'investigation clinique (Inserm CIC 1434)	1							1	1				2					3
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles								1		1			2					2
UAR2042 - Fédération de chimie Le Bel														1	1	1		1
UAR3208 - Nanomatériaux pour les systèmes sous sollicitations extrêmes									1				1					1
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace	1	1	1					3	2	4			6					9
UAR3286 - Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	1							1	1				1					2
UAR3415 - Chronobiotron											1		1					1
UAR830 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre	1							1	3				3	1	1	5		1
UMR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe								2	32	21		2	1				58	
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires								5	10	1			16					16
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies								3	8	14	1	1	25					28
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application								2			1		3					3
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe								4	1				5					5
UMR7063 - Institut Terre et environnement de Strasbourg								2	1		1		4					4
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles		1						1	4	1			5					6
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	1	1	1					3	8	14	1	1	25					25
UMR7140 - Chimie de la matière complexe								6					6					6
UMR7156 - Génétique moléculaire, Génomique, Microbiologie	2							2	6	5	2		15					17
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg								11	2				13					13
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	1	1						2	2	1			3					5
UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique								6	4	1			11					11
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique								5		1			6					6
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire								5	1	1	1		8					8
UMR7354 - Droit religion entreprise et société								1		1			2					2
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	12	8	1	1	1			23	36	48	2	3	89	1	1	113		3
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	1							1		1			2					14
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe		1						1	6	5	1	2						15
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives								1	6				7					7
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée											7	1						8
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	3			4					5
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1							1	4	1	1	1	7					8
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire								2	1	7	1	1	2					3
								2	1	1	1		12					14

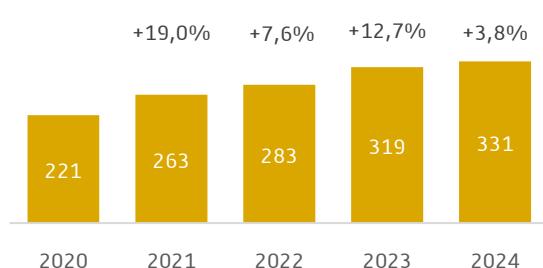
Unités de recherche		CDI						Apprentis					
		IGR	IGE	ASI	TECH	MAG.	BIBS	ATRF	ASI	TECH	MAG.	ATRF	Total
UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease													5
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie													2
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion													1
UMRS1260 - Nanomédecine régénérative													2
UMS38 - Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg - Faculté de médecine													3
UPR22 - Institut Charles Sadron													3
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives													5
UPR3572 - Immunologie, immunopathologie et chimie thérapeutique													5
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN													5
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée													1
UR1339 - Linguistique, langues et parole													3
UR1340 - Groupe d'études orientales, slaves et néo-helléniques													2
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens													2
UR1342 - Sport et sciences sociales													2
UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication													1
UR3072 - Mitochondrie, stress oxydant et protection musculaire													2
UR3073 - Pathogens host-pathogen vectors interfaces													3
UR3074 - Médecine cardiovasculaire translationnelle													3
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique													2
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses													2
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions													3
<b>sous-total unités de recherche</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>165</b>	<b>183</b>	<b>14</b>
<b>sous-total unités de recherche</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>165</b>	<b>183</b>	<b>14</b>
<b>Total contractuels &amp; apprentis</b>	<b>54</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>103</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>399</b>	<b>201</b>	<b>422</b>
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>97</b>	<b>53</b>	<b>103</b>	<b>81</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1 186</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
<b>Total contractuels &amp; apprentis</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

## E.2.5 Focus sur certaines typologies de contrat

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

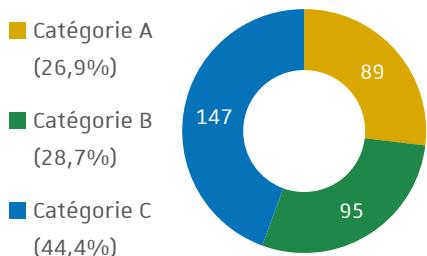


#### III, Evolution des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire



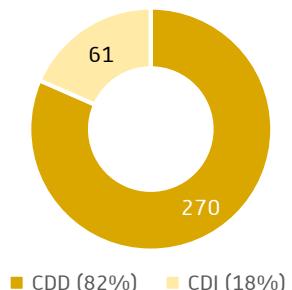
Les effectifs de cette population ont augmenté de +3,8% entre 2023 et 2024, passant de 319 à 331, en raison des départs en retraite et des mouvements subis (départs temporaires, mutations, etc).

#### III, Répartition par catégorie et par type de contrat des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire au 31/12/2024



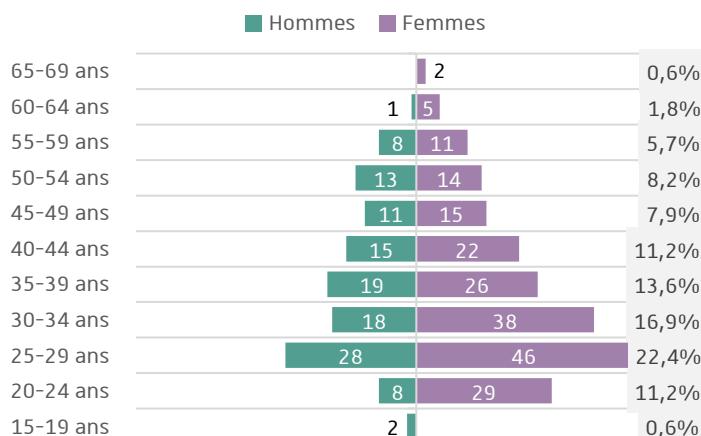
Au 31/12/2024, la répartition des contractuels reste similaire à celle de 2023 avec une légère variation, les catégories A, B et C représentant respectivement 26,9%, 28,7% et 44,4% des effectifs.

82% de cette population est en CDD.



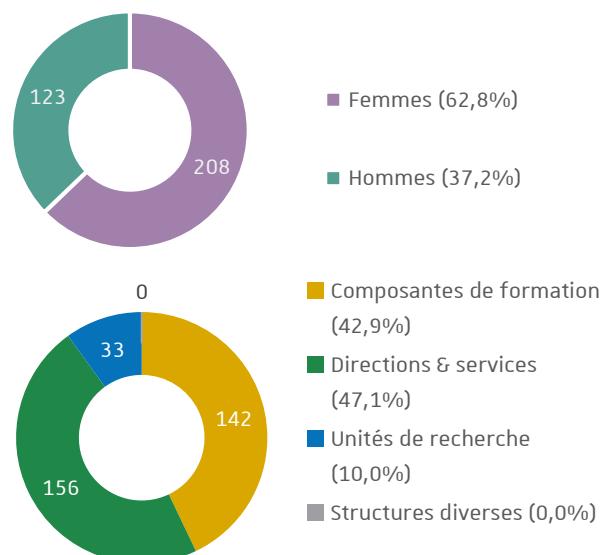
■ CDD (82%) ■ CDI (18%)

#### III, Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire par sexe et par tranche d'âge au 31/12/2024



Âge médian : 34 ans et 6 mois

Âge moyen : 37 ans



**III. Répartition des effectifs contractuels BIATPSS sur poste vacant de titulaire par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024**

		Effectif			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	1	4	5	1,0	4,0	5,0
	IGE	18	32	50	18,0	31,6	49,6
	ASI	15	11	26	15,0	10,8	25,8
	BIBLIOTHECAIRE		1	1		0,8	0,8
	INFIRMIER	2	5	7	2,0	4,6	6,6
	<b>Sous-total</b>	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>89</b>	<b>36,0</b>	<b>51,8</b>	<b>87,8</b>
Catégorie B	TECH	36	59	95	36,0	57,3	93,3
	<b>Sous-total</b>	<b>36</b>	<b>59</b>	<b>95</b>	<b>36,0</b>	<b>57,3</b>	<b>93,3</b>
Catégorie C	ATRF	48	90	138	47,4	88,1	135,5
	MAG.	3	6	9	3,0	6,0	9,0
	<b>Sous-total</b>	<b>51</b>	<b>96</b>	<b>147</b>	<b>50,4</b>	<b>94,1</b>	<b>144,5</b>
<b>Total</b>		<b>123</b>	<b>208</b>	<b>331</b>	<b>122,4</b>	<b>203,2</b>	<b>325,6</b>

*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 31/12/2024

	15-19 ans	Catégorie A					Catégorie B		Catégorie C			Total	
		IGR	IGE	ASI	BIB.	INF.	Total	TECH	Total	ATRF	MAG.		
Hommes										2		2	
	Femmes												
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
Hommes	20-24 ans		2				2	2	2	4		4	
	Femmes		4				4	8	8	16	1	17	
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	
Hommes	25-29 ans		6	2		1	9	11	11	7	1	8	
	Femmes		7	1		1	9	10	10	24	3	27	
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	
Hommes	30-34 ans		2	2			4	4	4	9	1	10	
	Femmes		1	6	3		10	15	15	11	2	13	
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	
Hommes	35-39 ans		1		2		3	6	6	9	1	10	
	Femmes		5	1		2	8	7	7	11		11	
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	
Hommes	40-44 ans		1	4			5	3	3	7		7	
	Femmes		4	3		1	8	6	6	8		8	
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	
Hommes	45-49 ans		4	4		1	9	1	1	1		1	
	Femmes		1	3	1		6	5	5	4		4	
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	
Hommes	50-54 ans		3	1			4	5	5	4		4	
	Femmes		1	2	2		5	4	4	5		5	
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	
Hommes	55-59 ans							4	4	4		4	
	Femmes		1				1	4	4	6		6	
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	
Hommes	60-64 ans									1		1	
	Femmes		1				1			4		4	
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	
Hommes	65-69 ans												
	Femmes				1		1			1		1	
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>50</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>89</b>	<b>95</b>	<b>95</b>	<b>138</b>	<b>9</b>	<b>147</b>	<b>331</b>

Exemple de lecture : sur les 95 techniciens, 15 sont des femmes dont l'âge se situe entre 30 et 34 ans.

**E.3 Répartition des effectifs BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation en nombre de personnels au 31/12/2024**

Composantes de formation	BIATSS titulaires						BIATSS contractuels						Total	
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			CDI				
	A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	
Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle	1	1	3	2	2		5	5		10	8	4	1	13
Centre universitaire d'enseignement du journalisme	2	2	4				4				1	1		1
Ecole de management Strasbourg	5	6	4	15	1	1	16	20	6	52	26	21	5	106
Ecole et observatoire des sciences de la Terre	3	3	4	10	1	2	3			1	1	3	4	7
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	6	7	2	15	1	1	16	3		3	2	4	2	8
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	1	2	3				3				3	2	2	7
Faculté de chimie	5	11	5	21			21	1	4	2	7	3	5	17
Faculté de chirurgie dentaire	2	7	4	13	1	2	3			16	1	2	3	4
Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion	3	4	11	18	1	2	7	10		28	1	1	6	11
Faculté de géographie et d'aménagement	2	3	1	6			7				1	1	6	5
Faculté de médecine, matièrelle et sciences de la santé	28	28	34	90	1	5	3	9		99	11	6	7	24
Faculté de pharmacie	2	5	10	17	1	3	4			21	3	3	1	8
Faculté de philosophie							1						2	2
Faculté de physique et ingénierie	7	7	2	16	1	1	2			18	1	1	2	4
Faculté de psychologie	2	4	6	1	1	3				9	1	1	1	3
Faculté de théologie catholique	1		1	1	1	2				3			1	2
Faculté de théologie protestante	1	1	2				4	1			1	1	1	1
Faculté des arts	5	3	8	1	1	2				10		1	2	4
Faculté des langues	7	4	10	21	1	2	8	11		32	1	2	3	29
Faculté des lettres	1	2		3	1	1	2	4		7		4	1	2
Faculté des sciences de la vie	9	12	9	30	1	3	4			34	1	1	1	3
Faculté des sciences du sport	3	2	5		1	1	2			7	2	2	4	7
Faculté des sciences économiques et de gestion	2	4	2	8	1		2	3		11	3	3	1	16
Faculté des sciences historiques	1	2	3		3	3	6			9	1	1	1	13
Faculté des sciences sociales	1	2	3	1	2	4	7			10			2	2
Institut de préparation à l'administration générale	1	2	1	4						4	1	1	1	1
Institut du travail	1	1	2	1	1	2				4			2	2
Institut national supérieur du professorat et de l'éducation de l'Académie de Strasbourg	4	8	18	30	4	6	5	15		45	1	3	4	5
IUT de Haguenau	6	4	3	13		1	1			14	1	2	3	1
IUT Louis Pasteur	12	7	5	24						24	1	1	5	1
IUT Robert Schuman	7	11	6	24	1	2	4	7	1	32	3	3	6	4
Observatoire astronomique	2	1	1	4						4			1	1
Sciences Po Strasbourg	4	8	5	17	1	2	3			20	2	2	2	22
Télécom physique Strasbourg	5	4	4	13	1		1	2		15	1	3	4	3
UFR de mathématique et d'informatique	2	6	2	10	1	3	2	6		16	2	1	3	1
<b>sous-total composantes de formation</b>	<b>136</b>	<b>167</b>	<b>159</b>	<b>462</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>562</b>	<b>53</b>	<b>46</b>
	<b>136</b>	<b>167</b>	<b>159</b>	<b>462</b>	<b>22</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>119</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>111</b>	<b>107</b>	<b>133</b>
												<b>351</b>	<b>17</b>	<b>517</b>
														<b>1099</b>

	BIATPSS titulaires												BIATPSS contractuels												Total		
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Apprenti								
	A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C			
<b>Directions et services</b>																											
Agence comptable	4	13	4	21	2	7	11																				
Cabinet de la présidence		2	2		1	1																					
Cellule european partnership for an innovative campus unifying regions																											
Direction de la communication	5		5			1	1																				
Direction de la recherche et de la formation doctorale	10	6	4	20	2	2	4																				
Direction des études et de la scolarité	7	4	1	12	1	2	1	4																			
Direction des finances	8	13	13	34	3	1	5	9																			
Direction des moyens généraux	5	13	32	50																							
Direction des relations internationales	10	4	14	1	1	2																					
Direction des ressources humaines	18	20	6	44	3		2	5																			
Direction du numérique	85	19	1	105	2		2																				
Direction du patrimoine et de l'immobilier	4	6	6	16	1		1																				
Direction du pilotage et de l'amélioration continue	5		5		1		1																				
Direction générale des services	1		1	4		4																					
Espace avenir	11	3	2	16																							
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	2		2																								
Jardin des sciences	7	2	1	10																							
Maison d'édition scientifique de l'Université de Strasbourg																											
Mission développement durable et responsabilité sociétale	1			1																							
Mission égalité, parité, diversité	3		3																								
Mission prospective et stratégie	1	1	1	3	1		1																				
Mission solidarité																											
Open University of Strasbourg																											
pôle entrepreneuriat	1		1																								
pôle relation monde socio-économique																											
pôle universitaire d'innovation Alsace																											
Service de formation continue	8	2	3	13																							
Service de la vie universitaire	2	5	2	9		1	1	2																			
Service de santé au travail																											
Service de santé étudiante	1		1		2	1	3																				
Service des affaires juridiques et institutionnelles	2	2	4	1																							
Service des archives	1		1																								
Service des bibliothèques de l'Université de Strasbourg	9	15	5	29	2		2	4	30	41	101																
Service des sports		1	4	5																							
Service pour la promotion de l'action sociale	1	1	3	4																							
Service prévention, sécurité et environnement	5	3	1	9																							
Service relations alumni	1			1																							
Service social des personnels																											
Service universitaire de l'action culturelle	1	2	3																								
<b>Sous-total directions et services</b>	<b>218</b>	<b>137</b>	<b>89</b>	<b>444</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>101</b>	<b>5</b>	<b>609</b>	<b>103</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>173</b>	<b>243</b>	<b>79</b>	<b>99</b>	<b>421</b>	<b>20</b>	<b>614</b>	<b>1.223</b>			

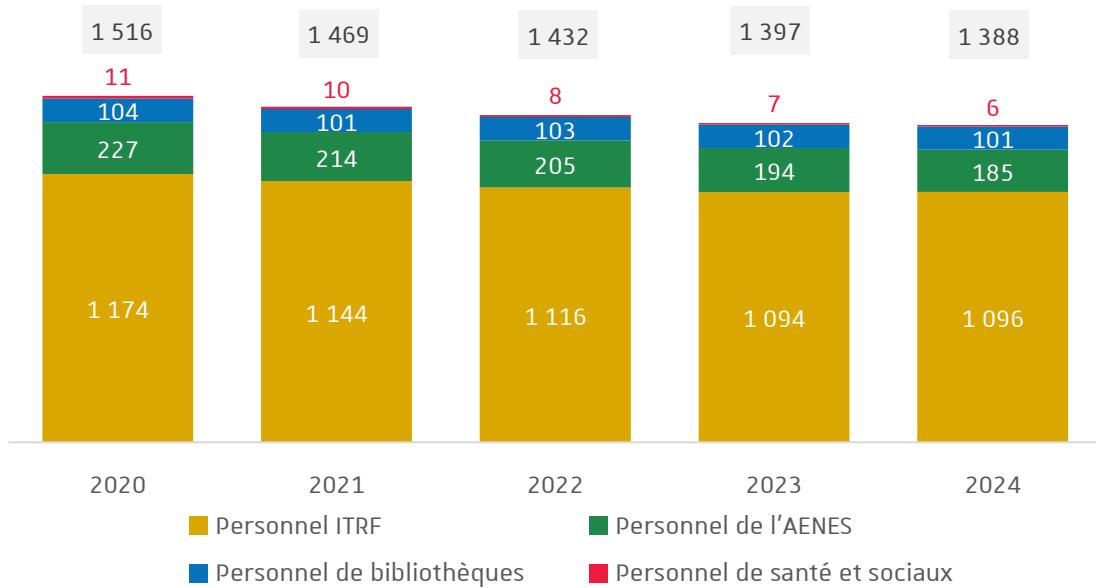
Unité de recherche	BIAUTS titulaires												BIAUTS contractuels							
	Personnel ITRF			Personnel de l'AENES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Total	
	A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total	
CIC1434 - Centre d'investigation clinique (Inserm CIC 1434)	2		2							2	1		1	2		2			3	5
FRU6703 - FDR L'Europe en mutation : histoire, droit, économie et identités culturelles	2	2	4							4			1	1	2				2	6
UAR2042 - Fédération de chimie Le Bel	7		7							7						1	1	1	1	8
UAR2208 - Nanomatériaux pour les systèmes sous sollicitations extrêmes							0						1		1		1	1	1	1
UAR3227 - Maison interuniversitaire des sciences de l'Homme - Alsace	1	3	1	5		1	1			6	1	1	3	6		6		6	9	15
UAR3286 - plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg	2	1	3							3	1		1	1		1		1	1	2
UAR3415 - Chronobiotron	2	1	3							3			1	1		1		1	1	4
UAR330 - Labo. école & observatoire des sciences de la Terre	7	1	8							8	1		1	3		3	1	1	5	13
UMR3400 - Arts, civilisation et histoire de l'Europe	1		1							1			1			1		1	1	2
UMR7006 - Institut de science et d'ingénierie supramoléculaires	1	3	4	1	1	1				5	2		2	53	2	1	56	58	63	
UMR7021 - Laboratoire de bioimagerie et pathologies										0				15	1	16	16	16	16	
UMR7042 - Laboratoire d'innovation moléculaire et application										0				2	1	3	2	3	3	
UMR7044 - Archéologie et histoire ancienne : Méditerranée-Europe										0				4	1	5	5	5	5	
UMR7063 - Institut terre et environnement de Strasbourg	4	1	5							5			3	1	4	4	4	4	9	
UMR7069 - Laboratoire interdisciplinaire en études culturelles										0	1	1	1	5	5	5	5	6	6	
UMR7104 - Institut de génétique et de biologie moléculaire et cellulaire	22	2	1	25						25	2	1	3	23	1	1	25	28	53	
UMR7140 - Chimie de la matière complexe	4		4							4				6		6		6	10	
UMR7156 - Génétique moléculaire, génomique, microbiologie	1	1	2							2	2		2	13	2	15	17	19	19	
UMR7177 - Institut de chimie de Strasbourg	1		1	1	1	1				2				13		13	13	13	15	
UMR7178 - Institut pluridisciplinaire Hubert Curien	6	1	7							7	2		2	3		3		5	12	
UMR7199 - Laboratoire de chémo-biologie synthétique et thérapeutique										0				10	1	11	11	11	11	
UMR7200 - Laboratoire d'innovation thérapeutique	3		3							3				6		6	6	6	9	
UMR7242 - Biotechnologie et signalisation cellulaire	2		2							2				6	1	1	8	8	10	
UMR7354 - Droit religion entreprise et société										0				2		2	2	2	2	
UMR7357 - Laboratoire des sciences de l'ingénieur, de l'informatique et de l'imagerie	17	3	20							20	21	1	1	23	86	3	89	1	113	133
UMR7362 - Laboratoire image, ville et environnement	2		2							2	1		1	1	1	2		3	5	
UMR7363 - Sociétés acteurs gouvernement en Europe	3		3							3	1	1	1	12	2	14		15	18	
UMR7364 - Laboratoire de neurosciences cognitives et adaptatives	1	2	3							3				7		7	7	7	10	
UMR7501 - Institut de recherche mathématique avancée	2	1	3							3				8		8	8	8	11	
UMR7504 - Institut de physique et chimie des matériaux de Strasbourg	14	2	1	17	1	1				18	1	1	2	2		4		4	22	
UMR7515 - Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé	3	3	6							6		1	1	4		4		5	11	

Unités de recherche	BIATPSS titulaires												BIATPSS contractuels												Total				
	Personnel ITRF			Personnel de l'ANES			Personnel de bibliothèques			Personnel de santé et sociaux			CDI			CDD			Apprenti										
	A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C	Total A	B	C					
UMR7522 - Bureau d'économie théorique et appliquée	1	1	2							2	1		1	5	1	1	7								8	10			
UMR7550 - Labo. observatoire astronomique de Strasbourg	3	1	1	5	1	1				6	1		1	2			2								3	9			
UMRA1131 - Santé de la vigne et qualité du vin	1		1							1																1			
UMRS1109 - Immuno-rhumatologie moléculaire	1	1	2				1	1		3	1	1	2	9	1	2	12								14	17			
UMRS1110 - Institute for translational medicine and liver disease	6		6							6				2	2	1	5								5	11			
UMRS1112 - Laboratoire de génétique médicale	1		1							1																1			
UMRS1121 - Biomatériaux et bioingénierie	3		3							3				2			2								2	5			
UMRS1255 - Biologie et pharmacologie des plaquettes sanguines : hémostase, thrombose, transfusion	1		1							1				1			1								1	2			
UMRS1260 - Nanomedicine régénérative	1	3	4							4				2			2								2	6			
UMRS1329 - Neuroscience et psychiatrie translationnelle de Strasbourg	1		1							1															0	1			
UMS38 - Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg - Faculté de médecine							1	1		1				1			1	1	1	3				3	4				
UPR22 - Institut Charles Sadron	1		1							1				5			5								5	6			
UPR2357 - Institut de biologie moléculaire des plantes	3	1	4							4							4	1	5						0	4			
UPR3212 - Institut des neurosciences cellulaires et intégratives	1	4	5							5				4			5								5	10			
UPR3572 - Immunobiologie, immunopathologie et chimie thérapeutique										0				2			2								2	2			
UPR9002 - IBMC - Architecture et réactivité de l'ARN	1		1							1				3			5								5	6			
UPR9022 - Modèles insectes d'immunité innée	2		2							2				1			1								1	3			
UR1339 - Linguistique, langues et parole										0				3			3								3	3			
UR1340 - Groupe d'études orientales, slaves et néo-helléniques										0				2			2								2	2			
UR1341 - Mondes germaniques et nord-européens										0				2			2								2	2			
UR1342 - Sport et sciences sociales	1		1							1				1			2								2	3			
UR2310 - Laboratoire interuniversitaire des sciences de l'éducation et de la communication										0				1			1								1	1			
UR3071 - Subjectivité, lien social et modernité	1		1							1							0								0	1			
UR3072 - Mitochondrie, stress oxydant et protection musculaire	1		1							1				2			2								2	3			
UR3073 - Pathogènes host arthropod vectors interfaces	1		1							1				3			3								3	4			
UR3074 - Médecine cardiovasculaire translationnelle										0				3			3								3	3			
UR3402 - Approches contemporaines de la création et de la réflexion artistique										0				2			2								2	2			
UR4377 - Théologie catholique et sciences religieuses	1		1							1				2			2								2	3			
UR4378 - Labo. théologie protestante	1		1							1							0								0	1			
UR4440 - Laboratoire de psychologie des cognitions										0				3			3								3	3			
UR7296 - Laboratoire de pharmacologie et toxicologie neurocardiovasculaire	1		1							1				1			0	193	34	8	6	48	362	21	15	398	3	449	642
<b>Sous-total unités de recherche</b>	<b>138</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>186</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>193</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>362</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>398</b>	<b>3</b>	<b>449</b>	<b>642</b>				

BIATSS titulaires												BIATSS contractuels												Total					
Personnel ITRF						Personnel de l'AENES						Personnel de bibliothèques et sociaux						CDI						CDD					
A			B			C			Total A			B			C			Total A			B			C			Total		
<b>Structures diverses</b>						<b>A</b>						<b>B</b>						<b>C</b>						<b>Total</b>					
EASE - European Aseptic Sterile Environment plateform																	0	4		4	1	1	3		7	7			
EUC - EUCOR Confédération européenne des universités du Rhin supérieur																	0			2		2		2	2				
IEA - Institut des Etudes Avancées de Strasbourg (USIAS)																	0	2		2				2	2				
PRS - Centre de Primatologie SILABE Simian Laboratory Europe																	0	15	6	21	2	6	8	1	30	30			
UOH - Université Ouverte des Humanités	3	1	4														4	2		2	3	3	3	5	9				
<b>Sous-total structures diverses</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	
<b>Total BIATSS</b>	<b>495</b>	<b>346</b>	<b>255</b>	<b>1.096</b>	<b>44</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>185</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>101</b>	<b>6</b>	<b>1.388</b>	<b>213</b>	<b>104</b>	<b>82</b>	<b>399</b>	<b>724</b>	<b>214</b>	<b>248</b>	<b>1.186</b>	<b>41</b>	<b>1.626</b>	<b>3.014</b>				

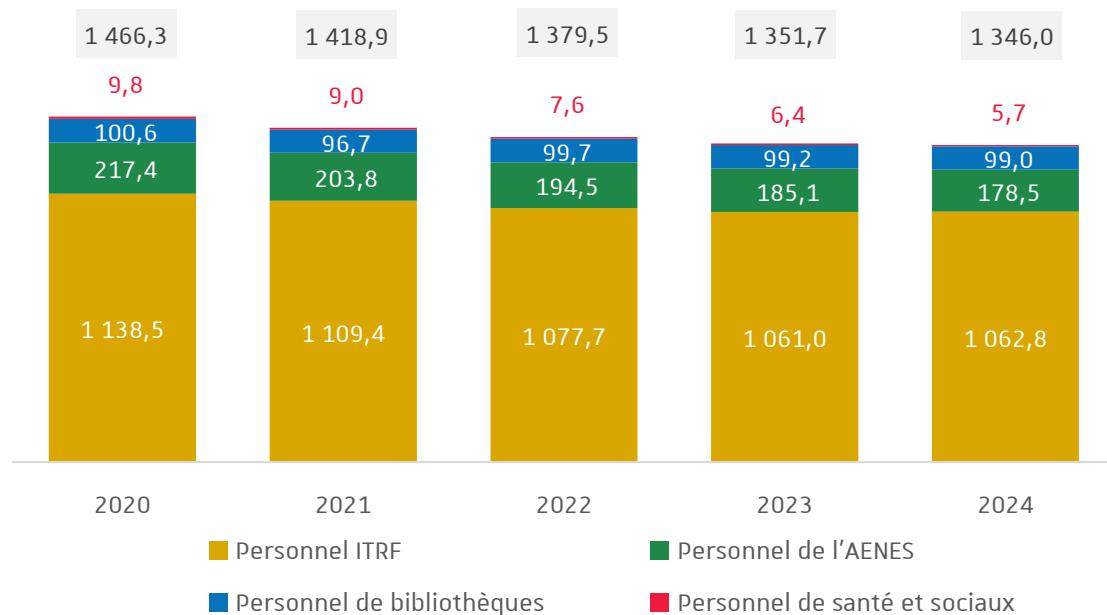
## E.4 Evolution des effectifs BIATPSS

### ◎ Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires en nombre de personnels

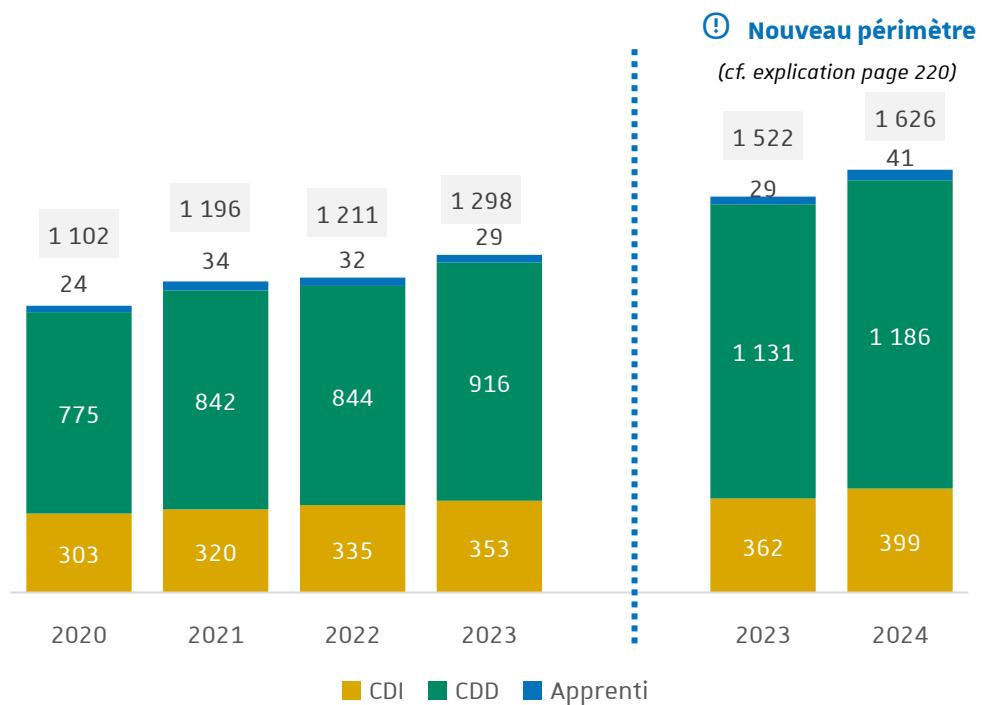


Les effectifs BIATPSS titulaires sont en diminution ces cinq dernières années, passant de 1 516 au 31/12/2020 à 1 388 au 31/12/2024, soit une diminution de -8,44 % sur la période.

### ◎ Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires en ETP



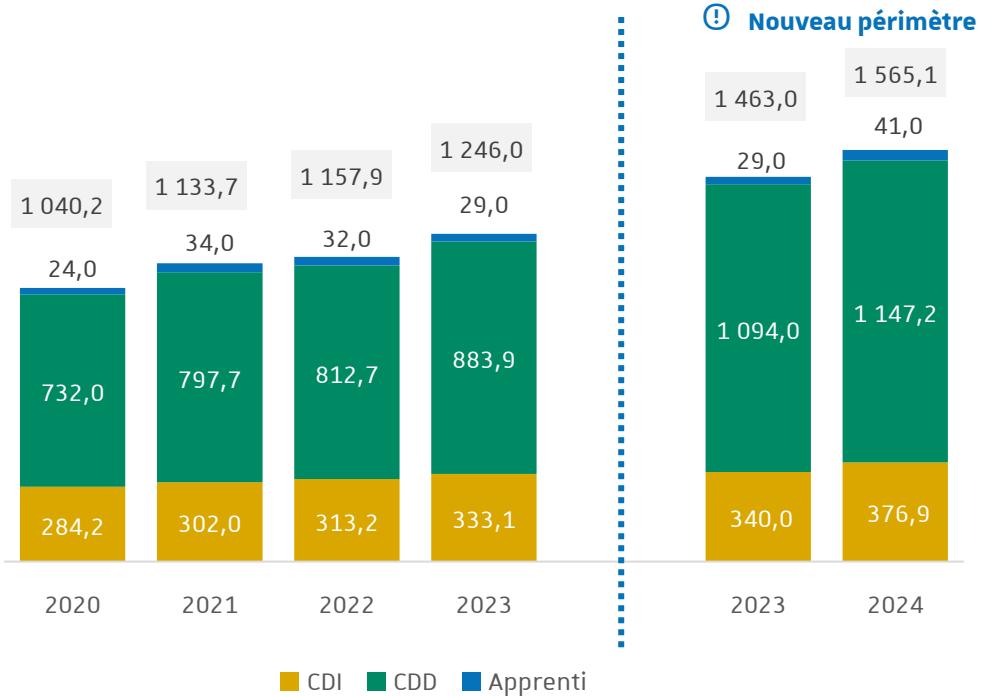
## ◎ Evolution des effectifs BIATPSS contractuels en nombre de personnels



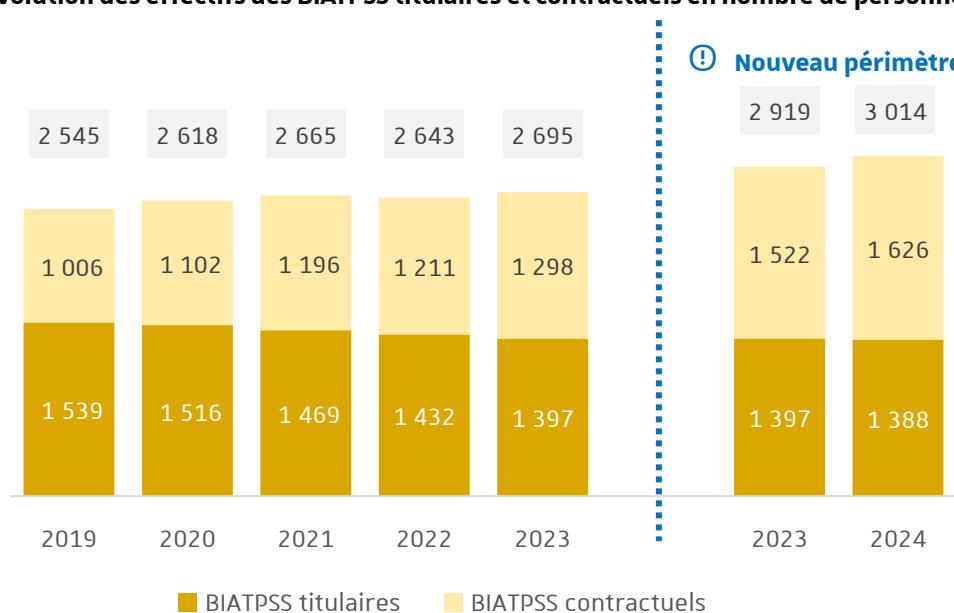
Les effectifs des personnels BIATPSS contractuels sont en constante augmentation depuis plusieurs années. Entre 2023 et 2024, ces effectifs sont passés de 1 522 à 1 626, soit une augmentation de +7 % sur la période.

➊ L'affichage ci-contre tient compte de l'évolution de la nomenclature détaillée page 75.

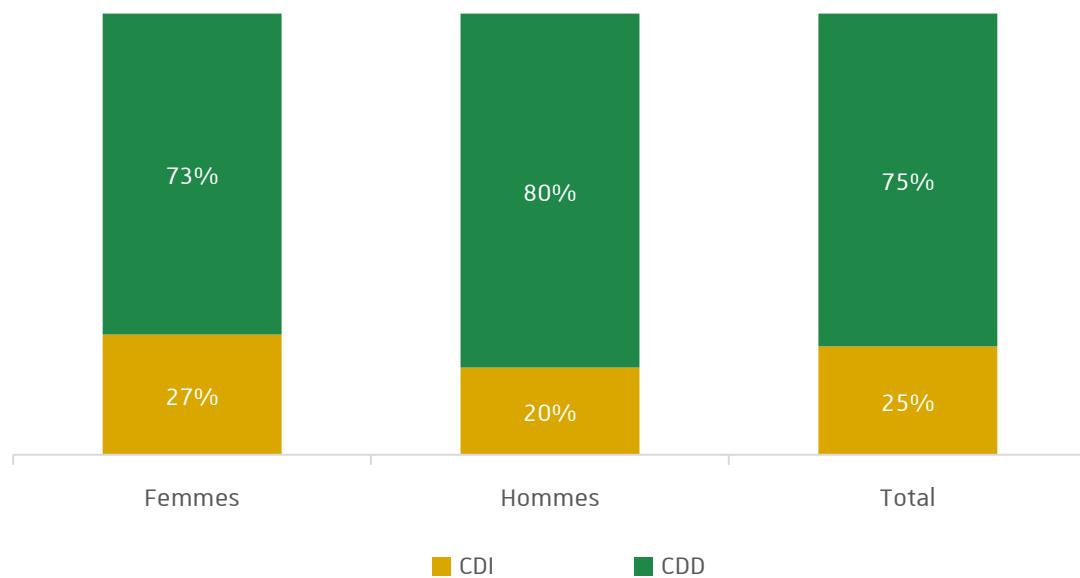
## ◎ Evolution des effectifs BIATPSS contractuels en ETP



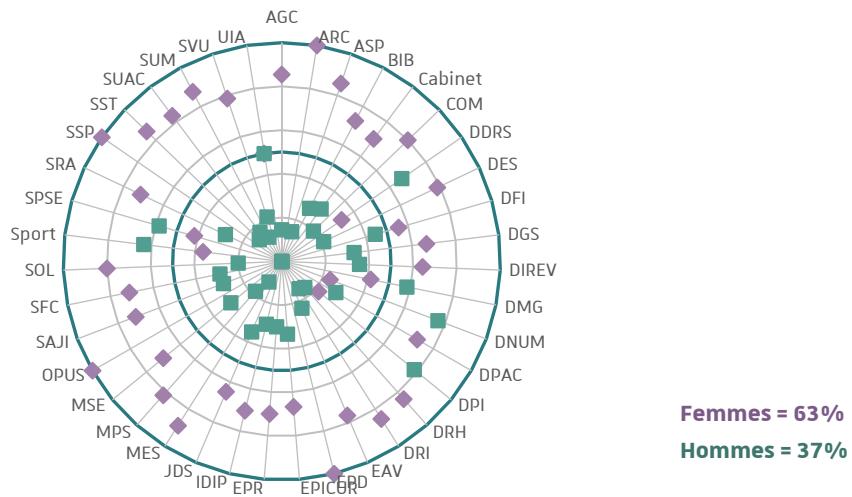
◎ Evolution des effectifs des BIATPSS titulaires et contractuels en nombre de personnels



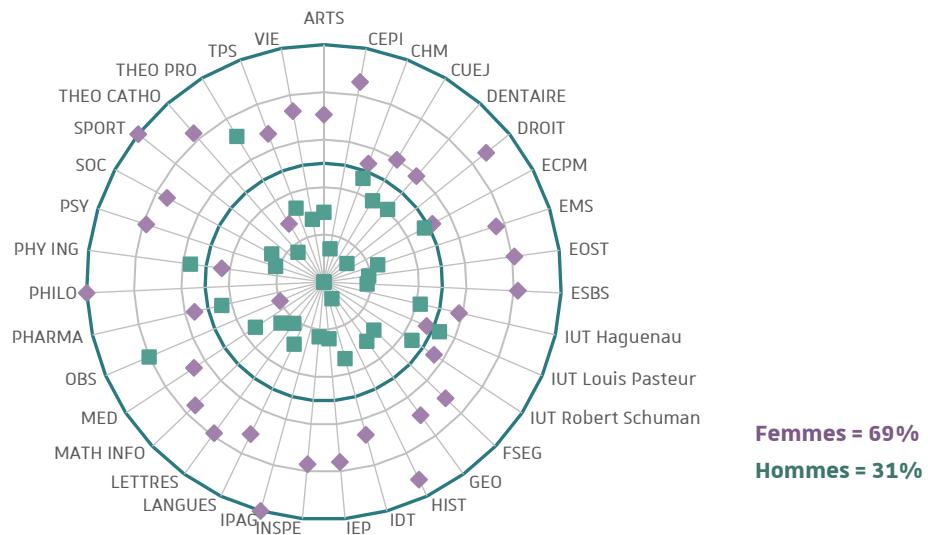
◎ Taux de femmes et d'hommes BIATPSS contractuels par type de contrat



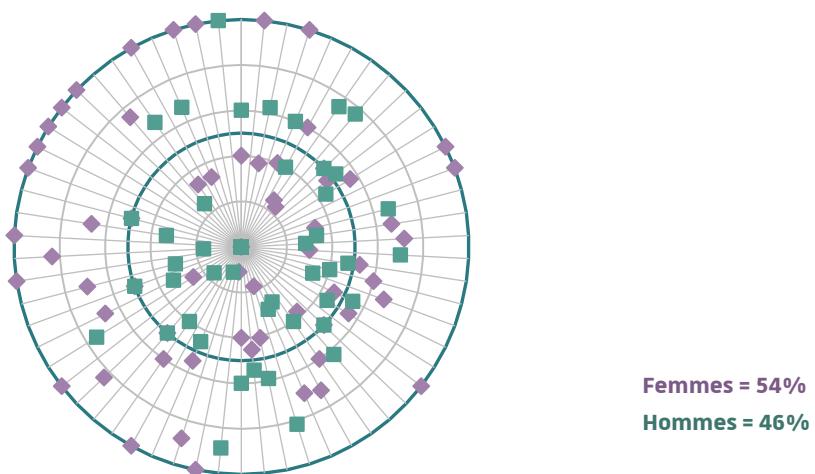
## Répartition femmes / hommes des BIATPSS affectés dans les directions et services de l'Unistra



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



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



## E.5 Focus sur les effectifs contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche

796

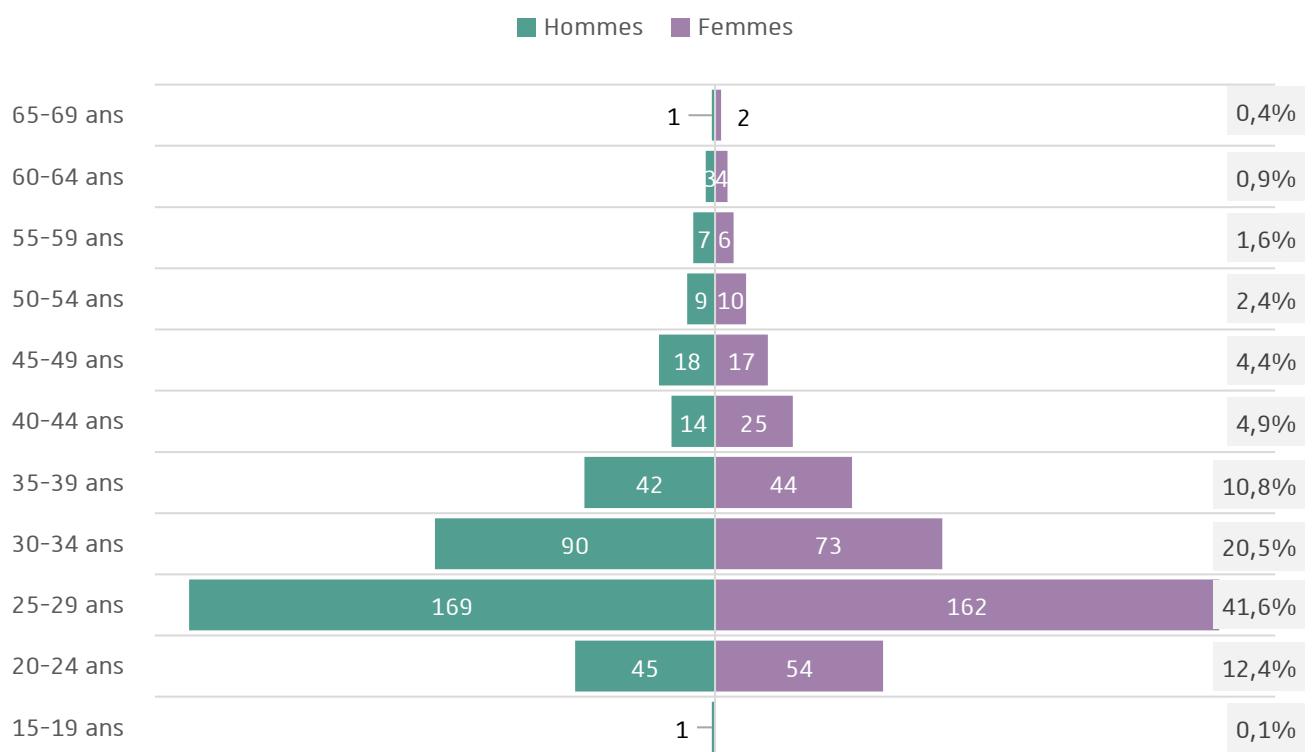
Les personnels contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche sont au nombre de 796 au 31/12/2024 représentant 770,6 ETP (772 en 2023 représentant 748,2 ETP).

### III, Evolution des effectifs contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche

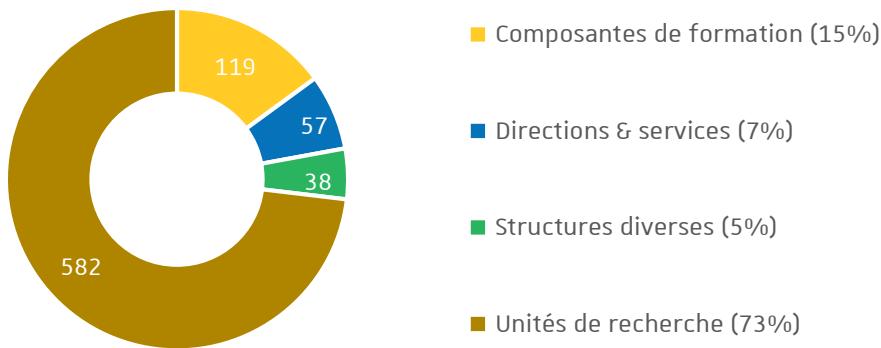


Les effectifs de cette population ont connu une hausse de 3,1% en 2024.

### III, Répartition des effectifs contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche par sexe et pas tranche d'âge au 31/12/2024



III, Répartition des effectifs contractuels sur crédits de recherche ou mission de valorisation de la recherche selon leur structure d'affectation principale au 31/12/2024



III, Répartition des effectifs doctorants et post-doctorants sur crédits de recherche ou sur mission de valorisation de la recherche par sexe en nombre de personnels et en ETP au 31/12/2024

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	Doctorants avec enseignement	38	34	<b>72</b>	38,0	34,0	<b>72,0</b>
	Doctorants sans enseignement	85	59	<b>144</b>	85,0	59,0	<b>144,0</b>
	Post-doctorant	39	29	<b>68</b>	38,8	28,8	<b>67,6</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>162</b>	<b>122</b>	<b>284</b>	<b>161,8</b>	<b>121,8</b>	<b>283,6</b>
<b>Total</b>		<b>162</b>	<b>122</b>	<b>284</b>	<b>161,8</b>	<b>121,8</b>	<b>283,6</b>

Exemple de lecture : sur les 68 post-doctorants, 39 sont des hommes et représentent 38,8 ETP.

III, 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 31/12/2024

		Effectifs			ETP		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	IGR	113	97	<b>210</b>	109,7	90,6	<b>64,4</b>
	IGE	92	135	<b>227</b>	89,4	124,8	<b>120,0</b>
	ASI	9	15	<b>24</b>	9,0	14,7	<b>22,0</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>214</b>	<b>247</b>	<b>461</b>	<b>208,1</b>	<b>230,1</b>	<b>438,2</b>
Catégorie B	TECH	20	22	<b>42</b>	19,6	20,7	<b>40,3</b>
Catégorie C	ATRF	3	6	<b>9</b>	3,0	5,5	<b>8,5</b>
<b>Total</b>		<b>237</b>	<b>275</b>	<b>512</b>	<b>230,7</b>	<b>256,3</b>	<b>487,0</b>

Exemple de lecture : sur les 42 techniciens, 20 sont des hommes et représentent 19,6 ETP.

III, Répartition des effectifs doctorants et post-doctorants 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 31/12/2024

		Catégorie A				<b>Total</b>
		Doctorants avec enseignement	Doctorants sans enseignement	Post-doctorant	<b>Total</b>	
20-24 ans	Hommes	11	20		<b>31</b>	<b>31</b>
	Femmes	8	18		<b>26</b>	<b>26</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>57</b>
25-29 ans	Hommes	24	51	16	<b>91</b>	<b>91</b>
	Femmes	25	35	9	<b>69</b>	<b>69</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>25</b>	<b>160</b>	<b>160</b>
30-34 ans	Hommes	3	12	21	<b>36</b>	<b>36</b>
	Femmes	1	6	18	<b>25</b>	<b>25</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>39</b>	<b>61</b>	<b>61</b>
35-39 ans	Hommes		2	2	<b>4</b>	<b>4</b>
	Femmes			2	<b>2</b>	<b>2</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>		<b>72</b>	<b>144</b>	<b>68</b>	<b>284</b>	<b>284</b>

*Exemple de lecture : sur les 144 doctorants sans enseignement, 6 sont des femmes dont l'âge se situe entre 30 et 34 ans.*

**TAB. 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 31/12/2024**

		Catégorie A				Catégorie B	Catégorie C	<b>Total</b>
		IGR	IGE	ASI	<b>Total</b>	TECH	ATRF	
15-19 ans	Hommes					1		<b>1</b>
	Femmes							
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
20-24 ans	Hommes	2	11	1	14			14
	Femmes	2	17	2	21	6	1	28
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>42</b>
25-29 ans	Hommes	27	44	2	73	4	1	78
	Femmes	21	67	2	90	3		93
	<b>Sous-total</b>	<b>48</b>	<b>111</b>	<b>4</b>	<b>163</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>171</b>
30-34 ans	Hommes	33	17	1	51	2	1	54
	Femmes	26	13	4	43	5		48
	<b>Sous-total</b>	<b>59</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>94</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>102</b>
35-39 ans	Hommes	23	12	1	36	2		38
	Femmes	20	17	1	38	2	2	42
	<b>Sous-total</b>	<b>43</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>74</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>80</b>
40-44 ans	Hommes	8	3		11	3		14
	Femmes	11	10	3	24	1		25
	<b>Sous-total</b>	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>39</b>
45-49 ans	Hommes	8	4	2	14	4		18
	Femmes	10	3	1	14	1	2	17
	<b>Sous-total</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>35</b>
50-54 ans	Hommes	5		2	7	2		9
	Femmes	4	4	1	9	1		10
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>
55-59 ans	Hommes	4	1		5	1	1	7
	Femmes		3		3	3		6
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
60-64 ans	Hommes	2			2	1		3
	Femmes	2		1	3		1	4
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>
65-69 ans	Hommes	1			1			1
	Femmes	1	1		2			2
	<b>Sous-total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>		<b>210</b>	<b>227</b>	<b>24</b>	<b>461</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>512</b>

Exemple de lecture : sur les 24 assistants ingénieurs, 3 sont des femmes dont l'âge se situe entre 40 et 44 ans.

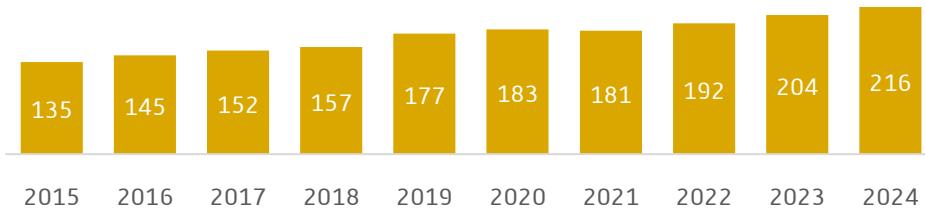
## F

## Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**216**

**personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sein de l'Université de Strasbourg au 31/12/2024.**

ILL, *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 2024 (+12 BOE).

Depuis 2015, le nombre de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi a augmenté de 81 personnels soit une augmentation de +60%.

❖ **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 2024, le taux d'emploi direct des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'Unistra est de **3,79%**.

❖ **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 bénéficiant de l'obligation d'emploi :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire,
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain,
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-2 L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité (accident survenu ou maladie contractée en service),
- titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »,
- les titulaires de l'allocation adulte handicapé.

### ❖ 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 2024**

	<b>Personnels enseignants-chercheurs &amp; enseignants</b>	Personnels AENES			Personnels des bibliothèques			Personnels ITRF			<b>Apprentis</b>	<b>Total</b>
		<b>A</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	
<b>Titulaires</b>	32	3	5	13	0	0	5	16	28	52	0	<b>154</b>
<b>Non titulaires</b>	19	0	0	0	0	0	0	13	16	13	1	<b>62</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>216</b>

*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 2024**

	BOE			Effectifs de l'Unistra			Part des personnels BOE		
	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels BIATPSS (dont apprentis)	<b>Total</b>	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels BIATPSS (dont apprentis)	<b>Total</b>	Personnels enseignants-chercheurs & enseignants	Personnels BIATPSS (dont apprentis)	<b>Total</b>
Titulaires	31	122	<b>153</b>	1 807	1 388	<b>3 195</b>	1,7	8,8	<b>4,8</b>
Non titulaires	20	43	<b>63</b>	1 411	1 626	<b>3 037</b>	1,4	2,6	<b>2,1</b>
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>165</b>	<b>216</b>	<b>3 218</b>	<b>3 014</b>	<b>6 232</b>	<b>1,6</b>	<b>5,5</b>	<b>3,5</b>

*Exemple de lecture : 8,8% 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**

	2017			2018			2019			2020			2021			2022			2023			2024		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
<b>Enseignants-chercheurs &amp; enseignants</b>	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AENES</b>	0	1	0	0	0	0	0	3	1	0	2	0	0	2	2	0	2	1	0	1	2	0	2	2
<b>ITRF</b>	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	8	3	2	5	7	2	5	7	2	7	6
<b>Non-titulaires</b>	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	1	0	1	1
<b>Sous-total catégorie</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>
<b>Total</b>	<b>4</b>			<b>4</b>			<b>11</b>			<b>15</b>			<b>24</b>			<b>20</b>			<b>23</b>			<b>21</b>		

Au 31/12/2024, 21 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 31/12/2024 :

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

Sur l'ensemble de l'année 2024, 69 personnes ont été concernées par une ou plusieurs périodes de télétravail pour raison de santé sur préconisation du médecin du travail (26 personnes au motif de leur situation de handicap, 43 personnes au motif de leur état de santé et aucune en raison d'un état de grossesse).

◎ **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
<b>Femmes</b>	<b>115</b>	<b>6,0%</b>	<b>1 901</b>
Titulaires	79	9,1%	871
Contractuels	36	3,5%	1 030
<b>Hommes</b>	<b>50</b>	<b>4,5%</b>	<b>1 113</b>
Titulaires	43	8,3%	517
Contractuels	7	1,2%	596

◎ **Nombre de personnels BIATPSS ayant une allocation temporaire pour invalidité (ATI)**

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

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
<b>Femmes</b>	<b>19</b>	<b>1,0%</b>	<b>1 901</b>
Titulaires	16	1,8%	871
Contractuels	3	0,3%	1 030
<b>Hommes</b>	<b>7</b>	<b>0,6%</b>	<b>1 113</b>
Titulaires	7	1,4%	517
Contractuels	0	0,0%	596

*dont 3 bénéficiaires d'une rente*

*dont 2 bénéficiaires d'une rente*

◎ **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	<b>29</b>	<b>2,0%</b>	<b>1 444</b>
Titulaires	18	2,4%	744
Contractuels	11	1,6%	700
Hommes	<b>22</b>	<b>1,2%</b>	<b>1 774</b>
Titulaires	14	1,3%	1 063
Contractuels	8	1,1%	711

◎ **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	<b>4</b>	<b>0,3%</b>	<b>1 444</b>
Titulaires	3	0,4%	744
Contractuels	1	0,1%	700
Hommes	<b>2</b>	<b>0,1%</b>	<b>1 774</b>
Titulaires	2	0,2%	1 063
Contractuels	0	0,0%	711

*dont 1 bénéficiaire d'une rente*

**2 572****personnels hébergés à l'université de Strasbourg au 31/12/2024,**

représentant 2 569,8 ETP.

Au 31/12/2023, ils étaient 2 665 personnels hébergés représentant 2 664,8 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.

◎ Répartition des personnels des unités de recherche par type de population et par domaine de recherche en nombre de personnels au 31/12/2024

		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	50	49,5	478	477,5	281	281,0	809	808,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	28	27,8	307	307,0	229	229,0	564	563,8
INSERM	Personnels de recherche titulaires et contractuels			4	4,0	166	165,0	170	169,0
	Personnels IT titulaires et contractuels			1	1,0	120	120,0	121	121,0
INRAe	Personnels de recherche titulaires et contractuels	9	9,0			25	25,0	34	34,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	3	3,0			28	28,0	31	31,0
Autres organismes 1	Personnels de recherche titulaires et contractuels	50	50,0	148	148,0	163	163,0	361	361,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	23	23,0	51	51,0	226	226,0	300	300,0
Autres personnels 2	Personnels de recherche titulaires et contractuels	105	105,0	27	27,0	7	7,0	139	139,0
	Personnels IT titulaires et contractuels	29	29,0	11	11,0	3	3,0	43	43,0
<b>Total personnel hébergé</b>		<b>297</b>	<b>296,3</b>	<b>1 027</b>	<b>1 026,5</b>	<b>1 248</b>	<b>1 247,0</b>	<b>2 572</b>	<b>2 569,8</b>

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.

## **H** Le service civique à l'Université de Strasbourg

**9**

**volontaires en service civique accueillis par l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2024/2025.**

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 9<sup>ème</sup> promotion de volontaires : 9 jeunes se sont engagés lors de la rentrée universitaire 2024-2025, dans des missions d'intérêt général de 8 mois, au sein de 8 structures de l'université, portant le nombre total de volontaires accueillis à 106.

◎ Nombre de volontaires par domaine d'intervention

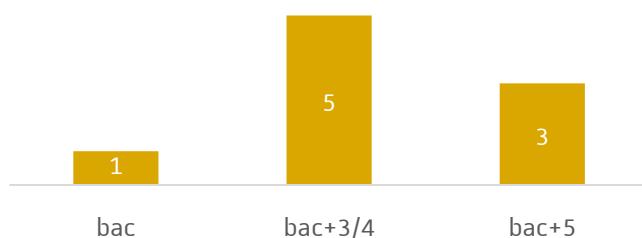
	Session 2020/2021			Session 2021/2022			Session 2022/2023			Session 2023/2024			Session 2024/2025		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Solidarité	1		<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	3		<b>3</b>	1	2	<b>3</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
Culture & loisirs		2	<b>2</b>		1	<b>1</b>	2	1	<b>3</b>				<b>3</b>		<b>3</b>
Education pour tous	7	3	<b>10</b>	6	2	<b>8</b>	7	3	<b>10</b>	4	1	<b>5</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
Environnement	1	1	<b>2</b>	1		<b>1</b>		3	<b>3</b>	1	1	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
Développement international & action humanitaire		1		<b>1</b>	2		<b>2</b>						<b>1</b>		<b>1</b>
Mémoire & citoyenneté	1		<b>1</b>												
Citoyenneté européenne							2		<b>2</b>						
Santé										1		<b>1</b>			
<b>Total volontaires</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

F = Femme ; H = Homme ; T = Total

Répartition des volontaires en service civique 2024/2025 selon l'âge au démarrage



Répartition des volontaires en service civique 2024/2025 selon le niveau d'études



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

	<b>2019- 2020</b>	<b>2020- 2021</b>	<b>2021- 2022</b>	<b>2022- 2023</b>	<b>2023- 2024</b>	<b>2024- 2025</b>
Sciences po Strasbourg	1	1	1	1	1	1
Ecole européenne de chimie, polymères & matériaux de Strasbourg	1	1	0	1	1	0
Faculté des sciences de la vie	0	0	0	1	0	0
Faculté de théologie protestante	1	0	1	1	0	0
IUT Robert Schuman	0	1	0	0	0	0
Direction du patrimoine immobilier	1	1	0	0	0	0
Jardin des sciences	1	1	1	1	1	1
Espace avenir	1	3	2	3	1	0
Service pour la promotion de l'action sociale	0	0	0	0	0	0
Direction des ressources humaines	1	1	0	1	0	1
Direction des relations internationales	0	1	2	2	0	1
Direction de la recherche et de la valorisation	0	2	1	1	0	1
Maison universitaire internationale	2	2	2	2	0	0
Institut de développement et d'innovation pédagogiques	0	0	0	0	0	0
Maison pour la science en Alsace	0	1	0	1	1	1
Service relations Alumni	0	0	1	0	0	0
Service de la vie universitaire	0	0	0	1	0	0
Institut terre et environnement de Strasbourg	0	0	1	0	1	0
Mission égalité-parité-diversité	0	0	0	1	0	0
Mission Développement durable et responsabilité sociétale	0	0	0	1	1	1
Pôle Solidarité	0	0	0	0	1	1
Service de santé universitaire	0	0	0	0	1	0
Ecole de management de Strasbourg	0	0	0	0	1	0
<b>Total missions</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>8</b>

\* Plusieurs volontaires peuvent être affectés sur une même mission.

## I | La Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

La politique de l'Université de Strasbourg 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. Ces enjeux s'intègrent pleinement dans le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) que l'établissement souhaite impulser et engager.

La GPEEC consiste, à partir d'un état des lieux de l'existant, à **rechercher l'adéquation entre, d'une part, les effectifs, les emplois et les compétences et, d'autre part, les objectifs stratégiques de l'établissement et l'évolution du contexte environnemental**. Elle permet de mieux adapter les ressources humaines aux choix stratégiques et aux mutations économiques et technologiques, par la mobilisation de leviers correctifs et préventifs telle la formation, la mobilité interne, voire le recrutement.

La réalisation d'une **cartographie des emplois et des compétences BIATPSS** répond à un premier objectif de GPEEC et a pour but d'apporter une connaissance fine des ressources humaines de l'université sous un angle non encore traité dans son ensemble, au travers des métiers qui y sont exercés et des compétences détenues par ses personnels.

Méthodologie appliquée pour la réalisation de cette cartographie :

- **Recensement des métiers** exercés par les personnels BIATPSS (titulaires et contractuels) à partir de l'enquête métiers (lancement le 18 janvier 2024),
- Identification et caractérisation des **blocs de compétences métiers** pour chacune des familles professionnelles représentées à l'Unistra (réalisation d'un référentiel des compétences en collaboration avec *des experts métiers*),

Définition de blocs de compétences métiers



Par famille professionnelle (FAP) / domaine

A l'aide de :

Referens 3

France compétences

Fiches de postes Unistra

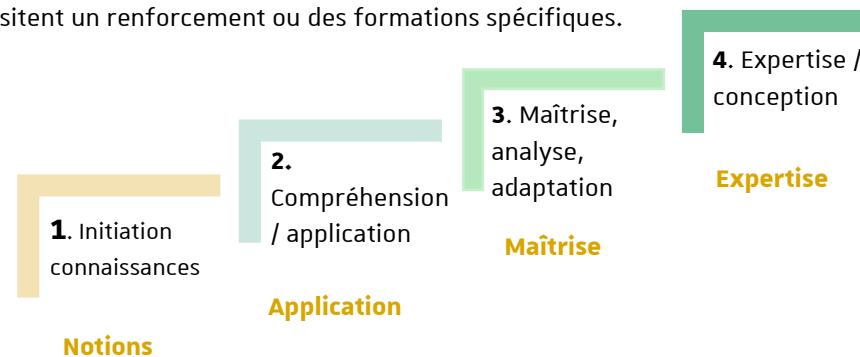


Expertise RH & recours à des experts métiers

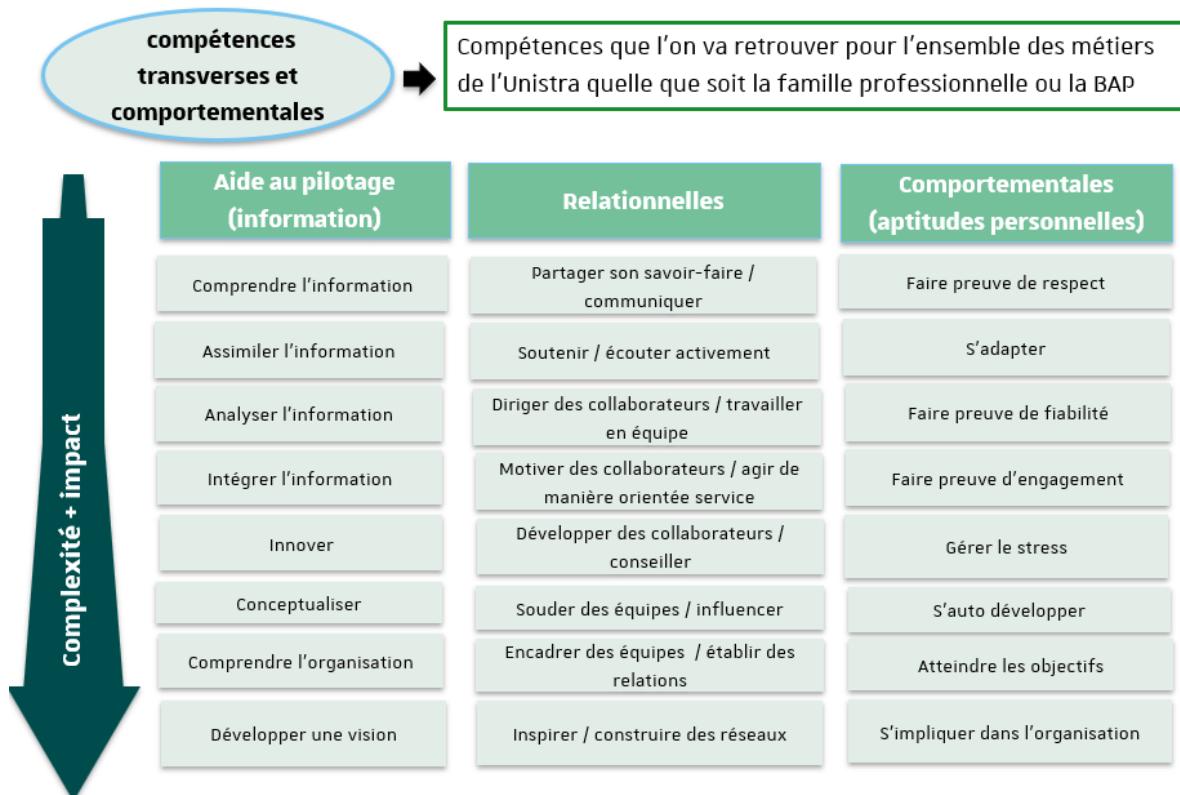
Ainsi les compétences métiers se déclinent en maximum 5 blocs de compétences, identiques pour chaque métier d'une même FAP, toutes catégories (A, B ou C) confondues.

Chaque bloc est illustré par des compétences soigneusement sélectionnées et adaptées à la catégorie et au corps affilié au métier.

- Définition d'une **échelle d'acquisition de ces blocs de compétences**, permettant une évaluation cohérente, évitant les biais subjectifs, et permettant ensuite de repérer les compétences qui nécessitent un renforcement ou des formations spécifiques.



- Identification des **blocs de compétences complémentaires et transverses**



- Définition d'un **niveau de compétences** attendu pour chacun des blocs de compétences et dans chacun des métiers de l'établissement (*en collaboration avec des experts métiers*),
- Communication autour de la démarche pour en expliquer les enjeux et modalités,

- Mise en œuvre d'un **recensement des compétences** des personnels BIATPSS à travers une autoévaluation. Cette démarche a permis à chaque agent de se positionner sur différents blocs de compétences (compétences métiers, transverses et complémentaires) au moyen d'un formulaire dédié. Conçue pour favoriser un échange avec le supérieur hiérarchique direct notamment lors de l'entretien professionnel, le dialogue instauré permet de valider conjointement les positionnements identifiés (avril 2024),
- **Analyse** des retours attendus pour **établir la cartographie des emplois et des compétences** de l'Unistra qui constitue un outil d'aide au pilotage pour l'établissement et les structures.

Cet outil essentiel doit venir répondre à des objectifs multiples, que sont :

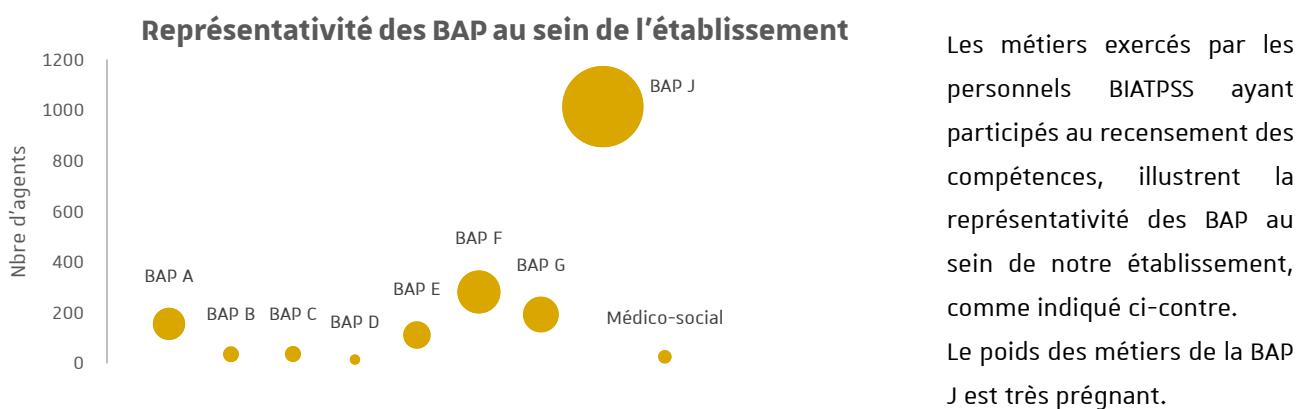
- l'évolution de plus en plus rapide des métiers,
- les enjeux d'adaptabilité au cœur des principes du service public,
- la garantie d'un service public de qualité dans un contexte de budget maîtrisé,
- l'accompagnement du développement des compétences et la valorisation des parcours professionnels.

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

Cette démarche vise à soutenir les agents en leur offrant un accompagnement personnalisé : adaptation et développement des compétences, réflexion sur leur potentiel, leurs objectifs professionnels et leur avenir, identification des compétences spécifiques ou à améliorer, ainsi que la facilitation des mobilités. Elle répond également aux besoins de l'établissement en permettant, à terme, de disposer d'une cartographie complète des emplois et des compétences afin notamment d'aider au pilotage des arbitrages de la campagne d'emplois, de recenser les besoins de formation et de faciliter les reconversions et mobilités des personnels.

Les données ci-dessous concernent cette 1<sup>ère</sup> campagne de recensement des compétences et offrent **un portrait des compétences** présentes à l'Unistra en 2024. Elles s'appuient sur **un taux de réponse de 71%** des personnels interrogés.

*Les données ci-après sont issues de l'analyse du recensement des compétences.*



## Le Top 10 des métiers les plus exercés à l'Unistra

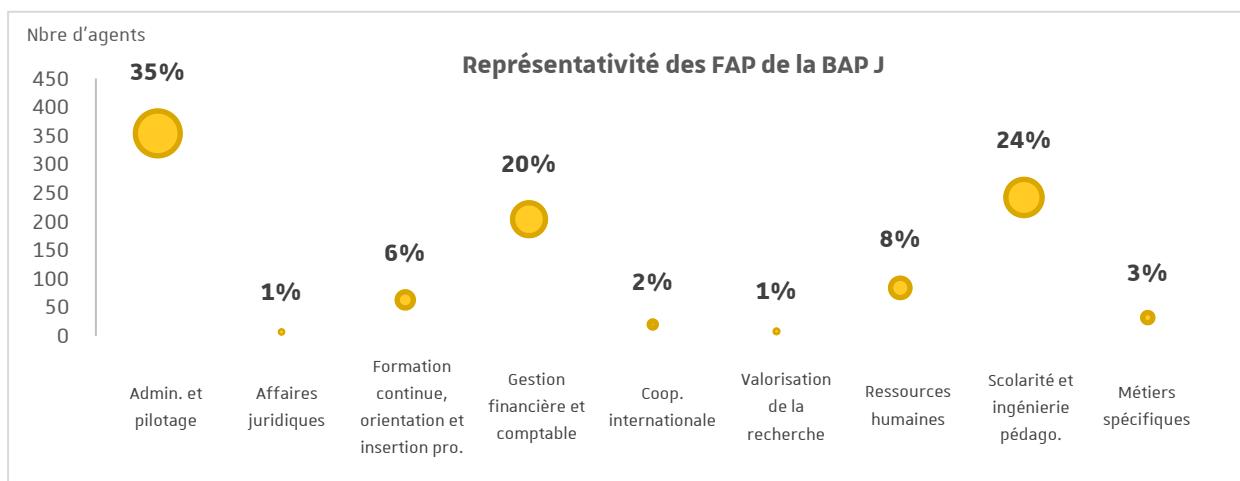


## Focus sur les résultats du recensement des compétences de la BAP J

6 familles professionnelles sont référencées dans le REFérentiel des Emplois-types de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur III (REFERENS III) :

- Formation continue, orientation et insertion professionnelle
- Partenariat, valorisation de la recherche, coopération internationale
- Administration et pilotage
- Ressources humaines
- Gestion financière et comptable
- Affaires juridiques

Pour mieux refléter la réalité des métiers de l'Université de Strasbourg et enrichir l'analyse, l'étude différencie les métiers liés à la coopération internationale de ceux axés sur la valorisation de la recherche. Elle introduit, en outre, une famille professionnelle « Scolarité et ingénierie pédagogique » ainsi que des métiers émergents ne faisant pas partie des familles professionnelles actuelles (cf. métiers spécifiques).



*Exemple de lecture : 20% des personnels affiliés à la BAP J exercent un métier relevant de la FAP « gestion financière et comptable », parmi les personnes ayant répondu au recensement des compétences.*



## Analyse des principales FAP de la branche d'activité professionnelle J

### FAP – Administration et pilotage - blocs de compétences métiers

**1 - Assurer l'organisation de la structure et, ainsi, participer à son bon fonctionnement**

**2 – Communiquer et transférer des informations au sein de la structure**

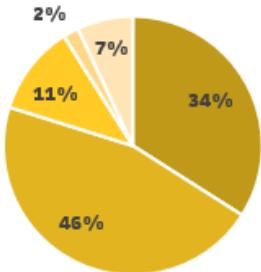
**3 – Traiter des actes de gestion**

**4 – Etablir et consolider les relations avec les interlocuteurs tout en représentant la structure**

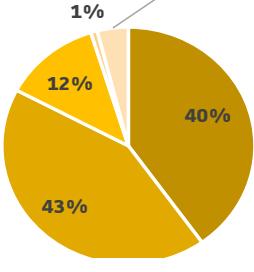
**5 – Gérer les données**

#### Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement

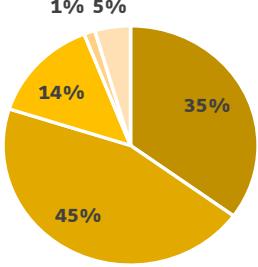
**Bloc 1**



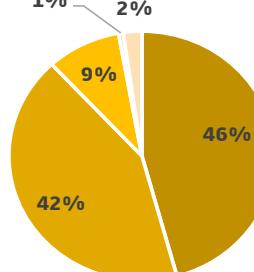
**Bloc 2**



**Bloc 3**

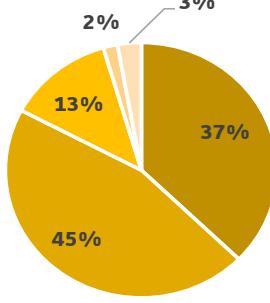


**Bloc 4**



Le recensement des compétences des personnels exerçant un métier relevant de la FAP « administration et pilotage » (ex : technicien-ne en gestion administrative, chargé-e de gestion administrative et d'aide au pilotage etc.) nous montre que pour chacun des blocs de compétences métiers, les personnels ont des compétences expertes ou maîtrisées à plus de 80%.

**Bloc 5**



■ Compétences expertes

■ Compétences maîtrisées

■ Compétences appliquées

■ Non concerné par ce bloc

■ Compétences expertes

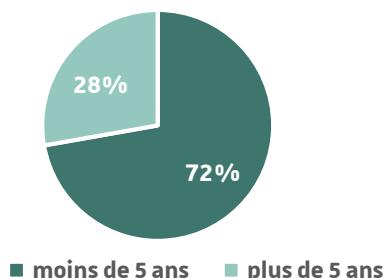
■ Compétences maîtrisées

■ Compétences appliquées

■ Non concerné par ce bloc

*Non concerné par ce bloc = possibilité pour l'agent de ne pas recenser un bloc de compétence.*

Ancienneté dans le métier exercé pour les personnes ayant déclaré un niveau "notions" dans au moins l'un des blocs de compétences



Dans la majorité des cas, le positionnement au niveau 1 « notions », concerne des personnels ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le métier exercé au moment du recensement. Il s'agit donc de personnels ayant récemment intégré leurs fonctions, pour lesquels des formations adaptées peuvent être proposées afin d'accompagner leur montée en compétences et la valorisation de leur parcours professionnel au sein de l'Unistra.

### FAP – Gestion financière et comptable - blocs de compétences métiers

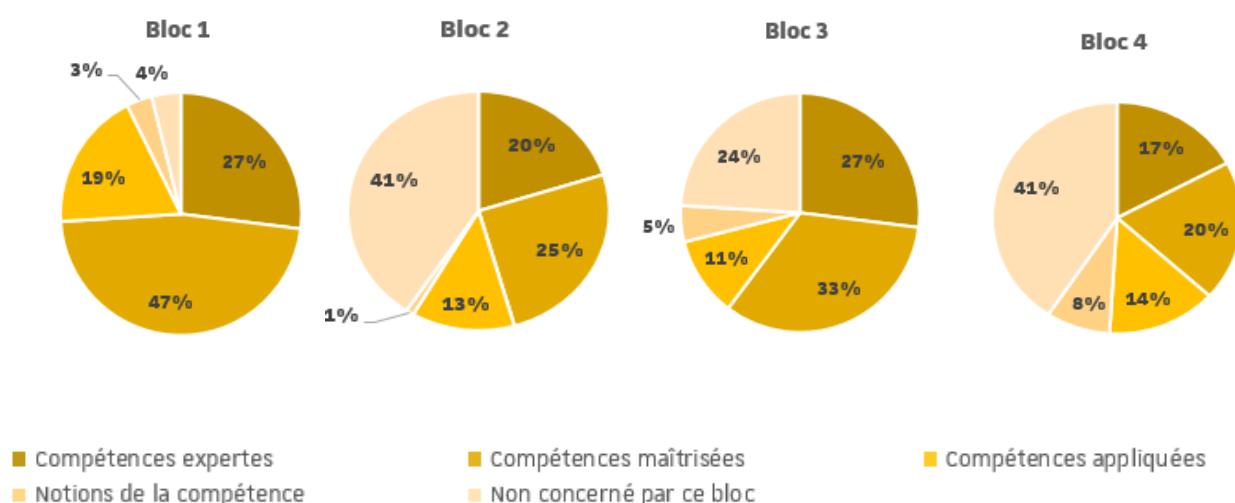
**1 – Assurer le respect des obligations légales de la structure**

**2 – Traiter les données côté comptable**

**3 – Traiter les données côté ordonnateur**

**4 – Participer à la gestion prévisionnelle des données financières**

#### Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement

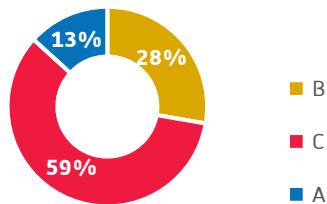


Le recensement des compétences des personnels exerçant un métier relevant de la FAP « gestion financière et comptable » (ex : gestionnaire financier-ère et comptable, gestion administrative, chargé-e de la gestion financière et comptable, etc.) affiche dans les blocs 2 et 4 un pourcentage assez élevé de personnels s'étant déclarés « non concernés » par les compétences de ces blocs. Concernant le bloc 2 ceci s'explique car les activités illustrant ce bloc ne font pas forcément partie du périmètre d'exercice de tous les personnels faisant de la gestion financière et comptable (*bloc 2 = « traiter les données côté comptable »*).

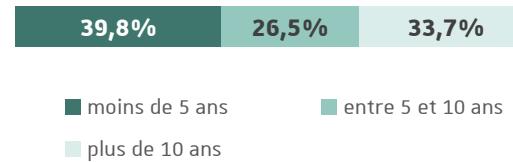
Mais pour le bloc de compétences métier 4 « *participer à la gestion prévisionnelle des données financières* », qui peut concerner presque tous les personnels de ce domaine d'activité peu importe leur affectation, l'analyse des 41% de « non concerné » doit être approfondie.

### Quel est le profil de ces agents ?

Catégorie des personnels "non concernés" par le bloc 4



Ancienneté dans le métier des personnels "non concernés" par le bloc 4



Les agents ayant répondu être « non concernés » par la compétence métier « *participer à la gestion prévisionnelle des données financières* » sont majoritairement des personnels de catégorie C (59%), à 90% affectés dans un service central et dont 60% ont plus de 5 ans d'ancienneté dans l'exercice de leur métier.

Le bloc de compétences métier porte sur des activités telles que « participer à l'analyse de données financières, à leurs contrôles, faire un suivi de données, etc. ». Il peut donc être envisageable d'accompagner la consolidation des compétences des personnels dans ces activités par le biais de formations, afin d'améliorer l'appropriation de ce bloc de compétences métier.

Il est à noter que pour le bloc 1, regroupant les fondamentaux des métiers de gestion financière et comptable, l'expertise et la maîtrise de ces compétences atteignent 74 %.

## FAP – Scolarité et ingénierie pédagogique - blocs de compétences métiers

Rappel : cette FAP a été créée par la DRH de l'Unistra afin de répondre aux besoins d'analyse de ce domaine d'activité, fortement représenté au sein d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche mais faisant défaut dans les référentiels métiers nationaux.

**1 - Assurer une communication claire et accessible, documenter**

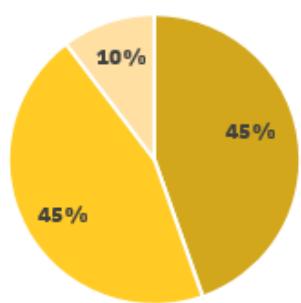
**2 – Planifier et soutenir la réalisation de la formation**

**3 – Réaliser les actes de scolarité ou administrer les formations et projets pédagogiques**

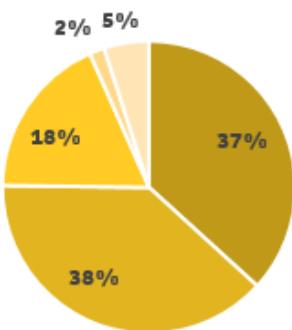
**4 – Gérer et améliorer le processus de scolarité**

Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement

Bloc 1

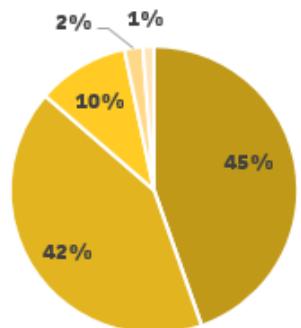


Bloc 2

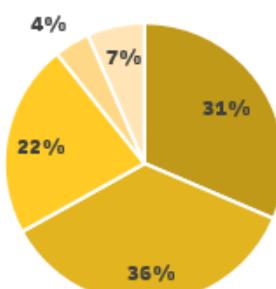


L'ensemble des blocs de compétences métiers de cette FAP est particulièrement bien maîtrisé, principalement dans les blocs 1 et 3.

Bloc 3



Bloc 4



■ Compétences expertes

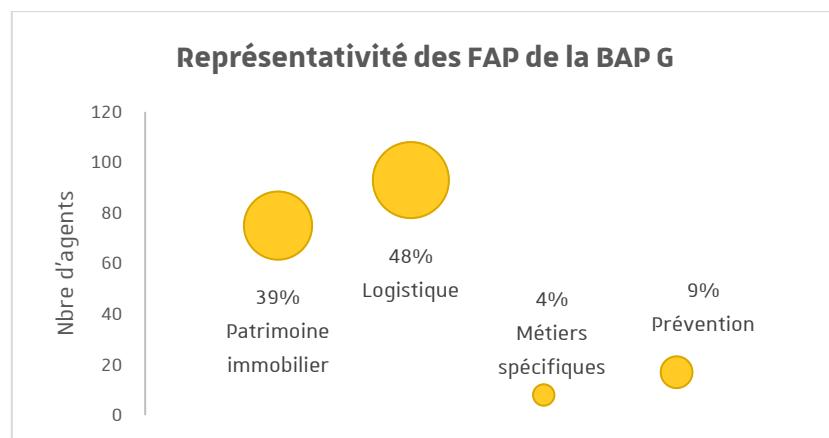
■ Notions de la compétence

■ Compétences maîtrisées

■ Non concerné par ce bloc

■ Compétences appliquées

## Focus sur les résultats du recensement des compétences de la BAP G



*Exemple de lecture : 48% des personnels affiliés à la BAP G exercent un métier relevant de la FAP « logistique », parmi les personnes ayant répondu au recensement des compétences.*

## Analyse des principales FAP de la branche d'activité professionnelle G

### FAP – Logistique - blocs de compétences métiers

**1 – Organiser les activités logistiques et respecter le cadre réglementaire et sécuritaire**

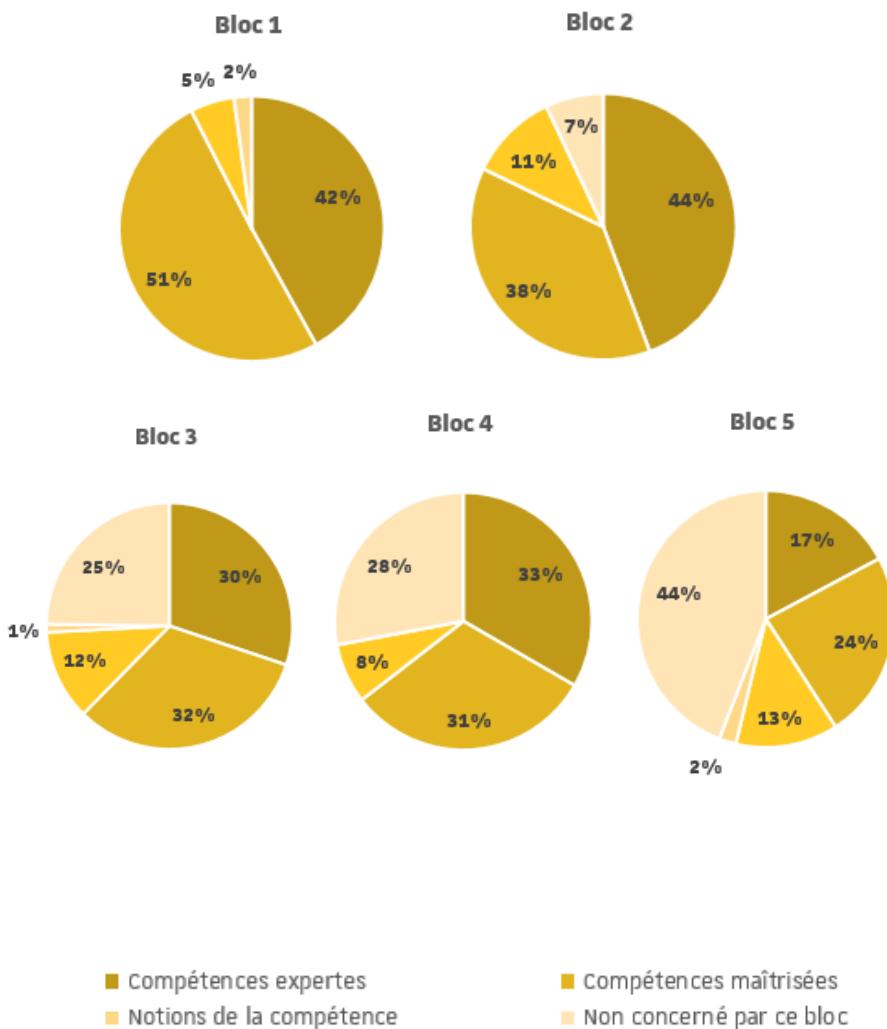
**2 – Intervenir dans la chaîne des opérations logistiques**

**3 – Assurer la disponibilité des moyens et des stocks ainsi que le fonctionnement du matériel**

**4 – Contribuer au développement et à l'optimisation des activités logistiques**

**5 – Administrer les activités évènementielles**

## Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement



Le bloc de compétences métier 1 (regroupant les activités clés du domaine) indique des niveaux « d'expertise et maîtrise » cumulés dépassant les 90%. Pour le bloc de compétences métier 5, le pourcentage de personnels s'étant déclarés « non concernés » est important (44%). Ceci s'explique par le fait que ce bloc 5 « administrer les activités évènementielles » n'entre pas dans le périmètre d'activités de tous les agents exerçant un métier de la logistique mais témoigne de l'évolution des métiers de ce domaine d'activité.

### FAP – Patrimoine immobilier

Cette FAP concerne un nombre important de métiers recouvrant des missions/activités très diverses. Afin de prendre la mesure de cette diversité, lors du recensement des compétences, cette FAP a été subdivisée en plusieurs « groupes » :

- Groupe Travaux immobiliers
- Groupe Maintenance
- Groupe Electricité
- Groupe Chauffage, Ventilation, Climatisation
- Groupe Aménagement paysager
- Groupe Indicateurs patrimoniaux

Le « groupe maintenance » est le plus représenté dans la FAP « patrimoine immobilier ».

## FAP – Patrimoine immobilier « groupe maintenance » - blocs de compétences métiers

**1 – Organiser les activités immobilières et respecter le cadre réglementaire et sécuritaire**

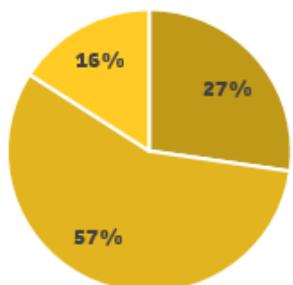
**2 – Effectuer des interventions immobilières et/ou opérations de travaux**

**3 – Assurer la mise en service des travaux et équipements techniques de bâtiment**

**4 – Contribuer au développement et à l'optimisation des activités immobilières**

### Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement

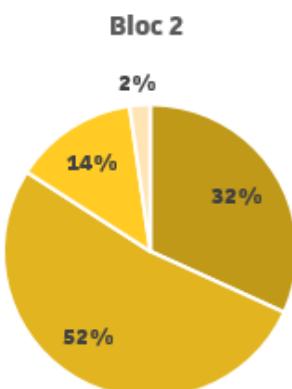
**Bloc 1**



Tous les blocs de compétences métier indiquent des niveaux « d'expertise et maîtrise » cumulés dépassant les 80%.

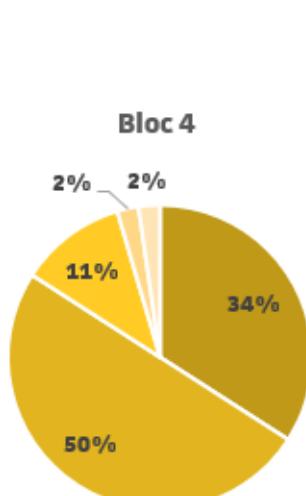
Cependant, pour chacun des blocs, entre 10 et 15 % des répondants ont déclaré un niveau « application » (application = autonomie en situation courante, capacité à déployer la compétence dans des contextes nouveaux), cela représente entre 7 et 5 personnes selon les blocs parmi les répondants.

**Bloc 3**



Les personnels s'étant évalués sur ce niveau ont-ils un profil commun ?

**Bloc 4**



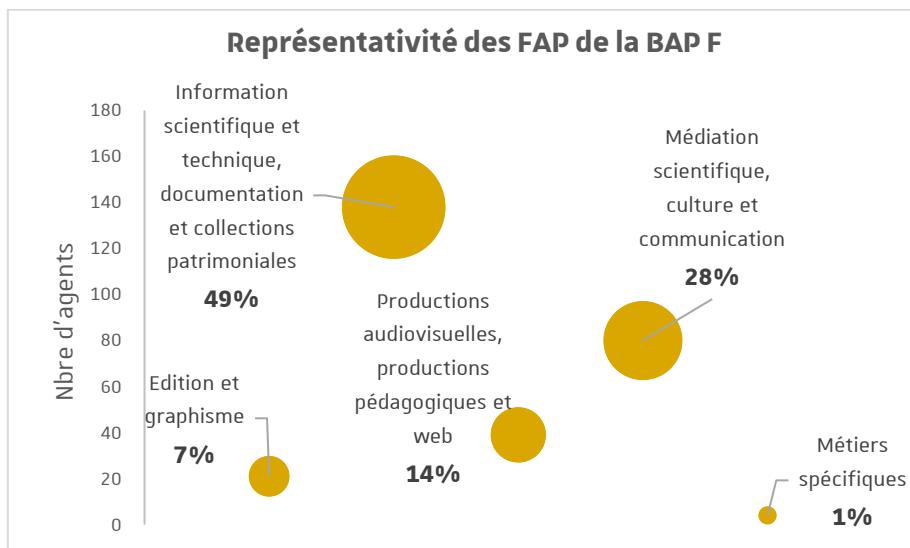
Un groupe d'agents s'est évalué sur un niveau « application » pour chacun des blocs et ce groupe a un profil hétérogène tant concernant leur statut que leur ancienneté dans le métier. Un accompagnement individuel pour une consolidation des compétences pourrait être proposé pour chacun des agents en fonction de ses besoins.

■ Compétences expertes  
■ Notions de la compétence

■ Compétences maîtrisées  
■ Non concerné par ce bloc

■ Compétences appliquées

## Focus sur les résultats du recensement des compétences de la BAP F



*Exemple de lecture : 28% des personnels affiliés à la BAP F exercent un métier relevant de la FAP « Médiation scientifique, culture et communication », parmi les personnes ayant répondu au recensement des compétences.*

## Analyse des principales FAP de la branche d'activité professionnelle F

### FAP – Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales

Cette FAP concerne un nombre important de métiers, recouvrant des missions/activités très diverses. Afin de prendre la mesure de cette diversité lors du recensement des compétences, cette FAP a été subdivisée en plusieurs « groupes » :

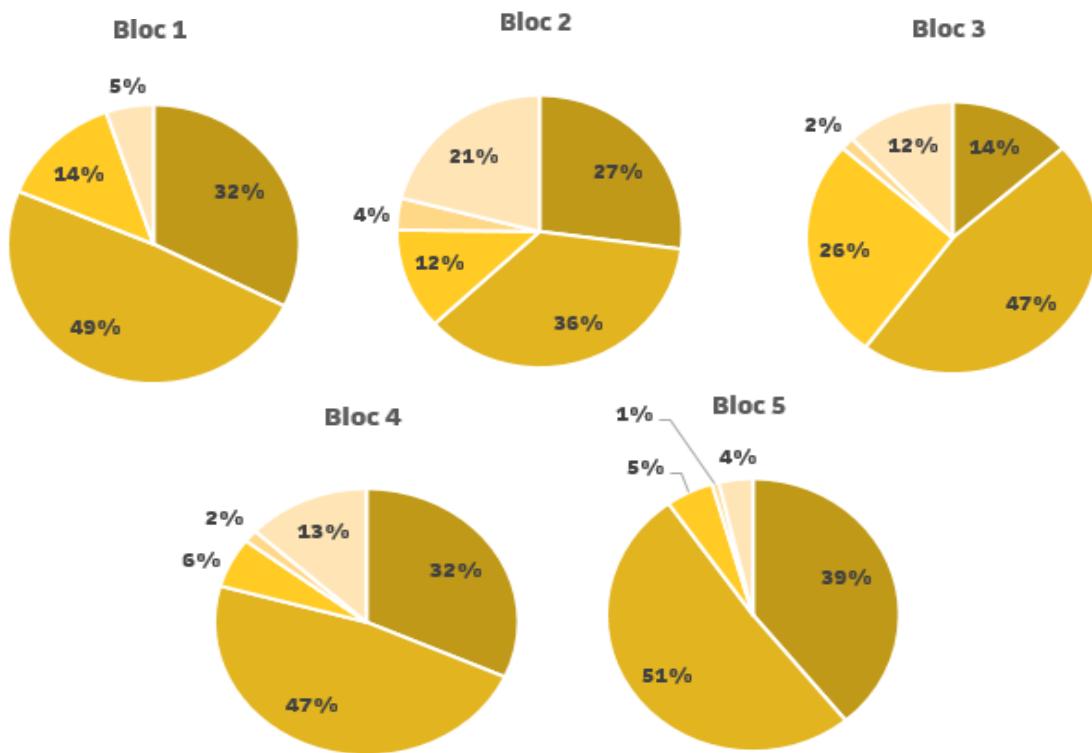
- Groupe Archives
- Groupe Collections muséales
- Groupe Ressources documentaires

Le « groupe ressources documentaires » est le plus représenté dans la FAP « Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales » parmi les personnes ayant participé recensement des compétences.

**FAP – Information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales**  
**« groupe ressources documentaires » - blocs de compétences métiers**



**Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement**



Les blocs de compétences métier indiquent des niveaux « d'expertise et maîtrise » cumulés allant de 60 à 90% en fonction des blocs.

21% des déclarants se sont dit « non concernés » par le bloc 2. Les activités d'enrichissement des collections et d'acquisition des documents n'entrent pas forcément dans le périmètre de mission de tous les personnels exerçant un métier du groupe « ressources documentaires ».

## FAP – Médiation scientifique, culture et communication - blocs de compétences métiers

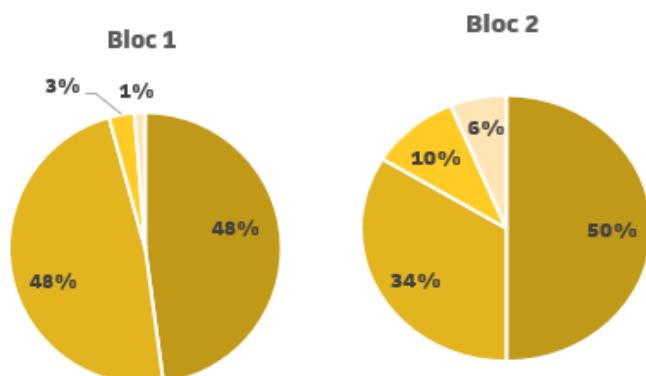
**1 – Participer à la conception d'un projet culturel ou de communication pertinent**

**2 – Accompagner les acteurs dans la construction d'un projet culturel ou de communication**

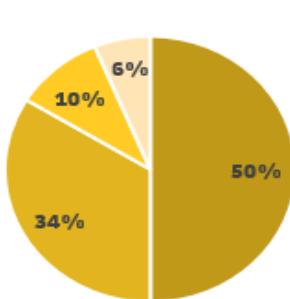
**3 – Mettre en œuvre et animer une action de communication ou un projet culturel**

**4 – Evaluer l'effet d'une action de communication ou d'un projet culturel**

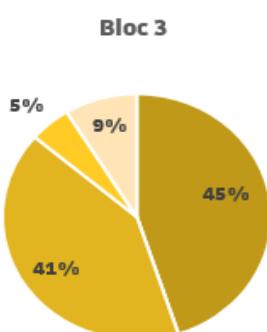
### Niveaux de compétences par bloc selon les retours du recensement



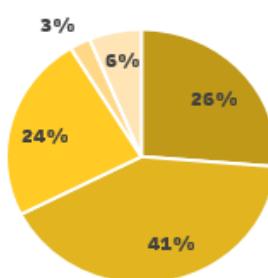
Bloc 2



L'ensemble des blocs de compétences affiche un niveau cumulé « d'expertise et maîtrise » compris entre 80 et 96 % hormis le bloc 4 qui affiche tout de même un niveau cumulé d'expertise et de maîtrise de presque 70%.



Bloc 4



■ Compétences expertes  
■ Notions de la compétence

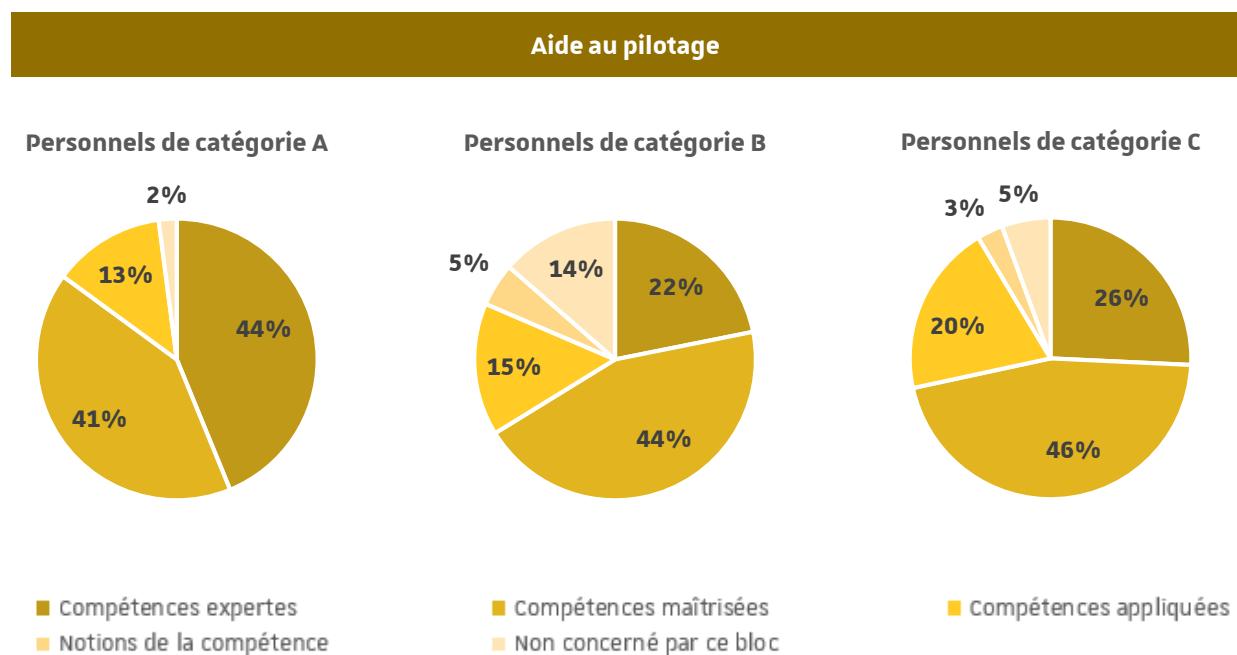
■ Compétences maîtrisées  
■ Non concerné par ce bloc

■ Compétences appliquées

La cartographie des emplois et des compétences s'intéresse également à mettre en lumière des compétences complémentaires. Ces compétences, plus transverses que les compétences métiers, se retrouvent pour l'ensemble des métiers de l'Unistra quelle que soit la famille professionnelle ou la BAP.

## **Focus sur les compétences complémentaires « aide au pilotage » et « capacité relationnelle » des personnels exerçant des métiers relevant des BAP et FAP précédemment analysées.**

### **BAP J – FAP administration et pilotage ; gestion financière et comptable et scolarité/ingénierie pédagogique**

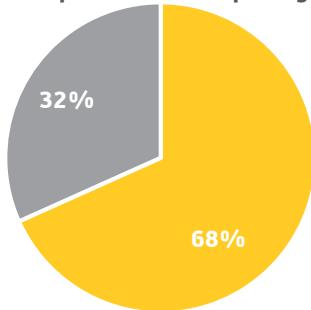


Un peu moins de personnels de catégorie B ont déclaré avoir une maîtrise ou une expertise de la compétence complémentaire « aide au pilotage », que les personnels de catégorie C.

De plus, 14% d'entre eux ne se sont pas auto-évalués sur cette compétence complémentaire.

Y a-t-il un profil commun des personnels de catégorie B des FAP administration et pilotage, gestion financière et comptable et scolarité/ingénierie pédagogique s'étant déclarés « non concernés » par la compétence complémentaire d'aide au pilotage ?

**Répartition par statut des personnels de catégorie B,  
des FAP admin et pilotage/gestion fi./scol et  
ingénierie pédago., "non concernés" par la  
compétence aide au pilotage**



**Ancienneté dans le métier exercé :**

**CONTRACTUELS**

**61 %**

- de 5 ans

**TITULAIRES**

**15 %**

- de 5 ans

**39 %**

+ de 5 ans

**85 %**

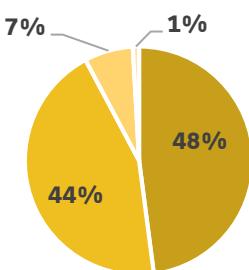
+ de 5 ans

■ Contractuel ■ Titulaire

Un accompagnement plus ciblé, au travers de formations entrant dans le périmètre de cette thématique, pourrait être plus systématiquement proposé aux personnels contractuels de catégorie B récemment recrutés dans ces FAP. Ce profil de personnel représente 68 % des agents s'étant déclarés non concernés par la compétence « aide au pilotage » et parmi eux, 61% ont moins de 5 ans d'ancienneté dans leur métier. Pour les personnels titulaires (32 %), 85% d'entre-eux ont une ancienneté dans le métier supérieure à 5 ans. Les personnels en poste de longue date et dont pour certains les métiers ont subi de profondes évolutions (ex : gestionnaire financier et comptable, gestionnaire de scolarité, etc.) pourraient également se voir proposer des formations leur permettant de mieux s'approprier les compétences entourant l'aide au pilotage.

### Capacité relationnelle

**Personnels des FAP admin et  
pilotage/gestion fi./ scolarité et ingé.  
pédago. toutes catégories FP confondues**



La compétence complémentaire « capacité relationnelle » est définie différemment selon que l'on soit catégorie A, B ou C

Exemple de capacité relationnelle :

Cat. A : « *accompagner des collaborateurs dans leur développement* »

Cat. B ou C : « *agir avec un esprit d'équipe* »

Les personnels des FAP analysées dans la BAP J, démontrent une forte aptitude dans cette compétence complémentaire, quelle que soit leur catégorie.

■ Compétences expertes  
■ Notions de la compétence

■ Compétences maîtrisées  
■ Non concerné par ce bloc

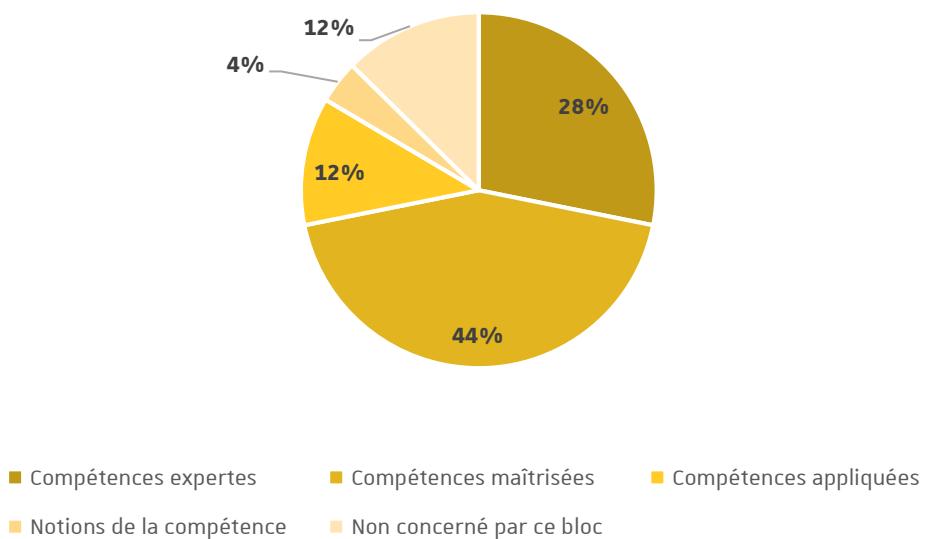
■ Compétences appliquées

## BAP G – FAP logistique et FAP patrimoine immobilier « groupe maintenance »

### Aide au pilotage

Pour les personnels de catégorie A exerçant un métier de la FAP logistique ou de la FAP patrimoine immobilier « groupe maintenance », la compétence complémentaire « aide au pilotage » est maîtrisée pour la majorité d'entre-eux (70%). Les personnels de catégorie B se sont auto-évalués en très grande majorité à des niveaux d'expertise ou maîtrise (70%).

Les personnels de catégorie C représentent 75% de la population analysée ici et se sont auto-évalués comme ci-après :



72% des personnels de catégorie C se sont auto-évalués à des niveaux d'expertise ou maîtrise pour cette compétence complémentaire. La compétence d'aide au pilotage pour les catégories C a été définie comme étant : « *comprendre l'information et les enjeux des missions de sa structure / assimiler l'information et les enjeux de sa structure* ».

### Capacité relationnelle

Les personnels des FAP analysées dans la BAP G, démontrent une forte aptitude dans cette compétence complémentaire quelle que soit leur catégorie. Toutes catégories confondues ils sont 38 % à s'être déclarés experts pour cette compétence complémentaire et 53% à s'être déclarés en « maîtrise » de cette compétence. Ces taux sont encore plus élevés lorsque l'on réalise l'analyse par catégorie.

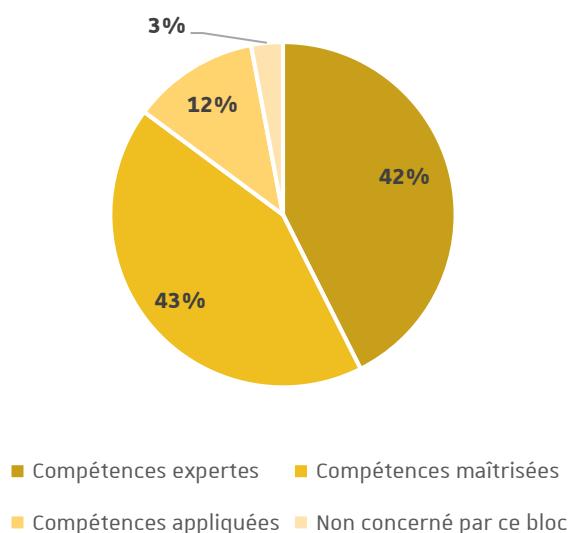
**BAP F – FAP information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales « groupe ressources documentaires » et FAP médiation scientifique, culture et communication**

**Aide au pilotage**

L'auto-évaluation des personnels de catégorie B et C sur la compétence complémentaire « aide au pilotage » montre que 58% des catégories B et 51% des catégories C, relevant des FAP analysées dans ce paragraphe, ont déclaré un niveau de maîtrise pour cette compétence complémentaire.

Le reste des déclarants de catégorie B et C se répartissent de manière morcelée dans les autres niveaux.

Les personnels de catégorie A représentent 47% de la population analysée ici et se sont auto-évalués comme ci-après :

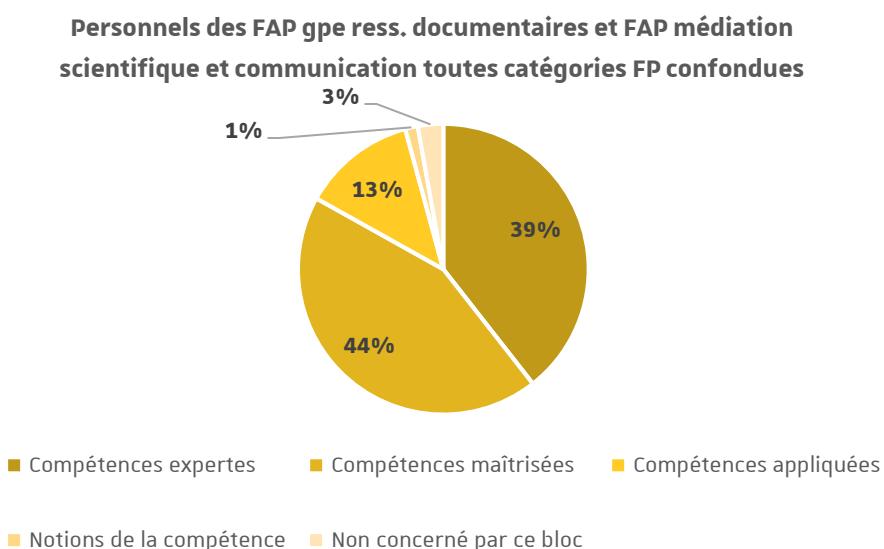


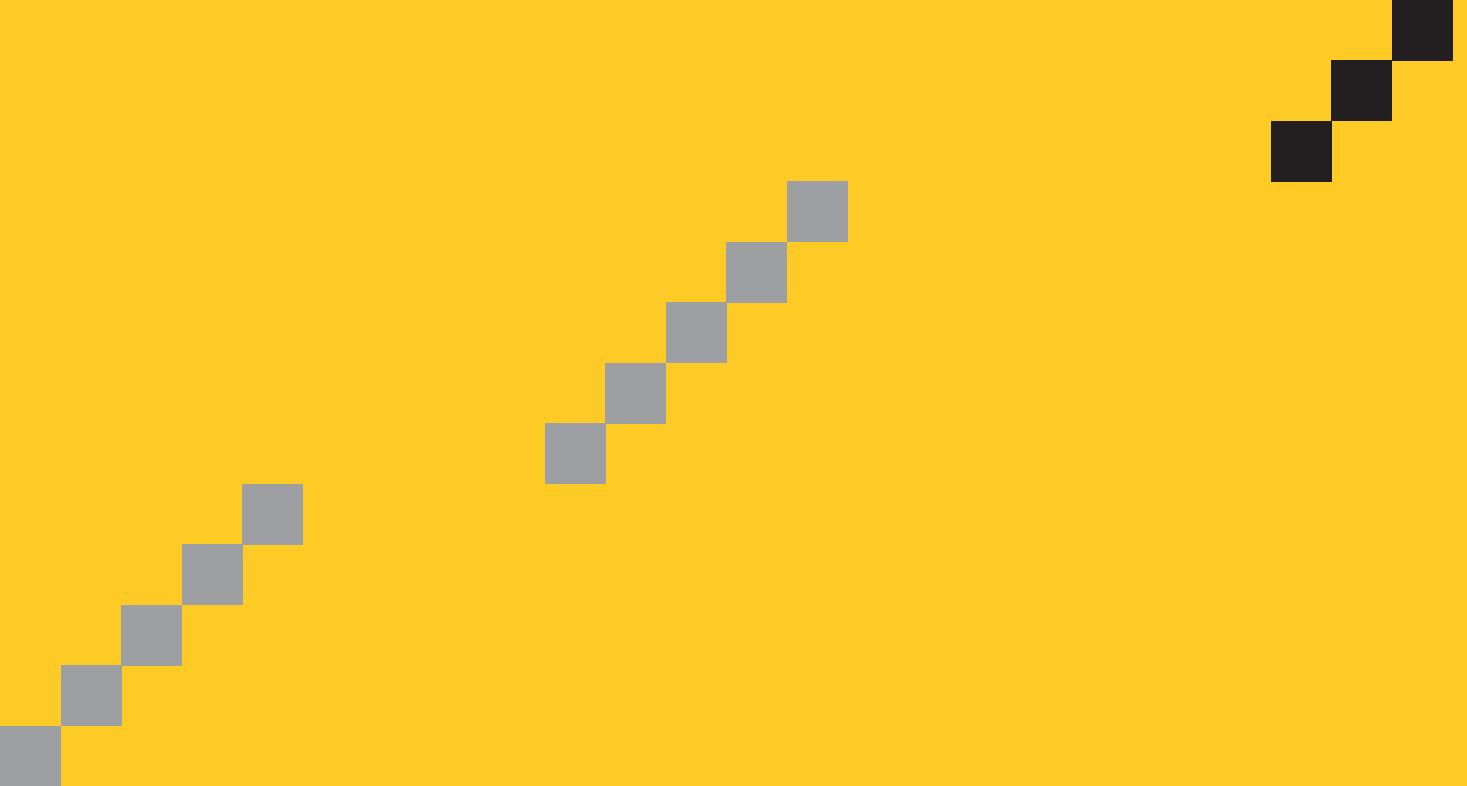
Les personnels de catégorie A des FAP information scientifique et technique, documentation et collections patrimoniales « groupe ressources documentaires » et FAP médiation scientifique, culture et communication, cumulent un niveau d'expertise et de maîtrise de 85%.

Cependant, 12% d'entre-eux déclarent être en « compétence appliquée ». Une analyse plus approfondie de ce résultat permettrait sans doute de proposer des formations offrant aux agents concernés la possibilité d'évoluer vers plus d'aisance dans l'aide au pilotage, notamment dans le cadre des formations dispensées par l'Ecole des cadres.

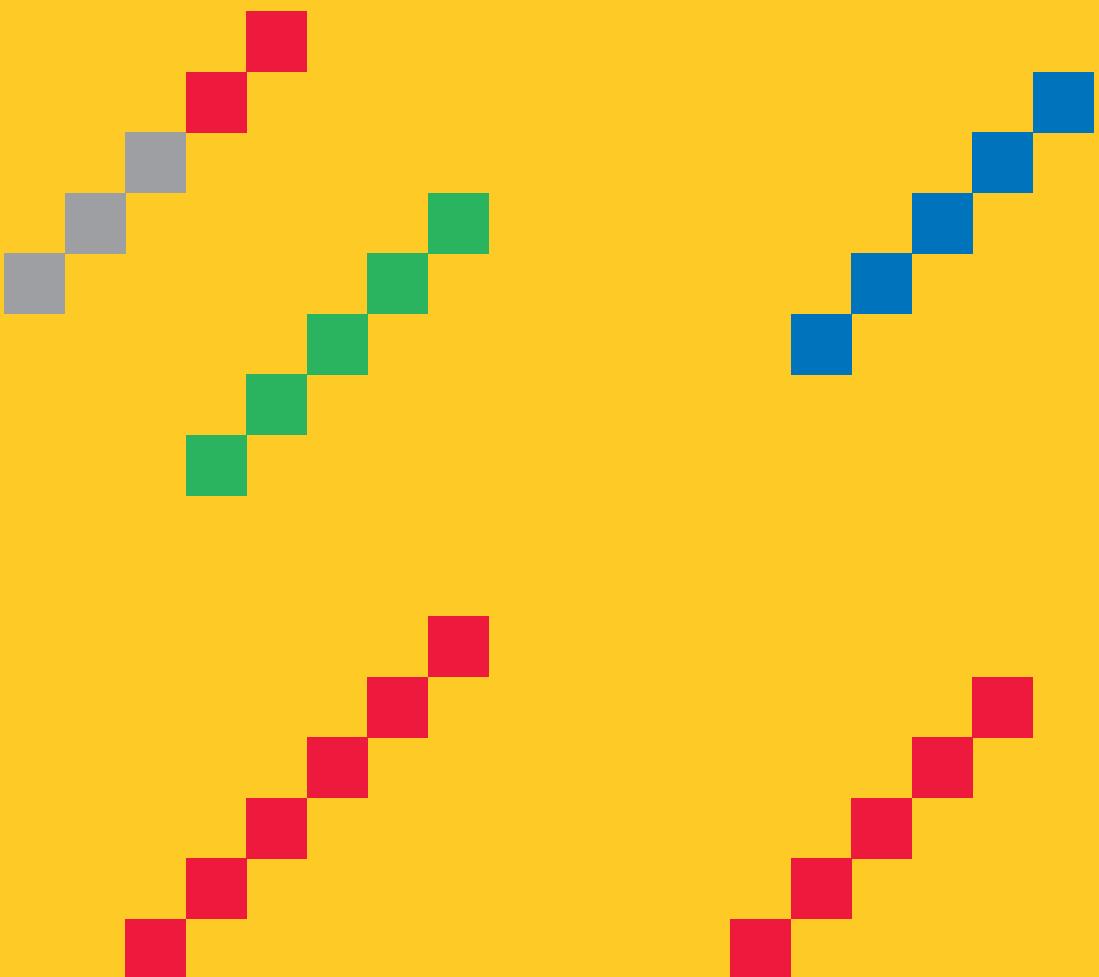
## Capacité relationnelle

Les auto-évaluations des personnels A, B et C, exerçant des métiers de la BAP F – FAP « groupe ressources documentaires » et FAP « médiation...communication », sont réparties avec une proportionnalité relativement proche entre les différents niveaux de compétences, et ce quelle que soit la catégorie des agents. Cependant on observe de légères différences avec notamment les catégories B et C qui se sont déclarés à peu ou prou 50% dans le niveau « maîtrise » contre 37% pour les catégories A. Inversement les catégories A se sont déclarés à 44% dans le niveau « expertise » contre 40% pour les B et 30% pour les C. Ces constats aboutissent à cette vision d'ensemble :





## 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'égale 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 (CPJ) : 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

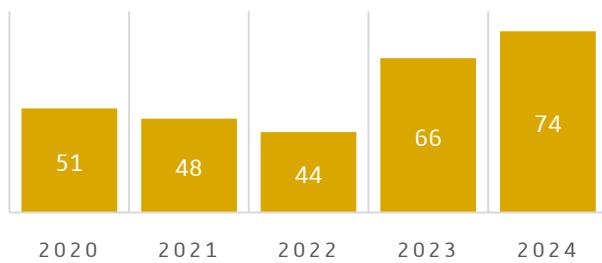
### A.1 Emplois des enseignants-chercheurs

69

emplois d'enseignants-chercheurs ont été pourvus sur les 74 ouverts au recrutement en 2024.

48 emplois de maîtres de conférences,  
21 emplois de professeurs des universités

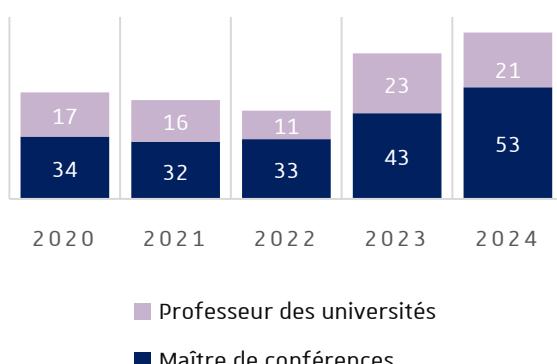
III, Evolution du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



Après une baisse du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2021 et 2022, la volumétrie de concours ouverts augmente de manière significative depuis 2023, avec 66 postes ouverts en 2023 et **74 pour l'année 2024**.

23 postes PR ont été validés par les instances mais le Ministère a refusé l'attribution de 2 postes contingentés, faisant passer le nombre de postes PR ouverts à 21.

III, Répartition par corps du nombre d'emplois d'enseignants-chercheurs **ouverts** au recrutement



Sur les 74 emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2024, 21 soit 28,4 % concernent des emplois de professeurs des universités.

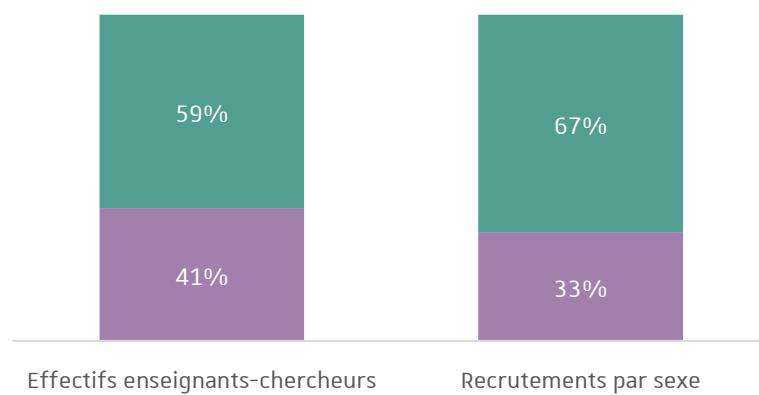
## ◎ Emplois d'enseignants-chercheurs ouverts au recrutement en 2024

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	52	1 427	265	232	30	19	49	47
	Article 26-I-2	1	7	1	1	1	0	1	1
	Article 33	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Sous-total</b>	<b>53</b>	<b>1 434</b>	<b>266</b>	<b>233</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>48</b>
PR	Article 46-1	10	81	31	29	7	3	10	10
	Article 46-3	8	23	16	15	6	2	8	8
	Article 46-4b	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-4c	2	2	2	2	2	0	2	2
	Article 46-4 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 46-5	0	0	0	0	0	0	0	0
	Article 51								
	Agrégation*	1	0	0	0	1	0	1	1
	<b>Sous-total</b>	<b>21</b>	<b>106</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>21**</b>
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>1 540</b>	<b>315</b>	<b>279</b>	<b>47</b>	<b>24</b>	<b>71</b>	<b>69</b>

\*les concours d'agrégation sont organisés au niveau du Ministère, les données autres que les résultats ne sont pas accessibles.

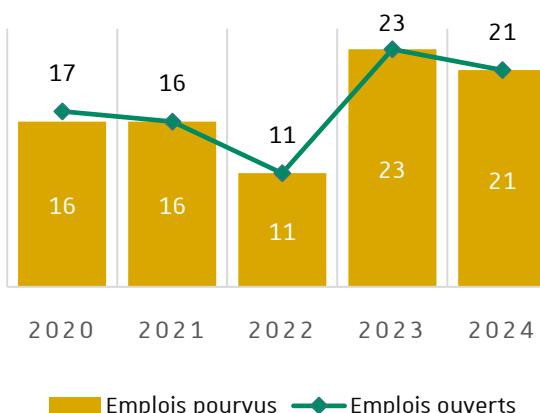
\*\*parmi les lauréat-e-s de concours PR, un enseignant ne sera affecté qu'au 01/01/2025.

Part des femmes parmi les effectifs enseignants-chercheurs et part des femmes parmi les recrutements d'Enseignants-chercheurs en 2024



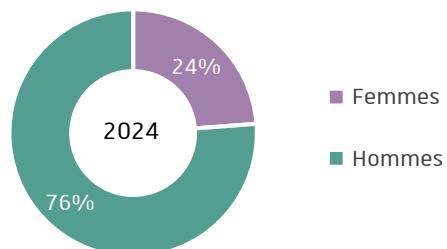
■ Femmes ■ Hommes

### III, Evolution du nombre d'emplois de professeurs des universités pourvus<sup>1</sup>

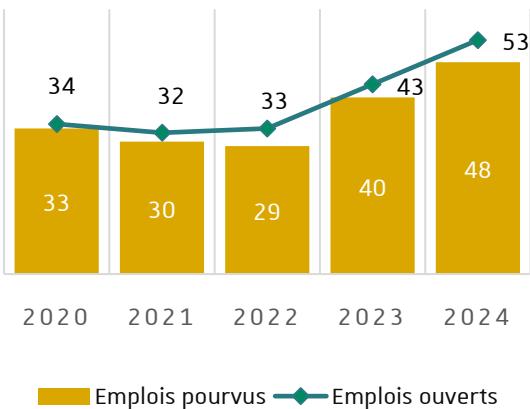


En 2024, la totalité des 21 emplois de professeurs des universités publiés ont été pourvus.

Sur les 21 emplois de professeurs des universités pourvus en 2024, 16 l'ont été par des hommes (soit 76%), et 5 par des femmes (soit 24%).

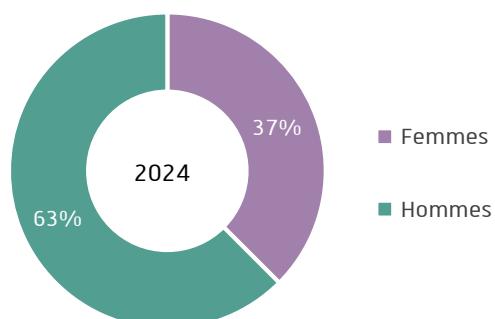


### III, Evolution du nombre d'emplois de maîtres de conférences pourvus<sup>1</sup>



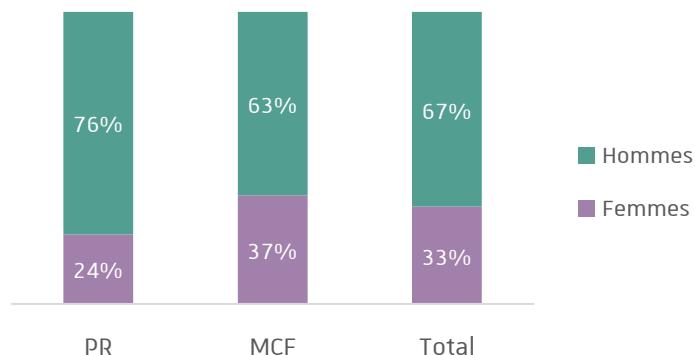
Sur les 53 emplois de maîtres de conférences publiés en 2024, 48 ont été pourvus soit un taux de couverture de 90,6%.

Sur les 48 emplois de maîtres de conférences pourvus en 2024, 30 l'ont été par des hommes (soit 63%), et 18 par des femmes (soit 37%).



<sup>1</sup> Pourvus = affectés

Répartition entre les femmes et les hommes parmi les recrutements d'E.C. par corps en 2024



#### ◎ Emplois de professeurs des universités pourvus en 2024 : 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	Membre junior IUF	Enseignant-Chercheur contractuel	Total
Article 46-1	2	5	2	0	1	10
Article 46-3	8	0	0	0	0	8
Article 46-4	1	0	0	1	0	2
Agrégation	0	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>21</b>

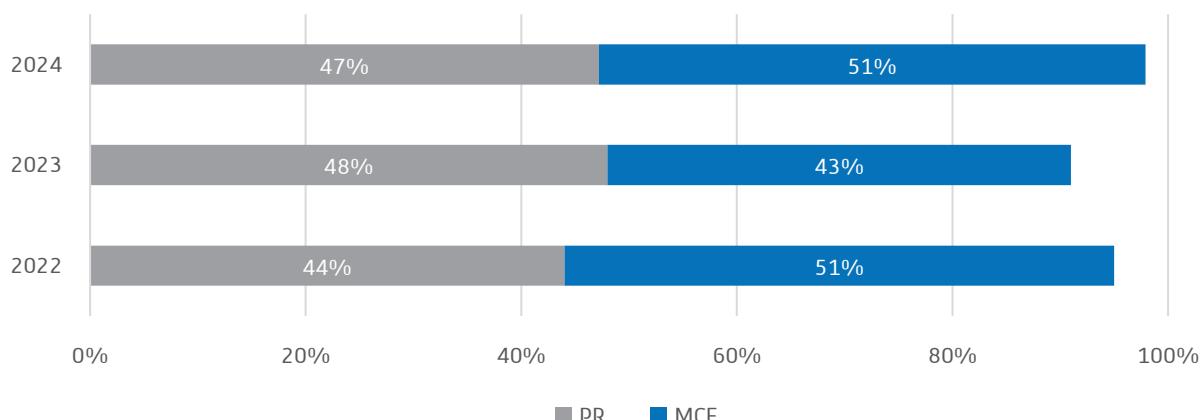
#### ◎ Emplois de maîtres de conférences pourvus en 2024 : situations précédentes des lauréats

Situation précédente du MCF lauréat nommé	Activité exercée à l'Université de Strasbourg	Activité exercée hors Université de Strasbourg	Total
MCF	0	4	4
EC contractuel	6	0	6
Enseignant	2	5	7
Enseignant contractuel	1	0	1
ATER	5	4	9
Chargé d'enseignement	0	2	2
Chargé de cours	1	0	1
Post-doctorant	1	9	10
Elève avocat	0	1	1
Professeur (hors France)	0	1	1
Chercheur	1	2	3
Ingénieur de recherche	2	0	2
Chargé d'appui projet recherche	0	1	1
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>48</b>

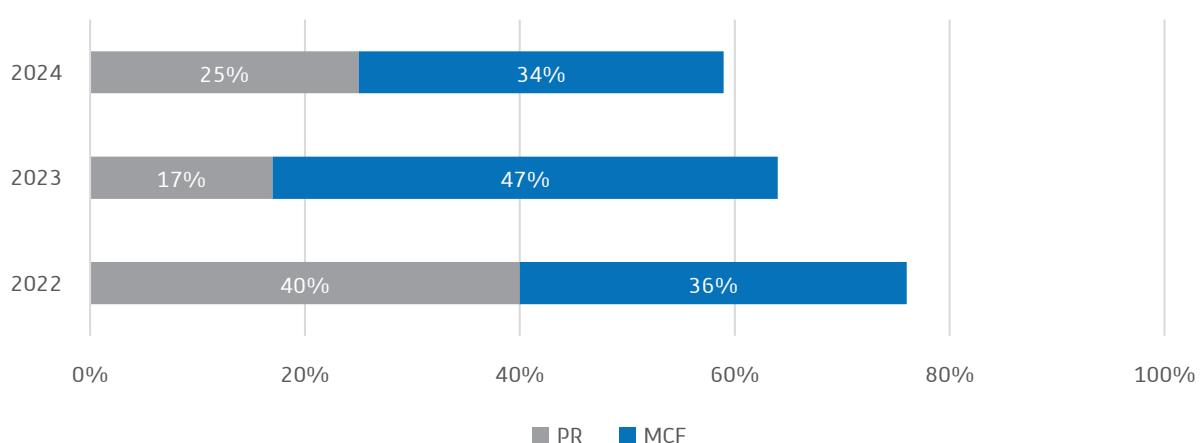
### ◎ Part des femmes dans la composition des comités de sélection (Cds)

Corps	Nombre de concours organisés par l'Unistra	Proportion de femmes siégeant en qualité de membre du Cds (hors liste complémentaire)	Proportion de femmes siégeant en qualité de présidente du Cds
Maître de conférences	53	50,72%	33,96%
Professeur des universités	20	47,19%	25,00%

Evolution de la proportion de femmes siégant en qualité de membre du CDS



Evolution de la proportion de femmes siégant en qualité de présidente du CDS



### ◎ Les Chaires de Professeur Junior (CPJ)

Corps	Type de recrutement	Nombre d'emplois ouverts	Nombre de candidatures recevables	Nombre de candidats admissibles	Nombre de candidats présents à l'audition	Nombre de candidats admis Homme	Nombre de candidats admis Femme	Total des candidats admis	Total des candidats affectés
PR	CPJ	5	44	10	10	2	2	4	4

## A.2 Emplois des enseignants du second degré

**11**

11 emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 13 emplois ouverts au recrutement en 2024.

8 emplois de professeurs agrégés (PRAG),

2 emplois de professeurs certifiés (PRCE),

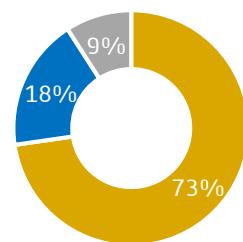
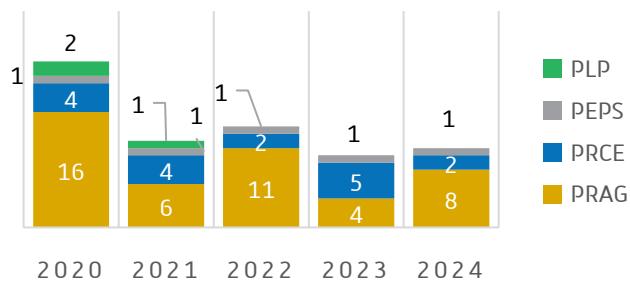
1 emploi de professeur d'EPS (PEPS).

### III. Evolution du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus



11 emplois d'enseignants du second degré ont été pourvus sur les 13 ouverts au recrutement en 2024, soit un taux de couverture de 84,6%.

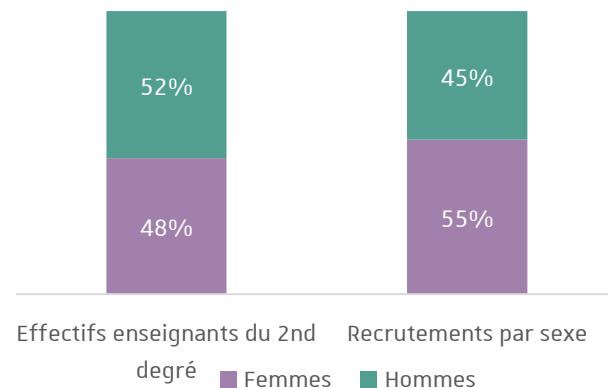
### III. Répartition par corps du nombre d'emplois de professeurs du second degré pourvus



### ④ Emplois d'enseignants du second degré ouverts au recrutement en 2024

	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	13 (+1 republication = 14)	126	7	6	13	11

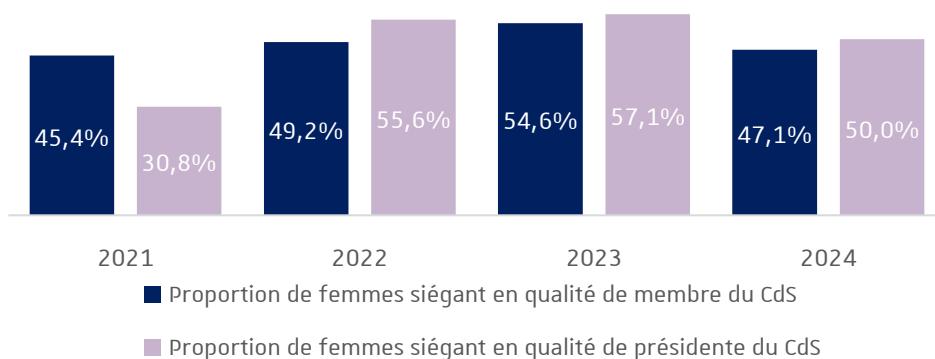
Part des femmes parmi les effectifs enseignants du 2nd degré et part des femmes parmi les recrutements d'enseignants du 2nd degré en 2024



### ④ Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement en 2024

	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 1 republication)	102	48	47,1%	8	50%

Part des femmes dans la composition des commissions de recrutement



### A.3 Emplois des enseignants du premier degré

**1**

emploi d'enseignant du premier degré a été pourvu en 2024.

	<b>Nombre d'emplois ouverts</b>	<b>Nombre de candidatures recevables</b>	<b>Nombre de candidats admis Homme</b>	<b>Nombre de candidats admis Femme</b>	<b>Total des candidats admis</b>	<b>Total des candidats affectés</b>
Enseignants du premier degré	1	6	1	0	1	1

	<b>Nombre de concours</b>	<b>Nb total de membre</b>	<b>nb de femmes siégeant en qualité de membre</b>	<b>% de femmes siégeant en qualité de membre</b>	<b>nb de femmes siégeant en qualité de présidente</b>	<b>% de femmes siégeant en qualité de présidente</b>
Enseignants du premier degré	1	8	8	50%	1	100%

**B****Le recrutement des personnels BIATPSS****Concours****77**

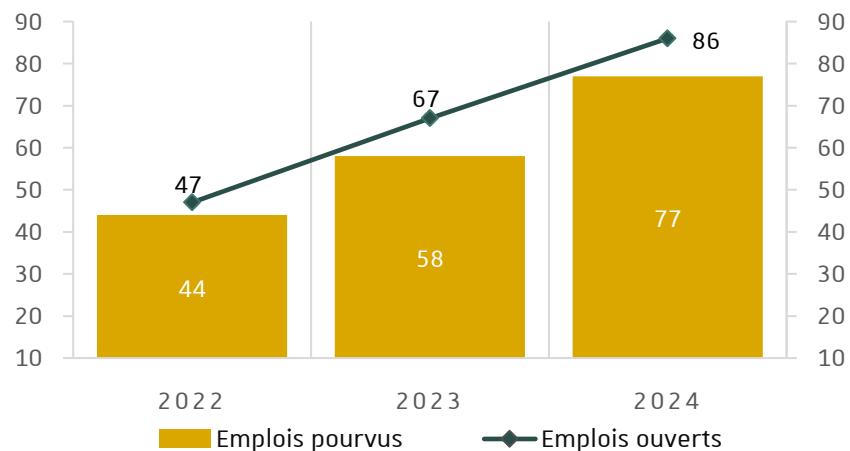
**emplois des filières ITRF et AENES ont été pourvus sur les 86 concours ouverts.**

**67** emplois ITRF ont été pourvus sur les 74 ouverts au concours de droit commun en 2024 (dont 3 concours BOE dont la procédure de titularisation s'achèvera en 2025)

**10** emplois AENES ont été pourvus sur les 11 ouverts aux concours de droit commun en 2024

*1 concours de la filière des bibliothèques a été ouvert en 2024 mais non publié par le MESR*

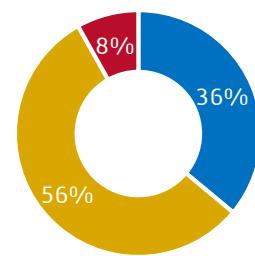
TAB. Evolution du nombre d'emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques ouverts aux concours de droit commun et pourvus



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

	2022	2023	2024
Nb emplois ouverts	47	67	86
Catégorie A	22	24	31
<i>dont BOE</i>	0	0	0
Catégorie B	14	33	48
<i>dont BOE</i>	0	1	3
Catégorie C	11	10	7
<i>dont BOE</i>	1	2	0

- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C



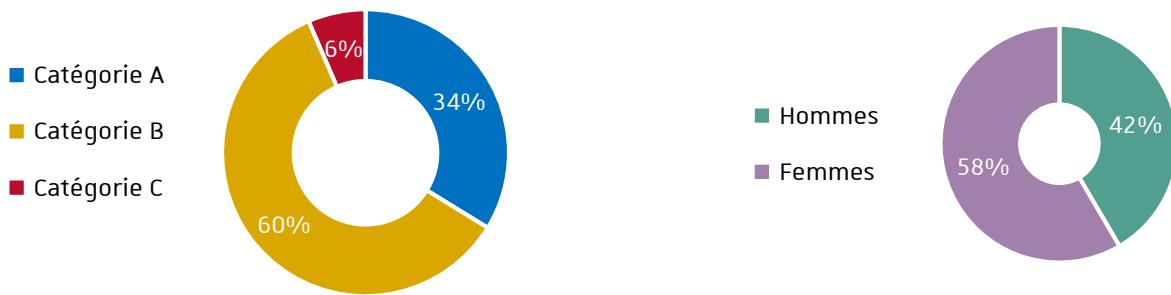
◎ Concours de droit commun 2024 (*hors repyramide ASI*)

Catégorie	Grade	NB emplois ITRF ouverts à l'Unistra	NB Inscrits <sup>1</sup>	NB Admissibles <sup>1</sup>	NB Présents à l'admission <sup>1</sup>	NB Lauréats (LP)		
						Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Filière ITRF</b>								
A	IGR HC	0	0	0	0	0	0	0
	IGR	5	29	17	10	2	3	5
	IGE	12	130	69	46	5	6	11
	ASI	14	166	56	31	6	4	10
	BOE	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH CN	34	240	92	63	22	11	33
	BOE <sup>2</sup>	3	3	3	0	2	1	3
C	ATRF P2C (C2)	2	6	5	1	0	2	2
	ATRF (C1)	3	6	5	4	0	3	3
	PACTE	1	4	0	0	0	0	0
	BOE	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total ITRF</b>		<b>74</b>	<b>584</b>	<b>247</b>	<b>155</b>	<b>37</b>	<b>30</b>	<b>67</b>
<b>Filière AENES</b>								
A	AAE	0				0	0	0
B	SAENES	11				8	2	10
C	ADJENES	0				0	0	0
<b>Total AENES</b>		<b>11</b>				<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Filière des Bibliothèques</b>								
A	Conservateur	0				0	0	0
	Bibliothécaire	0				0	0	0
B	BIBAS	0				0	0	0
C	MAG P2C (C2)	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total BIB</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>		<b>86</b>	<b>584</b>	<b>247</b>	<b>155</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>77</b>

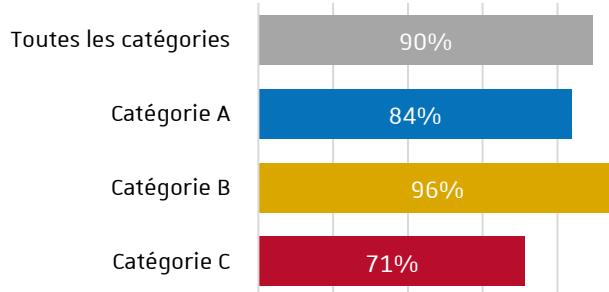
<sup>1</sup> données disponibles uniquement pour les concours organisés par l'UNISTRA en 2024

<sup>2</sup> données correspondant au nombre d'emplois BOE ouverts en 2024 – résultat sous réserve de la finalisation de la procédure de titularisation en 2025

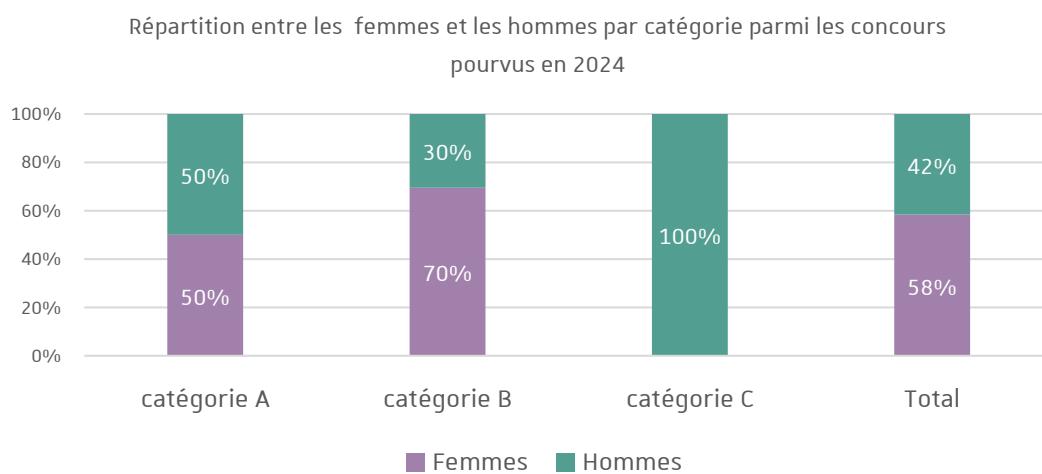
## III, Emplois des filières ITRF, AENES & des personnels des bibliothèques pourvus en 2024



Sur les 77 emplois pourvus en 2024, 26 relèvent de la catégorie A (34%), 46 de la catégorie B (60%) et 5 de la catégorie C (6%). 45 emplois ont été pourvus par des femmes (58%) et 32 par des hommes (42%).



9 emplois n'ont pas été pourvus sur les 86 ouverts au recrutement en 2024 (*sous réserve de la finalisation de la procédure de titularisation BOE*), soit un taux d'emplois pourvus de 89,5 % en 2024 (contre 78 % en 2023 sur une volumétrie de concours ouverts inférieurs de – 28% par rapport à la volumétrie de 2024).

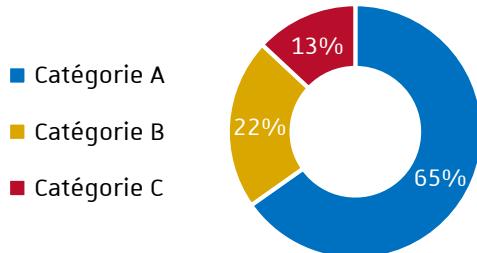


◎ **Composition des jurys de concours de droit commun 2024 (hors repyramide ASI)**

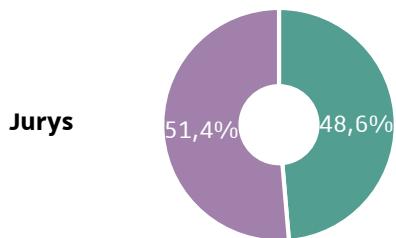
Catégorie	Grade	NB concours organisés par l'Unistra	Jurés			Présidents		
			Femmes		NB Hommes	Femmes		NB Hommes
			NB	%		NB	%	
A	IGR HC	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	IGR	7	21	53,85%	18	3	42,86%	4
	IGE	11	30	49,18%	31	7	63,64%	4
	ASI	12	26	47,27%	29	8	72,73%	3
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
B	TECH CN	9	27	57,45%	20	3	33,33%	6
	BOE*	1	3	0,00%	1	1	0,00%	0
C	ATRF P2C (C2)	1	3	60,00%	2	0	0,00%	1
	ATRF (C1)	4	3	33,33%	6	0	0,00%	3
	MAG P2C (C2)	1	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	MAG (C1)	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
	BOE	0	0	0,00%	0	0	0,00%	0
<b>TOTAL</b>		<b>46</b>	<b>113</b>	<b>51,36%</b>	<b>107</b>	<b>22</b>	<b>51,16%</b>	<b>21</b>

\*correspond au nombre de jurys organisés en 2024 suite aux concours BOE ouverts en 2023 (procédure de titularisation BOE avec effet rétroactif).

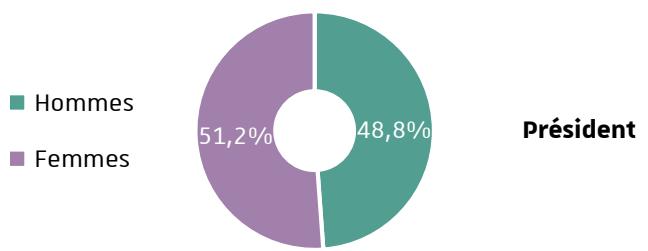
III. Concours organisés par l'Université de Strasbourg lors de la session 2024 (hors examen professionnel ASI repyramide)



46 concours ont été organisés par l'Université de Strasbourg en 2024 : 30 de catégorie A (65%), 10 de catégorie B (22%) et 6 de catégorie C (13%).



220 membres de jury ont participé à ces recrutements en 2024, dont 113 femmes (51,4%).



51,2% des jurys ont été présidés par des femmes en 2024.

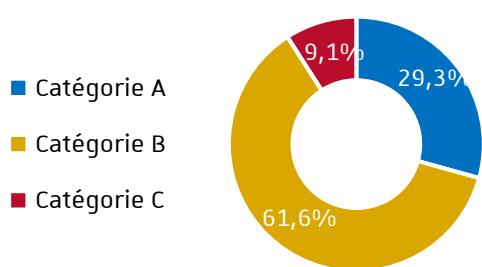
**④ Bilan des réussites aux concours de droit commun et examens professionnels des personnels de l'Université de Strasbourg**

**99**

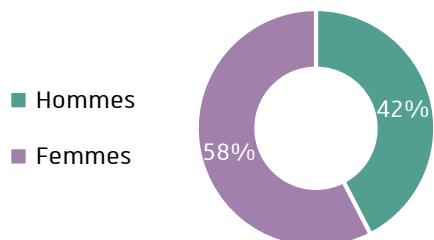
personnels de l'Université de Strasbourg (titulaires ou contractuels) ont été admis à un concours de droit commun ou à un examen professionnel en 2024

Filières	Concours catégorie A				Concours catégorie B				Concours catégorie C				<b>Total</b>		
	Ext.	Int.	Exam Pro	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	BOE	Total	Ext.	Int.	Exam Pro	Rec.Direct Pacte/BOE		
ITRF	10	14	4	28	14	19	12	1	46	0	2	0	3	5	79
AENES	0	0	0	0	4	6	0	0	10	0	4	0	0	4	14
Bib.	0	0	0	0	0	1	4	0	5	0	0	0	0	0	5
CNRS (ITA)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Total 2024</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>61</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>99</b>
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
2020	4	6	5	15	1	9	10		20	2	5	0	5	12	47

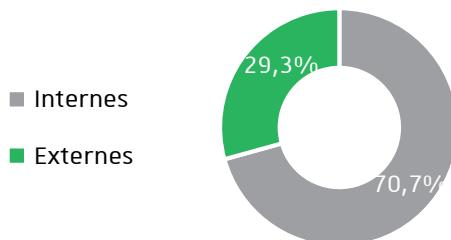
**Répartition des lauréats  
par catégorie**



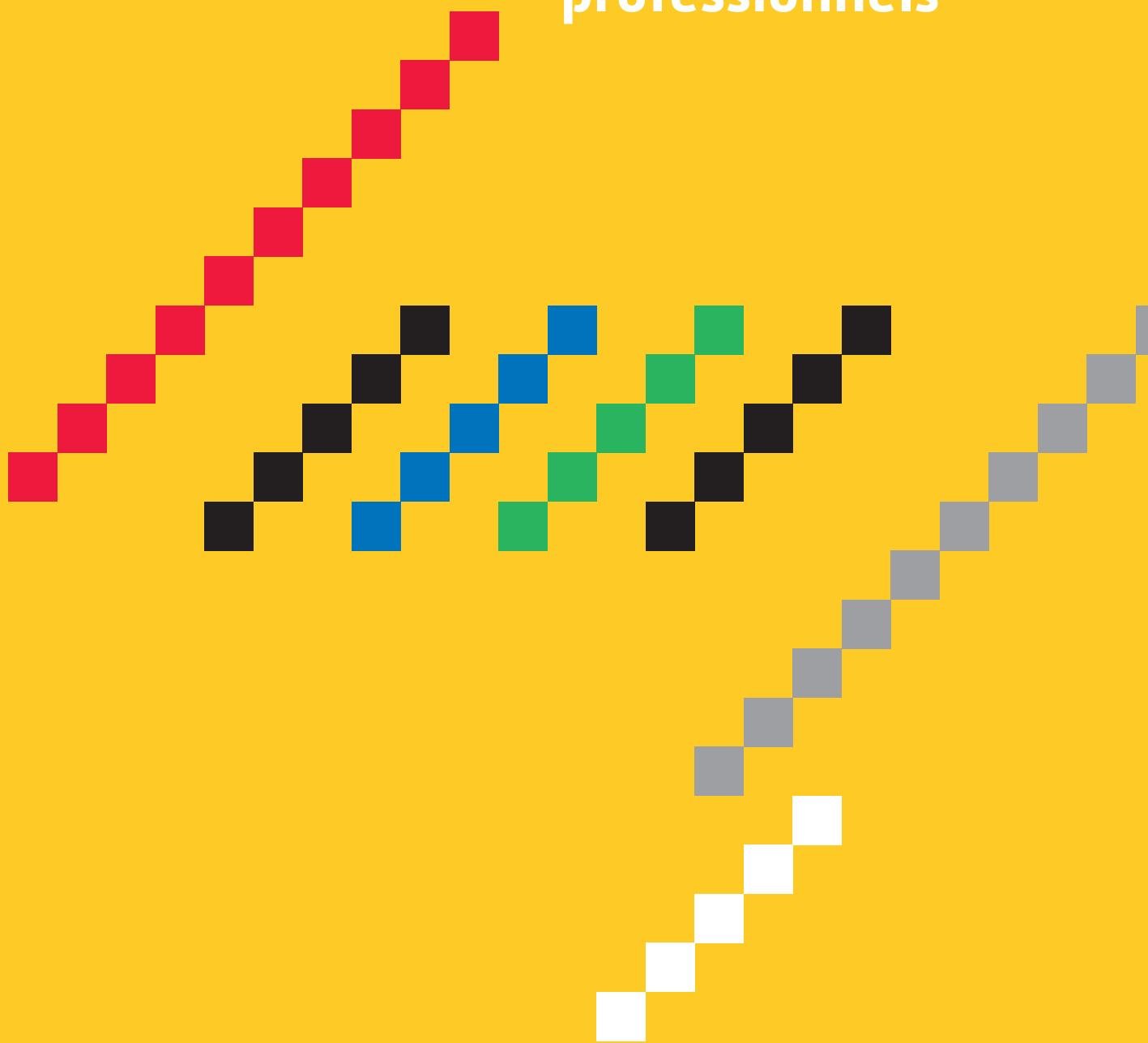
**Répartition des lauréats  
par sexe**



**Répartition des lauréats  
externes/internes**



### **3. Les parcours professionnels**



# 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 « repyramide ».

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

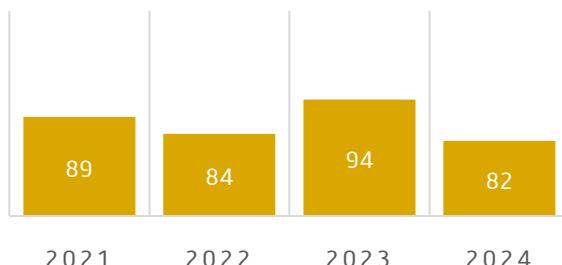
L'enseignant-chercheur, promouvable et candidat à une promotion de grade ou d'échelon, établit un dossier de candidature comportant un rapport rendant compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est examiné par les instances compétentes pour proposer l'avancement de grade, selon les cas, la section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

**82**

**enseignants-chercheurs de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2024.**

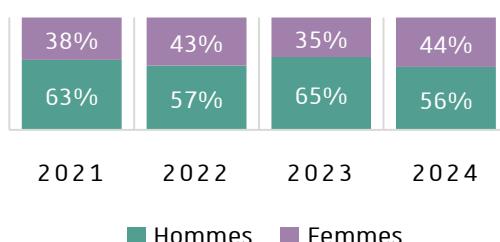
*44 ont été promus en phase nationale (par le CNU) et 38 en phase locale.*

### III. Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



Après une légère hausse en 2023, le nombre d'enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement, retrouve un niveau identique aux années précédentes.

### III. Répartition par sexe des enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement



Les 82 enseignants-chercheurs ayant bénéficié d'un avancement en 2024 se répartissent de la façon suivante : 46 hommes (soit 56%) et 36 femmes (soit 44%).

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	1	4	<b>5</b>	5	3	1
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	5	1	<b>6</b>	8	3	8
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	12	6	<b>18</b>	13	4	9
Maître de conférences hors classe	Maître de conférences classe normale	6	7	<b>13</b>	18	15	17
<b>Total des enseignants-chercheurs promus</b>		<b>24</b>	<b>18</b>	<b>42</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>35</b>

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
Professeur classe exceptionnelle 2ème échelon	Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	1	4	<b>5</b>	5	8	7
Professeur classe exceptionnelle 1er échelon	Professeur 1ère classe	6	2	<b>8</b>	8	8	8
Professeur 1ère classe	Professeur 2ème classe	5	6	<b>11</b>	11	9	9
Maître de conférences hors classe	Maître de conférences classe normale	9	3	<b>12</b>	14	23	20
<b>Total des enseignants-chercheurs promus</b>		<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>44</b>

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
Maître de conférences hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférences hors classe, 6ème échelon	0	2	<b>2</b>	7	4	5
<b>Total des enseignants-chercheurs promus</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
Maître de conférences hors classe, échelon exceptionnel	Maître de conférences hors classe, 6ème échelon	1	1	2	5	7	5
<b>Total des enseignants-chercheurs promus</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>

**A.2 Avancement via la procédure de promotion interne dans le corps des professeurs des universités dite de « repyramide »**

Dans le cadre des mesures liées à la Loi de programmation pour la recherche adoptée en décembre 2020 un vaste plan de repyramide étalé sur 5 ans doit permettre à un contingent de maître de conférences de bénéficier d'une promotion interne pour accéder au corps des professeurs. Ainsi, le décret n°2021-1722 du 20 décembre 2021 créé une voie d'accès temporaire pour l'accès des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités et pour l'accès des autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux maîtres de conférences aux autres corps d'enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités.

Par arrêté du 8/11/2022, l'Université de Strasbourg a été notifiée des possibilités de promotion suivantes : 8 possibilités au titre de l'année 2024.

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 repyramide, le CA du 12/03/2024 a priorisé les sections suivantes : 07 - 18 - 25 - 34 - 60 - 61 - 63 - 86/87.

	Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	Total
Année 2024	PR 2è classe	MCF HC	4	4	8
	<b>Total des enseignants-chercheurs promus</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

### A.3 Avancement des enseignants du second degré

**24**

**enseignants du second degré de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement en 2024.**

*17 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe, 5 avancements de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la classe exceptionnelle et 2 avancements de corps par voie d'inscription à la liste d'aptitude.*

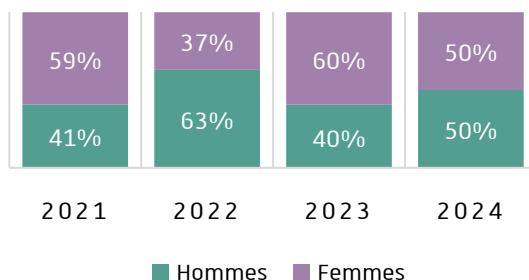
#### III, Evolution du nombre d'enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Après une forte hausse en 2023, l'avancement des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré revient à un niveau proche des années précédentes.

A noter que depuis le décret n°2023 -721 du 4 août 2023 relatif à l'échelonnement indiciaire des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, l'avancement à l'échelon spécial (*15 promotions en 2023*) a été remplacé par un nouvel échelon sommital à accès linéaire.

#### III, Répartition par sexe des enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement



Les 24 enseignants du second degré ayant bénéficié d'un avancement en 2024 se répartissent de la façon suivante : 12 femmes (soit 50 %) et 12 hommes (soit 50 %)

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
PRAG hors classe	PRAG classe normale	6	6	<b>12</b>	<b>8</b>	8	9
PRCE hors classe	PRCE classe normale	4	1	<b>5</b>	<b>4</b>	2	0
PEPS hors classe	PEPS classe normale	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>	1	0
PLP hors classe	PLP classe normale	0	0	<b>0</b>	<b>1</b>	0	0
<b>Total des enseignants du second degré promus</b>		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>9</b>

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
PRAG classe exceptionnelle	PRAG hors classe	1	1	<b>2</b>	8	6	7
PRCE classe exceptionnelle	PRCE hors classe	0	3	<b>3</b>	3	2	9
PEPS classe exceptionnelle	PEPS hors classe	0	0	<b>0</b>	1	0	0
PLP classe exceptionnelle	PLP hors classe	0	0	<b>0</b>	0	0	0
<b>Total des enseignants du second degré promus</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>16</b>

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

Grade d'accès	Grade d'origine	Hommes	Femmes	2024	2023	2022	2021
PRAG	PRCE	1	1	<b>2</b>	1	1	1
<b>Total des enseignants du second degré promus</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

A.4 Avancement des enseignants du premier degré

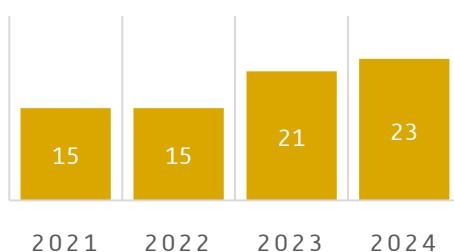
<b>0</b>	enseignant du premier degré de l'Université de Strasbourg a bénéficié d'un avancement en 2024.
	<i>Sur un effectif total de 6 enseignants du premier degré en 2024.</i>

**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 »****23**

**personnels BIATPSS titulaires de l'Université de Strasbourg ont bénéficié d'un avancement de corps par le biais de la liste d'aptitude en 2024.**

*19 personnels ITRF, 3 personnels AENES et 1 personnel des bibliothèques*

III. Evolution du nombre de personnels BIATPSS titulaires ayant bénéficié d'un avancement de corps par liste d'aptitude dite « de droit commun »



	2021	2022	2023	2024
Total	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>23</b>
ITRF	13	12	17	19
AENES	1	3	3	3
Bibliothèques	1	0	1	1

◎ **Avancement de corps des personnels BIATPSS titulaires par liste d'aptitude dite « de droit commun »**

Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2024			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGE	A	IGR	259	0	1	<b>1</b>	<b>0,39%</b>
	A	ASI	A	IGE	79	2	4	<b>6</b>	<b>7,59%</b>
	B	TECH	A	ASI	262	1	3	<b>4</b>	<b>1,53%</b>
	C	ATRF	B	TECH	268	4	4	<b>8</b>	<b>2,99%</b>
	<b>Total de la filière ITRF</b>				<b>868</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>2,19%</b>
AENES	A	ASSAE	A	CTSSAE	0	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	SAENES	A	AAE	33	0	1	<b>1</b>	<b>3,03%</b>
	C	ADJAENES	B	SAENES	76	0	2	<b>2</b>	<b>2,63%</b>
	<b>Total de la filière AENES</b>				<b>109</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2,75%</b>
Bib.	A	Conservateur	A	Conservateur général	9	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	A	Bibliothécaire	A	Conservateur	15	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	BIBAS*	A	Bibliothécaire	27	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	C	Magasinier	B	BIBAS*	34	1	0	<b>1</b>	<b>2,94%</b>
	<b>Total de la filière Bibliothèque</b>				<b>85</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1,18%</b>
<b>Toutes les filières</b>					<b>1 062</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>2,17%</b>

\*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 **repyramide 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 repyramide 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 2024, **27** personnels titulaires de la filière ITRF ont été promus via ce dispositif, à l'Université de Strasbourg (contre 31 en 2023 et 26 en 2022).

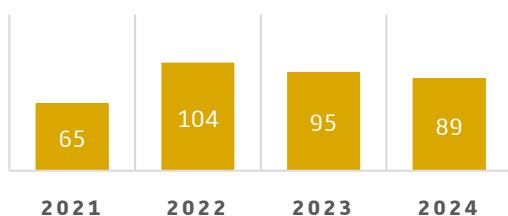
Filière	Catégorie d'origine	Corps d'origine	Catégorie d'accueil	Corps d'accueil	Voie de recrutement	Nombre de promus en 2024		
						Hommes	Femmes	Total
ITRF	A	IGE	A	IGR	LA except. après sélection professionnelle par un comité de sélection	0	1	<b>1</b>
	A	ASI	A	IGE		0	2	<b>2</b>
	B	TECH	A	ASI	Examen professionnel	6	3	<b>9</b>
	C	ATRF	B	TECH	LA exceptionnelle	5	10	<b>15</b>
	<b>Total</b>					<b>11</b>	<b>16</b>	<b>27</b>

**Ainsi au total en 2024, et pour la seule filière ITRF, 50 personnels ont été promus par liste d'aptitude (LA dite « de droit commun » (19) + LA exceptionnelle (27)).**

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

<b>89</b>	<b>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 2024.</b>
	<i>69 personnels ITRF, 13 personnels AENES &amp; santé et 7 personnels des bibliothèques</i>

III. 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



	2021	2022	2023	2024
Total	<b>65</b>	<b>104</b>	<b>95</b>	<b>89</b>
ITRF	50	86	74	69
AENES-Santé	11	15	17	13
Bibliothèques	4	3	4	7

#### ◎ 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 2024			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
ITRF	A	IGR	HC	HC échelon spécial	22	1	0	<b>1</b>	<b>4,55%</b>
	A	IGR		HC	22	1	0	<b>1</b>	<b>4,55%</b>
	A	IGE	Classe normale	HC	133	8	6	<b>14</b>	<b>10,53%</b>
	B	TECH	CS	CE	67	3	2	<b>5</b>	<b>7,46%</b>
	B	TECH	CN	CS	74	8	12	<b>20</b>	<b>27,03%</b>
	C	ATRF	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	108	8	11	<b>19</b>	<b>17,59%</b>
	C	ATRF	ATRF	Principal 2ème classe	26	2	7	<b>9</b>	<b>34,62%</b>
<b>Total de la filière ITRF</b>					<b>452</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>69</b>	<b>15,27%</b>

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

Filière	Catégorie	Corps d'origine	Grade d'origine	Grade d'accueil	Nombre de promouvables	Nombre de promus en 2024			% promus
						Hommes	Femmes	Total	
AENES - Santé	A	AAE	AAE HC	AAE HC ES	1	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	A	AAE	APAE	AAE HC	5	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	A	AAE	AAE	APAE	11	0	1	<b>1</b>	<b>9,09%</b>
	A	Infirmier	CE	HC	0	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	A	Infirmier	CN	HC	0	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	A	Infirmier	CN	CS	0	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	Assistant de service social	CS	Principal	1	0	1	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	SAENES	CS	CE	14	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	SAENES	CN	CS	10	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	C	ADJENES	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	35	0	10	<b>10</b>	<b>28,57%</b>
	C	ADJENES	ADJENES	Principal 2ème classe	1	0	1	<b>1</b>	<b>0,00%</b>
	<b>Total de la filière AENES-Santé</b>				<b>78</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>16,67%</b>
Bib.	A	Conservateur	Conservateur	Conservateur en chef	4	1	0	<b>1</b>	<b>25,00%</b>
	A	Bibliothécaire	Bibliothécaire	HC	2	0	1	<b>1</b>	<b>50,00%</b>
	B	BIBAS	CS	CE	8	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	B	BIBAS	CN	CS	1	0	0	<b>0</b>	<b>0,00%</b>
	C	Magasinier	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	18	0	3	<b>3</b>	<b>16,67%</b>
	C	Magasinier	Magasinier	Principal 2ème classe	5	2	0	<b>2</b>	<b>40,00%</b>
	<b>Total de la filière bibliothèques</b>				<b>38</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>18,42%</b>
<b>Toutes les filières</b>					<b>568</b>	<b>34</b>	<b>55</b>	<b>89</b>	<b>15,67%</b>

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**

Les campagnes d'avancement 2024 des personnels BIATPSS contractuels ont été reportées à 2025. En 2025, 2 campagnes d'avancement seront menées. Les résultats 2024 et 2025 seront présentés dans le prochain RSU.

## 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'événements).

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 2024, **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 **274 entretiens**, certaines situations pouvant nécessiter plusieurs rencontres. Nous notons un nombre d'entretiens équivalents par rapport à l'an passé. Une grande partie des situations traitées, soit 66% 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 questions de carrière et de mobilité qui représentent **39% des entretiens réalisés** alors que les années précédentes ce sont les difficultés au travail qui représentaient le premier motif invoqué. Celui-ci continue à baisser passant de 30% en 2023 à 17% en 2024. La carrière des agents, leur mobilité et les dispositifs mobilisables en vue d'une évolution professionnelle ont représenté en 2024 un point d'attention plus important pour les personnels de l'université.

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 **44 entretiens** en 2024. Les entretiens réalisés avec les responsables de structure en lien avec la gestion des ressources humaines se montent à **29 entretiens**, et pour finir, ceux relatifs à la bourse d'échange d'emplois s'élèvent à **52**. 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 s'élèvent à **399 entretiens**.

## **BILAN 2024**

### ◎ 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%	84	31%
B	45	25%	72	26%
C	71	39%	118	43%
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>100%</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>

### ◎ 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	7	27	18	13	1	66
B	8	16	12	8	1	45
C	8	15	22	23	3	71
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>52</b>	<b>44</b>	<b>5</b>	<b>182</b>
%	13%	32%	29%	24%	3%	100%

◎ Répartition par catégorie et sexe des agents reçus

Catégorie	Nombre de femmes	% de femmes par catégorie	Nombre d'hommes	% d'hommes par catégorie	Total femmes + hommes
A	44	33%	22	46%	66
B	39	29%	6	12%	45
C	51	38%	20	42%	71
<b>Total</b>	<b>134</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>	<b>182</b>
<b>%</b>	<b>74%</b>		<b>26%</b>		

◎ Répartition du nombre d'entretiens réalisés par personnes reçues

Entretiens	Nombre de personnes reçues	Total entretiens	Nb entretiens/ Total entretiens
1 à 2	157	180	65,7%
3 à 4	23	81	29,6%
5 et plus	2	13	4,7%
<b>Total</b>	<b>182</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>

⌚ 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			
<b>Carrière</b>	39	23%	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.
	63			
<b>Mobilité</b>	30	16%	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.
	45			
<b>Réorientation ou reconversion professionnelle</b>	13	10%	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.
	27			
<b>Difficultés au travail</b>	23	17%	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.
	46			
<b>Formation</b>	32	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.
	34			

Objet de l'entretien	Nombre d'agents	Entretiens %	Précisions sur l'objet de l'entretien	Actions menées
	Nombre entretiens			
<b>Suivi BOE</b>	17	11%	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.
	<b>29</b>			
<b>Autres</b>	28	11%	Conditions de travail, difficultés personnelles impactant le travail, fin de contrat, suivi d'un collectif de travail	Selon les situations : identification de solutions en collaboration avec la structure d'affectation, la DRH.
	<b>30</b>			
<b>Sous-total</b>	<b>182</b>			
<b>Recrutement</b>	<b>44</b>		Nombre d'entretiens réalisés suite à sollicitation des structures, candidatures BOE	
<b>Gestion ressources humaines</b>	<b>29</b>		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	
<b>Campagne de mobilité interne</b>	<b>52</b>		Nombre d'entretiens réalisés dans le cadre de la bourse d'échange d'emplois 2024	
<b>TOTAL entretiens</b>	<b>399</b>			

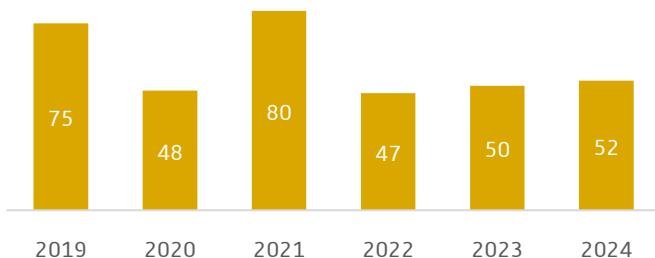
## C.2 Mobilité interne

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

**52**

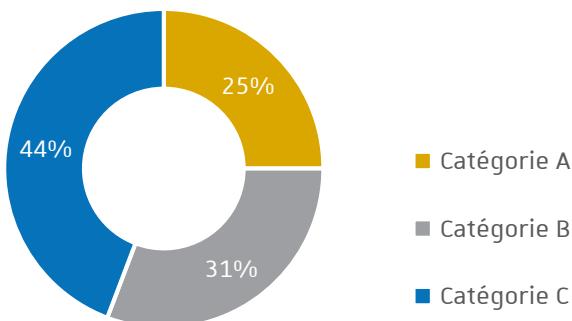
personnels ITRF, AENES & contractuels sur besoin permanent ont déposé une demande de mobilité interne dans le cadre de la campagne annuelle de la bourse d'échange d'emplois pour la rentrée 2024.

III, 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 2019, le volume reste stable sur les trois dernières années.

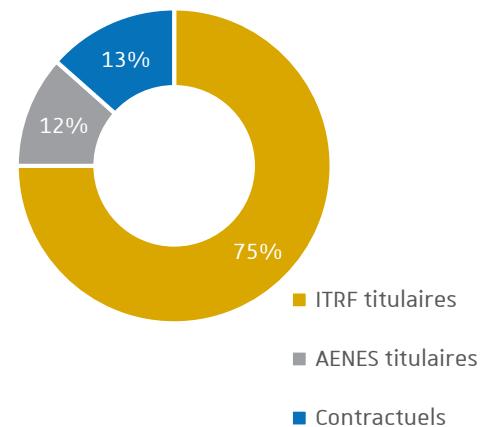
#### ④ Répartition par catégorie des personnels ayant participé à la campagne de bourse d'échange d'emplois (mobilité interne) dans le cadre de la valorisation des parcours professionnels



Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	13
Catégorie B	16
Catégorie C	23
<b>Total</b>	<b>52</b>

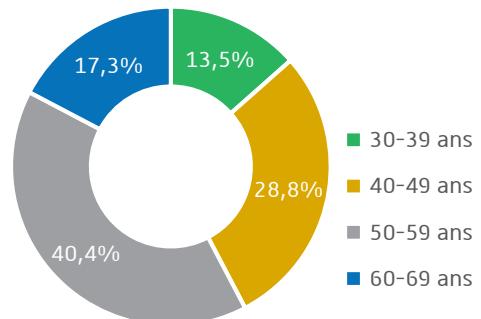
### ⌚ Répartition par catégorie et par filière

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF titulaires	11	11	17	<b>39</b>
AENES titulaires	1	2	3	<b>6</b>
Contractuels	1	3	3	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>52</b>



### ⌚ Répartition par catégorie et par tranche d'âge

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	1	3	6	3	<b>13</b>
Catégorie B	4	5	6	1	<b>16</b>
Catégorie C	2	7	9	5	<b>23</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>52</b>



### ⌚ Situation des agents à la rentrée 2024 en fonction de leur catégorie : taux de satisfaction des demandes

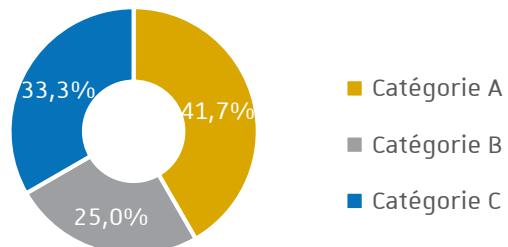
Catégories	Nouveau poste correspondant à la demande		Maintien sur le poste	%	<b>Total</b>
		%			
Catégorie A	3	23%	10	77%	<b>13</b>
Catégorie B	3	19%	13	81%	<b>16</b>
Catégorie C	10	43%	13	57%	<b>23</b>
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>31%</b>	<b>36</b>	<b>69%</b>	<b>52</b>

Taux moyen de satisfaction des demandes de mobilité : **31%**

## **Mobilité hors mouvement interne**

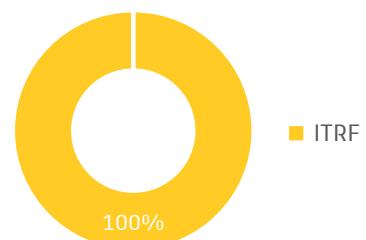
### **◎ Répartition par catégorie des personnels ayant bénéficié d'une mobilité interne hors mouvement annuel de mobilité interne en 2024**

Catégories	Nombre de personnels
Catégorie A	5
Catégorie B	3
Catégorie C	4
<b>Total</b>	<b>12</b>



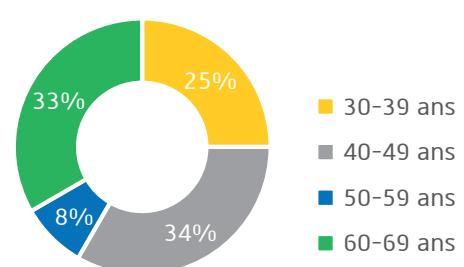
### **◎ Répartition par catégorie et par filière**

Filières	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ITRF	5	3	4	<b>12</b>
AENES	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>12</b>



### **◎ Répartition par catégorie et par tranche d'âge**

Catégories	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60-69 ans	Total
Catégorie A	1	3	1	0	<b>5</b>
Catégorie B	2	1	0	0	<b>3</b>
Catégorie C	0	0	0	4	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>



## 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	<b>0</b>
30-39 ans	1	1	0	1	<b>3</b>
40-49 ans		1	0	1	<b>2</b>
50-59 ans		0	0	1	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

### Ⓑ Répartition des entrées et sorties de l'établissement par voie académique et par filière

	Sorties		Entrées
	Demandes de départ	Mutations réalisées	Mutation académique
<b>Filière ITRF</b>			
Catégorie C	0	0	0
<b>Filière AENES</b>			
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	2	2	0
Catégorie C	3	1	1
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

◎ C.2.3 Bilan des demandes de mouvement déposées en 2024 par structure d'affectation d'origine

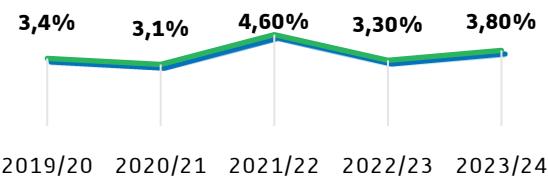
Composantes de formation et unités de recherche	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique				
					AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES	12
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Cat C	
Centre de recherche en biomédecine de Strasbourg - Faculté de médecine	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Ecole et observatoire des sciences de la terre	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Ecole européenne d'ingénieurs en chimie, polymères et matériaux	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Ecole supérieure de biotechnologie de Strasbourg	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Faculté de chimie	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Faculté de géographie	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Faculté de médecine	1	0	1	2	0	0	0	0	0
Faculté de pharmacie	0	1	3	4	0	0	0	1	1
Faculté des langues	0	1	1	2	0	1	0	0	1
Faculté des lettres	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Faculté des sciences de la vie	0	0	3	3	0	0	0	0	0
Faculté des sciences économiques et de gestion	0	2	1	3	0	0	0	0	0
Fédération de chimie	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Institut de biologie moléculaire des plantes	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Institut de préparation à l'administration générale	0	1	0	1	0	0	0	0	0
IUT de Haguenau	0	1	0	1	0	0	0	0	0
IUT Louis Pasteur	0	2	1	3	0	0	0	0	0
UFR Mathématiques et informatique	0	2	0	2	0	0	0	0	0
<b>Sous-total composantes de formation et unités de recherche</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Directions & services	Demandes de mobilité interne				Demandes de mobilité académique					Total
					AAE	SAENES	ATRF	ADJAENES		
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Cat C		
Agence comptable	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0
Direction des moyens généraux	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1
Direction des finances	1	1	3	5	0	0	0	0	0	0
Direction des relations internationales	2	3	0	5	0	0	0	0	0	0
Direction des ressources humaines	0	1	2	3	0	1	0	1	2	2
Direction du numérique	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Institut du travail	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Service de formation continue	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Service pour la promotion de l'action sociale	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-total Directions &amp;services</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>
<b>Nombre total de demandes de mobilité</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	

#### C.2.4 Taux de rotation

**3,8%** taux de rotation pour l'année universitaire 2023/2024

Taux de rotation par année universitaire



Le taux de rotation permet de donner une indication synthétique entre le nombre d'entrées et de sorties dans **le cadre des mobilités sur une année**.

Le taux de rotation est le rapport entre la somme du nombre d'arrivées et de départs et l'effectif moyen au cours d'une année (l'effectif moyen comprend les agents éligibles à la mobilité : les personnels titulaires 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

**19**

emplois publiés sur le site « Choisir le service public » en 2024.

6 emplois ont été pourvus en interne,  
12 emplois ont été pourvus par des personnes externes à l'université  
1 emploi pourvu par mutation intra-académique.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Nombre de postes publiés sur le site choisir le service public</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>19</b>
Pourvus en interne	6	7	8	12	10	6
Pourvus en externe	5	3	10	10	18	13
Non pourvus	0	0	0	1	1	0

### C.3 Mobilité sortante

#### C.3.1 Mobilité sortante des personnels titulaires

##### A. Personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2024

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		8	8	1	3	4	12	
		A	Maître de conférences	1	1	4	13	17	11	10	21	39	
		A	Physicien adjoint		0			0		1	1	1	
		<b>Sous-total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>25</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>52</b>
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités – praticien hospitalier		0		3	3		2	2	5	
		A	Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	1	1			0	3	6	9	10	
		<b>Sous-total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>15</b>
	Enseignants second degré	A	Professeur agrégé		0	1	2	3				3	
		A	Professeur certifié		0			0	1		1	1	
		<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Total personnels enseignants</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>22</b>	<b>38</b>	<b>71</b>	
Personnels BIATPSS	Personnel ITRF	A	IGR		0	3	1	4	1	3	4	8	
		A	IGE		0	12	5	17	9	10	19	36	
		A	ASI		0	7	3	10	3	2	5	15	
		B	TECH	1	1	9	6	15	10	6	16	32	
		C	ATRF	3	3	3	4	7	11	6	17	27	
		<b>Sous-total</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>53</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>61</b>	<b>118</b>
	Personnel de l'AENES	A	AAE		0			0			0	0	
		B	SAENES		0	1		1			0	1	
		C	ADJAENES	1	1			0	1		1	2	
<b>Sous-total</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	

Population	Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Personnels BIATPS	A	Conservateur des bibliothèques			0	2		2	1		1	3
		Bibliothécaire			0			0			0	0
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé			0			0	1		1	1
		Magasinier des bibliothèques			0			0	2		2	2
	<b>Sous-total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
	Personnel de santé et sociaux	A Infirmier-e			0			0	1		1	1
		<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
	<b>Total personnels BIATPS</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>40</b>	<b>27</b>	<b>67</b>
<b>Total personnels titulaires</b>			<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>87</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>105</b>	<b>199</b>

H = Hommes ; F = Femmes

Exemple de lecture : 4 professeurs des universités (3 hommes et 1 femme) ont été en disponibilité au courant de l'année 2024.

#### ● Focus sur les personnels titulaires en situation de départ temporaire en 2024, 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		0
		A Maître de conférences	1		1			4		4	1	2
		<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A Professeur des universités – praticien hospitalier			0			1		1		2
		A Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	1		1			0		0	2	2
		<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
		A Professeur agrégé			0	1		1				0
	<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total personnels enseignants</b>			<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

Population	Cat	Corps	Congé parental			Détachement			Disponibilité			Total	
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total		
Personnels BIATPSS	Personnel ITRF	A	IGE		0	5		5	1	2	3	<b>8</b>	
		A	ASI		0	2		2		1	1	<b>3</b>	
		B	TECH	1	1	4	3	7	3	2	5	<b>13</b>	
		C	ATRF	2	2	1	1	2			0	<b>4</b>	
	<b>Sous-total</b>		<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	
	Personnel de l'AENES	B	SAENES		0	1		1			0	<b>1</b>	
		C	ADJAENES		0			0	1		1	<b>1</b>	
<b>Sous-total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	
<b>Total personnels BIATPSS</b>			<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	
<b>Total personnels titulaires</b>			<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>46</b>	

Exemple de lecture : 5 ingénieurs d'études (5 femmes), ayant été en position d'activité au 31/12/2023, sont partis en détachement en 2024.

**B. Départs définitifs de personnels titulaires en 2024 (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			<b>Total</b>			
			F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H					
Enseignants-chercheurs & assimilés	A	Professeur des universités	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	16	17	0	1	16	17	0	1	19					
		Maître de conférences	1	2	3	1	1	0	0	0	1	2	3	3	3	3	3	3	6	5	7	12	0	0	0	0	0	0	25				
		Physicien	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1				
		<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>										
Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités – praticien hospitalier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	0	0	0	0	0	5			
		Maître de conférences des universités – praticien hospitalier	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>								
		Professeur agrégé	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	0	0	0	0	0	0	8		
Enseignants du second degré	A	Professeur certifié	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	0	0	0	0	6		
		Professeur des lycées professionnels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>							
		Enseignants du premier degré	A	Professeur des écoles	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>Total personnels enseignants</b>		<b>Sous-total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>							
Personnels enseignants																																	

\*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			<b>Total</b>
			F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	
ITRF	A	IQR	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	2	4	0	1	3
		IGE	1	1	4	1	5	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	2	2	4	0	2	4	0	0	11	
		ASJ	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
	B	TECH	1	1	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
	C	ATRF	2	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	20
	<b>Sous-total</b>			<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	
AENES	A	Agent Comptable	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		AAE	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	3
		SAENES	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	0	0	0	0	4	4	1	4	1	6		
	B	ADJAENES	0	0	1	1	0	0	0	0	3	1	0	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	9	
	C	<b>Sous-total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	
Personnels des bibliothèques	A	Conservateur des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Bibliothécaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
		Bibliothécaire assistant spécialisé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
	B	Magasinier des bibliothèques	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	C	<b>Sous-total</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>		
Personnels médicaux & sociaux	A	Infirmier-e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	
		Assistant service social	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
	<b>Sous-total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>		
<b>Total personnels BIATPS</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>71</b>	<b>135</b>		
<b>Total personnels titulaires</b>			<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>80</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>135</b>	

### C.3.2 Mobilité sortante des personnels contractuels

#### A. Personnels contractuels en situation de départ temporaire en 2024

Type de contrat	Catégorie	Congé parental			Congé mobilité			Congé pour convenances personnelles ou raisons familiales			Total	Dont en activité au 31/12/2023
		F	H	T	F	H	T	F	H	T		
CDI	Catégorie A			<b>0</b>	1	1	<b>2</b>	2	2	<b>4</b>	<b>6</b>	3
	Catégorie B	3		<b>3</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	2
	Catégorie C			<b>0</b>	1		<b>1</b>	3	1	<b>4</b>	<b>5</b>	4
	<b>Sous-total CDI</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>9</b>
CDD	Catégorie A			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	0
	Catégorie B	2		<b>2</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>2</b>	1
	Catégorie C	1		<b>1</b>			<b>0</b>		1	<b>1</b>	<b>2</b>	1
	<b>Sous-total CDD</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>11</b>

#### B. Départs définitifs des personnels contractuels en 2024

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	3		<b>3</b>	4	5	<b>9</b>			<b>0</b>	5	1	<b>6</b>			<b>0</b>	<b>18</b>
	Catégorie B	4	1	<b>5</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>	<b>7</b>
	Catégorie C	2		<b>2</b>			<b>0</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>3</b>
	<b>Sous-total CDI</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>
CDD	Catégorie A			<b>0</b>	40	49	<b>89</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>	2	1	<b>3</b>	<b>107</b>
	Catégorie B		1	<b>1</b>	9	3	<b>12</b>		2	<b>2</b>			<b>0</b>			<b>0</b>	<b>17</b>
	Catégorie C			<b>0</b>	8	6	<b>14</b>	6	1	<b>7</b>			<b>0</b>		1	<b>1</b>	<b>23</b>
	<b>Sous-total CDD</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>115</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>130</b>
<b>Total</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>62</b>	<b>63</b>	<b>125</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>158</b>

\*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	64,2	66,9	
			Maître de conférences	65,0	66,2	
			Physicien			
	<b>Age moyen</b>		<b>64,9</b>	<b>66,7</b>	<b>66,3</b>	
	Enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires	A	Professeur des universités - praticien hospitalier	66,0	67,4	
			Maître de conférences - praticien hospitalier			
			<b>Age moyen</b>	<b>66,0</b>	<b>67,4</b>	
	Enseignants du second degré	A	Professeur agrégé	64,8	65,0	
		A	Professeur certifié	65,1	66,4	
		<b>Age moyen</b>		<b>65,0</b>	<b>65,6</b>	
<b>Age moyen pour la population des personnels enseignants</b>			<b>65,1</b>	<b>66,6</b>	<b>66,1</b>	
Personnels BIATPSS	ITRF	A	IGR		64,6	
			IGE	61,3	63,8	
			ASI			
		B	TECH	62,6	60,6	
		C	ATRF	65,3	62,3	
		<b>Age moyen</b>		<b>63,6</b>	<b>63,2</b>	
	AENES	A	AAE	62,5		
		B	SAENES	62,1		
		C	ADJAENES	62,4		
		<b>Age moyen</b>		<b>62,3</b>	<b>62,3</b>	
	Personnels des bibliothèques	A	Bibliothécaire	67,0		
		B	Bibliothécaire assistant	65,8		
		C	Magasinier des bibliothèques			
		<b>Age moyen</b>		<b>66,4</b>	<b>66,4</b>	
	Personnels médicaux & sociaux	A	Infirmier-e	63,1		
			Assistant service social			
		<b>Age moyen</b>		<b>63,1</b>	<b>63,1</b>	
<b>Age moyen pour la population des personnels BIATPSS</b>			<b>63,3</b>	<b>63,2</b>	<b>63,3</b>	
<b>Age moyen pour l'ensemble de la population des titulaires</b>			<b>63,9</b>	<b>66,0</b>	<b>64,9</b>	

**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	66,0		66,0
	B	65,4	65,7	65,5
	C	60,7		60,7
CDD	B		60,1	60,1
<b>Âge moyen pour l'ensemble de la population des contractuels</b>		<b>64,6</b>	<b>62,9</b>	<b>64,3</b>

## D | Les ruptures conventionnelles

### 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 2024

Durant l'année 2024, 4 demandes de ruptures conventionnelles ont été acceptées et finalisées. Aucune demande de rupture conventionnelle n'a été refusée.

### ❖ Les demandes acceptées et finalisées

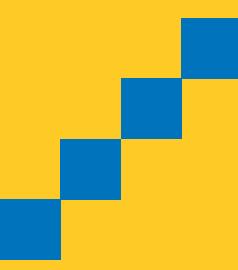
	Titulaires						Contractuels		Contractuels		<b>Total</b>	
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Catégorie A		Catégorie B			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Personnels BIATPSS	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	<b>4</b>	
Personnels enseignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	

*Exemple de lecture : sur les 4 demandes de ruptures conventionnelles acceptées et finalisées, 2 concernent des femmes BIATPSS contractuelles de catégorie A.*

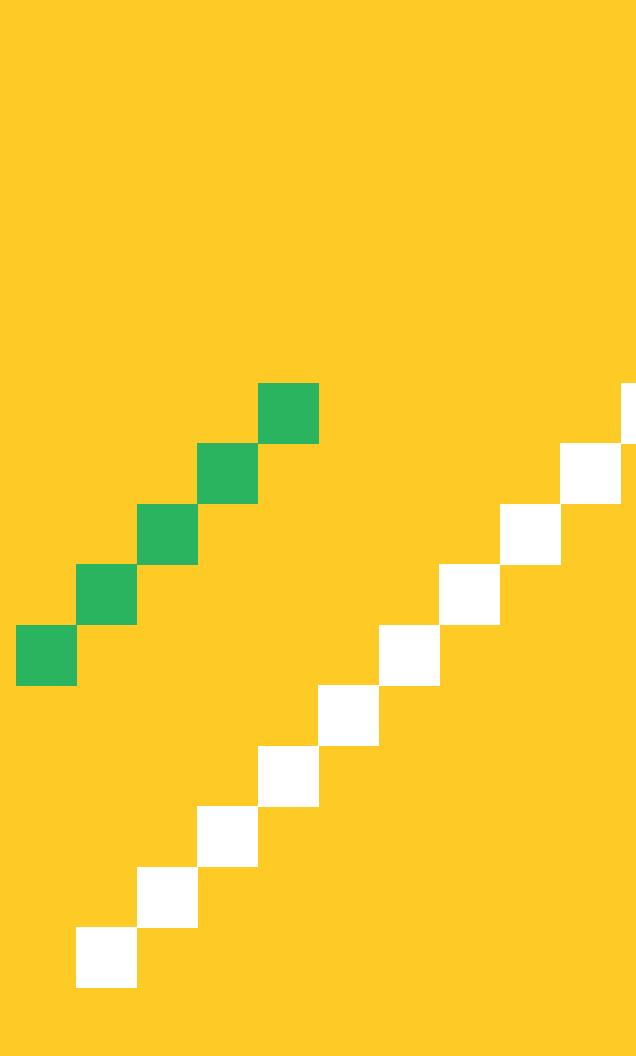
### ❖ Les indemnités de ruptures conventionnelles

Le montant des indemnités de ruptures conventionnelles attribuées durant l'année 2024 varie de 9 000 € à 53 000 €.

Le montant global des indemnités de ruptures conventionnelles s'élève à 94 000 €. Il est à noter que certains versements n'interviendront qu'en 2025.



## **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.

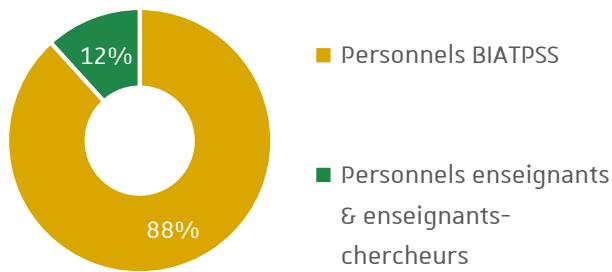
### A Effectifs formés en 2024

**1 613**

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 2024.

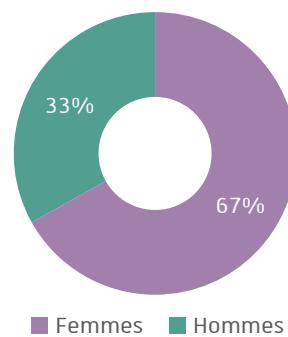
Ils étaient 1 483 personnels en 2023.

III. Répartition des personnels internes formés en 2024 par type de population, par sexe et par catégorie



88 % des personnels formés sont des personnels BIATPSS (1 424 personnels répartis en 749 titulaires, 671 contractuels et 4 agents en service civique).  
12 % des personnels formés sont des enseignants et enseignants-chercheurs (soit 189 personnels).

Pour rappel, la répartition globale des effectifs par sexe de l'université est de 46 % d'hommes et 54 % de femmes en 2024. Ainsi les personnels formés sont majoritairement des femmes (67% en 2024, 68 % en 2023).



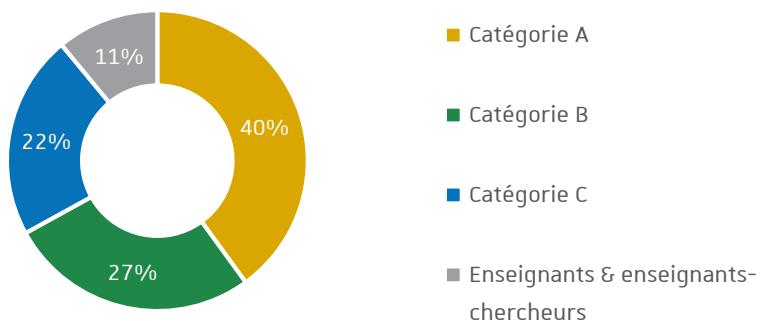
④ Répartition des effectifs formés en 2024 par type de population & par catégorie

Les effectifs présentés sont ceux du nombre de personnels formés en 2024. Chaque stagiaire est comptabilisé une fois, quel que soit le nombre de stages suivis.

	Catégorie						Total						
	A		B		C								
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total							
<b>Personnels BIATPSS</b>	ITRF	85	144	229	70	108	178	41	71	112	196	323	519
	AENES et personnels médicaux & sociaux	6	30	36	3	35	38	6	44	50	15	109	124
	Personnels des bibliothèques	1	8	9	1	8	9	4	6	10	6	22	28
	Contractuels	107	214	321	56	153	209	62	157	219	225	524	749
	Volontaires en service civique	0	0	0	0	0	0	1	3	4	1	3	4
	<b>Sous-total</b>	<b>199</b>	<b>396</b>	<b>595</b>	<b>130</b>	<b>304</b>	<b>434</b>	<b>114</b>	<b>281</b>	<b>395</b>	<b>443</b>	<b>981</b>	<b>1 424</b>
	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires et contractuels	91	98	189	0	0	0	0	0	0	91	98	189
<b>Personnels enseignants &amp; enseignants-chercheurs</b>	<b>Sous-total personnels Université de Strasbourg</b>	<b>290</b>	<b>494</b>	<b>784</b>	<b>130</b>	<b>304</b>	<b>434</b>	<b>114</b>	<b>281</b>	<b>395</b>	<b>534</b>	<b>1 079</b>	<b>1 613</b>
<b>Personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg</b>	Personnels CNRS, INSERM, ENS AS, ENGEES, BNU, INSA, UHA, HEAR et autres	75	83	158	11	26	37	3	9	12	89	118	207
<b>Total</b>		<b>365</b>	<b>577</b>	<b>942</b>	<b>141</b>	<b>330</b>	<b>471</b>	<b>117</b>	<b>290</b>	<b>407</b>	<b>623</b>	<b>1 197</b>	<b>1 820</b>

Le Bureau de la formation continue des personnels a également pris en charge la formation de 207 personnels extérieurs à l'Université de Strasbourg (238 en 2023). Comme les années précédentes, il s'agit principalement de personnels de catégorie A (76% des effectifs formés).

#### ◎ Répartition par catégorie de personnels internes formés en 2024



Les enseignants et enseignants-chercheurs et les BIATPSS de catégorie A représentent 51 % des effectifs formés en 2024.

#### ◎ Répartition par population des personnels internes formés en 2024

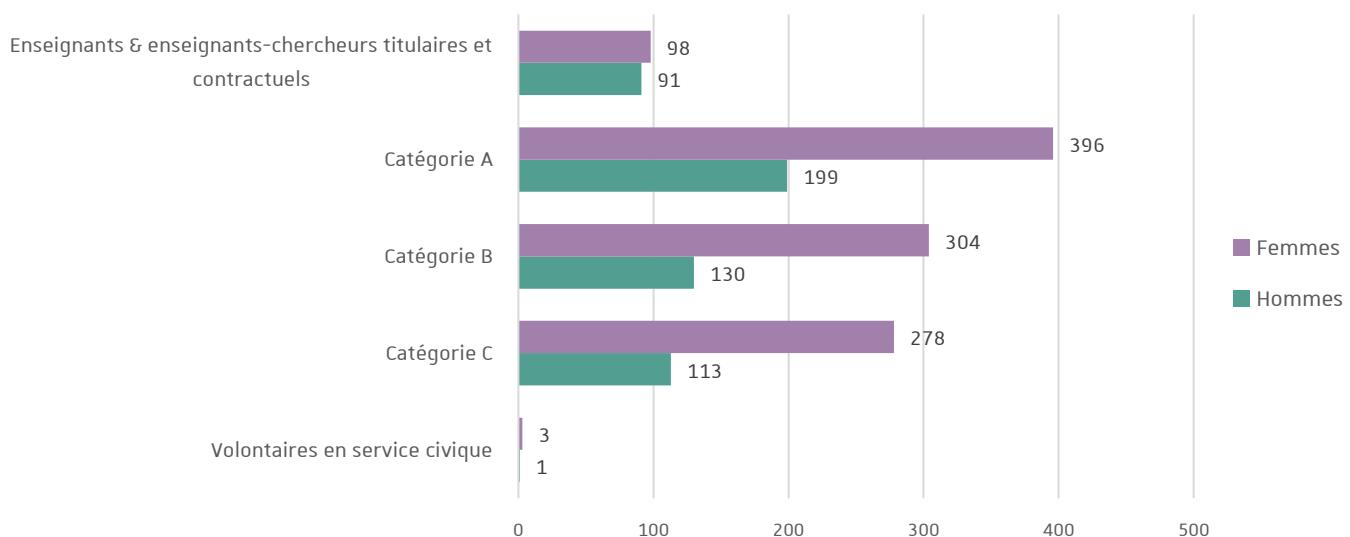


#### ◎ Répartition par sexe des effectifs formés en 2024 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation<sup>\*</sup>

Type de population	Sexe	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2024	Effectifs non formés en 2024
Enseignants	Hommes	1 113	91	1 022
	Femmes	1 901	98	1 803
	Sous-total	<b>3 014</b>	<b>189</b>	<b>2 825</b>
BIATPSS	Hommes	1389	443	946
	Femmes	1 077	981	96
	Sous-total	<b>2 466</b>	<b>1 424</b>	<b>1 042</b>
<b>Total</b>		<b>5 480</b>	<b>1 613</b>	<b>3 867</b>

\*Les personnels non éligibles au dispositif de formation sont les personnels associés, les doctorants, les maîtres de langue et les lecteurs.

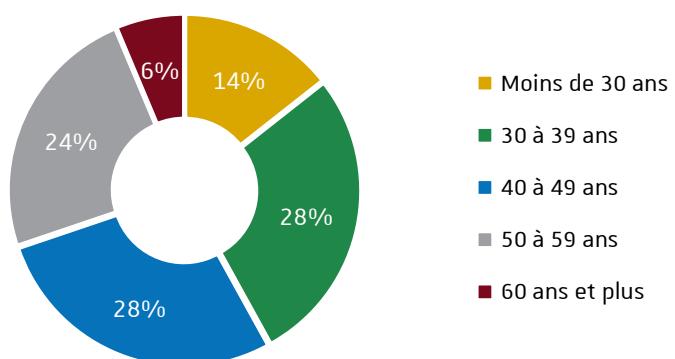
◎ Répartition par catégorie et sexe des effectifs formés en 2024



◎ Répartition par tranche d'âge des effectifs formés en 2024 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Tranches d'âge	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2024	Effectifs non formés en 2024
Moins de 30 ans	748	232	516
30 à 39 ans	1 360	445	915
40 à 49 ans	1 313	449	864
50 à 59 ans	1 425	385	1 040
60 ans et plus	634	102	532
<b>Total</b>	<b>5 480</b>	<b>1 613</b>	<b>3 867</b>

◎ Répartition par tranche d'âge des personnels internes formés en 2024



◎ Répartition par catégorie des effectifs formés en 2024 par rapport à l'effectif éligible au dispositif de formation

Type de population	Catégorie	Effectifs éligibles au dispositif de formation	Effectifs formés en 2024	Effectifs non formés en 2024
BIATPSS	A	1 550	595	955
	B	757	434	323
	C	707	395	312
	<b>Sous-total</b>	<b>3 014</b>	<b>1 424</b>	<b>1 590</b>
Enseignants	A	2 466	189	2 277
<b>Total</b>		<b>5 480</b>	<b>1 613</b>	<b>3 867</b>

✓ 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.

81 agents ont bénéficié d'une formation statutaire en 2024.

	Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATPSS	Catégorie A	3	7	0	0	3
	Catégorie B	0	0	0	0	0
	Catégorie C	0	0	0	0	0
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
ENS	Catégorie A	31	72	47	108	78
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>79</b>	<b>47</b>	<b>108</b>	<b>81</b>
						<b>187</b>

✓ **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).

339 agents ont suivi une formation de préparation aux concours et examens représentant 1 084 stagiaires.

		Femmes	Nombre de jours de formation	Hommes	Nombre de jours de formation	Total	Total nombre de jours de formation
BIATPSS	Catégorie A	39	124	22	69	<b>61</b>	<b>193</b>
	Catégorie B	70	215	38	97	<b>108</b>	<b>312</b>
	Catégorie C	143	332	27	85	<b>170</b>	<b>417</b>
<b>Total</b>		<b>252</b>	<b>671</b>	<b>87</b>	<b>251</b>	<b>339</b>	<b>922</b>

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

**4 123**

stagiaires accueillis au cours l'année 2024.

Ils étaient 3 657 en 2023.

Au total, ce sont 29 318 heures de formation qui ont été dispensées en 2024 (24 613 heures en 2023), soit une durée moyenne de 1,18 jours de formation par stagiaire. Le nombre de stagiaires est en progression de 12,7 % par rapport à 2023 passant de 3 657 en 2023 à 4 123 en 2024.

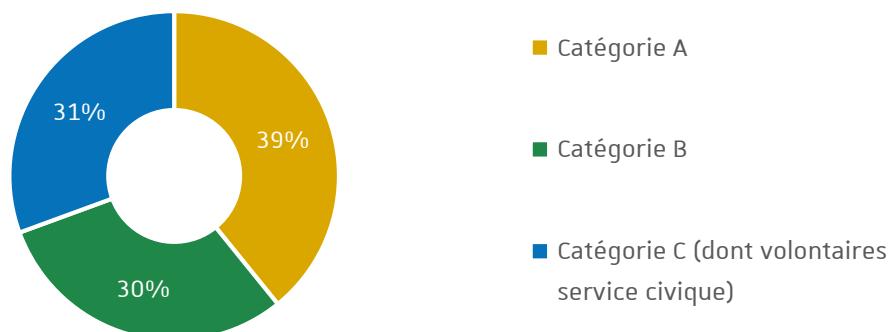
Les domaines l'Hygiène, Santé, Sécurité au Travail (HSST), de la préparation aux concours et examens professionnels et de la formation aux techniques administratives et bureautiques (applications de gestion) ont été les axes de formation privilégiés, représentant au total 66 % des stagiaires. Cela s'explique 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 la prévention et sécurité. On notera également une forte progression du nombre de stagiaires dans le domaine de la préparation aux concours et examens professionnels, 1 084 stagiaires soit 26 % en 2024 contre 842 stagiaires soit 23 % en 2023.

### ④ Répartition des stagiaires 2024 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	365	851	1 216	332	861	1 193	267	970	1 237	964	2 682	3 646
Stagiaires enseignants & enseignants-chercheurs	103	113	216	0	0	0	0	0	0	103	113	216
Volontaires service civique	0	0	0	0	0	0	1	3	4	1	3	4
Stagiaires externes à l'Université de Strasbourg	81	102	183	20	34	54	3	17	20	104	153	257
<b>Total</b>	<b>549</b>	<b>1 066</b>	<b>1 615</b>	<b>352</b>	<b>895</b>	<b>1 247</b>	<b>271</b>	<b>990</b>	<b>1 261</b>	<b>1 172</b>	<b>2 951</b>	<b>4 123</b>

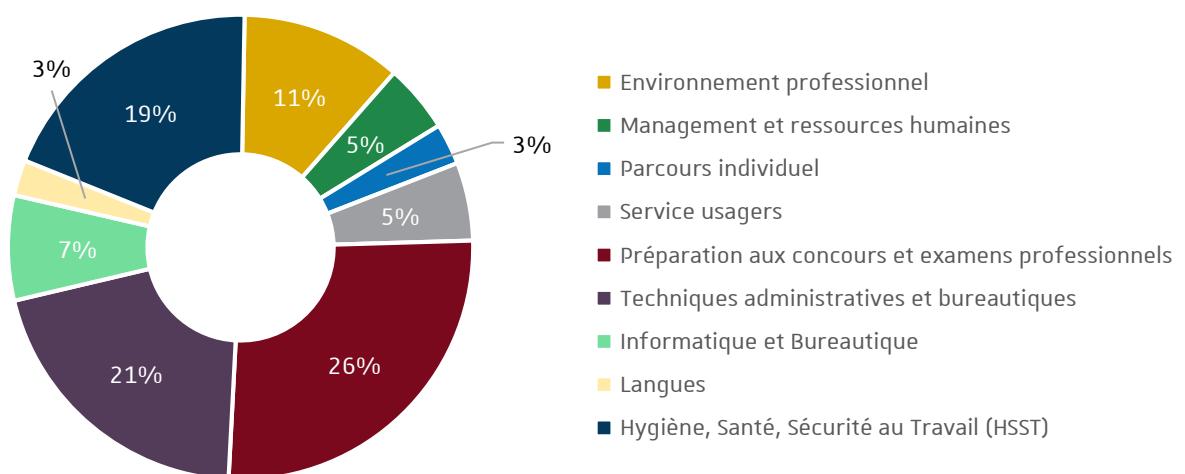
◎ Répartition des stagiaires 2024 (internes et externes) par catégorie



◎ Répartition des stagiaires 2024 (internes et externes) par domaine de formation

Domaines	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures de stage	Durée moyenne en jour / stagiaire
Environnement professionnel	462	4 379	1,58
Management et ressources humaines	196	2 179	1,85
Services usagers	224	1 462	1,09
Préparation aux concours et examens professionnels	1 084	5 026	0,77
Techniques administratives et bureautiques	845	4 835	0,95
Informatique et bureautique	301	2 316	1,28
Langues	102	2 044	3,34
Hygiène, Santé, Sécurité au Travail (HSST)	791	5 384	1,13
Parcours individuel	118	1 695	2,39
<b>Total</b>	<b>4 123</b>	<b>29 320</b>	<b>1,19</b>

◎ Répartition des stagiaires 2024 par domaine de formation



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

<b>Type de population</b>	<b>Somme des heures réalisées</b>			<b>Nombre de jours</b>		
	Hommes	Femmes	<b>Total</b>	Hommes	Femmes	<b>Total</b>
Enseignants & enseignants-chercheurs	838	1 003	<b>1 841</b>	140	167	<b>307</b>
BIATPSS catégorie A	3 249	6 517	<b>9 766</b>	542	1 086	<b>1 628</b>
BIATPSS catégorie B	2 155	5 623	<b>7 778</b>	359	937	<b>1 296</b>
BIATPSS catégorie C	1 957	5 780	<b>7 737</b>	326	963	<b>1 289</b>
Volontaires service civique	21	6	<b>27</b>	4	1	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>8 220</b>	<b>18 929</b>	<b>27 149</b>	<b>1 371</b>	<b>3 154</b>	<b>4 525</b>

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

<b>Type de population</b>	<b>Somme des heures réalisées</b>			<b>Nombre de jours</b>		
	Hommes	Femmes	<b>Total</b>	Hommes	Femmes	<b>Total</b>
Catégorie A	756	801	<b>1 557</b>	126	134	<b>260</b>
Catégorie B	160	251	<b>411</b>	27	42	<b>69</b>
Catégorie C	51	148,5	<b>199,5</b>	9	25	<b>34</b>
<b>Total</b>	<b>967</b>	<b>1 200,5</b>	<b>2 167,5</b>	<b>162</b>	<b>201</b>	<b>361</b>

**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 le cas d'un projet permettant de prévenir une situation d'inaptitude.

Le CPF peut être mobilisé afin de se préparer à un concours ou à un examen professionnel, afin de suivre une formation proposée par le Bureau de la formation continue des personnels de la DRH ou l'un de ses partenaires institutionnels, afin de suivre une formation diplômante ou certifiante auprès d'un prestataire externe, ou encore afin de compléter le congé accordé dans le cadre d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2024, 5 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.

<b>Population</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Corps</b>	<b>Genre</b>	<b>Statut</b>	<b>Nombre d'heures mobilisées</b>
Enseignants	A	Professeur certifié	Femme	Titulaire	120
BIATPSS	A	IGE	Femme	Contractuel	100
	A	IGE	Homme	Titulaire	35
	B	TECH	Femme	Contractuel	115
	C	ATRF	Femme	Contractuel	104
	<b>TOTAL</b>				<b>474</b>

En 2024, 12 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.

Population	Catégorie	Corps	Genre	Statut	Nombre d'heures mobilisées
BIATPSS	A	ASI	Homme	Titulaire	18
	A	ASI	Femme	Titulaire	30
	B	TECH	Femme	Titulaire	6
	B	TECH	Femme	Contractuel	6
	B	BIBAS	Femme	Titulaire	12
	B	BIBAS	Homme	Titulaire	6
	C	ATRF	Femme	Contractuel	12
	C	ATRF	Homme	Contractuel	6
	C	MAGASINIER	Femme	Titulaire	18
	C	MAGASINIER	Homme	Titulaire	18
	C	MAGASINIER	Femme	Titulaire	24
	C	MAGASINIER	Femme	Contractuel	3
<b>TOTAL</b>					<b>159</b>

N.B. : un agent peut mobiliser son CPF pour plusieurs dispositifs à la fois.

## D Congé de formation professionnelle

4

demandes de congé de formation professionnelle ont été accordées pour 6 demandes déposées lors de la campagne annuelle 2024.

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 2024 de congé de formation professionnelle	Enseignants & enseignants-chercheurs	BIATPSS	Total
Nombre de demandes présentées	0	6	<b>6</b>
<b>Nombre de congés accordés</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

◎ Typologie des agents ayant obtenu un accord pour une demande de congé de formation en 2024

Population	Corps	Genre	Statut	Heures de formation	Coût pris en charge par le Bureau de la formation
BIATPSS	Infirmier	Femme	Titulaire	244	1 250 €
BIATPSS	Assistant ingénieur	Femme	Titulaire	1 608	2 250 €
BIATPSS	TECH	Femme	contractuel	600	2 250 €
BIATPSS	TECH	Femme	contractuel	450	2 115 €
<b>TOTAL</b>				<b>2 902 h</b>	<b>7 865 €</b>

Un congé de formation a engendré le remplacement d'un agent titulaire durant un an.

## 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.

## F Bilan de compétences

6

demandes de réalisation d'un bilan de compétences ont été déposées et validées en 2024.

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.

<b>Population</b>	<b>Corps</b>	<b>Genre</b>	<b>Statut</b>	<b>Heures réalisées</b>	<b>Coût des bilans de compétences</b>
BIATPSS	Ingénieur d'études	Femme	Titulaire	24	1 992 €
	Assistant ingénieur	Femme	Contractuel	24	2 000 €
	Assistant ingénieur	Homme	Titulaire	24	2 000 €
	ADJAENES	Femme	Titulaire	24	1 992 €
	ATRF	Homme	Titulaire	24	2 000 €
	ATRF	Homme	Titulaire	24	2 000 €
<b>TOTAL</b>				<b>144</b>	<b>11 984 €</b>

## G

## Validation des acquis de l'expérience

La Validation des acquis de l'expérience (VAE), droit individuel inscrit dans les Codes de l'Education et du Travail, est un dispositif qui reconnaît que l'expérience permet d'acquérir des compétences et des savoirs. Au même titre que la formation, la VAE peut donner accès à un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Tous les diplômes universitaires, exceptés ceux menant à des professions réglementées comme certaines professions de santé, peuvent être obtenus par la voie de la VAE. La condition est d'avoir exercé, pendant une durée cumulée d'au moins un an, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole en rapport direct avec les compétences et connaissances développées par le diplôme visé.

L'Université de Strasbourg a mis en place en place, auprès de l'ensemble de ses personnels, une campagne annuelle d'information sur le dispositif de la VAE. Une circulaire signée par la Directrice générale des services est diffusée aux personnels et une prise en charge financière de la prestation d'accompagnement de la démarche VAE est proposée selon des modalités spécifiques.

Cette campagne est menée en collaboration avec la cellule VAE de l'université qui organise et anime les réunions d'information. La cellule VAE présente le fonctionnement général du dispositif et, le cas échéant, oriente les candidats vers d'autres certificateurs (notamment pour les diplômes relevant du Ministère de l'Education nationale, vers le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) avec lequel la cellule VAE a un partenariat ou vers d'autres établissements d'enseignement supérieur).

Il appartient ensuite au candidat de prendre contact avec le certificateur concerné pour déposer une demande de recevabilité. Si la candidature est recevable, la prestation d'accompagnement à la rédaction du dossier de demande de validation peut être assurée par l'institution qui délivre la certification.

Si le diplôme visé est délivré par l'Université de Strasbourg, la cellule VAE conseille le candidat tout au long de son parcours et l'accompagne dans la rédaction de son dossier de demande de validation, jusqu'au passage devant le jury.

Aucun dossier de demande de VAE n'a été déposé au titre de l'année 2024.

## H

## Dépenses de formation

**410 400€**

**Budget consacré à la formation continue des personnels ;  
ce budget est constant depuis 2022.**

Les dépenses réalisées en 2024 s'élèvent à **395 235 €** représentant un taux d'exécution de 96 %.

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 12 181 €.  
Ceci s'entend hors prise en considération du coût que représentent les rémunérations des personnels lors de leurs absences pour formation.

④ **Répartition des dépenses réalisées en 2024 pour la formation continue des personnels selon la nature du stage**

Nature du stage	Engagement TTC
Offre collective	303 940 €
Demandes individuelles	40 680 €
Autres typologies de formation :	
- congés de formation	4 500 €
- bilans de compétences	11 984 €
- compte personnel de formation	7 764 €
- VAE	3 600 €
Service civique	1 535 €
Divers (reprographie, dépenses de fonctionnement, etc.)	21 233 €
<b>Total</b>	<b>395 235 €</b>



## 5. Les rémunérations

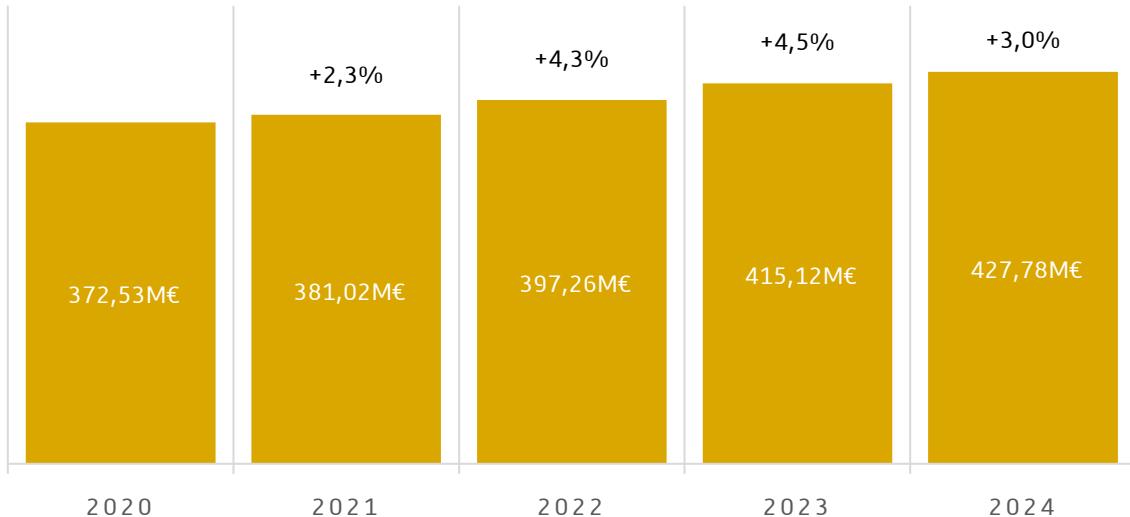
# Les rémunérations

**427 781 029 €**

**masse salariale de l'Université de Strasbourg en 2024.**

*Comportant l'ensemble des rémunérations principales, indemnités, cotisations patronales et prestations sociales.*

III, Evolution de la masse salariale



La masse salariale de l'Université de Strasbourg a augmenté de manière constante ces dernières années, augmentant d'environ 12,67 millions d'euros entre 2023 et 2024, et de 55,25 millions d'euros entre 2020 et 2024 (soit environ +15 %).

L'augmentation des rémunérations principales, évaluée à +6,34 M€, s'explique principalement par l'extension en année pleine de la revalorisation du point d'indice intervenue au 1er juillet 2023, pour un impact estimé à +1,44 M€ (hors charges), ainsi que par la mise en œuvre au 1er janvier 2024 d'un abondement de 5 points d'indice pour les agents indicés, représentant +1,32 M€ (hors charges). À cela s'ajoutent la revalorisation des contrats doctoraux (+437 k€) et la variation nette des effectifs sur la période (+115 ETPT). Parallèlement, les primes et indemnités progressent de +3,37 M€, sous l'effet de la poursuite de la refonte indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs (+1,53 M€), de la révision de l'IFSE pour les personnels Biatpss (+1,5 M€, dont 345 k€ au titre de rappels 2023), ainsi que du versement en 2024 du complément indemnitaire annuel (+303 k€).

La masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées s'élève à 1 225 603 € et concerne 4 femmes et 6 hommes.

Le tableau d'évolution des dépenses depuis 2020 distingue les éléments suivants :

**Chaîne paie** : la paie est réalisée à la direction des ressources humaines en utilisant l'outil SIHAM. Ce sont les éléments de paie ainsi traités qui apparaissent dans les fichiers transmis par la Direction régionale des finances publiques (DRFIP) à l'université pour un total de **427,22 M€**.

**Hors chaîne paie** : il s'agit des prestations directes versées notamment au titre de la restauration sociale et de dépenses de prise en charge de frais médicaux, de capitaux décès, de cotisations complémentaires aux organismes sociaux, des ordres de versement au titre des indus de paie, etc. Elles représentent **558 k€**.

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Dépenses chaîne paie</b>	372 124 117 €	380 632 913 €	396 501 367 €	414 571 163 €	427 222 818 €
<b>Dépenses hors chaîne paie</b>	403 864 €	385 282 €	757 801 €	546 952 €	558 211 €
<b>TOTAL</b>	<b>372 527 981 €</b>	<b>381 018 195 €</b>	<b>397 259 168 €</b>	<b>415 118 116 €</b>	<b>427 781 029 €</b>
<b>Variation annuelle</b>	8 490 214 €	16 240 973 €	17 858 948 €	12 662 913 €	
	2,3%	4,3%	4,5%	3,1%	
<b>Variation sur la période</b>	55 253 048 €				
	<b>15%</b>				

**NB : Dans ce chapitre consacré aux rémunérations, l'analyse porte exclusivement sur les dépenses réalisées en chaîne paye**

## A | Evolution des dépenses

### ④ Evolution des dépenses de masse salariale 2020-2024 par groupe d'éléments de rémunération

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	Evolution 2024/2023 en €	Evolution 2024/2020 en €
Rémunérations principales et com. rém. principales	191 554 492 €	195 493 975 €	201 893 108 €	210 235 423 €	216 571 262 €	6 335 839 €	25 016 770 €
Rémunérations accessoires HC*	12 230 471 €	12 718 092 €	13 604 180 €	13 618 163 €	13 887 905 €	269 742 €	1 657 434 €
Toutes catégories de personnel et indemnités spéci. BIATPSS EC et Enseignants tous statuts	6 532 146 €	7 214 689 €	7 021 953 €	7 528 752 €	8 090 700 €	561 947 €	1 558 554 €
Primes excep. pouvoir d'achat et prime inflation	0 €	0 €	318 821 €	1 759 972 €	5 866 €	-1 754 106 €	5 866 €
Cotisations	148 479 989 €	150 695 778 €	154 832 251 €	160 633 202 €	164 214 274 €	3 581 072 €	15 734 285 €
Prestations	471 444 €	606 599 €	1 005 212 €	1 492 766 €	1 778 224 €	285 458 €	1 306 780 €
<b>Total</b>	<b>372 124 117 €</b>	<b>380 632 913 €</b>	<b>396 501 367 €</b>	<b>414 571 163 €</b>	<b>427 222 818 €</b>	<b>12 651 655 €</b>	<b>55 098 701 €</b>
<b>Total hors cotisations</b>	<b>223 644 129 €</b>	<b>229 937 135 €</b>	<b>241 669 115 €</b>	<b>253 937 961 €</b>	<b>263 008 544 €</b>	<b>9 070 583 €</b>	<b>39 364 415 €</b>

\*HC = heures complémentaires

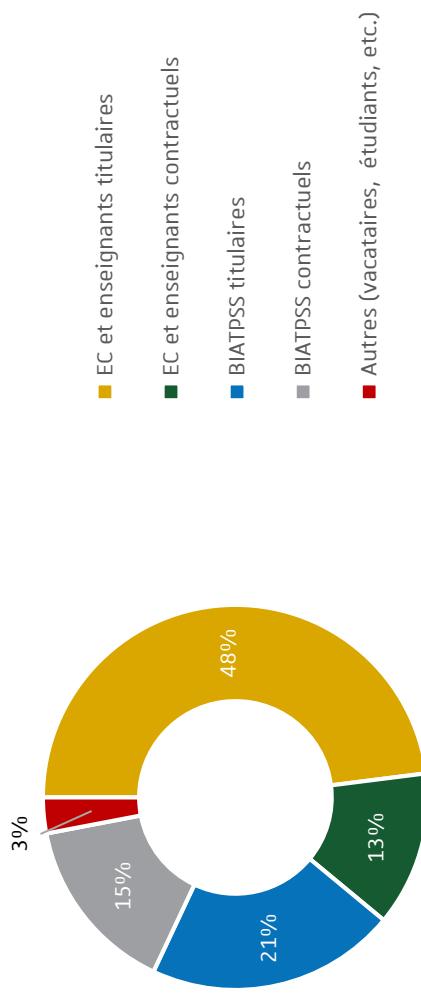
⑤ Evolution des dépenses de masse salariale 2020-2024 par statut et catégorie

	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2024/2023 en €	Evolution 2024/2020 en €
Titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants	181 204 326 €	183 525 590 €	188 922 920 €	194 486 588 €	198 255 044 €	3 768 456 €
	BIATSS et assimilés	85 085 317 €	83 873 820 €	85 640 589 €	87 276 751 €	89 151 345 €	1 874 593 €
	Rémunérations accessoires : HC*	6 744 180 €	7 178 742 €	7 580 878 €	7 536 017 €	7 836 763 €	300 746 €
	<b>Total</b>	<b>273 033 823 €</b>	<b>274 578 152 €</b>	<b>282 144 386 €</b>	<b>289 299 356 €</b>	<b>295 243 152 €</b>	<b>5 943 796 €</b>
Contractuels	Enseignants-chercheurs, enseignants	46 056 582 €	49 017 603 €	52 517 131 €	54 885 934 €	54 942 189 €	56 256 €
	BIATSS et assimilés	47 547 421 €	51 497 807 €	55 816 547 €	64 303 727 €	70 986 336 €	6 682 609 €
	Rémunérations accessoires : HC*	5 486 291 €	5 539 350 €	6 023 303 €	6 082 146 €	6 051 141 €	-31 005 €
	<b>Total</b>	<b>99 090 294 €</b>	<b>106 054 760 €</b>	<b>114 356 981 €</b>	<b>125 271 807 €</b>	<b>131 979 666 €</b>	<b>6 707 859 €</b>
<b>Total toutes populations confondues</b>		<b>372 124 117 €</b>	<b>380 632 913 €</b>	<b>396 501 367 €</b>	<b>414 571 163 €</b>	<b>427 222 818 €</b>	<b>12 651 655 €</b>
<b>part des rémunérations versées aux titulaires / dépenses totales</b>		<b>73,37%</b>	<b>72,14%</b>	<b>71,16%</b>	<b>69,78%</b>	<b>69,11%</b>	

Enseignants-chercheurs, enseignants	52 517 131 €	54 885 934 €	54 942 189 €	56 256 €	8 885 607 €
BIATSS et assimilés	64 303 727 €	70 986 336 €	6 682 609 €	23 438 915 €	
Rémunérations accessoires : HC*	6 082 146 €	6 051 141 €	-31 005 €	564 850 €	
<b>Total</b>	<b>131 979 666 €</b>	<b>6 707 859 €</b>	<b>6 707 859 €</b>	<b>32 889 372 €</b>	
<b>Total toutes populations confondues</b>	<b>372 124 117 €</b>	<b>380 632 913 €</b>	<b>414 571 163 €</b>	<b>427 222 818 €</b>	<b>12 651 655 €</b>
<b>part des rémunérations versées aux titulaires / dépenses totales</b>	<b>73,37%</b>	<b>72,14%</b>	<b>71,16%</b>	<b>69,78%</b>	<b>69,11%</b>

\* HC = heures complémentaires

### Répartition des dépenses de masse salariale par catégorie d'agents



**B Evolution des rémunérations principales et compléments de rémunérations principales**

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	Evolution 2024/2023 en €	Evolution 2024/2020 en €
Personnels titulaires	132 078 258 €	132 095 511 €	134 220 098 €	136 843 106 €	138 698 953 €	1 855 847 €	6 620 695 €
Personnels contractuels	59 476 233 €	63 398 464 €	67 673 010 €	73 392 317 €	77 872 309 €	4 479 992 €	18 396 076 €
<b>Total</b>	<b>191 554 491 €</b>	<b>195 493 975 €</b>	<b>201 893 108 €</b>	<b>210 235 423 €</b>	<b>216 571 262 €</b>	<b>6 335 839 €</b>	<b>25 016 771 €</b>
<b>Part des rémunérations des titulaires / total des rémunérations</b>	<b>68,95%</b>	<b>67,57%</b>	<b>66,48%</b>	<b>65,09%</b>	<b>64,04%</b>	<b>-1,61%</b>	<b>-7,12%</b>

## B.1 Grilles de rémunération

Les indices présentés correspondent aux indices majorés observés en paie au 31/12/2024. Les rémunérations afférentes mensuelles sont indiquées hors primes et indemnités.

Les indices majorés minimums et maximums constatés en paie, durant cette période, s'échelonnent ainsi :

- Pour les personnels enseignants :
  - De l'indice majoré 314, soit 1 546 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (MCF associés à mi-temps),
  - À l'indice majoré 1 334, soit 6 567 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (professeurs des universités et professeurs des universités praticiens hospitaliers).
  
- Pour les personnels BIATPSS :
  - De l'indice majoré 366, soit 1 802 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (personnels titulaires et contractuels de catégorie C),
  - À l'indice majoré 1 178, soit 5 799 € mensuels bruts, hors primes et indemnités (conservateurs des bibliothèques).

L'indice minimum de traitement en vigueur au 31/12/2024 correspond à l'indice majoré 366 pour un temps plein.

Population	Catégorie	Corps	Indice majoré de traitement minimum	Traitemen brut minimum	Indice majoré de traitement maximum	Traitemen brut maximum
Enseignants-chercheurs et assimilés	A	professeur des universités physicien	672	3 308 €	1 334	6 567 €
		Astronome	835	4 111 €	1 178	5 799 €
		Maître de conférences	1 072	5 277 €	1 178	5 799 €
		Physicien adjoint	479	2 358 €	1 072	5 277 €
		Astronome adjoint	479	2 358 €	808	3 978 €
	A	professeur des universités – Praticien hospitalier	479	2 358 €	977	4 810 €
		Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier	672	3 308 €	1 334	6 567 €
		Professeur agrégé	470	2 314 €	1 072	5 277 €
		Professeur certifié	518	2 550 €	1 072	5 277 €
		professeur des lycées professionnels	453	2 230 €	977	4 810 €
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré (et assimilés 2 <sup>nd</sup> degré)	A	professeur d'EPS	562	2 767 €	930	4 578 €
		Conseiller principal d'éducation	524	2 580 €	977	4 810 €
		Professeur des écoles	595	2 929 €	780	3 840 €
		Professeur associé*	634	3 121 €	977	4 810 €
		Maître de conférences associé*	402	1 979 €	895	4 406 €
Enseignants du 1 <sup>er</sup> degré	A	ATER*	314	1 546 €	744	3 663 €
		Lecteur	366	1 802 €	446	2 196 €
		Maître de langue	422	2 077 €	422	2 077 €
		Enseignant-chercheur contractuel	472	2 324 €	1 065	5 243 €
		Enseignant contractuel	388	1 910 €	970	4 775 €
Enseignants & enseignants-chercheurs contractuels						

\* indice majoré de traitement minimum d'un agent à mi-temps

Population	Catégorie	Corps	Indice majoré de traitement minimum	Traitement brut minimum	Indice majoré de traitement maximum	Traitement brut maximum
BIAFPSS titulaires	ITRF	Ingénieur de recherche	465	2 289 €	1 072	5 277 €
		Ingénieur d'études	395	1 944 €	826	4 066 €
		Assistant ingénieur	376	1 851 €	632	3 111 €
	AENES	Technicien	373	1 836 €	774	3 810 €
		Adjoint technique	366	1 802 €	478	2 353 €
		Directeur général des services d'EPSCP	1 072	5 277 €	1 072	5 277 €
	Personnels des bibliothèques	Administrateur	748	3 682 €	1 072	5 277 €
		Attaché d'administration de l'état	435	2 141 €	930	4 578 €
		Sectrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	373	1 836 €	592	2 914 €
	Personnels médicaux & sociaux	Adjoint d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur	370	1 821 €	475	2 338 €
		Conservateur des bibliothèques	582	2 865 €	1 178	5 799 €
		Bibliothécaire	485	2 388 €	773	3 805 €
	Contractuels ITRF	Bibliothécaire assistant spécialisé	377	1 856 €	592	2 914 €
		Magasinier	368	1 812 €	455	2 240 €
		Assistant de service social	420	2 068 €	571	2 811 €
	Contractuels	Infirmier	540	2 658 €	642	3 160 €
		Contractuels de catégorie A	369	1 817 €	1 166	5 740 €
		Contractuels de catégorie B	368	1 812 €	534	2 629 €
		Contractuels de catégorie C	366	1 802 €	475	2 338 €

## B.2 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) est un élément de rémunération inscrit dans un dispositif de reconnaissance des qualifications et de la responsabilité des agents. Elle s'attache aux emplois répondant de la part de ceux qui les occupent, à l'un au moins des critères suivants, déterminés au plan national :

- exercice d'une responsabilité particulière en termes de fonctions exercées, de moyens mis en œuvre ou d'encadrement ou d'animation d'une équipe,
- détention ou mise en œuvre d'une technicité particulière.

Les fonctions attributaires, définies nationalement, sont les suivantes :

- agents comptables,
- gestionnaires d'implantations annexes,
- responsables d'encadrement administratif dans les établissements d'enseignement supérieur,
- responsables techniques (responsables d'appareil scientifiques lourds, personnels chargés de spécialités rares, personnels chargés de fonctions présentant certains risques, responsables techniques d'implantation ou d'encadrement d'équipe),
- missions fonctionnelles ou assimilées.

Sur la base de ces fonctions attributaires, l'établissement définit librement la liste des emplois fonctionnels ouvrant droits à bonification, dans la limite d'un contingent de points NBI.

Le contingent global de points NBI est composé à l'Université de Strasbourg d'un contingent ministériel (4 420 points pour l'Université de Strasbourg au 01/01/2010) et d'un contingent établissement s'inscrivant dans le cadre de la loi LRU du 10 août 2007 (950 points au 01/09/2010).

© Nombre de personnels bénéficiaires d'une NBI en décembre 2024, par emploi fonctionnel ouvrant droit et par statut

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (décembre 2024)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Directeur Général des Services (SGEDES 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 formation doctorale		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	9			9
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	5			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 2024)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Responsable de scolarité - Composante de grande taille		20	2	4		<b>6</b>
Responsable financier - Composante de grande taille		20	5	3		<b>8</b>
Régisseur d'avances et/ou de recettes /service général/de moins de 20 personnes		15		1		<b>1</b>
Responsable administratif adjoint - Composante de grande taille		20	3			<b>3</b>
Directeur - Service général de plus de 20 personnes		30	5			<b>5</b>
Directeur - Service général de moins de 20 personnes		25	3			<b>3</b>
Directeur adjoint - Service général de plus de 20 personnes		25	4			<b>4</b>
Directeur adjoint - Service général de moins de 20 personnes		15	1			<b>1</b>
Responsable de bureau de moins de 5 personnes		10		3		<b>3</b>
Responsable de bureau de 6 à 12 personnes		20	3	6		<b>9</b>
Responsable de bureau de plus de 12 personnes		25	4	1		<b>5</b>
Responsable de département de moins de 20 personnes		15	16	3		<b>19</b>
Responsable de département de plus de 20 personnes		25	5	1		<b>6</b>
Responsable de service général de moins de 20 personnes		25	4			<b>4</b>
Responsable adjoint de service/moins de 20 personnes		15	1	2		<b>3</b>
Responsable adjoint de l'imprimerie (catégorie B)		15		1		<b>1</b>
<b>TOTAL FONCTION ADMINISTRATIVE</b>		<b>1 025</b>	<b>104</b>	<b>31</b>		<b>135</b>

Type de fonction	Emploi fonctionnel ouvrant droit à NBI	Nombre de points attribués (décembre 2024)	Titulaires			Total
			A	B	C	
Animalier généraliste		10	1	5	4	<b>10</b>
Responsable animalerie		15	2	2		<b>4</b>
Chauffeur (produits dangereux) / (catégorie B ou C)		10	1			<b>1</b>
Chauffeur du Président (catégorie B ou C)		10		1		<b>1</b>
Responsable d'équipe - Service intérieur (catégorie B ou C)		15		1		<b>1</b>
Responsable d'équipe - Service maintenance (catégorie B ou C)		15	1	4		<b>5</b>
Missions transversales audiovisuelles au sein de la direction des affaires logistiques intérieures		10		1		<b>1</b>
Concierge IGH (immeuble de grande hauteur) (catégorie B)		20		1		<b>1</b>
Magasinier (catégorie C)		10		2		<b>2</b>
Responsable magasin/ catégorie (catégorie B ou C)		15		1		<b>1</b>
Responsable d'appareils scientifiques lourds (catégorie A ou B)		20	8	2		<b>10</b>
Responsable d'équipes ouvrières dans une unité de taille importante (catégorie B ou C)		15		2		<b>2</b>
Risques et astreintes particulièrement lourds (catégorie B)		20	1			<b>1</b>
Sécurité - Responsable de service IGH ou 1er adjoint des Responsables de service IGH		20	1			<b>1</b>
Sécurité - 2ème adjoint des Responsables de service IGH		15		3		<b>3</b>
Spécialités rares (exceptionnelles, grande technicité) / (catégorie A ou B)		20	6	2	1	<b>9</b>
<b>TOTAL FONCTION TECHNIQUE</b>		<b>240</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>53</b>
<b>TOTAL FONCTIONS ADMINISTRATIVE ET TECHNIQUE</b>		<b>1 265</b>	<b>124</b>	<b>54</b>	<b>10</b>	<b>188</b>

Fonction technique

## 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<sup>er</sup> janvier 2022. Il s'inscrit dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche et se substitue aux primes et indemnités versées antérieurement. Il comprend 3 composantes détaillées ci-après (C1 à C3).

##### ○ Indemnité statutaire (C1)

Prime liée au grade dont le montant est de 2 800 € brut annuel à l'initialisation du dispositif au 1er septembre 2022. Elle a été portée à 3 500 € brut annuel au 1er janvier 2023, puis 4 200 € brut annuel au 1er janvier 2024. L'objectif affiché par la tutelle est d'atteindre une indemnité statutaire de 6 400 € brut annuel à l'horizon 2027. Elle remplace la PRES et est versée mensuellement.

##### ○ Indemnité fonctionnelle (C2)

Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités. Elle a été déployée à périmètre constant en termes de volume et de fonctions du dispositif antérieur (Prime de charge administrative).

##### ○ 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 relative aux opérations de qualification 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. Hors cas particulier, cette prime est remplacée pour les enseignants-chercheurs par l'indemnité fonctionnelle du RIPEC au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

#### ❖ **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

### ❖ 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 indemnитaires 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 dispositifs d'indemnisation propres à l'Unistra ont été créés sur le fondement de l'article L952-4 du code de l'Education, 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<sup>er</sup> 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.

#### ❖ **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.

#### ❖ **Participation au financement de la complémentaire santé des agents**

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

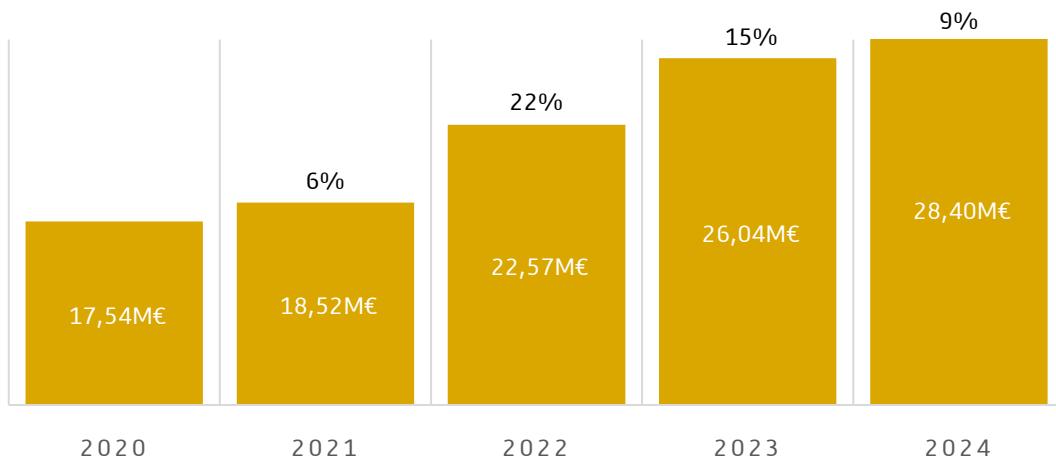
## Primes et indemnités : chiffres clés

**28 403 337 €**

**Versés par l'Université de Strasbourg au titre des primes et indemnités de 2024.**

Le périmètre de cette partie a été ajusté cette année afin d'intégrer l'ensemble des primes, tandis que les prestations sociales ont été isolées dans une section distincte.

### III, Evolution des primes



Les primes des enseignants et enseignants-chercheurs enregistrent une hausse totale de 1,53 M€. Cette variation s'inscrit dans le cadre de la refonte globale de l'indemnitaire des enseignants et enseignants-chercheurs amorcée en 2021, portant ainsi la progression à + 4,63 M€ sur la période 2021-2024.

Les primes des BIATPSS augmentent quant à elles de 723 k€ sous l'effet cumulé de la revalorisation triennale de l'IFSE et de la mise en place du complément indemnitaire.

Concernant l'augmentation constatée chez les contractuels BIATPSS, elle s'explique par la hausse des dépenses liées à l'IFSE, résultant à la fois de la refonte du régime indemnitaire engagée en 2022 et de l'élargissement du nombre de bénéficiaires de cette prime (+ 442 k€ avec charges), ainsi que par l'évolution des dépenses d'indemnités de fin de contrat (+ 60 k€).

		2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2024/2023 en €	Evolution 2024/2020 en €
	Enseignants-chercheurs, enseignants	5 559 728 €	6 285 471 €	8 358 151 €	9 527 212 €	11 310 268 €	1 783 057 €	5 750 540 €
BIATSS et assimilés		8 688 162 €	8 511 253 €	9 359 993 €	9 774 391 €	10 121 795 €	347 404 €	1 433 633 €
Enseignants-chercheurs, enseignants		364 440 €	306 523 €	395 645 €	969 129 €	421 172 €	-547 957 €	56 732 €
BIATSS et assimilés	Contractuel	2 924 676 €	3 420 322 €	4 452 744 €	5 770 445 €	6 550 101 €	779 656 €	3 625 425 €
<b>TOTAL</b>		<b>17 537 007 €</b>	<b>18 523 569 €</b>	<b>22 566 534 €</b>	<b>26 041 177 €</b>	<b>28 403 337 €</b>	<b>2 362 159 €</b>	<b>10 866 330 €</b>

Catégorie attributaire	Prime ou indemnité	Montant de l'enveloppe	Nombre de bénéficiaires
Enseignants-chercheurs & enseignants	RIPEC C1 : Indemnité statutaire	5 237 111 €	1 308
	RIPEC C3 : Prime individuelle	1 545 540 €	338
	Prime de recherche et d'enseignement supérieur	1 230 644 €	433
	Prime d'encadrement doctoral et de recherche	929 670 €	184
	RIPEC C2 : Indemnité fonctionnelle	414 589 €	61
	Prime d'enseignement supérieur et de recherche HUS	228 480 €	170
	Prime d'administration	118 993 €	10
	Prime de charges administratives	39 593 €	3
	Indemnité d'éloignement	10 143 €	2
	Prime ESR MG	2 688 €	2
	Indemnité pour service à la mer	304 €	2
BIATPSS	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise	13 658 369 €	2 850
	Indemnité congés non pris (paiement des jours inscrits au CET)	771 668 €	535
	Complément indemnitaire	303 024 €	407
	Indemnité des personnels participants aux activités de formation continue organisées par le ministère de l'éducation nationale	87 724 €	86
	Jours CET option RAFP	38 240 €	67
	Indemnité de travail dominical (nourrisage des animaux / astreintes)	11 391 €	10
	Indemnité de caisse et de responsabilité pécuniaire allouée aux agents comptables	6 536 €	2
Mixte	Indemnité compensatrice de CSG	1 428 818 €	3 612
	Indemnité mutuelle	539 353 €	3 038
	Prime article L954-2 du Code de l'Education (LRU)	326 755 €	22
	Garantie pouvoir d'achat	298 389 €	360
	Indemnité de fin de contrat	252 383 €	131
	Indemnité spécifique rupture conventionnelle	180 500 €	8
	Indemnité formation continue avec d'autres personnes morales (enseignement supérieur – universités autonomes)	147 789 €	88
	B.M.C – Indemnité de séjour, allocation mobilité, etc..	146 073 €	26
	Prime au brevet d'invention	117 065 €	101
	Indemnité difficultés administratives	71 604 €	2 469
	Allocation maîtres d'apprentissage	39 000 €	54
	Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat	5 866 €	19
Vacataires	Indemnité de congés payés due aux personnels vacataires	198 700 €	1 523
<b>Total</b>		<b>28 387 014 €</b>	

Les primes n'ayant qu'un seul bénéficiaire sont exclues du tableau. Cela concerne quatre primes pour les enseignants-chercheurs & enseignants, représentant 8 343 €, et deux primes pour les BIATPSS, représentant 7 991 €.

## **Focus Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)**

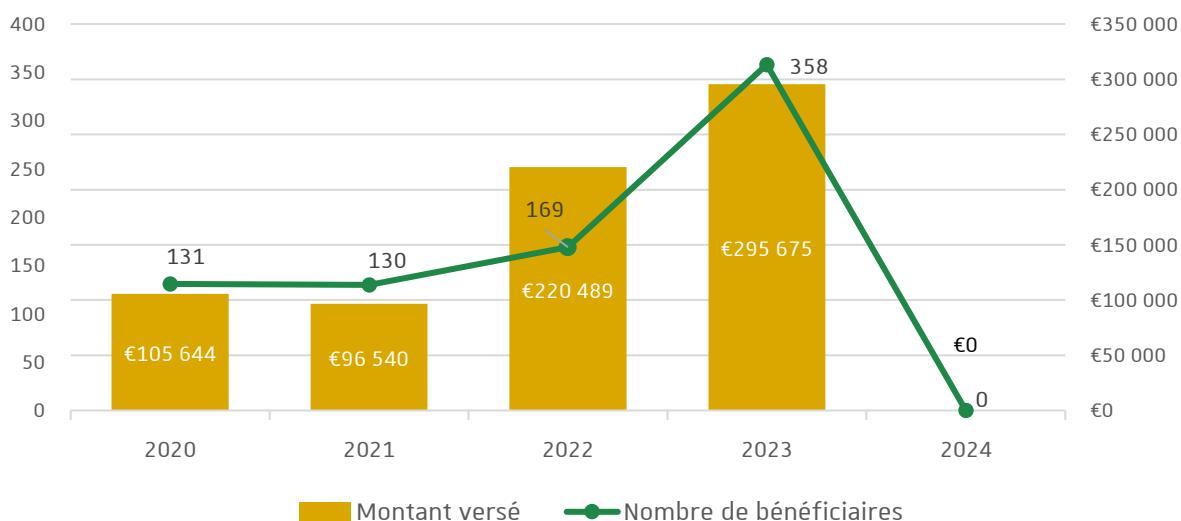
La GIPA est une indemnité permettant de garantir le pouvoir d'achat aux agents par rapport à l'évolution de l'inflation. Instauré en 2008, ce dispositif repose sur la comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des 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.

**Le Gouvernement n'a pas reconduit le dispositif de la GIPA en 2024.**

### **◎ Répartition du nombre de bénéficiaires de la GIPA par type de population, catégorie et sexe en nombre de personnels au 31/12/2024**

Evolution du nombre de bénéficiaires de la GIPA ainsi que du montant versé ces 5 dernières années



## D Prestations sociales

### Prestations sociales : chiffres clés

**1 778 224 €**

Versés par l'Université de Strasbourg au titre des prestations sociales de 2024.

Les prestations sociales concernent les prestations non soumises à cotisations sociales. Il s'agit d'éléments particuliers tels que la prise en charge partielle des frais liés au transport domicile-travail, l'indemnité de télétravail, le forfait mobilité durable, les sommes versées aux agents placés en congé de longue durée, le versement de l'aide au retour à l'emploi, etc.

Ces prestations sont différentes de celles prises en charge au titre de l'action sociale.

#### III, Evolution des prestations sociales

2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2024/2023 en €	Evolution 2024/2020 en €
471 444 €	606 599 €	1 005 212 €	1 492 766 €	1 778 224 €	285 458 €	1 306 780 €

L'augmentation constatée entre 2023 et 2024 résulte de l'indemnité de transport (*cf page 369*).

Prime ou indemnité	Montant de l'enveloppe	Nombre de bénéficiaires
Remboursement domicile-travail	761 229 €	1 760
Forfait mobilité durable	471 084 €	1 692
Congé de longue durée	291 931 €	16
Indemnité de télétravail	171 113 €	1 726
Allocation d'aide de retour à l'emploi	54 455 €	6
Rente accident du travail	20 537 €	6
<b>Total</b>	<b>1 770 348 €</b>	<b>5 205</b>

Les prestations sociales n'ayant qu'un seul bénéficiaire sont exclues du tableau, soit 7 876 €.

## Focus sur l'indemnité de transport

**761 229 €**

Versés par l'Université de Strasbourg en 2024 au titre de l'indemnité de transport.

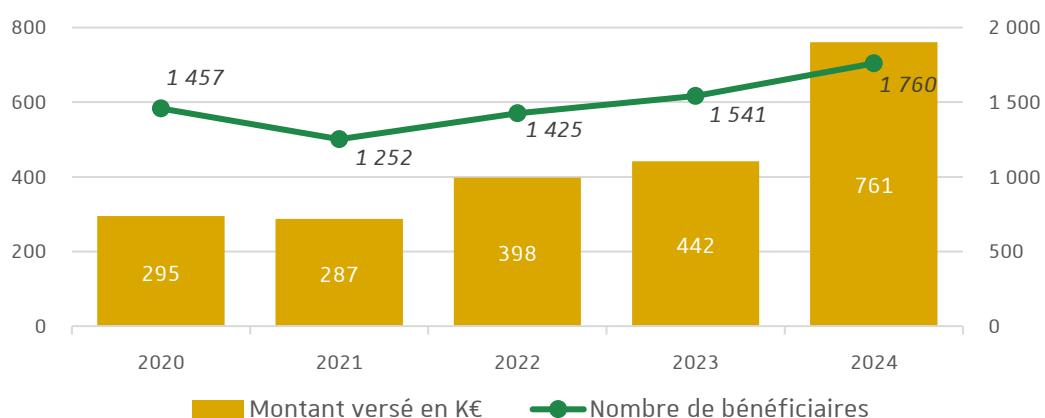
*Le montant versé en 2023 au titre de cette indemnité s'élevait à 442 463€.*

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.

Le décret n° 2023-812 du 21 août 2023 modifie le taux de prise en charge partielle. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, 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 2024

	Enveloppe versée	Nombre de bénéficiaires
Titulaires	436 035 €	820
Contractuels	325 194 €	940
<b>Total</b>	<b>761 229 €</b>	<b>1 760</b>



Après une baisse importante du versement de l'indemnité de transport suite à la crise sanitaire et à la mise en place du forfait mobilité durable. Les années 2022 et 2023 ont marqué un retour significatif vers les niveaux d'indemnisation antérieurs à la crise. Du fait de l'augmentation du taux de prise en charge, l'Université de Strasbourg a versé 319 k€ de plus qu'en 2023.

## Focus sur le forfait mobilité durable

**471 084 €**

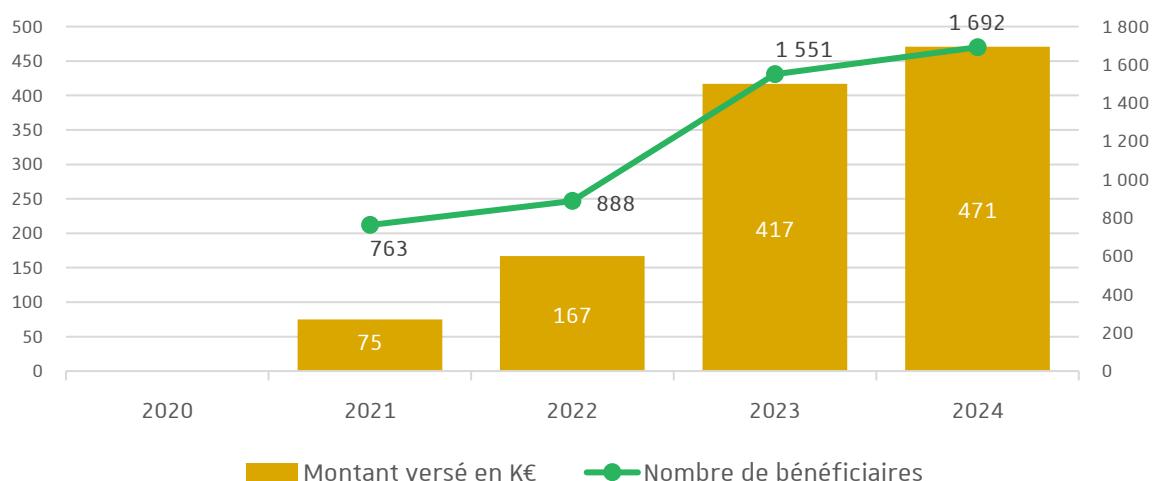
**Versés par l'Université de Strasbourg en 2024 au titre du forfait mobilité durable**

*Le montant versé en 2023 au titre de cette indemnité s'élevait à 417 153 €.*

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 etc.) et du covoiturage pour les trajets domicile – lieu de travail. A partir du 1er 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.

### ◎ Forfait mobilité durable versé en 2024

	Enveloppe versée	Nombre de bénéficiaires
Titulaires	257 500 €	905
Contractuels	213 584 €	787
<b>Total</b>	<b>471 084 €</b>	<b>1 692</b>



## Focus sur l'indemnité de télétravail

**171 113 €**

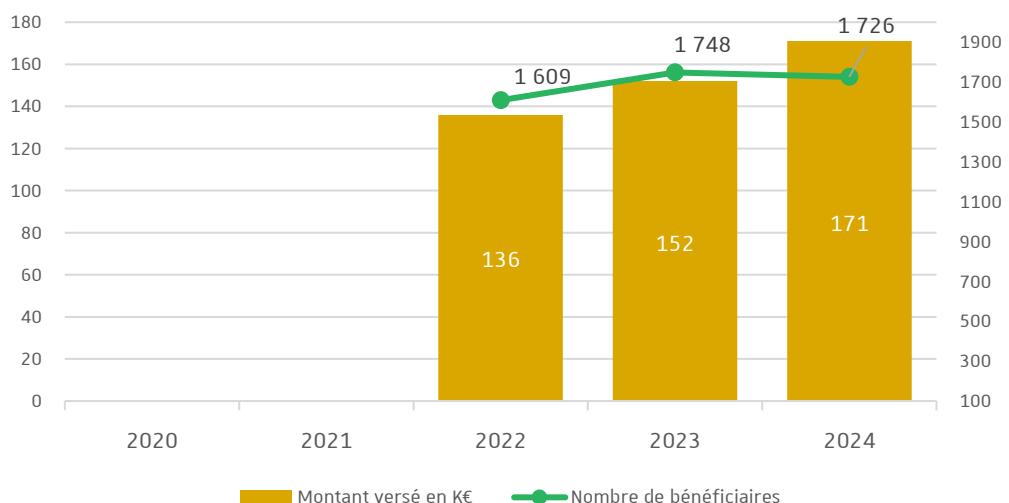
**Versés par l'Université de Strasbourg en 2024 au titre de l'indemnité de télétravail.**

*Le montant versé en 2023 au titre de cette indemnité s'élevait à 152 181 €.*

L'indemnité de télétravail est un dispositif mis en place pour compenser les agents des frais supplémentaires engagés en raison du télétravail (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 1er janvier 2023.

### ◎ Indemnité de télétravail versée en 2024

	Enveloppe versée	Nombre de bénéficiaires
Titulaires	91 151 €	866
Contractuels	79 962 €	860
<b>Total</b>	<b>171 113 €</b>	<b>1726</b>



## E | Charge d'enseignement et heures complémentaire 2023/2024

**663 945 heures**

**Charge d'enseignement réalisée à l'Université de Strasbourg durant l'année universitaire 2023/2024.**

ILL. Evolution de la charge d'enseignement en nombre d'heures par année universitaire



La charge d'enseignement réalisée entre 2022/2023 et 2023/2024 a augmenté de 1 098 heures (soit une augmentation de 0,17 %).

**62 421 inscriptions**

**Nombre total d'inscriptions premières et secondaires à l'Université de Strasbourg pour l'année universitaire 2023/2024.**

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).

### III. Evolution du nombre total d'inscriptions par année universitaire



Le nombre total d'inscriptions est en diminution : 1 583 inscriptions de moins entre 2021/2022 et 2023/2024 (soit une diminution de 2,47 %).

**323 412 heures**

**Nombre d'heures complémentaires effectuées durant l'année universitaire 2023/2024 (dont 150 274 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).

### III. 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	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	
Faculté des Arts	1 857	<b>23 345,1</b>	12 425,8	9 951,3	968,0	12 444,4	12 375,2	12 882,8	2 931,6	9 951,3	12 879,9	2 928,6	9 951,3
Faculté des Lettres	778	<b>11 963,8</b>	9 929,0	1 233,8	801,0	9 385,2	1 278,2	3 370,6	2 136,9	1 233,8	3 345,7	2 111,9	1 233,8
Faculté des langues	4 083	<b>80 097,5</b>	67 447,1	10 833,2	1 817,2	61 688,0	11 341,6	27 453,3	16 615,1	10 838,2	27 389,2	16 551,0	10 838,2
<b>Total</b>	<b>6 718</b>	<b>115 406,33</b>	<b>89 801,93</b>	<b>22 018,21</b>	<b>3 586,19</b>	<b>83 517,50</b>	<b>24 994,99</b>	<b>43 706,78</b>	<b>21 683,57</b>	<b>22 023,21</b>	<b>43 614,75</b>	<b>21 591,47</b>	<b>22 023,28</b>
<b>Collégium Arts - Langues - Lettres</b>													
Centre d'Etudes Internationales de la Propriété Intellectuelle	401	<b>4 357,35</b>	1 165,58	2 953,24	238,53	1 180,40	20,82	3 746,42	793,18	2 953,24	3 734,39	781,17	2 953,22
Faculté de Droit	5 708	<b>37 586,24</b>	26 904,25	9 017,99	1 664,00	24 583,86	8 579,09	19 860,71	10 842,72	9 017,99	19 795,19	10 777,11	9 018,08
Institut du Travail		<b>2 163,25</b>	1 769,25	71,25	322,75	1 439,50	365,21	758,00	686,75	71,25	758,05	686,80	71,25
Institut de Préparation à l'Administration Générale	191	<b>4 081,00</b>	920,25	2 574,75		586,00	736,00	1 959,51	3 072,00	457,25	3 014,52	442,27	2 572,25
<b>Total</b>	<b>6 300</b>	<b>48 187,84</b>	<b>30 759,33</b>	<b>14 617,23</b>	<b>2 811,28</b>	<b>27 939,76</b>	<b>10 924,63</b>	<b>27 437,13</b>	<b>12 779,90</b>	<b>14 657,23</b>	<b>27 302,15</b>	<b>12 687,35</b>	<b>14 614,80</b>

		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 intervenant extérieurs	Assurée par permanents autres composantes	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total permanents	Effectuées par permanents
<b>Collégium Education et formation</b>											
INSPE de l'académie de Strasbourg	1 864	<b>32 432,67</b>	29 222,29	2 737,00	473,38	31 115,25	1 440,48	11 344,82	8 595,82	2 749,00	11 012,41
<b>Total</b>	<b>1 864</b>	<b>32 432,67</b>	<b>29 222,29</b>	<b>2 737,00</b>	<b>473,38</b>	<b>31 115,25</b>	<b>1 440,48</b>	<b>11 344,82</b>	<b>8 595,82</b>	<b>2 749,00</b>	<b>11 012,41</b>
<b>Collégium Journalisme et études politiques</b>											
Centre Universitaire d'Enseignement du Journalisme	120	<b>4 775,89</b>	1 625,10	3 141,79	9,00	1 353,00	2 664,30	3 655,89	514,10	3 141,79	3 655,88
Sciences Po Strasbourg	1 805	<b>19 550,76</b>	10 423,26	6 522,50	2 605,00	10 834,10	5 150,00	11 671,21	5 131,46	6 539,75	11 647,63
<b>Total</b>	<b>1 925</b>	<b>24 326,65</b>	<b>12 048,36</b>	<b>9 664,29</b>	<b>2 614,00</b>	<b>12 187,10</b>	<b>7 814,30</b>	<b>15 327,10</b>	<b>5 645,56</b>	<b>9 681,54</b>	<b>15 303,51</b>
<b>Collégium Sciences</b>											
Faculté de Chimie	994	<b>19 352,70</b>	14 638,06	2 159,07	2 555,57	13 194,64	6 58,56	6 196,84	4 037,77	2 159,07	5 802,15
UFR de Mathématique et Informatique	2 841	<b>32 712,67</b>	22 721,94	7 189,02	2 801,71	22 034,26	4 575,37	11 915,84	4 723,82	7 192,02	11 596,08
Observatoire Astronomique		<b>1 010,01</b>	1 007,01	0,00	3,00	2 321,08	0,00	154,20	154,20	0,00	56,20
Faculté de Physique et Ingénierie	1 458	<b>28 453,25</b>	22 003,47	4 625,80	1 823,98	20 688,76	311,40	12 713,91	8 088,11	4 625,80	12 326,36
<b>Total</b>	<b>5 293</b>	<b>81 1528,62</b>	<b>60 370,48</b>	<b>13 973,89</b>	<b>7 184,26</b>	<b>58 238,74</b>	<b>5 545,33</b>	<b>30 980,79</b>	<b>17 003,90</b>	<b>13 976,89</b>	<b>29 780,79</b>
										<b>13 941,76</b>	

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	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
<b>Collégium sciences - Ingénierie - Technologie</b>											
Ecole Européenne de chimie, Polymères et Matériaux	451	<b>15 168,08</b>	10 832,45	2 488,99	1 846,64	9 691,08	3 553,52	5 227,57	2 730,08	2 497,49	4 751,93
Ecole et Observatoire des Sciences de la Terre	577	<b>10 846,28</b>	8 388,82	1 437,85	1 019,61	7 319,69	1 426,00	4 554,57	3 116,72	1 437,85	3 498,29
Ecole Supérieure de Biotechnologie de Strasbourg	284	<b>4 045,59</b>	3 083,29	699,50	262,80	3 112,94	435,70	1 434,41	722,91	711,50	1 429,17
Télécom physique Strasbourg	713	<b>16 657,81</b>	10 654,98	3 913,67	2 089,16	8 838,38	2 991,08	7 602,25	3 664,58	3 937,67	7 598,94
IUT de Haguenau	647	<b>19 064,86</b>	13 776,29	4 855,67	432,90	10 790,00	12 632,54	7 776,87	4 855,67	12 604,75	7 748,98
IUT Robert Schuman	1 403	<b>42 443,61</b>	34 593,09	7 185,72	664,80	27 333,90	23 778,73	16 593,01	7 185,72	23 547,97	16 362,28
IUT Louis Pasteur	894	<b>28 766,51</b>	22 659,65	5 155,99	950,87	17 563,60	16 757,53	11 601,54	5 155,99	16 575,09	11 418,64
<b>Total</b>	<b>4 969</b>	<b>136 992,74</b>	<b>103 988,57</b>	<b>25 737,39</b>	<b>7 266,78</b>	<b>84 649,59</b>	<b>8 406,30</b>	<b>71 987,59</b>	<b>46 205,70</b>	<b>25 781,89</b>	<b>70 006,14</b>
											<b>44 393,93</b>
											<b>25 612,21</b>

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 intervenant extérieurs	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents	Total	Effectuées par permanents
<b>Collégium Sciences économiques et management</b>										
Ecole de Management Strasbourg	3 127	<b>44 119,04</b>	26 956,29	14 799,00	2 363,75	21 366,76	35 237,40	20 438,40	14 799,00	35 197,45
Faculté des Sciences Economiques et de Gestion	2 968	<b>18 408,25</b>	11 804,75	5 418,75	1 184,75	12 615,40	2 128,96	12 739,80	7 321,05	5 418,75
<b>Total</b>	<b>6 095</b>	<b>62 527,29</b>	<b>38 761,04</b>	<b>20 217,75</b>	<b>3 548,50</b>	<b>33 982,16</b>	<b>2 128,96</b>	<b>47 977,20</b>	<b>27 759,45</b>	<b>20 217,75</b>
<b>Collégium Vie et Santé</b>										
Faculté de Médecine	10 520	<b>8 746,35</b>	1 751,00	5 619,16	1 376,19	2 647,50	5 219,81	6 150,01	528,85	5 621,16
Faculté de Chirurgie Dentaire	1 161	<b>1 228,34</b>	250,96	523,84	453,54	384,00	669,68	573,01	49,17	523,84
Faculté de pharmacie	1 689	<b>14 789,24</b>	13 081,83	1 447,37	260,04	11 111,94	414,25	7 656,62	6 209,25	1 447,37
Faculté des Sciences de la Vie	2 207	<b>26 664,78</b>	23 900,21	1 371,83	1 392,74	21 930,98	3 284,47	6 281,47	4 900,64	1 380,83
<b>Total</b>	<b>15 577</b>	<b>51 428,71</b>	<b>38 984,00</b>	<b>8 962,20</b>	<b>3 482,51</b>	<b>36 074,42</b>	<b>9 588,21</b>	<b>20 661,11</b>	<b>11 687,91</b>	<b>8 973,20</b>
										<b>18 481,14</b>
										<b>9 507,91</b>
										<b>8 973,23</b>

		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	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents
<b>Collégium Sciences humaines et sociales</b>											
Faculté des Sciences du sport	1 953	<b>25 535,76</b>	17 439,37	7 543,14	553,25	13 486,00	9 918,03	14 499,72	6 956,58	7 543,14	14 337,05
Faculté de Géographie et d'Aménagement	417	<b>6 228,60</b>	4 592,48	1 451,83	184,29	4 365,00	1 435,75	2 805,56	1 353,73	1 451,83	2 751,11
Faculté des Sciences Historiques	1 586	<b>14 592,76</b>	10 525,63	2 709,13	1 358,00	10 176,22	2 425,02	5 034,15	2 325,02	2 709,13	4 893,48
Faculté de philosophie	257	<b>3 023,50</b>	1 982,50	891,00	150,00	2 125,00	725,82	1 254,63	363,63	891,00	1 254,67
Faculté de Psychologie	2 126	<b>12 437,34</b>	9 391,35	2 893,03	152,96	8 910,77	3 003,00	5 596,21	2 703,18	2 893,03	5 511,57
Faculté des Sciences Sociales	1 169	<b>13 631,00</b>	9 550,50	3 658,00	422,50	9 270,79	3 778,00	6 804,34	3 146,34	3 658,00	6 781,31
Faculté de Théologie Catholique	643	<b>6 557,50</b>	4 779,00	1 568,00	210,50	3 786,00	926,00	3 619,44	2 051,44	1 568,00	3 017,53
Faculté de Théologie Protestante	457	<b>4 711,24</b>	3 798,90	756,74	155,60	2 970,33	1 230,48	2 123,63	1 366,89	756,74	2 012,55
<b>Total</b>	<b>8 608</b>	<b>86 717,70</b>	<b>62 059,73</b>	<b>21 470,87</b>	<b>3 187,10</b>	<b>55 090,11</b>	<b>23 442,09</b>	<b>41 737,68</b>	<b>20 266,81</b>	<b>21 470,87</b>	<b>40 559,27</b>
											<b>21 414,93</b>

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	Potentiel net (service dû)	Total dotation	Total	Effectuées par permanents intervenants extérieurs	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
<b>Directions &amp; Structures diverses</b>											
Licence Sciences pour la santé	1 350	<b>2 659,28</b>	0,00	236,83	2 422,45		0,00	236,83	236,83	0,00	236,83
Direction de la Recherche et de la Valorisation	2 113	<b>391,50</b>	0,00	42,50	349,00	24,00	0,00	42,50	42,50	0,00	42,50
Direction des Etudes et de la Scolarité	1 556	<b>0,00</b>	0,00	0,00		0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
Direction des Ressources Humaines		<b>840,00</b>	0,00	88,00	752,00		0,00	88,00	88,00	0,00	88,00
IDIP	53	<b>303,50</b>	84,00	76,00	143,60	1 920,00	117,07	41,07	76,00	117,12	41,12
Institut de Science et d'Ingénierie Supramoléculaires		<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00	640,00	0,00	3,11	0,00	0,00	0,00
Maison des Sciences		<b>131,00</b>	0,00	3,00	128,00		3,00	0,00	3,00	0,00	3,00
Service des sports		<b>6 216,20</b>	5 268,50	731,70	216,00	4 081,07	1 224,00	2 196,88	1 465,18	731,70	2 196,89
Service de Formation Continue		<b>13 473,05</b>	0,00	9 381,03	4 092,02		0,00	9 381,03	9 381,03	0,00	9 381,03
URFIST		<b>381,50</b>	0,00	183,00	198,50		183,00	0,00	183,00	183,00	0,00
<b>Total</b>	<b>5 072</b>	<b>24 396,13</b>	<b>5 352,50</b>	<b>10 742,06</b>	<b>8 301,57</b>	<b>6 665,07</b>	<b>1 224,00</b>	<b>12 251,42</b>	<b>1 509,36</b>	<b>10 742,06</b>	<b>12 248,37</b>
											<b>10 742,06</b>

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	Potentiel net (service dû)	Total	Effectuées par permanents	Effectuées par intervenants extérieurs
<b>Total Université de Strasbourg</b>								
<b>Total</b>	<b>62 421</b>	<b>663 945</b>	<b>471 348</b>	<b>150 141</b>	<b>42 456</b>	<b>429 460</b>	<b>95 509</b>	<b>323 412</b>
			70,99%	22,61%	6,39%			
							53,53%	46,47%
							52,58%	47,42%

### 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 (DG AFP).

##### ❖ 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.

## F.1 Rémunérations des enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés

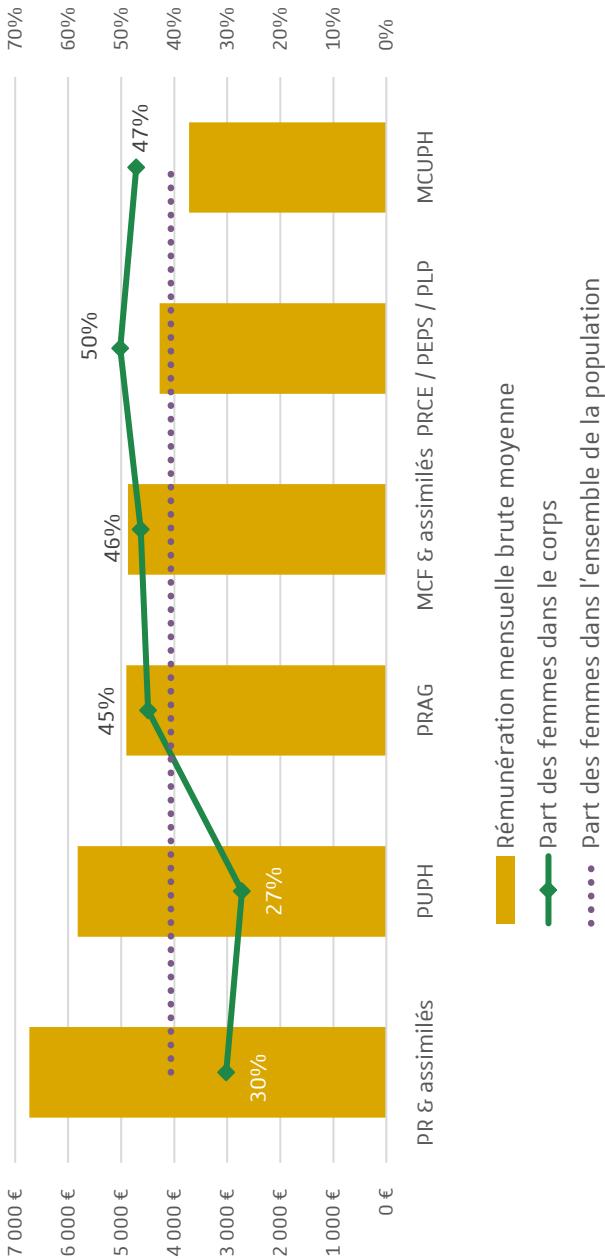
### ○ Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Part des femmes dans l'effectif	Rémunération mensuelle brute moyenne par agent (€/mois)		Détail de l'écart de rémunération femmes hommes par agent (brut € / mois)			Effet primes à corps-grade-échelon identique
	Hommes	Femmes	Ecart F/H (%)	Effet temps partiel (A-B)	Effet ségrégation des corps	
<b>Global</b>	<b>41%</b>	<b>5 507 €</b>	<b>5 059 €</b>	<b>-448 €</b>	<b>-8,1%</b>	<b>-44 €</b>
Dont PUPH et assimilés	29%	6 551 €	6 342 €	-209 €	-3,2%	18 €
Dont MCUPH et assimilés	46%	4 774 €	4 677 €	-97 €	-2,0%	-21 €
Dont 2nd degré	47%	4 774 €	4 472 €	-302 €	-6,3%	-141 €
						-15 €
						94 €
						-239 €
						<b>-74 €</b>

Au sein des personnels enseignants titulaires, les hommes représentent 59 % de l'effectif. La rémunération mensuelle moyenne par agent des femmes est inférieure à celle des hommes de 8,1% (soit **-448 €/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 2024, cet effet s'élève à **-257 €**, soit **57%** 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 30% 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 (50%) 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 - 44€/ mois ; c'est l'**effet temps partiel**.

S'ajoute l'**effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-73 €/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 ancianité plus importante et / ou une augmentation d'indice par la voie de promotion interne plus favorable.

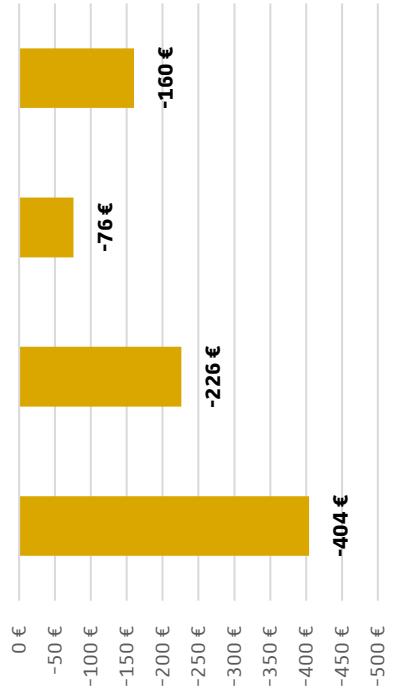
Enfin, l'**effet primes à corps-grade-échelon identique** est aussi en défaveur de la rémunération des femmes (-74 € /mois). L'écart augmente comparé à l'année 2023 où il était de -42€ /mois.

De plus, le volume d'heures complémentaires perçu par les hommes est plus important que celui des femmes.

Afin d'analyser l'écart de rémunération par rapport au temps de travail, le tableau et le graphique ci-dessous présentent les écarts de rémunérations par équivalent temps plein (ETP). L'effet temps partiel est donc neutralisé dans cette présentation.

**Ecart de rémunération mensuelle brute moyenne par ETP des personnels enseignants entre femmes et hommes**

Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne (€ /mois) par ETP			
		Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (%)
<b>Global</b>	<b>99,07%</b>	<b>98,15%</b>	<b>5 558 €</b>	<b>5 154 €</b>	<b>-404 €</b>
Dont PR et assimilés	99,66%	99,93%	6 573 €	6 347 €	<b>-226 €</b>
Dont MCF et assimilés	99,79%	99,35%	4 784 €	4 708 €	<b>-76 €</b>
Dont 2nd degré	95,03%	91,96%	5 024 €	4 864 €	<b>-160 €</b>
					<b>-3,20%</b>



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 anciennereté, soit par promotion) chez les hommes que chez les femmes (écart plus important sur les corps des PR et assimilés).

④ Focus sur les principales primes versées aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2024 :

#### Prime d'encadrement doctoral et de recherche & prime individuelle

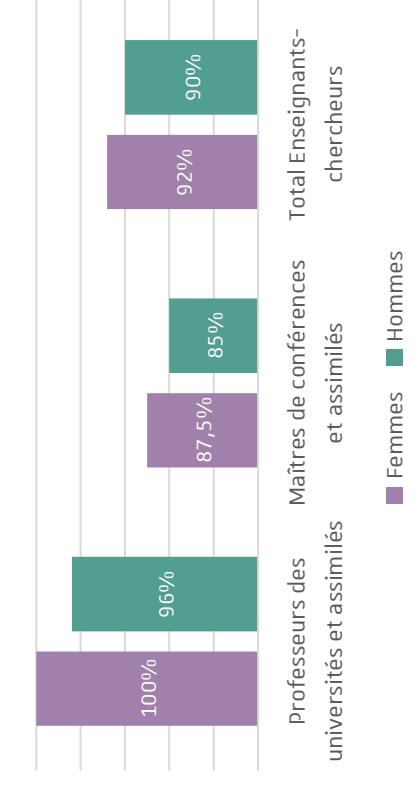
Dans le cadre de la mise en œuvre du RIPEC, la prime individuelle va progressivement se substituer à la PEDR. Les premières candidatures à la prime individuelle ont eu lieu en 2022 mais le versement n'a commencé qu'en 2023. Les données présentées ci-après cumulent pour 2024 les données relatives aux deux dispositifs

Candidatures 2024	Femmes		Hommes		Total
	Candidats	% effectif Unistra	Candidats	% effectif Unistra	
Professeurs des universités et assimilés	27	18%	47	14%	74
Maîtres de conférences et assimilés	48	13%	60	14%	108
<b>Total Enseignants-chercheurs</b>	<b>75</b>	<b>16%</b>	<b>107</b>	<b>19%</b>	<b>182</b>

Part des enseignants-chercheurs candidats par sexe



Part des candidatures retenues par sexe



Bénéficiaires 2024	Femmes		Hommes		Total	Montants bruts versés		
	Effectifs	% effectif Unistra	Effectif	% effectif Unistra		Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités et assimilés	92	48%	215	49%	<b>307</b>	455 289,06 €	1 081 897,85 €	1 537 186,91 €
Maitres de conférences et assimilés	92	22%	117	25%	<b>209</b>	413 999,37 €	524 023,98 €	938 023,35 €
<b>Total Enseignants-rechercheurs</b>	<b>184</b>	<b>31%</b>	<b>332</b>	<b>36%</b>	<b>516</b>	<b>869 288,43 €</b>	<b>1 605 921,83 €</b>	<b>2 475 210,26 €</b>

### Part des enseignants-chercheurs bénéficiaires de la PEDR, par sexe

En 2024, les hommes candidatent légèrement plus que les femmes à la prime individuelle (19% contre 16%). Cependant, cette année le pourcentage global d'obtention de la prime est plus favorable pour les femmes (92%) que pour les hommes (90%).



Professeurs des universités et assimilés      Maitres de conférences et assimilés      Total Enseignants-chercheurs

■ Femmes ■ Hommes

La PEDR étant attribuée pour 4 ans (contre 3 ans pour la prime individuelle), il est intéressant d'analyser l'ensemble des bénéficiaires 2024. Seules 32 % des femmes enseignants-chercheurs bénéficient de la PEDR contre 38 % des hommes.

## Prime de charge administrative et prime fonctionnelle du nouveau régime indemnitaire des enseignants et chercheurs (RIPEC)

A partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022 la composante fonctionnelle (dite C2) du RIPEC remplace la prime de charge administrative. Les données présentées ci-ensuite cumulent pour 2024 les bénéficiaires et les montants des deux dispositifs.

Effectif	Effectif			Montants bruts versés			
	Femmes		Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
	Effectif	% effectif Unistra	Effectif		% effectif Unistra	Femmes	
Professeurs des universités	11	5,8%	27	6,2%	38	93 152,25 €	208 995,08 € <b>302 147,33 €</b>
Maîtres de conférences	7	1,7%	15	3,2%	22	52 856,65 €	76 032,51 € <b>128 889,16 €</b>
Enseignants du 2nd degré	3	2,2%	3	2,0%	6	10 126,20 €	13 019,40 € <b>23 145,60 €</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>2,8%</b>	<b>45</b>	<b>4,2%</b>	<b>66</b>	<b>156 135,10 €</b>	<b>298 046,99 € <b>454 182,09 €</b></b>

### Part des enseignants bénéficiaires de la prime de charge administrative, par sexe



Parmi les enseignants-chercheurs et les enseignants du second degré, 4,2% des hommes perçoivent la prime de charge administrative, contre 2,8% 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 (1,7% contre 3,2% pour les hommes) et chez les Professeurs des universités (5,8% contre 6,2% pour les hommes).

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'intérressement et PRIP

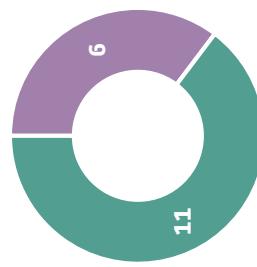
### Prime article L954 -2 du Code de l'Education

La circulaire ministérielle du 17 février 2017 relative à la création de régimes d'intérressement 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'intérressement scientifique, pour l'axe des contrats de recherche et l'axe de l'attractivité,
- ainsi que la Prime de Reconnaissance de l'Implication Pédagogique (PRIP).

Répartition F/H des bénéficiaires de la prime d'intérressement



■ Femmes ■ Hommes

Prime d'intérressement 2024	Effectifs			Montants bruts versés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Professeurs des universités		7	7		191 048 €	191 048 €
Maîtres de conférences	1	1	2	8 000 €	9 674 €	17 674 €
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	5	3	8	40 000 €	24 000 €	64 000 €
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>48 000 €</b>	<b>224 722 €</b>	<b>272 722 €</b>

## ◎ Analyse sur les rémunérations brutes des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels permanents

Le périmètre de l'étude a été adapté afin de prendre en compte les agents permanents et indiciaires, en considérant les mêmes éléments de rémunération que pour les agents 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	
<b>Global</b>	<b>55,8%</b>	<b>2 773 €</b>	<b>2 590 €</b>	<b>-184 €</b>	<b>-6,6%</b>	<b>-33 €</b>	<b>39 €</b>	<b>-190 €</b>

Au sein des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels permanents, les femmes représentent environ 56 % de l'effectif.

La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes de 6,6 % (soit - **184 € / mois**). L'**effet de ségrégation des corps** est en faveur des femmes, en raison de leur représentativité plus élevée au sein de cette population (**+ 39 € / mois**).

La part de femmes à temps partiel est légèrement supérieure à celle des hommes (10,6 % pour les femmes contre 9,0 % pour les hommes). Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de **- 33 € / mois** entre le salaire des femmes et des hommes.

Enfin, l'**effet démographique au sein des corps** est l'effet le plus important de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (**- 190 € / 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
<b>Global</b>	<b>91,0%</b>	<b>89,4%</b>	<b>3 046 €</b>	<b>2 896 €</b>	<b>-150 €</b>	<b>-4,9%</b>

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 - 150 €/mois (soit - 4,9 % de la rémunération mensuelle brute moyenne).

◎ Répartition des femmes et des hommes enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par tranche de revenus mensuels bruts moyens

Tranches de rémunération	PERSONNELS ENSEIGNANTS		
	Femmes % ETPT	Hommes % ETPT	Total % ETPT
Inférieur ou égal à 1 400 €	0,5%	0,5%	1,1%
Entre 1 400 € et 1 600 €	1,9%	1,7%	3,5%
Entre 1 600 € et 1 800 €	0,6%	0,3%	0,9%
Entre 1 800 € et 2 000 €	0,7%	0,6%	1,3%
Entre 2 000 € et 2 200 €	6,2%	5,8%	12,1%
Entre 2 200 € et 2 400 €	7,0%	7,3%	14,3%
Entre 2 400 € et 2 600 €	0,6%	0,9%	1,5%
Entre 2 600 € et 3 000 €	1,8%	2,4%	4,3%
Supérieur à 3 000 €	24,8%	36,3%	61,1%
<b>Total</b>	<b>44,2%</b>	<b>55,8%</b>	<b>100,0%</b>

61,1 % des ETPT des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs perçoivent une rémunération brute moyenne supérieure à 3 000 euros par mois.

Les hommes, majoritaires chez les enseignants et chercheurs, sont également surreprésentés dans cette tranche.

## F.2 Rémunérations des BIATPSS

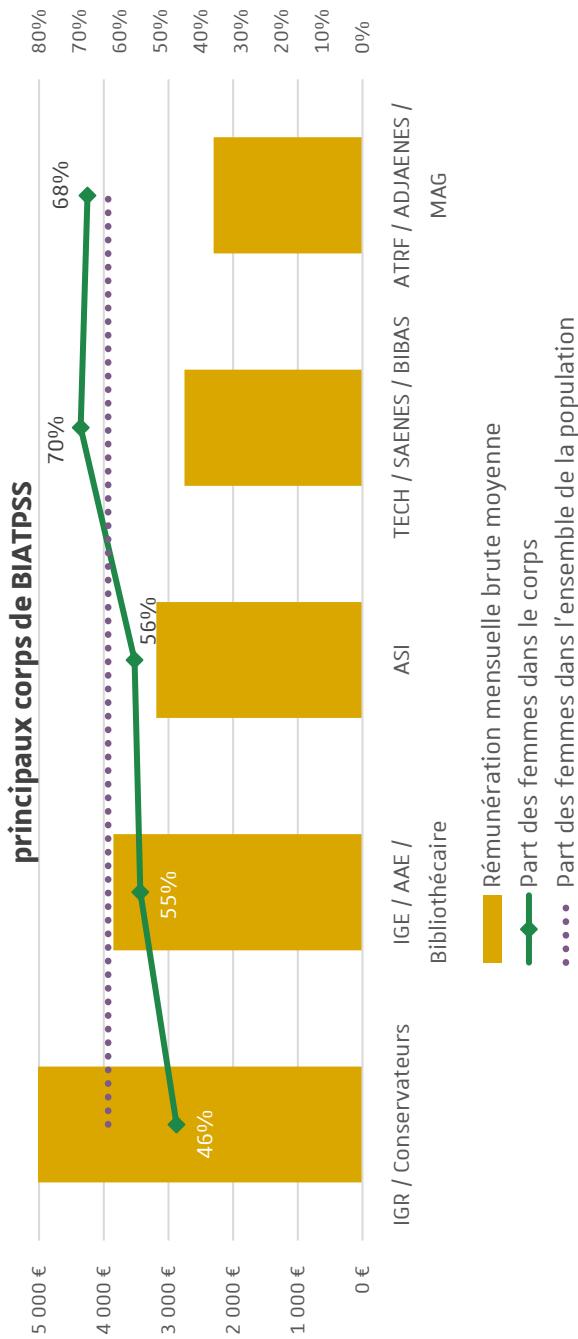
### ④ Analyse sur les rémunérations brutes des BIATPSS titulaires

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
<b>Global</b>	<b>63%</b>	<b>3 354 €</b>	<b>2 950 €</b>	<b>-405 €</b>	<b>-12,1%</b>	<b>-80 €</b>	<b>-268 €</b>	<b>-60 €</b>
Dont catégorie A+*	44%	5 524 €	5 286 €	-239 €	-4,3 %	-18 €	40 €	-376 €
Dont catégorie A*	56%	3 857 €	3 610 €	-247 €	-6,4 %	-103 €	-1 €	-133 €
Dont catégorie B*	70%	2 786 €	2 711 €	-76 €	-2,7 %	-72 €	-1 €	-19 €
Dont catégorie C*	68%	2 307 €	2 265 €	-42 €	-1,8 %	-67 €	-7 €	12 €
								<b>4 €</b>

Les femmes représentent 63 % de l'effectif des personnels titulaires BIATPSS, un taux identique à celui de l'année 2022 et 2023. Cependant, la **rémunération mensuelle moyenne par agent** chez les femmes est inférieure à celle des hommes de 12,1% en 2024 (soit **-405 €/mois**).

L'écart global est plus important que les écart observés par corps, en raison de l'inégale répartition des hommes et des femmes au sein des corps. Les hommes sont surreprésentés au sein des corps les mieux rémunérés (catégorie A et A+), ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'**effet de ségrégation des corps**. En 2024, cet effet s'exprime par un écart de **-268€**, représentant **66%** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

## Rémunération mensuelle brute moyenne et part des femmes dans les



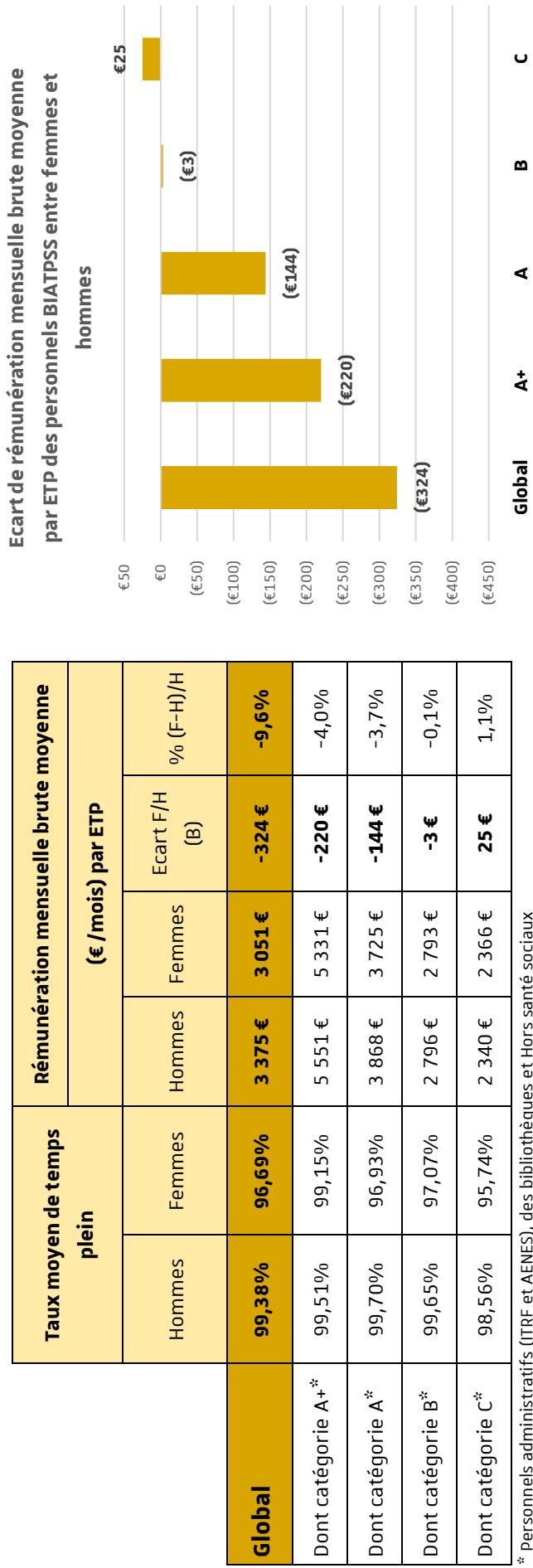
Le graphique ci-dessus permet de visualiser en détail les ressorts de l'effet de ségrégation des corps. Les corps de catégorie A aux rémunérations les plus élevées (IGR / Conservateurs, IGE / AAE / Bibliothécaire, ASI) sont également ceux où la part des femmes est la plus basse (respectivement 46%, 55% et 56%). 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 - 80 €/mois entre le salaire des femmes et des hommes.

S'ajoute l'**effet démographique au sein du corps** qui contribue à creuser l'écart (-60 €/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 en très légère faveur de la rémunération des femmes (+4 €/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.



**En résumé, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau du personnel BIATPS 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).

## ◎ Analyse sur les rémunérations brutes des BIATPSS contractuels permanents

Le périmètre de l'étude a été adapté afin de prendre en compte les agents permanents et indiciaires, en considérant les mêmes éléments de rémunération que pour les agents 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
<b>Global</b>	<b>69,4%</b>	<b>2 621 €</b>	<b>2 365 €</b>	<b>-256 €</b>	<b>-9,8%</b>	<b>-89 €</b>	<b>-98 €</b>
Dont catégorie A	65,6%	2 936 €	2 678 €	-258 €	-8,8%	-89 €	-59 €
Dont catégorie B	72,0%	2 316 €	2 183 €	-132 €	-5,7%	-94 €	-11 €
Dont catégorie C	75,1%	2 008 €	1 926 €	-82 €	-4,1%	-85 €	24 €
							-21 €

Au sein des personnels BIATPSS contractuels permanents, les femmes représentent 69 % de l'effectif.

La **rémunération mensuelle moyenne par agent** des femmes est inférieure à celle des hommes d'environ 10 % (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 (34,4 %) qu'en catégorie C (24,9 %), ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'**effet de ségrégation des corps**. En 2024, cet effet s'élève à **-98 €**, soit **38 %** de l'écart total de rémunération observé entre les hommes et les femmes.

La part de femmes à temps partiel est supérieure à celle des hommes (5,8 % pour les femmes contre 1,6% pour les hommes). Cet **effet temps partiel** engendre un écart de rémunération de **- 89 € / mois** entre le salaire des femmes et des hommes.

Enfin, l'**effet démographique au sein des corps** est également en défaveur des femmes, induisant un écart de rémunération de **- 69 € / mois**.

	Taux moyen de temps plein		Rémunération mensuelle brute moyenne			
			(€ /mois) par ETP			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ecart F/H (B)	% (F-H)/H
<b>Global</b>	<b>98,5%</b>	<b>94,8%</b>	<b>2 660 €</b>	<b>2 493 €</b>	<b>-167 €</b>	<b>-6,3%</b>
Dont catégorie A	98,3%	95,1%	2 985 €	2 817 €	-169 €	-5,7%
Dont catégorie B	99,1%	95,0%	2 337 €	2 299 €	-38 €	-1,6%
Dont catégorie C	98,4%	94,2%	2 042 €	2 045 €	3 €	0,2%

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 - 167 €/mois (soit - 6,3 % de la rémunération mensuelle brute moyenne).

◎ Répartition des femmes et des hommes BIATPSS par tranche des revenus mensuels bruts moyens

Tranches de rémunération	PERSONNELS BIATPSS		
	Femmes % ETPT	Hommes % ETPT	Total % ETPT
Inférieur ou égal à 1400 €	0,1%	0,0%	0,1%
Entre 1 400 € et 1 600 €	0,0%	0,0%	0,0%
Entre 1 600 € et 1 800 €	0,2%	0,1%	0,4%
Entre 1 800 € et 2 000 €	4,7%	2,4%	7,2%
Entre 2 000 € et 2 200 €	7,9%	4,2%	12,1%
Entre 2 200 € et 2 400 €	13,3%	6,3%	19,7%
Entre 2 400 € et 2 600 €	9,8%	4,8%	14,6%
Entre 2 600 € et 3 000 €	12,4%	6,1%	18,5%
Supérieur à 3 000 €	14,3%	13,2%	27,5%
<b>Total</b>	<b>62,8%</b>	<b>37,2%</b>	<b>100,0%</b>

27,5 % des personnels BIATPSS perçoivent une rémunération supérieure à 3000 €. Bien que les hommes ne représentent que 37,2 % des ETPT, ils sont presque aussi nombreux que les femmes dans cette tranche en raison de leur surreprésentation dans les corps les mieux rémunérés.

### F.3 Index d'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes – Année 2024

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 sont calculés dans ce cadre :

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 BIATPSS. 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 sur besoin permanent. Ceci comprend les enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses contractuel·les, enseignants et enseignantes contractuel·les, ainsi que des personnels BIATPSS contractuels. 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° - au sein de toute la population rémunérée par l'établissement, la répartition entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations versées.

Le résultat de chacun de ces indicateurs, obtenus par l'utilisation d'un outil fourni par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 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.

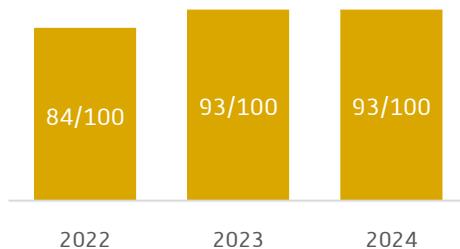
Cette note est pondérée selon la proportion observée entre les personnels titulaires et les personnels contractuels.

**93/100**

Note globale obtenue par l'Université de Strasbourg après pondération et portant sur l'analyse des rémunérations versées par l'établissement durant l'année 2024.

*Note obtenue par l'Université de Strasbourg en 2023 : 93/100.*

*Rappel de la cible fixée par le décret : 75/100.*



Les décrets sus-cités demandent à ce que la cible de 75/100 soit atteinte par l'établissement.

Elle se décompose, avant pondération, comme suit :

- **Ecarts entre les femmes et les hommes titulaires : 39/40**

Pour le calcul de cet indicateur, l'outil fourni par la DGAEP déjà utilisé pour le Rapport social unique (RSU), le Rapport de situation comparée (RSC) et la Base de données sociales (BDS), a été employé. Avec une différence toutefois, tous les agents sont regroupés au sein d'une même et unique population, alors que dans le RSU, le RSC et la BDS, une distinction est opérée entre les populations enseignantes et BIATPSS.

Pour cet indicateur, l'outil ne prend en compte que la part liée à l'effet primes à corps-grade-échelon identiques sur l'écart total de rémunération entre les femmes et les hommes.

- **Ecarts entre les femmes et les hommes contractuels : 36/40**

Pour le calcul de cet indicateur, l'outil fourni par la DGAEP déjà utilisé pour le RSU, le RSC et la BDS, a été employé. Avec une différence toutefois, tous les agents sont regroupés au sein d'une unique population, alors que dans le RSU et le RSC une distinction est opérée entre les populations enseignantes et BIATPSS. Pour cet indicateur, l'outil prend en compte l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes après redressement de l'effet temps partiel.

- **Répartition entre les femmes et les hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations : 4 femmes et 6 hommes soit 16/20**

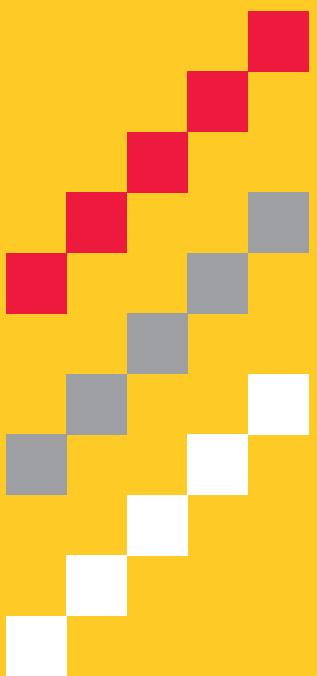
Cet indicateur est identique à celui présent dans le RSU, le RSC et la BDS. La rémunération brute totale versée par l'établissement est prise en compte, sans aucune exclusion. La répartition est de 6 hommes et 4 femmes en 2024 ce qui se traduit par une note de 16/20 selon le barème du décret. En revanche, lorsque l'on observe les 100 plus hautes rémunérations (parmi lesquels se retrouvent 87 PR, 2 MCF, 2 PRAG et 9 BIATPSS de catégorie A), la part des femmes diminue, passant de 40% à 33% (67 hommes et 33 femmes).

**Point de vigilance** : la note globale avant pondération est de 91/100. Compte tenu de la plus forte proportion de personnels titulaires (représentant 80% de la population observée dans l'analyse) cette note, après pondération, est portée à 93/100.

---

*En savoir + : les notes obtenues par les autres établissements sont consultables sur le Portail de la fonction publique à l'adresse <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-actualites/publication-de-lindex-de-legalite-professionnelle-dans-la-fonction-publique-de-letat>*

## **6. La santé et la sécurité au travail**



# Santé au travail

## A Le 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 Cronenbourg 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.

	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Nombre de rendez-vous et convocations</b>	<b>2154</b>	<b>2381</b>	<b>2269</b>	<b>2381</b>	<b>2309</b>
<b>Nombre de visites effectuées</b>	<b>1796</b>	<b>1985</b>	<b>1840</b>	<b>1842</b>	<b>1691</b>
<b>Taux de présence</b>	<b>83,4%</b>	<b>83,3%</b>	<b>81%</b>	<b>77,3%</b>	<b>73,2%</b>
<b>Détail des visites :</b>					
VISITES SYSTEMATIQUES (VP)	<b>291</b>	<b>537</b>	<b>602</b>	<b>643</b>	<b>693</b>
Dont VIPP		31	144	190	284
PREMIERES VISITES	<b>321</b>	<b>411</b>	<b>435</b>	<b>490</b>	<b>400</b>
Dont première VIP		109	101	229	194
VISITES NON PERIODIQUES :	<b>1184</b>	<b>1037</b>	<b>803</b>	<b>709</b>	<b>598</b>
Visite à la demande de l'agent (VDA)	<b>429</b>	<b>274</b>	<b>175</b>	<b>239</b>	<b>174</b>
Visite à la demande du médecin de prévention (VDM)	<b>542</b>	<b>610</b>	<b>448</b>	<b>243</b>	<b>232</b>
Reprises, pré-reprises (après CMO, CLM, CLD, 1/2 temps thérapeutique, maternité)	<b>101</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>64</b>	<b>57</b>
Visite pour maladie professionnelle	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Demande de l'administration (VDE)	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>9</b>
Missions (départ, retour)	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>19</b>
Visite post exposition – professionnelle					<b>6</b>
Visite fin de carrière					<b>1</b>
Visites uniquement pour vaccinations	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>38</b>	<b>25</b>
Consultation pour CERTIFICAT				<b>69</b>	<b>64</b>
Urgences	6	4	7	<b>4</b>	<b>5</b>
Autres	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>2</b>
<b>Détail des absences :</b>					
<b>Absents</b>	<b>358</b>	<b>398</b>	<b>429</b>	<b>537</b>	<b>618</b>
Dont absent VIP et VIPP			51	198	229
<b>Taux d'absents</b>	<b>16,4%</b>	<b>16,7%</b>	<b>18,9%</b>	<b>22,7%</b>	<b>26,8%</b>
Absents excusés	37	58	72	291	322
Absents non excusés ou refus	321	341	357	248	296
Taux absents non excusés	15%	14,3%	15,7%	13,3%	12,8%

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

VIPP : visite d'information et de prévention périodique

Un interne de santé au travail était présent en continu en 2024.

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 une réévaluation de la situation médicale au travail.

Pour les situations de mal être et de RPS, il est à noter que les agents prennent directement contact avec la psychologue du travail.

Des certificats peuvent être remis aux agents pour les formations amiante, habilitation électrique, conduite de CACES, pont roulant, non contre-indication aux rayonnements ionisants, ...

Depuis septembre 2024, il est possible de tracer les visites médicales pour lesquelles une surveillance post exposition ou post professionnelle a été mise en place (du fait d'exposition passée et de recommandation existante en terme de suivi médical), cela concerne principalement l'exposition passée à l'amiante, aux amines aromatiques, au benzène et aux poussières de bois.

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 qui partent en mission dans des pays « à risque » d'un point de vue sanitaire.

Concernant les VIPP et premières VIP réalisées par les infirmiers, il y a eu 707 agents convoqués, 478 sont venus, soit un absentéisme de 32%.

Du fait de l'absentéisme important des biappartenants (AHU – CCA – MCUPH – PUPH), les visites médicales n'étaient plus systématiquement programmées depuis de nombreuses années.

En 2023 et 2024, les biappartenants ont reçu une proposition de visite médicale les invitant à contacter le SST pour prendre un rendez-vous : 161 biappartenants PUPH et MCUPH ont reçu le mail d'invitation, 21 médecins biappartenants sont venus en consultation.

Ces biappartenants recevront une nouvelle proposition de rendez-vous en 2027.

#### Taux de visite à la demande de l'agent (VDA) :

Le taux de visite à la demande de l'agent correspond au nombre de demandes de visite spontanée au médecin du travail pour 100 agents :

soit :  $(174 / 6\ 232) * 100 = 2,79\%$

#### Taux de visite à la demande du médecin de prévention (VDM) :

$(232 / 6\ 232) * 100 = 3,72\%$

## 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. Les aménagements ou restrictions sont émis sous l'autorité du médecin du travail.

Une fiche de visite avec les conclusions est remise à l'agent, à son responsable et à la DRH.

### Nombre d'avis

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Apte</b>	1 026	1 347	761	910	862	718	612
<b>Attestation VIP</b>					233	410	460
<b>Apte avec restriction</b>	97	75	61	69	18	36	37
<b>Apte avec aménagement de poste</b>	146	192	466	299	244	168	167
<b>Inapte au poste mais apte à un autre poste</b>	6	2	2	1	0	3	0
<b>Inaptitude temporaire</b>	10	8	6	2	7	2	3
<b>Sans conclusion</b>	235	303	493	521	393	292	203

### 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 (évasion 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 F3SCT.

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 de produits chimiques dangereux (composition, modalités d'emploi), d'agents biologiques potentiellement dangereux, de 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.

Depuis 2023 les infirmiers se rendent dans les structures 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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Visites de locaux	13	4	15	8	13	6	22	17
Visites de postes	56	67	75	46	63	42	88	97

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.

En 2024, la priorité a été donnée à un projet consistant à déployer un programme de prévention sur le thème de la santé mentale au travail en privilégiant une approche ludique, innovante et pédagogique. Le projet, intitulé SaMenTa, a été lancé au moment de la rentrée universitaire via l'Intranet. Chaque mois, un thème relevant du champ de la santé mentale est exploré en vue de sensibiliser, d'informer et de battre en brèche les stéréotypes et les préjugés. Pour chaque publication, un atelier en présentiel est proposé sur inscription, pour les personnes qui souhaitent aller plus loin dans la réflexion et la recherche de solution.

Le projet SaMenTa a également été l'occasion d'une première participation de l'Université de Strasbourg à un évènement national intitulé « Les Semaines d'Informations sur la Santé Mentale » qui a lieu chaque année au mois d'octobre sur 2 semaines. A cette occasion, la psychologue du travail a organisé un programme spécifiquement dédié au thème de l'année en cours, à savoir : les liens entre activité physique et santé mentale.

En outre, la psychologue du travail a animé 3 formations en 2024 :

- Sensibilisation aux Risques Psycho-Sociaux à destination des personnels encadrants
- Gestion des problématiques humaines et relationnelles appliquées au contexte universitaire pour un public encadrant
- Outils et méthodes pour mieux gérer le stress, les émotions et les tensions rencontrées dans le cadre du travail pour tous les agents

En matière de prévention tertiaire, trois signalements relatifs à des problématiques collectives ont été remontés à la DRH de l'établissement. L'activité de la psychologue du travail a essentiellement consisté à accompagner des situations individuelles avec un total de 197 consultations. En termes de répartition, 112 entretiens concernaient des personnels BIATPSS, 63 concernaient des personnels enseignants, 16 entretiens concernaient des doctorants et 6 des personnels de bibliothèque.

Sur l'ensemble de ces entretiens, 93 correspondent à des nouveaux contacts n'ayant jamais fait appel à la psychologue du travail par le passé ; 50 s'inscrivent dans le cadre d'un suivi régulier au cours de l'année ; et 54 dans le cadre d'un suivi ponctuel souvent en lien avec une prise de contact antérieure à l'année en cours.

*Source : service de santé au travail*

**B**

## Accidents du travail et maladies professionnelles

Les informations concernant les déclarations d'AT/MP sont centralisées par la DRH, et une copie est transférée à la fois au Service de prévention sécurité environnement (SPSE) et au Service de santé au travail (SST). Un bilan des AT/MP est présenté annuellement au F3SCT.

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.

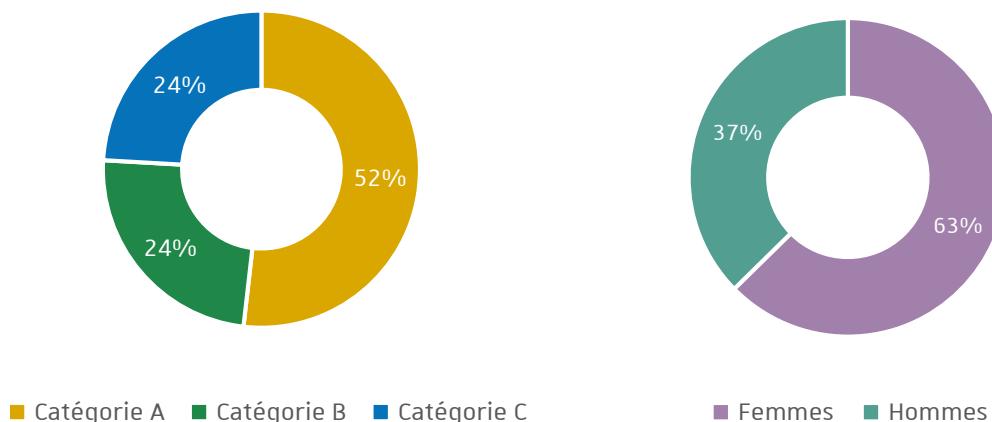
### B.1 Accidents du travail

Les données suivantes portent sur l'ensemble des accidents du travail déclarés en 2024 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 2020 à 2024**

	2020	2021	2022	2023	2024
Accident de service / travail	59	43	50	50	45
Accident de trajet	33	34	49	52	35
Accident de mission	3	2	2	1	3
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>79</b>	<b>101</b>	<b>103</b>	<b>83</b>

- Répartition des accidents par sexe et par catégorie hiérarchique**

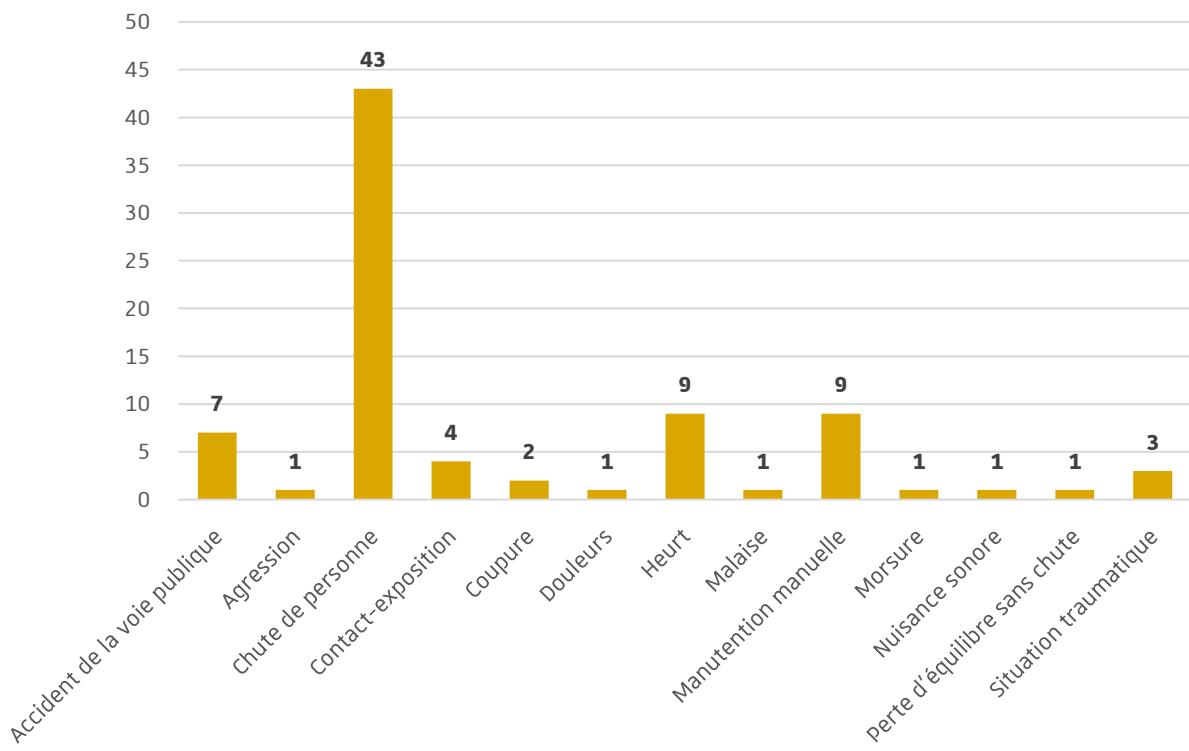


- Gravité des accidents du travail en 2024**

Nombre d'accidents par gravité	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Avec arrêt de travail	24	13	2	39
Sans arrêt de travail	21	22	1	44
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>83</b>

- Cause des accidents du travail en 2024**

Nombre d'accidents par cause	Accident de service/travail	Accident de trajet	Accident de mission	Total
Accident de la voie publique	1	6		7
Aggression		1		1
Chute de personne	17	24	2	43
Contact-exposition	4			4
Coupure	2			2
Douleurs	1			1
Heurt	5	4		9
Malaise			1	1
Manutention manuelle	9			9
Morsure	1			1
Nuisance sonore	1			1
Perte d'équilibre sans chute	1			1
Situation traumatique (témoin d'un attentat, d'un acte suicidaire ...)	3			3
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>83</b>

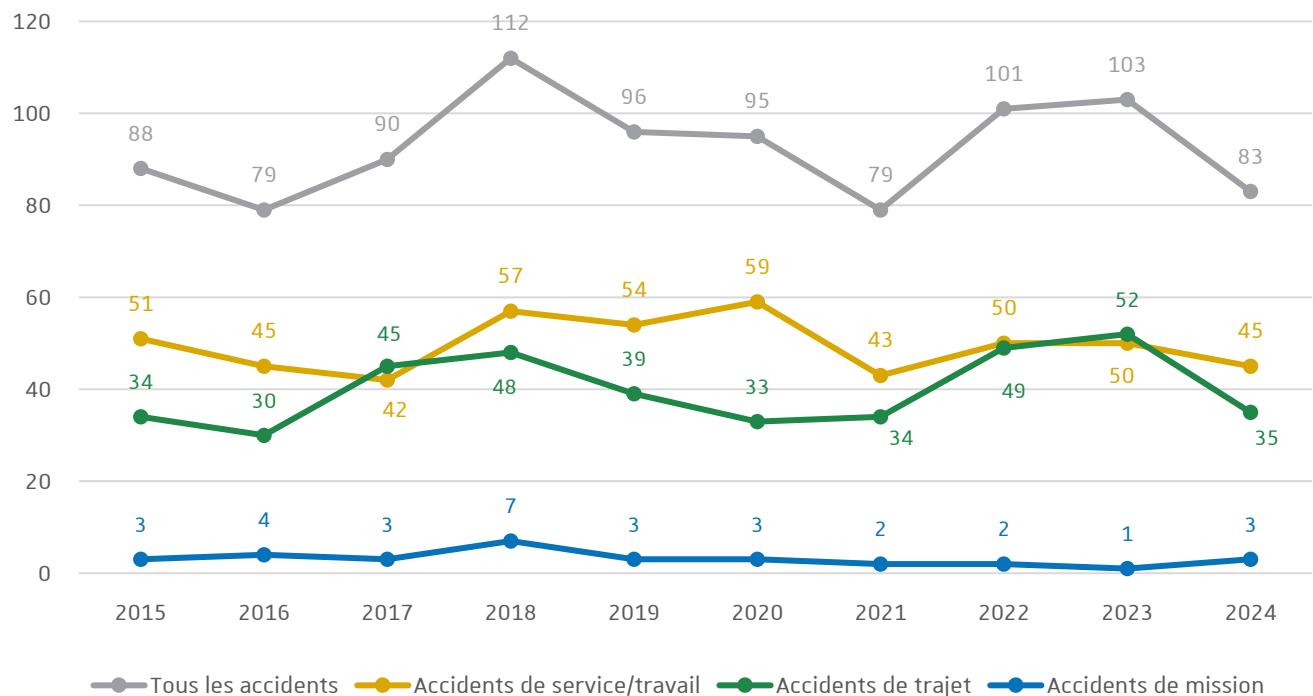


- Nombre de jours d'arrêt**

Nombre de jours d'arrêt	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Accident de service/ travail	394	303	465	765	1 075	471	793	869	1 407
Accident de trajet	459	253	878	333	404	862	862	835	358
Accident de mission	18	37	49	6	185	0	64	94	60
<b>Total</b>	<b>871</b>	<b>593</b>	<b>1 392</b>	<b>1 104</b>	<b>1 664</b>	<b>1 333</b>	<b>1 719</b>	<b>1 798</b>	<b>1 825</b>
<b>Indice de fréquence (%)<sup>a</sup></b>	<b>4,8</b>	<b>3,6</b>	<b>4,7</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,9</b>	<b>3,3</b>	<b>4,2</b>

<sup>a</sup>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 2024, le taux de gravité est de  $0,143 = (1\ 407 * 1\ 000) / (1\ 579 * 6\ 232)$  :

1 407 : jours d'arrêt de travail pour accident de service / travail

1 579 : horaire annuel régime ARTT de l'Université de Strasbourg

6 232 : nombre d'agents au 31/12/2024.

Il était de 0,082 en 2022 et de 0,090 en 2023.

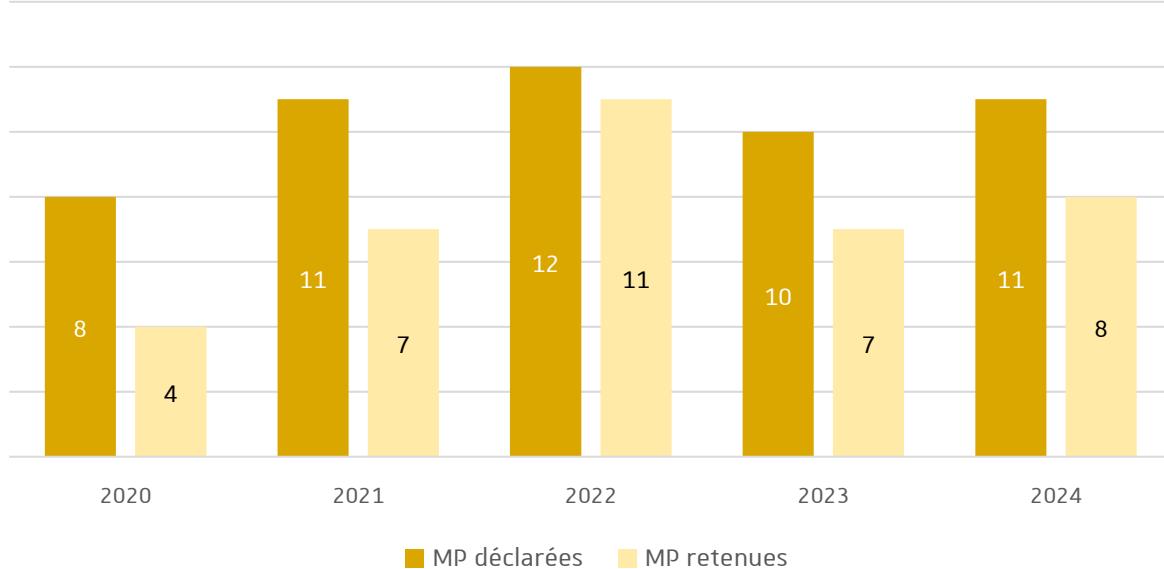
## B.2 Maladies professionnelles

En 2024, on compte 11 déclarations de maladies professionnelles qui concernent 8 agents. A ce jour, 8 maladies professionnelles ont été reconnues imputables au service, 2 sont toujours en cours d'instruction, et 1 n'a pas été reconnue imputable au service.

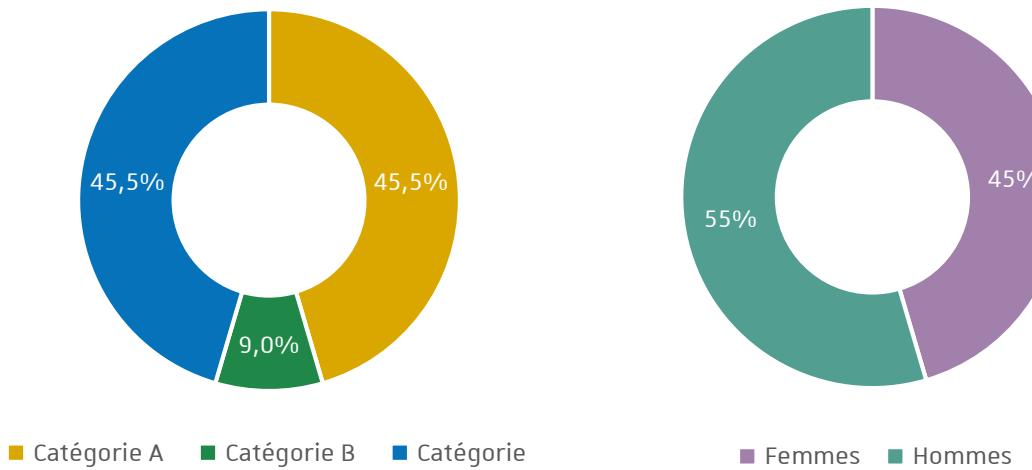
- Evolution du nombre de maladies professionnelles sur les 5 dernières années**

Nombre de maladies professionnelles retenues

	2020		2021		2022		2023		2024	
Nombre de MP déclarées (D) et reconnues (R)	D	R	D	R	D	R	D	R	D	R
	8	4	11	7	12	11	10	7	11	8
Nombre de personnels concernés	7		8		10		9		8	



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par sexe et par catégorie hiérarchique



- Répartition des maladies professionnelles déclarées par tranche d'âge et par tableau

	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	70 ans et plus	Total
RG57A - Pathologie de l'épaule	1		2		2	<b>5</b>
RG57B - Pathologie du coude	1	1			2	<b>4</b>
RG79 - Lésions chroniques du ménisque à caractère dégénératif	1					<b>1</b>
Maladie professionnelle non renseignée			1			<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>

### **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 2024, 202 dossiers d'accident de service/travail** (222 en 2023) et **39 dossiers de maladie professionnelle** (42 en 2023) ont été instruits par la direction des ressources humaines **représentant une dépense totale de 42 030,94 € (76 874,27 € en 2023)**.

En 2024, 55 accidents ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire (CITIS).

#### **Nombre de dossiers réceptionnés, actifs et mouvementés en 2024**

Etablissements	Dossiers d'accidents actifs et mouvementés de service/travail	Dossiers maladie pro.	Total
Université de Strasbourg	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>190</b>
UHA	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>28</b>
BNUS	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
CROUS	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
INSA	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>39</b>	<b>241</b>

**C**

## Le conventionnement avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Après une première convention de 2017 à 2021, l'Université de Strasbourg est arrivée au terme de la convention avec le FIPHFP pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024 avec cinq grands axes dont deux définis comme prioritaires : le recrutement des personnes en situation de handicap et la communication sur le thème du handicap.

Une nouvelle convention avec le FIPHFP a été établie pour la période du 01/01/2025 au 31/12/2027.

### Bilan des actions de la convention 2022- 2024 :

<b>Axe 1</b>	Recrutement de personnels en situation de handicap :
	<ul style="list-style-type: none"><li>- titulaires : 5 recrutements sur le décret 95-979 du 25/08/1995, 3 recrutements suite à réussite concours, mutation ou détachement entrant.</li><li>- contractuels : 10 recrutements sur contrat doctoral handicap, 3 recrutement d'enseignants contractuels, 13 recrutements de personnels administratifs et techniques.</li><li>- apprentissage : recrutement d'un apprenti BOE</li><li>- stages : accueil de 4 stagiaires BOE</li></ul>
<b>Axe 2</b>	Communication et sensibilisation de l'ensemble des personnels à la question du handicap, soit 39 actions réalisées de 2022 à 2024 dont : <ul style="list-style-type: none"><li>- présentation en réunion institutionnelle des dispositifs de soutien du FIPHFP au recrutement d'apprentis en situation de handicap</li><li>- participation du réseau handicap et travail au Forum des services et à la table-ronde BIATPSS,</li><li>- participation du réseau handicap et travail à la journée de découverte des métiers de l'université et au forum de l'alternance</li><li>- enquête sur les leviers et les barrières à la déclaration d'une situation de handicap,</li><li>- actions de sensibilisation : « Accompagnement des personnes en situation de handicap », « Premiers secours en santé mentale »</li><li>- semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)</li></ul>
<b>Axe 3</b>	Formation des acteurs internes du handicap : <ul style="list-style-type: none"><li>- formation destinée aux encadrants (depuis 2023) : « Manager un personnel en situation de handicap »</li></ul>
<b>Axe 4</b>	Maintien dans l'emploi : 144 actions mises en œuvre dont : <ul style="list-style-type: none"><li>- 94 aménagements de l'environnement de travail,</li><li>- 8 actions de transcription LSF,</li><li>- 20 participations au financement de prothèses auditives,</li><li>- 3 participations au financement de fauteuils roulants.</li></ul>
<b>Axe 5</b>	Reconversion et reclassement des agents déclarés inaptes : <ul style="list-style-type: none"><li>- 5 personnes accompagnées,</li><li>- 1 bilan de compétences effectué,</li><li>- 2 actions de formations réalisées.</li></ul>

## **Focus sur l'édition 2024 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. Les différentes actions réalisées sont :

- **Une journée d'étude « De l'inclusion sociale à l'inclusion professionnelle : état des recherches sur le handicap »** portée par le Laboratoire de psychologie des cognitions. Plusieurs thématiques y ont été abordées : la prise en charge du handicap, les parcours professionnels, le dévoilement de la situation de handicap et ses enjeux. Un dernier temps a traité plus spécifiquement du cadre de l'enseignement supérieur et de la recherche, au travers de trois éléments : la question de l'accompagnement des étudiant.es par l'université, la question des pratiques inclusives du côté des enseignant.es et enfin la question de la demande de la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé pour les agents de l'Unistra. 45 participants étaient présents.
- Le **DUODAY** ou comment faire découvrir son métier et son environnement de travail à une personne externe en situation de handicap. Les 14 stagiaires, tous en situation de handicap, ont été accueillis le matin par la correspondante handicap des personnels et la référente FIPHFP qui ont communiqué 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 l'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.

Une expérience issue du DUODAY a pu être valorisée lors d'un séminaire destiné aux personnels, enseignants et non enseignants et qui a rassemblé près de 100 personnes. Ce séminaire était consacré aux "Mises en situation professionnelles : stages, alternance et missions professionnelles". Au cours de ce séminaire, initiée par la Vice-présidente déléguée à la professionnalisation et à l'insertion professionnelle, une étudiante ayant participé au DUODAY a pu témoigner de son expérience.

Un des duos a permis d'aboutir à un stage au sein d'une unité de recherche de l'Unistra.

Un autre duo a été suivi d'une période de mise en situation en milieu professionnel durant 4 semaines au sein du service des bibliothèques.

- **Théâtre forum** : sensibilisation par le théâtre à la question du handicap au travail. Cette action a été déployée à deux reprises au cours d'une même journée auprès de publics différents. Une première fois dans le hall d'entrée du restaurant universitaire de l'Esplanade (public : étudiants et personnels) et une deuxième fois en amphithéâtre à l'occasion d'une réunion institutionnelle des directeurs et responsables administratifs de composante. Près de 70 personnes étaient présentes.
- **« Handicap et travail : Un jour, une information ».** Diffusion à l'ensemble des personnels d'un **mail quotidien d'information** pour leur présenter le réseau handicap et travail, les aménagements de poste possibles ainsi que les motivations pour déclarer sa situation de handicap. Ces contenus ont été reportés par la suite dans Ernest. Les thèmes abordés en 2024 ont été :
  - handicap au travail,
  - le réseau handicap et travail,
  - les différents types d'aménagement,
  - circuit et financement de l'aménagement,
  - pourquoi et comment faire connaître sa situation.

**D**

## Le dispositif de lutte contre les violences sexistes, sexuelles et homophobes (VSSH)

### D.1 Descriptif du dispositif

Le dispositif VSSH<sup>1</sup> 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 a été validé par le conseil d'administration le 5 juillet 2018. Le dispositif 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 centraux<sup>2</sup> de l'Unistra interviennent dans le fonctionnement du dispositif VSSH.

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, dans le but de garantir une prise en compte équitable de toutes les parties concernées.

### D.2 Signalement auprès du dispositif

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](mailto:violences-sexistes@unistra.fr). Cette adresse est accessible aussi bien pour les personnels de l'Unistra que pour les étudiantes et étudiants.

### D.3 Ecoute et 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 créé une cellule interne à l'établissement, dite cellule VSSH<sup>3</sup> et signé une convention avec une association<sup>4</sup> d'aide aux victimes agréée par le Ministère de la Justice. La cellule VSSH est joignable *via* l'adresse générique [violences-sexistes@unistra.fr](mailto:violences-sexistes@unistra.fr) ; l'association *via* le numéro de téléphone 03 88 79 79 30 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 et lutte contre les discriminations. Elle s'adresse aussi bien aux étudiantes et étudiants qu'aux personnels de l'Unistra, victimes ou alerté·es. Elle assure également le lien avec la victime tout au long de l'enquête administrative et de la procédure disciplinaire, le cas échéant.

<sup>1</sup> VSSH : Violences Sexistes, Sexuelles et Homophobes

<sup>2</sup> la Direction des ressources humaines (DRH), le Service des affaires juridiques et institutionnelles (SAJI), la Mission égalité parité diversité (MEPD), le Service de santé étudiante (SSE), le Service de santé au travail (SST) et la Direction de la communication (COM)

<sup>3</sup> appuyée d'une médecin, d'une assistante sociale, d'une psychologue et de deux juristes

<sup>4</sup> 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 de l'Esplanade pour accueillir les personnels et les étudiantes et étudiants 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. Cette offre bénéficie aux victimes des sept établissements d'enseignement supérieur de Strasbourg, partenaires de la politique de site Alsace, *via* la convention.

#### **D.4 Accompagnement des personnes mises en cause**

En ce qui concerne 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 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. Principalement dédiée aux correspondants égalité, elle accueille tous les personnels intéressés par celle-ci. Une formation « *trusted people* », est proposée aux associations étudiantes chartées avec l'université, pour sensibiliser les étudiantes et étudiants à la prévention des violences sexistes et sexuelles au cours des évènements festifs. Au cours de l'année 2024, 8 sessions de formation « *Primo accueil* » et 12 sessions « *Trusted People* » ont été proposées à la communauté universitaire. Celles-ci ont formé respectivement 61 personnels et 105 étudiants et étudiantes – dont les étudiantes et étudiants RESCUE.

Par une convention de partenariat, entre l'IMT Atlantique et l'Université de Strasbourg, associé aux établissement du site alsacien, un module en ligne sur la prévention des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur est proposé sur moodle air. Accessible aux personnels et aux étudiantes et étudiants, 95 personnes sont inscrites au niveau du site.

#### **D.6 Dispositif VSSH : données 2024**

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 membre du personnel. Ce choix permet de traiter des situations dans leur intégralité - certaines situations ayant des victimes au sein des personnels et des étudiantes et étudiants, 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 2024 prennent en compte les situations de VSSH des personnels et des étudiantes et étudiants.

#### Sollicitations et prises de contact :

Cellule VSSH : 79 sollicitations.

Antenne de l'association SOS – France Victimes 67 : 322 sollicitations.

#### Signalements déposés auprès du dispositif VSSH :

36 signalements reçus au niveau du dispositif VSSH en 2024, qui relèvent de 19 situations distinctes (plusieurs signalements de victimes mettent en cause une même personne). S'y rajoutent les 8 situations identifiées en 2022 et 2023, toujours en cours en 2024, soit 27 situations traitées au cours de l'année.

Parmi les 27 situations traitées en 2024 :

- 14 situations étaient toujours en cours de traitement en 2025.
- 1 situation a donné lieu à une mesure de prévention.
- 7 situations ont été traitées et ont trouvé une issue grâce à la mise en place de mesures conservatoires, à l'intervention de la gouvernance et à une orientation vers les professionnels compétents dont l'association conventionnée SOS- France Victimes 67.
- 4 situations ont abouti à des sanctions disciplinaires.
- 1 situation relevait de la compétence du CNESER.

A noter que depuis le début de l'année 2025, sur les 14 situations qui restaient en cours :

- 2 situations sont toujours en cours de traitement.
- 2 situations ont conduit à des rappels à l'ordre.
- 3 situations ont été orientées vers les professionnels compétents.
- 5 situations ont été résolues grâce à la mise en place de mesures conservatoires et d'actions de gouvernance.
- 1 situation relève du contentieux.
- 1 situation a donné lieu à une mesure de prévention.

#### Personnes mises en cause dans les 27 situations de VSSH :

*Un signalement peut mettre en cause plusieurs personnes.*

- 13 étudiants
- 7 enseignants ou enseignants-chercheurs
- 3 personnels BIATPSS et autres
- 5 intervenants extérieurs (dont 3 enseignants vacataires)
- 1 personne extérieure à l'université

Il s'agit d'une femme et de 28 hommes.

*Source : mission égalité, parité, diversité*

## **E La prévention & la sécurité**

La politique de prévention de l'établissement est mise en œuvre par un ensemble d'acteurs, et nécessite la mise en place de consignes et procédures, l'objectif étant d'instaurer une démarche d'amélioration continue de la sécurité, afin de réduire au maximum les accidents et les incidents. L'information et la formation des personnels et des étudiants sont indispensables.

### **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, 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.

### Données relatives aux assistants de prévention (AP) au 31/12/2024

	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 %	100 %	46 %	100 %	100 %
% de fonctions d'AP dotées d'une lettre de cadrage	83 %	82 %	69 %	84 %	67 %

Le tableau ci-dessus présente les éléments suivants :

- toutes les structures sont couvertes par au moins un assistant de prévention à l'exception des unités de recherche non associée au CNRS ou à l'Inserm (taux de couverture à 46 %)
- le pourcentage de fonctions d'assistants de prévention dotées d'une lettre de cadrage varie entre 67 % (unités de recherche associées à l'Inserm) et plus de 82 % (services centraux et composantes de formation Unistra, unités mixtes de recherche associées au CNRS).

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 79 personnes en 2024 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 137 personnes en 2024 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 (28 mai, 79 AP) a traité notamment des thèmes suivants : un point d'information sur la gestion des nuisibles, un point sur les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, une présentation du projet « amiante DTA thèque », un point d'information sur le registre des accidents bénins, les constats et attendus en matière de prévention du risque incendie.

Lors du second séminaire (10 décembre, 137 AP) ont été présentés en matinée : des retours d'expérience sur la mise en place d'audit interne et sur l'utilisation de logiciels de gestion des produits chimiques, la présentation des démarches des établissements Unistra, Inserm et CNRS en matière de prévention des risques psychosociaux, une information sur les nouvelles procédures concernant la prévention des risques liés aux champs électromagnétiques et les risques liés aux équipements sous pression (hors bouteille de gaz).

L'après-midi a été consacré à la visite de la station d'épuration de Strasbourg.

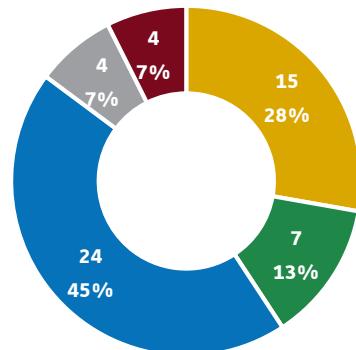
*Observation : les instances de concertation en santé et sécurité au travail (F3SCT et CLHSCT) sont décrites dans la partie A.5 du chapitre 9 – dialogue social.*

### F.1 Analyse générale : 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. Il est divisé en 5 thèmes comportant 54 objectifs correspondant à 82 ensembles d'objectifs opérationnels en 2024 :

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	

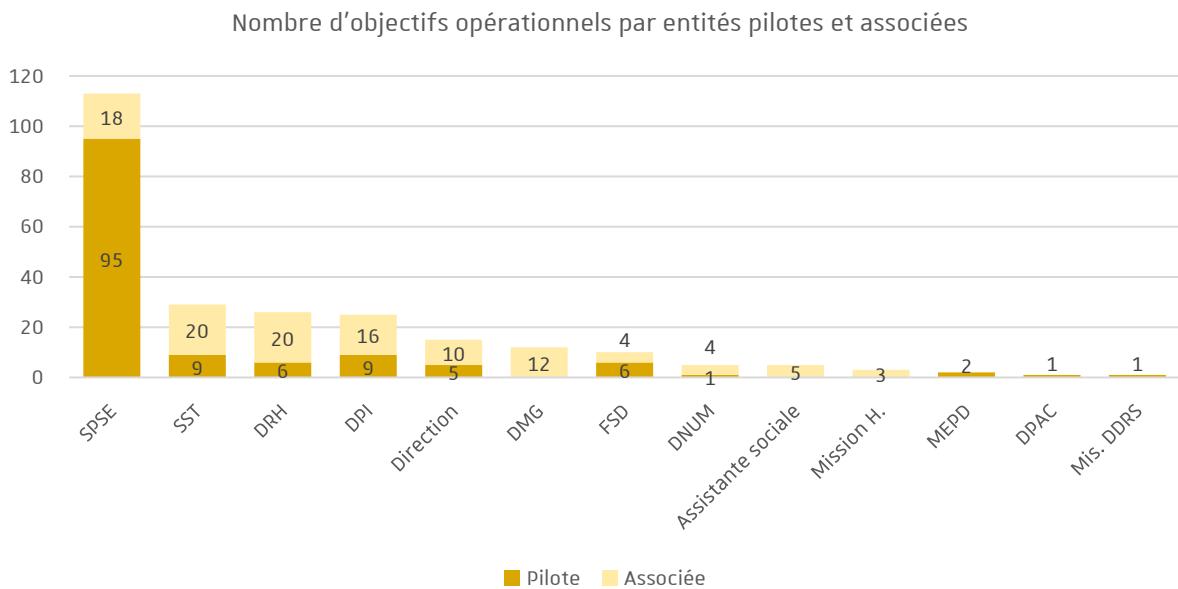
Nombre d'objectifs par thème



■ thème 1 ■ thème 2 ■ thème 3 ■ thème 4 ■ thème 5

Les différents acteurs concernés en tant qu'entité pilote ou entité associée sont :

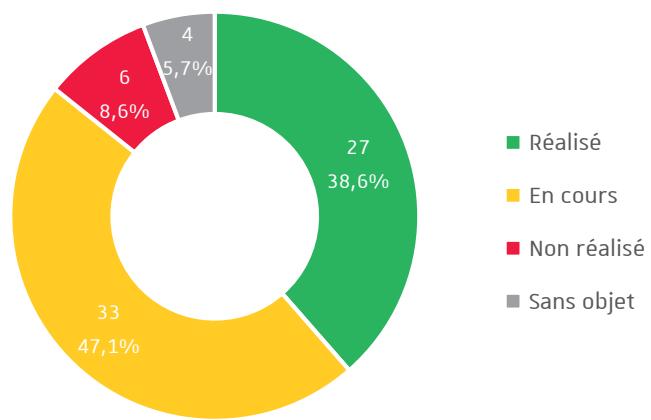
- la Direction de l'université,
- le Service prévention sécurité environnement (SPSE),
- la Direction du patrimoine immobilier (DPI),
- la Direction des ressources humaines (DRH),
- le Service de santé au travail (SST),
- la Direction du numérique (Dnum),
- la Direction des moyens généraux (DMG),
- le fonctionnaire sécurité défense (FSD),
- la mission handicap,
- la mission égalité, parité, diversité,
- l'assistante sociale.



Sur les 70 ensembles d'objectifs opérationnels dont l'échéance est annuelle ou en 2024, 27 (soit 38,6 %) ont été réalisés totalement, 33 (soit 47,1 %) ont été réalisés partiellement, 6 (8,6%) n'ont pas été réalisés et 4 (5,7%) ont été arrêtés pour diverses raisons (voir ci-dessous).

#### Bilan 2024 des 70 ensembles d'objectifs opérationnels du programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et de protection de l'environnement 2022-2024

Bilan du programme 2024  
(70 ensembles d'objectifs opérationnels)



Le degré de réalisation des 33 ensembles d'objectifs opérationnels réalisés partiellement est variable : parfois uniquement une minorité d'objectifs opérationnels n'est pas achevée.

Le bilan 2024 du programme 2022-2024 a été présenté à la F3SCT de l'université le 28 avril 2025.

## 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.

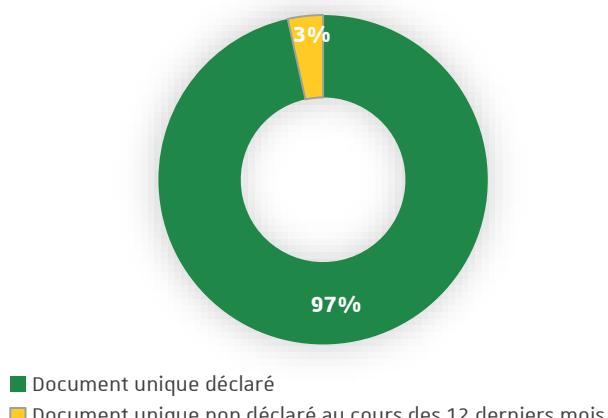
#### Au niveau des structures

Le bilan des déclarations des documents uniques pour la dernière année (janvier 2024 à décembre 2024), schématisé ci-dessous, présente les pourcentages de déclarations par ordre décroissant suivant :

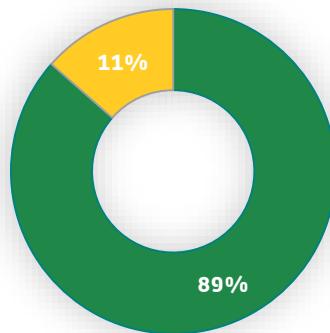
- 97 % pour les unités associées au CNRS (29 structures sur 30, figure 1),
- 89 % pour les composantes (32 structures sur 36, figure 2),
- 82 % pour les services centraux (31 structures sur 38, figure 3),
- 44 % pour les unités de recherche associées à l'Inserm (4 structures sur 9, figure 4),
- 19 % pour les unités de recherche (5 unités de recherche sur 26, 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 01/01/2024 au 31/12/2024

##### Les unités de recherche associées au CNRS

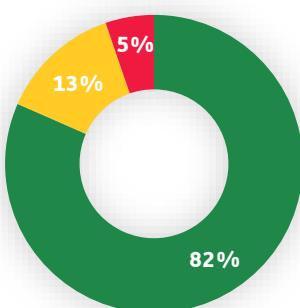


### Les composantes



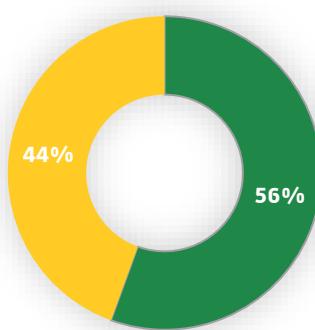
■ Document unique déclaré depuis moins d'un an  
■ Document unique non déclaré au cours des 12 derniers mois

### Services centraux



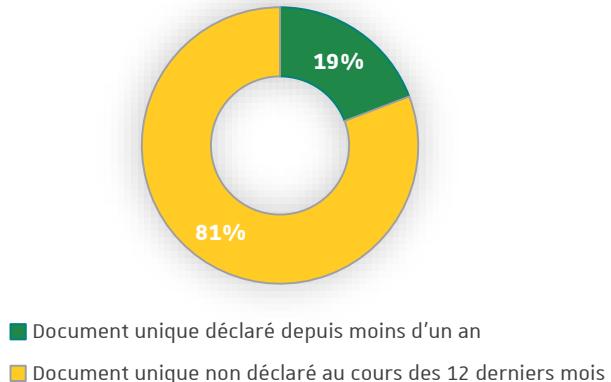
■ Document unique déclaré depuis moins d'un an  
■ Document unique non déclaré au cours des 12 derniers mois  
■ Absence de document unique

### Les unités de recherche associées à l'Inserm



■ Document unique déclaré depuis moins d'un an  
■ Document unique non déclaré au cours des 12 derniers mois

## Unités de recherche (UR)



L'analyse des données de déclaration du Document Unique d'évaluation des risques (DUERP) entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024 met en lumière des disparités significatives selon les structures. Les unités associées au CNRS montrent le meilleur taux de réalisation avec 97 % des unités avec un DUERP à jour depuis moins d'un an et les unités de recherche le plus faible avec 19%. Le bon taux de réalisation des composantes et services centraux est à signaler.

Une progression de la mise à jour du document unique est à signaler par rapport à l'année précédente pour 1 famille de structures sur 5 : plus 3 points pour les composantes. Tandis qu'une baisse est observée pour les unités de recherche associées à l'Inserm (-17 points), les services centraux (-18 points) et les unités de recherche (-3 points). Par ailleurs le nombre d'unités associées au CNRS avec un DUERP à jour reste stable.

### F.2.2 La formation continue

42 actions de formation ont été organisées pour un budget de 79 740 € se répartissant en deux domaines :

- 28 dans le domaine de la prévention sécurité (43 711 €<sup>5</sup>),
- 14 dans le domaine du management (36 029 €).

Le nombre d'actions de formation (42), est en légère hausse par rapport à 2023 et revient au niveau de 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.

<sup>5</sup> Dont 2 414 € de formations incluses dans le domaine « accompagnement métier » ou dans le contrat de site.

#### ► **Les enquêtes suite à des accidents et incidents**

Une enquête a été menée en 2024 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. L'enquête concernait l'explosion d'une seringue contenant un mélange de dibrome et de méthanol dans une unité de recherche. Est mentionnée dans le tableau la date d'accident, de l'enquête et les principales recommandations :

Incident			Enquête	
Date	Structure	Fait	Date	Principales recommandations (actions) émises
19/06/2023	UMR 7515 – Institut de chimie et procédés pour l'énergie, l'environnement et la santé (ICPEES)	Signalement d'une explosion d'une seringue contenant un mélange de dibrome et de méthanol	26/01/2024	<ul style="list-style-type: none"><li>- Lire les fiches de données de sécurité et appliquer les recommandations écrites</li><li>- Effectuer les analyses de risques de toutes les manipulations</li><li>- Respecter et faire respecter les bonnes pratiques de laboratoire</li></ul>

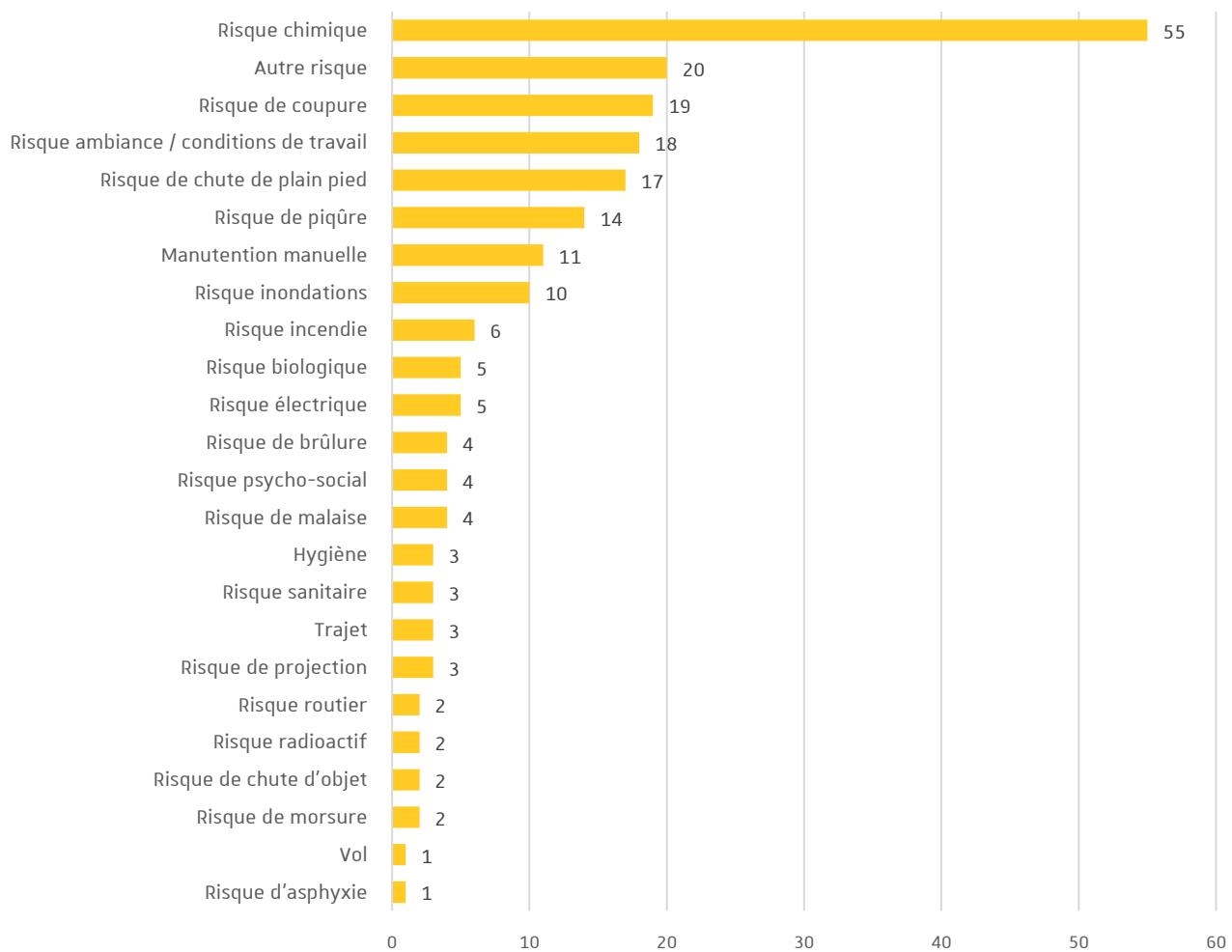
#### ► **Les enquêtes suite à des signalements pour dangers graves et imminents**

Aucun signalement pour danger grave et imminent n'a été effectué en 2024.

#### ► **L'analyse des incidents, des questions de sécurité et des conditions de travail**

214 consignations ont été effectuées en 2024 dans les registres de santé et de sécurité au travail permettant à chaque agent et usager de formuler des remarques par rapport à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et de 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 (55 consignations soit 25 %), suivi par les autres risques (20 consignations soit 9 %) et risque de coupure (19 consignations soit 8,9 %).

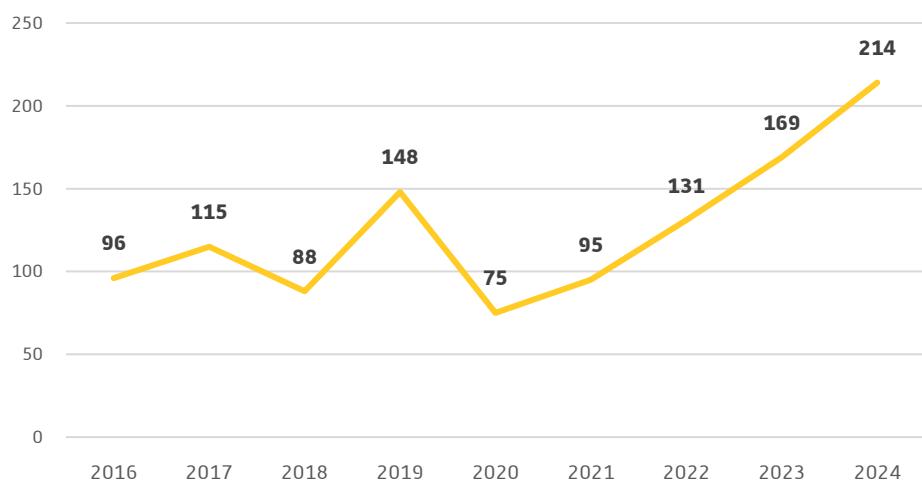
### Nature des risques consignés entre le 01/01/2024 et le 31/12/2024



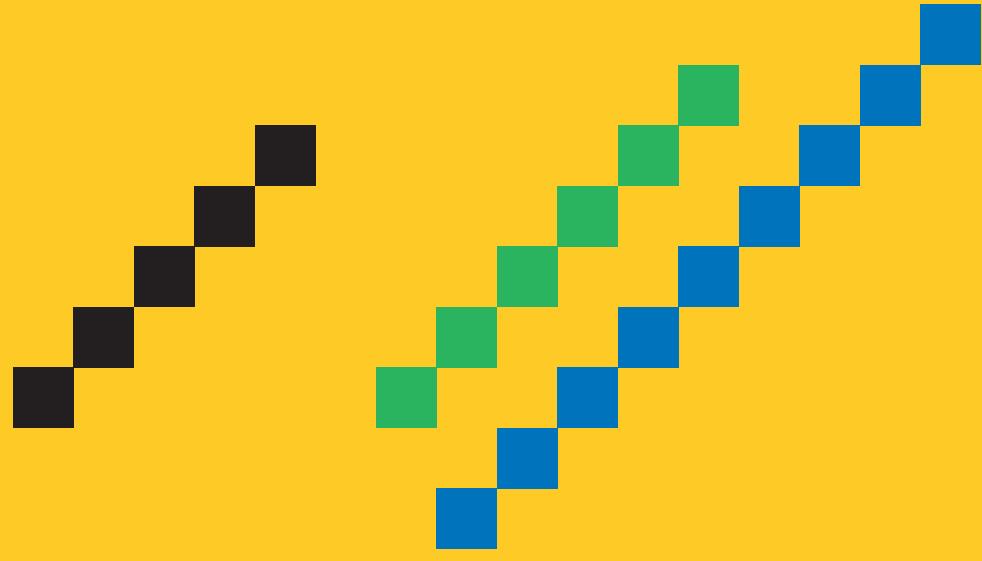
Le nombre de consignations fluctue entre 2015 et 2024 avec un minimum de 75 consignations en 2020 et un maximum de 214 consignations en 2024.

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) et ont donc conduit à une diminution des consignations. L'information relative aux objectifs des registres réalisés au fil de l'eau au niveau de divers publics depuis 2022 (nouveaux entrants, assistants de prévention, directeurs de structure et responsables administratifs de composante de formation lors de visites ou enquêtes, formations (module connaissance de l'enseignement supérieur et formation des encadrants de structures à risques par rapport à leurs activités)) a contribué au développement de son utilisation depuis 2022.

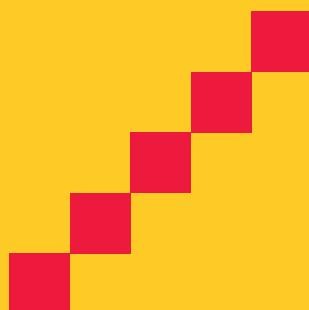
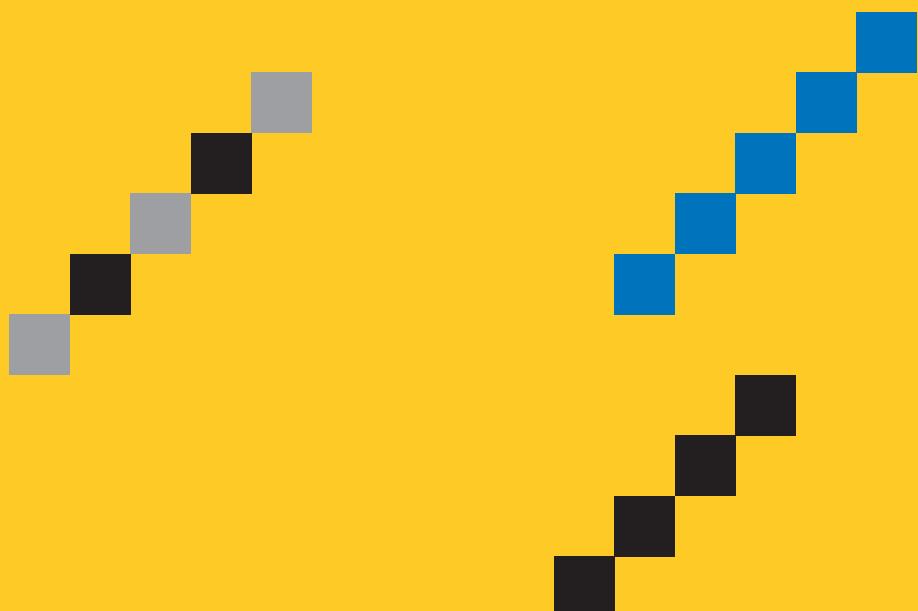
### Evolution sur les 10 dernières années



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 :

<b>Durée de travail</b>	1 607 heures par an
<b>Nombre d'heures effectives</b>	37h30 par semaine
<b>Nombre de jours de congés</b>	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, CSAE, F3SCT, 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

**5 641**

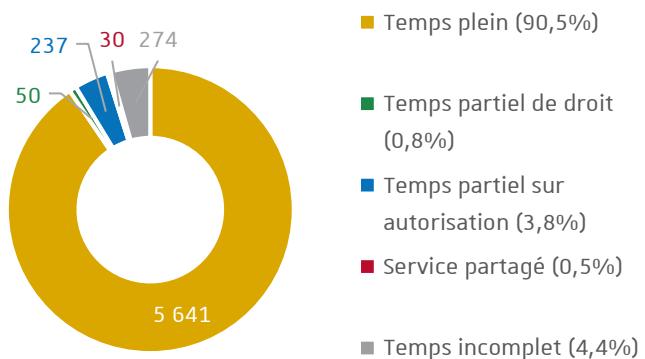
personnels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein au 31/12/2024, soit 90,5%.

591 sont à temps partiel ou temps incomplet.

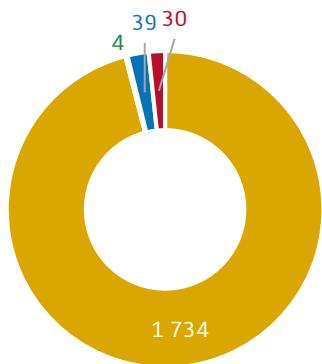
III. Répartition des personnels selon le temps de travail au 31/12/2024

Au 31/12/2024, 90,5% des personnels titulaires et contractuels de l'Université de Strasbourg exercent à temps plein.

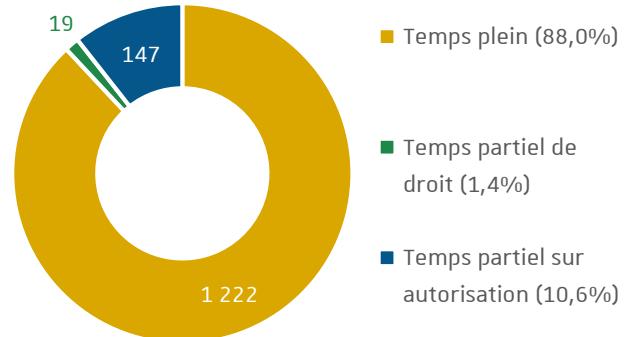
4,4% de cette population sont à temps incomplet.



Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires



BIATPSS titulaires



◎ Répartition des effectifs des personnels titulaires & contractuels selon la durée du travail en nombre de personnels au 31/12/2024

	Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels	BIATPSS titulaires				BIATPSS contractuels				<b>Total</b>	
			A	A	A	B	C	Total	A	B	C	
<b>Temps plein</b>	Hommes	1 037	619	255	126	112	<b>493</b>	374	100	93	<b>567</b>	<b>2 716</b>
	Femmes	697	615	263	260	206	<b>729</b>	493	182	209	<b>884</b>	<b>2 925</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>1 734</b>	<b>1 234</b>	<b>518</b>	<b>386</b>	<b>318</b>	<b>1 222</b>	<b>867</b>	<b>282</b>	<b>302</b>	<b>1 451</b>	<b>5 641</b>
<b>Temps partiel de droit</b>	Hommes	1		2	1	2	<b>5</b>	1			<b>1</b>	<b>7</b>
	Femmes	3		5	3	6	<b>14</b>	14	10	2	<b>26</b>	<b>43</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>4</b>		<b>7</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>50</b>
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	Hommes	11		6	4	9	<b>19</b>	1	2	1	<b>4</b>	<b>34</b>
	Femmes	28	2	44	42	42	<b>128</b>	20	14	11	<b>45</b>	<b>203</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>39</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>51</b>	<b>147</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>49</b>	<b>237</b>
<b>Service partagé</b>	Hommes	14										<b>14</b>
	Femmes	16										<b>16</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>30</b>										<b>30</b>
<b>Temps incomplet</b>	Hommes		92					19	1	4	<b>24</b>	<b>116</b>
	Femmes		83					53	12	10	<b>75</b>	<b>158</b>
	<b>Sous-total</b>		<b>175</b>					<b>72</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>99</b>	<b>274</b>
<b>Total</b>		<b>1 807</b>	<b>1 411</b>	<b>575</b>	<b>436</b>	<b>377</b>	<b>1 388</b>	<b>975</b>	<b>321</b>	<b>330</b>	<b>1 626</b>	<b>6 232</b>

◎ Réintégration à temps plein des personnels durant l'année 2024

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>Total</b>
Enseignants-chercheurs & enseignants titulaires	Femmes	3			<b>3</b>
	Hommes	2			<b>2</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels	Femmes	1			<b>1</b>
	Hommes				<b>0</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
BIATPSS titulaires	Femmes	9	17	15	<b>41</b>
	Hommes		1	2	<b>3</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>44</b>
BIATPSS contractuels	Femmes	3	4	2	<b>9</b>
	Hommes				<b>0</b>
	<b>Sous-total</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>59</b>

59 personnels, travaillant à temps partiel au 31/12/2023, ont réintégré une activité à temps plein en 2024.

◎ Répartition des personnels titulaires & contractuels selon d'autres modalités de service et d'absence en nombre de personnels au 31/12/2024

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	Total
	Catégorie A	
Délégation	62	<b>62</b>
Mise à disposition sortante	6	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>68</b>

**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).

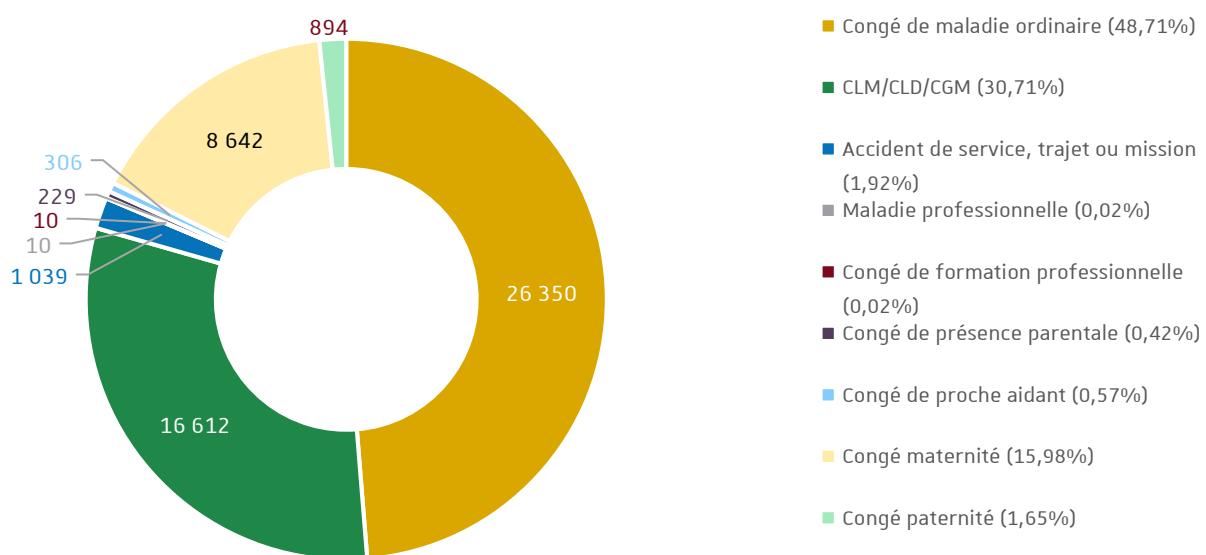
Les personnels enseignants peuvent bénéficier de dispositions spécifiques : délégation et congé pour recherches ou reconversions thématiques (CRCT).

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.

**54 092**

journées d'absences enregistrées à l'Université de Strasbourg pour les personnels titulaires et les personnels contractuels pour l'année 2024.

III. Répartition des jours de congés enregistrés en 2024 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 42 962 jours en 2024 et représente 79% du nombre de jours de congés total.

## B.1 Congés et taux d'absentéisme pour raison de santé

### ① 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	B		
Femmes	Nombre de personnels concernés	86	109	126	117	61	144	82	97	<b>822</b>
	Nombre de jours de congé	2 599	2 688	2 803	3 400	1 255	2 239	1 886	1 871	<b>18 741</b>
	Taux d'absentéisme	0,14%	0,14%	0,15%	0,18%	0,07%	0,12%	0,10%	0,10%	<b>1,00%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,42	0,43	0,45	0,55	0,20	0,36	0,30	0,30	<b>3,01</b>
Hommes	Nombre de personnels concernés	62	47	42	51	35	51	27	45	<b>360</b>
	Nombre de jours de congé	1 752	874	1 240	1 172	776	644	380	771	<b>7 609</b>
	Taux d'absentéisme	0,09%	0,05%	0,07%	0,06%	0,04%	0,03%	0,02%	0,04%	<b>0,40%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,28	0,14	0,20	0,19	0,12	0,10	0,06	0,12	<b>1,22</b>
Total	Nombre de personnels concernés	148	156	168	168	96	195	109	142	<b>1 182</b>
	Nombre de jours de congé	4 351	3 562	4 043	4 572	2 031	2 883	2 266	2 642	<b>26 350</b>
	Taux d'absentéisme	0,23%	0,19%	0,22%	0,24%	0,11%	0,15%	0,12%	0,14%	<b>1,40%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,70	0,57	0,65	0,73	0,33	0,46	0,36	0,42	<b>4,23</b>

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 31/12/2024, 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 31/12/2024.

◎ Congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				<b>Total</b>	
		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	8	3	15	15	1	3	1	1	<b>47</b>	
	Nombre de jours de congé	1 987	143	3 669	3 302	366	923	41	183	<b>10 614</b>	
	Taux d'absentéisme	0,11%	0,01%	0,20%	0,18%	0,02%	0,05%	0,00%	0,01%	<b>0,56%</b>	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,32	0,02	0,59	0,53	0,06	0,15	0,01	0,03	<b>1,70</b>	
Hommes	Nombre de personnels concernés	4	5	2	10	2				<b>23</b>	
	Nombre de jours de congé	1 320	900	133	2 647	998				<b>5 998</b>	
	Taux d'absentéisme	0,07%	0,05%	0,01%	0,14%	0,05%	0,00%	0,00%	0,00%	<b>0,32%</b>	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,21	0,14	0,02	0,42	0,16	0,00	0,00	0,00	<b>0,96</b>	
Total	Nombre de personnels concernés	12	8	17	25	3	3	1	1	<b>70</b>	
	Nombre de jours de congé	3 307	1 043	3 802	5 949	1 364	923	41	183	<b>16 612</b>	
	Taux d'absentéisme	0,18%	0,06%	0,20%	0,32%	0,07%	0,05%	0,00%	0,01%	<b>0,88%</b>	
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,53	0,17	0,61	0,95	0,22	0,15	0,01	0,03	<b>2,67</b>	

### ◎ Accident du travail ou de service

Cette partie ne concerne que les accidents reconnus imputables 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				<b>Total</b>		
		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs			Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs				
		A	A	B	C	A	A	B	C			
Femmes	Nombre de personnels concernés	5	2	4	1	2	3	2	2	<b>21</b>		
	Nombre de jours de congé	85	36	74	16	61	117	16	31	<b>436</b>		
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	<b>0,02%</b>		
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01	0,02	0,00	0,00	<b>0,07</b>		
Hommes	Nombre de personnels concernés	1		3	5		1	1	1	<b>12</b>		
	Nombre de jours de congé	79		135	359		21	2	7	<b>603</b>		
	Taux d'absentéisme	0,00%	0,00%	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,0004%	<b>0,03%</b>		
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,01	0,00	0,02	0,06	0,00	0,00	0,00	0,0011	<b>0,10</b>		
Total	Nombre de personnels concernés	6	2	7	6	2	4	3	3	<b>33</b>		
	Nombre de jours de congé	164	36	209	375	61	138	18	38	<b>1 039</b>		
	Taux d'absentéisme	0,01%	0,00%	0,01%	0,02%	0,00%	0,01%	0,00%	0,00%	<b>0,06%</b>		
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent	0,03	0,01	0,03	0,06	0,01	0,02	0,00	0,01	<b>0,17</b>		

## ◎ Maladie professionnelle

Cette partie concerne uniquement les maladies professionnelles reconnues imputables 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			<b>Total</b>
		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs		Personnels BIATPSS	Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs		Personnels BIATPSS	
		A	A	B	C	A	A	B
Femmes	Nombre de personnels concernés						1	<b>1</b>
	Nombre de jours de congé						10	<b>10</b>
	Taux d'absentéisme						0,0005%	<b>0,001%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent						0,0016	<b>0,0016</b>
Hommes	Nombre de personnels concernés							<b>0</b>
	Nombre de jours de congé							<b>0</b>
	Taux d'absentéisme						0,0000%	<b>0,00%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent						0,0000	<b>0,00</b>
Total	Nombre de personnels concernés						1	<b>1</b>
	Nombre de jours de congé						10	<b>10</b>
	Taux d'absentéisme						0,0005%	<b>0,001%</b>
	Nombre moyen en jours d'arrêt par agent						0,0016	<b>0,0016</b>

## B.2 Autres types de congés

### ◎ Congés de maternité et de paternité

Congé de maternité	Personnels titulaires				Personnels contractuels				Total	
	Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS				
		A	B	C		A	B	C		
	Nombre de personnels concernés	22	5	5	3	25	20	9	2	<b>91</b>
	Nombre de jours de congé	1 909	611	386	196	2 099	2 445	810	186	<b>8 642</b>
Congé de paternité	Nombre de personnels concernés	19	3	1	0	15	8	0	1	<b>47</b>
	Nombre de jours de congé	385	75	1	0	251	157	0	25	<b>894</b>

◎ Congés de présence parentale et de proche aidant

		Personnels titulaires				Personnels contractuels				<b>Total</b>	
		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs		Personnels BIATPSS		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs		Personnels BIATPSS			
		A	A	B	C	A	A	B	C		
Présence parentale	Femmes	Nombre de personnels concernés						2	0	0	<b>2</b>
		Nombre de jours de congé						229	0	0	<b>229</b>
	Hommes	Nombre de personnels concernés									<b>0</b>
		Nombre de jours de congé									<b>0</b>
	Total	Nombre de personnels concernés									<b>2</b>
		Nombre de jours de congé									<b>229</b>
Proche aidant	Femmes	Nombre de personnels concernés		0	0	1		0	1	0	<b>2</b>
		Nombre de jours de congé		0	0	292		0	14	0	<b>306</b>
	Hommes	Nombre de personnels concernés									<b>0</b>
		Nombre de jours de congé									<b>0</b>
	Total	Nombre de personnels concernés									<b>2</b>
		Nombre de jours de congé									<b>306</b>

◎ Congés de formation professionnelle\*

		Personnels titulaires			Personnels contractuels			Total	
		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS		Enseignants, enseignants- chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS			
		A	B	C	A	B	C		
Femmes	Nombre de personnels concernés		1				1	<b>2</b>	
	Nombre de jours de congé		93				93	<b>186</b>	
Hommes	Nombre de personnels concernés		1					<b>1</b>	
	Nombre de jours de congé		79					<b>79</b>	
Total	Nombre de personnels concernés		2				1	<b>3</b>	
	Nombre de jours de congé		172				93	<b>265</b>	

\*Personnes en congé de formation professionnelle sur l'année 2024 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	3	3	17	18	20	21
Hommes	4	4	19	23	23	27
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>48</b>

43 enseignants-chercheurs ont débuté un congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) en 2024.

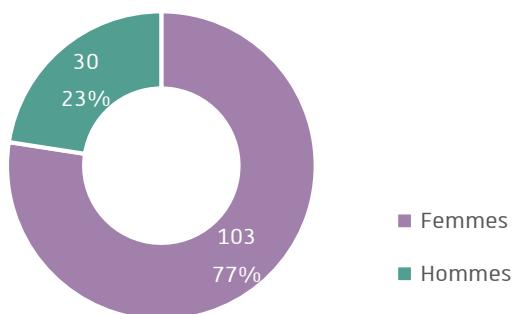
## ◎ Congés pour garde d'enfant malade

		Personnels titulaires			Personnels contractuels			<b>Total</b>		
		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS		Enseignants, enseignants-chercheurs & chercheurs	Personnels BIATPSS				
		A	A	B	C	A	A	B		
Femmes	Nombre de personnels concernés	2	20	25	16	1	20	10	9	<b>103</b>
	Nombre de jours de congé	5	57	78	39	5	52	33	36	<b>305</b>
Hommes	Nombre de personnels concernés	2	9	8	4	0	4	1	2	<b>30</b>
	Nombre de jours de congé	4	19	17	10	0	10	1	15	<b>76</b>
Total	Nombre de personnels concernés	4	29	33	20	1	24	11	11	<b>133</b>
	Nombre de jours de congé	9	76	95	49	5	62	34	51	<b>381</b>

Durant l'année 2024, 77% des personnels ayant pris au moins un jour de congé pour garde d'enfant malade sont des femmes.

Les hommes ont pris 76 jours et les femmes 305.

Répartition par sexe des personnels ayant pris au moins un jour de congé pour garde d'enfant malade



## ◎ Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national

Au cours de l'année 2024, l'Université de Strasbourg a enregistré 4 jours non travaillés pour faits de grève (jours pour lesquels au moins une absence a été recensée).

## C | Compte Epargne-Temps

Le compte épargne-temps (CET), régime régi par le décret n°2002-634 du 29/04/2002 modifié, permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de convertir ces jours en indemnité ou en points de RAFP, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

L'accès au CET est ouvert aux agents 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.

Dispositions temporaires en 2024 en raison des jeux olympiques : le plafond de jours pouvant être épargnés sur le CET a été augmenté de 10 jours. Les jours épargnés au-delà de 60 jours peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés les années suivantes.

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 congés<sup>1</sup>.

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 fonctionnaires<sup>2</sup>.

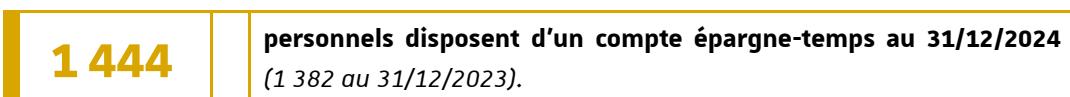
L'agent doit formuler son choix avant le 1<sup>er</sup> février de l'année suivante. En l'absence de toute demande, les jours sont d'office :

- pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique, s'agissant des fonctionnaires,
- indemnisés, s'agissant des agents contractuels.

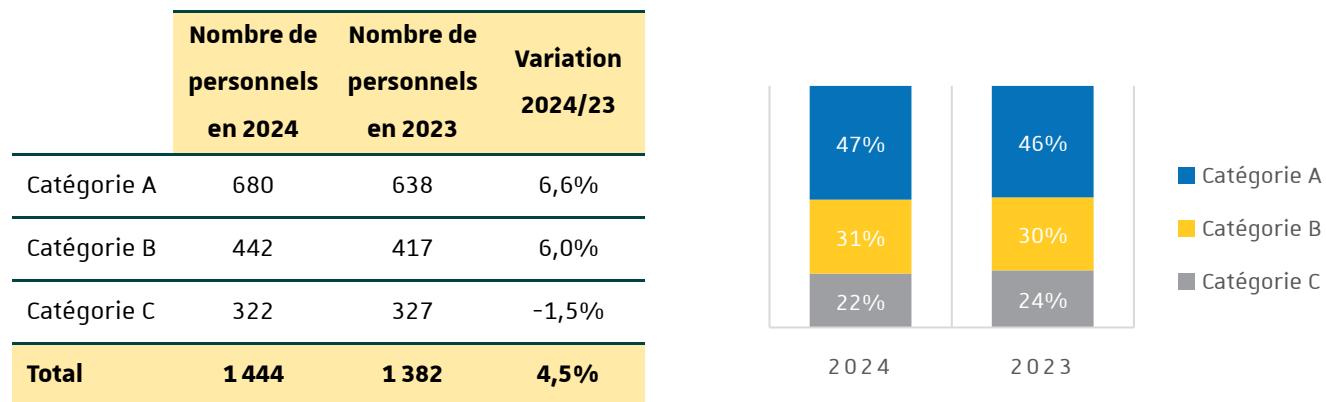
<sup>1</sup> Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à l'avancement, à la retraite et aux congés prévus à l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé.

<sup>2</sup> Conditions de prise en compte au titre de la retraite additionnelle : les jours épargnés donnent lieu au versement d'indemnités sur la base desquelles le fonctionnaire cotise au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

◎ **Nombre de personnels disposant d'un CET au 31/12/2024**



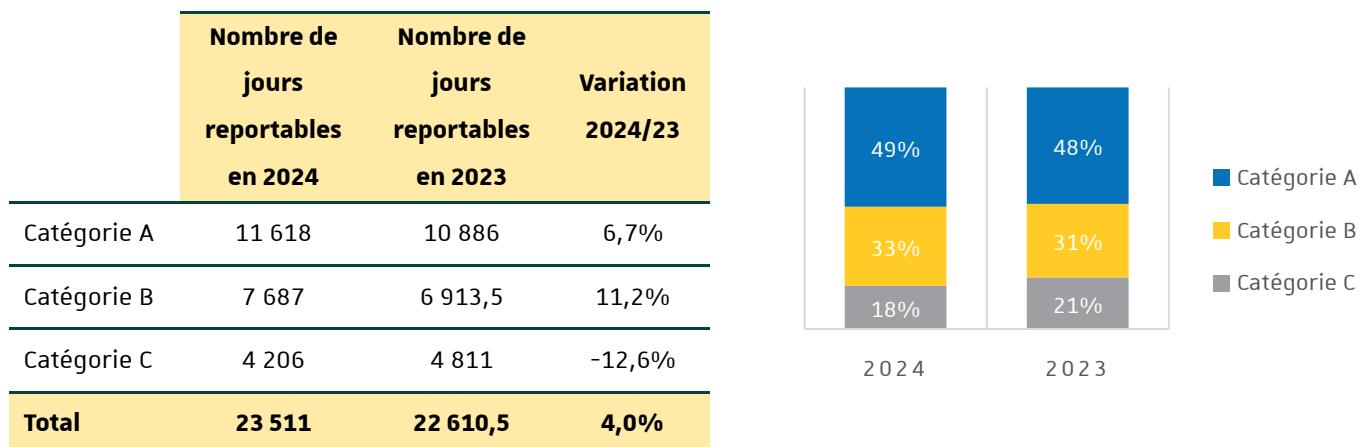
III, Répartition par catégorie des personnels disposant d'un CET au 31/12/2024 et au 31/12/2023



◎ **Nombre de jours reportables en volume au 31/12/2024**



III, Répartition par catégorie du nombre de jours reportables au 31/12/2024 et au 31/12/2023



<sup>3</sup> Jours reportables : nombre de jours restants sur le CET après choix d'option

◎ **Nombre de jours monétisables en volume et en valeur au 31/12/2024**

<b>5 450</b>	jours monétisables (payables en 2025 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2024) représentant <b>677 701 €</b> au <b>31/12/2024</b> .
--------------	---

III, Répartition par catégorie du nombre de jours monétisables au 31/12/2024 et au 31/12/2023

Cat.	Nombre de jours monétisables en volume 2024	Nombre de jours monétisables en volume 2023	Variation 2024/23	Nombre de jours monétisables en valeur 2024	Nombre de jours monétisables en valeur 2023	Variation 2024/23
A	2 959	3 200	-7,5%	443 850 €	480 000 €	-7,5%
B	1 594	1 835	-13,1%	159 400 €	183 500 €	-13,1%
C	897	1 092	-17,9%	74 451 €	90 636 €	-17,9%
<b>Total</b>	<b>5 450</b>	<b>6 127</b>	<b>-11,0%</b>	<b>677 701 €</b>	<b>754 136 €</b>	<b>-10,1%</b>

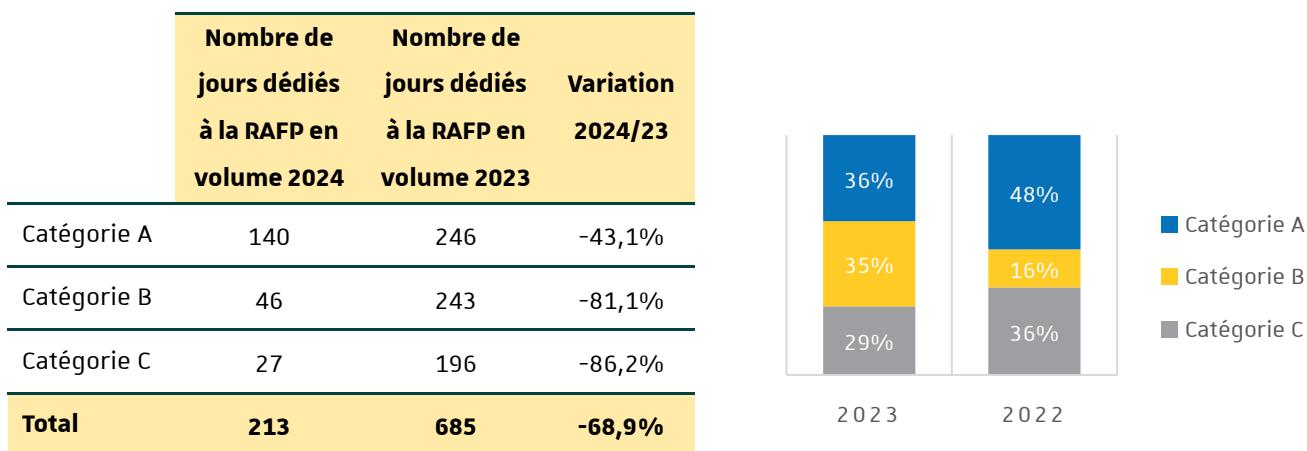
Les taux forfaitaires utilisés pour le calcul en valeur des jours monétisables CET acquis par catégorie de la fonction publique, réévalués au 01/01/2024, sont :

- catégorie A : 150 €,
- catégorie B : 100 €,
- catégorie C : 83 €.

◎ **Nombre de jours dédiés à la RAFP en volume au 31/12/2024**

<b>213</b>	jours dédiés à la RAFP (en 2025 suite aux choix opérés par les agents lors de la campagne 2024) au <b>31/12/2024</b> .
------------	--

III, Répartition par catégorie du nombre de jours dédiés à la RAFP au 31/12/2024 et au 31/12/2023



◎ Répartition par sexe des données relatives au CET en 2024

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
Nombre total d'agents ayant ouvert un CET en 2024	65	129	194
Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	360	564	924
Nombre de jours de CET utilisés dans l'année :	<b>2 938,5</b>	<b>3 304</b>	<b>6 242,5</b>
- <i>dont monétisables</i>	2 615	2 835	5 450
- <i>dont dédiés à la RAFFP</i>	103	110	213
- <i>dont pris sous forme de congés</i>	220,5	359	579,5

64% des agents (69,8% d'hommes et 60,8% 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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.

**1 725**

**jours de carence enregistrés** pour les personnels titulaires et les personnels contractuels de l'Université de Strasbourg, **pour l'année 2024.**

	Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	Enseignants-chercheurs, enseignants et assimilés contractuels	BIATPSS titulaires				BIATPSS contractuels				<b>Total</b>
			A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Nombre de personnels concernés	142	87	150	160	155	465	181	115	129	425	<b>1 119</b>
Nombre de jours de carence	176	119	230	258	271	759	266	196	209	671	<b>1 725</b>

*Exemple de lecture : 142 enseignants et enseignants-chercheurs titulaires ont eu au moins un jour de carence pour l'année 2024.*

## 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) et également de se positionner en tant qu'acteur fort en matière de projets dédiés à la qualité de vie et des conditions de travail.

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 2024, les 21.03 et 21.11.

Durant l'année 2024, les travaux du groupe QVT – renommé désormais groupe QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) ont notamment porté sur les thématiques suivantes :

- SDRH & QVCT : handicap (retours SEEPH 2023 et programmation SEEPH 2024, bilan FIPHFP), actualisation de la charte de la qualité de vie numérique et du droit à la déconnexion, journée de sensibilisation proches aidants (08.10.2024),
- Télétravail : bilan de l'enquête de satisfaction menée en 2024,
- Contrat d'objectifs, de moyens et de performance (COMP) : baromètre social et journée de découverte des métiers de l'université.

### 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 version actuelle 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 également 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 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.
  
- **reconduction tacite** des protocoles sous réserve que les conditions soient réunies pour la poursuite du télétravail.

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 de 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, échanges téléphoniques, etc.

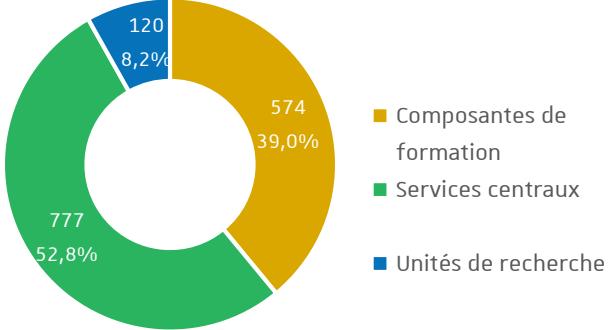
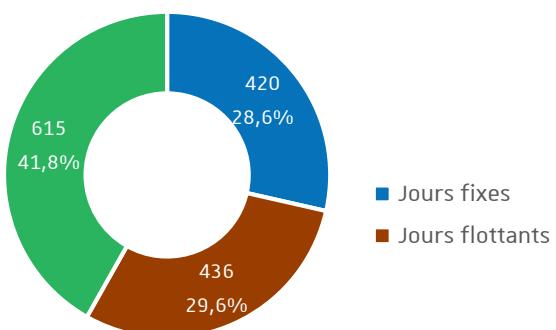
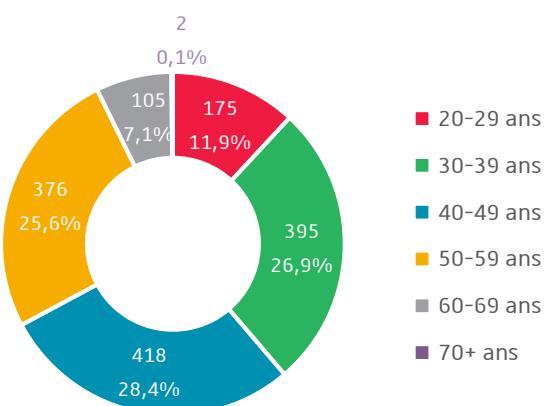
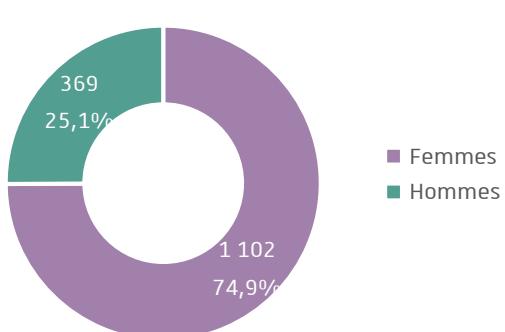
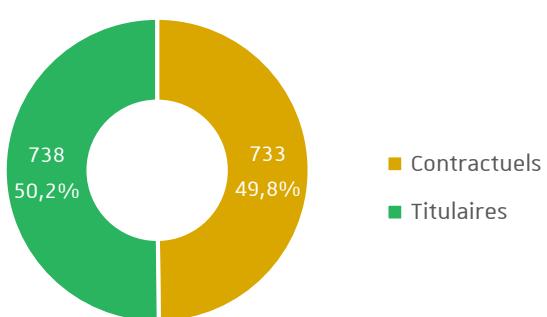
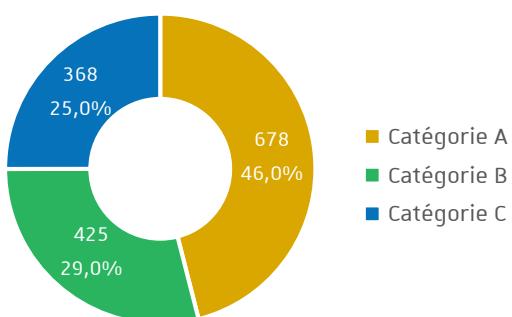
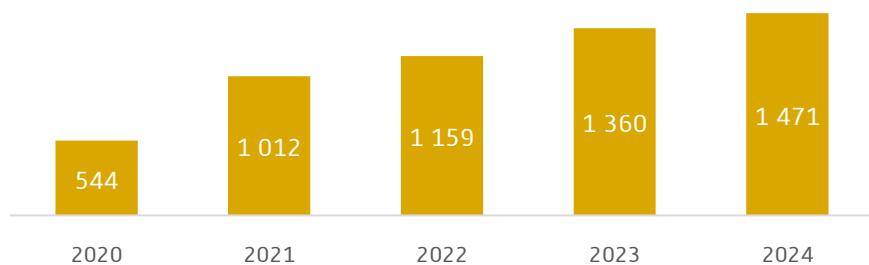
Depuis l'entrée en vigueur du télétravail à l'université, la volumétrie des dossiers déposés a beaucoup augmenté, impactée en outre par des éléments exogènes et rencontrés depuis 2022 : épisodes de canicule, semaines de fermeture bâtimentaire en lien avec la sobriété énergétique, grèves, etc. Ces mêmes 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 de nouvelles demandes émanant de nouveaux entrants, par le renouvellement des nombreux dossiers en cours et par les demandes de modifications de protocoles.

D'autres évolutions sont également à noter :

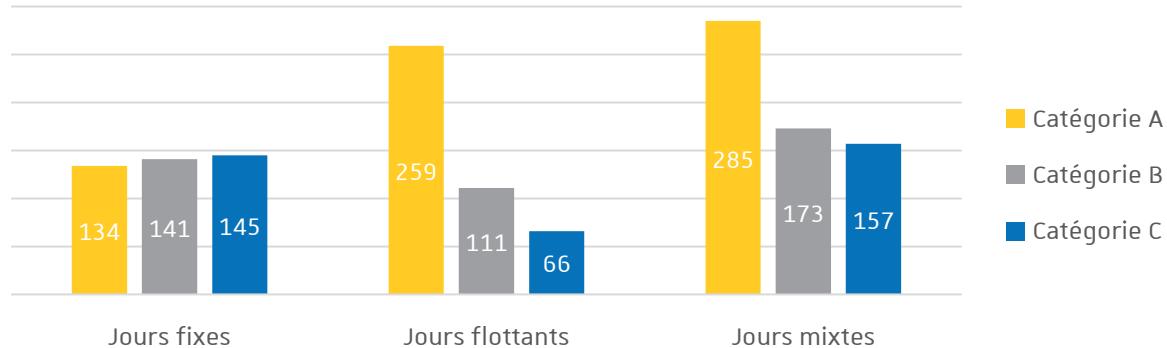
- un projet d'outil de la gestion du télétravail, prévu pour 2025,
- la possibilité pour les personnels de déclarer leur-s jour-s de télétravail dans l'application OHRIS depuis le dernier trimestre 2023.

Au 31/12/2024, **1 471** dossiers de télétravail ont été validés. Ils se répartissent ainsi :

Evolution du nombre de dossiers de télétravail



Répartition des personnels en télétravail selon la formule choisie et la catégorie



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 deux conventions de 2017 à 2021 puis de 2022 à 2024, l'Université de Strasbourg a renouvelé son conventionnement avec le FIPHFP pour une période de trois ans, de 2025 à 2027.

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 et des conditions de 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 2024, il y a eu 10 restructurations et réorganisations de service au sein de l'Université de Strasbourg.

### 1) Crédit d'un bureau de l'accompagnement individuel, de la valorisation des compétences et des parcours professionnels des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Cette création a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 15 février 2024.

Rôle et attributions du bureau :

- Accueil des nouveaux nommés
- Accompagnement individuel à différents moments de la carrière
- Elaboration d'un plan de formation et animation d'actions de formation
- Accompagnement spécifique des personnels en situation de handicap

L'objectif est d'apporter aux enseignants-chercheurs et enseignants un accompagnement expert et adapté aux problématiques spécifiques.

### 2) Crédit d'une cellule d'assistance fonctionnelle DRH

Cette création a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 15 février 2024.

La multiplication des besoins d'assistance fonctionnelle aux utilisateurs des applications dont la DRH assure la responsabilité (ex : OSE, Ohris) nécessite la constitution d'une cellule d'assistance aux utilisateurs, fédérant les forces déjà présentes au sein de la Direction. Cette cellule est outillée pour la réalisation de ses tâches, au moyen d'une application de « ticketing ».

### 3) Mise à jour de l'organigramme de la Direction générale des services/Services centraux

Cette mise à jour a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 15 février 2024.

Evolution des organisations :

- Crédit de la Mission Relations à la Société
- Transfert de 3 pôles de la direction de la recherche à la Mission Relations à la Société (la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DIREV) devient la Direction de la Recherche et de la formation Doctorale (DRD))
- Le service de la communication devient la Direction de la communication.

#### **4) Evolution de l'organigramme administratif de la Faculté des sciences sociales**

Cette évolution a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 avril 2024.

Finalité et situation recherchée :

- Une réorganisation en pôles pour favoriser un fonctionnement plus efficient dans la gestion administrative et l'accompagnement des étudiants, des enseignants et des formations de la Faculté. Garantir un service de qualité aux usagers.
- Mise en place de binôme/trinôme permettant de résoudre les problèmes d'isolement temporaire et de favoriser les synergies et la reprise des dossiers en cas d'absence.
- Permettre de rendre visible la valeur ajoutée des personnels. Cela se traduit par la mise en place de référents de missions transversales.
- Permettre la montée en compétences compte tenu de l'évolution du métier.
- Permettre et reconnaître la prise de responsabilités comme la coordination de pôles.
- Améliorer les conditions de travail et permettre aux personnels d'avoir une adéquation entre les compétences de l'agent et de ses missions et ainsi de favoriser leur bien-être au travail.

#### **5) Evolution de l'organigramme du Service de formation continue**

Cette évolution a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 avril 2024.

Le Pôle formation – ingénierie et production est scindé en 2 pôles : le Pôle développement des formations et le Pôle organisation des formations.

#### **6) Evolution de l'organigramme d'Espace Avenir : mise en place d'une Cellule d'Accompagnement de stages et d'apprentissage (CASA)**

Cette évolution a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 avril 2024.

Objectifs :

- Prospective des lieux de stages et d'apprentissage
- Coconstruire des dispositifs favorisant les mises en situations professionnelles avec les composantes
- Valoriser et développer les actions existantes
- Mobiliser les étudiants et mettre en relation étudiants et employeurs
- Développer ou consolider les outils.

#### **7) Modification de la dénomination de la Direction des affaires logistiques intérieures (DALI)**

Cette modification a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 11 avril 2024.

A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, la Direction des affaires logistiques intérieures (DALI) devient la Direction des moyens généraux (DMG), afin de :

- Permettre une meilleure identification des compétences métiers de la direction.
- Réfléter l'évolution de ses activités qui se heurte à une dénomination inadaptée.
- Marquer sa volonté de moderniser ses métiers en adéquation avec les évolutions du monde professionnel.
- Se détacher du secteur de la logistique associé aux métiers du fret, du transport routier ou du déménagement.

### **8) Organisation de la nouvelle bibliothèque de la manufacture**

Cette organisation a été présentée au comité social d'administration de l'établissement du 27 juin 2024.

Le projet était de créer une bibliothèque « Arts et Sciences » à la Manufacture des Tabacs en réunissant les collections de 3 établissements partenaires : la Haute école des arts du Rhin (HEAR), l'Ecole de l'eau et de l'environnement (ENGEES) et l'Unistra (à travers la bibliothèque de l'EOST).

### **9) Modification de l'organigramme du Service de formation continue**

Cette modification a été présentée au comité social d'administration de l'établissement 5 décembre 2024.

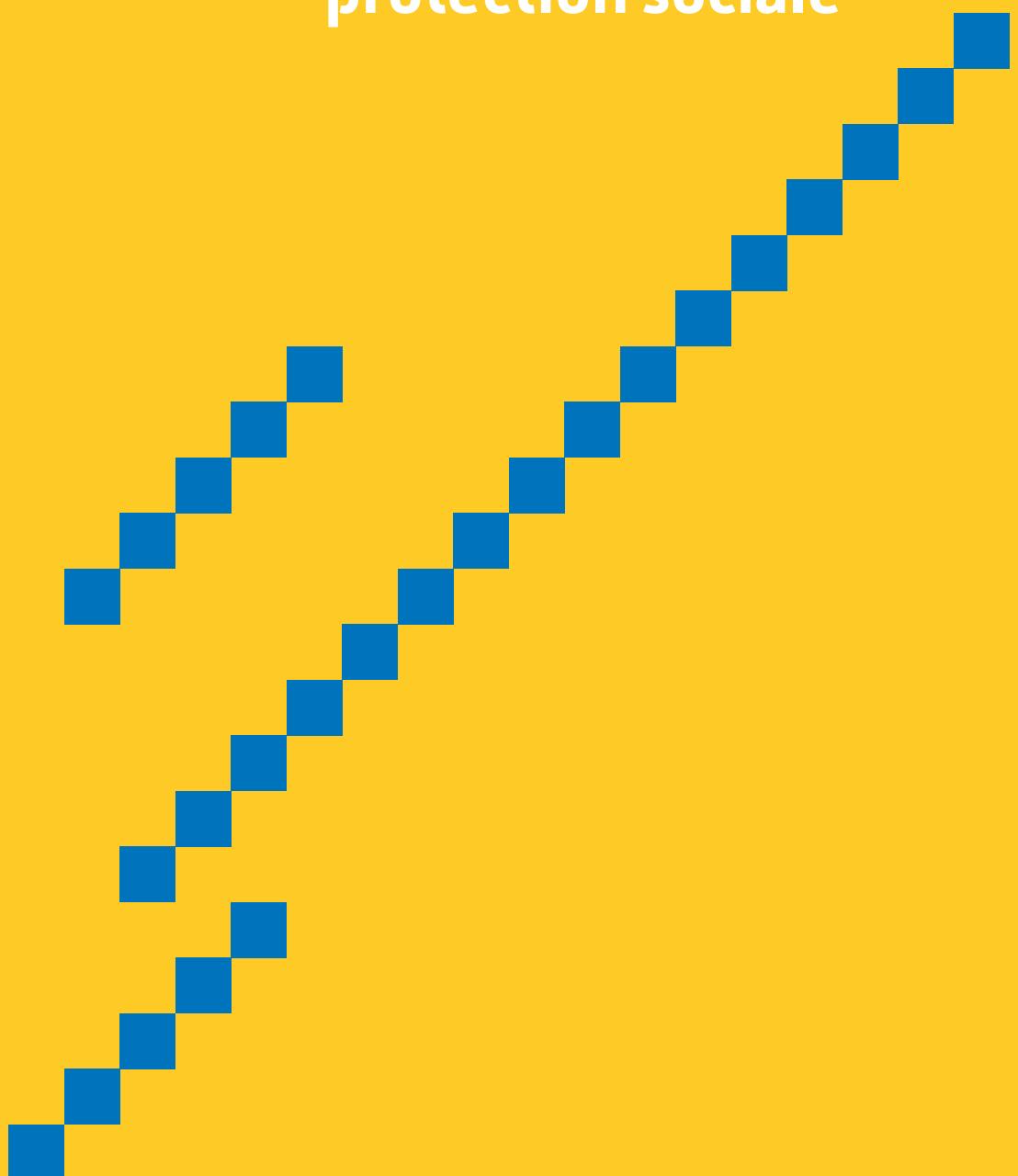
Evolution de l'organisation : la Cellule validation des acquis de l'expérience devient le Pôle Sécurisation des parcours professionnels (PSPP) et Cellule VAE, afin de mutualiser les ressources, optimiser le pilotage et harmoniser les pratiques.

### **10) Point d'étape sur la nouvelle organisation du collège doctoral européen**

Ce point d'étape a été présenté au comité social d'administration de l'établissement 5 décembre 2024.

La nouvelle organisation du collège doctoral européen rassemble la gestion et l'accompagnement des doctorants dans une seule et même activité, sans distinction entre secrétaires et gestionnaires de scolarité : un seul service, une seule organisation, un seul métier « gestionnaire d'école doctorale », une seule fiche de poste pour tous les agents du collège, exceptées les actions transverses.

## **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 et/ ou de la hiérarchie. 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.

④ Nombre de personnes aidées et nombre de problèmes soulevés dans les différents champs de la demande pour la période 2023/2024

	Hommes	Femmes	Nombre de personnes aidées			Champ de la demande			Nombre total de problèmes soulevés
			Total aide individuelle	Dont 1ère demande	Economique	Santé	Travail	Social	
	Personnel administratif et technique de catégorie C	5	17	22	20	8	15	2	3
	Personnel administratif et technique de catégorie B	2	18	20	19	2	15	4	6
	Personnel administratif et technique de catégorie A	2	14	16	15	1	6	4	7
Titulaires et stagiaires	Personnel ouvrier et de service	9	3	12	13	4	5	0	7
	Personnel enseignant	7	10	17	13	1	12	1	4
	<b>Sous-total personnels titulaires et stagiaires</b>	<b>25</b>	<b>62</b>	<b>87</b>	<b>80</b>	<b>16</b>	<b>53</b>	<b>11</b>	<b>27</b>
	Personnel administratif et technique	14	48	62	52	27	18	5	22
	Personnel ouvrier et de service	22	8	30	19	12	5	1	6
Contractuels	Personnel enseignant	6	7	13	11	5	7	0	4
	Doctorant	1	9	10	8	3	2	0	4
	<b>Sous-total personnels contractuels</b>	<b>43</b>	<b>72</b>	<b>115</b>	<b>90</b>	<b>47</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>121</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>136</b>	<b>205</b>	<b>173</b>	<b>64</b>	<b>87</b>	<b>17</b>	<b>231</b>

N.B. : une demande peut recouvrir plusieurs champs

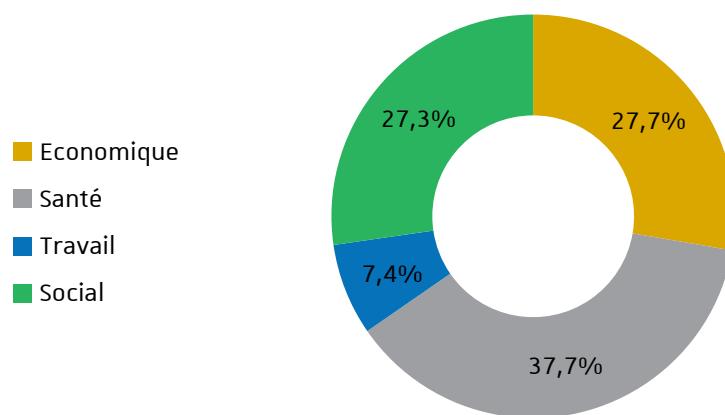
④ Répartition des personnes aidées par statut et par champ d'activité de demande d'aide individuelle

Champ		Statuts		
		Titulaires	Contractuels	Tous statuts
Economique	Economique	18,4%	40,9%	31,2%
	Santé	60,9%	27,8%	42,4%
	Travail	12,6%	5,2%	8,3%
	Social	31,0%	31,3%	30,7%

Note de lecture : 42,4% des personnes ayant bénéficié d'une aide individuelle ont été aidées dans le domaine « santé ».

NB : une personne peut être concernée par plusieurs champs d'activité.

⑤ Répartition des problèmes soulevés par champ d'activité



Note de lecture : 37,7% des problèmes soulevés concernent le champ de la santé.

27,7% des problèmes soulevés concernent le champ économique

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. Sont également pris en compte les agents qui font un dossier de RQTH, assistés par le SSP dans la constitution du dossier.

◎ Evolution du nombre de personnels ayant bénéficié d'une aide individuelle

		2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024
Titulaires et stagiaires	Personnel administratif et technique de catégorie C	35	50	41	28	22
	Personnel administratif et technique de catégorie B	41	34	28	37	20
	Personnel administratif et technique de catégorie A	9	9	14	18	16
	Personnel ouvrier et de service	5	18	6	11	12
	Personnel enseignant	15	6	15	15	17
	<b>Sous-total</b>	<b>105</b>	<b>117</b>	<b>104</b>	<b>109</b>	<b>87</b>
Contractuels	Personnel administratif	55	54	57	49	62
	Personnel ouvrier et de service	7	3	7	12	30
	Personnel enseignant	5	10	2	19	13
	Doctorant	5	4	5	7	10
	<b>Sous-total</b>	<b>72</b>	<b>71</b>	<b>71</b>	<b>87</b>	<b>115</b>
<b>AUTRES</b>		6	3	8		3
<b>TOTAL</b>		<b>183</b>	<b>191</b>	<b>183</b>	<b>196</b>	<b>205</b>

Au cours de l'année universitaire 2023-2024, 205 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** : 31,2% des personnes concernées, 27,7% des champs d'activité.

Pour l'année universitaire 2023/2024, 34 dossiers d'aide et de prêt social ont été instruits.

Les difficultés financières représentent une réelle préoccupation dans le quotidien des personnels.

Les 2 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 les droits qui en découlent.

- **Domaine de la santé** : 42,4% des personnes concernées, 37,7% des champs d'activité.

Cette année, on note une demande légèrement croissante 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 handicap et travail (constitué également de la DRH, du Service de santé au travail et de la mission handicap du Service de la vie universitaire).

Cette année 2023/2024, 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 social** : 30,7 % des personnes concernées, 27,3 % des champs d'activité.

Les problématiques sont majoritairement liées à l'environnement familial (couple, enfants, droits sociaux) et au logement. Cette dernière thématique représente une des principales préoccupations pour les personnels avec peu de réponses satisfaisantes (montant des loyers, localisation des biens, etc.), l'offre de logement étant localement très tendue.

6 agents titulaires 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.

Comme l'an passé, un dossier d'hébergement d'urgence a été déposé dans le cadre du SI-SIAO pour une situation de violence intra-familiale.

A souligner des sollicitations récurrentes sur le statut de proche aidant.

A partir de 2024, des réflexions sont lancées pour la mise en place d'une action collective sur ce sujet.

- **Domaine du travail** : 8,3% des personnes concernées, 7,4% 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 arrive que les agents évoquent des difficultés au travail. En découlera une orientation systématique vers la psychologue du travail du SST.

*Source : assistante sociale auprès des personnels.*

**◎ 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, nommée.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 dont la mise à disposition de ses salles d'activités et espaces détentes (cuisine, terrasses...).

**◎ 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 2024, les dépenses constatées liées au fonctionnement du service et des activités sont d'un montant de 268 305,68 euros, compensées en partie par des recettes encaissées sur l'exercice d'un montant 144 210,31 euros. Il en ressort un coût à la charge de l'université de 124 095,37 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 sur la dotation de l'université,
- participer au financement de dépenses à caractère social (colonies de vacances...). Ces activités peuvent être mixtes (avec ou sans recette financière),
- proposer aux personnels des activités permettant de se rencontrer autour d'un intérêt commun, en particulier sur des thématiques reliées aux Missions Egalité-Parité-Diversité et Développement Durable et Responsabilité Sociétale.

#### ◎ Indicateurs chiffrés des activités

Type d'activités	Montant du subventionnement versé par le SPACS
Activités sportives	22 623,25 €
Activités culturelles et de loisirs	47 540,02 €
Activités liées à l'enfance	27 774,53 €

Quelques exemples de la diversité des activités en 2024 :

- journée d'informations et de sensibilisation à l'intention des personnels « aidants »,
- voyage en bus lors du week-end à Rotterdam,
- activités orientées vers la nature avec la visite des ruches de l'université, la récolte du miel, des ateliers de semis en godets, 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 la line danse, le Garuda, le yoga, la gym douce dont certaines ouvertes aux familles comme la sortie canoë sur le Rhin Tortu,
- activités liées au développement durable et responsabilité sociétale avec des ateliers de réparation de textiles ou de vélos, et des formations à la confiance en soi et self-défense,
- sorties culturelles pour assister aux pièces du Théâtre National de Strasbourg ou du Maillon,
- activités artistiques avec des ateliers d'acrylique, d'arts graphiques, de carnets de croquis, de dessin et de calligraphie arabe.

Dans le domaine culturel pour l'achat de livres, le SPACS permet aux personnels d'acheter jusqu'à 4 chèques lire subventionnés au tiers de leur valeur par personne et par an.

<b>Année</b>	<b>Nombre de personnels acheteurs de chèques lire</b>	<b>Montant du subventionnement versé par le SPACS pour l'achat des livres</b>
2022	208	3 120 €
2023	457	6 855 €
2024	568	8 155 €

Dans le domaine sportif, le SPACS subventionne les inscriptions des personnels au Service des sports de l'Université pour un coût de 7 515 € en 2024.

### ◎ Gestion des prestations d'action sociale

Le SPACS verse, selon les dispositions propres à chaque aide :

- les Prestations Interministérielles réglementaires (PIM),
- les prestations d'Action Sociale d'Initiative Universitaire (ASIU) proposées par la Commission d'action sociale et votées par le Conseil d'Administration de l'université,
- les prêts sans intérêt et aides non remboursables demandés par les personnels, dont les dossiers sont préalablement 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 2 000 euros pour 2024. Le SPACS est en charge de l'ordonnancement de l'ensemble de ces dépenses.

En 2024, la somme de 97 106 €, chèques alimentaires compris, a été mise en paiement au bénéfice de 133 personnes, répartie comme suit :

<b>Prestations</b>	<b>Nombre de bénéficiaires</b>	<b>Nombre de dossiers traités</b>	<b>Montant total de la prestation versée</b>
PIM	23	61	2 415 €
Allocation parent enfant handicapé (traitement mensuel)	13	171	31 361 €
Aide au logement locatif	19	19	8 550 €
Aide aux études	41	41	24 600 €
Aides non remboursables (secours)	36	25	28 180 €
Aides remboursables (prêts)	1	1	2 000 €
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>318</b>	<b>97 106 €</b>

Pour mémoire, en 2023, 121 bénéficiaires pour un montant global de 116 197 € (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.

Pour l'année 2024, 496 cartes CEZAM ont été vendues. La vente de cartes CEZAM s'effectue en janvier et en février majoritairement. Pour mémoire, en 2023, 578 cartes ont été vendues.

*Source : SPACS*

## C

## Participation de l'université aux dépenses de restauration des personnels

**377 544 €**

En 2024, la restauration des personnels a représenté pour l'Université de Strasbourg **une dépense totale de 377 543,87 € pour un nombre de repas servis de 125 616** (en 2023, la dépense totale s'élevait à 344 908,08 € pour 122 767 repas servis).

L'Université de Strasbourg participe également **aux frais de fonctionnement de l'AGRICAS (\*) pour un montant de 45 998,15 € en 2024** (47 719,68 € en 2023).

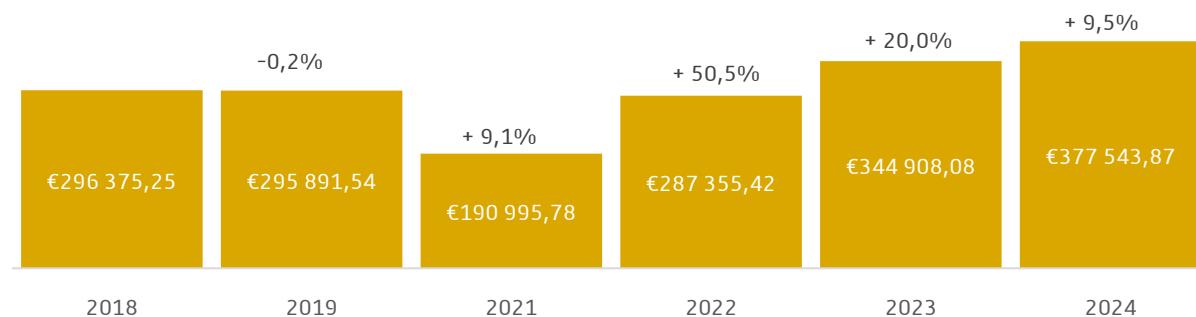
(\*) La participation de l'Université de Strasbourg comprend les frais de fonctionnement du restaurant et de renouvellement de gros équipements mais aussi d'une participation au salaire du gestionnaire de l'AGRICAS.

Les dépenses de restauration poursuivent leur progression. La reprise de l'activité déjà constatée à partir de 2021 s'est poursuivie cette année et les dépenses de restauration ont progressé et sont désormais nettement supérieures aux montants antérieurs à la pandémie (en 2019 : 295 892 € de dépenses pour 119 387 repas servis).

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.

### III, Evolution des dépenses de restauration



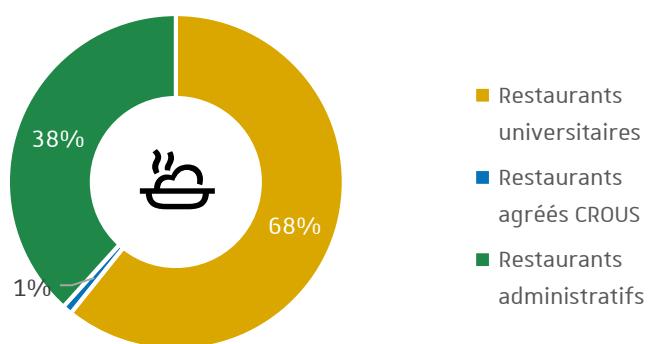
Les dépenses de restauration de 2024 connaissent une augmentation de près de 10 % par rapport à 2023 et atteignent un niveau jamais atteint précédemment.

## ◎ Restauration des personnels

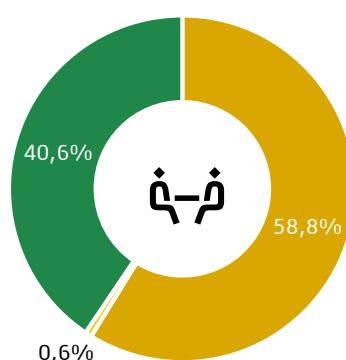
	Montant facturation en euros				Nombre de repas servis			
	2024	2023	2022	Part 2024	2024	2023	2022	Part 2024
Restaurants universitaires	222 048,86€	236 386,44€	196 262,37€	58,8%	76 312	84 429	73 699	61%
Restaurants agréés du CROUS (FEC <sup>1</sup> , STIFT)	2 352,71€	994,23€	790,11€	0,6%	1 169	334	292	1%
Restaurants administratifs (HUS <sup>2</sup> , AGRICAS <sup>3</sup> , Sainte Philomène <sup>4</sup> , Aux restos <sup>5</sup> , Meinau <sup>6</sup> )	153 142,30€	107 527,41€	90 302,94€	40,6%	48 135	38 004	33 365	38%
<b>Total</b>	<b>377 543,87€</b>	<b>344 908,08€</b>	<b>287 355,42€</b>		<b>125 616</b>	<b>122 767</b>	<b>107 356</b>	

Il est à noter un transfert de la restauration des personnels des restaurants universitaires vers les restaurants administratifs et notamment l'AGRICAS qui voit sa fréquentation augmenter : près de 40% de repas supplémentaires servis entre 2023 et 2024.

Répartition du nombre de repas servis en 2024 par type de restaurant



Répartition du montant versé en 2024 par type de restaurant



1 Foyer des Etudiants Catholiques

2 Hôpitaux universitaires de Strasbourg

3 Association de Gestion du Restaurant Inter-administratif de la Cité Administrative de Strasbourg

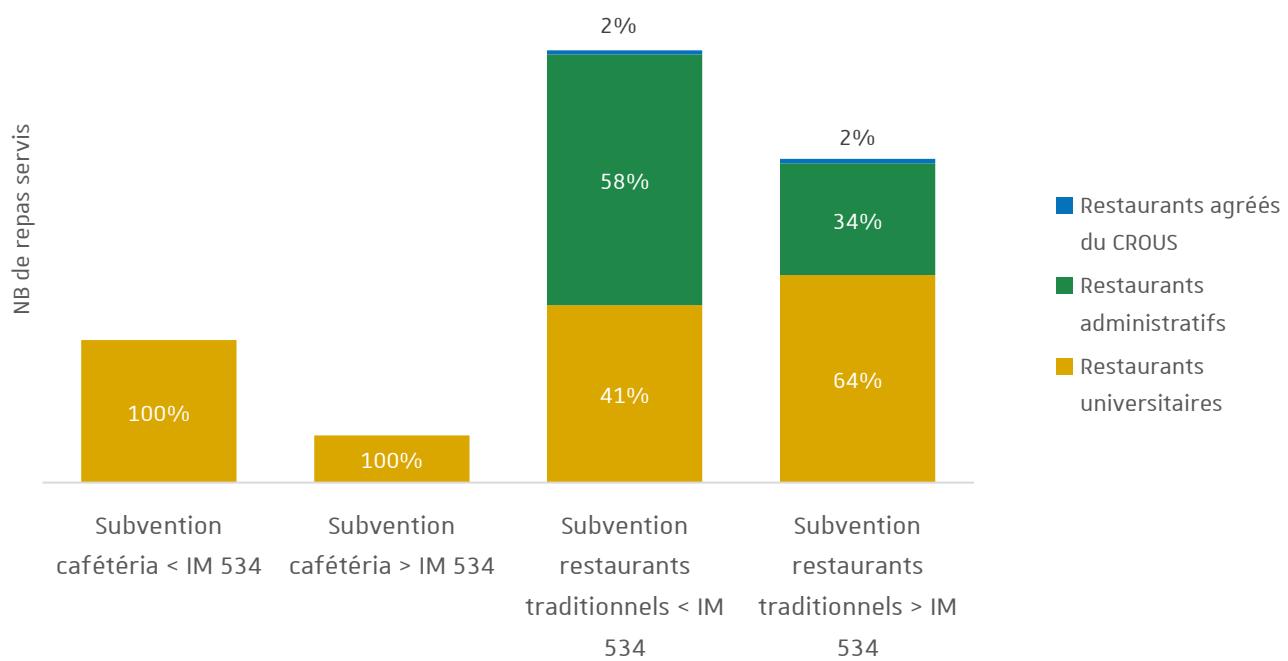
4 Sainte Philomène (personnels de l'IUT de Haguenau)

5 Aux restos (personnels se trouvant dans le bâtiment de l'INET)

6 Meinau (personnels se trouvant sur le site de la Meinau : SFC-INSPE)

◎ **Nombre de repas servis par subvention toutes catégories confondues et par type de restaurant**

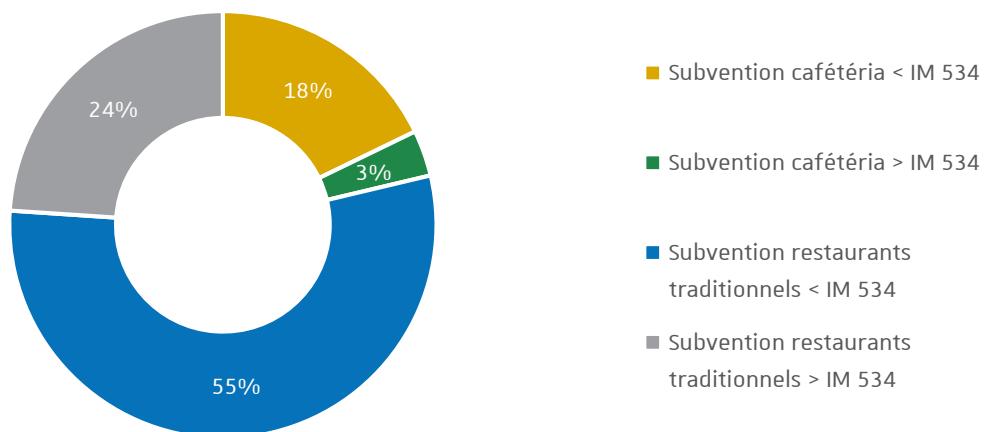
	Restaurants universitaires		Restaurants agréés du CROUS		Restaurants administratifs		Total
	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	Nombre de repas servis	Part	
Subv. Cafétéria < IM 534	18 921	25%					<b>18 921</b>
Subv. Cafétéria > IM 534	6 254	8%					<b>6 254</b>
Subv. restaurants traditionnels < IM 534	23 575	31%	591	51%	33 276	69%	<b>57 442</b>
Subv. restaurants traditionnels > IM 534	27 562	36%	578	49%	14 859	31%	<b>42 999</b>
<b>Total</b>	<b>76 312</b>		<b>1 169</b>		<b>48 135</b>		<b>125 616</b>



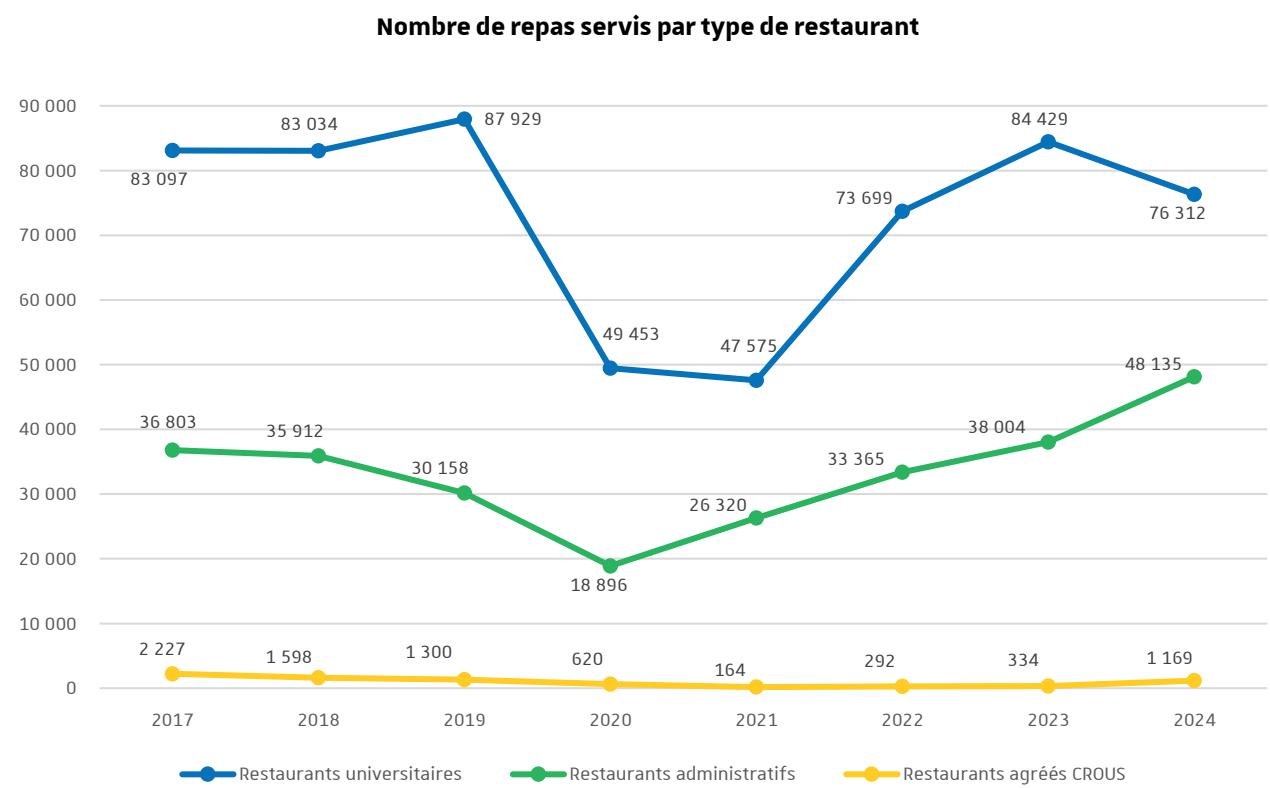
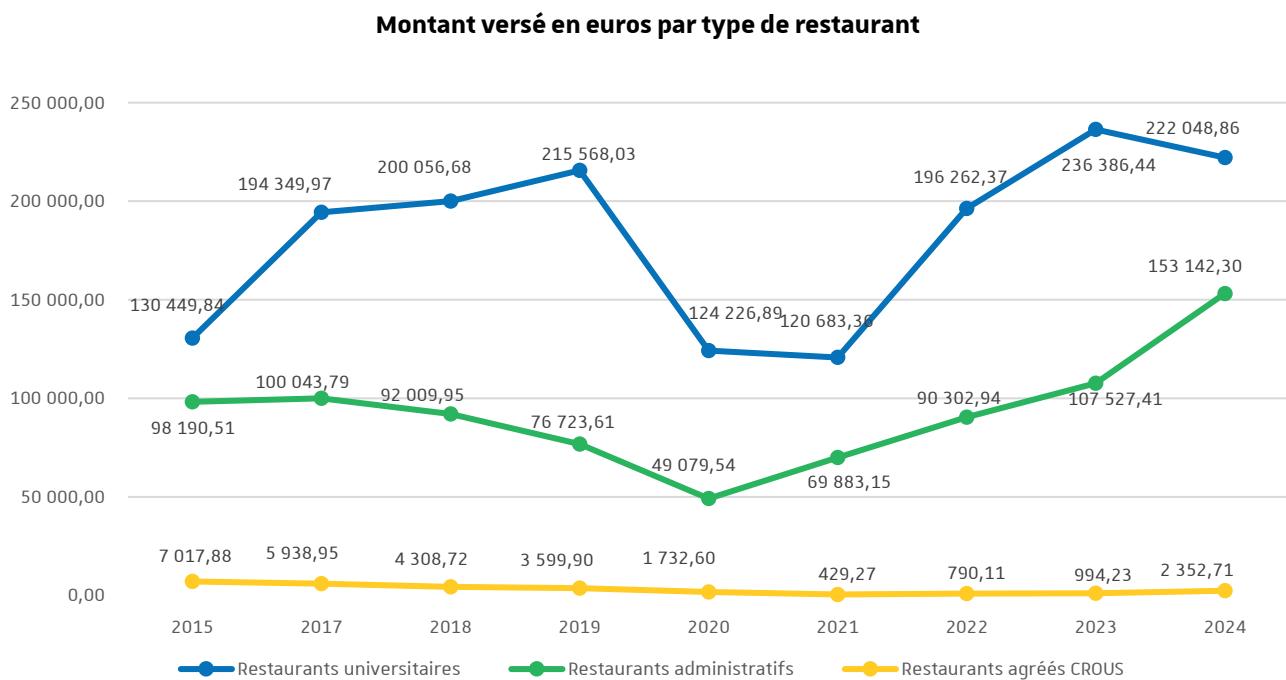
◎ Montant de la subvention versée par type de restaurant, toutes catégories confondues

	Taux de subventionnement (*)	Montant subvention versée	Part
Subv. Cafétéria < IM 534	1,47€ - 3,57€	67 239,25€	18%
Subv. Cafétéria > IM 534	2,10€	13 133,40€	3%
Subv. restaurants traditionnels < IM 534	1,47€ - 3,57€	206 785,57€	56%
Subv. restaurants traditionnels > IM 534	2,10€	90 385,65€	24%
<b>Total</b>		<b>377 543,87€</b>	

[\*] En 2024, le montant de la prestation interministérielle est de 1,47 €. La participation de l'université a évolué en 2023 : elle est passée de 1,95 € à 2,10 € au 01/08/2023 (Conseil d'Administration du 11 juillet 2023). A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, le subventionnement de l'université est passé à 2,50 €.



◎ 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 social d'administration 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 rapport social unique 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 universitaire.

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 social d'administration 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 2024

	Nombre de rencontres	Fréquence souhaitée
Conseil d'administration (CA)	6	6
Conseil académique (CAC)	4	4
Commission de la recherche (CR)	9	9
Commission de la formation et de la vie universitaire (CFVU)	10	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 le Vice-président 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 2024, le CSAE s'est réuni à 5 reprises (février – avril – juin – octobre – décembre).

Il n'y a pas eu de reconvocation 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 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

#### ➤ **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, le Vice-président 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 Directrice 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,
- le 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 de 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 :

- 7 femmes et 7 hommes pour les titulaires,
- 5 femmes et 5 hommes pour les suppléants.

La F3SCT s'est réunie 5 fois en 2024 en séance normale (12 février, 25 mars, 10 juin, 30 septembre, 25 novembre) alors que réglementairement l'instance est à réunir au moins une fois par an (contre 6 réunions en 2023).

Une activité notable, hors séance plénière, est à souligner, associant systématiquement au moins un représentant du personnel :

- *les visites de structures* : 5 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 :
  - *UMR 7140 (Unistra / CNRS) – Chimie de la matière complexe (CMC)*,
  - *UMR 7021 (Unistra / CNRS) – Laboratoire de bioimagerie et pathologie (LBP)*,
  - *Faculté des langues (composante)*,
  - *UAR 3286 (Unistra / CRNS) – Plateforme de chimie biologique intégrative de Strasbourg*,
  - *UMRS 1329 (Unistra / Inserm) – Neurosciences & Psychiatrie Translationnelles de Strasbourg (STEP)*.
- 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 (1 enquête (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 début 2024) 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 2024 :

- 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 (2 instances) et 4 (1 instances) fois en 2024.

#### **Structures couvertes par une CLHSCT en 2024 (hébergées au moins partiellement à l'Unistra)**

<b>Structure</b>	<b>Intitulé</b>	<b>Nombre de réunions en 2024</b>
<b>Composantes de formation ou autre structure universitaire</b>  (unités de recherche hébergées concernées)	ECPM (UMR 7042, UMR7178, UMR7515)	2
	Faculté de chimie	1
	Faculté de pharmacie (UMR7021, UMR7178, UMR7199, UMR7200, UAR3286)	3
	IUT Robert Schuman	1
	IUT Louis Pasteur	/
	Silabe (Centre de primatologie)	2
	EOST (UMR7063, UAR830)	1
<b>UMR CNRS-Unistra</b> (unités de recherche hébergées concernées)	UMR 7357 (Icube)	2
	UMR 7178 (IPHC)	1
	UMR 7504 (IPCMS)	2
	Fédération de chimie (UMR 7140, UMR 7177, UMR 7006)	2
<b>UMR Inserm-Unistra</b> (unités de recherche hébergées concernées)	UMS 38 (CRBS) (UMR7357, UMS38, UMRS1109, UMRS1112, UMRS1121, UMRS1260, UMR 1329, UR 7296, UR3072)	/
<b>UMR CNRS-Inserm-Unistra</b>	UMR 7104/UMRS1258 (IGBMC)	4
<b>Total</b>	<b>11 CLHSCT réunies en 2024</b>	<b>21</b>

De plus, le SPSE a participé aux 7 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 4 pour l'Inserm).

**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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CPE ne sont plus compétentes en matière de promotion et d'autres attributions relatives à la formation professionnelle et au recrutement des travailleurs handicapés leur sont confiées.

Les compétences de la Commission paritaire d'établissement sont les suivantes :

- les refus de titularisation et des licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire,
- les questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de trois postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle, au licenciement du fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés,
- les refus d'octroi de congé pour formation syndicale et, pour les représentants du personnel, pour formation en matière d'hygiène et de sécurité,
- les questions d'ordre individuel relatives au recrutement des personnes en situation de handicap (renouvellement et non-renouvellement du contrat),
- le rejet d'une demande de période de professionnalisation ou d'une seconde demande d'action de formation continue de même nature, le report en raison des nécessités du fonctionnement du service d'une formation dont l'accès est de droit pour le fonctionnaire n'ayant bénéficié d'aucune action de formation au cours des trois années antérieures,
- les décisions ayant pour objet de dispenser un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de formation de l'obligation à servir dans la fonction publique pendant une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu des indemnités, et à rembourser le montant de ladite indemnité en cas de rupture de son fait de l'engagement,

- le rejet d'une demande de congé de formation professionnelle pour un motif tiré des nécessités du fonctionnement du service, le troisième refus d'une demande de congé de formation professionnelle, le report du congé de formation professionnelle,
- les 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.

#### ④ Nombre de réunions de la CPE (par année civile)

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
Groupe I (personnels ITRF)	1	1	/	/	5 CPE	10 CPE	9 CPE	9 CPE <i>dont 1 électronique</i>
Groupe II (personnels de l'AENES)	/	/	/	/	2 CPE	7 CPE	6 CPE <i>dont 1 électronique</i>	9 CPE <i>dont 3 électroniques</i>
Groupe III (personnels des bibliothèques)	/	/	/	/	2 CPE	4 CPE	5 CPE	6 CPE <i>dont 2 électroniques</i>
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<sup>er</sup> sa création par décision du Président ou directeur d'établissement public d'enseignement supérieur auprès duquel elle est placée.



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)

2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
0 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 2024.**

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 2024 (points de situation et bilan),
- Campagne des entretiens professionnels 2024 (points de situation et bilan),
- Campagne service civique 2024,
- Point sur les recrutements exceptionnels dans le cadre du repyramide de la filière ITRF,
- Campagne 2024 : congé formation, accompagnement VAE, bilan de compétences et CPF,
- Point d'information sur la campagne CET au titre de l'année universitaire 2023-2024,
- Campagne emplois pour 2025,
- Campagne de recensement des compétences BIATPSS 2024,
- Baromètre social,
- Campagne du Référentiel d'activités BIATPSS 2024-2025.

### 5

**Réunions entre la Direction et les partenaires sociaux enseignants-chercheurs ont eu lieu au cours de l'année 2024.**

Principaux thèmes abordés :

- Point sur les campagnes de recrutement,
- Point sur les campagnes d'avancement,
- Point sur la voie temporaire d'accès des maîtres de conférences au corps des professeurs des universités,
- Point sur les campagnes indemnitàires sur demande,
- Point sur les campagnes d'attribution de CRCT, CPP et CSC et les campagnes d'accueil en délégation,
- Procédure d'avancement des personnels contractuels,
- Baromètre social,
- Points sur la mensualisation du paiement des vacataires enseignants

## 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.

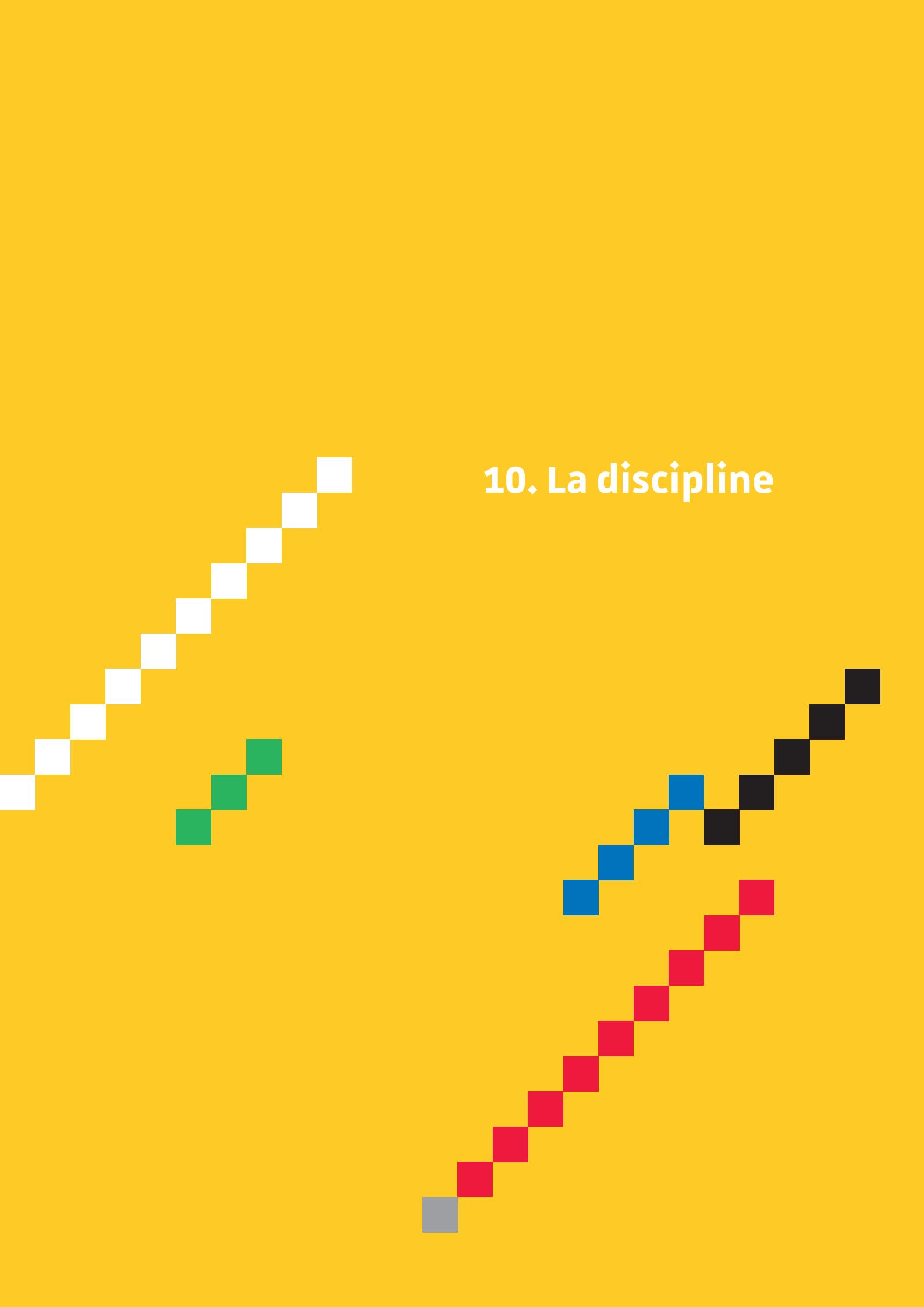
Le contingent global de crédit de temps syndical de chaque ministère est calculé par application du barème ci-après :

- 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 2023-2024) prévu à l'article 16 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :

	Enseignants & enseignants-chercheurs titulaires	BIATPSS titulaires			Total
		A	B	C	
Nombre d'agents concernés	5	9	4	3	<b>21</b>
Volume annuel prévu	499	4 376	568	1 284	<b>6 727</b>



## 10. La discipline

# Discipline et contentieux

## 1. Discipline

Il existe deux groupes de procédures distinctes en matière de discipline des personnels à l'université :

- La première procédure concerne les personnels administratifs, titulaires et contractuels, qui relèvent du régime de droit commun. Le principe est que l'autorité de nomination (pour les titulaires) ou de recrutement (pour les contractuels) exerce le pouvoir disciplinaire.
- La seconde procédure concerne les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement. Le pouvoir disciplinaire est exercé en premier ressort par le Conseil académique de l'université, constitué en Section disciplinaire.

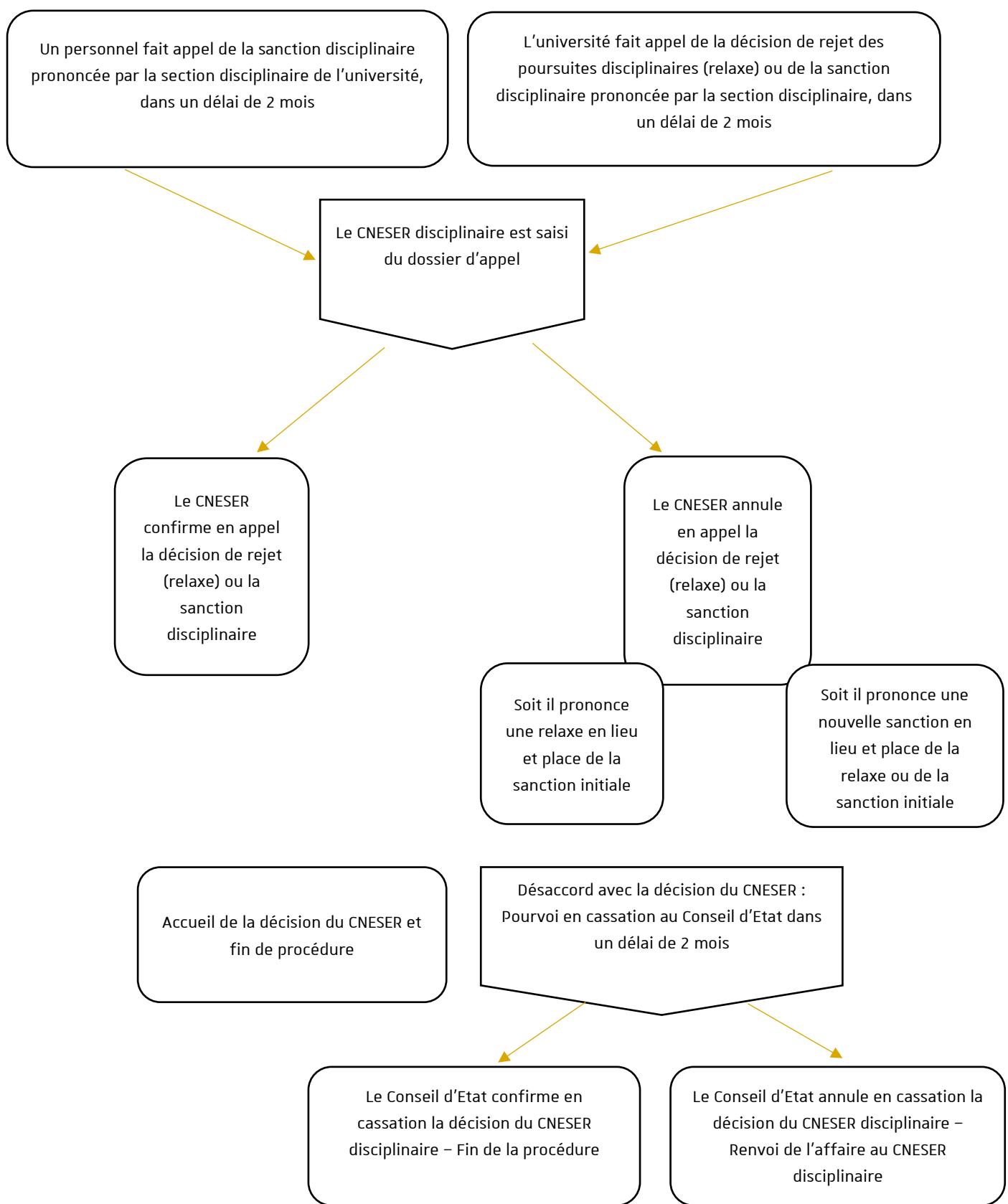
Point sur le régime particulier des enseignants-chercheurs et des personnels exerçant des fonctions d'enseignement

La procédure disciplinaire pour ces personnels est régie par les articles R.712-9 à R.712-46 du Code de l'éducation.

Sont concernés les enseignants-chercheurs et les personnels exerçant des fonctions d'enseignement dans l'université, à l'exception des membres du personnel médical et scientifique des centres hospitaliers et universitaires (article R.712-10).

Le recours en appel d'une sanction disciplinaire prononcée par la Section disciplinaire du Conseil académique de l'établissement, est effectué dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de sanction. L'appel est formé devant le conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) statuant en matière disciplinaire.

Schéma de la procédure suivie en cas d'appel devant le CNESER disciplinaire :



◎ **Décisions disciplinaires rendues en 2024**

PROCÉDURES DISCIPLINAIRES EN 2024			
Nombre de dossiers disciplinaires traités par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATPSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
<b>Total</b>	0	1	1
Décisions rendues par l'autorité compétente			
	à l'encontre des BIATPSS	à l'encontre des enseignants-chercheurs et enseignants	Total
sanctions	0	0	0
relaxes	0	1	1
<b>Total</b>	0	1	1

**Nombre de recours de procédures disciplinaires en appel :**

- BIATPSS : 0
- Enseignants-chercheurs et enseignants (CNESER disciplinaire) : 0

**2. Recours contentieux**

Outre les recours exercés par les enseignants ayant subi une sanction disciplinaire, il existe plusieurs types de recours que peuvent exercer les personnels

❖ **Recours administratifs (recours gracieux ou hiérarchique)**

Lorsque l'administration prend une décision qui est défavorable, le destinataire de la décision peut lui demander de revoir sa décision en introduisant un recours administratif. Ce dernier peut faire un recours gracieux auprès de celui qui a pris la décision et/ou faire un recours hiérarchique auprès de son supérieur.

❖ **Recours en annulation**

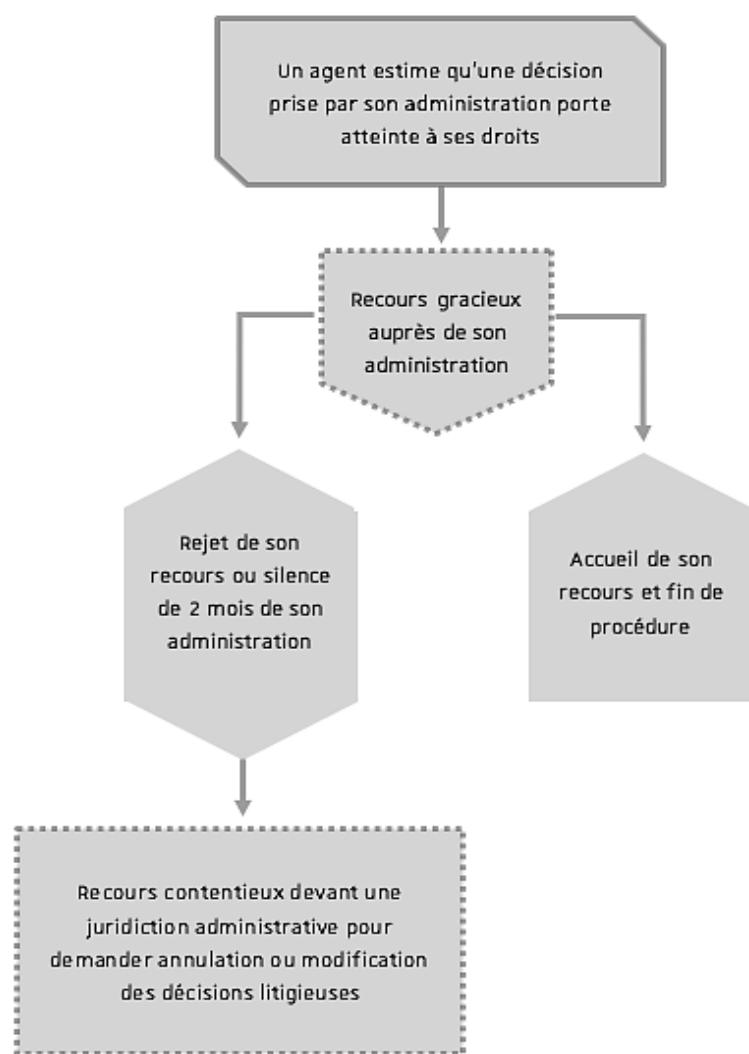
Vise à obtenir du juge la suppression d'un acte administratif (décision, arrêté etc).

❖ **Recours de plein contentieux**

Permet d'obtenir du juge qu'il annule une décision mais il pourra aussi la réformer ou substituer sa propre décision à celle qui était contestée.

### ❖ La procédure en référé

Permet d'obtenir une étude rapide de la situation par un juge unique. Elle peut être utilisée afin que des mesures **provisoires** et rapides soient prises par le juge pour éviter qu'il soit porté une atteinte irréversible aux droits ou aux biens du demandeur. Il existe trois grandes catégories de procédures de référé devant les juridictions administratives : les référés d'urgence de droit commun (référé suspension, liberté ou mesures utiles), les référés de droit commun non conditionnés par l'urgence (référé constat ou instruction), les référés spéciaux (référé provision, etc.).

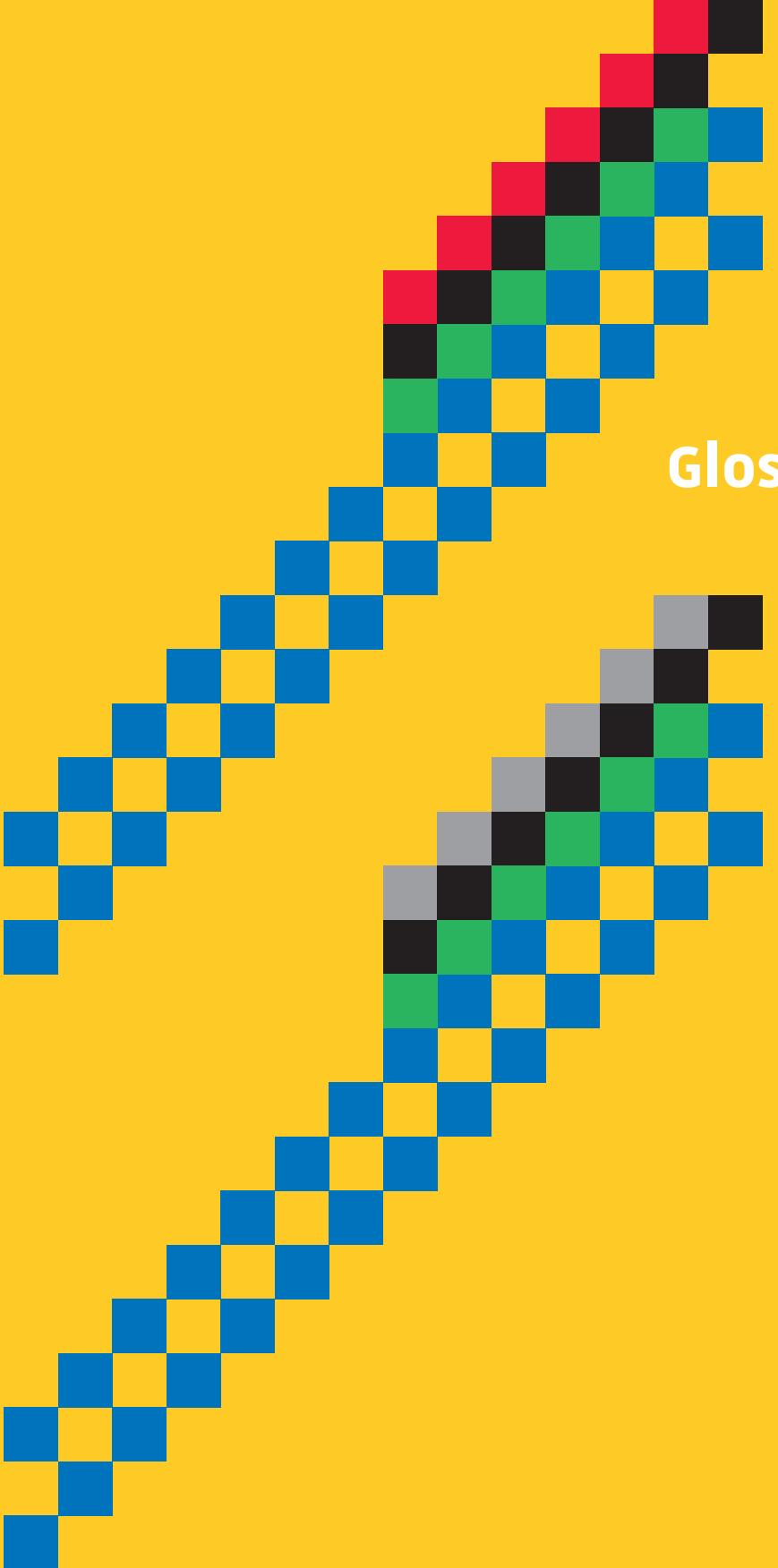


## 2. Recours contentieux en 2024

	Recours intentés en 2024					
	Recours en annulation	Recours de plein contentieux	Procédures de référé	Conseil des prud'hommes	CNESER Disciplinaire	Total
Agents de l'État	1		2		0	3
Personnels contractuels	6	1		0		7

	Décisions juridictionnelles en 2024		
	Favorable à l'établissement	Défavorable à l'établissement	Total
Agents de l'État	6		6
Personnels contractuels	2		2

Demandes de protection fonctionnelle : 5



## Glossaire

## Glossaire

Abréviation	Signification
<b>AAE</b>	Attaché d'administration de l'Etat
<b>ADJAENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AENES</b>	Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AFGES</b>	Association fédérative générale des étudiants de Strasbourg
<b>AGRICAS</b>	Association de gestion du restaurant inter administratif de la cité administrative de Strasbourg
<b>AMUE</b>	Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche
<b>AP</b>	Assistant de prévention
<b>ASI</b>	Assistant-ingénieur de recherche et de formation
<b>AT</b>	Accident de service, du travail
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint technique de recherche et de formation
<b>BIATPSS</b>	Bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, pédagogiques, sociaux et de santé
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi
<b>CA</b>	Conseil d'administration
<b>CAE</b>	Contrat d'accompagnement dans l'emploi
<b>CAF</b>	Caisse d'allocations familiales
<b>CCPANT</b>	Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires
<b>CEIPI</b>	Centre d'études internationales de la propriété intellectuelle
<b>CET</b>	Compte épargne-temps
<b>CEV</b>	Chargé d'enseignement vacataire
<b>CFVU</b>	Commission de la formation et de la vie universitaire
<b>CFA</b>	Centre de formation d'apprentis
<b>CFMI</b>	Centre de formation des musiciens intervenants
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CLHSCT</b>	Commissions locales d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail
<b>CLD</b>	Congé de longue durée
<b>CLM</b>	Congé de longue maladie
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil national des universités
<b>COM</b>	Congé ordinaire de maladie
<b>CPA</b>	Cessation progressive d'activité
<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>CPE</b>	Commission paritaire d'établissement
<b>CRCT</b>	Congé pour recherches ou conversions thématiques
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CSERD</b>	Centre de soins, d'enseignement et de recherche dentaires
<b>CSAE</b>	Comité social d'administration de l'établissement
<b>CUEJ</b>	Centre universitaire d'enseignement du journalisme

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>DAVA</b>	Dispositif académique de validation des acquis
<b>DGAFP</b>	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
<b>DGFIP</b>	Direction générale des finances publiques
<b>DRDJSCS</b>	Direction régionale et départementale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale
<b>DUERP</b>	Document unique d'évaluation des risques professionnels
<b>ECPM</b>	Ecole européenne de chimie, polymères et matériaux
<b>EM</b>	Ecole de management
<b>ENSAM</b>	Ecole nationale supérieure d'arts et métiers
<b>EOST</b>	Ecole et observatoire des sciences de la terre
<b>EPSCP</b>	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
<b>EPS</b>	Education physique et sportive
<b>EPST</b>	Etablissement public à caractère scientifique et technologique
<b>ESBS</b>	Ecole supérieure de biotechnologie Strasbourg
<b>ETP</b>	Equivalent temps plein
<b>ETPT</b>	Equivalent temps plein travaillé
<b>F3SCT</b>	Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail
<b>FEC</b>	Foyer des étudiants catholiques
<b>FIPHFP</b>	Fonds d'insertion pour les personnels handicapés dans la fonction publique
<b>FNCAS</b>	Fédération nationale des structures d'action sociale de l'enseignement supérieur
<b>FSU</b>	Fédération syndicale unitaire
<b>HDR</b>	Habilitation à diriger des recherches
<b>HUS</b>	Hôpitaux universitaires de Strasbourg
<b>IDT</b>	Institut du travail
<b>IFSE</b>	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
<b>IGE</b>	Ingénieur d'études de recherche et de formation
<b>IGR</b>	Ingénieur de recherche et de formation
<b>IIEF</b>	Institut international d'études françaises
<b>INED</b>	Institut national d'études démographiques
<b>IM</b>	Indice majoré
<b>INRA</b>	Institut national de la recherche agronomique
<b>INRS</b>	Institut national de recherche et de sécurité
<b>INSERM</b>	Institut national de la santé et de la recherche médicale
<b>INSPE</b>	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
<b>IPAG</b>	Institut de préparation à l'administration générale
<b>IRCOS</b>	Institut régional de culture ouvrière et de services
<b>ITRF</b>	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation
<b>IUT</b>	Institut universitaire de technologie
<b>MCF</b>	Maître de conférences
<b>MCP</b>	Maladie à caractère professionnel
<b>MDPH</b>	Maison départementale des personnes handicapées
<b>MESRI</b>	Ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
<b>MGEN</b>	Mutuelle générale de l'éducation nationale

<b>Abréviation</b>	<b>Signification</b>
<b>MP</b>	Maladie professionnelle
<b>PACTE</b>	Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et d'État
<b>PEGE</b>	Pôle européen d'économie et de gestion
<b>PEP</b>	Place de l'emploi public
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur certifié
<b>QVCT</b>	Qualité de vie et des conditions de travail
<b>RF</b>	Recherche et formation
<b>RAFP</b>	Retraite additionnelle de la fonction publique
<b>RIFSEEP</b>	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
<b>RNCP</b>	Répertoire national des certifications professionnelles
<b>SAENES</b>	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>SAIC</b>	Service des activités industrielles et commerciales
<b>SDRH</b>	Schéma directeur des ressources humaines
<b>SGEN-CFDT</b>	Syndicat général de l'éducation nationale - Confédération française démocratique du travail
<b>SHS</b>	Sciences humaines et sociales
<b>SIHAM</b>	Système d'information des ressources humaines dans une approche mutualisée
<b>SM</b>	Surveillance médicale
<b>SNPTES</b>	Syndicat national du personnel technique de l'enseignement supérieur et de la recherche
<b>SPACS</b>	Service pour la promotion de l'action sociale
<b>SPSE</b>	Service prévention sécurité environnement
<b>SST</b>	Service de santé au travail
<b>TECH</b>	Technicien de recherche et de formation
<b>UFR</b>	Unité de formation et de recherche
<b>UMR</b>	Unité mixte de recherche
<b>UNEF</b>	Union nationale des étudiants de France
<b>UNSA</b>	Union nationale des syndicats autonomes
<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience

