

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

BILAN SOCIAL 2018



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Le mot du Président

Ce bilan est une photographie de l'Université d'Artois dans le domaine social au 1er janvier 2018. À travers les nombreuses statistiques fournies, c'est un outil indispensable pour analyser l'emploi, la formation, les rémunérations ou encore l'action sociale de notre établissement. Afin d'en faciliter l'analyse, une attention toute particulière a été apportée à la contextualisation des informations : données historicisées, comparaisons avec les moyennes nationales, explications complémentaires. Ces éléments permettent d'enrichir la vision globale de l'université qui se dégage de ce bilan.

Cette année, les chapitres sur les personnels BIATSS et enseignants proposent des données systématiquement générées, permettant une lecture nouvelle de notre structure. Les chapitres sur les rémunérations et sur les congés ont été enrichis : rémunération nette des agents, part des primes dans la rémunération globale, informations plus détaillées sur les congés.

À cette occasion, je tiens à remercier tous les personnels de l'université pour le travail qu'ils accomplissent, avec une mention toute particulière pour les personnels de la Direction des Ressources Humaines qui ont permis de réunir l'ensemble des éléments nécessaires à la présentation de ce bilan, et qui ont chaque année à coeur d'en améliorer le contenu.



Le Président de l'Université d'Artois
Pasquale MAMMONE

Préambule

Ce bilan social est le neuvième de l'Université d'Artois.

- *Présentation*

Le bilan social est un bilan récapitulatif des **principales données sociales chiffrées** de l'université.

Ce document, produit **une fois par an** est une **obligation légale** qui permet d'apprécier la situation de l'université dans le domaine social (article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011).

Grâce à ce recensement annuel, les emplois, les rémunérations, les conditions de travail ou la formation sont décryptées.

Un arrêté du 23 décembre 2013 modifié par l'arrêté du 22 Décembre 2017 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

- *Périodicités*

Conformément à la pratique en vigueur dans les autres établissements, la période prise en compte est l'**année civile**. Toutefois, certaines données propres au rythme de travail dans l'enseignement supérieur ne sont mesurées et mesurables que par **années universitaires**.

- *Dates de constatation*

- **Au 1^{er} janvier 2018** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2017** pour les données à caractère financier (masse salariale), la partie formation continue des personnels correspondant au dernier enregistrement complet dans la base informatique ministérielle LAGAF et pour les données relatives aux situations nécessitant une appréciation dans le temps (mouvements, retraites, absences et congés).
- **Année universitaire 2016/2017** pour les autres données (congés, invités etc...).

- *Populations*

L'étude se limite aux seuls **agents affectés** administrativement à l'établissement, donc au personnel de l'Université d'Artois stricto sensu.

- **BIATSS** : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, personnels des bibliothèques et musées, de l'administration scolaire et universitaire, médicaux et sociaux. On appelle les personnels BIATSS, les personnels non enseignants titulaires, stagiaires ou contractuels.
- **Enseignants** : Enseignants-chercheurs, enseignants du premier et second degré, professeurs associés, attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), contractuels doctorants, lecteurs et contractuels enseignants.

Pour des questions ou suggestions, merci de vous adresser à :

DRH – Université d'Artois

9 rue du Temple

BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX

Sommaire

Chapitre 01	L'Université d'Artois en quelques chiffres.....7	Chapitre 05	Les rémunérations.....59
	A- L'organisation de l'Université d'Artois.....8		A- Notions générales.....60
	B- La formation.....9		B- Grille des salaires des titulaires et contractuels.....61
	C- La recherche.....11		C- Les primes BIATSS en 2017.....63
	D- Le patrimoine.....12		D- Les primes enseignantes en 2017.....64
Chapitre 02	Les emplois et effectifs globaux13		E- Rémunération nette mensuelle moyenne 2017 par statut et catégorie.....65
	A- Les plafonds d'emplois de l'Université d'Artois.....14		F- La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....66
	B- L'ensemble des effectifs de l'Université d'Artois.....15		G- La masse salariale 2017.....67
	C- La répartition géographique des effectifs totaux.....16	Chapitre 06	L'action sociale et la médecine de prévention71
Chapitre 03	Les effectifs BIATSS.....17		A- Caractéristiques des personnels reçus en 2017.....73
	A- Situation globale des personnels BIATSS.....18		B- Typologie des différents domaines d'intervention.....74
	B- Situation des personnels BIATSS titulaires.....19		C- Typologie des différentes prestations d'action sociale.....74
	C- Situation des personnels BIATSS non-titulaires.....21		D- Médecine de prévention.....75
	D- Répartition géographique des personnels BIATSS.....24		E- Les travailleurs en situation de handicap à l'Université d'Artois.....76
	E- Eloignement géographique des personnels BIATSS.....26	Chapitre 07	La formation continue des personnels.....77
	F- Démographie des personnels BIATSS27		A- Evolution de la formation continue entre 2011 et 2017.....79
	G- Promotions et dispositif en 2017.....29		B- Caractéristiques des agents formés en 2017.....80
	H- Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2017.....31		C- Les domaines de formation.....82
	I- Temps partiel des BIATSS34	Chapitre 08	Les relations sociales et les instances de gouvernance.....83
	J- Compte épargne temps des BIATSS.....35		A- Les instances du dialogue social.....84
	K- Absences et congés des personnels BIATSS.....36		B- Les instances de gouvernance.....87
Chapitre 04	Les effectifs enseignants.....39	Chapitre 09	Définitions et sigles.....89
	A- Situation globale des personnels enseignants.....40		Glossaire.....91
	B- Répartition des personnels enseignants.....41		
	C- Répartition géographique des personnels enseignants.....43		
	D- Répartition des enseignants par disciplines45		
	E- Synthèse par domaine de discipline.....47		
	F- Eloignement géographique des personnels enseignants48		
	G- Démographie des personnels enseignants50		
	H- Promotions des enseignants52		
	I- Motifs d'entrée et de sortie des enseignants.....53		
	J- Les enseignants invités et visiting professor.....55		
	K- Absence et congés des personnels enseignants.....56		
	L- Temps partiel des Enseignants par quotité et catégorie.....58		

CHAPITRE 01

L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS
EN QUELQUES
CHIFFRES

1 9 6 7
3 8 4
2 5

UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



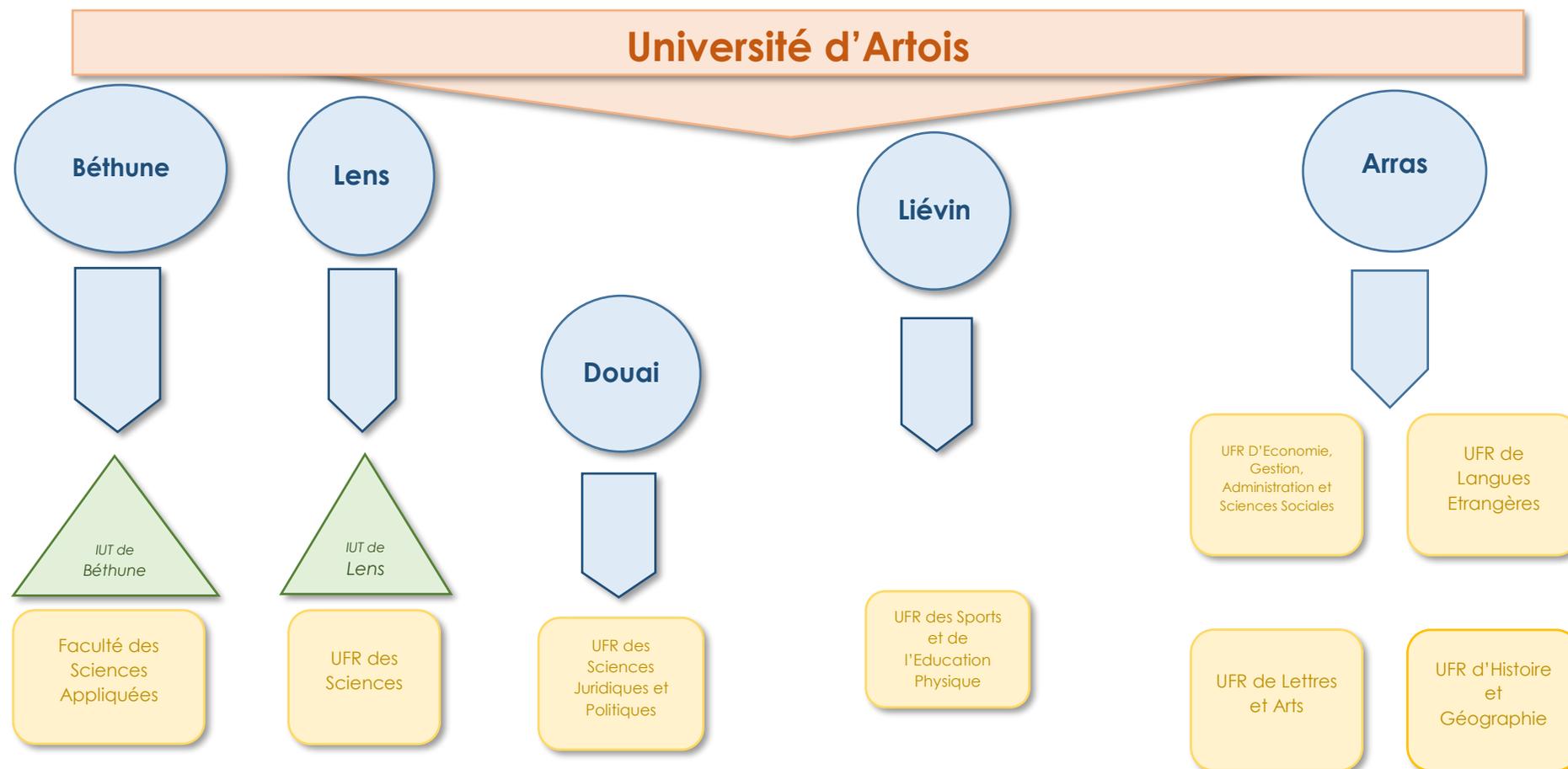
UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A L'organisation de l'Université d'Artois

L'Université d'Artois est une université pluridisciplinaire (hors santé) et multipolaire, elle est présente sur deux départements : le Nord et le Pas-de-Calais. Depuis 2013 et la loi portant sur la création des ESPÉ, l'Université d'Artois (UA) est engagée dans un processus de transfert des personnels de l'ESPÉ vers la nouvelle COMUE-Lille Nord-de-France.

Le transfert des agents de l'ESPÉ vers la COMUE Lille Nord-de-France s'est effectué le 1^{er} janvier 2017.

L'UA se compose de 8 Unités de Formation et de Recherche (UFR) et de 2 Instituts Universitaires et Technologiques (IUT) ainsi répartis :

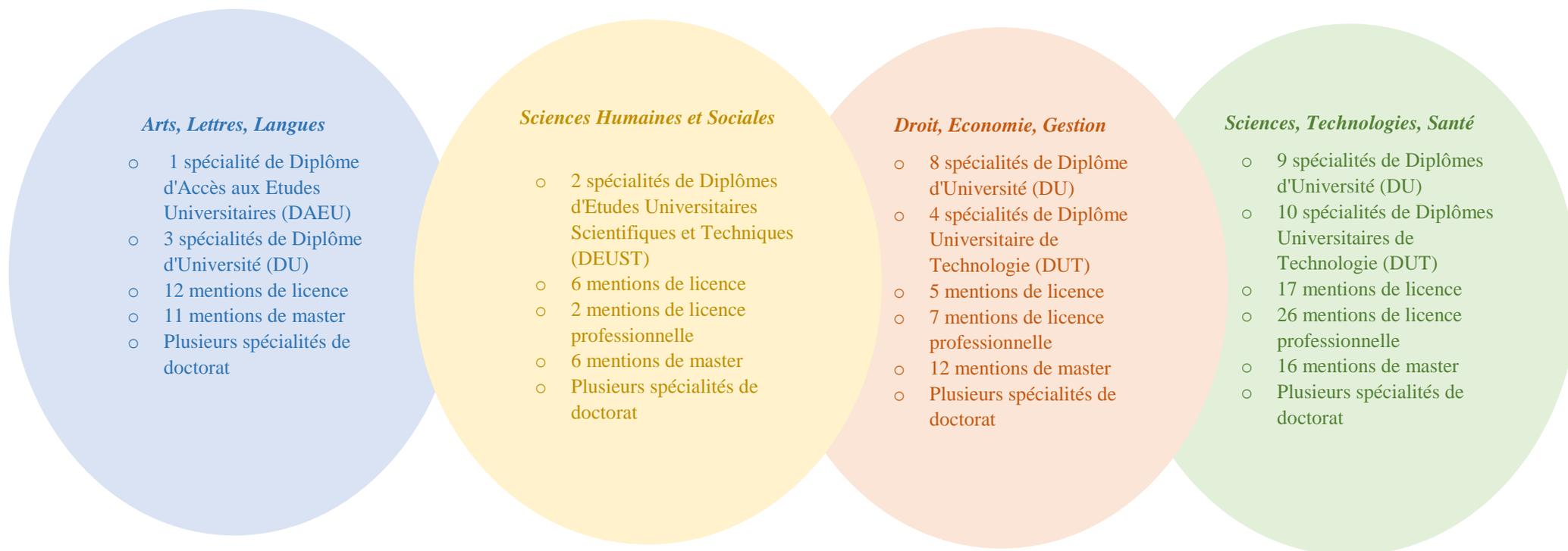


L'UA se compose de 18 centres de recherche répartis sur 6 sites géographiques :

- **Arras** : 7 laboratoires (Grammatica, Textes et Cultures, CREHS, Discontinuités, RECIFES, LEM, RIME Lab).
- **Lens** : 6 laboratoires (CRIL, UCCS, Institut Charles Viollette, LBHE, LML).
- **Béthune** : 3 laboratoires (LSEE, LGI2A, LGCgE).
- **Liévin** : 1 laboratoire (URePSSS).
- **Douai** : 1 laboratoire (CDEP).
- **Paris** : 1 laboratoire (LDAR).

B La formation

L'Université d'Artois propose un large éventail de formations de bac + 1 à bac + 8, organisées selon le schéma européen LMD et selon 4 domaines de formations :



Source : Catalogue des formations (<http://formations.univ-artois.fr/cdm/>)

L'Université d'Artois accueille 11 529 étudiants en 2017-2018 qui sont répartis sur l'ensemble des pôles de l'Université, soit une augmentation du nombre d'étudiants de presque 3.8% par rapport à l'année 2016-2017.

Tableau B.1 : Répartition des étudiants par pôle en 2017-2018

	Effectif			%
	Hommes	Femmes	Total	
Pôle Arras	1 551	3 058	4 609	40%
Pôle Béthune	1 641	414	2 055	18%
Pôle Douai	383	675	1 058	9%
Pôle Lens	1 401	1 143	2 544	22%
Pôle Liévin	519	222	741	6%
Tous pôles - DAEU	138	135	273	2%
Tous pôles - DU	89	101	190	2%
Tous pôles - Prépa. Agrég. Int.	6	52	58	1%
Tous pôles - Echange doctorat	1	-	1	0%
Ensemble	5 729	5 800	11 529	100%

Tableau B.2 : Répartition des étudiants par domaine de formation en 2017-2018

	Effectif			%
	Hommes	Femmes	Total	
Arts, Lettres, Langues	640	2 069	2 709	23%
Sciences Humaines et Sociales	434	418	852	7%
Droit, Economie, Gestion	1 252	1 723	2 975	26%
Sciences, Technologies	2 650	1 080	3 730	32%
STAPS	519	222	741	6%
DAEU	138	135	273	2%
DU	89	101	190	2%
Prépa. Agrég. Interne	6	52	58	1%
Echange doctorat	1	-	1	0%
Ensemble	5 729	5 800	11 529	100%

C La recherche

La recherche menée à l'Université d'Artois est, à son image, pluridisciplinaire. Les unités de recherche qui la composent recouvrent en effet des champs disciplinaires ayant trait aux sciences humaines et sociales (lettres, langues, histoire et géographie), aux sciences de la société (économie, droit, éducation), aux sciences expérimentales (génie civil, génie électrique et automatique) ainsi qu'aux sciences dites « dures » (mathématiques, informatique, physique-chimie et biologie).

L'Université d'Artois compte 2 unités mixtes CNRS, 14 équipes d'accueil et est partenaire de 6 écoles doctorales régionales :

- ED Sciences de l'Homme et de la Société (ED n°473) – SHS
- ED Sciences Juridiques, Politiques et de Gestion (ED n°74) – SJPG
- ED Sciences de la Matière, du Rayonnement et de l'Environnement (ED n°104) – SMRE
- ED Sciences pour l'ingénieur (ED n°72) – SPI
- ED Biologie-Santé de Lille (ED n°446) – BSL
- ED Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du Management (ED n°73) – SESAM

L'Université d'Artois accueille 215 doctorants en 2017-2018 et 36 thèses ont été soutenues en 2018.

Tableau C.1 : Répartition des doctorants par école doctorale en 2017-2018

	Effectif *			%
	Hommes	Femmes	Total	
Ecole doctorale n°473 - SHS	36	56	92	43%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	12	9	21	10%
Ecole doctorale n°104-SMRE	8	3	11	5%
Ecole doctorale n°72 - SPI	33	21	54	25%
Ecole doctorale n°446 - BSL	1	5	6	3%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	12	19	31	14%

Ensemble	102	113	215	100%
-----------------	------------	------------	------------	-------------

Tableau C.2 : Répartition des soutenances de thèses par école doctorale en 2018

	Effectif *	%
Ecole doctorale n°473 - SHS	11	31%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	-	0%
Ecole doctorale n°104-SMRE	2	6%
Ecole doctorale n°72 - SPI	16	44%
Ecole doctorale n°446 - BSL	1	3%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	6	17%

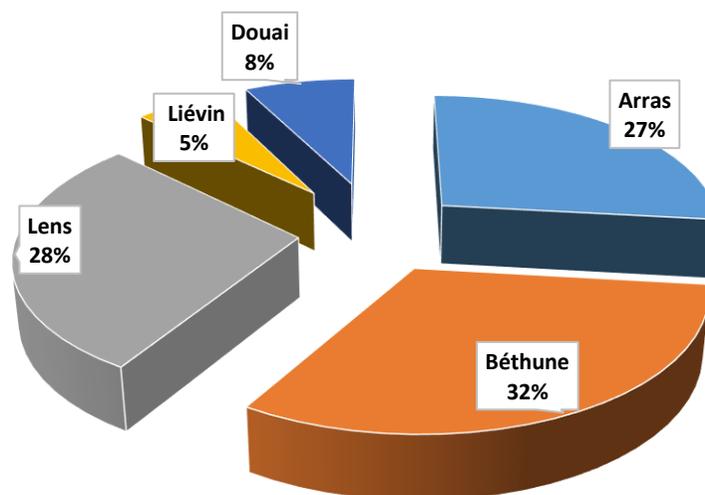
Ensemble	36	100%
-----------------	-----------	-------------

D Le patrimoine

La surface totale des bâtiments de l'Université d'Artois représente 112 355 m2 (surface SHON) dont :

- 30 069 m2 pour le site d'Arras
- 35 904 m2 pour le site de Béthune (dont 22 301 m2 pour l'IUT)
- 31 893 m2 pour le site de Lens (dont 10 120 m2 pour l'IUT)
- 6 024 m2 pour le site de Liévin
- 8 465 m2 pour le site de Douai

Graphique D.1 : Répartition de l'ensemble du patrimoine immobilier



CHAPITRE 02

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS TOTAUX



UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A Les plafonds d'emplois de l'Université d'Artois

Le plafond d'emplois, voté en Conseil d'Administration (CA), est réparti en deux plafonds :

- le plafond « état » attribué par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche ;
- le plafond « ressources propres » constitué d'emplois prévus au budget sur ressources propres à l'établissement.

Le tableau ci-dessous détaille le plafond d'emplois voté par le Conseil d'Administration fin 2017.

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) conséquence de la loi LRU du 10 août 2007, dite Loi Pécresse, le Ministère ne délègue plus des emplois mais octroie aux établissements une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois via la subvention pour charges de service public. Par ailleurs, l'Etat autorise l'Université, par décision du Conseil d'Administration, à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres ; on parle alors de plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) et il est voté annuellement par le Conseil d'Administration.

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	473,92	-	473,9
		CDI	4,00	-	4,0
	Non-permanents	CDD	80,06	15,65	95,7
Sous-total Enseignants			557,98	15,65	573,63
BIATSS	Permanents	Titulaires	365,6	-	365,6
		CDI	15,5	7,1	22,6
	Non-permanents	CDD	48,8	26,7	75,5
Sous-total BIATSS			429,8	33,7	463,6
Totaux			987,8	49,4	1 037,2
			(3)		(4)
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			1122		
			(5)		

Note sur les modalités de renseignement du tableau :

Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (4)).

Le nombre total d'emplois sous plafond Etat (case annotée (3)) ne peut être supérieur au plafond des emplois Etat qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (5)

Plafond d'emploi
voté avec le
budget par le CA

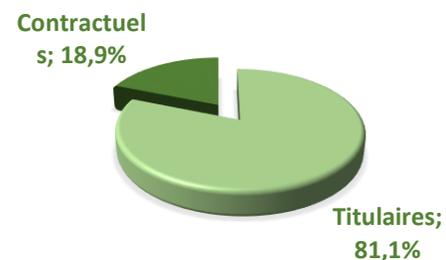
B L'ensemble des effectifs de l'Université d'Artois

		Titulaires	Contractuels	Total
Nombre	BIATSS	381	84	465
	Enseignants	471	125	596
Effectifs totaux en nombre		852	209	1 061
ETP	BIATSS	370,6	82,2	452,8
	Enseignants	469,5	114,1	583,6
Effectifs totaux en ETP		840,1	196,3	1 036,4

RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS ET ENSEIGNANTS EN ETP AU 1 ER JANVIER 2018



RÉPARTITION DES AGENTS TITULAIRES ET CONTRACTUELS EN ETP AU 1ER JANVIER 2018

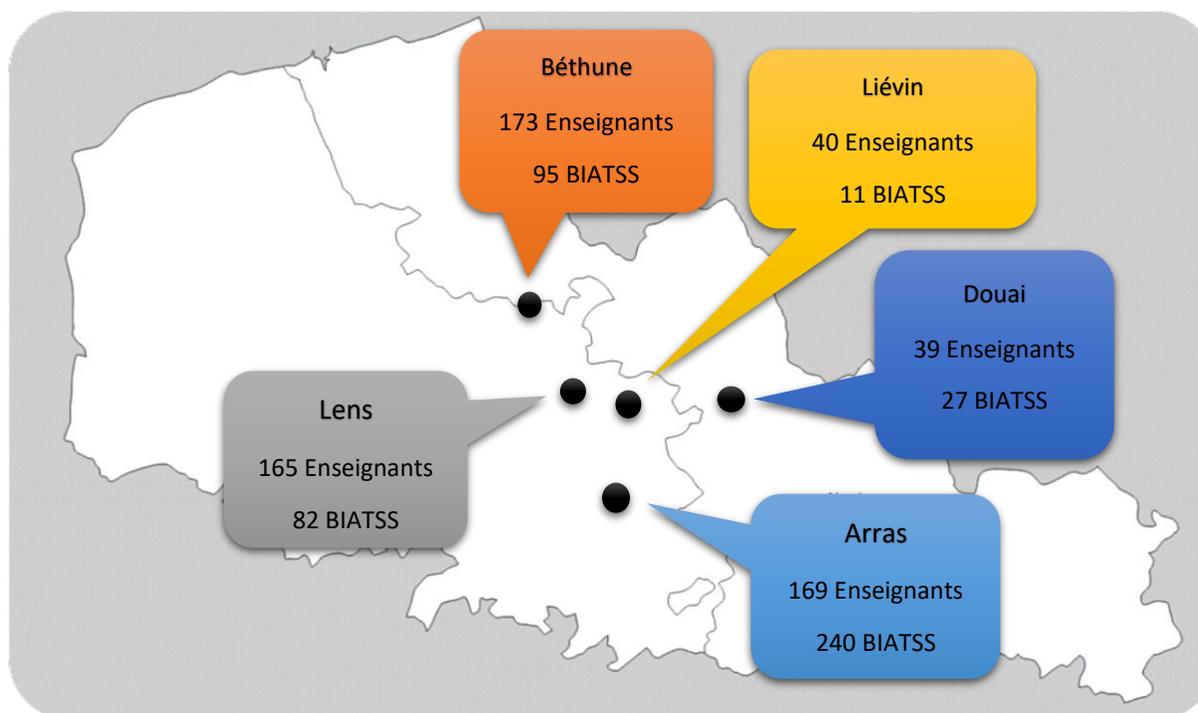


L'Artois a une répartition en ETP et en effectifs qui penche en faveur des enseignants (plus de 56% des ETP). Cette population Artois, BIATSS et enseignants confondus, est en grande majorité composée de Titulaires (81,1%). La répartition des effectifs BIATSS et Enseignant sera plus détaillée dans les chapitres suivant.

C La répartition géographique des effectifs totaux

Au 1^{er} janvier 2018, on comptabilise 1061 personnes travaillant à l'Université d'Artois. On peut noter la situation particulière des 20 personnes travaillant à l'ÉSPÉ qui ont choisi de rester personnels de l'Université d'Artois. Ces personnes sont mises à disposition de l'ÉSPÉ où elles continuent d'exercer leurs missions.

Carte C.1 : Carte des effectifs globaux par sites Artois au 1^{er} janvier 2018



* ces effectifs ne comprennent pas les 20 personnes mises à disposition de l'ÉSPÉ.

CHAPITRE 03

LES BIATSS



UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A Situation globale des personnels BIATSS

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs BIATSS au 1^{er} janvier 2018. Une distinction est opérée entre l'Université d'Artois avec l'ÉSPÉ et l'ÉSPÉ'. En effet, le 1^{er} janvier 2017, les personnels de l'ÉSPÉ ont été transférés à la ComUE Lille Nord-de-France mais certains de ces personnels ont émis le souhait de ne pas la rejoindre.

Ainsi globalement, on constate que presque 82% des personnels BIATSS sont fonctionnaires, soit 381 agents sur 465. Parmi les titulaires, les catégories A représentent 29,4% des effectifs contre 26% pour les catégories B et 44,6% pour les catégories C. Les contractuels BIATSS représentent 18,1% des effectifs. *(Les définitions des abréviations sont contenues dans le glossaire page 91)*

Tableau A.1 : Répartition des personnels Artois et ESPE en nombre et ETP par corps au 1er janvier 2018.

Filières	Catégories	Nature du poste	EFFECTIFS				ETP				
			H	F	Total	Dont ESPE	H	F	Total	Dont ESPE	% ETP
ADM	Cat A +	AENESR	1		1		1		1		0,3%
		DGS		1	1			1		1	0,3%
		AGCPT	1		1		1		1		0,3%
	Cat A	AAE	2	9	11		2	9	11		3,0%
		INF	1	2	3		1	2	3		0,8%
	Cat B	SAENES	3	20	23		3	18,5	21,5		5,8%
		ASS		1	1			1	1		0,3%
	Cat C	ADJENES	4	33	37		3,8	32,2	36		9,7%
		ATEC	2		2	1	2		2	1	0,5%
	Total filière administrative			14	66	80	1	13,8	63,7	77,5	1
BIB	Cat A	CONS	5	1	6		4,6	1	5,6		1,5%
		BIB		1	1			1	1		0,3%
	Cat B	BAS	3	9	12		3	8,6	11,6		3,1%
	Cat C	MAG	7	8	15		7	7,1	14,1		3,8%
Total filière des bibliothèques			15	19	34		14,6	17,7	32,3		8,7%
ITRF	Cat A +	IGR	5	4	9		5	3,8	8,8		2,4%
	Cat A	IGE	28	27	55		28	26,2	54,2		14,6%
		ASI	13	11	24		13	10	23		6,2%
	Cat B	TCH	23	40	63		23	38	61		16,5%
	Cat C	ATRF	34	82	116	8	34,3	79,5	113,8	8	30,7%
Total filière ITRF			103	164	267	8	103,3	157,5	260,8	8	70,4%
Total BIATSS titulaires			132	249	381	9	131,7	238,9	370,6	9	82%
ANT	CDI		3	19	22	1	3	19	22		26,8%
	CDD		19	42	61		18,3	40,9	59,2		72,02%
	APPRENTI			1	1			1	1		1,2%
Total BIATSS non titulaires			22	62	84	1	21,3	60,9	82,2	1	18%
Total effectifs BIATSS			154	311	465	10	153	299,8	452,8	10	100%

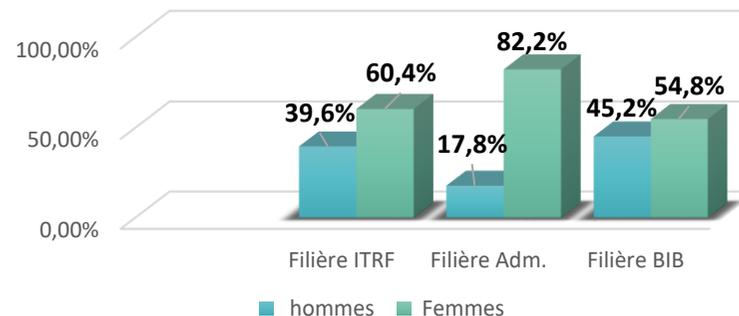
B Situation des personnels BIATSS titulaires

Tableau B.1 : Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et par genre au 1^{er} janvier 2018

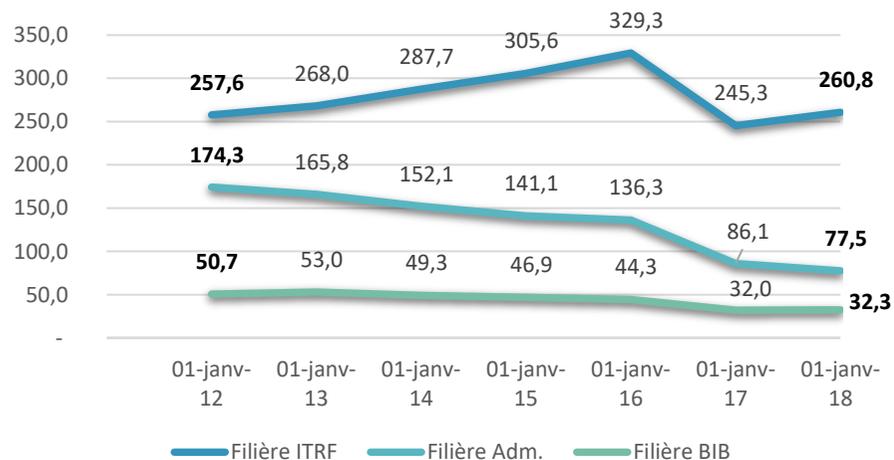
Filières	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %	Données nationales *
Filière ITRF	103,3	157,5	260,8	70,4%	67,4%
Filière Adm.	13,8	63,7	77,5	20,9%	23,9%
Filière BIB	14,6	17,7	32,3	8,7%	7,6%
Total général	131,7	238,9	370,6	100%	

* Source bilan social du ministère de l'ENESR 2015-2016

Graphique B.1 : Répartition des titulaires BIATSS par genre et par filières au 1er janvier 2018



Graphique B.2 : Evolution des titulaires BIATSS par filières entre 2012 et 2018



La filière ITRF apparaît comme la plus importante avec 70,4% des ETP BIATSS titulaires. Ce taux est supérieur au taux national de 3 points (source : bilan social 2015-2016 du ministère de l'ENESR).

Les recrutements de BIATSS s'effectuent principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces cinq dernières années. A l'inverse les filières administrative et bibliothèque sont en baisse constante depuis 2012

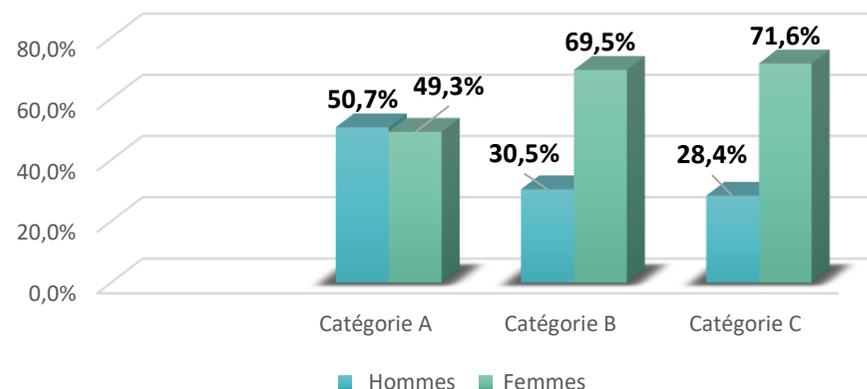
La forte baisse de l'ensemble des ETP entre 2016 et 2017 est due au transfert de la grande majorité des agents de l'ÉSPÉ à la COMUE Lille Nord France.

Tableau B.2 : Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégories et par genre au 1^{er} janvier 2018

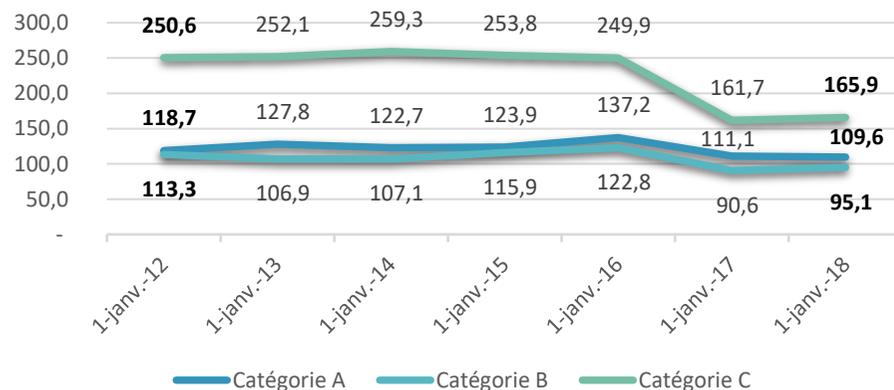
Catégories	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %	Données nationales *
Catégorie A	55,6	54	109,6	29,6%	29,6%
Catégorie B	29	66,1	95,1	25,7%	26,4%
Catégorie C	47,1	118,8	165,9	44,8%	44%
Total général	131,7	238,9	370,6	100%	
En %	35,5%	64,5%	100%		

* Source bilan social du ministère de l'ENESR 2015-2016

Graphique B.3 : Répartition en % des titulaires BIATSS par genre et par catégories au 1er janvier 2018



Graphique B.4 : Evolution en ETP des titulaires BIATSS par catégories entre 2012 et 2017



Les ETP de titulaires BIATSS sont pour la plus grande partie des emplois de catégorie C (44,8%), puis des emplois de catégorie A (29,6 %) et des emplois de catégorie B (25,7%), ce qui correspond à la répartition du niveau national.

Les données par genre montrent une surreprésentation des femmes dans le personnel BIATSS : 64,5 % de femmes pour 35,5 % d'hommes. Si la parité est atteinte en catégorie A, on note une surreprésentation féminine encore plus forte dans les catégories B et C.

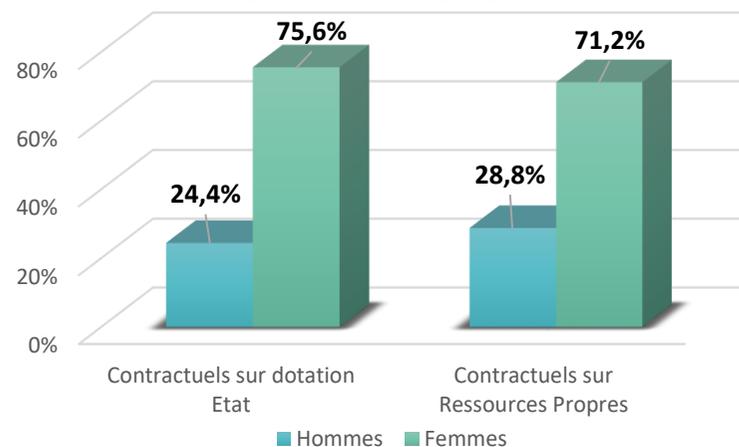
La loi Sauvadet de 2012 facilitant l'accès à la titularisation pour les personnels contractuels explique la hausse constante des effectifs de chaque catégorie sur la période 2012-2017. La baisse brutale des ETP en 2017 est exclusivement due au transfert des agents ESPÉ à la COMUE.

C Situation des personnels BIATSS non-titulaires

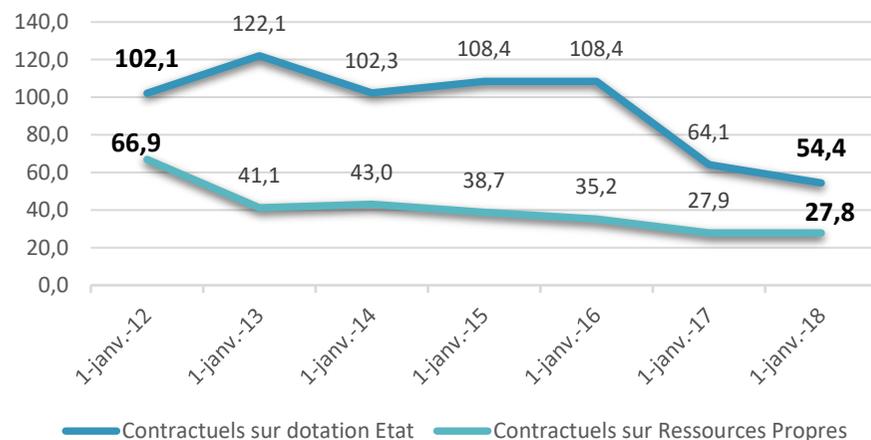
Tableau C.1 : Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support entre 2012 et 2018

Type de ressources	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %
Contractuels sur dotation Etat	13,3	41,1	54,40	66,2%
Contractuels sur Ressources Propres	8	19,8	27,8	33,8%
Total contractuels	21,3	60,9	82,2	100%

Graphique C.1: Répartition des contractuels BIATSS par type de support et par genre



Graphique C.2 : contractuels BIATSS par type de support entre 2012 et 2018



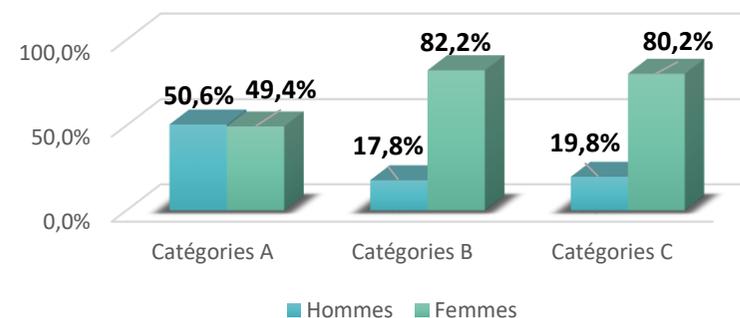
La distinction Etat/Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, 66.2% des contractuels BIATSS de l'Université d'Artois sont financés sur des crédits de l'Etat.

Globalement, sur la période 2012-2017, les effectifs de contractuels baissent suite à la loi Sauvadet instaurée en 2012 pour lutter contre la précarité dans la fonction publique ainsi qu'au transfert des agents ESPÉ à la COMUE. Les emplois financés sur ressources propres baissent nettement entre 2012 et 2017 (-29.8 %).

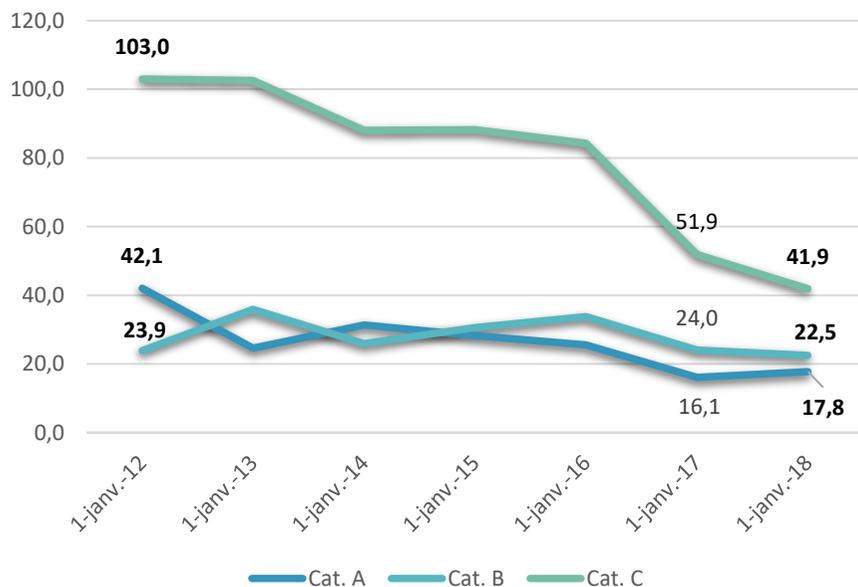
Tableau C.2 : Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégories et par genre entre 2012 et 2018

Catégories	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %
Catégories A	9	8,8	17,8	21,7%
Catégories B	4	18,5	22,5	27,4%
Catégories C	8,3	33,6	41,9	51,0%
Total contractuels	21,3	60,9	82,2	100%
En %	25,9%	74,1%	100%	

Graphique C.3 : Répartition des contractuels Biatss par genre et par catégories



Graphique C.4.: Evolution des contractuels BIATSS par catégories entre 2012 et 2018



Les femmes sont encore plus nombreuses chez les contractuels que chez les titulaires (74,1% de femmes, 25,9% d'hommes). La répartition par genre selon les catégories suit la même tendance que chez les titulaires. Il y a très peu d'écart dans la catégorie A et une surreprésentation féminine dans la B et la C plus forte chez les non titulaires.

Par rapport à l'année précédente l'ensemble des contractuels est passé de 92 ETP à 82,20 soit une baisse de 10,7 %. Les contractuels C sont les plus nombreux, ils représentent 51% des ETP de contractuels BIATSS. Les catégories A (21,7%) se répartissent principalement entre les services centraux, la formation continue et la recherche.

Tableau C.3 : Répartition des contractuels en ETP BIATSS en par type de missions en 2017

Type de missions	Hommes	Femmes	Total	Dont ressources propres	Dont plafond Etat	En %	Données nationales*
CDD sur missions temporaires (1)	9	16,6	25,6	13	12,6	31,1%	36,20%
CDD sur missions permanentes (2)	9,3	25,3	34,6	10,8	23,8	42,1%	40,50%
CDI	3	19	22	4	18	26,8%	23,30%
Total général	21,3	60,9	82,2	27,8	54,4	100%	

* Source bilan social du ministère de l'ENESR 2015-2016

(1) temps partiel, remplacement congés maladies et maternité,

saisonnier, accroissement temporaire d'activité, vacance temporaire d'emploi.

(2) correspondent à des emplois relevant des catégories A,B,C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires,

à des emplois de catégories A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient,

à des emplois nécessitant une quotité inférieure ou égale à 70%.

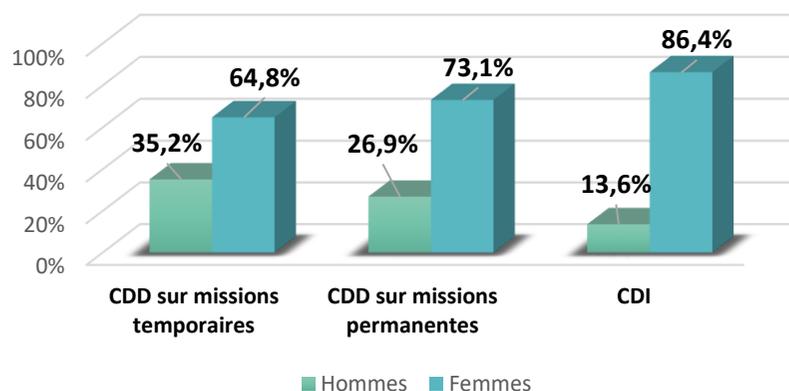
Les contrats sur missions permanentes représentent **42,1 %**, les contrats sur missions temporaires **31,1%**, et les contrats à durée indéterminé **26,8%**.

On notera que la situation de l'Université d'Artois est très proche de la moyenne nationale sur sa répartition des emplois contractuels sur les différents types de missions.

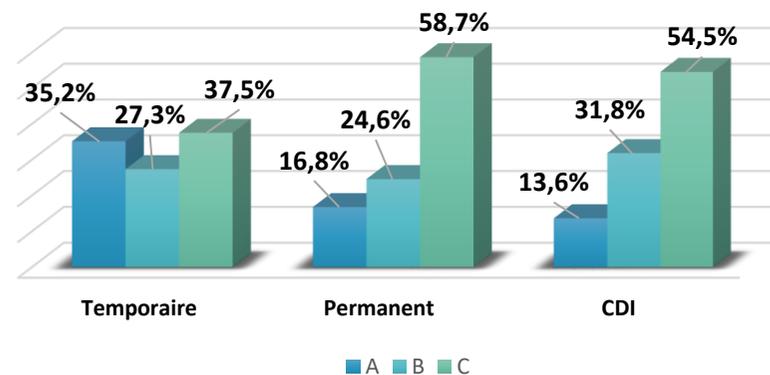
Les catégories C sont en majorité sur les contrats de type mission permanentes et les C.D.I.

Les contrats sur missions permanentes et les C.D.I sont financés en majorités sur des crédits Etat mais sur la totalité des missions temporaires un peu plus de la moitié (50.8%) sont financés par des ressources propres. Notamment les contrats de catégorie A liés à la recherche.

Graphique C.5 : Répartition en % des contractuels BIATSS par type de contrat et par genre au 1er janvier 2018



Graphique C.6 : Répartition des types de missions par Catégories au 1er janvier 2018

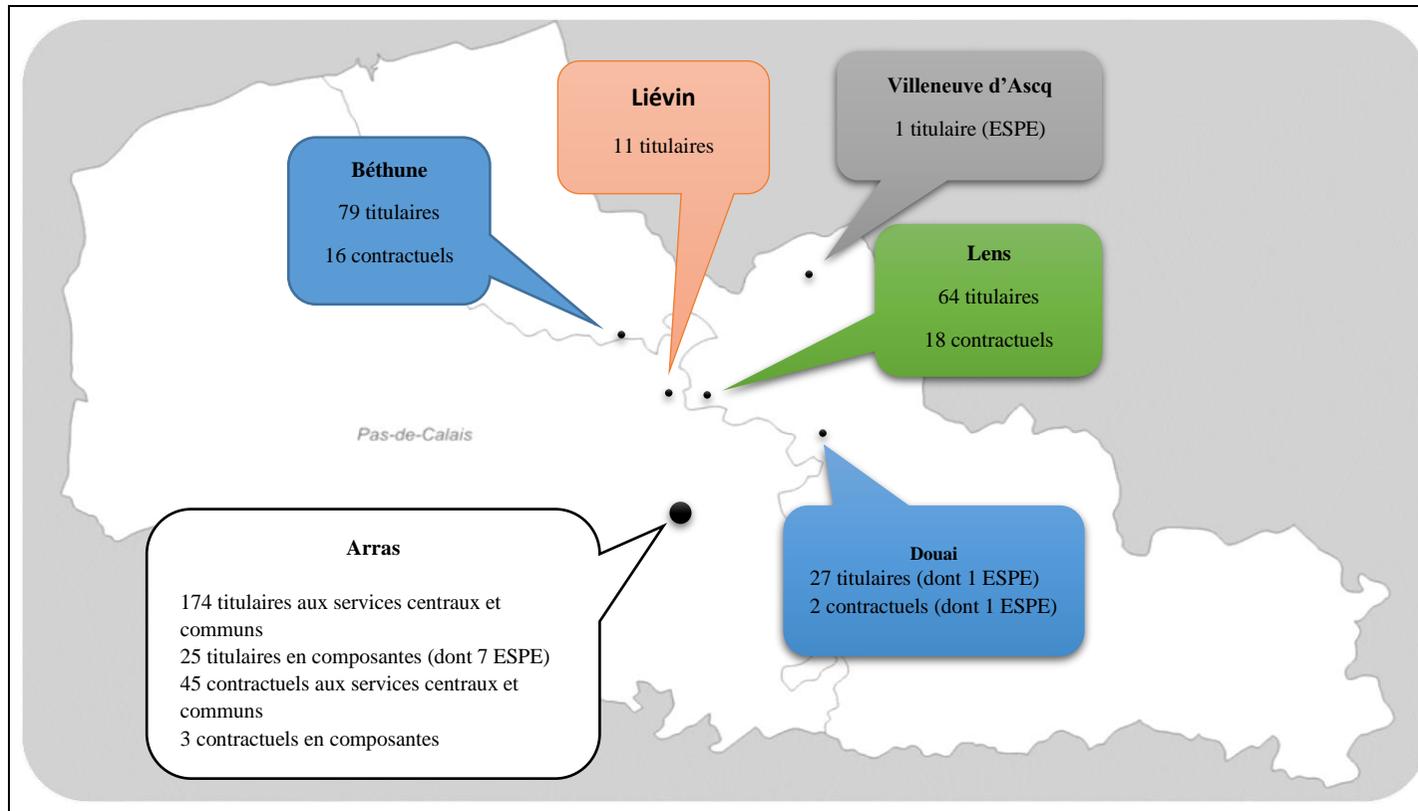


D Répartition géographique des personnels BIATSS

Tableau D.1 : Répartition des BIATSS en nombre par sites Artois au 1^{er} janvier 2018

Types	Corps	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	BIATSS mis à dispo de l'ESPE *	Total général
Filière AENES	DGS	1						1
	Administrateur de l'ENESR	1						1
	Agent comptable	1						1
	Attaché Admin. de l'Etat	7	2	1		1		11
	Infirmiers	1	1		1			3
	Assistance sociale	1						1
	Secrétaire administratif	11	3	4	4	1		23
	Adjoint technique (ATEC)			1			1	2
	Adjoint administratif	21	5	3	7	1		37
Total filière AENES		44	11	9	12	3	1	80
Filière BIB	Conservateur	4	1	1				6
	Bibliothécaire				1			1
	Assistant bibliothécaire	6	1	2	2	1		12
	Magasinier	5	3	4	2	1		15
Total filière BIB		15	5	7	5	2		34
Filière ITRF	IGR	4	1		4			9
	IGE	33	13		9			55
	ASI	13	6	1	4			24
	TECH	35	15	1	10	2		63
	ATRF	48	28	8	20	4	8	116
Total filière ITRF		133	63	10	47	6	8	267
Contractuels BIATSS		48	16	1	18		1	84
Total		240	95	27	82	11	10	465

Carte D.1 : Carte des effectifs BIATSS par sites

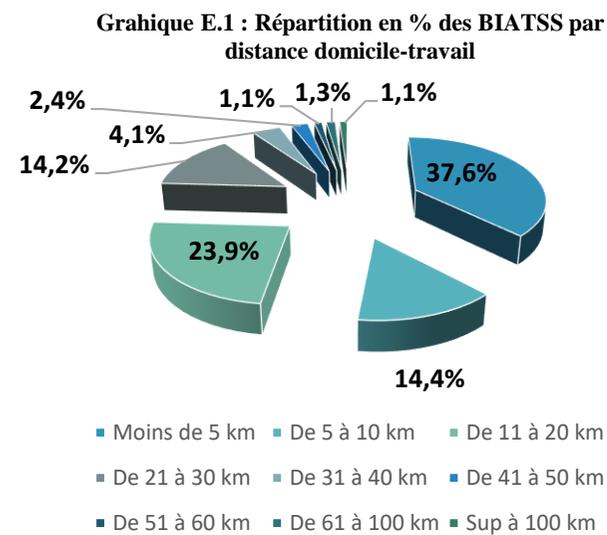


E Eloignement géographique des personnels BIATSS

Les distances sont calculées entre les adresses personnelles et administratives saisies dans Harpège, le calcul kilométrique est effectué par le biais d'un outil cartographique en ligne.

Répartition des BIATSS par rapport à la distance domicile-travail

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Nombre d'agents	Pourcentage
Moins de 5 km	148	27	175	37,6%
De 5 à 10 km	50	17	67	14,4%
De 11 à 20 km	93	18	111	23,9%
De 21 à 30 km	52	14	66	14,2%
De 31 à 40 km	17	2	19	4,1%
De 41 à 50 km	10	1	11	2,4%
De 51 à 60 km	4	1	5	1,1%
De 61 à 100 km	5	1	6	1,3%
Sup à 100 km	2	3	5	1,1%
Total	381	84	465	100%



F Démographie des personnels BIATSS

Tableau F.1 : L'âge médian des BIATSS titulaires

Age médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	47	42	44
Catégorie B	46	44	45
Catégorie C	45	45	45
Total général	46	44	45
<i>Données Nationale (2015-2016)</i>	<i>45,1</i>	<i>46,7</i>	<i>46,0</i>

Tableau F.2 : L'âge médian des BIATSS contractuels

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	35	34	31,5
Catégorie B	29	35	33,5
Catégorie C	38	47	46
Total général	32	42	38

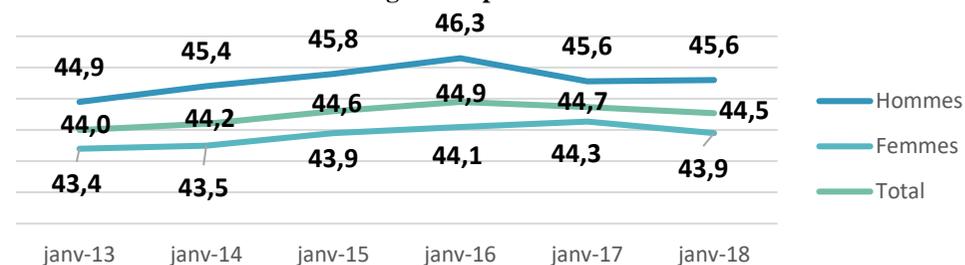
Tableau F.3 : L'âge moyen des BIATSS titulaires

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	45,2	42,7	43,8
Catégorie B	45,8	44,3	44,9
Catégorie C	45,8	44,8	45,1
Total général	45,6	43,9	44,5
<i>Données Nationale (2015-2016)</i>	<i>46,3</i>	<i>46,9</i>	<i>46,8</i>

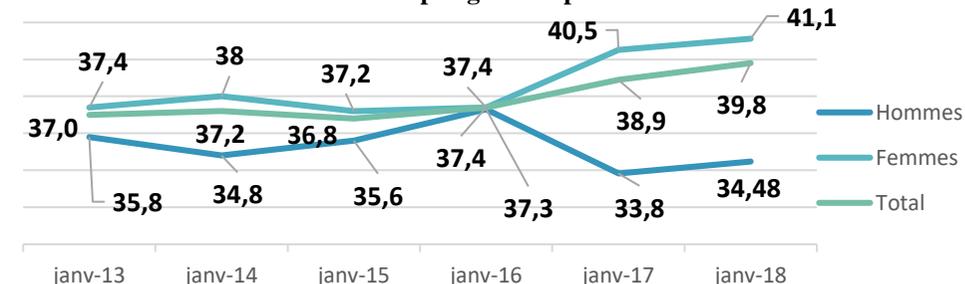
Tableau F.4 : L'âge moyen des BIATSS contractuels

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	30,2	36,3	33,6
Catégorie B	33,6	36,3	35,8
Catégorie C	39,2	45,3	44
Total général	34,5	41,1	39,8

Graphique F.1 : Evolution de l'âge moyen des BIATSS titulaires par genre depuis 2013



Graphique F.2 : Evolution de l'âge moyen des BIATSS non titulaires par genre depuis 2013

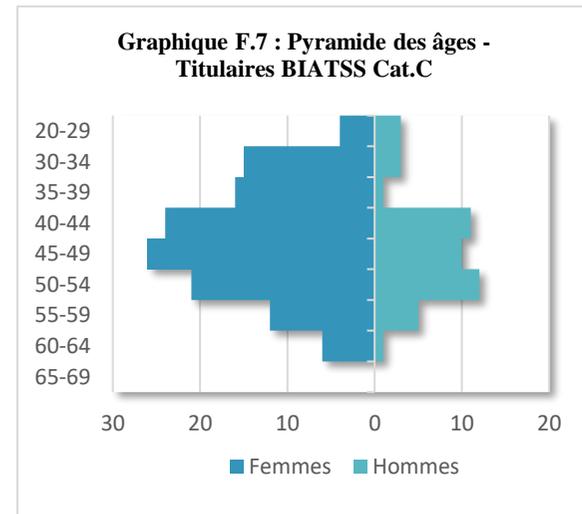
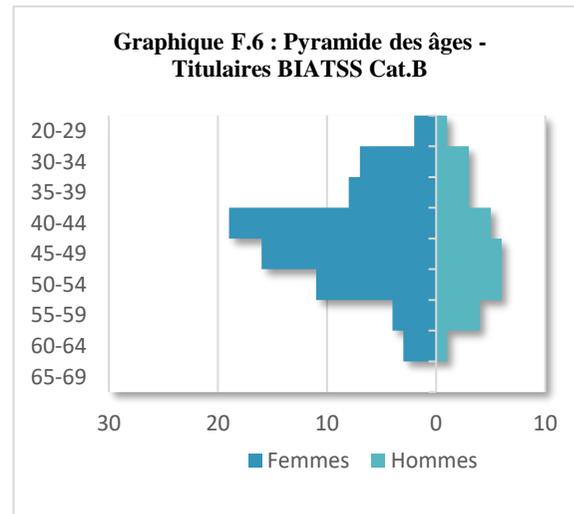
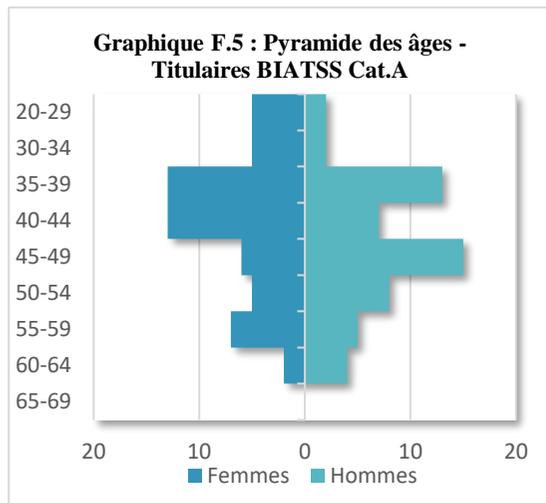
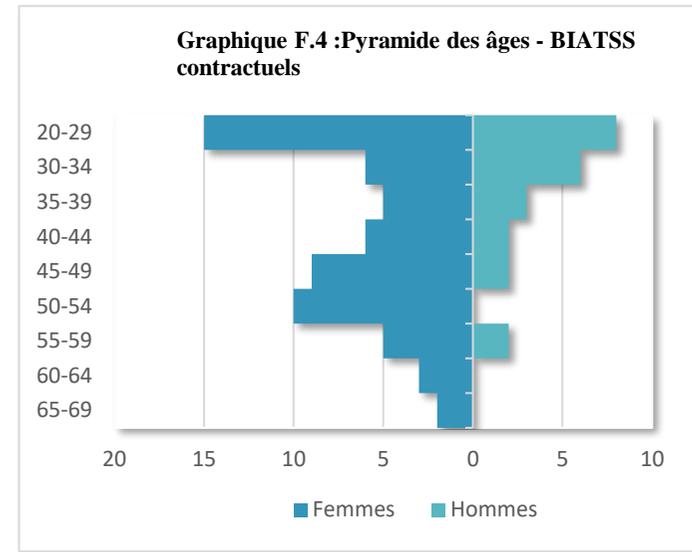
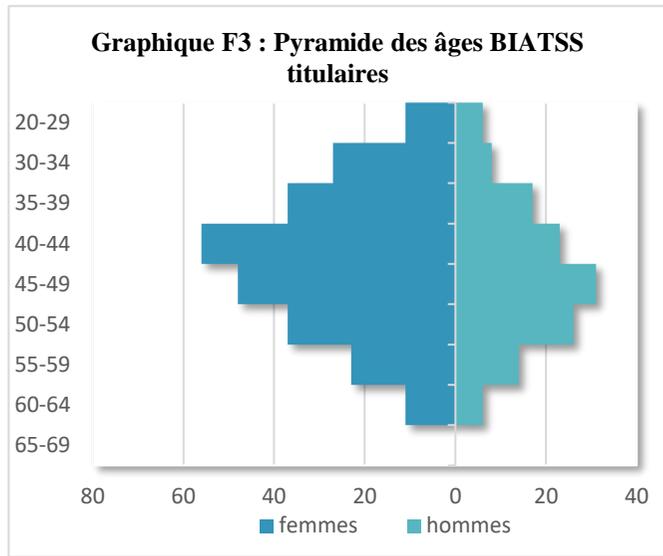


L'âge médian divise une population en deux groupes numériquement égaux (la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée).

Pour les titulaires, l'âge médian est supérieur à l'âge moyen mais inférieur d'un point par rapport aux données nationales.

L'âge moyen diminue depuis 2016 pour les titulaires mais augmente pour les contractuels depuis 2015. Il reste cependant toujours supérieur chez titulaires 44,5 ans contre 39,8 ans pour les contractuels.

La population des titulaires reste globalement plus jeune par rapport aux données nationales. On constate également que l'âge moyen masculin des titulaires est supérieur à l'âge moyen féminin, avec un effet inverse chez les non titulaires.



G Promotions et dispositif 2017

Les personnels BIATSS peuvent bénéficier de promotions par le biais de l'avancement d'échelon, de l'avancement de grade et de corps.

L'avancement d'échelon est le passage à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il dépend de l'ancienneté.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement (TA), établi après avis de la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement et de la CAP (Commission Administrative Paritaire) du corps d'accueil ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

L'avancement de corps est le passage d'un corps à un autre, il peut se faire par liste d'aptitude (LA) ou par concours.

Dans le tableau ci-dessous, il sera question de l'**avancement de grade et de corps** par voie d'inscription à un **tableau annuel d'avancement** ou par **liste d'aptitude**.

Tableau G.1 : Avancement de corps par liste d'aptitude

Filière	Catégories	Libellé du corps	Liste d'aptitude						Ratio promus/promouvable
			Promouvable			Promus			
			H	F	Total	H	F	Total	
Administrative	Cat A	AAE		3	3				
	Cat B	SAENES	1	14	15		1	1	6,7%
	Cat C	ADJENES							
Total filière administrative			1	17	18		1	1	5,6%
ITRF	Cat A +	IGR	7	6	13				
	Cat A	IGE	9	6	15				
		ASI	9	11	20				
	Cat B	TCH	16	31	47				
Total filière ITRF			41	54	95				
Total général			42	71	113		1	1	0,88%

Tableau G.2 : Avancement de grade par tableau d'avancement

Filière	catégorie	Corps	Promotion dans le grade de....	Tableaux d'avancement								
				Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables		
				H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Administrative	Cat A	AAE	Attaché d'administration échelon spécial	1		1	1		1	100%		100,0%
			Attaché d'administration hors classe	1	1	2		1	1		100%	50,0%
			Attaché principal d'administration	1	1	2		1	1		100%	50,0%
	Cat B	SAENES	Classe exceptionnelle		4	4						
			Classe supérieure		6	6		1	1		16,7%	16,7%
	Cat C	ADJENES	Principal de 1ère classe		2	2		1	1		50%	50,0%
			Principal de 2ème classe		4	4		3	3		75%	75,0%
Total filière administrative				3	18	21	1	7	8	33,3%	38,9%	38,1%
ITRF	Cat A+	IGR	1ère classe	1	2	3	1		1	100%		33,3%
	Cat A	IGE	1ère classe	7	5	12	2	1	3	28,6%	20%	25,0%
	Cat B	TCH	Classe exceptionnelle	4	3	7	1		1	25%		14,3%
			Classe supérieure	3	4	7	1	1	2	33,3%	25%	28,6%
	Cat C	ATRF	ATRF Principal de 1ère classe	1	11	12	1	3	4	100%	27,3%	33,3%
			ATRF Principal de 2ème classe	5	3	8	1	1	2	20%	33%	25,0%
			ATRF 1ère classe	1	8	9		2	2		25%	22,2%
Total filière administrative ITRF				22	36	58	7	8	15	31,8%	22%	25,9%
Total général				25	54	79	8	15	23	32%	27,8%	29,1%
En %				31,6%	68,4%	100%	34,8%	65,2%	100%			

Tableau G.3 : Personnels BIATSS ayant bénéficié du dispositif Sauvadet en 2017.

Procédures	Corps / Grade	Nombre d'agents
CDIsation		5
Titularisation	ATRF	3
	IGE	1
Sous total titularisation		4
Total		9

Le dispositif SAUVADET renvoie à la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

Les deux volets relatifs aux procédures de recrutement proposées aux contractuels sont :

- La titularisation par le biais de concours réservés et de recrutements réservés sans concours
- La cdisation, soit la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Pour que le contractuel puisse bénéficier de ce dernier dispositif, il doit respecter un certain nombre de conditions dont 6 ans d'ancienneté.

H Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2017.

Concernant les titulaires on comptabilise 28 entrées, principalement sur concours, et 23 sorties dont 5 mutations et 12 départs en retraite sur l'année 2017. Ces chiffres sont quasiment similaires à ceux de l'année 2016.

Du côté des contractuels on comptabilise 45 entrées dont 28 contrats sur missions temporaires et 51 sorties dont 28 fins de contrats et 17 liés à la réussite d'un concours.

De manière générale il y a **73 entrées** et **74 sorties** sur l'année 2017 qui se traduit par un taux de rotation de **15.8 %**. Ce taux représente les mouvements d'entrée et de sortie du personnel au cours d'une période donnée. Ce taux est calculé à partir du rapport entre le nombre de personnes arrivées et parties au cours d'une période et le nombre total de personnes au début de période. Il peut varier de 0 à 100%. Ainsi, un taux de turn-over à 0% signifie qu'il n'y a eu aucun mouvement durant la période étudiée (aucun départ, aucun recrutement) tandis qu'un turn-over à 100% signifie que tous les postes ont été concernés par un départ et par un recrutement.

Tableau H.1 : Les motifs d'entrée des BIATSS titulaires en 2017

Filière	Catégories	Libellé du corps	Concours externe			Concours interne			Concours B.O.E			Recrutement sans concours			Emplois réservé (Sauvadet)			Mutation externe			Total		
			H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	Ensemble
Administrative	Cat A	AGCPT																1		1	1		1
Total des postes de la filière administrative																		1		1	1		1
Des Bibliothèques	Cat C	MAG										1		1								1	1
Total des postes de la filière des bibliothèques												1		1								1	1
ITRF	Cat A	IGE	1	1	2											1	1	1		1	2	2	4
		ASI																					
	Cat B	TCH	1	3	4	1	1	2										1		1	3	4	7
	Cat C	ATRF				1	5	6			1	1				3	3	1	4	5	2	13	15
Total des postes de la filière ITRF			2	4	6	2	6	8			1	1				4	4	3	4	7	7	19	26
Total général			2	4	6	2	6	8			1	1	1		1	4	4	4	4	8	9	19	28

Tableau H.2 : Les motifs de sorties des BIATSS titulaires en 2017

Filière	Catégories	Libellé du corps	Concours			Retraite			Décès			Disponibilité			Mise à disposition			Mutation externe			Total		
			H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	Ensemble
Administrative	Cat A	AAE				2		2													2		2
		AGCPT					1	1														1	1
	Cat B	SAENES		1	1		1	1										1	1		3	3	
	Cat C	ADJENES	1		1		2	2										1	1	1	3	4	
		ATEC							1	1											1		1
Total des postes de la filière administrative			1	1	2	2	4	6	1	1								2	2	4	7	11	
ITRF	Cat A +	IGR																					
	Cat A	IGE												1		1	2		2	2		3	
		ASI				1		1												1		1	
	Cat B	TCH				1	2	3			1		1							1	2	3	
Cat C	ATRF	1	1	2	1	1	2				1	1	1			1	1	3	2	5	5		
Total des postes de la filière ITRF			1	1	2	3	3	6			1	1	2	1		1	3	3	7	4	12		
Total général			2	2	4	5	7	12	1	1	1	1	2	1	1	3	2	5	11	11	23		

Tableau H.3 : Les motifs d'entrée des BIATSS contractuels en 2017

Filière	Catégories	Libellé du corps	CDD sur missions temporaires			CDD sur missions permanentes			CDI			Total
			H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	
Administrative	Cat A	AAE										
	Cat B	SAENES										
		ASS		1	1							1
	Cat C	ADJENES				1	1	2				2
Apprenti						1	1				1	
Total filière administrative				1	1	1	2	3				4
Des bibliothèques	Cat C	MAG				1		1				1
Total filière bibliothèques						1		1				1
ITRF	Cat A +	IGR	5	3	8							8
	Cat A	IGE	3	3	6	1	1	2				8
	Cat B	TCH	1	3	4	1		1		1	1	6
	Cat C	ATRF	1	8	9	2	3	5		4	4	18
Total filière ITRF			10	17	27	4	4	8		5	5	40
Total général			10	18	28	6	6	12		5	5	45

Tableau H.4 : Les motifs de sorties des BIATSS contractuels en 2017

Filière	Catégories	Libellé du corps	Concours			Retraite			Fin de contrat			Démission/ abandon de poste			Total		
			H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	Ensemble
Administrative	Cat B	ASS								1	1					1	1
	Cat C	ADJENES	1	2	3				2	3	5				3	5	8
Total filière administrative			1	2	3				2	4	6				3	6	9
Des bibliothèques	Cat B	BAS		1	1											1	1
	Cat C	MAG		1	1				1		1				1	1	2
Total filière bibliothèques				2	2				1		1				1	2	3
ITRF	Cat A +	IGR							2	2	4		1	1	2	3	5
	Cat A	IGE		2	2				2	2	4				2	4	6
		ASI											1	1		1	1
	Cat B	TCH							1	3	4	1	1	2	2	4	6
Cat C	ATRF	2	8	10		1	1	1	8	9	1		1	4	17	21	
Total filière ITRF			2	10	12		1	1	6	15	21	2	3	5	10	29	39
Total général			3	14	17		1	1	9	19	28	2	3	5	14	37	51

I Temps partiel des BIATSS par quotité et catégorie

Tableau I.1 : BIATSS titulaires à temps partiel

Catégorie	60%			80%			90%			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
A+					2	2		1	1		3	3
A	1		1							1		1
B					15	15		3	3		18	18
C				2	13	15		1	1	2	14	16
Total général	1		1	2	30	32		5	5	3	35	38

Tableau I.2 : BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet

Catégorie	50%			70%			80%			90%			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total									
A+								1	1		1	1		2	2
A					1	1								1	1
B		1	1					2	2		1	1		4	4
C		2	2					5	5					7	7
Total général		3	3		1	1		8	8		2	2		14	14

J Compte épargne temps des BIATSS

Le compte épargne-temps (C.E.T) permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée) en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées.

Tableau J.1 : Nombre de compte C.E.T

Catégories	Nombre total de C.E.T ouvert au 31/12/2017			Nombre de C.E.T ouvert au cours de l'année 2017		
	H	F	Total	H	F	Total
A	28	29	57			
B	8	16	24			
C	10	28	38		1	1
Total	46	73	119		1	1

Tableau J.2 : Nombre de jours sur les C.E.T

Catégories	Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31/12/2017			Nombre de jours versés au cours de l'année 2017		
	H	F	Total	H	F	Total
A	317	500	817	116	92	208
B	188	134	322	64	22	86
C	107	207	314	15	31	46
Total	612	841	1453	195	145	340

Tableau J.3 : Agents ayant déposé des jours en 2017

Catégories	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2017		
	H	F	Total
A	10	10	20
B	6	3	9
C	1	6	7
Total	17	19	36

Tableau J.4 : Type de consommation des jours C.E.T

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2017		
	H	F	Total
Indemnisation	99	57	156
Versement sur RAFP	21	19	40
Transfert suite à une mutation sortante	53		53
Congés		8	8
Total	173	84	257

K Absence et congés des BIATSS

Tableau K.1 : Répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2016-2017

Année Universitaire 2016-2017	Congés annuels moyens		Total
	H	F	
Congés accordés au 01/09/2016	63,79	61,49	62,27
<i>Dont reliquats 2015-2016</i>	<i>10,12</i>	<i>8,85</i>	<i>9,28</i>
Congés pris au 31/08/2017 hors versement sur CET	52,97	51,92	52,27
<i>Dont reliquats 2015-2016</i>	<i>9,24</i>	<i>7,99</i>	<i>8,41</i>
Congés non pris hors versement sur CET	10,82	9,58	10,00
Jours versé sur CET au 01/01/2017	0,87	0,73	0,78
Stock de congés restant après versement sur CET	9,96	8,84	9,22

Tableau K.2 : Les congés paternité et maternité 2016-2017

Tranche d'âge	Congés paternité et d'accueil			Congés maternité		
	Agents	jours	Nbre de jours moyen par agent	Agents	jours	Nbre de jours moyen par agent
25-29 ans				1	40	40
30-34 ans	2	22	11	2	152	76
35-39 ans				2	256	128
40-44 ans				1	140	140
Total	2	22	11	6	588	98

Tableau K.3 : Les nombres de jours absences pour raisons de santé 2016-2017

Tranche d'âge	Maladie ordinaire			Congé long (CLM et CLD)			Accident du travail de service et de trajet			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents
Hommes												
20-24 ans	1	12	12,0							1	12	12,0
25-29 ans	4	26	6,5				1	8	8	5	34	6,8
30-34 ans	8	92	11,5				1	46	46	9	138	15,3
35-39 ans	6	39	7							6	39	6,5
40-44 ans	11	107	9,7				1	9	9	12	116	9,7
45-49 ans	15	311	20,7							15	311	20,7
50-54 ans	9	447	49,7				2	101	50,5	11	548	49,8
55-59 ans	6	180	30,0	1	366	366	1	92	92	8	638	79,8
60-64 ans	4	220	55,0	1	366	366				5	586	117,2
Total	64	1434	22,4	2	732	366	6	256	42,7	72	2422	33,6
Femmes												
20-24 ans	4	21	5							4	21	5
25-29 ans	20	201	10							20	201	10,1
30-34 ans	19	145	7,6				1	11	11	20	156	7,8
35-39 ans	29	408	14,1				1	90		30	498	16,6
40-44 ans	30	362	12,1				1	16	16	31	378	12,2
45-49 ans	28	541	19,3	3	665	221,7				31	1206	38,9
50-54 ans	19	518	27,3	1	366	366	3	76	25,3	23	960	41,7
55-59 ans	12	372	31	2	521	260,5	1	71	71	15	964	64,3
60-64 ans	6	187	31,2	3	700	233,3				9	887	98,6
64-69 ans	1	19	19,0							1	19	19
Total	168	2774	16,51	9	2252	250,2	7	264	37,7	184	5290	28,8
Total général	232	4208	18,1	11	2984	271	13	520	40,0	256	7712	30,1

CHAPITRE 04

LES ENSEIGNANTS

UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A Situation globale des personnels enseignants

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 1^{er} janvier 2018. Une distinction est opérée entre l'Université d'Artois avec l'ÉSPÉ et l'ÉSPÉ. En effet, le 1^{er} janvier 2017, Les personnels de l'ÉSPÉ ont été transférés à la ComUE Lille Nord-de-France mais certains de ces personnels ont émis le souhait de ne pas la rejoindre.

Ainsi, globalement, on constate que 79% des personnels enseignants sont fonctionnaires soit 471 agents sur 596. Parmi les titulaires, les enseignants chercheurs représentent 70,3% des effectifs contre 29,5% pour les enseignants du second degré. Les enseignants contractuels représentent 21% des effectifs. *(Les définitions des abréviations sont contenus dans le glossaire page 91)*

Tableau A.1 : Répartition des personnels Artois et ESPE en nombre et ETP par corps au 1er janvier 2018

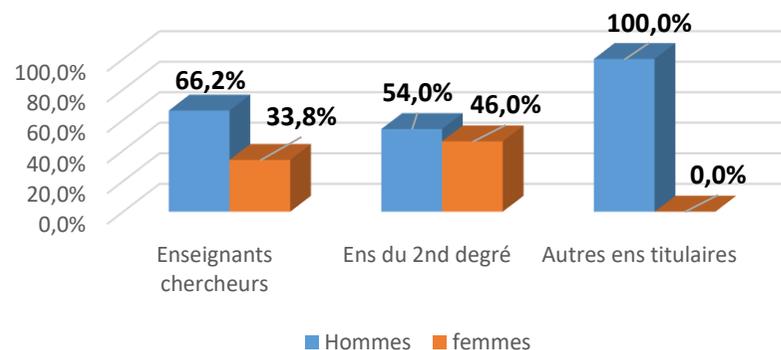
Corps	Nature du poste	Effectifs				ETP				
		H	F	Total	Dont ESPE	H	F	Total	Dont ESPE	% ETP
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	75	20	95	3	75	20	95	3	16,3%
	Maîtres de conférences	144	92	236	7	143,8	91,8	235,6	7	40,4%
Sous-total enseignants chercheurs (catégories A+)		219	112	331	10	218,8	111,8	330,6	10	56,6%
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	35	27	62		35	26,6	61,6		10,6%
	Professeurs certifiés	26	32	58		26	31,8	57,8		9,9%
	Professeurs des L.P	10	2	12		10	2	12		2,1%
	Professeurs d'EPS	4	3	7		3,5	3	6,5		1,1%
Sous-total enseignants second degré		75	64	139		74,5	63,4	137,9		23,6%
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1		1		1		1		0,2%
Sous-total autres enseignants titulaires		1		1		1		1		0,2%
Total enseignants titulaires		295	176	471	10	294,3	175,2	469,5	10	80,4%
Enseignants non-titulaires	A.T.E.R	19	16	35		18,5	16	34,5		5,9%
	Enseignants contractuels	11	11	22		11	11	22		3,8%
	Professeurs associés	19		19		9,5		9,5		1,6%
	Contractuels doctorants	24	22	46		24	21,1	45,1		7,7%
	Lecteurs	1	2	3		1	2	3		0,5%
Total enseignants non-titulaires		74	51	125		64	50,1	114,1		19,6%
Total effectifs enseignants		369	227	596	10	358,3	225,3	583,6	10	100,0%

B Répartition des personnels enseignants

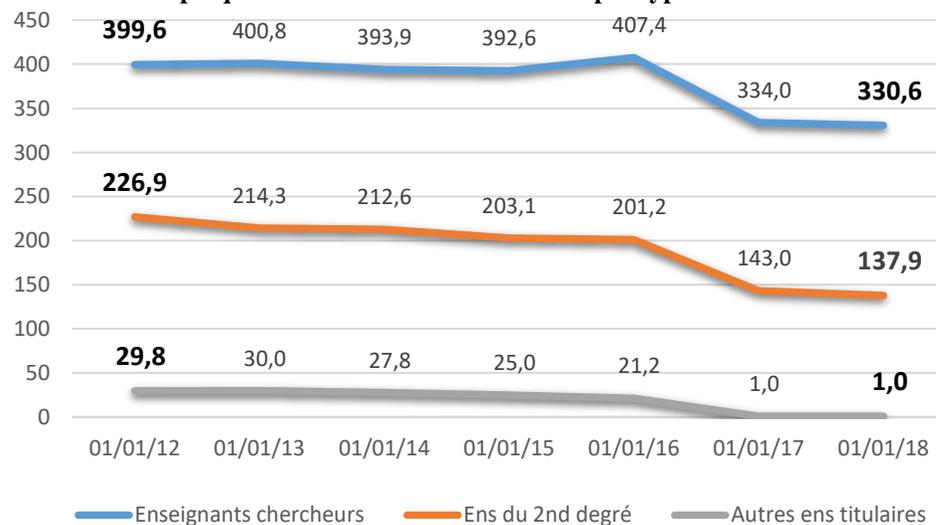
Tableau B.1 : Répartition des titulaires enseignants en ETP au 1^{er} janvier 2018

	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %
Enseignants chercheurs	218,8	111,8	330,6	70,4%
Ens du 2nd degré	74,5	63,4	137,9	29,4%
Autres ens titulaires	1		1	0,2%
Total titulaires	294,3	175,2	469,5	100%

Graphique B.1 : Répartition des enseignants titulaires par genre et par catégorie



Graphique B.2 : Evolution des titulaires par type entre 2012 et 2018



Au niveau des titulaires, on distingue trois types de population, les **enseignants chercheurs** (EC), qui sont les plus nombreux, les **enseignants du second degré**, et les **autres enseignants titulaires** (principalement des professeurs d'écoles).

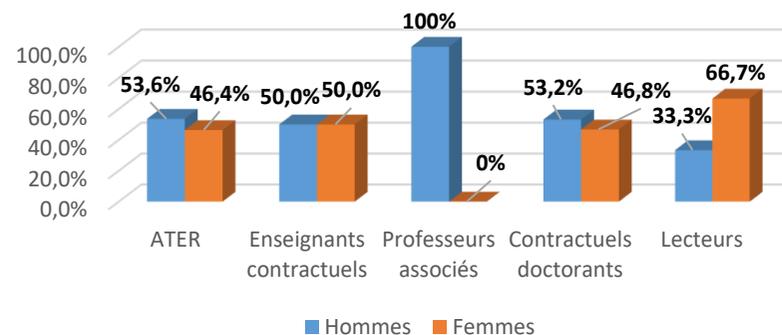
Sur la période 2012-2018, on constate que les effectifs enseignants en ETP sont en **très forte baisse** en raison du transfert des agents de l'ÉSPÉ vers la ComUE Lille Nord-de-France.

Toutefois, mis à part les conséquences du transfert évoqué plus haut, il convient de constater le maintien des effectifs signifiant la volonté de l'établissement de maintenir les emplois libérés par mutation ou départ en retraite.

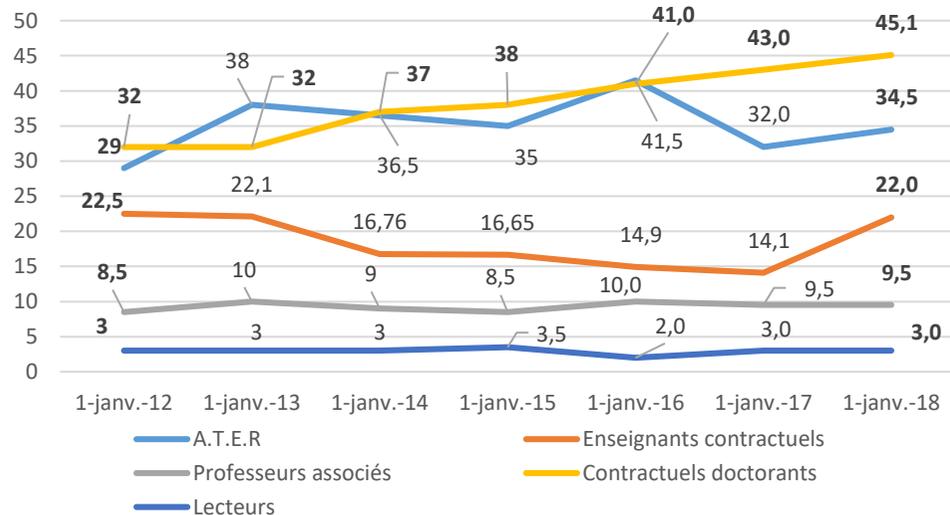
Tableau B.2 : Répartition des contractuels enseignants en ETP par type au 1^{er} janvier 2018

	Hommes	Femmes	01-janv-18	En %
ATER	18,5	16	34,5	30,2%
Enseignants contractuels	11	11	22	19,3%
Professeurs associés	9,5		9,5	8,3%
Contractuels doctorants	24	21,1	45,1	39,5%
Lecteurs	1	2,0	3	2,6%
Total titulaires	64	50,1	114,1	100%

Graphique B.3 : Répartition des enseignants titulaires par genre et par catégorie



Graphique B.4 : Evolution des contractuels enseignants par type entre 2012 et 2018



Au niveau des non-titulaires, on distingue plusieurs populations. Les **A.T.E.R** (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche), les **doctorants**, qui sont les plus nombreux, les **enseignants contractuels** et **associés**, et les **lecteurs**. Les professeurs associés sont exclusivement recrutés à 0,5 ETP.

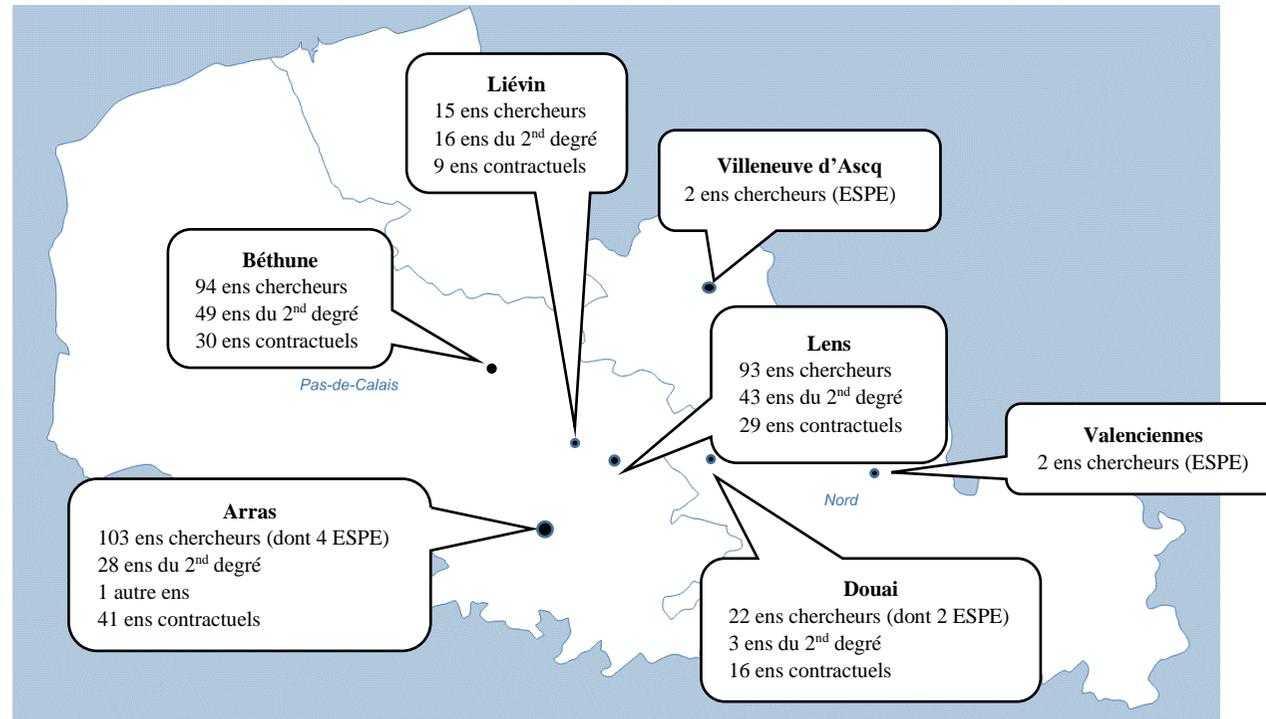
Entre 2012 et 2018 on constate une augmentation des contrats doctoraux, ce qui traduit la volonté de l'établissement de développer la recherche.

C Répartition des enseignants en nombre par sites Artois au 1er janvier 2018

Tableau C.1 : Répartition des enseignants en nombres par sites au 1^{er} janvier 2018

Types	Corps enseignants	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Mise à disposition ESPE	Total général
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	30	25	4	30	3	3	95
	Maîtres de conférences	69	69	16	63	12	7	236
Total enseignants chercheurs		99	94	20	93	15	10	331
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	14	23	1	16	8		62
	Professeurs certifiés	13	22	2	21			58
	Professeurs des L.P	1	4		6	1		12
	Professeurs d'EPS					7		7
	CPE							
Total enseignants du second degré		28	49	3	43	16		139
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1						1
	Directeurs des écoles							
Total autres enseignants titulaires		1						1
Contractuels enseignants		41	30	16	29	9		125
Total		169	173	39	165	40	10	596

Carte C.1 : Carte des effectifs enseignants par sites au 1^{er} janvier 2018



D Répartition des enseignants par disciplines

Tableau D.1 : Répartition des enseignants par disciplines du second degré

Code discipline	Libellé discipline	Prof. Agrégé		Prof. Certifié		Prof. EPS		Prof. L.P		Total général
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
80	DO CUMENTATION				3					3
201	LET. CLASSIQ.-GRAM.		1							1
202	LETRES MODERNES	1	2	2	4					9
210	LETHIS GE							1	1	2
421	ALLEMAND			1						1
422	ANGLAIS	3	3	6	9			1		22
426	ESPAGNOL		2		2					4
429	ITALIEN				1					1
1000	HISTOIRE-GEO.		2							2
1100	SC. ECO. ET SO CIALES			1						1
1300	MATHEMATIQUES	6	3							9
1315	MATH SC PH							2		2
1413	SILSIN			1						1
1414	SILING.ME	8								8
1415	SILING.EL & G.ELECTROT	4								4
1500	PHYSIQUE - CHIMIE	1	2	1						4
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	1		1	1					3
1600	SCIEN. VIE TERRE	1	1							2
1900	EDUCAT.PHYS.SPORT	2	6			4	3			15
3000	GENIE CIVIL	5	1	3	1					10
3010	GEN CONSTR							2		2
4100	GENIE MECA.-MECAN.			2						2
4200	PRODUC IIQ				1					1
4201	MECA GENE									-
5100	GENIE ELECTRIQUE	1		1						2
5101	ELECTRONIQUE							1		1
5201	ELECTRO TEC			1						1
7200	BIO TECHNOLOG							1		1
7300	SC. TECH.MED.-SO C.				1					1
8010	ECONOMIE GEST.		5	7	5				1	18
8011	COMMUNICATION	1								1
8012	COMPT BURE							1		1
8030	INFORM. ET GEST.				1					1
8043	VENTE PLP							1		1
8051	ECO.GE.CF				1					1
8052	ECO.GEM			1						1
Total général		34	28	28	30	4	3	10	2	139

Tableau D.2 : Répartition des enseignants chercheurs par section CNU

N° section CNU	Libellé section CNU	Maîtres de conférences		Prof. Des universités		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
1	Drt. priv. sc. crim.	3	4	1	1	9
2	Drt. publ.	5	5	1		11
3	Hist. dt. & inst.	1				1
4	Sc. politique			1		1
5	Sc. économiques	9	3	1		13
6	Sc. de gestion	1	4	1		6
7	Sc. du langage	1	3	2	1	7
8	Lang. & litt. anc.	1				1
9	Lang. & litt. franc.	1	6	1	3	11
10	Litt. comparées				2	2
11	Lang. & litt. ang.	4	5	2		11
12	Lang. & litt. germ.	2	2	1		5
14	Lang. & litt. roman.	4	3		2	9
15	Lang. & Litt. autres		3		1	4
16	Psychologie		1			1
17	Philosophie					0
18	Arts	1	4	1		6
19	Socio., démographie	1	1	2	2	6
21	His. & civ. : ancien	3	3	2	1	9
22	His. & civ. : cont.	4	2	4	2	12
23	Géo. phys. & autres	4	3	1	1	9
25	Mathématiques	8		7		15

N° section CNU	Libellé section CNU	Maîtres de conférences		Prof. Des universités		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
26	Maths. appliqués	1	1			2
27	Informatique	20	4	11		35
28	Mil. denses & matér.	2	1			3
30	Mil. dilués & optiq.			2		2
31	Chim. théo., phys.	4	2	2	1	9
32	Chim. org. min. ind.	7	2	4		13
33	Chim. des matériaux	3	2	2		7
36	Terre solide		1			1
60	Mécan., génie mécan.	14	9	12	1	36
61	Génie informatique	10	1	3		14
62	Energ., génie procé.	2	1			3
63	Electronique	15	2	5		22
64	Biochimie, biologie	1	2	2		5
65	Biologie cellulaire	1	1		1	3
66	Physiologie	2	3	2	1	8
67	Biolog. pop. & écol.	1				1
68	Biolog. organismes	1				1
69	Neurosciences	1	1			2
70	Sc. de l'éducation		1			1
71	Sc. info. communic.	1	1			2
72	Epis., his. sc. tec.					0
74	Sc. & tec. act. phy.	5	5	1		11
85	Sciences physico-chimiques			1		1

E Synthèse par domaine de disciplines

Au 1^{er} janvier 2018, plus de la moitié des enseignants (chercheurs et du 2nd degré) de l'Université d'Artois ont une discipline que l'on peut considérer comme relevant des « Sciences exactes et sciences de la vie ». Cette proportion s'explique par le poids des laboratoires de recherche dans ces disciplines, sachant qu'au niveau des enseignements, les étudiants inscrits dans ces filières scientifiques correspondantes à ces domaines représentent plus du tiers des effectifs totaux.

Entre 2016 et 2017, les baisses les plus significatives engendrées par le transfert de l'ÉSPÉ vers la ComUE Lille Nord-de-France sont recensées dans les domaines « Sciences humaines et sociales » (-44,6% des effectifs) et « Sciences exactes et sciences de la vie » (-9,2% des effectifs).

Tableau E.1 : Evolution du nombre d'enseignants-chercheurs et du second degré par domaine de discipline

Domaines	Corps	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018		
							Hommes	Femmes	Ensemble
Droit-éco	Professeurs d'université	7	6	5	6	6	5	1	6
	Maîtres de conférences	35	33	33	35	36	19	16	35
	Enseignants du 2nd degré	26	26	23	26	26	10	13	23
Sous-total droit-éco		68	65	61	67	68	34	30	64
Sc. humaines et sociales	Professeurs d'université	35	36	38	39	30	15	14	29
	Maîtres de conférences	113	108	106	112	54	22	33	55
	Enseignants du 2nd degré	96	95	91	91	50	16	30	46
Sous-total sc. humaines et sociales		244	239	235	242	134	53	77	130
Sc. exactes et sc. de la vie	Professeurs d'université	57	60	59	58	61	55	5	60
	Maîtres de conférences	155	152	153	158	147	103	43	146
	Enseignants du 2nd degré	95	96	93	87	67	50	20	70
Sous-total sc. exactes de la vie		307	308	305	303	275	208	68	276
Total général		619	612	601	612	477	295	175	470

F Eloignement géographique des personnels enseignants

Tableau F.1 : Répartition des enseignants par rapport à la distance domicile-travail

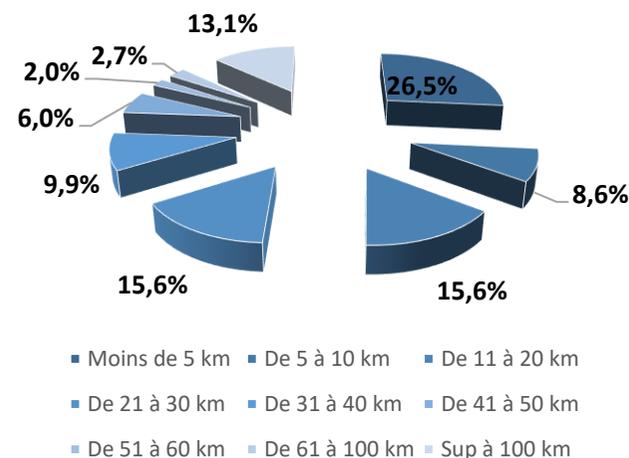
Les distances sont calculées entre les adresses personnelles (résidences principales) et administratives saisies dans Harpège, le calcul kilométrique est effectué par le biais d'un outil cartographique en ligne.

Les personnels, qu'ils soient titulaires ou contractuels, habitent en général à proximité de leur lieu de travail. En effet, 74,4% des enseignants habitent à moins de 50 km de leur lieu de travail. De plus, 21,5% des titulaires et 35% des contractuels résident à moins de 5 km de leur lieu de travail.

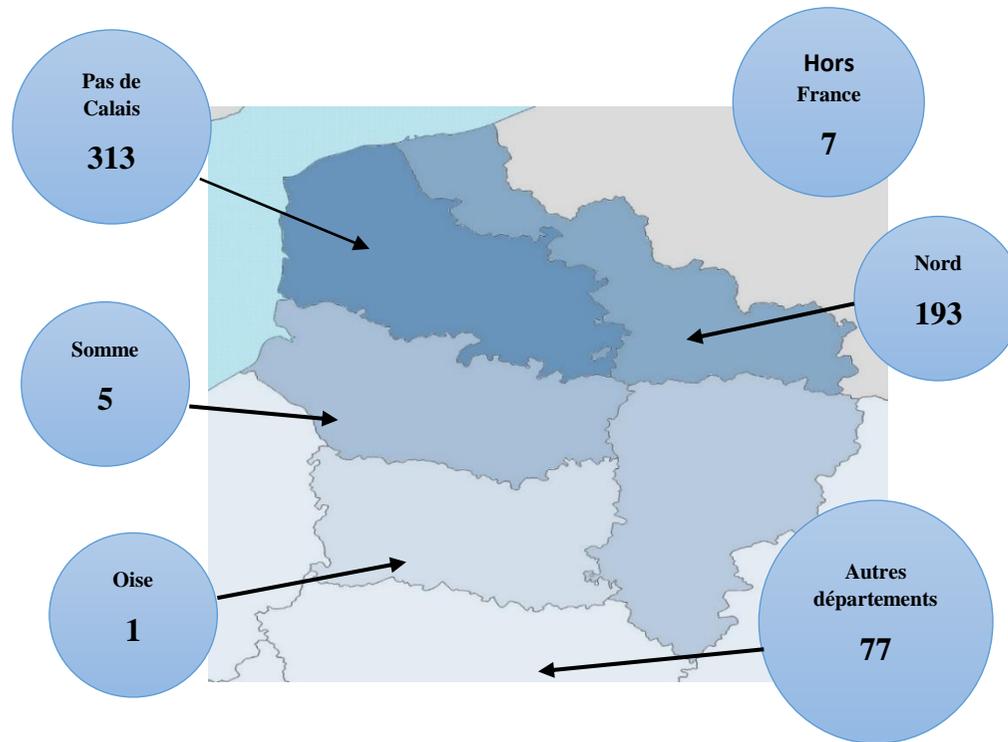
A noter que les enseignants-chercheurs ont une particularité, environ 19% d'entre eux effectuent une distance supérieure à 100 km pour se rendre à leur travail.

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Nombre d'agents
Moins de 5 km	109	49	158
De 5 à 10 km	44	7	51
De 11 à 20 km	80	13	93
De 21 à 30 km	77	16	93
De 31 à 40 km	48	11	59
De 41 à 50 km	28	8	36
De 51 à 60 km	11	1	12
De 61 à 100 km	12	4	16
Sup à 100 km	62	16	78
Total	471	125	596

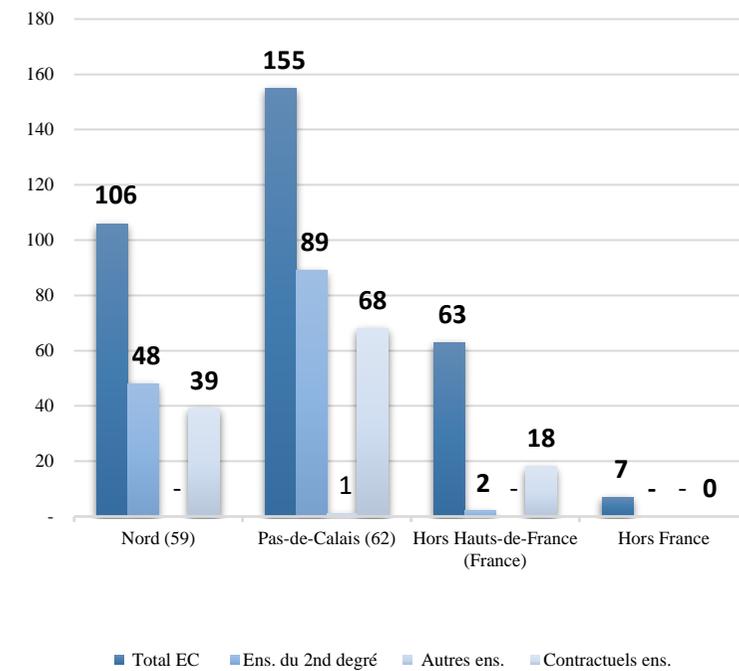
Graphique F.1 : Répartition des enseignants en fonction de la distance domicile- travail



Carte F.1 : Les départements de résidence des agents enseignants



Graphique F.2 : Répartition des enseignants par lieux de résidence au 1er janvier 2018



A noter que 13% d'entre eux résident hors des Hauts de France.

G Démographie des personnels enseignants

Tableau G.1 : L'âge médian des enseignants titulaires

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	48	47	48
Catégorie A	51	52	51
Total	49	48	49
<i>Données Nationale (2015-2016)</i>	<i>48,6</i>	<i>46,2</i>	<i>47,7</i>

Tableau G.2 : L'âge médian des enseignants non titulaires

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	31	27,5	29

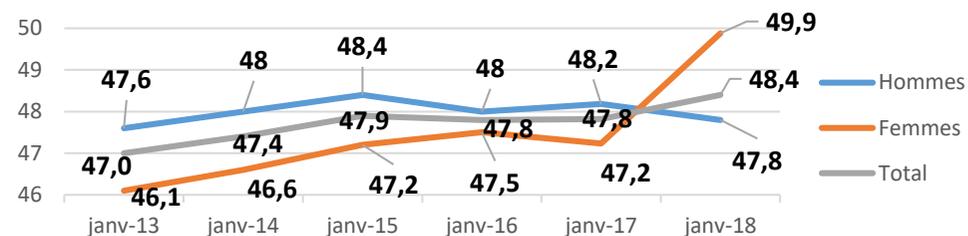
Tableau G.3 : L'âge moyen des enseignants titulaires

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	47,9	47,5	47,8
Catégorie A	51,2	48,2	49,9
Total	48,8	47,8	48,4
<i>Données Nationale (2015-2016)</i>	<i>49,2</i>	<i>47,2</i>	<i>48,5</i>

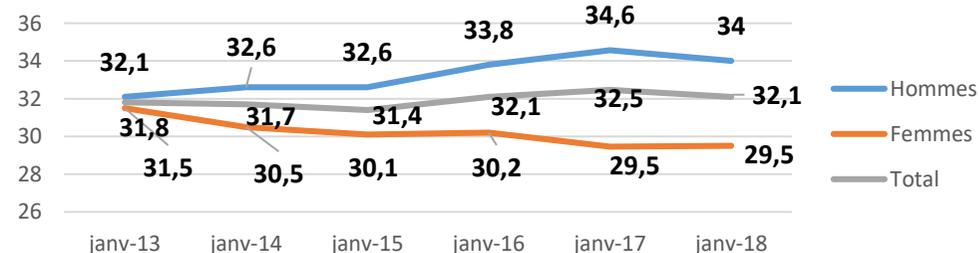
Tableau G.4 : L'âge moyen des enseignants non titulaires

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	34	29,5	32,1

Graphique G.1 : Evolution de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre de puis 2013



Graphique G.2 : Evolution de l'âge moyen des enseignants non titulaires par genre depuis 2013



L'âge moyen des personnels enseignants est 44,9 ans. Chez les titulaires il est de 48,4 ans et chez les non titulaires il est de 32,1 ans. Au niveau national la moyenne d'âge des titulaires est plus élevée avec une moyenne de 48,5 ans.

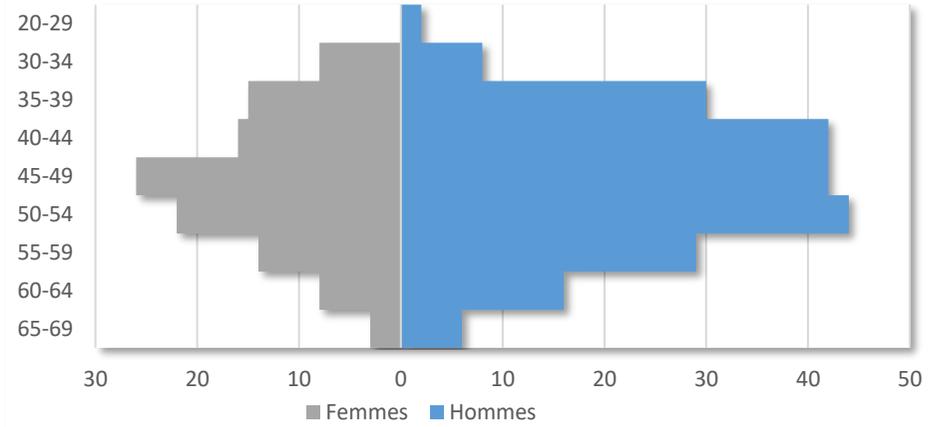
Concernant son évolution l'âge moyen est en augmentation depuis 2013 aussi bien pour les titulaires que pour les non titulaires.

L'âge médian des personnels enseignants est de 46 ans. Chez les titulaires il est de 49 ans et chez les non titulaires il est de 29 ans. L'âge médian des titulaires au niveau national est plus bas avec un âge médian de 47,7 ans.

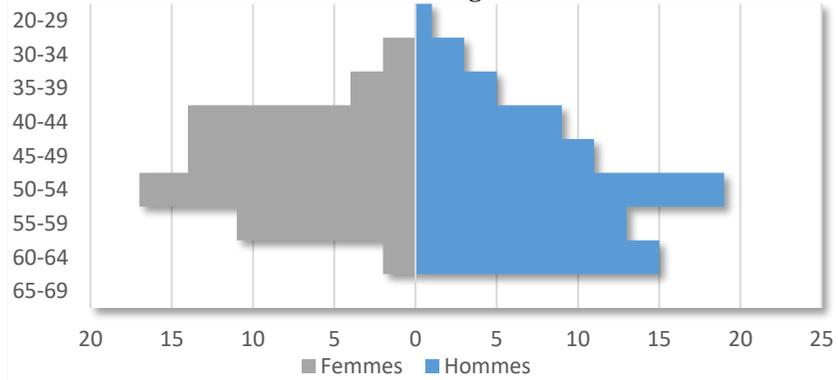
Graphique G.3 : Pyramide des âges - Enseignants



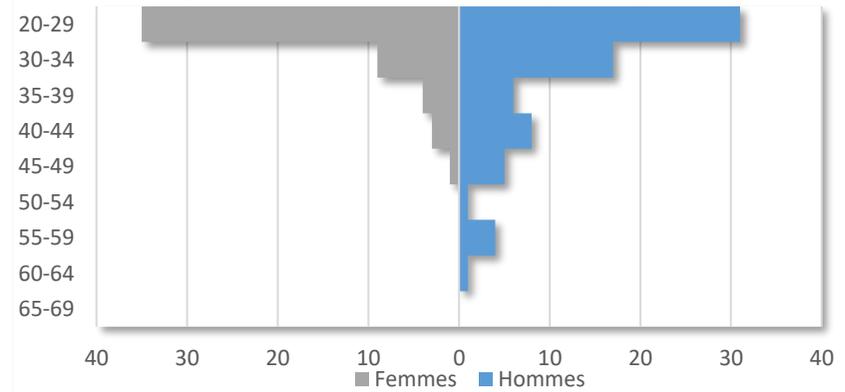
Graphique G.4 : Pyramide des âges - Enseignants Chercheurs



Graphique G.5 : Pyramide des âges - Enseignants du 2nd et 1er degré



Graphique G.6 : Pyramide des âges - Enseignants contractuels



H Promotion des enseignants

Les personnels enseignants peuvent bénéficier de promotions par le biais de l'avancement d'échelon, de l'avancement de grade et de corps.

L'avancement d'échelon concerne l'ensemble des agents de la fonction publique, c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il dépend de l'ancienneté.

En ce qui concerne les autres types d'avancement, une distinction est à opérer entre les enseignants du second degré et les enseignants-chercheurs.

L'avancement de grade passe par une procédure au niveau académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre après avis de la commission académique paritaire nationale).

Pour les enseignants-chercheurs, il s'effectue au choix suivant trois voies :

- soit en passant par le CNU qui dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade,
- soit en passant par l'université qui dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancements de grade. Le Président de l'université les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires après avis du conseil académique réuni en formation restreinte,
- soit par la voie d'avancement dite « spécifique » : elle est réservée aux enseignants-chercheurs assurant certaines fonctions (par exemple : Président d'Université).

L'avancement de corps se fait pour les enseignants du second degré et assimilés par concours et pour les enseignants-chercheurs, cela passe par le recrutement via un comité de sélection organisé au niveau de l'établissement pour chaque emploi à pourvoir. Les propositions des comités de sélection sont soumises au Cac restreint qui veille à ce que les candidats proposés sont en adéquations avec le profil du poste à pourvoir puis transmises pour approbation au CA restreint.

Tableau H.1 : Les avancements de grade

Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables
		H	F	Total	H	F	Total	
PR	PR de classe exceptionnelle 2e échelon	7	2	9	1		1	11,11%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	31	6	37	1	1	2	5,41%
	PR de 1ère classe	27	9	36	2	2	4	11,11%
MCF	Maître de conférences hors classe	33	29	62	6	5	11	17,74%
Enseignants du second degré	Professeur d'EPS hors classe	2	1	3	1		1	33,33%
	PLP hors classe	4		4				
	Professeurs agrégés hors classe	15	20	35		3	3	8,57%
	Professeurs certifiés hors classe	7	19	26	2	2	4	15,38%
Total		126	86	212	13	13	26	12,26%

I Motifs d'entrée et sortie des enseignants au cours de l'année 2017

Tableau I.1 : Les entrées des enseignants titulaires

Corps des enseignants		Concours externe		
		H	F	Total
Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités			
	Maîtres de conférences	4		4
Sous-total enseignants-chercheurs (catégorie A+)		4		4
Enseignants du 2nd degré	Professeurs agrégés	2		2
	Professeurs certifiés		1	1
	Professeurs des LP	1		1
	Professeurs d'EPS			
	CPE			
Sous-total enseignants du 2nd degré		3	1	4
Total		7	1	8

Concernant les titulaires on comptabilise 8 entrées contre 28 en 2016 (- 71.43%), sachant que l'Artois organisait les concours pour les emplois de l'ESPE avant le transfert.

Les sorties sont également en baisse avec 18 sorties contre 26 l'année précédentes. Les départs en retraite sont en baisse avec 10 départs contre 18 en 2016.

Parmi les non titulaires il y a eu 56 entrées et 45 sorties.

Globalement il y a eu 64 entrées et 63 sorties ainsi qu'un taux de rotation sur l'année 2017 de **10,7%**.

On constate une baisse des entrées et des sorties qui est dû en grande partie par le départ du personnel de l'ESPÉ au 1^{er} janvier 2017.

Tableau I.2 : Les entrées des enseignants non titulaires

Catégorie statutaire	Type de contrat	H	F	Total
A	A.T.ER	15	11	26
	Enseignants contractuels	6	2	8
	Professeurs associés	2	1	3
	Contractuels doctorants	9	7	16
	Lecteurs	1	2	3
Total		33	23	56

Tableau I.3 : Les sorties des enseignants titulaires

Corps des enseignants		Concours			Retraite			Mutation			Disponibilité			Total		
		H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total
Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités				2		2				1		1	3		3
	Maîtres de conférences	1		1	1	3	4	1		1	1		1	4	3	7
Sous-total enseignants-chercheurs (catégorie A+)		1		1	3	3	6	1		1	2		2	10		10
Enseignants du 2nd degré	Professeurs agrégés		1	1					1	1		1	1		3	3
	Professeurs certifiés				2	2	4		1	1				2	3	5
Sous-total enseignants du 2nd degré			1	1	2	2	4		2	2		1	1	8	6	8
Total		1	1	2	5	5	10	1	2	3	2	1	3	18	6	18

Tableau I.4 : Les sorties des enseignants non titulaires

Catégorie statutaire	Type de contrat	Fin de contrat			Démission/ abandon de poste			Total		
		H	F	S/total	H	F	S/total	H	F	S/total
A +	Invité MCF	1		1			0	1	0	1
A	A.T.E.R	14	6	20	2	3	5	16	9	25
	Enseignants contractuels		2	2			0	0	2	2
	Professeurs associés	1		1	1		1	2	0	2
	Contractuels doctorants	5	5	10	2	1	3	7	6	13
	Lecteurs	1	1	2			0	1	1	2
Total		22	14	36	5	4	9	27	18	45

J Les enseignants invités et les visiting professors

Les **enseignants invités** sont des enseignants ou des chercheurs travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger, nommés pour une durée minimale d'un mois et maximale d'un an par le Président de l'université après avis de la Commission de Recherche et du Conseil d'Administration.

Le statut de « **visiting professor** » permet d'accueillir un chercheur de l'étranger pour des séjours plus courts, une semaine en règle générale.

Tableau J.1 : Les enseignants invités durant l'année 2016-2017

Section CNU	2017			Durée en mois
	Nombre de personnes			
	H	F	Total	
Eco-droit				
Sc. Humaines et sociales	2		2	11
Sciences	3		3	3
Total	5		5	14

Graphique J.1 : Evolution du nombre de mois de présence des enseignants invités par année universitaire

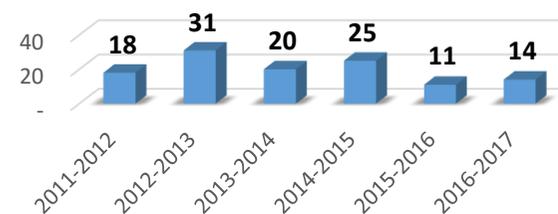


Tableau J.2 : Visiting professor durant l'année 2017

Domaines de recherche (laboratoires)	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nombre de personnes	Durée en jour								
Eco-droit	2	11	1	7	2	10	5	28	4	24
Sc. Humaines et sociales	3	22	5	29	9	47	10	47	11	67
Sciences	11	66	19	109	23	119	19	100	33	188
Total	16	99	25	145	34	176	34	175	48	279

Entre 2016 et 2017 le nombre de personnes en visiting professor et le nombre de jours de visiting professor, **a augmenté**. En moyenne, une personne reste **5,8 jours** en visiting professor en 2017 contre 5,1 jours en 2016

K Absence et congés des personnels enseignants

Tableau K.1 : Les congés paternité et maternité 2016-2017

Tranche d'âge	Congés maternité			Congés pour adoption			Congés paternité et d'accueil			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent
Hommes												
30-34 ans							1	11	11	1	11	11
35-39 ans							3	33	11	3	33	11
40-44 ans							1	11	11	1	11	11
Total							5	55	11	5	55	11
Femmes												
25-29 ans												
30-34 ans	2	161	80,5	1	11	11				3	172	57,3
35-39 ans	3	264	88							3	264	88
40-44 ans	2	153	76,5							2	153	76,5
45-49 ans	1	76	76	1	33	33				2	109	54,5
Total	8	654	81,8	2	44	22				10	698	69,8
Total général	8	654	81,8	2	44	22	5	55	11	15	753	50,2

Tableau K.2 : Nombre de jours d'absence pour raisons de santé 2016-2017

Tranche d'âge	Maladie ordinaire			Congé long (CLM et CLD)			Accident du travail de service et de trajet			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agents
Hommes												
25-29 ans	2	27	14							2	27	14
30-34 ans	2	6	3							2	6	3
35-39 ans	4	25	6,3							4	25	6,3
40-44 ans	9	130	14,4							9	130	14,4
45-49 ans	6	28	4,7							6	28	4,7
50-54 ans	10	117	11,7	1	204	204				11	321	29,2
55-59 ans	2	3	1,5							2	3	1,5
60-64 ans	3	94	31,3							3	94	31,3
Total	38	430	11,3	1	204	204				39	634	16,3
Femmes												
25-29 ans	3	37	12,3							3	37	12,3
30-34 ans	3	29	9,7				1	6	6	4	35	8,8
35-39 ans	8	77	9,6							8	77	9,6
40-44 ans	11	128	11,6							11	128	11,6
45-49 ans	5	25	5				1	73	73	6	98	16,3
50-54 ans	10	318	31,8	1	44	44	1	8	8	12	370	30,8
55-59 ans	6	146	24,3							6	146	24,3
60-64 ans	5	24	4,8				1	2	2	6	26	4,3
65-69 ans	1	2	2							1	2	2
Total	52	786	15,1	1	44	44	4	89	22,3	57	917	16,1
Total général	90	1216	13,5	2	248	124	4	89	22,3	96	1551	16,2

L Temps partiel des Enseignants par quotité et catégorie

Tableau L.1 : Les enseignants titulaires à temps partiel

Catégorie	50%			70%			80%			Total général		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
A+							3		3	3		3
A	1		1			1	1	2	3	2	2	4
B												
C												
Total général	1		1			1	4	2	6	5	2	7

CHAPITRE 05

LES RÉMUNÉRATIONS



UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A Notions générales

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, qui dispose que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Le mode de liquidation du traitement et ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des personnels des collectivités territoriales. En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps (exemple : Professeur des universités). Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle ou grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque **indice brut (indice classement)** correspond un **indice majoré ou INM (indice traitement)**.

Si l'indice brut demeure inchangé, l'indice majoré évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées : mesures pour les bas salaires, points uniformes, mesures catégorielles.

Calcul du traitement brut annuel :

- **Valeur du point = 56.23 €** au 1^{er} février 2017.

L'indice majoré 100 est qualifié d'**indice de base de la fonction publique = 5 623.23 €** bruts annuels.

- **Minimum de traitement (IM 309) : 17 375.78, €** bruts annuels = **1 447,98 €** bruts mensuels.
- **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

Eléments positifs :

- **Traitement brut** (INM x valeur du point).
- **Primes** dont peut bénéficier un agent.
- **Indemnité de résidence** (entre 0 et 3% du traitement brut mensuel suivant les zones d'habitation ; l'IR mini. est celle de l'indice 313).
- **Supplément Familial de Traitement** (1 enfant = 2,29 € ; 2 enfants = 10,67 € + 3% du trait. brut mens. ; 3 enfants = 15,24 € + 8% du trait. brut mens. ; par enfant en plus = 4,57 € + 6% du trait. brut mens. ; taux plancher = INM 449 ; taux plafond = INM 717).

Eléments négatifs :

- **Retenue pour pension civile** (10.29% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1^{er} janvier 2017).
- **CSG** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 7.50% sur le montant du traitement brut (TB), de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ainsi que les primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant).
- **CRDS** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 0,5% sur le montant du TB, de l'IR et du SFT, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75%). Depuis le 15 janvier 1998, sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au traitement brut afférent à l'indice brut 296.
- **Le régime de retraite additionnelle** sur les rémunérations accessoires des fonctionnaires donne lieu à une retenue à compter du 1^{er} janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- **L'abattement « Prime-Points »** inclut dans le dispositif de modernisation des *parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le **6 juillet 2016**. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

Tableau B.2 : Grille de salaires des BIATSS au 1^{er} janvier 2018

Statut	Cat.	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
ATSS	A	Directeur général des services	876	B3	715	1062	40 206 €	59 719 €
	A	Agent comptable	762	1027	628	830	35 314 €	46 673 €
	A	Attaché administration	434	1022	383	967	21 537 €	54 377 €
	A	Infirmier	420	743	373	614	20 975 €	34 527 €
	B	Secrétaire administratif	366	701	339	582	19 063 €	32 727 €
	B	Assistant service social	377	701	347	582	19 513 €	32 727 €
	C	Adjoint administratif	347	548	325	466	18 275 €	26 204 €
BIB	A	Conservateurs	510	C3	439	1168	24 686 €	65 679 €
	A	Bibliothécaire	434	979	353	793	19 850 €	44 592 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	366	701	339	582	19 063 €	32 727 €
	C		347	548	325	466	18 275 €	26 204 €
ITRF	A	Ingénieur de recherche	487	B3	421	1062	23 674 €	59 719 €
	A	Ingénieurs d'études	434	979	383	793	21 537 €	44 592 €
	A	Assistants ingénieurs	397	754	361	622	20 300 €	34 976 €
	B	Techniciens	366	701	339	582	19 063 €	32 727 €
	C	Adjoint technique	347	548	325	466	18 275 €	26 204 €

C Les primes des BIATSS en 2017

Tableau C.1 : Tableau des primes BIATSS 2017 – Filière administrative

Catégories	Artois	
	Filière ATSS	Montant annuel moyen
Cat A	APAE	8 081,3 €
	AAE	5 996,8 €
	INF	5 200 €
Cat B	SAENES CE	5 313,8 €
	SAENES CS	5 029 €
	SAENES CN	4 776 €
	ASSOC	4 720,8 €
Cat C	ADJAENES P1	2 737 €
	ADJAENES P2	2 700,2 €
	ADJAENES A1	2 669,2 €

Tableau C.2 : Tableau des primes BIATSS 2017 – ITRF

Catégories	Artois	
	Filière ITRF	Montant annuel moyen
Cat A	IHR HC	8 675 €
	IHR 1	7 800 €
	IHR 2	7 550 €
	IGE HC	7 550 €
	IGE 1	5 625 €
	IGE 2	5 625 €
	ASI	5 200 €
Cat B	TCH CE	5 087 €
	TCH CS	4 797 €
	TCH CN	4 502 €
Cat C	ATRF P1	2 737 €
	ATRF P2	2 700 €
	ATRF	2 669 €

Tableau C.3 : Tableau des primes BIATSS 2017 – Filière B.U

Catégories	Artois	
	Filière BU	Montant annuel moyen
Cat A	CONS Chef	7 800 €
	CONS	5 573 €
	BIB	5 200 €
Cat B	BIBAS CE	5 087 €
	BIBAS CS	4 797 €
	BIBAS CN	4 502 €
Cat C	MAG P1	2 737 €
	MAG P2	2 700,2 €
	MAG	2 669 €

D Les primes des enseignants en 2017

Tableau D.1 : Les primes fixées par la réglementation

Nature	Personnel concerné	Montants annuels
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assecur	1 400 €
	Membres	1 000 € + indemnité d'acte
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	1 259,97 €

Tableau D.2 : Les primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université

Nature	Personnel concerné	Montants annuels
Primes de charges administratives (PCA)	Vice-Président	8 000 € et décharge (si demandée) complète de service
	Directeur d'U.F.R.	6 000 € et décharge (si demandée) maximale de 2/3 du service
	Chef de département	5 000,0 €
	Directeur du service commun SAOIP	5 000,0 €
	Directeur de service commun	3 000 à 5 000 €
	Chargé de mission désigné par le Président	2000 à 4000 €
	Délégation fonctionnelle	1000 à 4000 €
	Président du Conseil Académique restreint	2 000 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7 000,0 €
	Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés	5 500,0 €
	Autres Enseignants Chercheurs assimilés	4 000,0 €
	Membre senior en délégation auprès de l'IUF	10 000,0 €
	Membre junior en délégation auprès de l'IUF	6 000,0 €

E Rémunérations nettes mensuelle moyenne 2017

Tableau E.1 : Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie 2017

Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2017
Titulaires	3 058,97 €
A +	3 769,98 €
A	3 364,79 €
B	2 057,54 €
C	1 637,22 €
Contractuels	1 607,61 €
A	1 773,83 €
B	1 396,93 €
C	1 321,43 €
Total	2 791,09 €

Grahiqe E.1 : Répartition des salaires nets moyen par décile 2017

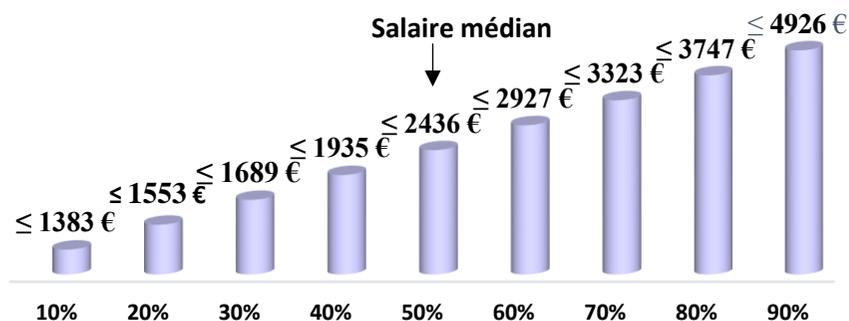


Tableau E.2 : Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie

Catégorie	% PRIMES
A+	2,16%
A	9,72%
B	12,13%
C	6,13%
Total	6,0%

Les déciles partagent la distribution des revenus en dix parties égales.

Ainsi, dans cette répartition des salaires :

-Le premier décile (1383 €) est le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires.

- Le neuvième décile (4926 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

Le premier décile est, de manière équivalente, le salaire au-dessus duquel se situent 90% des salaires. Le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires.

F La garantie individuelle du pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. 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.

Tableau F.1 : Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés en 2017

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
Hommes	39	17 148,77 €	439,71
A +	24	9 983,26 €	415,97 €
A	15	7 165,51 €	477,70 €
Femmes	12	5 927,44 €	493,95
A +	5	2 463,30 €	492,66 €
A	7	3 464,14 €	494,88 €
Montal total versé	51	23 076,21 €	452,47 €

G Masse salariale 2017

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois sur l'année 2017. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur plafond Etat et la masse salariale sur ressources propres.

Tableau G.1 : Répartition de la masse salariale sur dotation de l'Etat

	Eléments	Montants 2017	%
Masse salariale sur dotation Etat	Rémunération principale des fonctionnaires	30 560 044,64 €	42,8%
	Rémun. principale des contractuels	3 671 893,30 €	5,1%
	Heures Complémentaires	3 428 353,20 €	4,8%
	Vacations administratives	147 290,00 €	0,2%
	Autres rémunérations accessoires	130 632,40 €	0,18%
	Primes et indemnités	2 920 641,20 €	4,1%
	Total rémunérations	40 858 854,74 €	57%
	Cotisation Pension Civile	22 731 893,80 €	31,9%
	Autres cotisations patronales	7 006 724,50 €	9,8%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	268 351,10 €	0,4%
	Total Cotisations patronales	30 006 969,40 €	42,1%
	Allocation de retour à l'emploi	239 479,14 €	0,3%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	229 307,72 €	0,3%
	Total prestations	468 786,86 €	0,7%
	Masse salariale sur dotation Etat	71 334 611,00 €	100%
La masse salariale des titulaires représente 90,05% (64 2400 243 €) du total des dépenses sur dotation Etat			
La masse salariale des contractuels représente 9,95% (7 094 367 €) des dépenses sur dotation Etat			

	Eléments	Montants 2017	%
Masse salariale sur ressources propres	Rémunération principale des fonctionnaires	520 419,20 €	11,2%
	Rémun. principale des contractuels	1 094 541,60 €	23,6%
	Heures Complémentaires	1 595 458,50 €	34,5%
	Vacations administratives	226 930,70 €	4,9%
	Autres rémunérations accessoires	8 904,90 €	0,2%
	Primes et indemnités	144 973,30 €	3,1%
	Total rémunérations	3 591 228,20 €	77,5%
	Cotisation Pension Civile	389 289,00 €	8,4%
	Autres cotisations patronales	548 247,00 €	11,8%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	89 344,60 €	1,9%
	Total Cotisations patronales	1 026 880,60 €	22,2%
	Allocation de retour à l'emploi	4 289,75 €	0,1%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	8 521,45 €	0,2%
	Total prestations	12 811,20 €	0,3%
	Masse salariale sur ressources propres	4 630 920,00 €	100,0%

<i>Total rémunérations</i>	<i>44 450 082,94 €</i>	<i>58,5%</i>
<i>Total charges</i>	<i>31 033 850,00 €</i>	<i>40,9%</i>
<i>Total prestations</i>	<i>481 598,06 €</i>	<i>0,6%</i>

Masse salariale totale	75 965 531,00 €
-------------------------------	------------------------

Entre 2011 et 2012, on constate **une baisse de la masse salariale globale de 2,5 millions d'euros** qui s'explique par :

- l'amorçage de la première année du passage aux responsabilités et compétences élargies de l'intégration du passif social (valorisation des congés non pris et du stock de CET) dans le compte financier d'un montant de 1,44 millions d'euros.
- au titre de l'année 2010, certaines charges de personnel ont été imputées à l'exercice 2011 (heures complémentaires, recrutements au fil de l'eau avec une date d'effet au 1^{er} décembre 2010...).
- au titre de l'année 2011, amorçage du rattachement des charges au bon exercice (notamment les heures complémentaires) d'un montant de 1,1 millions d'euros.
- le GVT solde a été négatif pour l'année 2011 car le nombre de sortie a été supérieur au nombre d'entrées

Entre 2012 et 2013, on constate **une hausse de la masse salariale globale d'un montant de 1,8 millions d'euros** qui s'explique par la campagne de recrutement de 2012 avec un impact en année pleine en 2013. On explique également cette hausse par l'augmentation de la cotisation pour pension civile de 5,7%.

Entre 2013 et 2014, on constate **une hausse de la masse salariale globale d'un montant de 0,8 million d'euros** qui s'explique :

- par le GVT positif,
- par le repyramidage,
- par l'effet Sauvadet de la dé-précarisation,
- par la revalorisation de la grille indiciaire des catégories C (qui a été compensée par l'Etat pour la population titulaire).

La hausse constatée entre 2013 et 2014 est moins importante que celle relevée entre 2012 et 2013 car le montant des heures complémentaires est moins important en 2014 qu'en 2013.

Entre 2014 et 2015, on relève une **augmentation significative de la masse salariale globale de 2 millions d'euros** qui s'explique par :

- l'effet Sauvadet de la dé-précarisation (augmentation des charges patronales et des primes),
- une augmentation des heures complémentaires,
- l'adhésion de l'université à Pôle Emploi (impact sur les cotisations patronales).
- le paiement des allocations de retour à l'emploi (ARE) qui se cumule * avec l'adhésion à Pôle Emploi
- le GVT positif, comme pour les deux années précédentes.

* ce cumul disparaîtra lorsque les droits ouverts à Pôle Emploi seront supérieurs à ceux ouverts à l'Université.

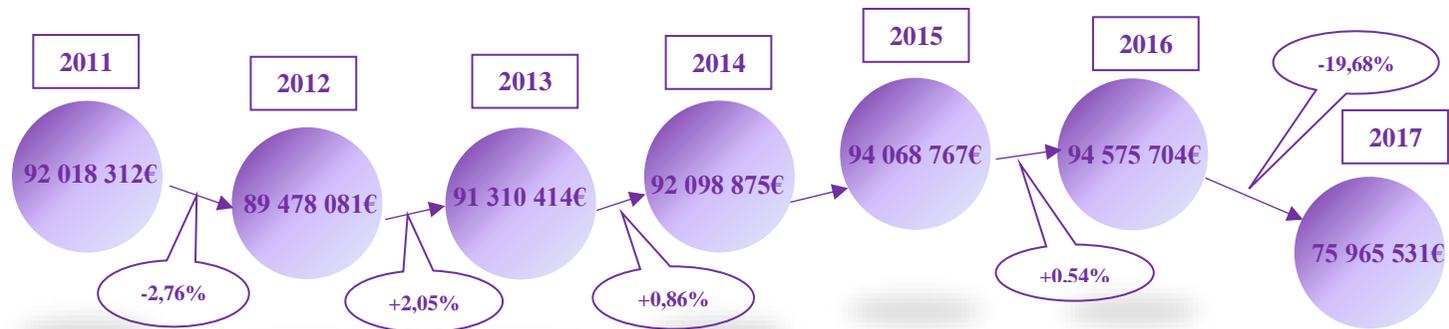
Entre 2015 et 2016, on observe une **légère hausse** de la masse salariale (0,54%), ce qui représente une **hausse de 506 937€**. On explique cette hausse par :

- la 1^e vague du protocole PPCR concernant les catégories B (revalorisation des INM) ;
- la cotisation année pleine à Pôle Emploi ;
- la hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2016.

Entre 2016 et 2017, on constate une forte baisse de la masse salariale (-19.68%), ce qui représente une baisse de **18 610 173 €**. Cette baisse est due principalement au transfert des agents de l'ÉSPÉ vers la COMUE-Lille Nord de France qui s'est effectué le 1^{er} janvier 2017. La hausse des coûts s'explique par :

- La deuxième vague du protocole PPCR concernant l'ensemble des catégories d'emploi
- La hausse du point d'indice au 01/02/2017
- Les effets récurrents habituels (GVT, Sauvadet...)

Graphique G.1 : Evolution de la masse salariale de 2011 à 2017



CHAPITRE 06

L'ACTION SOCIALE ET LA MÉDECINE DE PRÉVENTION



UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

L'action sociale en faveur des personnels incombe à l'université d'Artois depuis le 1^{er} janvier 2011, date de son passage aux Responsabilités et Compétences Elargies.

Le bureau de l'action sociale de la Direction des Ressources Humaines a pour mission d'aider les personnels par le bénéfice de différentes actions mais également par une écoute et une aide personnalisée apportée par l'assistante sociale des personnels dans le respect de la personne, des règles de déontologie et de secret professionnel.

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

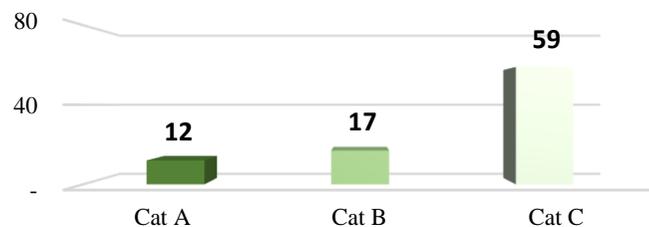
- **Economique** : difficultés financières, endettement (aides EDF, factures loyer...)
- **Professionnel** : difficultés liées à l'environnement de travail (mutation...)
- **Social** : difficultés liées à l'environnement social et familial (séparation, décès, dossier adm...)
- **Santé** : difficultés suite à un problème de santé (reconnaissance handicap, CLM, CLD...)
- **Information et orientation** : vers des partenaires externes, par exemple: la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), la MGEN (Mutuelle Générale de l'Education Nationale), la MDS (Maison du Département Solidarité)

Les actions sociales peuvent être attribuées aux personnels et contractuels bénéficiant d'un contrat de plus de 6 mois aux mêmes conditions que celles accordées par le rectorat :

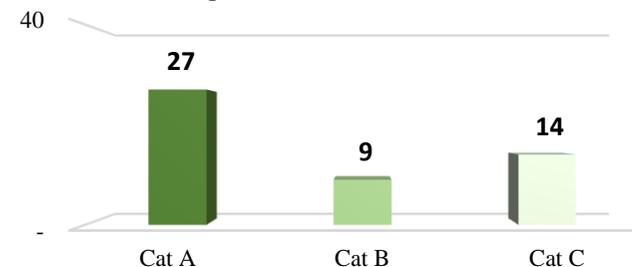
- **Prestations Interministérielles (PIM) et Prestations à l'Initiative de l'Université d'Artois (ASIUA)**
Elles sont accordées aux familles dont le quotient familial est inférieur à 12 400 € (n-2) pour les PIM et 14 000 € (n-1) pour les ASIUA.
- **Aides sociales à l'initiative de l'université d'Artois**
Elles sont soumises à l'évaluation sociale. Ces aides nécessitent l'intervention de l'assistante sociale des personnels et sont attribuées sur examen de dossier par la Commission d'Action Sociale. Elles s'adressent à des personnels qui connaissent des difficultés suite à des événements imprévus.

A Les caractéristiques des personnels reçus en 2017

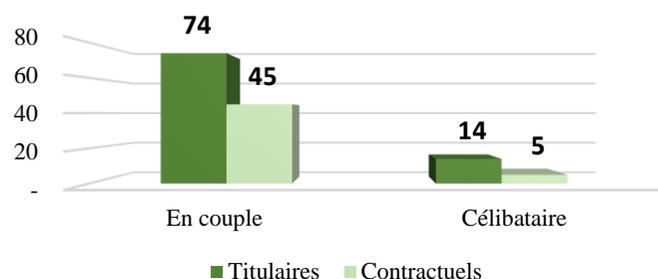
Graphique A.1: Nombre de personnes reçues par catégories en 2017 - Titulaires



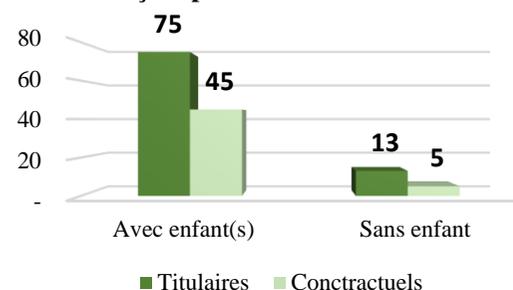
Graphique A.2: Nombre de personnes reçues par catégories en 2017 - Contractuels



Graphique A.3: Nombre de personnes reçues par situation familiale



Graphique A.4: Nombre de personnes reçues par situation familiale



En 2017, 138 personnes ont demandé un rendez-vous auprès de l'assistante sociale. Les entretiens ont permis d'identifier 404 demandes, les personnes reçues ayant en effet très souvent de multiples sollicitations.

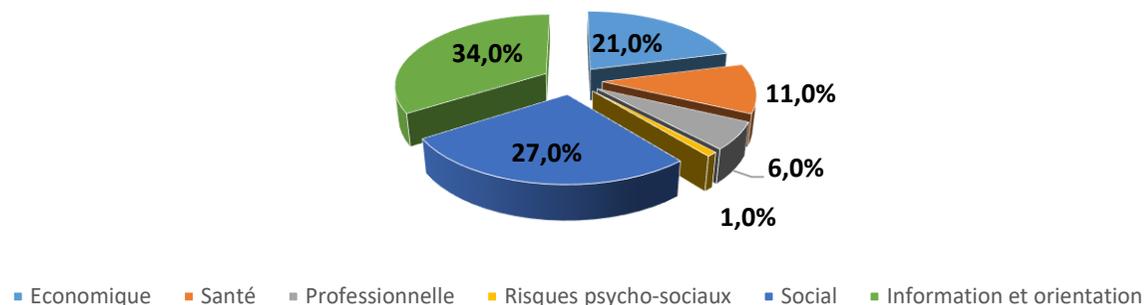
Si le transfert de l'ÉSPÉ vers la ComUE Lille Nord-de-France a engendré une légère baisse des demandes, on peut constater une augmentation de fréquentation des personnels de catégorie A par rapport à 2016.

La lecture des chiffres fait apparaître la tendance suivante : 86% des personnels reçus sont en couple, 52% font partie de la catégorie C et 63% sont titulaires.

Les permanences régulières sur les pôles de l'Université contribuent à une meilleure accessibilité au service social pour les personnels de l'Université d'Artois.

B Typologie des différents domaines d'intervention

Graphique B.1 : Demandes des personnels par domaine d'intervention



Parmi ces demandes, 34% représentent des demandes d'information et d'orientation vers des partenaires internes ou externes à l'Université. Toutes les autres demandes ont nécessité un accompagnement suivi plus soutenu de l'assistante sociale.

C Typologie des différentes prestations d'action sociale

Tableau C.1 : Coût des prestations en 2017 (hors CLD)

		Nombre de bénéficiaires	Montant versé	
PIM	Sous condition de ressources	Maisons familiales ou gîtes ruraux agréés		
		Centre de loisirs avec hébergement	1	58,48 €
		Centre de loisirs sans hébergement	5	649,43 €
	Sans condition de ressources	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	2	57,60 €
		Allocation aux parents d'enfants handicapés	5	8 937,84 €
		Prestation repas	5 264,90 €	
		Sous-total PIM	13	14 968,25 €
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures		11	9 600 €
	Participation forfaitaire aux vacances familiales		24	5 400 €
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants			
	Aide à l'installation		1	1 500 €
Cartes alimentaires		11	550 €	
Secours et prêts		20	14 200 €	
		Sous-total ASIUA, cartes alim. et secours et prêts	67	31 250 €

D Médecine de prévention

Depuis 2016, l'ensemble des personnels de l'Université est pris en charge au moyen de conventions passées avec l'Association Santé au travail dont les centres sont :

- Arras pour les personnels affectés à Arras et Douai ;
- Béthune pour les personnels affectés à Béthune ;
- Lens pour les personnels affectés à Lens et Liévin.

On distingue deux types de visites médicales :

- Les Visites médicales suivi individuel général qui s'effectuent tous les 5 ans,
- Les Visites médicales suivi individuel renforcé (sur convocation qui s'effectuent tous les 2 ans) pour les agents qui sont exposés à un risque particulier (amiante, plomb, agents cancérogènes, conduite d'engins, chute lors des opérations de montage...).

Tableau D.1 : Répartition des visites médicales en 2017 par catégories d'emploi

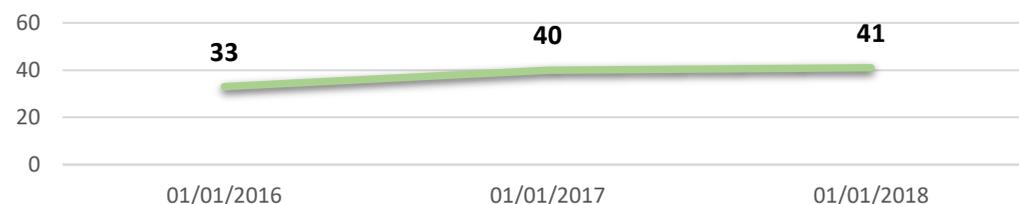
	Suivi individuel renforcé	Suivi individuel général	Total
Catégorie A	5	35	40
Catégorie B	4	44	48
Catégorie C	15	56	71
Contractuels		3	3
Sous-total personnel BIATSS	24	138	162
Enseignants chercheurs	11	15	26
Enseignants du 1er et 2nd degré	6	11	17
Contractuels			-
Sous-total enseignants	17	26	43
Total	41	164	205

E Les travailleurs en situation de handicap à l'Université d'Artois.

Tableau E.1 : Nombre d'agents RQTH au 1^{er} janvier 2018

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		H	F	H	F	H	F	Ensemble
Cat A	AAE		1				1	1
	IGE	1				1		1
	IGR		1				1	1
Cat B	SAENES							
	TCH	2	3		1	2	4	6
Cat C	ADJENES	1	3			1	3	4
	ATRF	2	15	1	1	3	16	19
Total BIATSS		6	23	1	2	7	25	32
Cat A+	PR	2				2		2
	MCF		4				4	4
Cat A	PRAG		1				1	1
	PRCE	1	1			1	1	2
Total enseignants		3	6			3	6	9
Total général		9	29	1	2	10	31	41

Graphique E.1 : Evolution du nombre d'agents RQTH entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2018



L'Université est tenue à des obligations concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces obligations se matérialisent par le Fond pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP) instauré en 2006 avec la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances.

Les employeurs sont tenus à une obligation d'emploi **de 6% de travailleurs en situation de handicap** et assimilés dans leur institution. L'établissement verse une contribution au FIPHFP lorsque ce taux n'est pas atteint.

En analysant les chiffres propres à l'Université d'Artois hors ESPE, on remarque que l'établissement réalise un effort important en matière de recrutement de personnels en situation de handicap. Ainsi, on passe de 33 à 41 agents RQTH entre 2016 et 2018, soit une **augmentation de 24,2%**.

Le taux global de personnels en situation de handicap est donc **de 3,9%**

Cette amélioration s'inscrit dans la politique de l'établissement et se reflète par plusieurs mesures comme :

- le recrutement plus important de contractuels en situation de handicap,
- la mise en place d'une campagne de sensibilisation permettant aux personnels d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- le recrutement systématique de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE), permettant à des agents non-titulaires reconnus en situation de handicap d'obtenir une titularisation dans la Fonction Publique.

CHAPITRE 07

LA FORMATION CONTINUE DES PERSONNELS

UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Tous les personnels de l'université d'Artois, titulaires ou contractuels, ont accès à la formation permanente de l'établissement. Les demandes de formation continue sont gérées par le bureau de la formation continue au sein de la direction des ressources humaines.

La politique volontariste de l'établissement dans le domaine de la formation continue s'est traduite par des dépenses et un volume horaire en formation continue qui sont **en forte augmentation entre 2011 et 2013**. Cependant, depuis 2013 on constate une baisse du volume horaire et des dépenses de formation continue. Ainsi, le volume horaire de formation passe de 8 690 heures en 2013 à 4961 heures en 2017 (-31%) et les dépenses de formation avec rémunération des stagiaires passe de 364384 € en 2013 à 200 685 € en 2017 (-45%). Concernant les préparations aux concours, le volume horaire s'élève à 358 heures pour un coût de 15 720 €

Ces dernières années, le service formation continue du personnel s'est attaché à la promotion des formations proposées par des partenaires institutionnels externes. L'une des raisons de la baisse du montant global des dépenses de formation hors l'effet du transfert des agents de l'ÉSPÉ à la COMUE est l'accroissement du nombre de formations gratuites : les formations interministérielles, Sauveteurs secouristes travail (SST), Supartois et les formations prises en charge par MédiaLille (les frais de missions sont les seules dépenses pour ces formations).

Entre 2016 et 2017 le nombre d'agents formés augmente (33.2%) ce qui s'explique par la participation d'un plus grand nombre d'agents à des formations de courte durée (pour illustration 52 agents ont participé à la formation « gestes de premier secours », 29 agents à la formation « culture d'établissement » et 42 agents à la formation « connaissance des universités »).

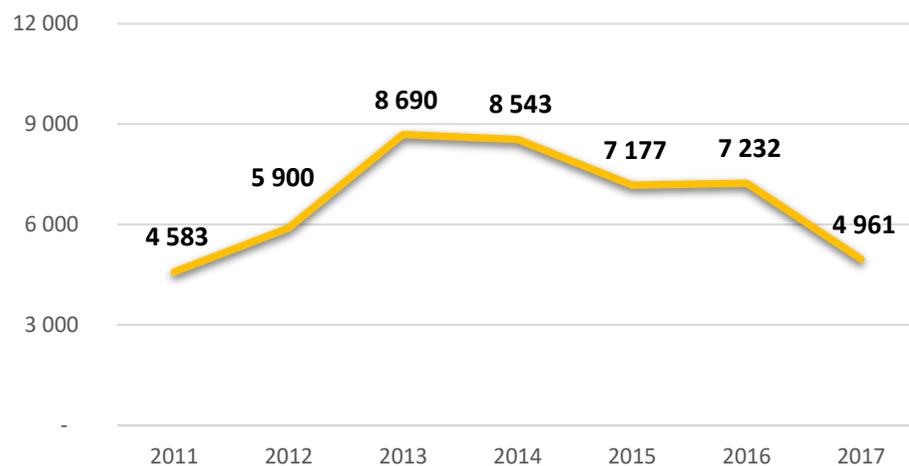
Les données de formation continue ci-dessous proviennent du bureau de la formation continue des personnels pour l'année 2017.

A Evolution de la formation continue entre 2011 et 2017

Tableau A.1 : Evolution du coût de la formation entre 2011 et 2017

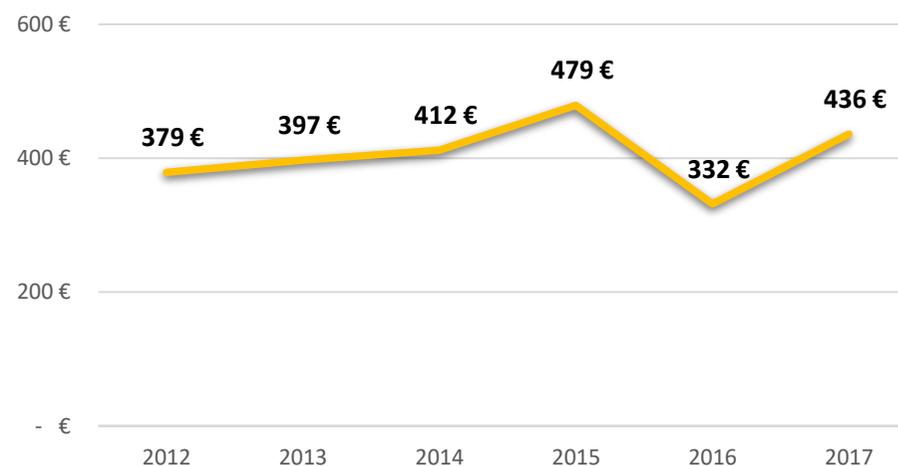
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Evolution 2016-2017
Coût formation hors rémunération des stagiaires	58 186 €	74 198 €	95 075 €	94 889 €	91 216 €	77 176 €	59 663 €	-23%
Coût formation avec rémunération des stagiaires	169 980 €	249 131 €	364 834 €	352 522 €	304 229 €	217 303 €	200 685 €	-8%

Graphique A.1 : Evolution du nombre d'heures de formation entre 2011 et 2017



La baisse importante constatée du volume horaire de formation entre 2016 et 2017 est principalement due au transfert des personnels de l'ÉSPÉ.

Graphique A.2 : Evolution du coût moyen par stagiaire entre 2012 et 2017



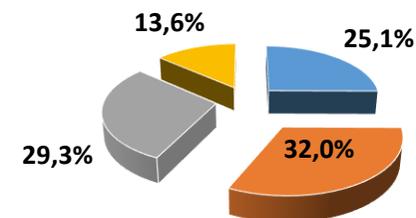
B Caractéristiques des agents formés en 2017

Tableau B.1 : Nombre de présences et d'agents formés en 2017

Population	Nombre de présences et d'agents en stage*			Nombre d'agents formés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	59	95	154	59	95	154
Catégorie B	75	159	234	75	159	234
Catégorie C	115	98	213	115	98	213
Enseignants	22	59	81	22	59	81
Total général	271	411	682	271	411	682

* Un stagiaire (agent formé) peut-être comptabilisé plusieurs fois (nombre de présences)

Graphique B.1 : Agents formés par catégories

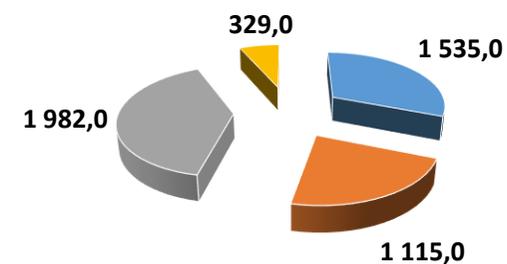


■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C ■ Enseignants

Tableau B.2 : Nombre d'heures et de jours de formation en 2017

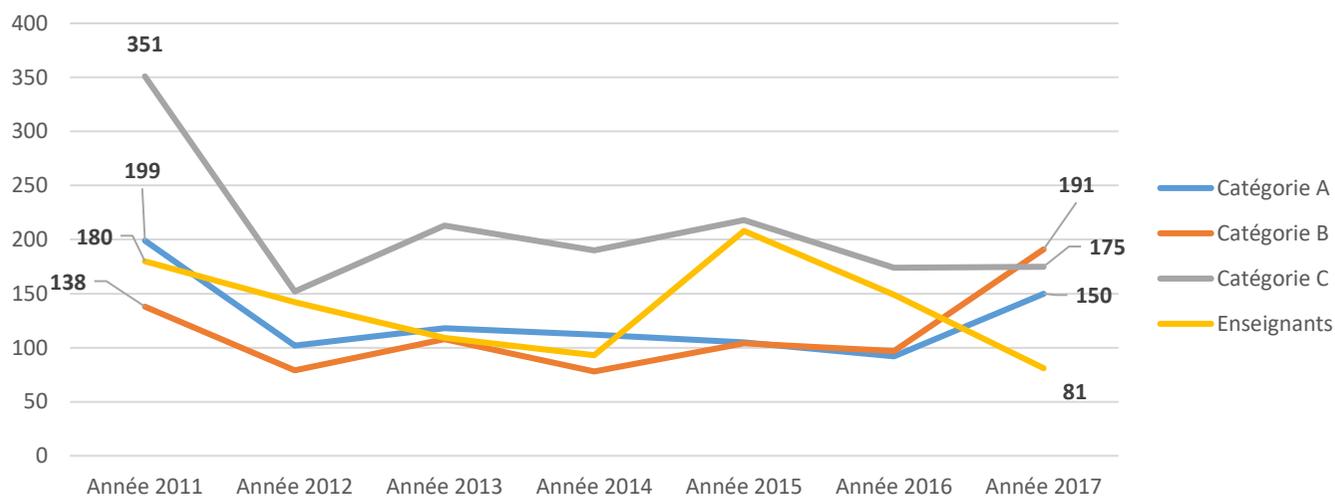
Population	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	547,0	988,0	1 535,0	91,2	164,7	255,8
Catégorie B	359,0	756,0	1 115,0	59,8	126,0	185,8
Catégorie C	1 302,0	680,0	1 982,0	217,0	113,3	330,3
Enseignants	110,0	219,0	329,0	18,0	37,0	55,0
Total général	2318,0	2643,0	4961,0	386,0	441,0	827,0

Graphique B.2 : Nombre d'heures par catégories

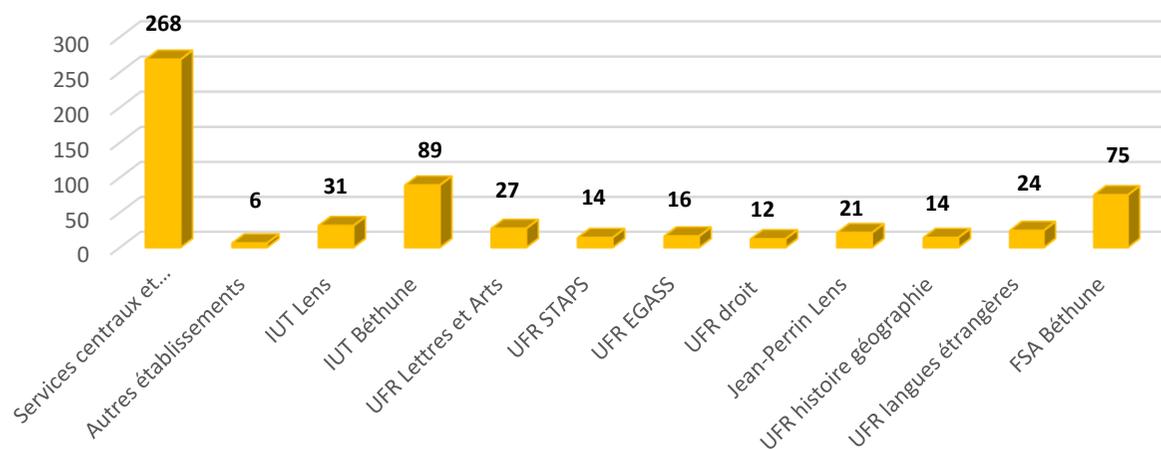


■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C ■ Enseignants

Graphique B.3 : Evolution du nombre d'agents formés entre 2011 et 2017



Graphique B.4 : Nombre de stagiaires par composante en 2017



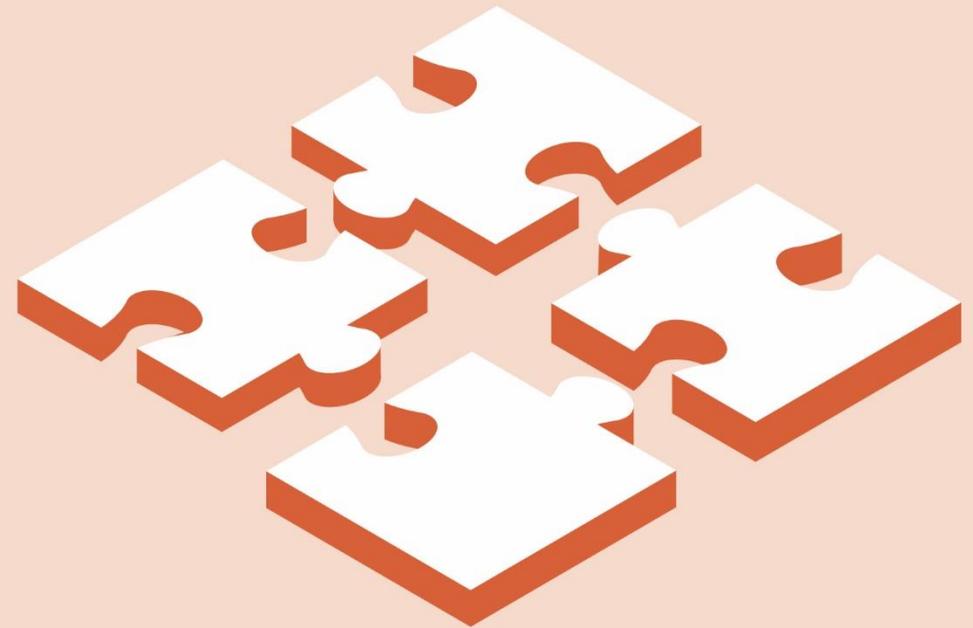
C Type de formation professionnelle

Tableau C.1 Nombre d'agents par type de formation professionnelle

Type de formation professionnelle	Nombre d'agents		
	Hommes	Femmes	Total
Prépa examens concours	4	81	85
Professionalisation	267	330	597
Congé de formation			
Valorisation des acquis de l'expérience			
Bilan de compétences			
Total formation professionnelle	271	411	682

CHAPITRE 08

LES RELATIONS SOCIALES ET LES INSTANCES DE GOUVERNANCE



UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

A Les instances du dialogue social

→ Le Comité Technique (CT)

Les missions du CT

Le Comité Technique est compétent en matière :

- d'organisation et de fonctionnements des administrations, établissements ou services ;
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- de règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- de grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- d'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- d'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ;
- de formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- d'insertion professionnelle.

Le bilan social de l'établissement doit lui être communiqué et faire l'objet d'un débat annuel

Composition et fréquence des réunions

À l'Université d'Artois, le Comité Technique est présidé par le Président. Il comprend également le Directeur des Ressources Humaines ainsi que 10 représentants du personnel et 8 suppléants.

Lors des réunions du Comité, le Président est assisté par le ou les représentant(s) de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concerné(s) par les questions ou les projets de textes soumis à l'avis du Comité.

Tableau A.1 : Nombre de réunion du comité technique entre 2013 et 2017

Années	Nombre de réunions
2013	7
2014	5
2015	4
2016	4
2017	4

Tableau A.2 : Répartition par genre des représentants du personnel

Membres du Comité technique	Hommes	Femmes	Total
Représentant titulaires	5	5	10
Représentant suppléants	5	3	8
Total	10	8	18

→ Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Les compétences et les missions du CHSCT

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Ce dernier joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

La compétence du CHSCT dans le domaine des conditions de travail porte sur les points suivants :

- l'organisation du travail
- l'environnement physique du travail
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- la durée et les horaires de travail
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail

Composition et fréquence des réunions du CHSCT

Tableau A.3 : Nombre de réunion du CHSCT entre 2013 et 2017

Années	Nombre de réunions
2013	7
2014	5
2015	4
2016	4
2017	3

Tableau A.4 : Répartition par genre des représentants du personnel

Membres du CHSCT	Hommes	Femmes	Total
Représentant titulaires	6	3	9
Représentant suppléants	6	3	9
Total	12	6	18

➔ La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

Les compétences et les missions de la CPE

La Commission Paritaire d'Établissement prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales (CAPA ou CAPN) des corps des personnels BIATSS de l'établissement.

Elle est saisie sur des questions individuelles comme :

- le recrutement, proposition ou refus de titularisation ;
- les inscriptions sur liste d'aptitude ;
- les congés pour formation syndicale ;
- les détachements ;
- les disponibilités ;
- les mutations ;
- la mobilité interne.

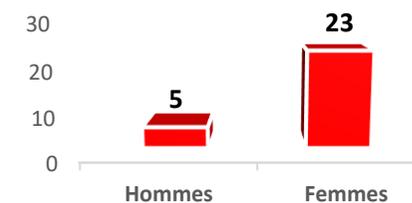
Composition et fréquence des réunions de la CPE

La Commission Paritaire d'Établissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories (A, B et C). Ils ont été élus en mars 2017 et la durée de leur mandat est de 3 ans.

La répartition des représentants du personnel de la CPE est composée comme suit :

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	
Groupe des AENES	1	1	2	2	2	2	10
Groupe des ITRF	2	2	2	2	2	2	12
Groupe des personnels des bibliothèques	1	1	1	1	1	1	6
Total	4	4	5	5	5	5	28

Répartition des représentants du personnel par genre



B Les instances de gouvernance

→ Le Conseil d'Administration (CA)

Les attributions du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration joue un rôle clé dans la vie institutionnelle de l'établissement, c'est lui qui détermine la politique de l'établissement. Plusieurs missions lui sont confiées :

- il approuve le contrat d'établissement (ou de site) de l'université ;
- il vote le budget et approuve les comptes ;
- il adopte le règlement intérieur de l'université ;
- il fixe la répartition des emplois qui sont alloués par les ministres compétents ;
- il autorise le Président à engager des actions en justice ;
- il délibère sur toutes les questions soumises par le Président ;
- il approuve les décisions du Conseil Académique ;
- il approuve le bilan social après avis du Comité Technique ;
- il adopte le schéma directeur pluriannuel de la politique du handicap proposé par le Conseil Académique.

Composition du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de l'Université d'Artois est composé de 36 membres dont :

- 16 représentants des enseignants (dont 8 Professeurs d'Université) ;
- 6 représentants des personnels BIATSS ;
- 6 représentants des usagers ;
- 8 personnalités extérieures :
 - 1 représentant du Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais ;
 - 1 représentant du Conseil Départemental du Pas-de-Calais ;
 - 1 représentant de la délégation régionale du CNRS ;
 - 1 représentant d'une direction générale d'une entreprise ;
 - 1 représentant d'une organisation représentative des salariés ;
 - 1 représentant d'une entreprise de moins de 500 salariés ;
 - 1 représentant d'un établissement secondaire ;
 - 1 représentant d'une institution secondaire

➔ **Le Conseil Académique (CAc)**

Les attributions du Conseil Académique

Le Conseil Académique peut se réunir de plusieurs manières différentes. Pour chaque formation, les attributions sont différentes.

<i>En formation plénière</i>	<i>En formation restreinte</i>	<i>En formation disciplinaire</i>
<p><u>Est consulté sur :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- les orientations de la politique de formation, de recherche et de diffusion de la culture scientifique, technique, industrielle et de documentation ;- la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs ;- la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement. <p>Il propose le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap au CA.</p>	<p><u>Est compétent pour :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- le recrutement, l'affectation, la carrière des enseignants-chercheurs ;- la création des comités de sélection et la nomination des membres ;- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans des corps d'enseignants-chercheurs ;- le recrutement ou le renouvellement des ATER.	<p>Le CAc réuni en formation disciplinaire met en œuvre les procédures disciplinaires à l'encontre des enseignants-chercheurs, enseignants ou usagers.</p>

Le Conseil Académique est composé de la **Commission de Recherche** (CR) et de la **Commission de la Formation et de la Vie Universitaire** (CFVU).

CHAPITRE 09

DÉFINITIONS ET SIGLES

Agents

\a.ʒã\ masculin et féminin identiques

Les emplois dont dispose l'université permettent de recruter et de rémunérer des agents.

On distingue parmi ceux-ci :

Les fonctionnaires, BIATSS et enseignants, répartis dans différents corps,
Les agents non-titulaires BIATSS et enseignants.

UNIVERSITÉ D'ARTOIS
BILAN SOCIAL



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Agents

Les emplois dont dispose l'université permettent de recruter et de rémunérer des agents.

On distingue parmi ceux-ci :

- Les fonctionnaires, BIATSS et enseignants, répartis dans différents corps,
- Les agents non-titulaires BIATSS et enseignants.

Catégories

Tous les agents de l'Etat et les emplois publics sont classés en trois catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :

- A : Les enseignants, les BIATSS qui exercent des fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction. Le recrutement de ces personnels se fait au niveau licence (sauf exception : assistant d'ingénieur).
- B : Les BIATSS qui exercent des fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures, le recrutement se fait au niveau Baccalauréat.
- C : Les BIATSS qui exercent des fonctions d'exécution nécessitant pour certains métiers, des qualifications professionnelles spécialisées de type BEP/CAP, le recrutement peut se faire sans diplôme.

Corps

Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Suivant le niveau de recrutement, les corps sont classés en catégories A, B et C.

ETP et ETPT

L'Equivalent Temps Plein (ETP) :

Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail

$$\text{ETP} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de temps de travail}$$

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) :

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds.

Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

$$\text{ETPT} = \text{Effectif physique} \times \text{quotité de travail} \times \text{période d'activité dans l'année}$$

Grade

Le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein des corps est fixée par les statuts. A ces grades sont attribués différents échelons qui varient selon l'ancienneté et qui déterminent la rémunération brute du personnel.

AENESR	Administrateur de l'Education nationale, de l'Enseignement et de la recherche
AGCPT	Agent comptable
APAE	Attaché Principal d'Administration d'Etat
ASS	Assistant de service social
ASI	Assistant Ingénieur
ASIUA	Action Sociale d'Initiative Université d'Artois
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
BIATSS	Personnels des Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire Assistant
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CAE	Contrat d'Aide à l'Emploi
CCP	Commission Consultative Paritaire
CET	Compte Epargne-Temps
CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CR	Commission de Recherche
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CT	Comité Technique
CUI	Contrat Unique d'Insertion
DGS	Directeur général des services
EPSCP	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
EPL	Etablissement Public Local d'Enseignement
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
GIPA	Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat
IA	Inspection Académique ou Inspecteur d'Académie

IFTS	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
IFSE	Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherches
INM	Indice Nouveau Majoré
INF	Infirmier
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
JO	Journal Officiel
MCF	Maître de Conférences
MAG	Magasinier des Bibliothèques
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PCA	Prime de Charges Administratives
PE	Professeur des Ecoles
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEPS	Professeur d'Education Physique et Sportive
PIM	Prestation Interministérielle
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PPCR	Protocole de modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
R&F	Recherche et Formation
RIFSEEP	Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SA	Secrétaire Administratif
TCH	Technicien de Recherche et de Formation