

Bilan Social 2020

Université d'Artois

LENS



ARRAS



DOUAI



BÉTHUNE



LIÉVIN



UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Le mot du Président

Je suis fier de présenter le bilan social 2020 de l'Université d'Artois. À la lumière des données fournies, il permet d'apprécier la situation de notre établissement, offrant une vision globale et détaillée des ressources humaines qui en font la richesse.

Ce bilan est un panorama de notre structure dans le domaine social, au 1er janvier 2020. À travers les nombreuses statistiques fournies, il est un outil précieux, révélateur de la vitalité et du dynamisme de l'université ; il permet d'en analyser plusieurs facettes : emploi, formation, rémunérations ou encore action sociale. Comme les années précédentes et 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.

Tous ces éléments contribuent à enrichir la connaissance de l'université et de son potentiel humain. Les chapitres sur les personnels BIATSS et ENSEIGNANTS proposent des données systématiquement genrées, qui permettront à l'avenir de mieux orienter les efforts en matière de parité femmes/hommes. Les chapitres sur les rémunérations et sur les congés détaillent la rémunération nette des agents, la part des primes dans la rémunération globale et fournissent des données sur les congés. Autant d'informations ici réunies, qui doivent guider notre action en matière d'accompagnement des parcours professionnels et d'amélioration des conditions de vie au travail.

Cette édition du bilan social de l'Université d'Artois est l'occasion de remercier tous les personnels et de saluer le travail de chacun. À lui seul, ce bilan témoigne de la richesse et de la diversité des acteurs de l'établissement, qui, par leurs activités, participent à son rayonnement. Tous ceux qui ont permis de réunir les éléments et données nécessaires à l'élaboration et à la présentation de ce bilan, et qui, année après année, ont à cœur d'en améliorer le contenu, doivent être tout particulièrement remerciés.

Il serait infiniment dommage que ce bilan connaisse le sort de tant de rapports, oubliés aussitôt que remis ou publiés. C'est désormais à chacun de s'en saisir pour nourrir sa propre réflexion et contribuer à celle de tous ceux qui font vivre l'université.



**Le Président de l'Université d'Artois
Pasquale MAMMONE**

Préambule

Ce bilan social 2020 est le onzième de l'Université d'Artois.

- Présentation

Le bilan social est un état 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 **année universitaire**.

- Dates de constatation

- **Au 1^{er} janvier 2020** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2019** 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 2018/2019** pour les autres données (congés, invités etc...).

- Populations

L'étude se limite aux seuls **agents affectés** administrativement à l'établissement :

- **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-CHERCHEURS & 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 toute question ou suggestion, merci de vous adresser à :

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

DRH - Direction des Ressources Humaines

9 rue du Temple

BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX

Sommaire

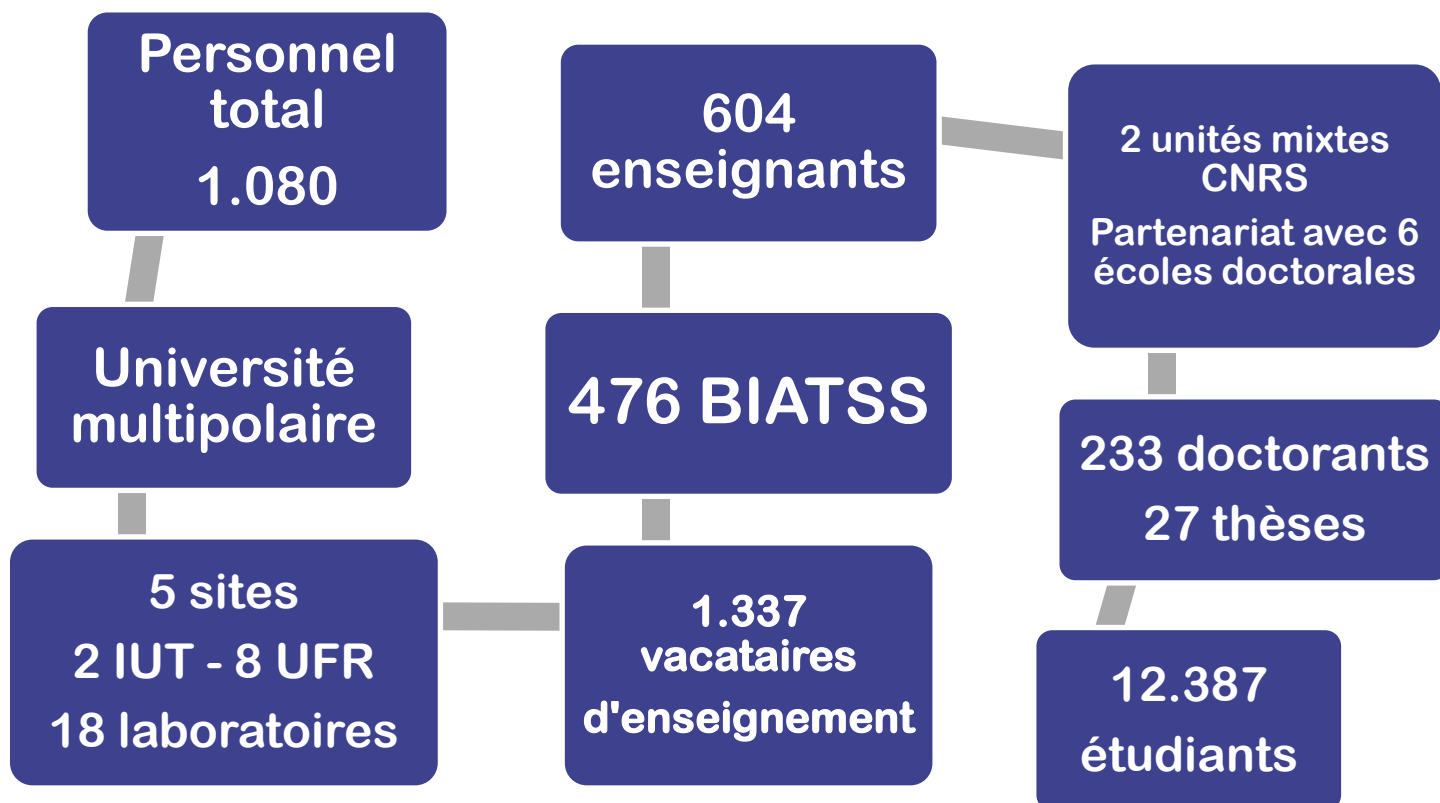
| | | |
|-------------------|--|---|
| Chapitre 1 | L'Université d'Artois en quelques chiffres Données globales 2019 Faits marquants 2019 A – Organisation de l'université B – Formation C – Recherche D – Patrimoine | 7 8 9 10 11 13 14 |
| Chapitre 2 | Les emplois et effectifs globaux A – Plafonds d'emplois B – Ensemble des effectifs C – Répartition géographique des effectifs | 15 16 17 18 |
| Chapitre 3 | Les effectifs B.I.A.T.S.S A – Situation globale B – Les titulaires C – Les contractuels D – Les contrats étudiants E – Répartition géographique des personnels F – Éloignement géographique des personnels G – Démographie des personnels H – Promotions I – Motifs d'entrées et sorties des personnels J – Temps partiel K – C.E.T / Compte épargne temps L – Absences et congés | 19 20 21 24 28 29 31 32 36 38 40 41 43 |
| Chapitre 4 | Les effectifs Enseignants Chercheurs et Enseignants A – Situation globale B – Répartition des enseignants C – Répartition géographique D – Répartition par disciplines E – Synthèse par domaine de discipline F – Vacataires d'enseignement G – Éloignement géographique des enseignants H – Démographie des enseignants I – Promotions J – Motifs d'entrées et sorties des enseignants K – Enseignants invités et visiting professor L – Absences et congés M – Temps partiel | 45 46 47 50 52 54 55 56 58 61 62 64 66 68 |
| Chapitre 5 | Les rémunérations A – Notions générales B – Grilles des salaires C – Primes des personnels B.I.A.T.S.S D – Primes des enseignants E – Rémunérations nettes mensuelles moyennes F – G.I.P.A / Garantie individuelle du pouvoir d'achat G – Masse salariale | 69 70 71 72 75 76 77 78 |
| Chapitre 6 | L'action sociale et la médecine de prévention A – Caractéristiques de personnels reçus B – Typologie des domaines d'intervention C – Typologie des prestations D – Médecine de prévention E – Les travailleurs en situation de handicap | 81 83 84 85 85 86 |
| Chapitre 7 | La formation continue des personnels A – Évolution de la formation B – Caractéristiques des agents formés C – Types de formation | 89 91 92 94 |
| Chapitre 8 | Les relations sociales et les instances de gouvernance A – Les instances du dialogue social B – Les instances de gouvernance | 95 96 99 |
| Chapitre 9 | Définitions et sigles Glossaire | 101 103 |

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 01

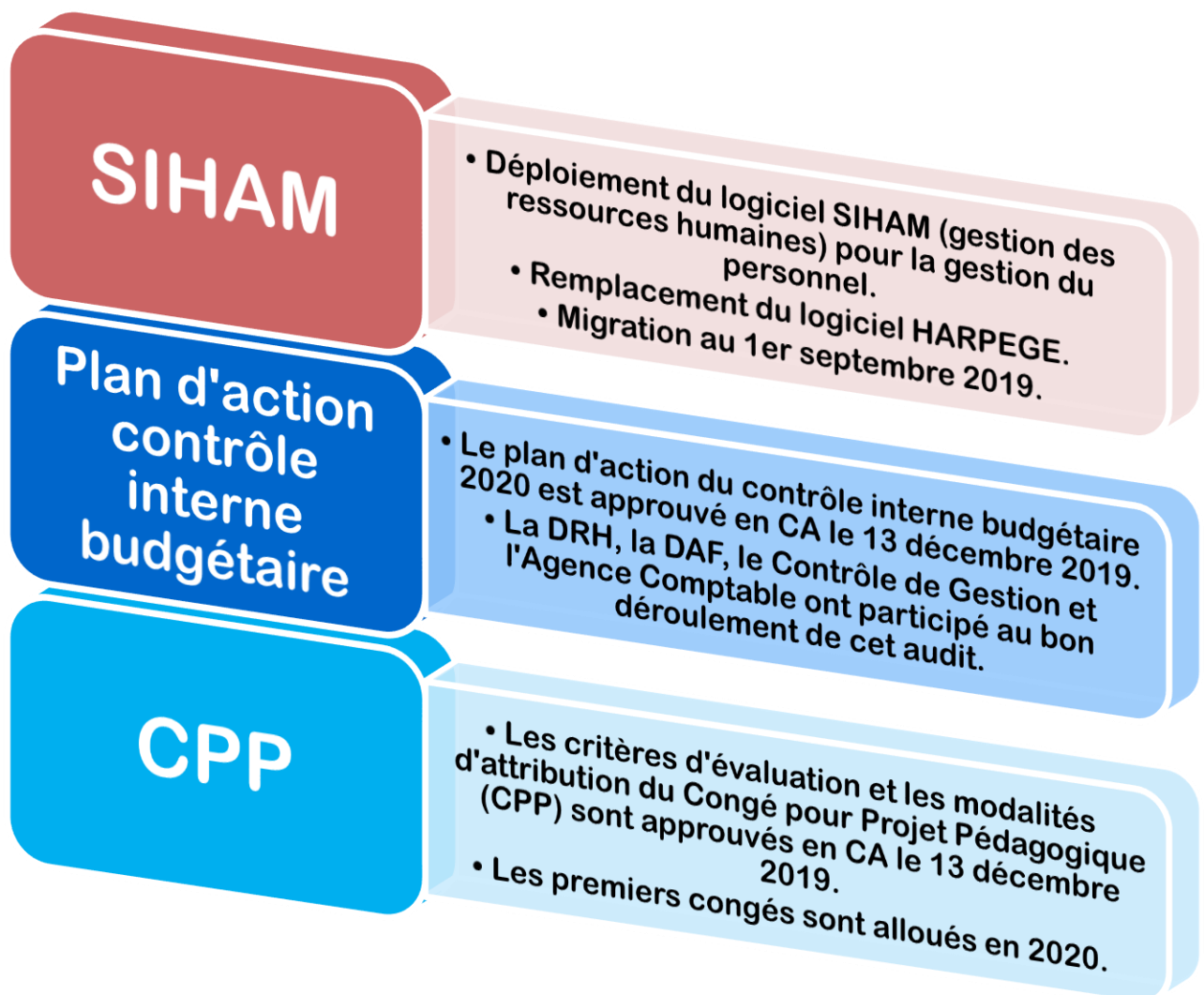
L'Université d'Artois en quelques chiffres



Données globales 2019



Faits marquants 2019



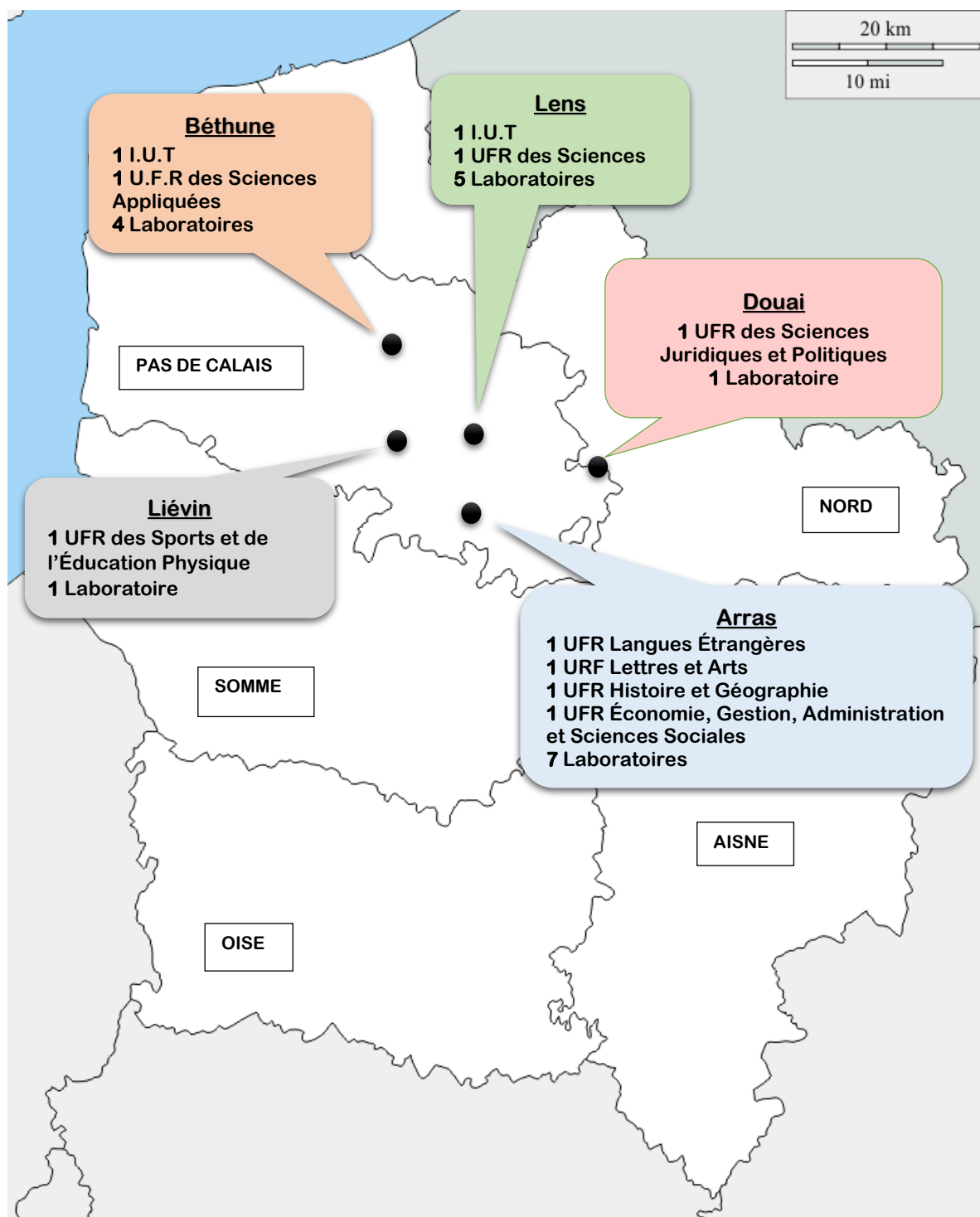
Autres faits marquants

- La disparition du dispositif Sauvadet, relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels (loi du 12 mars 2012).
- Le maintien de la GIPA en 2019, sous conditions ; un arrêté du 8 octobre 2019 proroge l'application de la GIPA en 2018. Le pouvoir d'achat est maintenu pour les agents dont le traitement a évolué moins rapidement que l'inflation.

A – Organisation de l'université

L'Université d'Artois (on utilisera l'appellation **UA** dans le reste du bilan) est une université pluridisciplinaire (hors santé) et multipolaire. Elle est présente en région Hauts de France sur deux départements : le Nord et le Pas-de-Calais.

Carte 1A.1 : répartition géographique des différents établissements dans les deux départements



B - Formation

L'UA propose un large éventail de formations de bac + 1 à bac + 8, organisées selon le schéma européen LMD, suivant 4 domaines de formations :

| <i>Arts, Lettres, Langues</i> | <i>Sciences Humaines et sociales</i> | <i>Droit, Économie, Gestion</i> | <i>Sciences, Technologies, Santé</i> |
|--|--|---|--|
| 3 spécialités de Diplôme d'Université (DU) | 1 Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques (DEUST) | 2 spécialités de Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) | 8 spécialités de Diplômes Universitaires de Technologie (DUT) |
| 4 mentions de licence | 5 mentions de licence 3 mentions de licence professionnelle | 3 mentions de licence 7 mentions de licence professionnelle | 6 mentions de licence 20 mentions de licence professionnelle |
| 6 mentions de master | 5 mentions de master | 10 mentions de master | 8 mentions de master |
| Plusieurs spécialités de doctorat | Plusieurs spécialités de doctorat | Plusieurs spécialités de doctorat | Plusieurs spécialités de doctorat |

L'UA propose également dans son offre globale 2 diplômes d'Accès aux Études Universitaires (DAEU) ainsi que de nombreux Diplômes Universitaires.

En outre, de nombreuses formations sont ouvertes via l'alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage). Certaines proposent aussi des modalités d'enseignement à distance.

Tableau 1B.1 : répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2020

| | Effectif | | | Répartition |
|---------------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|
| | Hommes | Femmes | Total | |
| Pôle Arras | 1 600 | 3 346 | 4 946 | 39,9% |
| Pôle Béthune | 1 693 | 490 | 2 183 | 17,6% |
| Pôle Douai | 364 | 882 | 1 246 | 10,1% |
| Pôle Lens | 1 495 | 1 216 | 2 711 | 21,9% |
| Pôle Liévin | 600 | 227 | 827 | 6,7% |
| Tous pôles - DAEU | 138 | 100 | 238 | 1,9% |
| Tous pôles - DU | 47 | 125 | 172 | 1,4% |
| Tous pôles - Prépa. Agrég. Int. | 5 | 56 | 61 | 0,5% |
| Tous pôles - Echange doctorat | - | 3 | 3 | 0,0% |
| ENSEMBLE | 5 942 | 6 445 | 12 387 | 100% |

Tableau 1B.2 : répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2020

| | Effectif | | | Répartition |
|-------------------------------|--------------|--------------|---------------|-------------|
| | Hommes | Femmes | Total | |
| Arts, Lettres, Langues | 622 | 2 252 | 2 874 | 23,2% |
| Sciences Humaines et Sociales | 495 | 467 | 962 | 7,8% |
| Droit, Économie, Gestion | 1 201 | 2 022 | 3 223 | 26,0% |
| Sciences, Technologies, Santé | 2 834 | 1 193 | 4 027 | 32,5% |
| STAPS | 600 | 227 | 827 | 6,7% |
| DAEU | 138 | 100 | 238 | 1,9% |
| DU | 47 | 125 | 172 | 1,4% |
| Prépa. Agrég. Interne | 5 | 56 | 61 | 0,5% |
| Echange doctorat | - | 3 | 3 | 0,0% |
| ENSEMBLE | 5 942 | 6 445 | 12 387 | 100% |

Les effectifs sont en progression en raison du boom démographique de l'an 2000. Cette inflexion se constate dans le premier cycle, toutes les formations étant concernées (licence – DUT), comme en Master.

C - Recherche

L'UA se compose en 2019 de 18 centres de recherche répartis sur 5 sites géographiques :

- **Arras** : 7 laboratoires (CREHS, RECIFES, LEM, Textes et Cultures, Grammatica, Discontinuités, RIM)
- **Lens** : 5 laboratoires (Institut Charles Viollette, CRIL, UCCS, LBHE, LML)
- **Béthune** : 4 laboratoires (LSEE, LGI2A, LGCgE, T&A)
- **Liévin** : 1 laboratoire (URePSSS)
- **Douai** : 1 laboratoire (CDEP)

La recherche menée à l'UA 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'UA 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'UA a accueilli 233 doctorants en 2019-2020 et 27 thèses ont été soutenues en 2019.

Tableau 1C.1 : répartition des doctorants par école doctorale en 2019-2020

| | Effectif | | | Répartition |
|------------------------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | Hommes | Femmes | Total | |
| Ecole doctorale n°473 - SHS | 34 | 69 | 103 | 44,2% |
| Ecole doctorale n°74 - SJPG | 9 | 13 | 22 | 9,4% |
| Ecole doctorale n°104-SMRE | 7 | 3 | 10 | 4,3% |
| Ecole doctorale n°72 - SPI | 30 | 25 | 55 | 23,6% |
| Ecole doctorale n°446 - BSL | 1 | 6 | 7 | 3,0% |
| Ecole doctorale n°73 - SESAM | 16 | 20 | 36 | 15,5% |
| ENSEMBLE | 97 | 136 | 233 | 100% |

Tableau 1C.2 : répartition des soutenances de thèses par école doctorale en 2019

| | Effectif | Répartition |
|------------------------------|-----------|-------------|
| Ecole doctorale n°473 - SHS | 7 | 25,9% |
| Ecole doctorale n°74 - SJPG | 2 | 7,4% |
| Ecole doctorale n°104-SMRE | 3 | 11,1% |
| Ecole doctorale n°72 - SPI | 9 | 33,3% |
| Ecole doctorale n°446 - BSL | 1 | 3,7% |
| Ecole doctorale n°73 - SESAM | 5 | 18,5% |
| ENSEMBLE | 27 | 100% |

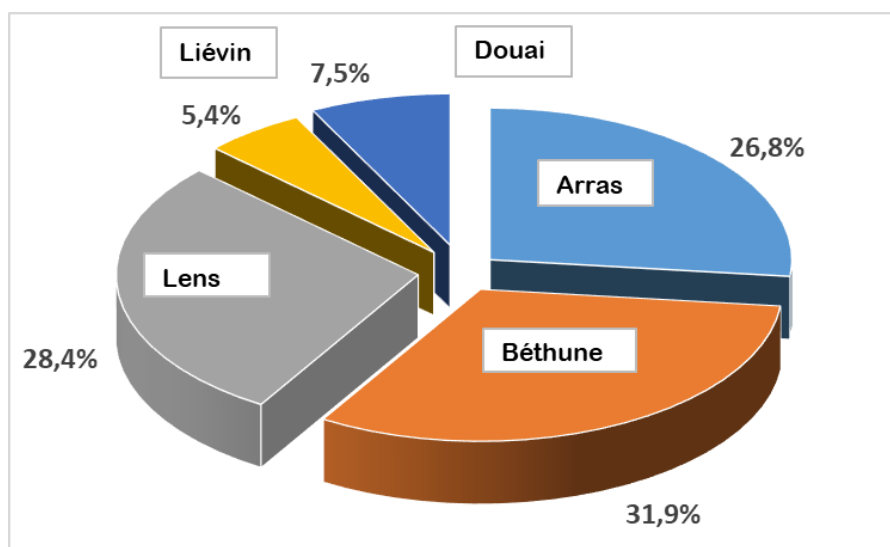
D - Patrimoine

Tableau 1D.1 : surface totale des bâtiments de l'UA représentant 112 411 m² (surface SHON) et répartition entre les sites

| | Surface | Proportion |
|-----------------------|----------------|---------------|
| Site d'Arras | 30 075 | 26,8% |
| Site de Béthune | 35 904 | 31,9% |
| Site de Lens | 31 893 | 28,4% |
| Site de Liévin | 6 074 | 5,4% |
| Site de Douai | 8 465 | 7,5% |
| Surface totale | 112 411 | 100,0% |

dont 22.301 m² pour l'IUT
dont 10.120 m² pour l'IUT

Graphique 1D.1 : répartition du patrimoine immobilier sur les différents sites



BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 02

Les emplois et effectifs globaux



A - Plafonds d'emplois

Le plafond d'emplois global, voté en Conseil d'Administration (CA), est constitué de deux plafonds distincts :

- le plafond « État » attribué par le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche : la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP)
- le plafond « Ressources Propres » constitué d'emplois prévus au budget sur les ressources propres à l'Université d'Artois.

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) conséquence de la loi LRU du 10 août 2007, 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'État 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.

Tableau 2A.1 : plafond d'emplois voté (budget rectificatif BR3) par le Conseil d'Administration en novembre 2019

| Plafonds d'emplois 2019 | | | Emplois financés par la SCSP | Emplois financés sur Ressources | Global |
|--|--------------------|------------|------------------------------|---------------------------------|---------------------|
| Catégories d'emplois | Nature des emplois | | En ETPT | En ETPT | |
| Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs | Permanents | Titulaires | 466,13 | | 466,13 |
| | | CDI | 2,00 | - | 2,00 |
| | Non-permanents | CDD | 88,31 | 20,51 | 108,82 |
| Sous-total Enseignants | | | 556,44 | 20,51 | 576,95 |
| BIATSS | Permanents | Titulaires | 368,64 | | 368,64 |
| | | CDI | 16,71 | 4,50 | 21,21 |
| | Non-permanents | CDD | 47,19 | 37,00 | 84,19 |
| Sous-total BIATSS | | | 432,54 | 41,50 | 474,04 |
| Totaux | | | 988,98 | 62,01 | 1 050,99 (4) |
| Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat | | | 1114 (5) | | |

↑
Plafond d'emploi voté avec le budget par le CA

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).

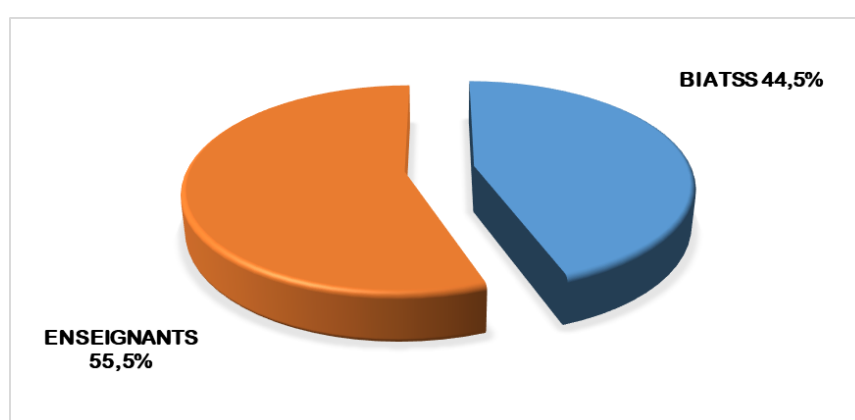
Le nombre total d'emplois financés par la SCSP - case annotée (3) ne peut être supérieur au plafond des emplois État qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (5).

B - Ensemble des effectifs

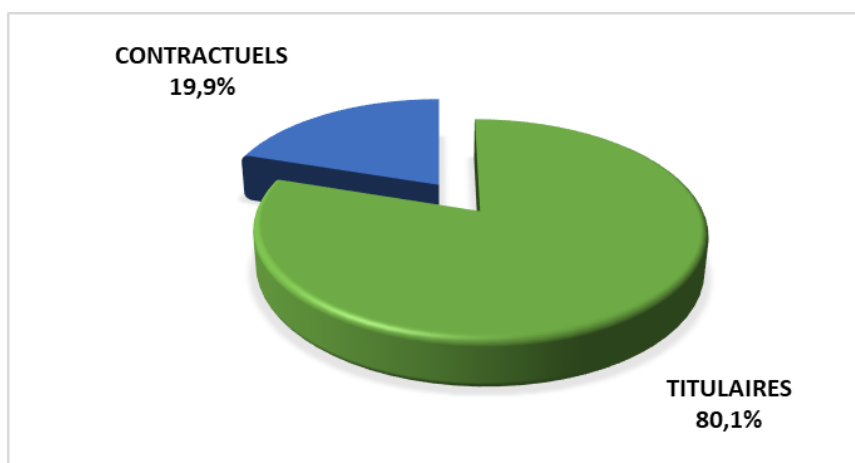
Tableau 2B.1 : répartition des effectifs titulaires et contractuels de l'UA, en effectif et ETP

| | | Titulaires | Contractuels | Total |
|----------------------------|-------------|------------|--------------|--------|
| EFFECTIF | BIATSS | 377 | 99 | 476 |
| | ENSEIGNANTS | 471 | 133 | 604 |
| Effectifs totaux en nombre | | 848 | 232 | 1 080 |
| ETP | BIATSS | 367,6 | 96,7 | 464,3 |
| | ENSEIGNANTS | 468,6 | 111,6 | 580,2 |
| Effectifs totaux en ETP | | 836,2 | 208,3 | 1044,5 |

Graphique 2B.1 : Répartition des agents en ETP au 1er Janvier 2020 (BIATSS – Enseignants)



Graphique 2B.2 : Répartition des agents en ETP au 1er Janvier 2020 (Titulaires – Contractuels)

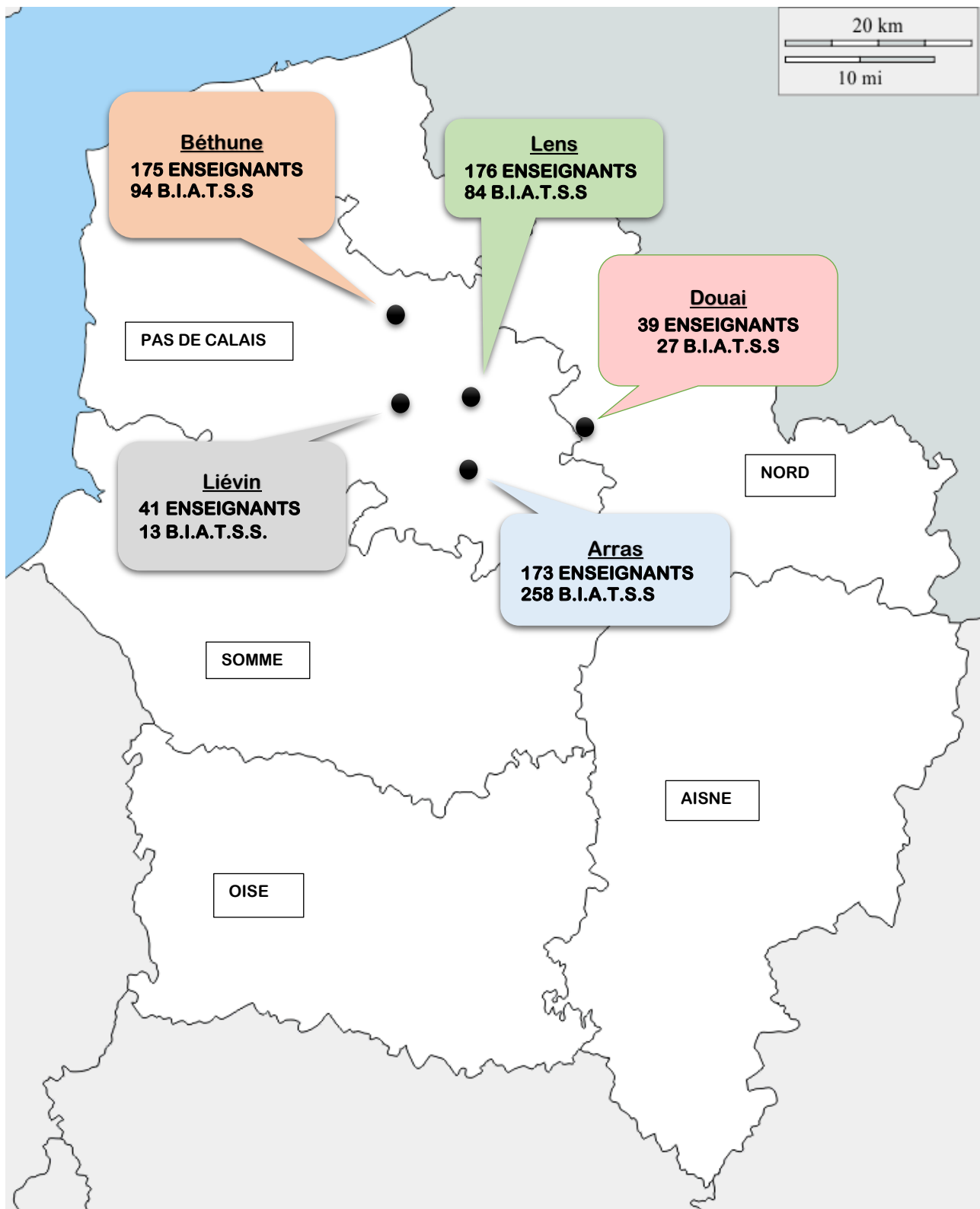


L'UA a une répartition en ETP et en effectifs qui penche en faveur des enseignants (55.5% des ETP). Cette population Artois, BIATSS et Enseignants confondus, est en grande majorité composée de titulaires (80,1%). La répartition des effectifs BIATSS et Enseignants sera plus détaillée dans les chapitres suivants.

C - Répartition géographique des effectifs

Au 1^{er} janvier 2020, on comptabilise 1.080 personnes travaillant à l'UA.

Carte 2C.1 : carte des effectifs globaux par sites Artois au 1er janvier 2020



BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 03

Les effectifs B.I.A.T.S.S



A - Situation globale

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 1^{er} janvier 2020.

Les personnels titulaires représentent **79,2 %** des effectifs, soit une baisse de 1 point par rapport au bilan précédent. Les contractuels représentent donc **20,8 %** des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie **A** représentent **28,9 %** des effectifs contre **26 %** pour la catégorie **B** et **45,1%** pour la catégorie **C**. Cette répartition est très semblable à l'année précédente.

(Les définitions des abréviations sont présentées dans le glossaire du chapitre 09)

Tableau 3A.1 : répartition des personnels de l'UA en effectif et ETP par corps au 1er janvier 2020

| FILIERE | CAT | POSTE | EFFECTIFS | | | ETP | | | |
|--|-----|----------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | | | H | F | ENSEMBLE | H | F | ENSEMBLE | % ETP |
| ADM | A+ | ADMENESR | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 0,3% |
| | | DGS | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 0,3% |
| | | AGCPT | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 0,3% |
| | A | AAE | 2 | 7 | 9 | 2 | 6,9 | 8,9 | 2,4% |
| | | ASSAE | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 0,3% |
| | | INF | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0,8% |
| | B | SAENES | 2 | 19 | 21 | 2 | 18,4 | 20,4 | 5,5% |
| | C | ADJENES | 4 | 29 | 33 | 3,8 | 28,4 | 32,2 | 8,8% |
| ATEC | | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 0,5% | |
| Total filière administrative | | | 13 | 59 | 72 | 12,8 | 57,7 | 70,5 | |
| BIB | A | CONS | 4 | 2 | 6 | 3,7 | 2 | 5,7 | 1,6% |
| | | BIB | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 0,3% |
| | B | BAS | 3 | 7 | 10 | 3 | 6,6 | 9,6 | 2,6% |
| | C | MAG | 7 | 7 | 14 | 7 | 6,1 | 13,1 | 3,6% |
| Total filière des bibliothèques | | | 14 | 17 | 31 | 13,7 | 15,7 | 29,4 | |
| ITRF | A+ | IGR | 5 | 4 | 9 | 5 | 3,8 | 8,8 | 2,4% |
| | A | IGE | 27 | 27 | 54 | 27 | 25,9 | 52,9 | 14,4% |
| | | ASI | 12 | 11 | 23 | 12 | 11 | 23 | 6,3% |
| | B | TCH | 21 | 46 | 67 | 21 | 43,2 | 64,2 | 17,5% |
| | C | ATRF | 33 | 88 | 121 | 32,6 | 86,2 | 118,8 | 32,3% |
| Total filière ITRF | | | 98 | 176 | 274 | 97,6 | 170,1 | 267,7 | |
| Total BIATSS titulaires | | | 125 | 252 | 377 | 124,1 | 243,5 | 367,6 | 79% |
| Contractuels | | CDI | 4 | 20 | 24 | 4 | 18,8 | 22,8 | 23,6% |
| | | CDD | 34 | 40 | 74 | 34 | 38,9 | 72,9 | 75,4% |
| | | APPRENTI | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1,0% |
| Total BIATSS contractuels | | | 38 | 61 | 99 | 38 | 58,7 | 96,7 | 21% |
| Effectif total BIATSS | | | 163 | 313 | 476 | 162,1 | 302,2 | 464,3 | 100% |

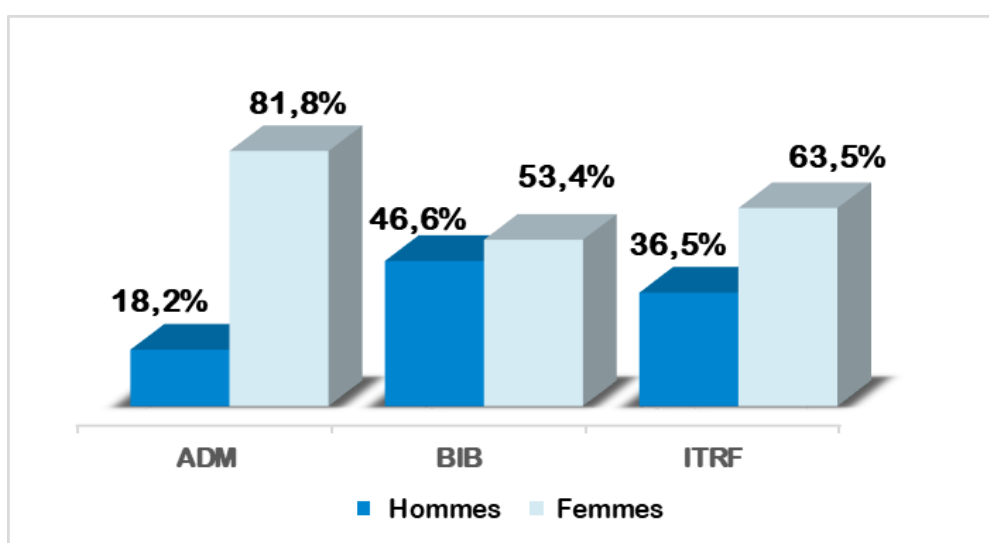
B - Les titulaires

Tableau 3B.1 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 1er janvier 2020

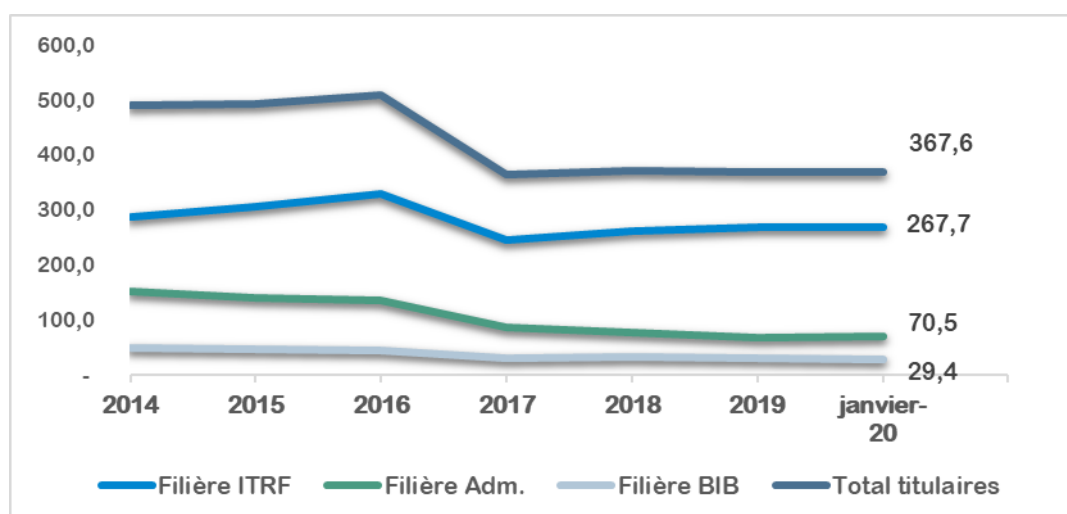
| Filières | Hommes | Femmes | 01-janv-20 | Répartition | Données nationales * |
|--|--------------|--------------|--------------|-------------|----------------------|
| Administrative, sociale et de santé | 12,8 | 57,7 | 70,5 | 19,18% | 20,80% |
| Bibliothèques | 13,7 | 15,7 | 29,4 | 8,00% | 7,55% |
| ITRF | 97,6 | 170,1 | 267,7 | 72,82% | 71,65% |
| Grand total | 124,1 | 243,5 | 367,6 | 100% | |
| Répartition | 33,8% | 66,2% | 100% | | |

*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

Graphique 3B.1 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 1er janvier 2020



Graphique 3B.2 : évolution 2014-2020 des titulaires BIATSS par filière ETP au 1er janvier 2020



Avec 72,82 % des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF reste largement majoritaire en 2019, avec une représentativité très légèrement à la hausse (72,7 % en 2018).

Ce taux est supérieur au taux national de 2 points (source : bilan social 2018 - 2019 du ministère de l'ENESR).

Les recrutements 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 administratives et bibliothèques sont en baisse constante depuis 2012 (mutation sortante, retraite etc...).

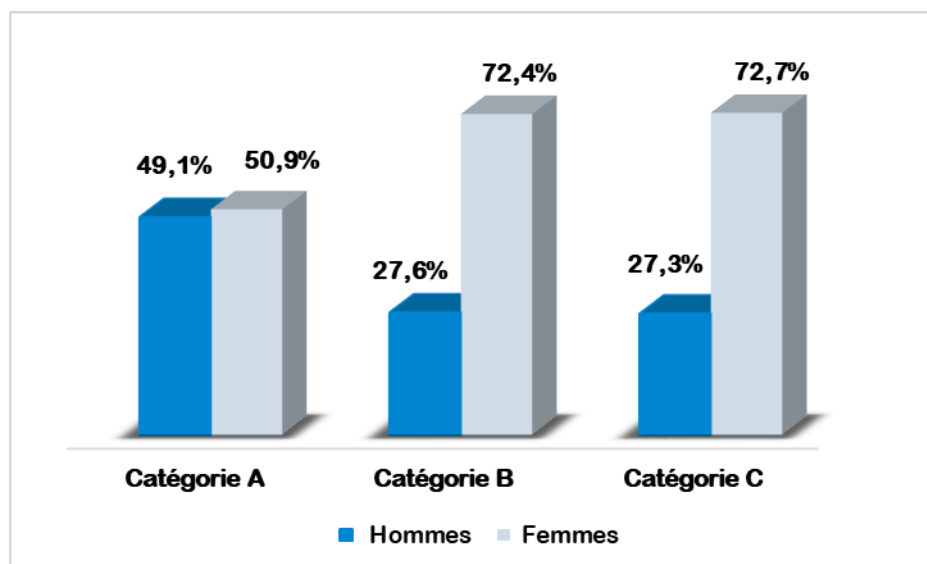
Il est à noter que les 3 filières se rapprochent cette année des données nationales fournies par le MENESRI (année de comparaison : 2017 -2018)

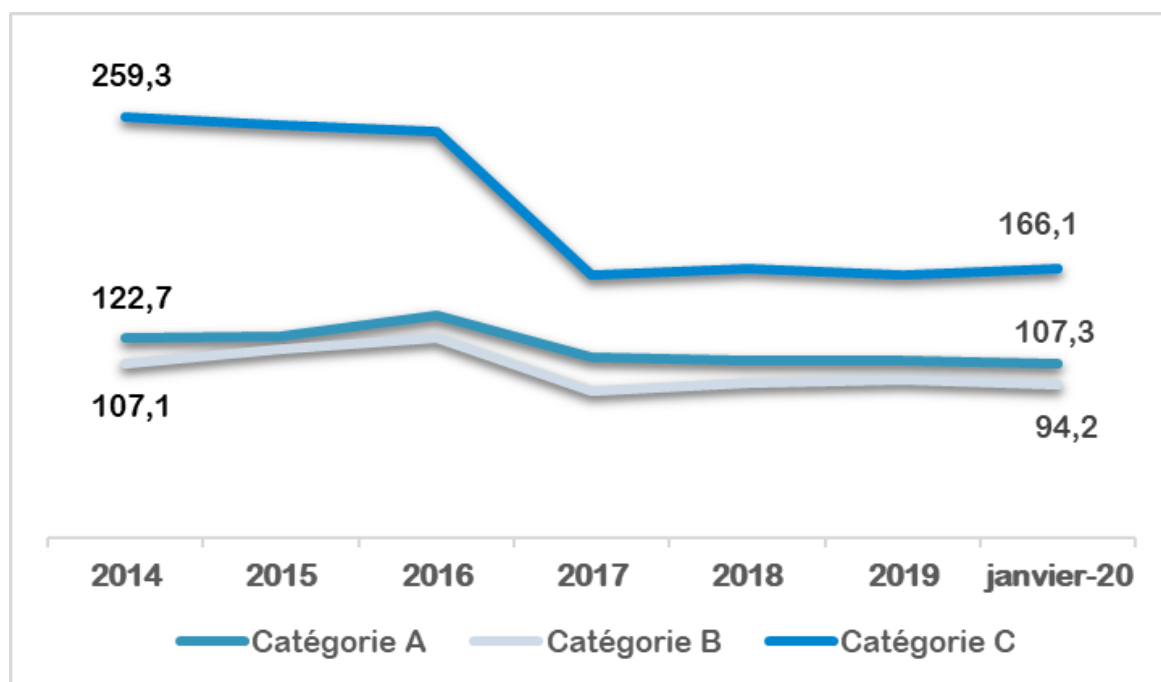
Tableau 3B.2 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2020

| Catégories | Hommes | Femmes | 01-janv-20 | En % | Données nationales * |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|----------------------|
| A | 52,7 | 54,6 | 107,3 | 29,2% | 31,70% |
| B | 26 | 68,2 | 94,2 | 25,6% | 27,25% |
| C | 45,4 | 120,7 | 166,1 | 45,2% | 41,05% |
| Grand total | 124,1 | 243,5 | 367,6 | 100% | |
| Répartition | 33,8% | 66,2% | 100% | | |

**Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019*

Graphique 3B.3 : répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 1er janvier 2020





La catégorie C représente la majorité des ETP des titulaires BIATSS, et sa représentativité augmente en 2019 avec un score de 45,2 %, contre 43,8 % en 2018. Cette progression l'éloigne un peu des données nationales du MENESRI. Cette augmentation est liée à la politique de l'établissement : diminuer la précarité des contractuels.

La catégorie A présente une très belle parité, avec 50,9 % de femmes et 49,1 % d'hommes.

Les deux autres catégories B et C ont une répartition quasi identique autour de 72,5% de femmes et 27,5% d'hommes ; pour le personnel féminin, ce chiffre est largement supérieur aux données nationales, qui place la part des femmes à 63,5%.

Enfin, pour ce qui concerne la comparaison avec les données nationales, la répartition est décalée pour les 3 catégories ; c'est pour la catégorie C que le décalage est le plus important (Artois – 45,2 % contre 41,85 % pour les données nationales).

C – Les contractuels

Tableau 3C.1 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1er janvier 2020

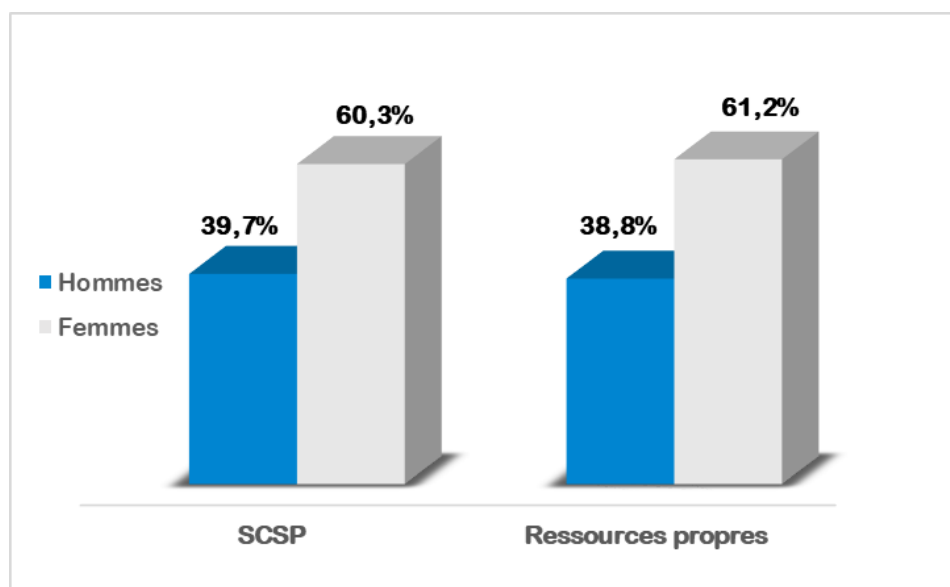
| Type de ressources | Hommes | Femmes | 01-janv-20 | En % |
|--|-----------|-------------|-------------|-------------|
| Contractuels sur Subvention pour Charges de Service Public | 23 | 35 | 58,00 | 60,0% |
| Contractuels sur Ressources Propres | 15 | 23,7 | 38,7 | 40,0% |
| Total contractuels | 38 | 58,7 | 96,7 | 100% |

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public et Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, **60 %** des contractuels BIATSS (contre 59,2 % en 2018) de l'UA sont financés sur la SCSP, tandis que les **40 %** restants (40,8 % en 2018) le sont sur les Ressources Propres (de l'université).

Globalement, depuis le 1^{er} janvier 2013, les effectifs de contractuels baissent de façon constante.

En 2019, la proportion des contrats signés sur les deux types de supports sont stables.

Graphique 3C.1 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 1er janvier 2020



Graphique 3C.2 : évolution 2013-2020 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1er janvier 2020

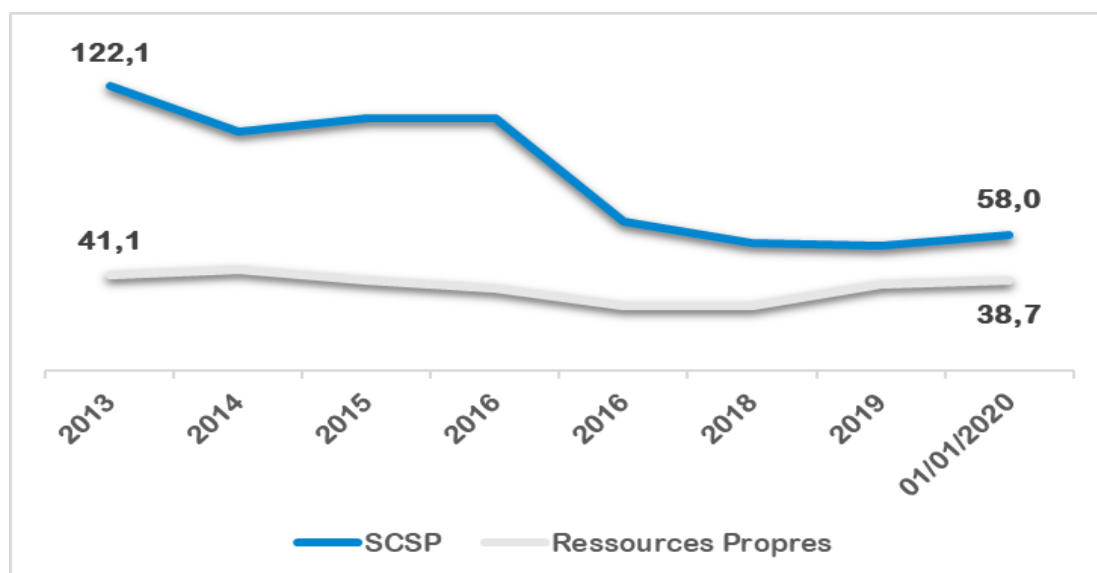
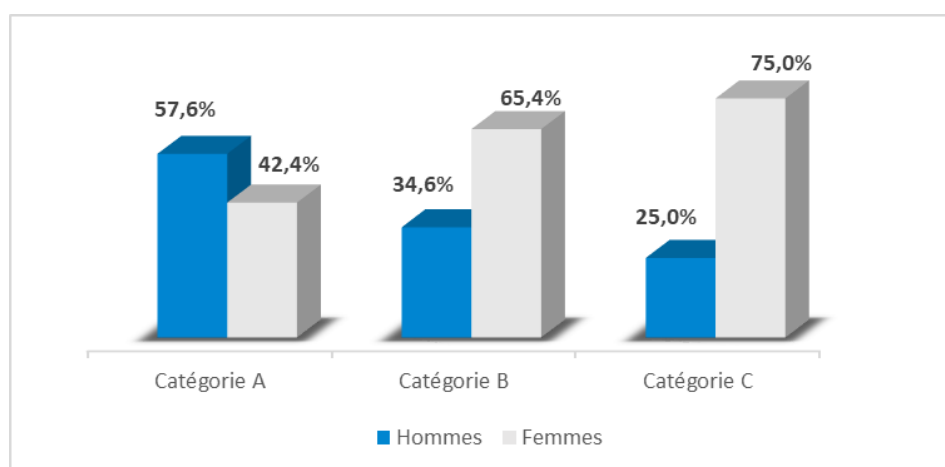


Tableau 3C.2 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2020

| Catégories | Hommes | Femmes | 1-janv.-20 | En % |
|---------------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| A | 20 | 14,7 | 34,7 | 35,9% |
| B | 9 | 17 | 26 | 26,9% |
| C | 9 | 27 | 36 | 37,2% |
| Total contractuels | 38 | 58,7 | 96,7 | 100% |
| Répartition | 39,3% | 60,7% | 100% | |

Graphique 3C.3 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2020



Le niveau de représentativité des femmes chez les personnels contractuels a baissé de 6 points en 2019 (64,7 de femmes en 2018 contre 58,7 en 2019). Cela permet un rééquilibrage en faveur de la parité.

Les femmes restent cependant plus nombreuses chez les titulaires que chez les contractuels (66,2 % pour les titulaires contre 60,7 % pour les contractuels).

La part des femmes chez les contractuels de **catégorie A** est inférieure de pratiquement 9 points aux titulaires de **catégorie A** (42,4 % de femmes pour les contractuels contre 50,9 % pour les titulaires).

Graphique 3C.4 : évolution 2013-2020 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 1er janvier 2020

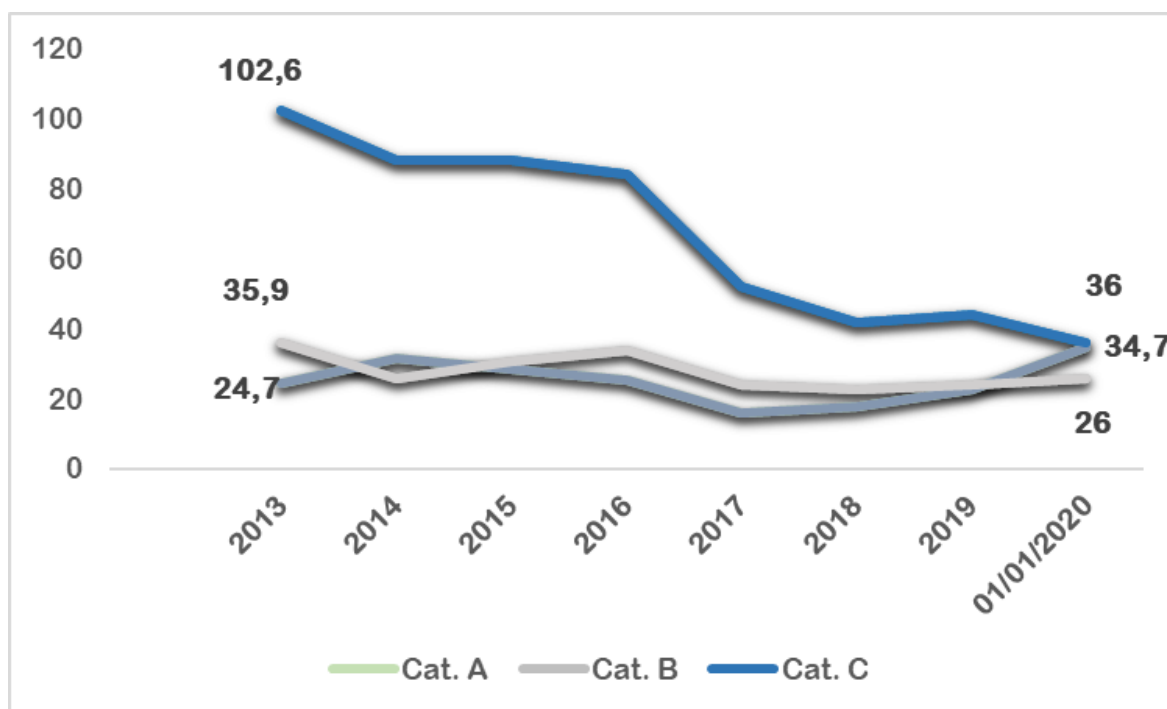


Tableau 3C.3 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de missions en 2019

| Type de missions | Hommes | Femmes | Ensemble | Dont Ressources Propres | Dont SCSP | En % | Données nationales* |
|----------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------------------|-----------|-------------|---------------------|
| CDD sur missions temporaires (1) | 25 | 32,9 | 57,9 | 21 | 36,9 | 59,9% | 37,4% |
| CDD sur missions permanentes (2) | 9 | 7 | 16 | 13 | 3 | 16,5% | 38,1% |
| CDI | 4 | 18,8 | 22,8 | 4,7 | 18,1 | 23,6% | 24,5% |
| Total général | 38 | 58,7 | 96,7 | 38,7 | 58 | 100% | |

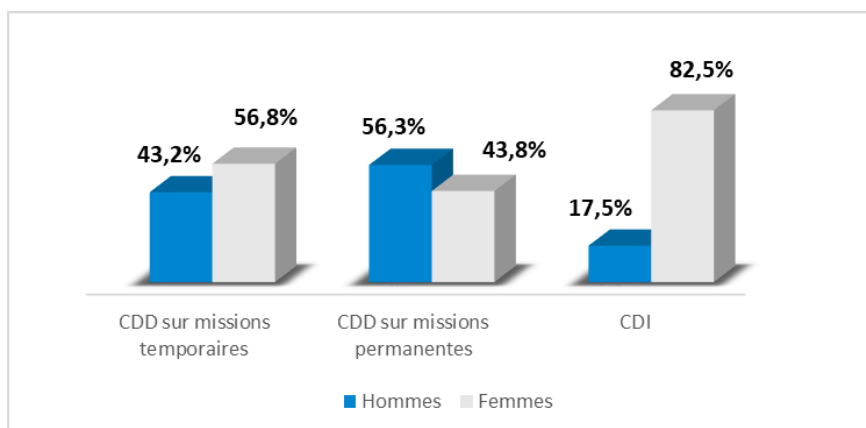
*Source : bilan social du MENESRI 2018 – 2019

(1) temps incomplet, remplacement congés maladies et maternité, saisonnier, accroissement temporaire d'activité, vacance temporaire d'emploi.

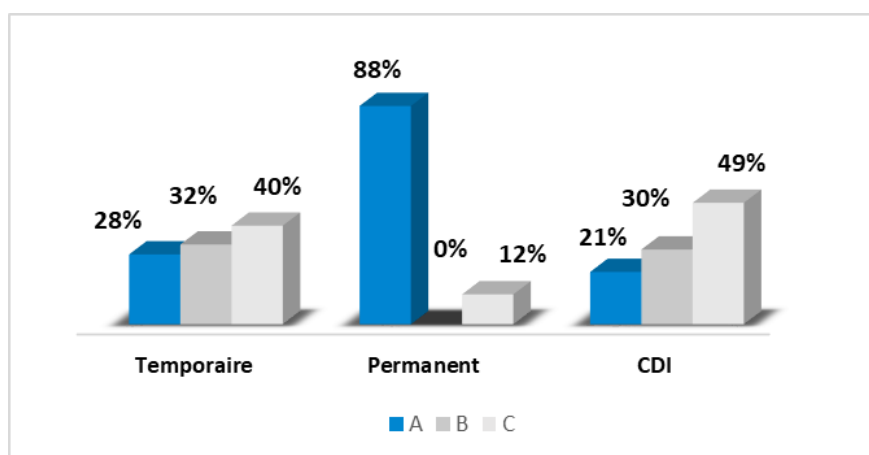
(2) correspondent à des emplois relevant des catégories A, B, C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires, à des emplois de catégories A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, à des emplois nécessitant une quotité inférieure ou égale à 70%.

Le pourcentage des contrats CDI est proche de la moyenne nationale ; en revanche la ventilation des missions temporaires et permanentes est sensiblement différente. 60% des contrats sont financés par des crédits de l'état.

Graphique 3C.5 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de contrat et genre au 1er janvier 2020



Graphique 3C.6 : répartition des types de missions par catégorie au 1er janvier 2020

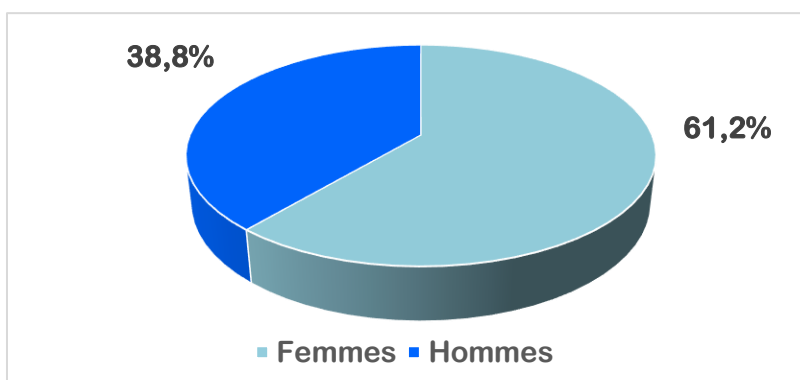


D – Les contrats étudiants

Tableau 3D.1 : répartition des contrats étudiants par genre pour l'année universitaire 2018-2019

| Genre | Nombre de contrats | Moyenne d'âge | Répartition des contrats |
|----------------------|--------------------|---------------|--------------------------|
| Femmes | 161 | 22,0 | 61,2% |
| Hommes | 102 | 22,9 | 38,8% |
| Total général | 263 | 22,3 | 100,0% |

Graphique 3D.1 : répartition des contrats étudiants par genre



Les contrats étudiants sont majoritairement occupés par des femmes (61,2 %)

Tableau 3D.2 : répartition des contrats étudiants par type de missions pour l'année 2018-2019

| Type de missions | Répartition des missions | Contrats femmes | Contrats hommes | Total général | Part des femmes | Part des hommes |
|---|--------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-----------------|-----------------|
| Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation | 45,6% | 71 | 49 | 120 | 59,2% | 40,8% |
| Actions dans le domaine de la santé et du développement durable | 3,0% | 6 | 2 | 8 | 75,0% | 25,0% |
| Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque | 6,5% | 13 | 4 | 17 | 76,5% | 23,5% |
| Aide à l'insertion professionnelle | 1,1% | 1 | 2 | 3 | 33,3% | 66,7% |
| Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales | 6,8% | 12 | 6 | 18 | 66,7% | 33,3% |
| Appui aux personnels de bibliothèques | 12,9% | 21 | 13 | 34 | 61,8% | 38,2% |
| Assistance et accompagnement des étudiants handicapés | 11,0% | 17 | 12 | 29 | 58,6% | 41,4% |
| Monitorat étudiant en langues | 1,5% | 3 | 1 | 4 | 75,0% | 25,0% |
| Participation à un projet de recherche | 0,4% | | 1 | 1 | 0,0% | 100,0% |
| Tutorat | 11,0% | 17 | 12 | 29 | 58,6% | 41,4% |
| Total général | 100,0% | 161 | 102 | 263 | 61,2% | 38,8% |

E - Répartition géographique des personnels

Tableau 3E.1 : répartition des personnels BIATSS en nombre par sites Artois au 1er janvier 2020

| Filière | Nature du poste | ARRAS | BÉTHUNE | DOUAI | LENS | LIÉVIN | Total général (évolution N-1) |
|---|-----------------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|
| Administrative, sociale et de santé | DGS | 1 | | | | | 1 |
| | Administrateur de l'ENESR | 1 | | | | | 1 |
| | Agent comptable | 1 | | | | | 1 |
| | Attaché Administratif de l'État | 5 | 2 | 1 | | 1 | 9 (↘ 11) |
| | Infirmiers | 1 | 1 | | 1 | | 3 |
| | Assistance sociale | 1 | | | | | 1 |
| | Secrétaire administratif | 10 | 3 | 3 | 4 | 1 | 21 (↗ 20) |
| | Adjoint technique (ATEC) | | | | 2 | | 2 |
| | Adjoint administratif | 20 | 4 | 3 | 5 | 1 | 33 |
| Total filière AENES | | 40 | 10 | 9 | 10 | 3 | 72 (↘ 73) |
| Bibliothèques | Conservateur | 4 | 1 | 1 | | | 6 (↗ 5) |
| | Bibliothécaire | | | | 1 | | 1 |
| | Assistant bibliothécaire | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 10 (↘ 12) |
| | Magasinier | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 14 (↘ 15) |
| Total filière BIB | | 13 | 5 | 6 | 5 | 2 | 31 (↘ 33) |
| ITRF | Ingénieur de Recherche | 3 | 1 | | 5 | | 9 (↘ 10) |
| | Ingénieur d'Études | 32 | 12 | | 10 | | 54 (↘ 55) |
| | Assistant Ingénieur | 13 | 6 | 1 | 3 | | 23 |
| | Technicien Recherche et Formation | 40 | 15 | | 11 | 1 | 67 (↘ 68) |
| | ATRF | 60 | 26 | 9 | 22 | 4 | 121 (↗ 115) |
| Total filière ITRF | | 148 | 60 | 10 | 51 | 5 | 274 (↗ 271) |
| Total Titulaires | | 201 | 75 | 25 | 66 | 10 | 377 |
| Contractuels BIATSS | | 57 | 19 | 2 | 18 | 3 | 99 (↗ 93) |
| Total | | 258 | 94 | 27 | 84 | 13 | 476 (↗ 470) |

Carte 3E.1 : carte des effectifs BIATSS par sites



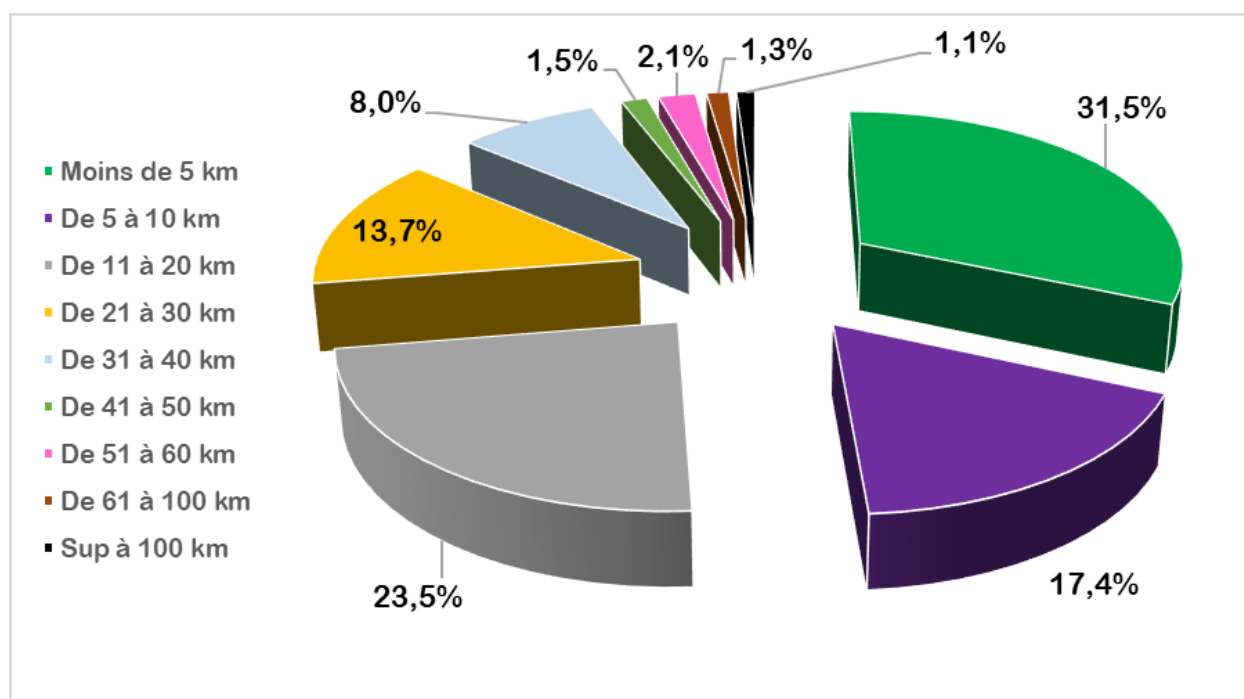
F - Éloignement géographique des personnels

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

Tableau 3F.1 : répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile - travail

| Distance domicile - travail | Titulaires | Contractuels | Total | Part |
|-----------------------------|------------|--------------|------------|-------------|
| Moins de 5 km | 124 | 26 | 150 | 31,5% |
| De 5 à 10 km | 68 | 15 | 83 | 17,4% |
| De 11 à 20 km | 90 | 22 | 112 | 23,5% |
| De 21 à 30 km | 51 | 14 | 65 | 13,7% |
| De 31 à 40 km | 26 | 12 | 38 | 8,0% |
| De 41 à 50 km | 3 | 4 | 7 | 1,5% |
| De 51 à 60 km | 9 | 1 | 10 | 2,1% |
| De 61 à 100 km | 3 | 3 | 6 | 1,3% |
| Sup à 100 km | 3 | 2 | 5 | 1,1% |
| Total | 377 | 99 | 476 | 100% |

Graphique 3F.1 : répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile - travail



On constate que pratiquement 50 % de cette population n'est pas éloignée de plus de 10 kilomètres de son lieu d'affectation, et 72,5 % de 20 kilomètres ou moins.

G - Démographie des personnels

Âge moyen

Tableau 3G.1 : âge moyen des BIATSS titulaires

| Catégorie | Hommes | Femmes | Ensemble |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| A | 47 | 43,9 | 45,4 |
| B | 48,3 | 45,5 | 46,3 |
| C | 47,3 | 45,7 | 46,1 |
| Total général | 47,4 | 45,2 | 46 |
| <i>Données nationales 2018-2019 *</i> | <i>47,25</i> | <i>47,40</i> | <i>47,30</i> |

*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

Graphique 3G.1 : évolution de l'âge moyen des BIATSS titulaires depuis 2014

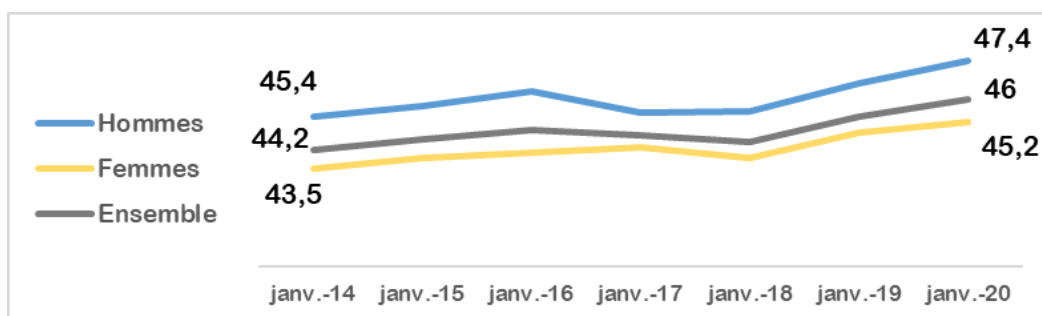
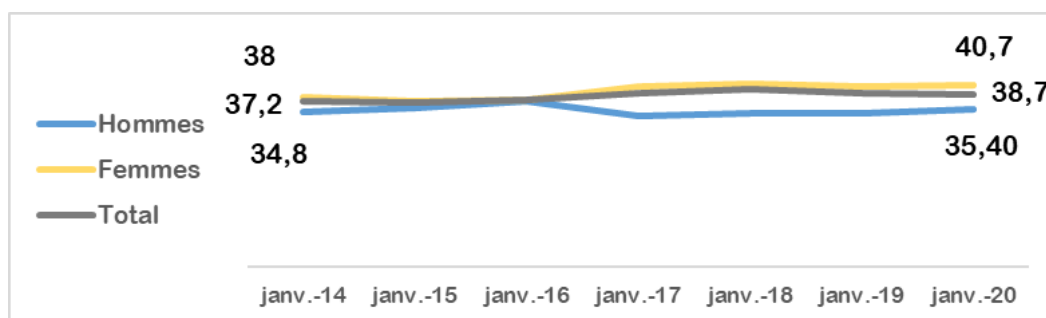


Tableau 3G.2 : âge moyen des BIATSS contractuels

| Catégorie | Hommes | Femmes | Total |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|
| A | 34,2 | 34,6 | 34,4 |
| B | 33,9 | 40,9 | 38,5 |
| C | 40 | 43,8 | 43 |
| Total général | 35,4 | 40,7 | 38,7 |

Graphique 3G.2 : évolution de l'âge moyen des BIATSS contractuels depuis 2014



- L'âge moyen des personnels titulaires est inférieur à la moyenne nationale de 1,3 an.
- La population féminine titulaire est plus jeune d'un peu plus de 2 années par rapport aux hommes ; l'écart par rapport à la moyenne est plus élevé que chez les hommes (-2,2 ans).
- La moyenne d'âge des personnels non titulaires est largement inférieure à celle des titulaires. C'est chez les hommes que la différence est la plus prononcée (- 12 ans). La différence moyenne globale est de -7,3 ans entre les contractuels et les titulaires.

Âge médian

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

Tableau 3G.3 : âge médian des BIATSS titulaires

| Catégorie | Hommes | Femmes | Ensemble |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| A | 49 | 43,5 | 45 |
| B | 48,5 | 45 | 46,5 |
| C | 47 | 46 | 47 |
| Total général | 48 | 45 | 46 |
| <i>Données nationales 2018-2019 *</i> | <i>47,16</i> | <i>47,50</i> | <i>47,35</i> |

*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

Tableau 3G.4 : âge médian des BIATSS contractuels

| Catégorie | Hommes | Femmes | Ensemble |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|
| A | 33 | 31 | 31 |
| B | 27 | 42 | 35,5 |
| C | 40 | 46 | 45 |
| Total général | 34 | 42 | 36 |

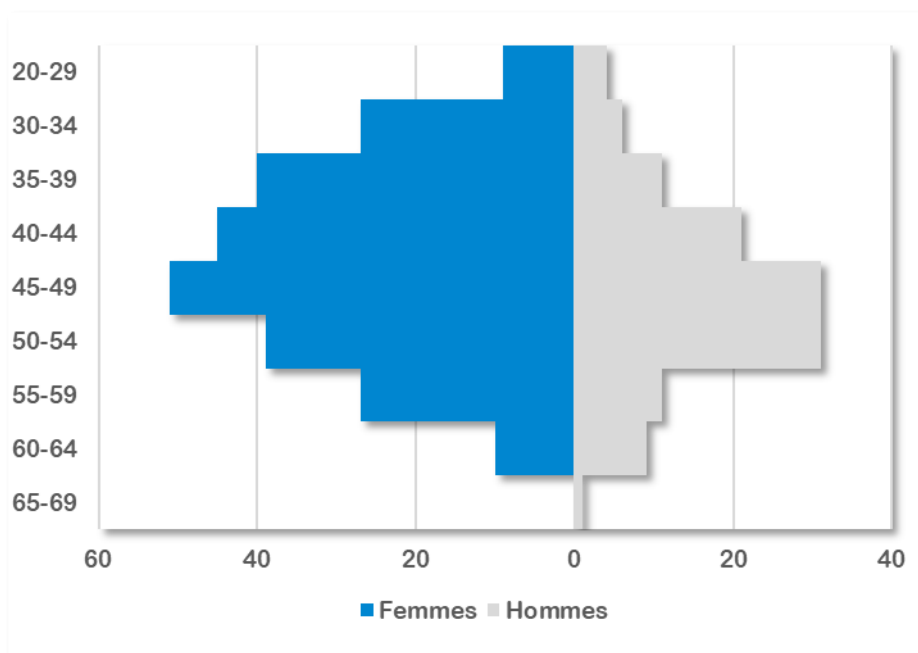
Titulaires

- L'âge médian des personnels titulaires est inférieur aux données nationales (-1,35 an). Comme pour l'âge moyen, l'âge médian de la population féminine de l'UA est plus faible que ceux des hommes.

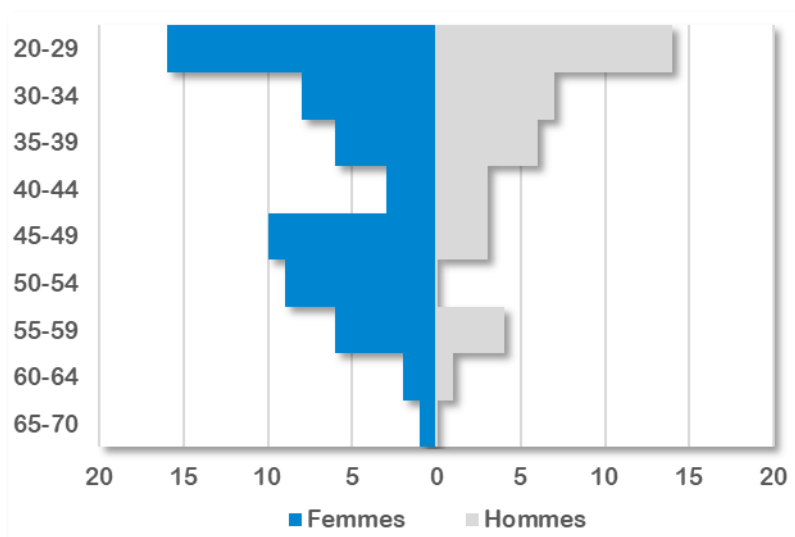
Contractuels

- Comme pour l'âge moyen, l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires. C'est chez les hommes que la différence est la plus marquée : -14 ans pour les contractuels, tandis que la différence globale est de -10 ans. À l'inverse des titulaires, les femmes sont plus âgées chez les contractuels.

Graphique 3G.3 : pyramide des âges tous BIATSS titulaires



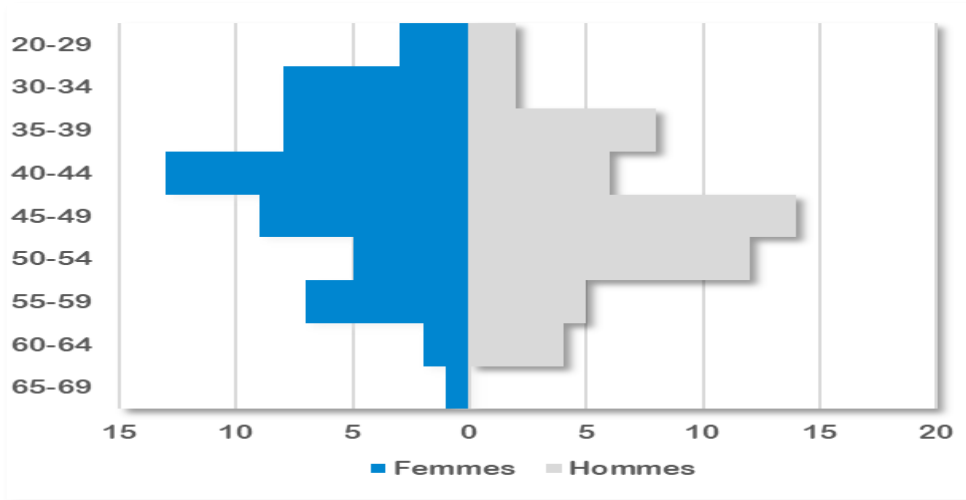
Graphique 3G.4 : pyramide des âges tous BIATSS contractuels



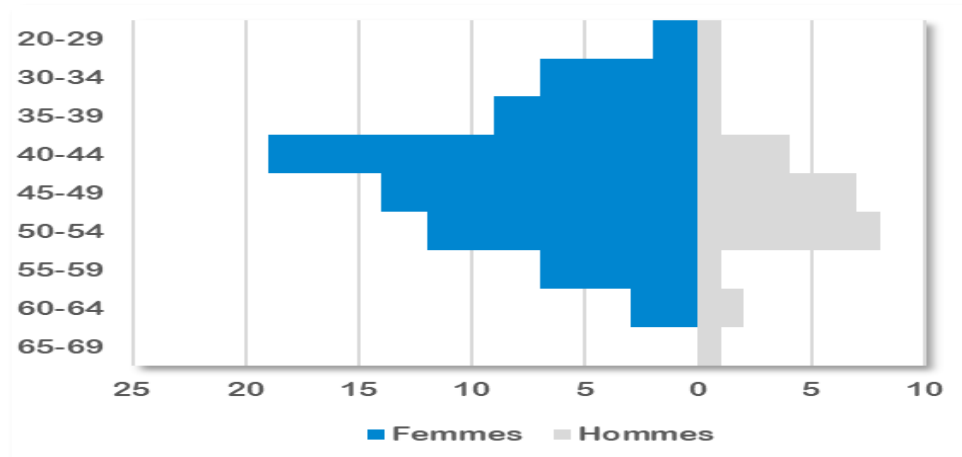
La configuration des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels est complètement différente :

- Les contractuels sont plus jeunes
- La silhouette de la pyramide des contractuels est plus heurtée, avec des irrégularités pour les différentes tranches d'âge

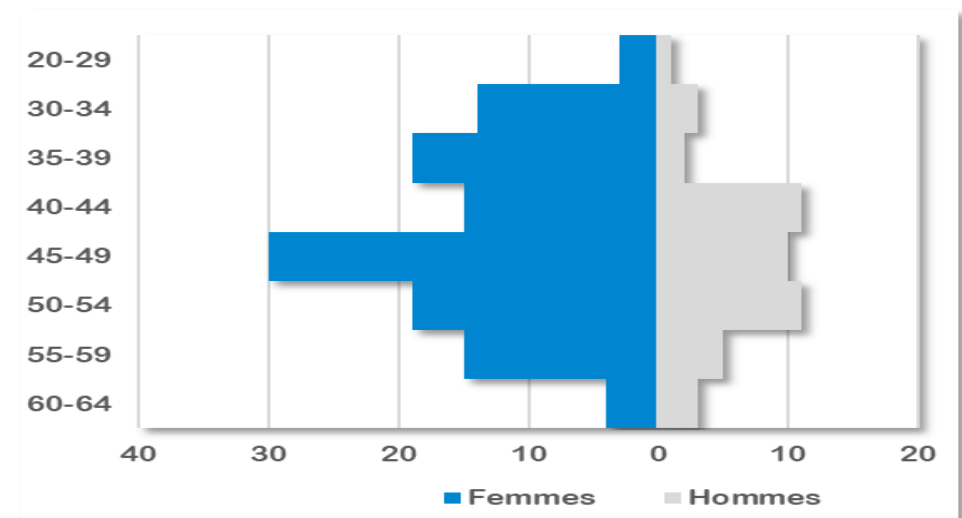
Graphique 3G.5 : pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie A



Graphique 3G.6 : pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie B



Graphique 3G.7 : pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie C



H - Promotions

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.

Tableau 3H.1 : avancement de corps par liste d'aptitude et concours interne

| Filière | CAT | Libellé du corps | Liste d'aptitude | | | | | | Ratio promus / promouvables |
|-------------------------------------|---------|------------------|------------------|-----------|------------|----------|----------|----------|-----------------------------|
| | | | Promouvables | | | Promus | | | |
| | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | |
| ADM | Cat A | AAE | | 1 | 1 | | | | |
| | Cat B | SAENES | 1 | 4 | 5 | | | | |
| Total filière administrative | | | 1 | 5 | 6 | | | | |
| ITRF | Cat A + | IGR | 7 | 6 | 13 | | | | |
| | Cat A | IGE | 9 | 7 | 16 | 1 | | 1 | 6,3% |
| | | ASI | 11 | 21 | 32 | | | | |
| | Cat B | TCH | 17 | 42 | 59 | | 1 | 1 | 2% |
| Total filière ITRF | | | 44 | 76 | 120 | 1 | 1 | 2 | 1,7% |
| BIB | Cat A | CONS | | 1 | 1 | | | | |
| | | BIB | 2 | 4 | 6 | | | | |
| | Cat B | BAS | 3 | 2 | 5 | | | | |
| Total filière bibliothèques | | | 5 | 7 | 12 | | | | |
| Total général | | | 50 | 88 | 138 | 1 | 1 | 2 | 1,45% |

Tableau 3H.2 : avancement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

| Filière | CAT | Corps | Promotion dans le grade de.... | Tableaux d'avancement | | | | | | | | | Examen professionnel | | | |
|-------------------------------------|--------|---------|--|-----------------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|----------------------------|--------------|--------------|----------------------|----------|----------|--|
| | | | | Promouvables | | | Promus | | | Ratio promus /promouvables | | | Promus | | | |
| | | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | |
| ADM | Cat A | AAE | Attaché d'administration hors classe | 1 | | 1 | | | | | | | | | | |
| | | | Attaché principal d'administration | | 1 | 1 | | | | | | | | | | |
| | Cat B | SAENES | Saenes classe exceptionnelle | | 3 | 3 | | 1 | 1 | | 33,3% | 33,3% | | 1 | 1 | |
| | | | Saenes classe supérieure | 1 | 6 | 7 | | | | | | | | | | |
| | Cat C | ADJENES | Adjenes principal de 1re classe | 1 | 18 | 19 | | 1 | 1 | | 5,6% | 5,3% | | | | |
| Total filière administrative | | | | 3 | 28 | 31 | | 2 | 2 | | 7,1% | 6,5% | | 1 | 1 | |
| ITRF | Cat A+ | IGR | Ingénieur de recherche 1e classe | | 2 | 2 | | 1 | 1 | | 50,0% | 50,0% | | | | |
| | Cat A | IGE | Ingénieur d'études hors classe | 5 | 7 | 12 | | 4 | 4 | | 57,1% | 33,3% | | | | |
| | Cat B | TCH | Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle | 4 | 4 | 8 | 1 | | 1 | 25,0% | | 12,5% | | | | |
| | | | Technicien de recherche et formation classe supérieure | 3 | 9 | 12 | | 1 | 1 | | 11,1% | 8,3% | 1 | 3 | 4 | |
| | Cat C | ATRF | ATRF Principal de 1re classe | 6 | 12 | 18 | 1 | 1 | 2 | 16,7% | 8,3% | 11,1% | | | | |
| | | | ATRF Principal de 2e classe | 1 | 12 | 13 | | 5 | 5 | | 41,7% | 38,5% | | 1 | 1 | |
| Total filière ITRF | | | | 19 | 46 | 65 | 2 | 12 | 14 | 10,5% | 26,1% | 21,5% | 1 | 4 | 5 | |
| Total général | | | | 22 | 74 | 96 | 2 | 14 | 16 | 10,5% | 33,2% | 16,7% | 1 | 5 | 6 | |
| Répartition | | | | 23% | 77% | 100% | 13% | 88% | 100% | | | | | | | |

I - Motifs d'entrées et sorties des personnels

Le taux de rotation (ou turnover) est calculé de la manière suivante, il est exprimé en pourcentage :

$$\left(\frac{\text{Nombre de départs} + \text{Nombre d'entrées}}{\text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier}} \right) \times 100$$

Sans aucun mouvement pendant la période considérée ; le taux de turnover est à 0%.

Un turnover de 100% signifie que tous les postes ont été concernés par un départ et par un recrutement.

Tableau 3I.1 : les motifs d'entrées des agents BIATSS titulaires en 2019

| Filière | Catégorie | Libellé du corps | Concours interne | | | Détachement | | | Mutation externe | | | Total tous motifs | | |
|-------------------------------------|-----------|------------------|------------------|-----------|-----------|-------------|----------|----------|------------------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|
| | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| ADMINISTRATIVE | B | SAENES | | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| Total filière administrative | | | | | | | 1 | 1 | | | | | 1 | 1 |
| BIBLIOTHÈQUES | A | CONS | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Total filière bibliothèques | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| ITRF | A | IGR | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| | B | TCH | 1 | 1 | 2 | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | C | ATRF | 1 | 8 | 9 | | | | | 1 | 1 | 1 | 9 | 10 |
| Total filière ITRF | | | 2 | 10 | 12 | | | | | 2 | 2 | 2 | 12 | 14 |
| Total général | | | 2 | 10 | 12 | | 1 | 1 | | 3 | 3 | 2 | 14 | 16 |

Tableau 3I.2 : les motifs de sorties des agents BIATSS titulaires en 2019

| Filière | Catégorie | Libellé du corps | Détachement / Mise à disposition | | | Retraite | | | Concours / Promotion / Mutation | | | Démission / CLD | | | Total tous motifs | | |
|-------------------------------------|-----------|------------------|----------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|
| | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| ADMINISTRATIVE | A | AAE | | | 0 | | | 0 | | 2 | 2 | | | 0 | 0 | 2 | 2 |
| Total filière administrative | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| BIBLIOTHÈQUES | B | BAS | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | 2 | 2 | |
| | C | MAG | | | 0 | | | 0 | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 1 | 1 | |
| Total filière administrative | | | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | |
| ITRF | A | IGR | | | 0 | 1 | 1 | | | 0 | 0 | | 0 | 1 | 0 | 1 | |
| | A | IGE | | | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | |
| | B | TCH | | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | | |
| | C | ATRF | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | | |
| Total filière ITRF | | | 0 | 2 | 2 | 4 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 6 | 6 | 12 |
| Total général | | | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 7 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 6 | 11 | 17 |

Concernant les **titulaires** on comptabilise **16** entrées (dont 12 sur concours) et **17** sorties (dont 7 départs en retraite et 5 concours/promotion/mutation) sur l'année 2019.

Le différentiel (-1) entre les entrées et les sorties en 2019 (**16** entrées et **17** sorties) et le même qu'en 2018 (**12** entrées et **13** sorties).

Cependant, à effectif constant, le taux de rotation des titulaires en 2019 est de **4,38 %**, contre **3,32%** en 2018.

Tableau 31.3 : les motifs d'entrées des agents BIATSS contractuels en 2019

| Filière | Catégorie | Libellé du corps | CDD sur missions temporaires | | | CDD sur missions permanentes | | | CDI | | | Total tous motifs |
|-------------------------------------|-----------|------------------|------------------------------|-----------|-----------|------------------------------|----------|-----------|-----|----------|----------|-------------------|
| | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | |
| ADMINISTRATIVE | A | ASSAE | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| | B | INF | | 1 | 1 | | | | | | | 1 |
| Total filière administrative | | | | 2 | 2 | | | | | | | 2 |
| BIBLIOTHÈQUES | B | BAS | 2 | 2 | 4 | | | | | | | 4 |
| | C | MAG | 1 | | 1 | | | | | | | 1 |
| Total filière bibliothèques | | | 3 | 2 | 5 | | | | | | | 5 |
| ITRF | A+ | IGR | 4 | 3 | 7 | 5 | 1 | 6 | | | | 13 |
| | A | IGE | 10 | 3 | 13 | 3 | | 3 | | 1 | 1 | 17 |
| | | ASI | | | | | 2 | 2 | | | | 2 |
| | B | TCH | 7 | 9 | 16 | | | | | | | 16 |
| | C | ATRF | 3 | 18 | 21 | | | | | 2 | 2 | 23 |
| Apprenti | | | 2 | 2 | | | | | | | 2 | |
| Total filière ITRF | | | 24 | 35 | 59 | 8 | 3 | 11 | | 3 | 3 | 73 |
| Total général | | | 27 | 39 | 66 | 8 | 3 | 11 | | 3 | 3 | 80 |

Tableau 31.4 : les motifs de sorties des BIATSS contractuels en 2019

| Filière | Catégorie | Libellé du corps | Concours | | | Retraite | | | Fin de contrat | | | Démission/abandon de poste | | | Total tous motifs | | |
|-------------------------------------|-----------|------------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------------|-----------|-----------|----------------------------|----------|----------|-------------------|-----------|-----------|
| | | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| ADMINISTRATIVE | A | ASSAE | | | 0 | | | 0 | | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | B | ASS | | | 0 | | | 0 | | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | B | SAENES | | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | | | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | C | ADJENES | | 1 | 1 | | | 0 | | 3 | 3 | | | 0 | 0 | 4 | 4 |
| Total filière administrative | | | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6 | 7 |
| BIBLIOTHÈQUES | B | BAS | | | | | | 0 | | 1 | 1 | | | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Total filière bibliothèques | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ITRF | A+ | IGR | | | | | | 0 | 3 | 3 | 6 | 1 | | 1 | 4 | 3 | 7 |
| | A | IGE | | | | | | 0 | 6 | 3 | 9 | 1 | | 1 | 7 | 3 | 10 |
| | | TCH | | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 | 2 | 9 | 11 |
| | B | ATRF | 1 | 6 | 7 | | | 0 | 2 | 8 | 10 | 1 | 1 | 2 | 4 | 15 | 19 |
| | C | Apprenti | | | 0 | | | 0 | 1 | 1 | 2 | | | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Total filière ITRF | | | 1 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 13 | 20 | 33 | 4 | 2 | 6 | 18 | 31 | 49 |
| Total général | | | 1 | 9 | 10 | 0 | 1 | 1 | 14 | 26 | 40 | 4 | 2 | 6 | 19 | 38 | 57 |

En ce qui concerne les **contractuels** on comptabilise **80 entrées** et **57 sorties** (dont 40 fins de contrats) pour l'année 2019. La masse des contrats traités est plus importante qu'en 2018 (61 entrées – 40 sorties). Le différentiel entre entrées et sorties (+ 23) est plutôt stable par rapport à l'année précédente (+ 21).

Le taux de rotation des contractuels en 2019 est de **69,19%**, contre **54,30%** en 2018.

Pour l'ensemble des personnels BIATSS, il y a **96 entrées** et **74 sorties** sur l'année 2019 qui se traduit par un taux de rotation de **17,86 %**. Ce taux de rotation (turnover) est en hausse de **4.5%** par rapport à l'année précédente.

J - Temps partiel

Tableau 3J.1 : agents BIATSS titulaires à temps partiel

| Agents titulaires à temps partiel 2019 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----|----------|----------|-----|----------|----------|----------|---|----------|----------|-----------|-----------|-----|----------|----------|---------------|-----------|-----------|
| Catégorie | 50% | | | 60% | | | 70% | | | 80% | | | 90% | | | Total général | | |
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 5 | 6 |
| B | | 1 | 1 | | | | | | | | 15 | 15 | | 3 | 3 | | 19 | 19 |
| C | | 1 | 1 | | | | | | | 3 | 14 | 17 | | | | 3 | 15 | 18 |
| Total général | | 3 | 3 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 3 | 31 | 34 | | 4 | 4 | 4 | 39 | 43 |

Tableau 3J.2 : agents BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet *

| Agents contractuels à temps partiel ou incomplet 2019 | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|----------|----------|-----|----------|----------|-----|----------|----------|---------------|----------|----------|
| Catégorie | 50% | | | 80% | | | 90% | | | Total général | | |
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| C | | 2 | 2 | | 5 | 5 | | | | | 7 | 7 |
| Total général | | 2 | 2 | | 6 | 6 | | 1 | 1 | | 9 | 9 |

** Le temps partiel est choisi, le temps incomplet est imposé*

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est très majoritairement l'apanage de la population féminine (90 % chez les titulaires, 100% chez les contractuels).

Ce chiffre est légèrement supérieur aux données nationales 2018-2019 du bilan social du MENESRI (Ministère de l'Éducation National, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation), qui indique que la part de personnel féminin à temps partiel avoisine les 87% (86,9%).

K – C.E.T / Compte épargne temps

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 3K.1 : nombre de compte C.E.T

| Catégories | Nombre total de C.E.T ouverts au 31/12/2019 | | | Nombre de C.E.T ouverts au cours de l'année 2019 | | |
|--------------|---|-----------|------------|--|-----------|-----------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A | 28 | 36 | 64 | 1 | 7 | 8 |
| B | 12 | 23 | 35 | 1 | 1 | 2 |
| C | 9 | 31 | 40 | 2 | 5 | 7 |
| Total | 49 | 90 | 139 | 4 | 13 | 17 |

Tableau 3K.2 : nombre de jours stockés sur les C.E.T

| Catégories | Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31/12/2019 | | | Nombre de jours versés au cours de l'année 2019 | | |
|--------------|---|-------------|-------------|---|------------|------------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A | 285 | 646 | 931 | 176 | 186 | 362 |
| B | 245 | 216 | 461 | 36 | 57 | 93 |
| C | 104 | 343 | 447 | 27 | 85 | 112 |
| Total | 634 | 1205 | 1839 | 239 | 328 | 567 |

Les règles relatives ont changé au 1^{er} décembre 2018. Le seuil de déclenchement de l'indemnisation est passé d'un stock de 20 jours à 15 jours.

Le taux d'indemnisation avait augmenté de 10 € pour chaque catégorie.

Ces deux éléments avaient eu pour effet le quasi doublement du nombre de jours indemnisé en 2018 par rapport à 2017.

Pour 2019, le nombre de jours versé au titre du C.E.T est passé à 567, contre 563 en 2018.

Tableau 3K.3 : agents ayant déposé des jours en 2019

| Catégories | Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2019 | | |
|--------------|--|-----------|-----------|
| | H | F | Ensemble |
| A | 13 | 13 | 26 |
| B | 4 | 8 | 12 |
| C | 1 | 7 | 8 |
| Total | 18 | 28 | 46 |

Tableau 3K.4 : type de consommation des jours C.E.T

| Type de consommation | Nombre de jours consommés au cours de l'année 2019 | | |
|----------------------|--|------------|------------|
| | H | F | Ensemble |
| Indemnisation | 136 | 111 | 247 |
| Versement sur RAFP | 44 | 10 | 54 |
| Départ en retraite | 15 | 2 | 17 |
| Total | 195 | 123 | 318 |

L - Absence et congés

Tableau 3L.1 : répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2018 -2019

| Année Universitaire 2018-2019 | Congés annuels moyens | | Ensemble (évolution n-1) |
|--|-----------------------|-------------|--------------------------|
| | H | F | |
| Congés accordés au 01/09/2018 | 62,02 | 60,30 | 60,88 (↘ 63,34) |
| <i>Dont reliquats 2017-2018</i> | <i>10,16</i> | <i>9,36</i> | <i>9,63 (↗ 8,98)</i> |
| Congés pris au 31/08/2019 hors versement sur CET | 50,30 | 49,76 | 49,94 (↘ 51,34) |
| <i>Dont reliquats 2017-2018</i> | <i>8,90</i> | <i>8,72</i> | <i>8,78 (↗ 7,50)</i> |
| Congés non pris hors versement sur CET | 11,72 | 10,55 | 10,94 (↘ 12) |
| Jours versé sur CET au 01/01/2019 | 1,32 | 0,86 | 1,01 (↘ 1,17) |
| Stock de congés restant après versement sur CET | 10,41 | 9,69 | 20,09 (↗ 10,83) |

Tableau 3L.2 : les congés paternité et maternité 2018 -2019

| Tranche d'âge | Congés paternité et d'accueil | | | Congés maternité | | |
|---------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------------|------------------|-----------------|---------------------------------|
| | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent |
| 25-29 ans | | | | | | |
| 30-34 ans | | | | 3 | 364 | 121,3 |
| 35-39 ans | | | | 2 | 252 | 126,0 |
| 40-44 ans | 1 | 18 | 18,0 | | | |
| 45-49 ans | | | | | | |
| Total | 1 | 18 | 18,0 | 5 | 616 | 123,2 |

Tableau 3L.3 : les nombres de jours d'absences pour raison de santé 2018 -2019

| Tranche d'âge | Congé maladie ordinaire | | | Congé long CLM - CLD - CGM | | | Accident du travail, de service et de trajet | | | Total | | |
|----------------------|-------------------------|-----------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------|---------------------------------|--|-----------------|---------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------|
| | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent |
| Hommes | | | | | | | | | | | | |
| 20-24 ans | | | | | | | | | | 0 | 0 | |
| 25-29 ans | 3 | 10 | 3,3 | | | | | | | 3 | 10 | 3,3 |
| 30-34 ans | 1 | 3 | 3,0 | | | | | | | 1 | 3 | 3,0 |
| 35-39 ans | 2 | 9 | 4,5 | | | | | | | 2 | 9 | 4,5 |
| 40-44 ans | 6 | 26 | 4,3 | | | | | | | 6 | 26 | 4,3 |
| 45-49 ans | 5 | 127 | 25,4 | | | | 1 | 8 | 8,0 | 6 | 135 | 22,5 |
| 50-54 ans | 8 | 202 | 25,3 | | | | 3 | 40 | 13,3 | 11 | 242 | 22,0 |
| 55-59 ans | 2 | 28 | 14,0 | | | | | | | 2 | 28 | 14,0 |
| 60-64 ans | 5 | 166 | 33,2 | 1 | 122 | 122,0 | 1 | 178 | 178,0 | 7 | 466 | 66,6 |
| Total | 32 | 571 | 17,8 | 1 | 122 | 122,0 | 5 | 226 | 45,2 | 38 | 919 | 24,2 |
| Femmes | | | | | | | | | | | | |
| 25-29 ans | 2 | 90 | 45,0 | | | | 1 | 41 | 41,0 | 3 | 131 | 43,7 |
| 30-34 ans | 7 | 344 | 49,1 | 1 | 123 | 123,0 | | | | 8 | 467 | 58,4 |
| 35-39 ans | 13 | 280 | 21,5 | | | | | | | 13 | 280 | 21,5 |
| 40-44 ans | 8 | 127 | 15,9 | 1 | 259 | 259,0 | | | | 9 | 386 | 42,9 |
| 45-49 ans | 19 | 761 | 40,1 | 1 | 91 | 91,0 | 1 | 9 | 9,0 | 21 | 861 | 41,0 |
| 50-54 ans | 7 | 228 | 32,6 | 1 | 215 | 215,0 | | | | 8 | 443 | 55,4 |
| 55-59 ans | 8 | 124 | 15,5 | | | | 1 | 14 | 14,0 | 9 | 138 | 15,3 |
| 60-64 ans | 3 | 104 | 34,7 | 2 | 382 | 191,0 | 1 | 320 | 320,0 | 6 | 806 | 134,3 |
| Total | 67 | 2058 | 30,7 | 6 | 1070 | 178,3 | 4 | 384 | 96,0 | 77 | 3512 | 45,6 |
| Total général | 99 | 2629 | 26,6 | 7 | 1192 | 170,3 | 9 | 610 | 67,8 | 115 | 4431 | 38,5 |

Globalement, le nombre d'agents concernés par les absences pour raison de santé est en baisse. Le nombre de jours est en baisse également, mais dans une mesure moindre, ce qui fait que le nombre moyen d'absences par agent est en hausse de 20,2 jours.

En conséquence, les arrêts pour raison de santé sont globalement plus longs.

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 04

Les effectifs Enseignants Chercheurs et Enseignants



A - Situation globale

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 1^{er} janvier 2020.

En effectif, on constate que **78 %** des personnels enseignants sont titulaires, soit 471 agents sur 604. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent **70,1 %** des effectifs contre **29,7 %** pour les enseignants du second degré. L'UA a la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.

Les enseignants non titulaires, au nombre de 133 sur 604, représentent **22 %** des effectifs.

(Les définitions des abréviations sont présentées dans le glossaire du chapitre 09)

Tableau 4A.1 : répartition des personnels Artois en effectif et ETP par corps au 1er janvier 2020

| Corps | Nature du poste | Effectifs | | | ETP | | | |
|--|-----------------------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | % ETP |
| Enseignants chercheurs | Professeurs des universités | 72 | 22 | 94 | 72 | 21,8 | 93,8 | 16,2% |
| | Maîtres de conférences | 141 | 95 | 236 | 140,8 | 94,8 | 235,6 | 40,6% |
| Sous-total enseignants chercheurs (catégories A+) | | 213 | 117 | 330 | 212,8 | 116,6 | 329,4 | 56,8% |
| Enseignants du second degré | Professeurs agrégés | 39 | 26 | 65 | 39 | 25,8 | 64,8 | 11,2% |
| | Professeurs certifiés | 24 | 34 | 58 | 24 | 33,1 | 57,1 | 9,8% |
| | Professeurs des L.P | 8 | 2 | 10 | 8 | 2 | 10 | 1,7% |
| | Professeurs d'EPS | 4 | 3 | 7 | 3,5 | 2,8 | 6,3 | 1,1% |
| Sous-total enseignants second degré | | 75 | 65 | 140 | 74,5 | 63,7 | 138,2 | 23,8% |
| 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 | | 289 | 182 | 471 | 288,3 | 180,3 | 468,6 | 80,8% |
| Enseignants non-titulaires | A.T.E.R | 19 | 18 | 37 | 18 | 16 | 34 | 5,9% |
| | Enseignants contractuels | 14 | 14 | 28 | 10 | 9,1 | 19,1 | 3,3% |
| | Professeurs associés | 19 | 1 | 20 | 10 | 0,5 | 10,5 | 1,8% |
| | Contractuels doctorants | 22 | 23 | 45 | 22 | 23 | 45 | 7,8% |
| | Lecteurs | | 3 | 3 | | 3 | 3 | 0,5% |
| Total enseignants non-titulaires | | 74 | 59 | 133 | 60 | 51,6 | 111,6 | 19,2% |
| Total effectifs ENSEIGNANTS | | 363 | 241 | 604 | 348 | 232 | 580,2 | 100,0% |

Il est à noter que la part des enseignants contractuels de l'UA (**19,2 %**) est inférieure de 4 points (**23,2 %**) à la part des personnels « non permanents avec contractuels » affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur en 2019 (données nationales) *

Les données pour l'année 2019 sont donc directement comparables.

**Source : note de mai 2020 émanant de la direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*

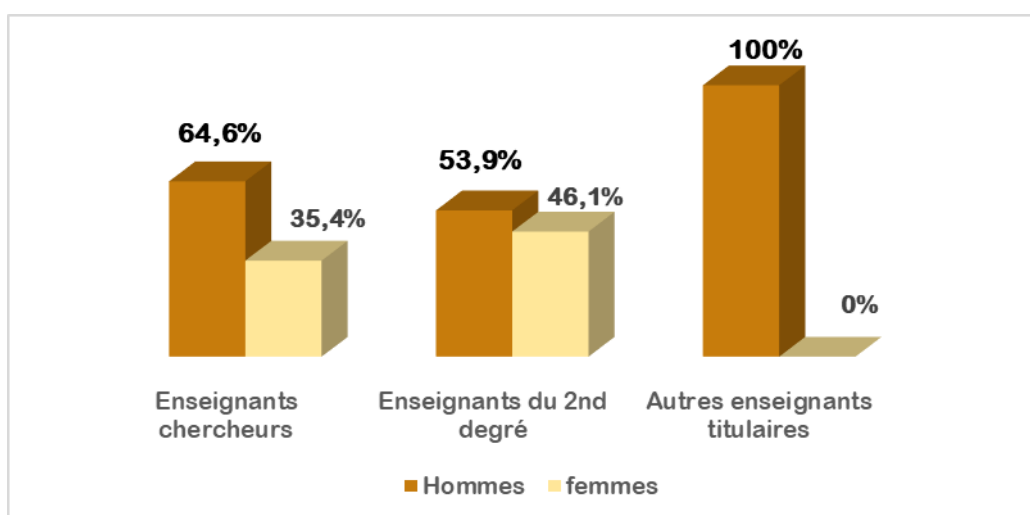
B - Répartition des enseignants

LES TITULAIRES

Tableau 4B.1 : répartition des enseignants titulaires en ETP au 1er janvier 2020

| | Hommes | Femmes | 01-janv-20 | Répartition |
|-------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Enseignants chercheurs | 212,8 | 116,6 | 329,4 | 70,3% |
| Enseignants 2nd degré | 74,5 | 63,7 | 138,2 | 29,5% |
| Autres enseignants titulaires | 1 | | 1 | 0,2% |
| Total titulaires | 288,3 | 180,3 | 468,6 | 100% |

Graphique 4B.1 : répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie



Dans la catégorie des enseignants titulaires, on retrouve les **Enseignants Chercheurs**, les **Enseignants du second degré**, et les **autres Enseignants titulaires** (Professeur des Écoles).

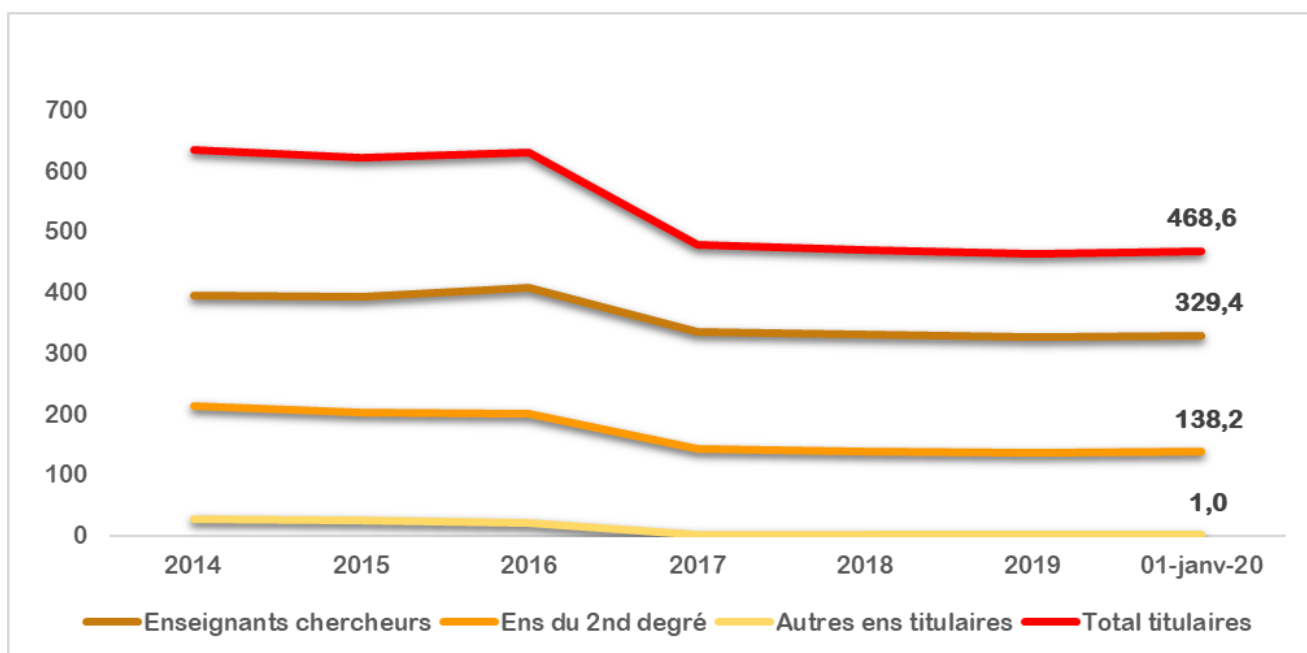
La répartition est très en faveur des Enseignants Chercheurs (70,3 % du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférence.

Depuis 2017, il n'y qu'un seul professeur des écoles à l'UA, basé sur le site d'Arras.

Il est à noter que la part des enseignants du second degré parmi les enseignants titulaires à l'Université d'Artois (29.5 %) est très supérieure aux chiffres nationaux de 2018 (19 %) *

**Source : note de janvier 2019 émanant de la direction Générale des Ressources Humaines du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*

Graphique 4B.2 : évolution 2014-2020 des enseignants titulaires par corps

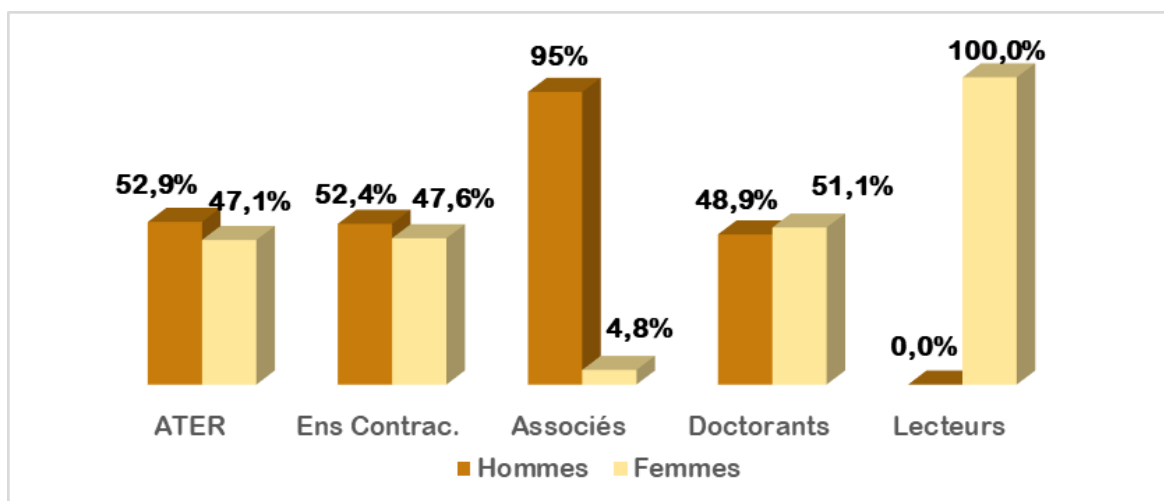


LES CONTRACTUELS

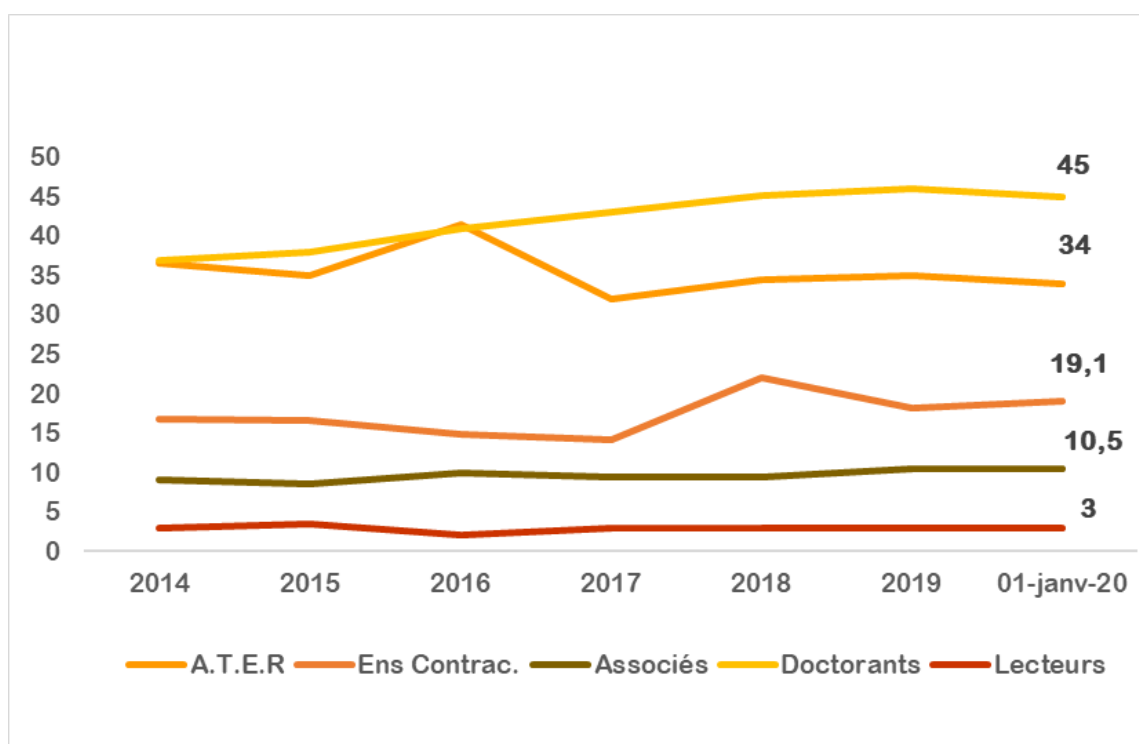
Tableau 4B.2 : répartition des enseignants contractuels en ETP au 1er janvier 2020

| | Hommes | Femmes | 01-janv-20 | Répartition |
|--------------------------|-----------|-------------|--------------|-------------|
| ATER | 18 | 16 | 34 | 30,5% |
| Enseignants contractuels | 10 | 9,1 | 19,1 | 17,1% |
| Professeurs associés | 10 | 0,5 | 10,5 | 9,4% |
| Contractuels doctorants | 22 | 23 | 45 | 40,3% |
| Lecteurs | | 3 | 3 | 2,7% |
| Total titulaires | 60 | 51,6 | 111,6 | 100% |

Graphique 4B.3 : répartition des enseignants contractuels par genre et catégorie



Graphique 4B.4 : évolution 2014-2020 des enseignants contractuels par type



La catégorie des contractuels comprend plusieurs populations : les **A.T.E.R** (Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche), les **Doctorants Contractuels**, qui sont les plus nombreux, les **Enseignants contractuels**, les **Professeurs Associés**, et les **Lecteurs**. Les professeurs associés sont exclusivement recrutés à 0,5 ETP.

En 2019, les contrats doctoraux se sont quasi stabilisés (45 contre 46 en 2018) ; ce chiffre confirme la volonté de l'établissement de développer la recherche (37 en 2014).

Le recrutement d'ATER est également à la stabilité (34 en 2019 contre 35 en 2018).

Les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :

- pallier l'absence temporaire d'enseignements titulaires (disponibilité, détachement ...)
- faire face à des besoins spécifiques liés au faible potentiel

C - Répartition géographique

Tableau 4C.1 : répartition des enseignants en nombres par sites au 1er janvier 2020

| Corps | Nature du Poste | Arras | Béthune | Douai | Lens | Liévin | Grand total (évolution N-1) |
|--|-----------------------------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------------------------|
| Enseignants chercheurs | Professeurs des universités | 30 | 26 | 4 | 31 | 3 | 94 (↗ 91) |
| | Maîtres de conférences | 78 | 68 | 16 | 61 | 13 | 236 (↘ 237) |
| Total enseignants chercheurs | | 108 | 94 | 20 | 92 | 16 | 330 (↗ 328) |
| Enseignants du second degré | Professeurs agrégés | 14 | 24 | 1 | 17 | 9 | 65 (↗ 63) |
| | Professeurs certifiés | 13 | 20 | 2 | 23 | | 58 (↗ 57) |
| | Professeurs des L.P | 1 | 3 | | 6 | | 10 |
| | Professeurs d'EPS | | | | | 7 | 7 |
| Total enseignants du second degré | | 28 | 47 | 3 | 46 | 16 | 140 (↗ 137) |
| Autres enseignants titulaires | Professeurs des écoles | 1 | | | | | 1 |
| Total autres enseignants titulaires | | 1 | | | | | 1 |
| Contractuels enseignants | | 36 | 34 | 16 | 38 | 9 | 133 (↗ 132) |
| Grand Total | | 173 | 175 | 39 | 176 | 41 | 604 (↗ 598) |

Il est à noter que 8 personnels enseignants identifiés dans le bilan social 2019 comme faisant partie de la catégorie « mise à disposition de l'ESPE », sont comptabilisés sur le site d'Arras, ce qui explique pour partie l'augmentation des effectifs de ce site.

Carte 4C.1 : carte des effectifs Enseignants par sites au 1er janvier 2020



D - Répartition par disciplines

Tableau 4D.1 : répartition des enseignants par disciplines du second degré

| Libellé discipline | Professeur Agrégé | | Professeur Certifié | | Professeur EPS | | Professeur de L.P | | Total général |
|-------------------------|-------------------|-----------|---------------------|-----------|----------------|----------|-------------------|----------|---------------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| ANGLAIS | 3 | 3 | 6 | 12 | | | 1 | | 25 |
| ECONOMIE GEST. | 2 | 5 | 7 | 7 | | | | 1 | 22 |
| EDUCAT.PHYS.SPORT | 2 | 7 | | | 4 | 3 | | | 16 |
| SII.ING.ME | 11 | | 1 | | | | | | 12 |
| MATHEMATIQUES | 7 | 3 | | | | | | | 10 |
| LETTRES MODERNES | 1 | 2 | 2 | 4 | | | | | 9 |
| SII.ING.CO | 4 | | 2 | 1 | | | 2 | | 9 |
| SCIEN.PHY.-PHY.APPLI | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | | 5 |
| ESPAGNOL | 1 | | | 3 | | | | | 4 |
| SII.ING.EL & G.ELECTROT | 4 | | | | | | | | 4 |
| PHYSIQUE - CHIMIE | 1 | 1 | 1 | | | | | | 3 |
| SCIEN. VIE TERRE | 1 | 2 | | | | | | | 3 |
| DOCUMENTATION | | | | 2 | | | | | 2 |
| LET HIS GE | | | | | | | 1 | 1 | 2 |
| ALLEMAND | | | 1 | | | | | | 1 |
| ARABE | | | | 1 | | | | | 1 |
| BIOTECHNOL | | | | | | | 1 | | 1 |
| ECO.GE.M | | | 1 | | | | | | 1 |
| ELECTRONIQUE | | | | | | | 1 | | 1 |
| HISTOIRE-GEO. | | 1 | | | | | | | 1 |
| INFORM. ET GEST. | | | | 1 | | | | | 1 |
| ITALIEN | | | | 1 | | | | | 1 |
| LETTRES CLASS.GRAMM | | 1 | | | | | | | 1 |
| MATH SC PH | | | | | | | 1 | | 1 |
| SC. ECO. ET SOCIALES | | | 1 | | | | | | 1 |
| SC. TECH.MED.-SOC. | | | | 1 | | | | | 1 |
| SII.S IN | | | 1 | | | | | | 1 |
| VENTE PLP | | | | | | | 1 | | 1 |
| | 39 | 26 | 24 | 34 | 4 | 3 | 8 | 2 | 140 |

Tableau 4D.2 : répartition des enseignants chercheurs par section CNU

| N° section CNU | Libellé Section CNU | Maîtres de conférences | | Professeurs des universités | | TOTAL |
|----------------------|----------------------|------------------------|-----------|-----------------------------|-----------|------------|
| | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| CNU 01 | Drt. priv. sc. crim. | 3 | 4 | | 2 | 9 |
| CNU 02 | Drt. publ. | 4 | 5 | 1 | | 10 |
| CNU 03 | Hist. drt. & inst. | 1 | 1 | | | 2 |
| CNU 04 | Sc. politique | | | 1 | | 1 |
| CNU 05 | Sc. économiques | 10 | 3 | 1 | | 14 |
| CNU 06 | Sc. de gestion | 1 | 4 | | 1 | 6 |
| CNU 07 | Sc. du langage | 1 | 3 | 2 | 1 | 7 |
| CNU 08 | Lang. & litt. anc. | 1 | | | | 1 |
| CNU 09 | Lang. & litt. franc. | 1 | 7 | | 3 | 11 |
| CNU 10 | Litt. comparées | | | | 2 | 2 |
| CNU 11 | Lang. & litt. ang. | 3 | 5 | 3 | | 11 |
| CNU 12 | Lang. & litt. germ. | 2 | 2 | | | 4 |
| CNU 14 | Lang. & litt. roman. | 4 | 3 | | 2 | 9 |
| CNU 15 | Lang. & Litt. autres | 1 | 2 | | 1 | 4 |
| CNU 16 | Psychologie | | 1 | | | 1 |
| CNU 18 | Arts | | 4 | | 1 | 5 |
| CNU 19 | Socio., démographie | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 |
| CNU 21 | His. & civ. : ancien | 4 | 3 | 2 | 1 | 10 |
| CNU 22 | His. & civ. : cont. | 4 | 3 | 4 | 1 | 12 |
| CNU 23 | Géo. phys. & autres | 5 | 3 | 1 | 1 | 10 |
| CNU 25 | Mathématiques | 7 | | 7 | | 14 |
| CNU 26 | Maths. appliqués | 1 | 1 | | | 2 |
| CNU 27 | Informatique | 19 | 4 | 11 | | 34 |
| CNU 28 | Mil. denses & matér. | 2 | 1 | | | 3 |
| CNU 30 | Mil. dilués & optiq. | | | 2 | | 2 |
| CNU 31 | Chim. théo., phys. | 4 | 2 | 2 | 1 | 9 |
| CNU 32 | Chim. org. min. ind. | 7 | 2 | 4 | | 13 |
| CNU 33 | Chim. des matériaux | 2 | 3 | 3 | | 8 |
| CNU 36 | Terre solide | | 1 | | | 1 |
| CNU 47-04 | Génétique | 1 | | | | 1 |
| CNU 60 | Mécan., génie mécan. | 14 | 8 | 12 | 1 | 35 |
| CNU 61 | Génie informatique | 10 | 1 | 4 | | 15 |
| CNU 62 | Energ., génie procé. | 1 | 1 | | | 2 |
| CNU 63 | Electronique | 14 | 1 | 5 | | 20 |
| CNU 64 | Biochimie, biologie | 1 | 2 | 2 | | 5 |
| CNU 65 | Biologie cellulaire | 1 | 1 | | 1 | 3 |
| CNU 66 | Physiologie | 2 | 4 | 2 | 1 | 9 |
| CNU 67 | Biolog. pop. & écol. | 1 | | | | 1 |
| CNU 68 | Biolog. organismes | 1 | | | | 1 |
| CNU 69 | Neurosciences | 1 | | | | 1 |
| CNU 70 | Sc. de l'éducation | | 2 | | | 2 |
| CNU 71 | Sc. info. communic. | 1 | 1 | | | 2 |
| CNU 74 | Sc. & tec. act. phy. | 5 | 6 | 1 | 1 | 13 |
| TOTAL Général | | 141 | 95 | 72 | 22 | 330 |

E - Synthèse par domaine de disciplines

Au 1^{er} janvier 2020, plus de la moitié des enseignants chercheurs et du second degré de l'UA ont une discipline relevant du domaine des « sciences exactes et sciences de la vie ».

Tableau 4E.1 : évolution 2014 – 2019 du nombre d'enseignants chercheurs et du second degré par domaine de discipline

| Domaines | Corps | Année 2014 | Année 2015 | Année 2016 | Année 2017 | Année 2018 | Année 2019 | Année 2020 | | |
|--|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | | | | | | | Hommes | Femmes | Ensemble |
| Droit-économie | Professeurs d'université | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 3 | 3 | 6 |
| | Maîtres de conférences | 33 | 33 | 35 | 36 | 35 | 33 | 19 | 17 | 36 |
| | Enseignants du 2nd degré | 26 | 23 | 26 | 26 | 23 | 25 | 11 | 14 | 25 |
| Sous-total droit-économie | | 65 | 61 | 67 | 68 | 64 | 63 | 33 | 34 | 67 |
| Sciences humaines et sociales | Professeurs d'université | 36 | 38 | 39 | 30 | 29 | 24 | 13 | 13 | 26 |
| | Maîtres de conférences | 108 | 106 | 112 | 54 | 55 | 55 | 22 | 34 | 56 |
| | Enseignants du 2nd degré | 95 | 91 | 91 | 50 | 46 | 46 | 17 | 31 | 48 |
| Sous-total sciences humaines et sociales | | 239 | 235 | 242 | 134 | 130 | 125 | 52 | 78 | 130 |
| Sciences exactes et sciences de la vie | Professeurs d'université | 60 | 59 | 58 | 61 | 60 | 62 | 56 | 6 | 62 |
| | Maîtres de conférences | 152 | 153 | 158 | 147 | 146 | 149 | 100 | 44 | 144 |
| | Enseignants du 2nd degré | 96 | 93 | 87 | 67 | 70 | 66 | 47 | 20 | 67 |
| Sous-total sciences exactes et sciences de la vie | | 308 | 305 | 303 | 275 | 276 | 277 | 203 | 70 | 273 |
| Total général | | 612 | 601 | 612 | 477 | 470 | 465 | 288 | 182 | 470 |

La forte baisse constatée en 2017 est liée au transfert des enseignants de l'ESPE vers la COMUE de Lille.

F – Vacataires d’enseignement

Tableau 4F.1 : Recensement des vacataires chargés d’enseignement pour l’année 2018-2019

| Section | Titre de la section | Effectifs des vacataires ≤96 heures ETD | Effectifs des vacataires >96 heures ETD |
|---|--|---|---|
| 01 | Droit privé et sciences criminelles | 58 | 3 |
| 02 | Droit public | 37 | 3 |
| 03 | Histoire du droit et des institutions | 4 | |
| 04 | Science politique | 1 | |
| 05 | Sciences économiques | 36 | 2 |
| 06 | Sciences de gestion | 167 | 31 |
| 07 | Sciences du langage : linguistique et phonétique générales | 12 | |
| 08 | Langues et littératures anciennes | 4 | |
| 09 | Langue et littérature françaises | 30 | 4 |
| 10 | Littératures comparées | 1 | |
| 11 | Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes | 39 | 21 |
| 12 | Langues et littératures germaniques et scandinaves | 2 | 1 |
| 13 | Langues et littératures slaves | 14 | 3 |
| 15 | Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques | 8 | 3 |
| 16 | Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale | 17 | 1 |
| 17 | Philosophie | 2 | |
| 18 | Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art | 45 | 2 |
| 19 | Sociologie, démographie | 19 | |
| 21 | Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux ; de l'art | 3 | |
| 22 | Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique | 25 | 5 |
| 23 | Géographie physique, humaine, économique et régionale | 7 | |
| 24 | Aménagement de l'espace, urbanisme | 42 | |
| 25 | Mathématiques | 11 | 4 |
| 26 | Mathématiques appliquées et applications des mathématiques | 9 | 2 |
| 27 | Informatique | 60 | 10 |
| 28 | Milieux denses et matériaux | 4 | |
| 31 | Chimie théorique, physique, analytique | 33 | |
| 32 | Chimie organique, minérale, industrielle | 12 | |
| 33 | Chimie des matériaux | 2 | |
| 36 | Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère | 5 | |
| 60 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | 127 | 13 |
| 61 | Génie informatique, automatique et traitement du signal | 31 | 3 |
| 62 | Energétique, génie des procédés | 4 | 4 |
| 63 | Génie électrique, électronique, photonique et systèmes | 29 | 3 |
| 64 | Biochimie et biologie moléculaire | 11 | 1 |
| 66 | Physiologie | 2 | |
| 68 | Biologie des organismes | 3 | |
| 70 | Sciences de l'éducation | 7 | |
| 71 | Sciences de l'information et de la communication | 27 | 5 |
| 74 | Sciences et techniques des activités physiques et sportives | 100 | 18 |
| XX | Discipline inconnue | 142 | 3 |
| TOTAL TOUTES SECTIONS CONFONDUES | | 1 192 | 145 |

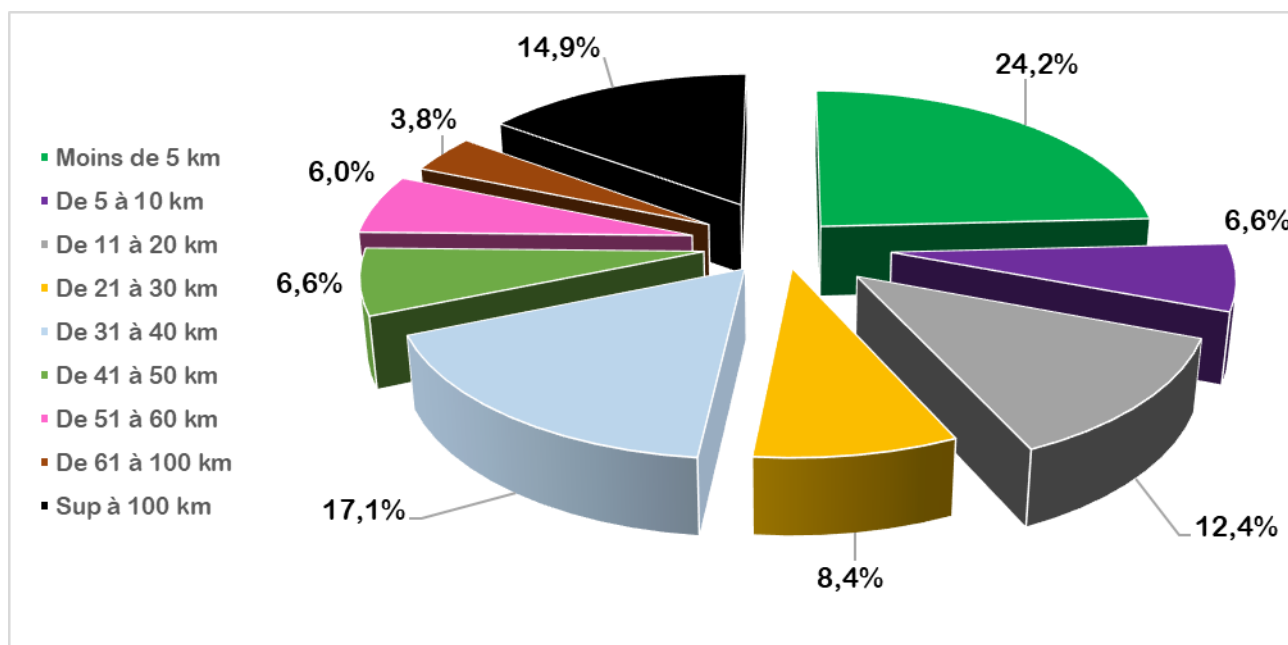
G - Eloignement géographique des enseignants

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

Tableau 4G.1 : répartition des enseignants par rapport à la distance domicile-travail

| Distance domicile - travail | Titulaires | Contractuels | Total | Part |
|-----------------------------|------------|--------------|------------|-------------|
| Moins de 5 km | 95 | 51 | 146 | 24,2% |
| De 5 à 10 km | 35 | 5 | 40 | 6,6% |
| De 11 à 20 km | 64 | 11 | 75 | 12,4% |
| De 21 à 30 km | 42 | 9 | 51 | 8,4% |
| De 31 à 40 km | 86 | 17 | 103 | 17,1% |
| De 41 à 50 km | 31 | 9 | 40 | 6,6% |
| De 51 à 60 km | 28 | 8 | 36 | 6,0% |
| De 61 à 100 km | 20 | 3 | 23 | 3,8% |
| Sup à 100 km | 70 | 20 | 90 | 14,9% |
| Total | 471 | 133 | 604 | 100% |

Graphique 4G.1 : répartition des distances domicile travail pour les enseignants



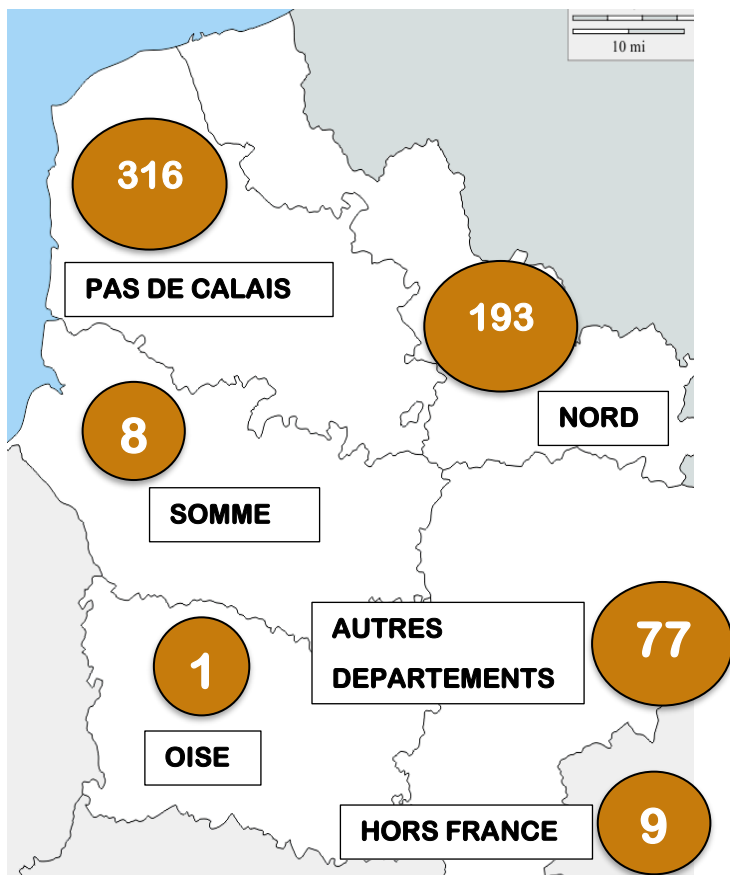
43,2 % des personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, habitent en général à proximité de leur lieu de travail, à 20 kilomètres ou moins.

30,8 %, soit un tiers, habitent à 10 kms ou moins de leur lieu d'affectation.

51,7 % des enseignants habitent à moins de 30 kms de leur lieu de travail.

Il est à noter également que **15 %** des enseignants effectuent une distance supérieure à 100 kms pour se rendre à leur travail.

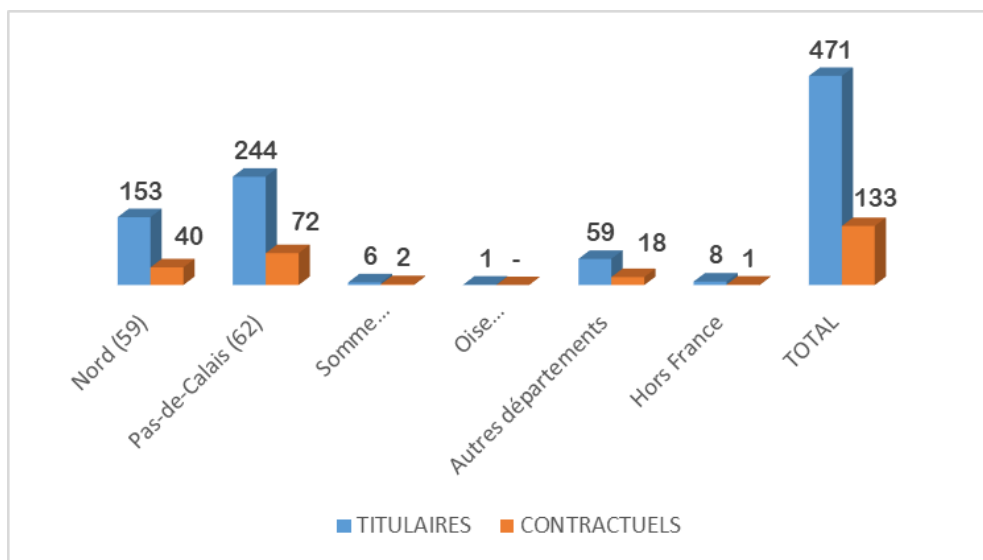
Carte 4G.1 : départements de résidence des enseignants



- 85,8 % des enseignants résident dans la région Hauts de France.
- 12,7 % des enseignants résident dans d'autres départements français.
- 1,5 % des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UA.

Ces statistiques sont très proches des chiffres du bilan social 2019.

Graphique 4G.2 : répartition des enseignants par lieu de résidence an 1er janvier 2020



H - Démographie des enseignants

Âge moyen – âge médian

Tableau 4H.1 : âge moyen des enseignants titulaires

| Âge moyen | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------------------------|--------------|-------------|-------------|
| Catégorie A + | 49,0 | 48,2 | 48,7 |
| Catégorie A | 51,2 | 49,5 | 50,4 |
| Total | 49,6 | 48,7 | 49,2 |
| <i>Données nationales 2018-2019 *</i> | <i>49,33</i> | <i>47,6</i> | <i>48,6</i> |

*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

Tableau 4H.2 : âge moyen des enseignants contractuels

| Âge moyen | Hommes | Femmes | Total |
|-------------|--------|--------|-------|
| Catégorie A | 34,8 | 29,3 | 32,3 |

Tableau 4H.3 : âge médian des enseignants titulaires

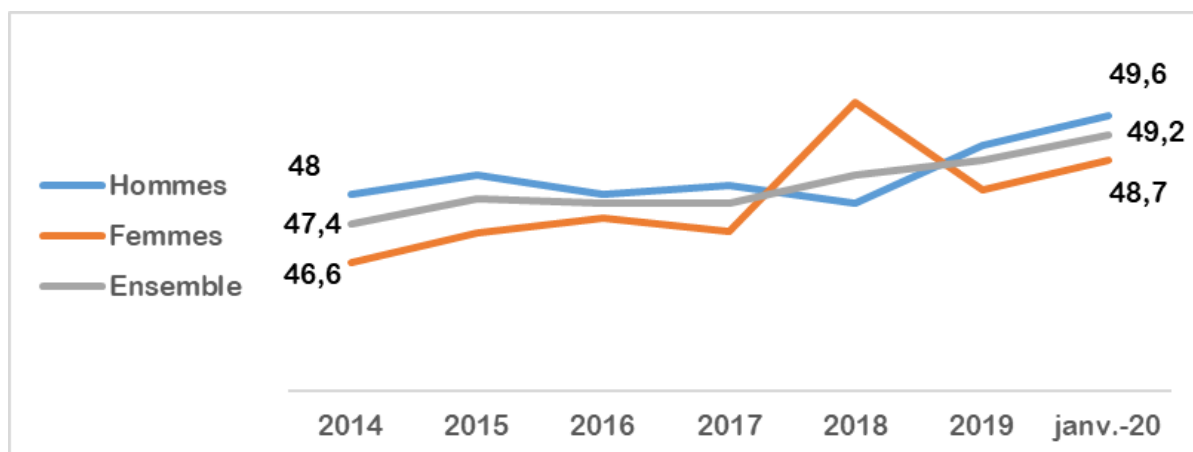
| Âge médian | Hommes | Femmes | Total |
|---------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Catégorie A + | 49,0 | 48,0 | 49,0 |
| Catégorie A | 53,0 | 51,0 | 52,0 |
| Total | 50 | 49 | 50 |
| <i>Données nationales 2018-2019 *</i> | <i>49,1</i> | <i>47,1</i> | <i>48,25</i> |

*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

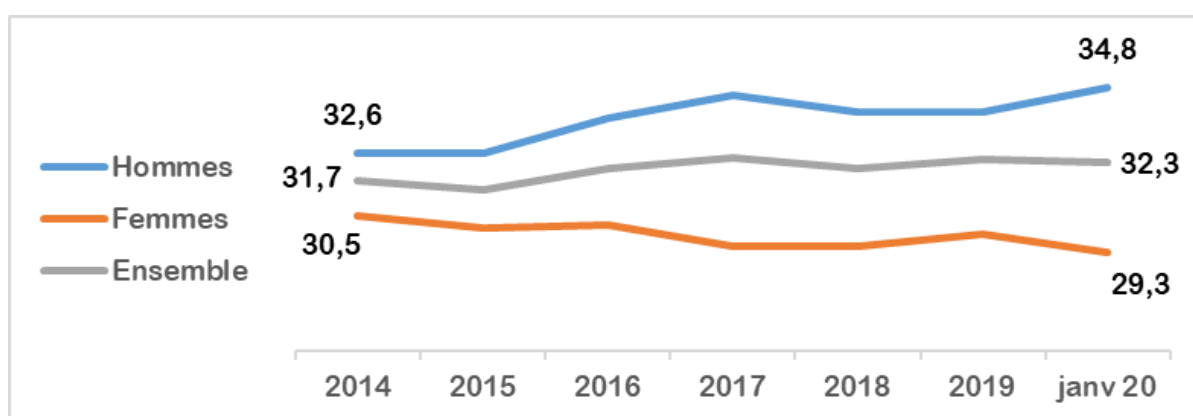
Tableau 4H.4 : âge médian des enseignants contractuels

| Âge médian | Hommes | Femmes | Total |
|-------------|--------|--------|-------|
| Catégorie A | 31,5 | 28,0 | 29 |

Graphique 4H.1 : évolution de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre depuis 2014



Graphique 4H.2 : évolution de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre depuis 2014



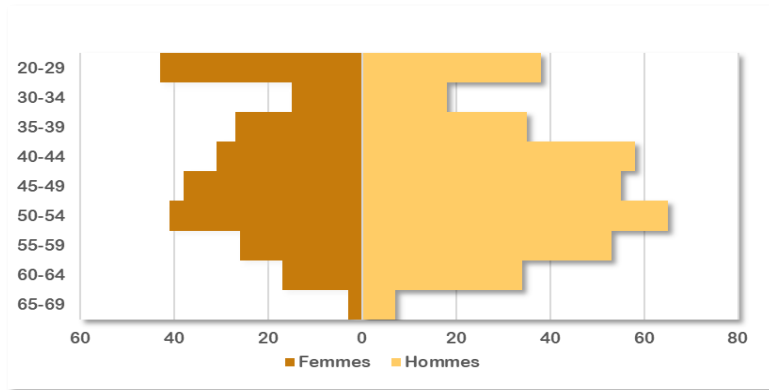
Titulaires

- L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2014 ; il y a une différence de quasiment 2 années entre 2014 et 2020 (**47,4** en 2014 contre **49,2** en 2020).
- L'âge moyen des titulaires de l'UA est assez proche des données au niveau national ; seule l'âge moyen de la population féminine de l'UA est supérieur de **1,1 année** comparé au niveau national.
- Pour ce qui concerne l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux chiffres des données nationales ; la différence oscille entre **0,9 année** pour les hommes et **1,9 année** pour les femmes.
- Pour les deux indicateurs, la population féminine est plus jeune, ce qui correspond à la tendance nationale.

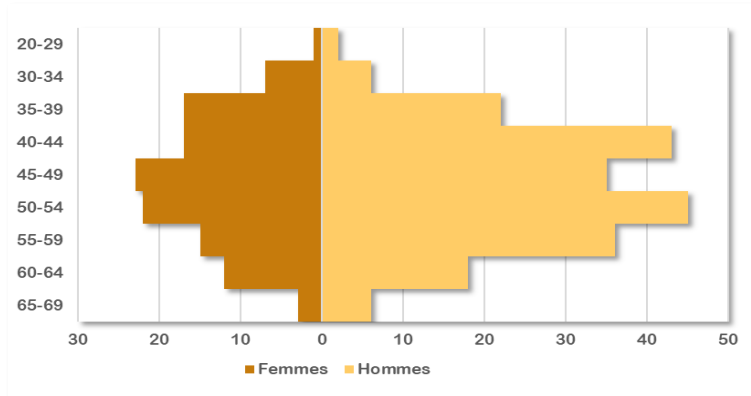
Contractuels

- Les âges moyens et médians des contractuels sont très largement inférieurs à ceux des titulaires, ce qui reste une constante par rapport aux années précédentes.
- Par rapport à l'année 2019, les données sont quasiment stables ; l'âge moyen perd **0,1 année** tandis que l'âge médian est identique à l'année dernière.
- La population féminine des contractuels est plus jeune que la population masculine pour les deux indicateurs (**- 5,5 années** pour l'âge moyen et **-3,5 années** pour l'âge médian).

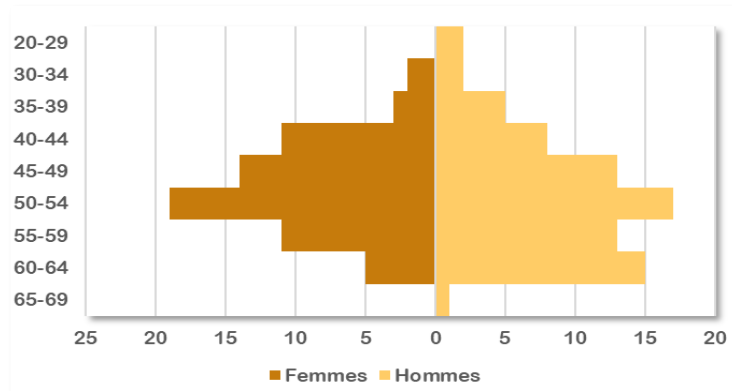
Graphique 4H.3 : pyramide des âges tous enseignants



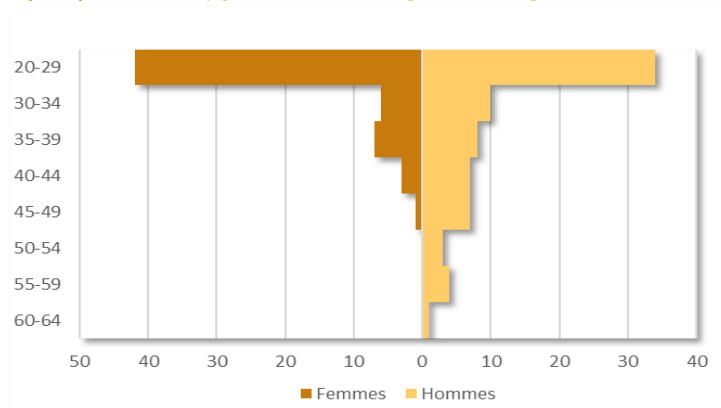
Graphique 4H.4 : pyramide des âges enseignants chercheurs



Graphique 4H.5 : pyramide des âges enseignants du 1^{er} et 2nd DEGRÉ



Graphique 4H.6 : pyramide des âges enseignants contractuel



I - Promotions

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, 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 4I.1 : les avancements de grade

| Corps | Promotion dans le grade de.... | Promouvables | | | Candidats | | | Promus | | | Ratio promu/ promouvables |
|------------------------------------|--|--------------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------------|
| | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | |
| Professeur des Universités | PR de classe exceptionnelle 2e échelon | 6 | 5 | 11 | 3 | 3 | 6 | 1 | 1 | 2 | 18,2% |
| | PR de classe exceptionnelle 1er échelon | 28 | 5 | 33 | 13 | 1 | 14 | 4 | | 4 | 12,12% |
| | PR de 1ère classe | 23 | 8 | 31 | 13 | 4 | 17 | | 1 | 6 | 19,35% |
| Maître de Conférences | Echelon spécial des MCF hors classe | 11 | 10 | 21 | 7 | 4 | 11 | 5 | 3 | 8 | 38,10% |
| | MCF hors classe | 32 | 24 | 56 | 8 | 4 | 12 | 2 | 4 | 6 | 10,71% |
| Enseignants du second degré | Corps des PRAG | 15 | 10 | 25 | 10 | 9 | 19 | | | | |
| | PRAG classe exceptionnelle | 11 | 3 | 14 | 7 | 2 | 9 | 5 | 2 | 7 | 50,00% |
| | PRAG à la hors classe | 10 | 10 | 20 | | | | 4 | 4 | 8 | 40,00% |
| | PRCE classe exceptionnelle | 7 | 9 | 16 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 6 | 37,50% |
| | Echelon spécial des PRCE de la classe exceptionnelle | 4 | | 4 | | | | 4 | | 4 | 100,00% |
| | PRCE à la hors classe | 2 | 8 | 10 | | | | 1 | 2 | 3 | 30,00% |
| | PR.EPS classe exceptionnelle | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 50,00% |
| PLP classe exceptionnelle | 3 | | 3 | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 66,67% | |
| TOTAL | | 153 | 93 | 246 | 66 | 30 | 96 | 32 | 20 | 57 | 23,17% |

Pour le 2ème vivier, les promouvables sont candidats d'office. Tous les dossiers sont examinés.

Un même candidat peut être positionné sur le 1^{er} et le 2^{ème} vivier.

Le fonctionnement est le même pour « hors classe » et l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

Le nombre de « promouvables » a continué à progresser en 2019 (+ 27,25 %), de par la création du 2^{ème} vivier de la classe exceptionnelle du second degré.

Le ratio « promu / promouvables » a très largement augmenté en 2019 (23,19% contre 10,22% en 2018).

J - Motifs d'entrées et sorties des enseignants

Tableau 4J.1 : les entrées d'enseignants titulaires

| Corps des enseignants | | Concours | | | Mutation entrante | | | Autre | | | Grand total |
|---|-----------------------------|----------|----------|-----------|-------------------|----------|----------|----------|---|----------|-------------|
| | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | |
| Enseignants chercheurs | Professeurs des universités | 2 | 2 | 4 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 6 |
| | Maîtres de conférences | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | | | | 7 |
| Enseignants chercheurs (catégorie A+) | | 5 | 4 | 9 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | 13 |
| Enseignants du second degré | Professeurs agrégés | 3 | 2 | 5 | | | | | | | 5 |
| | Professeurs certifiés | | 2 | 2 | | | | | | | 2 |
| | Professeurs des LP | | | | | | | | | | |
| Enseignants du second degré (catégorie A) | | 3 | 4 | 7 | | | | | | | 7 |
| Total | | 8 | 8 | 16 | 1 | 2 | 3 | 1 | | 1 | 20 |

Au niveau des entrées d'enseignants titulaires, on note une hausse substantielle de 11 entrées en 2019 ; 20 entrées contre 9 en 2018

En ce qui concerne les corps d'enseignants, il y a 6 entrées supplémentaires chez les enseignants chercheurs, et 5 entrées supplémentaires chez les enseignants du second degré.

Tableau 4J.2 : les entrées d'enseignants contractuels

| Catégorie | Nature du poste | H | F | Ensemble |
|--------------|--------------------------|-----------|-----------|-----------|
| A+ | MCF Associé | 2 | | 2 |
| A | A.T.E.R | 10 | 10 | 20 |
| | Enseignants contractuels | 4 | 9 | 13 |
| | Professeurs associés | | | |
| | Contractuels doctorants | 6 | 9 | 15 |
| | Lecteurs | | 2 | 2 |
| Total | | 22 | 30 | 52 |

Pour ce qui concerne les contractuels, le chiffre est en baisse, avec 52 entrées en 2019 (contre 60 en 2018).

C'est la catégorie des A.T.E.R qui enregistre la plus forte contraction avec 7 entrées de moins que l'année précédente.

Tableau 4J.3 : les sorties d'enseignants titulaires

| Corps des enseignants | | Démission | | | Retraite | | | Mutation | | | Disponibilité | | | Promotion | | | Total tous motifs | | |
|---|-----------------------------|-----------|---|-------|----------|---|-------|----------|---|-------|---------------|---|-------|-----------|---|-------|-------------------|---|-------|
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Enseignants chercheurs | Professeurs des universités | | | | 2 | | 2 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | | 3 | 1 | 4 |
| | Maîtres de conférences | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 2 | | 2 | 6 | 2 | 8 |
| Enseignants chercheurs (catégorie A+) | | 1 | | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 9 | 3 | 12 |
| Enseignants du second degré | Professeurs agrégés | | | | 1 | 1 | 2 | | | | | 1 | 1 | | | | 1 | 2 | 3 |
| | Professeurs certifiés | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | 1 | 1 |
| Enseignants du 2nd degré (catégorie A) | | | | | 1 | 1 | 2 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | 1 | 3 | 4 |
| Total | | 1 | | 1 | 4 | 2 | 6 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | | 2 | 10 | 6 | 16 |

Les sorties d'enseignants titulaires sont en baisse de 8 unités par rapport à l'année 2018. Avec une baisse de 5 départs, les retraites contribuent à cette diminution. Les mutations sont également en baisse de 4 unités.

Tableau 4J.4 : les sorties d'enseignants contractuels

| Catégorie | Nature du poste | Fin de contrat | | | Démission | | | Total tous motifs | | |
|--------------|--------------------------|----------------|----|----------|-----------|---|----------|-------------------|----|----------|
| | | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A | A.T.E.R | 5 | 11 | 16 | 2 | 1 | 3 | 7 | 12 | 19 |
| | Enseignants contractuels | 6 | 6 | 12 | | | | 6 | 6 | 12 |
| | Professeurs associés | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| | Contractuels doctorants | 7 | 8 | 15 | 1 | 1 | 2 | 8 | 9 | 17 |
| | Lecteurs | | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 |
| Total | | 19 | 27 | 46 | 4 | 2 | 6 | 23 | 29 | 52 |

Les sorties d'enseignants contractuels sont stables, avec une seule unité de moins qu'en 2018 ; 53 sorties en 2018 contre 52 en 2019.

Les démissions sont en baisse de 4 unités, tandis que les fins de contrats sont en baisse de 3 unités.

K - Enseignants invités et les visiting professor

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 4K.1 : les enseignants invités durant l'année 2018-2019

| Section CNU | 2018 - 2019 | | | Durée en mois |
|--------------------------|---------------------|-------|----------|---------------|
| | Nombre de personnes | | | |
| | Homme | Femme | Ensemble | |
| Eco-droit | | | | |
| Sc. Humaines et sociales | | 1 | 1 | 2 |
| Sciences | | | | |
| Total | | 1 | 1 | 2 |

Graphique 4K.1 : évolution du nombre de mois de présence des enseignants invités par année universitaire depuis 2013 - 2014

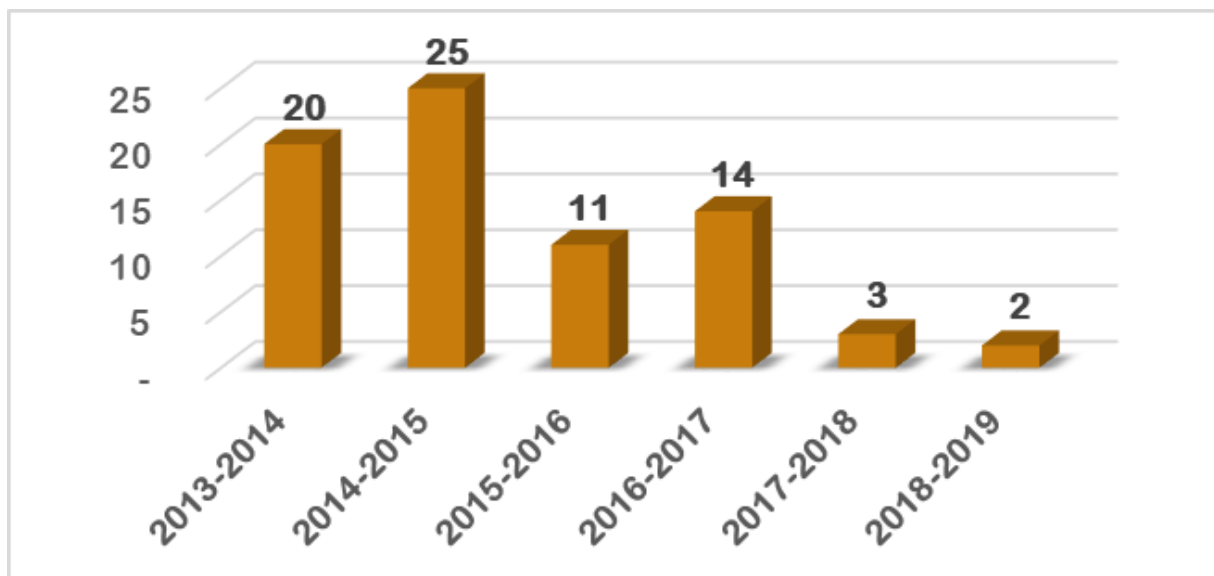


Tableau 4K.2 : visiting professors durant l'année 2019

| Domaines de recherche (laboratoires) | 2016 | | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--------------------------------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|---------------------|----------------|
| | Nombre de personnes | Durée en jours | Nombre de personnes | Durée en jours | Nombre de personnes | Durée en jours | Nombre de personnes | Durée en jours |
| Eco-droit | 5 | 28 | 4 | 24 | 4 | 24 | 4 | 25 |
| Sc. Humaines et sociales | 10 | 47 | 11 | 67 | 14 | 70 | 15 | 74 |
| Sciences | 19 | 100 | 33 | 188 | 37 | 188 | 33 | 172 |
| Total | 34 | 175 | 48 | 279 | 55 | 282 | 52 | 271 |

Depuis l'année 2017, le nombre de « visiting professors » ainsi que la durée en jours sont stables. L'établissement privilégie les « visiting professors » aux enseignants invités, car ils permettent d'accueillir plus d'enseignants internationaux chaque année.

L - Absence et congés

Tableau 4L.1 : les congés paternité et maternité 2018-2019

| Tranche d'âge | Congés maternité | | | Congés paternité et d'accueil | | | TOTAL tous motifs | | |
|--------------------------|------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------------------|-----------------|---------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|
| | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent |
| Hommes | | | | | | | | | |
| 35-39 ans | | | | 1 | 11 | 11,0 | 1 | 11 | 11,0 |
| 40-44 ans | | | | 1 | 11 | 11,0 | 1 | 11 | 11,0 |
| Sous total Hommes | | | | 2 | 22 | 11,0 | 2 | 22 | 11,0 |
| Femmes | | | | | | | | | |
| 25-29 ans | 2 | 204 | 102,0 | | | | 2 | 204 | 102,0 |
| 30-34 ans | 4 | 236 | 59,0 | | | | 4 | 236 | 59,0 |
| 35-39 ans | 1 | 112 | 112,0 | | | | 1 | 112 | 112,0 |
| Sous total Femmes | 7 | 552 | 78,9 | | | | 7 | 552 | 78,9 |
| Ensemble | 7 | 552 | 78,9 | 2 | 22 | 11,0 | 9 | 574 | 63,8 |

Tableau 4L.2 : nombre de jours d'absence pour raisons de santé 2018-2019

| Tranche d'âge | Congé maladie ordinaire | | | Accident de travail, de service et de trajet | | | TOTAL tous motifs | | |
|--------------------------|-------------------------|-----------------|---------------------------------|--|-----------------|---------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------------------|
| | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent | Nombre d'agents | Nombre de jours | Nombre moyen de jours par agent |
| Hommes | | | | | | | | | |
| 25-29 ans | 2 | 4 | 2,0 | | | | 2 | 4 | 2,0 |
| 30-34 ans | | | | | | | | | |
| 35-39 ans | 3 | 201 | 67,0 | | | | 3 | 201 | 67,0 |
| 40-44 ans | | | | 1 | 8 | 8,0 | 1 | 8 | 8,0 |
| 45-49 ans | 4 | 18 | 4,5 | | | | 4 | 18 | 4,5 |
| 50-54 ans | 2 | 106 | 53,0 | | | | 2 | 106 | 53,0 |
| 55-59 ans | 4 | 110 | 27,5 | | | | 4 | 110 | 27,5 |
| 60-64 ans | 1 | 25 | 25,0 | | | | 1 | 25 | 25,0 |
| 65-69 ans | | | | | | | | | |
| Sous-total Hommes | 16 | 464 | 29,0 | 1 | 8 | 8 | 17 | 472 | 27,8 |
| Femmes | | | | | | | | | |
| 25-29 ans | 7 | 42 | 6,0 | | | | 7 | 42 | 6,0 |
| 30-34 ans | 4 | 19 | 4,8 | | | | 4 | 19 | 4,8 |
| 35-39 ans | 2 | 242 | 121,0 | | | | 2 | 242 | 121,0 |
| 40-44 ans | 6 | 361 | 60,2 | | | | 6 | 361 | 60,2 |
| 45-49 ans | 4 | 44 | 11,0 | | | | 4 | 44 | 11,0 |
| 50-54 ans | 5 | 71 | 14,2 | 1 | 104 | 104,0 | 6 | 175 | 29,2 |
| 55-59 ans | 8 | 271 | 33,9 | | | | 8 | 271 | 33,9 |
| 60-64 ans | 4 | 64 | 16,0 | | | | 4 | 64 | 16,0 |
| 65-69 ans | | | | | | | | | |
| Sous-total Femmes | 40 | 1114 | 27,9 | 1 | 104 | 104,0 | 41 | 1218 | 29,7 |
| Total Ensemble | 56 | 1578 | 28,2 | 2 | 112 | 56,0 | 58 | 1690 | 29,1 |

Globalement, le nombre d'agents concernés par les absences pour raison de santé est en baisse. Le nombre de jours est en baisse également, mais dans une mesure moindre, ce qui fait que le nombre moyen d'absences par agent est en hausse de 9,4 jours.

Cela revient à dire que les arrêts pour raison de santé sont globalement plus longs.

M - Temps partiel

Tableau 4M.1 : les enseignants titulaires à temps partiel

| Catégorie | 50% | | | 80% | | | Total général | | |
|----------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|----------|----------|
| | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble | H | F | Ensemble |
| A+ | | | | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| A | 1 | 1 | 2 | | 4 | 4 | 1 | 5 | 6 |
| Total général | 1 | 1 | 2 | 1 | 6 | 7 | 2 | 7 | 9 |

Les femmes représentent 78% des personnels enseignant à temps partiel.

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 05

Les rémunérations



Vos bulletins de paye disponibles en ligne !

ensap.gouv.fr



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).
- **Indemnité compensatrice de CSG**
- **Indemnité différentielle du SMIC** : celle-ci est versée si la rémunération indiciaire majorée est inférieure au SMIC.

Cotisations salariales :

- **Retenue pour pension civile (10.83%** du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1^{er} janvier 2019).
- **CSG** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de **9.20%** depuis le 1^{er} janvier 2018) 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.

B - Grille des salaires

Base de calcul du tableau : point INM = **56,2323 €**

(barème mis à jour au 1er février 2017 – source : <http://idaf.pleiade.education.fr/>)

ENSEIGNANTS

Tableau 5B.1 : grille de salaires des enseignants au 1^{er} janvier 2020

| Statut | Corps | Indices classement | | Indices Traitement | | Traitement annuel | |
|----------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-------------------|------------|
| | | Indice mini. brut | Indice maxi. brut | Indice mini. Majoré | Indice maxi. Majoré | Minimum brut | Maxi. brut |
| Enseignant-Chercheur | Professeurs des universités | 813 | E2 | 667 | 1329 | 37 507 € | 74 733 € |
| | Maîtres de conférences | 559 | B3 | 474 | 1067 | 26 654 € | 60 000 € |
| Second Degré | Professeurs agrégés | 525 | B3 | 450 | 1067 | 25 305 € | 60 000 € |
| | PRCE, PLP, PEPS, CPE | 444 | A3 | 390 | 972 | 21 931 € | 54 658 € |
| 1er Degré | Professeurs des Ecoles | 444 | A3 | 390 | 972 | 21 931 € | 54 658 € |
| Autres statuts | Professeur contractuel | | | 437 | 822 | 24 574 € | 46 223 € |
| | ATER temps complet | 513 | | 441 | | 24 798 € | |
| | ATER mi-temps | 327 | | 315 | | 17 713 € | |
| | Lecteurs | 340 | | 321 | | 18 051 € | |
| | Contractuel doctorant sans SC | | | | | Montant brut | 1 769 € |
| | Service complémentaire | | | | | + | 221 € |

Tableau 5B.2 : grille de salaires des BIATSS au 1^{er} janvier 2020

| Statut | Catégorie | 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 | 883 | B3 | 720 | 1067 | 40 487 € | 60 000 € |
| | A+ | Agent comptable groupe II | 762 | A3 | 628 | 972 | 35 314 € | 54 658 € |
| | A | Attaché administration | 444 | A3 | 390 | 972 | 21 931 € | 54 658 € |
| | A | Infirmier | 444 | 761 | 390 | 627 | 21 931 € | 35 258 € |
| | A | Assistant service social | 404 | 736 | 365 | 608 | 20 525 € | 34 189 € |
| | B | Secrétaire administratif | 372 | 707 | 343 | 587 | 19 288 € | 33 008 € |
| | C | Adjoint administratif | 350 | 548 | 327 | 466 | 18 388 € | 26 204 € |
| BIB | A | Conservateurs | 525 | C3 | 450 | 1173 | 25 305 € | 65 960 € |
| | A | Bibliothécaire | 444 | 995 | 390 | 806 | 21 931 € | 45 323 € |
| | B | Bibliothécaire assistant spécialisé | 372 | 707 | 343 | 587 | 19 288 € | 33 008 € |
| | C | Magasinier | 350 | 548 | 327 | 466 | 18 388 € | 26 204 € |
| ITRF | A+ | Ingénieur de recherche | 505 | B3 | 435 | 1067 | 24 461 € | 60 000 € |
| | A | Ingénieurs d'études | 444 | 995 | 390 | 806 | 21 931 € | 45 323 € |
| | A | Assistants ingénieurs | 412 | 761 | 368 | 627 | 20 693 € | 35 258 € |
| | B | Techniciens | 372 | 707 | 343 | 587 | 19 288 € | 33 008 € |
| | C | Adjoint technique | 350 | 548 | 327 | 466 | 18 388 € | 26 204 € |

C - Primes des personnels B.I.A.T.S.S

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (**R**égime **I**ndemnitaire tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et l'**E**ngagement **P**rofessionnel) dans la fonction publique a été créé au niveau national par le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il est constitué de l'**I**FSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et du **C**IA (Complément Indemnitaire Annuel).

Son objectif est de se substituer aux nombreuses primes et indemnités spécifiques à chaque corps.

A l'UA, un groupe de travail sur la politique indemnitaire, issu du Comité Technique, s'est réuni chaque mois entre Octobre 2017 et Juillet 2018.

Ce groupe de travail était constitué de :

- 5 représentants du personnel élus au Comité Technique
- DGS, la DRH, VP Politique du Personnel et bureau des personnels BIATSS
- Membres consultés pour leur expertise : VP Recherche, Directrice SCD, Directeur SI

1. Le premier objectif de ce groupe de travail a été d'établir des niveaux pour les différentes catégories de personnels de l'Université d'Artois, en respectant les niveaux prévus dans la législation pour chaque corps ; des critères objectivables ont été exprimés pour chacun de ces niveaux.
2. Le deuxième travail a été de définir le montant financier IFSE spécifique à chaque groupe en fonction de son corps, grade et niveau de fonction de l'emploi.

Le groupe de travail a tenu compte de la situation particulière des personnels ITRF, BAP E de la Direction des Systèmes d'Information qui bénéficiaient, avant la mise en place du nouveau régime, de la Prime de Fonction Informatique (PFI) permettant de reconnaître la technicité et la spécificité de leurs missions.

Même si des variations existent entre certaines catégories et grades, l'impact financier entre l'ancien et le nouveau système indemnitaire est positif pour la majorité des personnels de catégorie B et C.

Tableau 5C.1 : politique Indemnitaire BIATSS – IFSE applicable au 01/01/2019

| Catégorie | Agents | | | | groupe | | | | | | | |
|-----------|---------|-----------------------|-----------------|---------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | ITRF | AENES | Santé / social | Bibliothèques | A1 | A2 | A3 | A4 | B1 | B2 | B3 | C1 |
| A | IGR HC | AAE HC | | | 10 640 € | 9 640 € | 8 740 € | | | | | |
| A | IGR 1 | | | | 10 250 € | 9 250 € | 8 350 € | | | | | |
| A | IGR 2 | | | | 10 050 € | 9 050 € | 8 150 € | | | | | |
| A | IGE HC | APAE | | CONS CHEF | 9 950 € | 8 950 € | 8 050 € | 7 250 € | | | | |
| A | | | | CONS | 8 600 € | 7 600 € | 6 700 € | 5 900 € | | | | |
| A | IGE CN | AAE | | BIB | 8 500 € | 7 500 € | 6 600 € | 5 800 € | | | | |
| A | ASI | | INF HC - INF CN | | | 7 160 € | 6 260 € | 5 460 € | | | | |
| B | TCH CE | SAENES CE | | BIBAS CE | | | | | 6 090 € | 5 590 € | 5 140 € | |
| B | TCH CS | SAENES CS | | BIBAS CS | | | | | 5 840 € | 5 340 € | 4 900 € | |
| B | TCH CN | SAENES CN | | BIBAS CN | | | | | 5 510 € | 5 010 € | 4 560 € | |
| B | | | ASSAE Pal | | | | | | 5 980 € | 5 480 € | 5 030 € | |
| C | ATRF P1 | ADJAENES P1 - ATEE P1 | | MAG P1 | | | | | | | | 3 140 € |
| C | ATRF P2 | ADJAENES P2 - ATEE P2 | | MAG P2 | | | | | | | | 3 110 € |
| C | ATRF | ADJAENES - ATEE | | MAG | | | | | | | | 3 070 € |

| Agents ITRF avec PFI | | groupe | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | A1 | | A2 | | A3 | | A4 | | B1 | | B2 | | B3 | | C1 | |
| | | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi | mini | maxi |
| IGE HC | chef exploitation | 12 575 € | 13 450 € | 11 575 € | 12 450 € | 10 675 € | 11 550 € | 9 875 € | 10 750 € | | | | | | | | |
| IGE HC | analyste | 11 450 € | 11 950 € | 10 450 € | 10 950 € | 9 550 € | 10 050 € | 8 750 € | 9 250 € | | | | | | | | |
| IGE CN | chef exploitation | 11 125 € | 12 000 € | 10 125 € | 11 000 € | 9 225 € | 10 100 € | 8 425 € | 9 300 € | | | | | | | | |
| IGE CN | analyste | 10 000 € | 10 500 € | 9 000 € | 9 500 € | 8 100 € | 8 600 € | 7 300 € | 7 800 € | | | | | | | | |
| ASI | analyste | 9 510 € | 9 960 € | 8 510 € | 8 960 € | 7 610 € | 8 060 € | 6 810 € | 7 260 € | | | | | | | | |
| TCH CE | programmeur | | | | | | | | | 7 590 € | 8 090 € | 7 090 € | 7 590 € | 6 640 € | 7 140 € | | |
| TCH CS | programmeur | | | | | | | | | 7 340 € | 7 840 € | 6 840 € | 7 340 € | 6 390 € | 6 890 € | | |
| TCH CN | programmeur | | | | | | | | | 7 010 € | 7 510 € | 6 510 € | 7 010 € | 6 060 € | 6 560 € | | |
| ATRF P1 | agent traitement | | | | | | | | | | | | | | | 4 115 € | 4 440 € |
| ATRF P2 | agent traitement | | | | | | | | | | | | | | | 4 085 € | 4 410 € |
| ATRF | agent traitement | | | | | | | | | | | | | | | 3 970 € | 4 270 € |

Tableau 5C.2 : montant moyen annuel des primes effectivement versées aux personnels BIATSS

| Filière | Catégorie | Nature du poste | Montant moyen annuel versé |
|---------|-----------|-----------------|----------------------------|
| ADM | A | AAENES | 8 268 € |
| | A | INF | 6 023 € |
| | B | SAENES | 5 303 € |
| | B | ASS | 4 945 € |
| | C | ADJAENES | 3 522 € |
| | C | ATEC | 3 541 € |
| BIB | A | CONS | 7 657 € |
| | A | BIB | 7 164 € |
| | B | BAS | 5 163 € |
| | C | MAG | 3 183 € |
| ITRF | A | IGR | 10 337 € |
| | A | IGE | 7 727 € |
| | A | ASI | 6 030 € |
| | B | TECH | 5 022 € |
| | C | ATRF | 3 327 € |

D - Primes des enseignants

Tableau 5D.1 : les primes fixées par la réglementation et les montants moyens annuels versés en 2019

| Nature | Personnel concerné | Montants annuels | Montants moyens annuels versés |
|--|--|---------------------------|--------------------------------|
| Indemnité de participation au Conseil National des Universités | Président, vice président et assesseur | 1 400 € | 923 € |
| | Membres | 1000 € + indemnité d'acte | |
| Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur | Enseignants | 1 259,97 € | 1 258 € |

Tableau 5D.2 : Les primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université et les montants moyens annuels versés en 2019

| Nature | Personnel concerné | Montants annuels | Montants moyens annuels versés |
|--|---|---|--------------------------------|
| Primes de charges administratives (PCA) | Vice-Président | 9000 € et décharge (si demandée) complète de service | 5 653 € |
| | | Vice-Président délégué : 7000 € - pas de décharge possible | |
| | Directeur d'U.F.R. | 6000 € et décharge (si demandée) maximale de 2/3 du service | |
| | Chef de département | 5 000 € | |
| | Directeur de service commun | 3000 à 5000 € | |
| | Chargé de mission désigné par le Président | Chargé de mission : 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 € | 5 668 € |
| | Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés | 5 500 € | |
| | Autres Enseignants Chercheurs assimilés | 4 000 € | |
| | Membre senior en délégation auprès de l'IUF | 10 000 € | |
| | Membre junior en délégation auprès de l'IUF | 6 000 € | |

E - Rémunérations nettes mensuelles moyennes

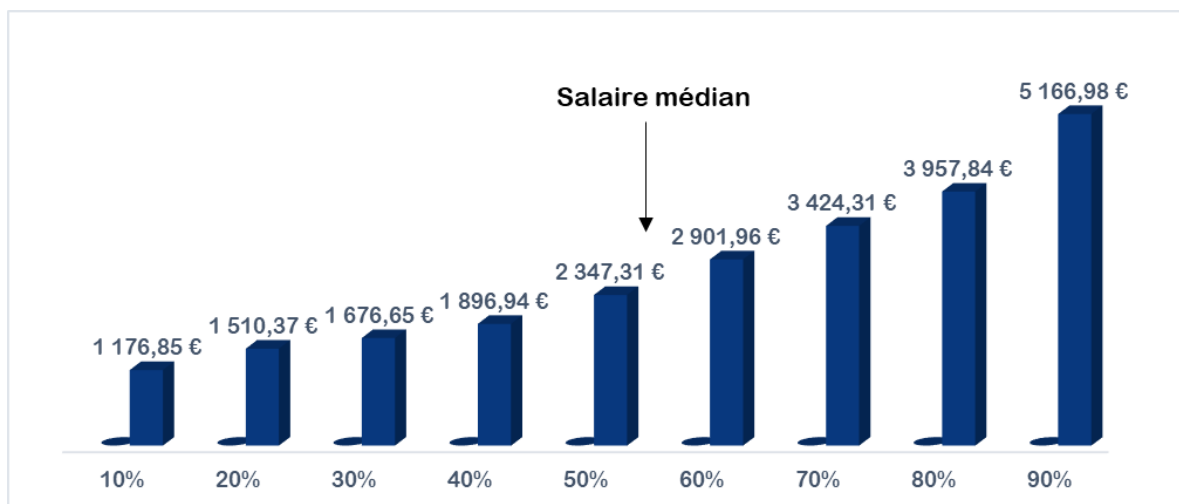
Tableau 5E.1 : rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie 2019

| Catégorie et Statut | Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2019 |
|---------------------|---|
| Titulaires | 3 043,61 € |
| A + | 3 821,79 € |
| A | 3 360,23 € |
| B | 2 031,11 € |
| C | 1 634,07 € |
| Contractuels | 1 682,64 € |
| A | 1 862,36 € |
| B | 1 327,66 € |
| C | 1 244,97 € |
| Ensemble | 2 670,50 € |

Tableau 5E.2 : part des primes et indemnités dans la rémunération

| Catégorie | Part des Primes & Indemnités 2019 |
|--------------|-----------------------------------|
| A+ | 6,37% |
| A | 8,64% |
| B | 16,40% |
| C | 13,66% |
| Total | 10,2% |

Graphique 5E.1 : répartition des salaires nets moyens 2019 par décile



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

Ainsi, dans cette répartition des salaires :

- Le premier décile (1176,85 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le neuvième décile (5166,98 €) 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 – G.I.P.A / 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 5F.1 : nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés en 2019

| | Nombre de bénéficiaires | Montant versé | Montant moyen versé par agent |
|-----------------|-------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Hommes | 25 | 18 069 € | 723 € |
| A + | 21 | 16 320,7 € | 777,2 € |
| A | 4 | 1 748,6 € | 437,1 € |
| Femmes | 4 | 2 104 € | 526 € |
| A + | 4 | 2 104,4 € | 526,1 € |
| A | | | |
| Ensemble | 29 | 20 174 € | 696 € |

Le nombre de bénéficiaires a légèrement baissé entre 2018 et 2019 : **33** en 2018 contre **29** en 2019.

Cependant, le montant moyen versé par agent est en hausse significative, pour passer de **357 €** en 2018 à **696 €** en 2019.

Cela s'explique par la perte de pouvoir d'achat des agents concernés sur la période de référence, dont certains sont rémunérés au dernier échelon de la grille indiciaire de leur grade et n'ont pas ou ne peuvent plus bénéficier d'avancement de grade ou de corps.

G - Masse salariale

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois exécutées sur l'année 2019. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la **Subvention pour Charges de Service Public** et la masse salariale sur les **Ressources Propres**.

Tableau 5G.1 : répartition de la masse salariale sur Subvention pour Charges de Service Public et sur Ressources Propres

| Masse salariale sur SCSP | | | | |
|---------------------------------|--|------------------------|------------------------|-------------|
| | Eléments | Montants 2019 | % | |
| Masse salariale sur SCSP | Rémunération principale des fonctionnaires | 31 352 264,00 € | 43,3% | |
| | Rémun. principale des contractuels | 3 587 908,00 € | 5,0% | |
| | Heures Complémentaires | 3 416 953,00 € | 4,7% | |
| | Vacations administratives | 154 483,00 € | 0,2% | |
| | Autres rémunérations accessoires | 15 715,00 € | 0,02% | |
| | Primes et indemnités | 3 103 835,00 € | 4,3% | |
| | Total rémunérations | 41 631 158,00 € | 58% | |
| | Cotisation Pension Civile | 23 066 659,00 € | 31,9% | |
| | Autres cotisations patronales | 7 182 717,00 € | 9,9% | |
| | Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale) | 183 908,00 € | 0,3% | |
| | Total Cotisations patronales | 30 433 284,00 € | 42,1% | |
| | Allocation de retour à l'emploi | 27 701,00 € | 0,0% | |
| | Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...) | 245 207,00 € | 0,3% | |
| | Total prestations | 272 908,00 € | 0,4% | |
| | Masse salariale sur dotation Etat | | 72 337 350,00 € | 100% |
| | La masse salariale des titulaires représente 89,73 % du montant total des dépenses sur la dotation Etat | | | |
| | La masse salariale des contractuels représente 10,27 % du montant total des dépenses sur la dotation Etat | | | |

| Masse salariale sur ressources propres | | | |
|---|--|------------------------|--------------|
| | Éléments | Montants 2019 | % |
| Masse salariale sur Ressources Propres | Rémunération principale des fonctionnaires | 582 187,00 € | 10,7% |
| | Rémun. principale des contractuels | 1 464 169,00 € | 26,8% |
| | Heures Complémentaires | 1 703 439,00 € | 31,2% |
| | Vacations administratives | 149 679,00 € | 2,7% |
| | Autres rémunérations accessoires | | 0,0% |
| | Primes et indemnités | 207 820,00 € | 3,8% |
| | Total rémunérations | 4 107 294,00 € | 75,2% |
| | Cotisation Pension Civile | 436 101,00 € | 8,0% |
| | Autres cotisations patronales | 820 174,00 € | 15,0% |
| | Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale) | 77 285,00 € | 1,4% |
| | Total Cotisations patronales | 1 333 560,00 € | 24,4% |
| | Allocation de retour à l'emploi | | 0,0% |
| Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...) | 17 906,00 € | 0,3% | |
| Total prestations | 17 906,00 € | 0,3% | |
| Masse salariale sur ressources propres | | 5 458 760,00 € | 100% |
| Total rémunérations | | 45 738 452,00 € | 58,8% |
| Total charges | | 31 766 844,00 € | 40,8% |
| Total prestations | | 290 814,00 € | 0,4% |
| Masse salariale totale | | 77 796 110,00 € | |

Graphique 5G.1 : évolution de la masse salariale de 2016 à 2019

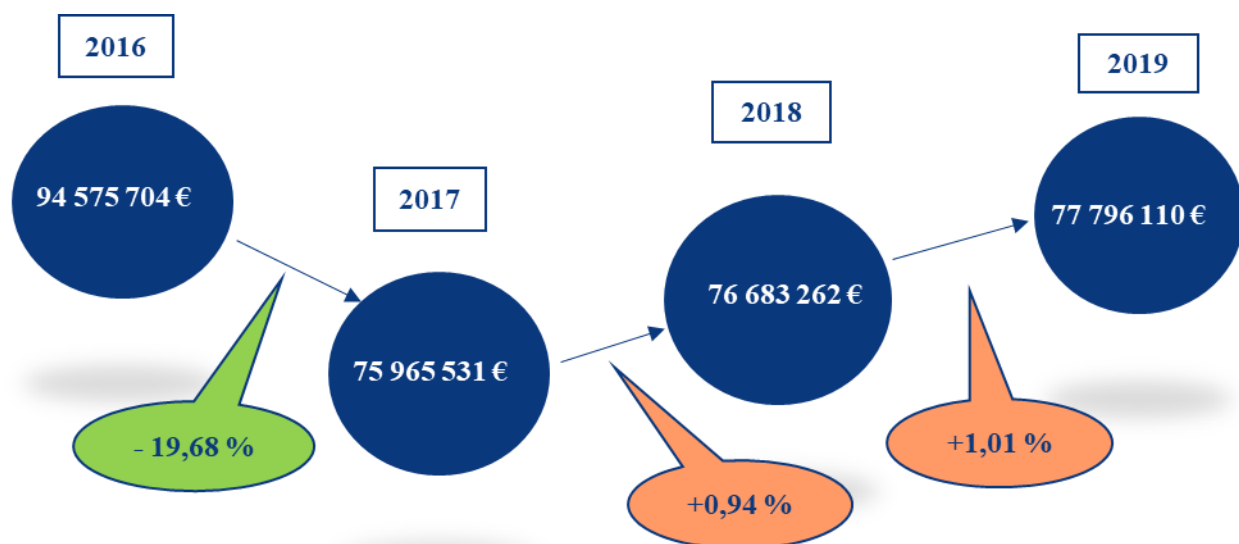


Tableau 5G.2 : évolution et variations de la masse salariale depuis 2015-2016

| Année d'évolution | Variation % | Montant € | Éléments significatifs d'explication |
|-------------------|-------------|--------------|--|
| 2015 - 2016 | + 0,54 % | + 506 937 | <ul style="list-style-type: none"> • Premiers effets du protocole PPCR concernant les personnels de catégorie B (revalorisation des INM) • Cotisation année pleine à Pôle Emploi • Hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2016 |
| 2016 - 2017 | - 19,68 % | - 18 610 173 | <ul style="list-style-type: none"> • Transfert des agents de l'ESPE vers la COMUE de Lille Nord de France • Deuxième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories d'emploi • Hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} février 2017 • Effets récurrents habituels (GVT, Sauvadet...) |
| 2017 - 2018 | + 0,94 % | + 717 731 | <ul style="list-style-type: none"> • Baisse significative des heures complémentaires, à hauteur de 178 000 € • Application du RIFSEEP et des nouvelles grilles (surcoût de 167 340 €) • GVT solde positif (339 620 € en 2018) • Diminution des versements d'allocations de retour à l'emploi (ARE) |
| 2018 - 2019 | + 1.01 % | + 812 848 | <ul style="list-style-type: none"> • Troisième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories • Moyens supplémentaires consommés pour la réussite des étudiants (Loi ORE) • Nouvelles dépenses sur le dispositif PIA3 (programme d'investissements d'avenir) • Le versement des allocations de retour à l'emploi est en voie d'extinction : convention signée avec Pôle Emploi qui prend le relais |

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 06

L'action sociale et la médecine de prévention



Présentation du processus d'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels incombe à l'UA 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 de l'université au travers de différentes actions ponctuées par l'ouverture d'un dossier administratif, mais également par une écoute et une aide personnalisée apportée par l'assistante sociale ; cet accompagnement des personnels se passe dans le respect de la personne, des règles de déontologie et de secret professionnel.

Les permanences régulières sur les pôles de l'Université contribuent à un meilleur accès au service social pour les personnels de l'Université d'Artois.

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 administratif...)
- **Santé** : difficultés suite à un problème de santé (reconnaissance handicap, CLM, CLD...)
- **Information et orientation** : diriger les personnels vers des partenaires externes : 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 titulaires 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'UA (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'UA**
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, composée de représentants de l'Administration et de représentants des Personnels.
- Elles s'adressent à des personnels qui connaissent des difficultés suite à des événements imprévus.

A - Caractéristiques des personnels reçus

Analyse de l'année 2019

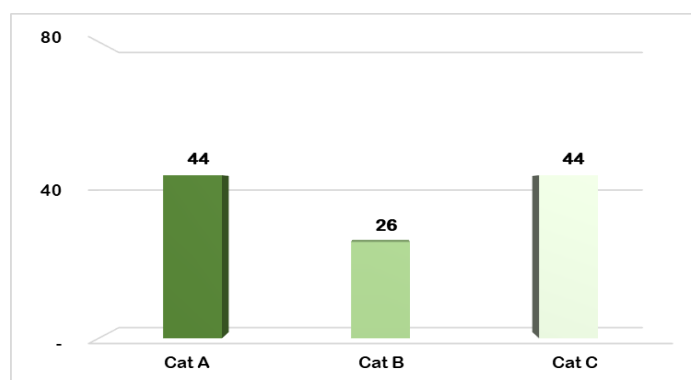
Pour ce qui concerne l'année 2019, parmi les sollicitations pour un accompagnement vers les partenaires internes ou externes de l'UA, nous pouvons faire les observations suivantes :

- l'assistante sociale a reçu **125** personnes, soit 10 de moins qu'en 2018 (-7,4 %)
- **114** de ces personnes sont titulaires
- **298** demandes ont nécessité un suivi et un soutien continu de l'assistante sociale des personnels
- **69,6 %** des personnels reçus sont en couple, contre 65 % en 2018 (hausse de presque 5 points)
- **83,2 %** des personnels reçus ont au moins un enfant, contre 79,26 % en 2018
- **39,2 %** font partie de la catégorie C, contre 75 % en 2018, soit une baisse très significative ; on note d'ailleurs un nivellement de la représentativité des 3 catégories :
 - 37,6 % pour la catégorie A
 - 23,2 % pour la catégorie B
 - 39,2 % pour la catégorie C

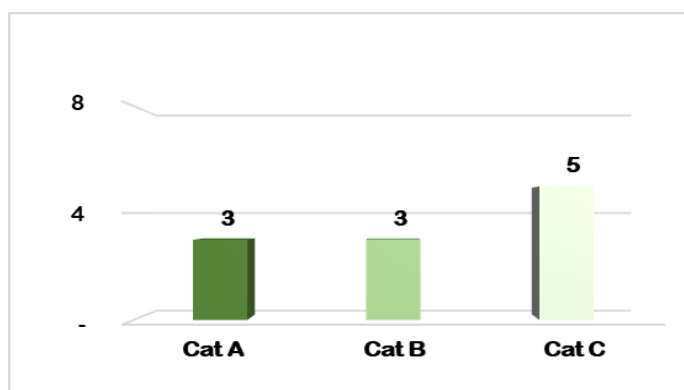
En 2018, la catégorie C représentait 75% des personnels ayant été reçus par l'assistante sociale. La catégorie B n'était représentée que par 12,6 % des personnels.

- **91,2 %** des personnels reçus sont titulaires, contre 92,6 % en 2018 (quasi stabilité).

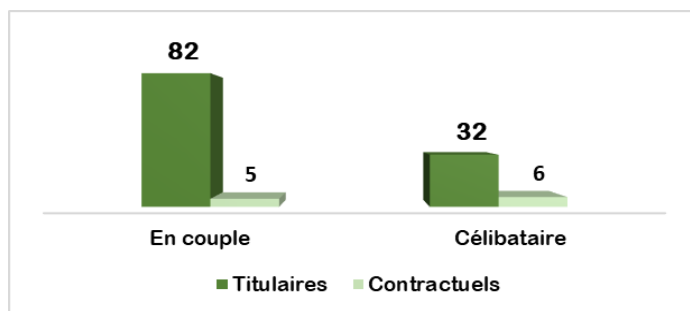
Graphique 6A.1 : ne nombre de personnes reçues en 2019 - titulaires



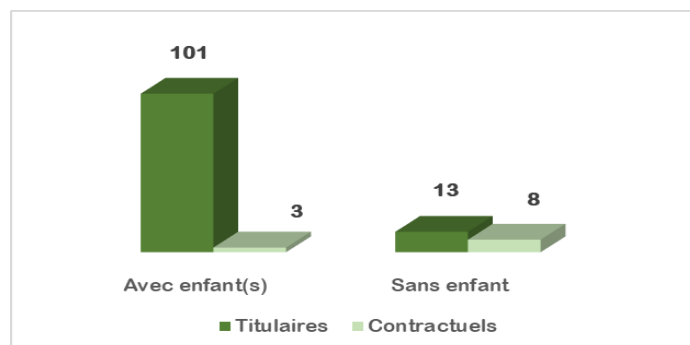
Graphique 6A.2 : nombre de personnes reçues en 2019 – contractuels



Graphique 6A.3 : nombre de personnes reçues en 2019 par situation familiale – en couple / célibataire

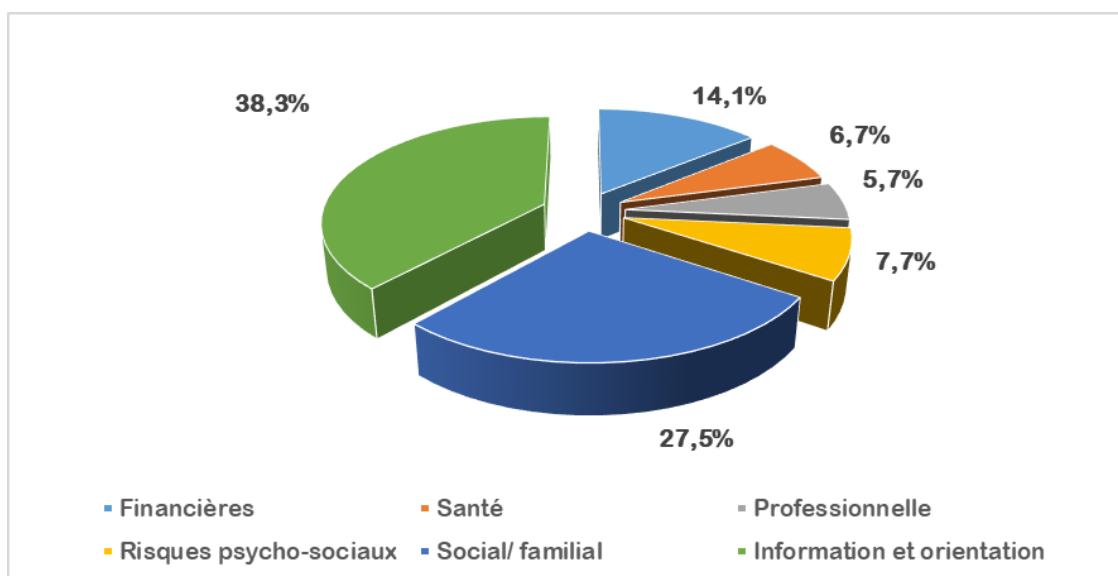


Graphique 6A.4 : nombre de personnes reçues en 2019 par situation familiale – enfants / sans enfants



B - Typologie des domaines d'intervention

Graphique 6B.1 : demandes de personnels par domaine d'intervention en 2019



- Les demandes d'information et d'orientation représentent **38,3% du total** des demandes (contre 51,3 % en 2018).
- Près de **8 % des demandes** concernant les risques psycho-sociaux (contre 5,6 % en 2018).
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont en nette hausse ; **27,5 %** contre 14,4 % en 2018.

C - Typologie des prestations

Tableau 6C.1 : coûts des prestations en 2019 (hors CLD)

| | | Nombre de bénéficiaires | Montant versé | |
|---|--|---|--------------------|-------------------|
| PIM | Sous condition de ressources | Séjour linguistique | | |
| | | Centre de loisirs avec hébergement | 2 | 133,55 € |
| | | Centre de loisirs sans hébergement | 13 | 1 388,82 € |
| | | Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif | 2 | 44,15 € |
| | Sans condition de ressources | Allocation aux parents d'enfants handicapés | 5 | 9 805,20 € |
| | | Prestation repas | | 3 630,32 € |
| Sous-total PIM | | 22 | 15 002,04 € | |
| ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois) | Aide aux études supérieures | 17 | 11 400 € | |
| | Participation forfaitaire aux vacances familiale | 22 | 4 300 € | |
| | Participation forfaitaire aux séjours d'enfants | 1 | 400 € | |
| | Aide à l'installation | 1 | 1 500 € | |
| Cartes alimentaires | | 6 | 600 € | |
| Secours et prêts | | 22 | 16 350 € | |
| Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts | | 69 | 34 550 € | |

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en augmentation sensible de près de 15% en 2019 par rapport à 2018 (34.550 € contre 30.046 €).

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 cancérrogènes, conduite d'engins, chute lors des opérations de montage...).

Tableau 6D.1 : répartition des visites médicales en 2019 par catégories d'emploi

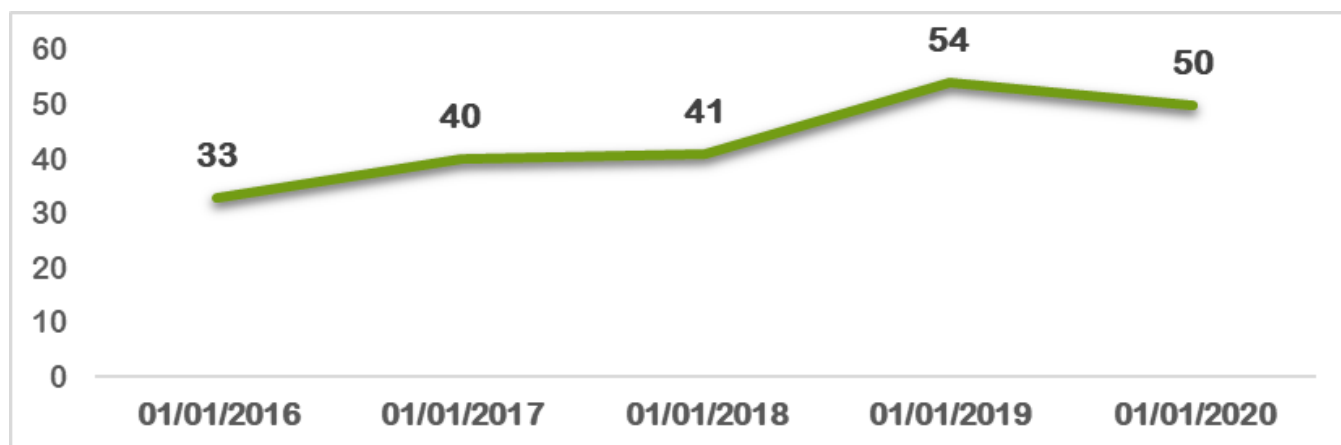
| | Suivi individuel renforcé (SIR) | Suivi individuel général (SIG) | SIAR (RQTH) | Total (évolution N-1) |
|--|---------------------------------|--------------------------------|-------------|-----------------------|
| Catégorie A | 11 | 25 | 2 | 38 (↗ 37) |
| Catégorie B | 3 | 37 | 1 | 41 (↗ 24) |
| Catégorie C | 9 | 40 | 23 | 72 (↗ 45) |
| Contractuels | | 2 | | 2 (↘ 6) |
| Sous-total personnel BIATSS | 23 | 104 | 26 | 153 (↗ 112) |
| Enseignants chercheurs | 26 | 54 | 1 | 81 (↗ 36) |
| Enseignants du 1er et 2nd degré | 2 | 29 | 3 | 34 (↗ 31) |
| Contractuels | | | | |
| Sous-total ENSEIGNANTS | 28 | 83 | 4 | 115 (↗ 68) |
| Ensemble | 51 | 187 | 30 | 268 (↗ 180) |

E - Les travailleurs en situation de handicap

Tableau 6E.1 : nombre d'agents RQTH au 1er janvier 2020

| Catégories | Libellé du corps | Nombre d'agents titulaires | | Nombre d'agents contractuels | | Total | | |
|-------------------------------|------------------|----------------------------|-----------|------------------------------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | H | F | H | F | H | F | Ensemble |
| Cat A | AAE | | | | | | | |
| | IGE | 1 | | | | 1 | | 1 |
| | IGR | | 1 | | | | 1 | 1 |
| | ASI | | | | | | | |
| | INFIRMIERE | | 1 | | | | 1 | |
| Cat B | SAENES | | | | | | | |
| | TCH | 3 | 3 | | 1 | 3 | 4 | 7 |
| Cat C | ADJENES | 1 | 3 | | | 1 | 3 | 4 |
| | ATRF | 3 | 17 | | 5 | 3 | 22 | 25 |
| Sous-total BIATSS | | 8 | 25 | | 6 | 8 | 31 | 39 |
| Cat A+ | PR | 2 | 1 | | | 2 | 1 | 3 |
| | MCF | | 5 | | | | 5 | 5 |
| Cat A | PRAG | | 1 | | | | 1 | 1 |
| | PRCE | | 1 | | | | 1 | 1 |
| | EPS | 1 | | | | 1 | | 1 |
| Sous-total ENSEIGNANTS | | 3 | 8 | | | 3 | 8 | 11 |
| ENSEMBLE | | 11 | 33 | | 6 | 11 | 39 | 50 |

Graphique 6E.1 : évolution du nombre d'agents RQTH entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2020



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.

Le taux global des personnels en situation de handicap est donc de **4,63 %** en 2019.

L'établissement continue sa politique des personnels en situation de handicap ; cette politique 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 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.

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 07

La formation continue des personnels



Tous les personnels de l'UA, 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.

Analyse de l'année 2019

Le nombre total d'agents formés augmente sensiblement de pratiquement 23% en 2019 : 646 en 2019 contre 499 en 2018 ; de même, le nombre total d'heures de formation progresse de 14,4% en 2019 : 5447 heures contre 4663 heures en 2018.

Par contre, le nombre d'heures de formation par stagiaire baisse légèrement : 8,4 en 2019. Il était de 9,3 en 2018.

Sur 646 agents formés, 35 agents ont suivi au moins 2 formations.

Le coût de formation hors rémunération est en baisse : 92 593 € (99 112 € en 2018) et le coût moyen par stagiaire est en légère baisse également : 380 € en 2019 contre 408 € en 2018. Le coût moyen par stagiaire reste stable sur la période 2012-2019 : 402 € en moyenne.

Si le coût hors rémunération stagiaire a sensiblement diminué, le coût avec rémunération stagiaire a fortement augmenté ; la principale raison est l'augmentation du nombre d'agents de catégorie A et d'enseignants formés en 2019 : 319 agents en 2019 contre 186 en 2018.

Toutefois même si le nombre d'agents de catégorie A et d'enseignants formés augmente, soit 319 agents, leur nombre reste légèrement inférieur à celui des agents de catégorie B et C : 327.

La formation professionnalisante, avec 606 agents et la préparation concours, avec 36 agents restent majoritaires, les autres types de formation représentent un ratio marginal : 2 congés formation, 1 VAE, 1 bilan de compétence.

En conclusion : il y a eu plus d'agents formés et plus d'heures de formation en 2019 avec un coût de formation moyen en baisse mais avec un coût global (coût formation + coût rémunération) en augmentation nette : 338 386 € en 2019 contre 243 867€ en 2018.

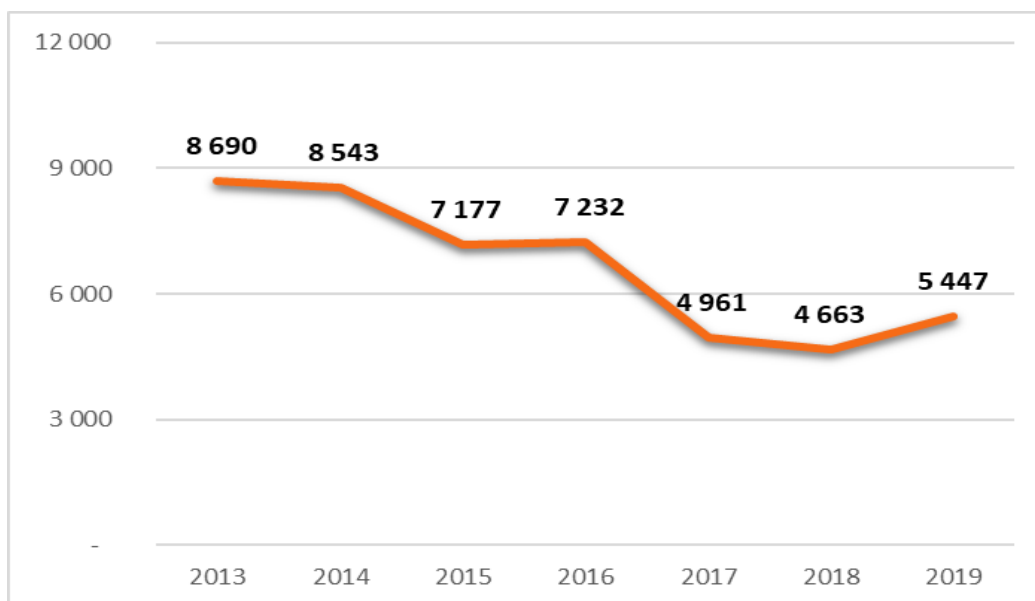
Les données pour l'année 2019 proviennent du bureau de la formation continue des personnels.

A - Évolution de la formation

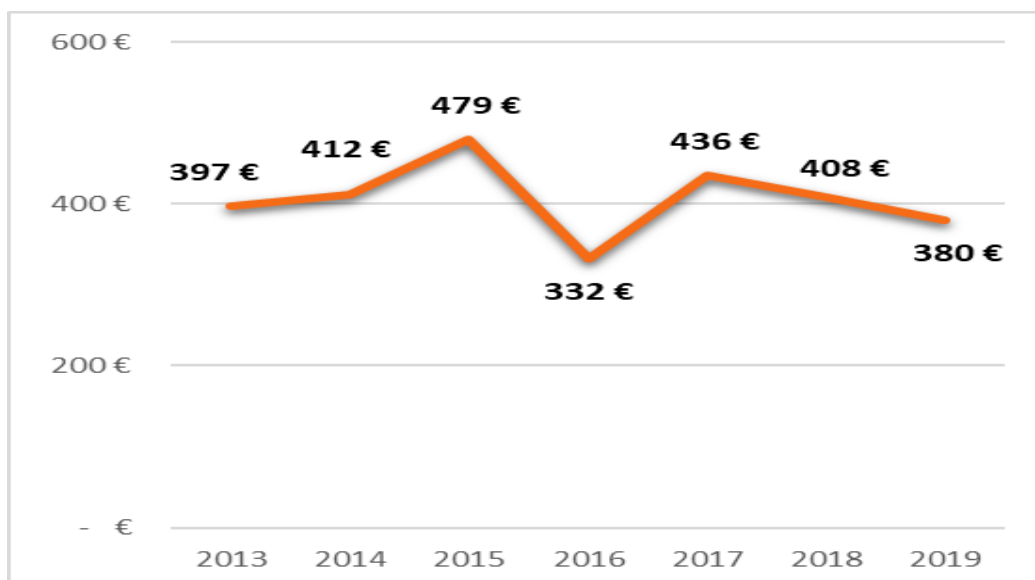
Tableau 7A.1 : évolution du coût de la formation entre 2013 et 2019

| TYPE DE COÛT | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | Evolution 2018-2019 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------------------|
| Coût de formation hors rémunération des stagiaires | 95 075 € | 94 889 € | 91 216 € | 77 176 € | 59 663 € | 99 112 € | 92 593 € | -7% |
| Coût de formation avec rémunération des stagiaires | 364 834 € | 352 522 € | 304 229 € | 217 303 € | 200 685 € | 144 755 € | 245 793 € | 70% |

Graphique 7A.1 : évolution du nombre d'heures de formation entre 2013 et 2019



Graphique 7A.2 : évolution du coût moyen par stagiaire entre 2013 et 2019



B - Caractéristiques des agents formés

Tableau 7B.1 : nombre de présences et d'agents formés en 2019

| Population | Nombre de présences et d'agents en stage* | | | Nombre d'agents formés | | |
|-----------------|---|------------|------------|------------------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Catégorie A | 71 | 103 | 174 | 71 | 96 | 167 |
| Catégorie B | 43 | 105 | 148 | 41 | 99 | 140 |
| Catégorie C | 45 | 134 | 179 | 45 | 127 | 172 |
| Enseignants | 80 | 65 | 145 | 71 | 61 | 132 |
| ENSEMBLE | 239 | 407 | 646 | 228 | 383 | 611 |

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

Graphique 7B.1 : agents formés par catégorie

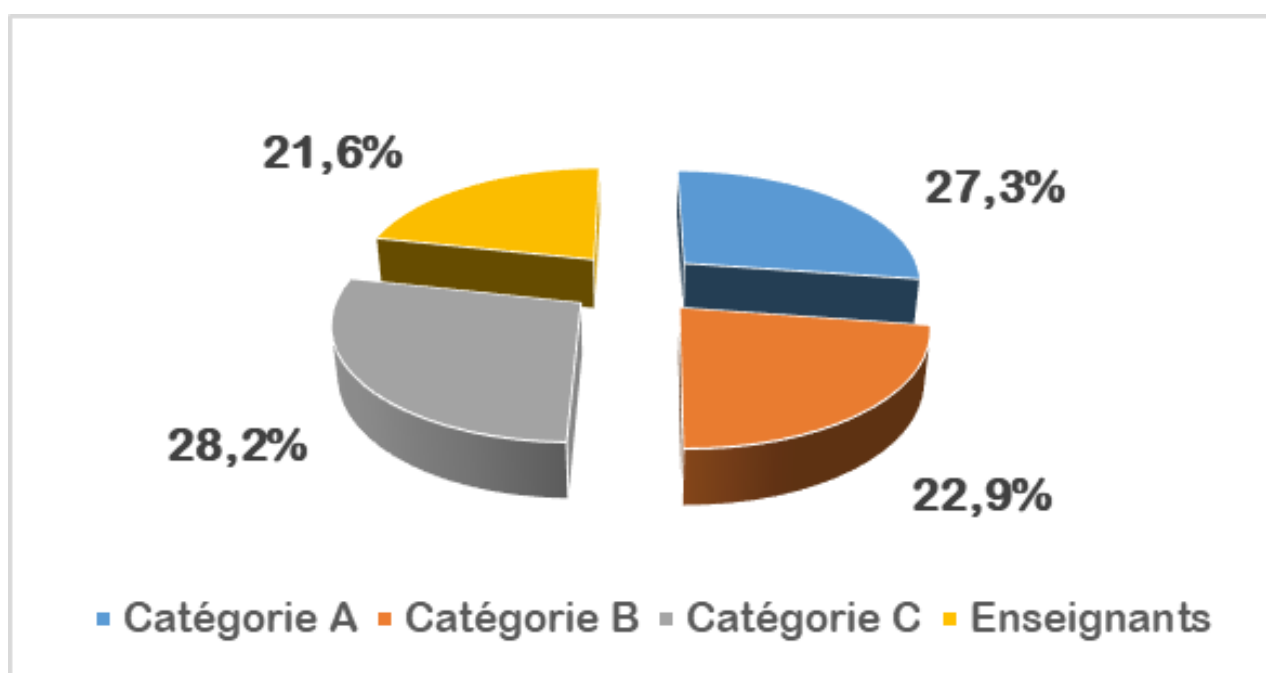
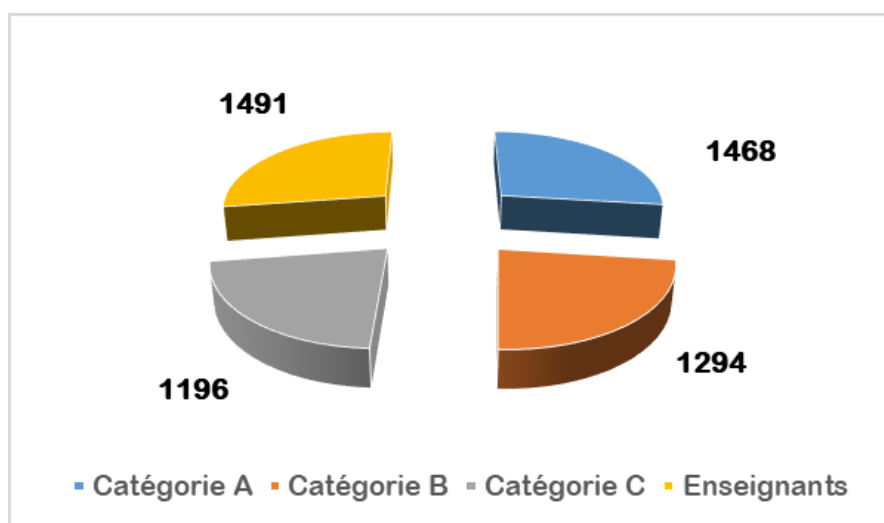


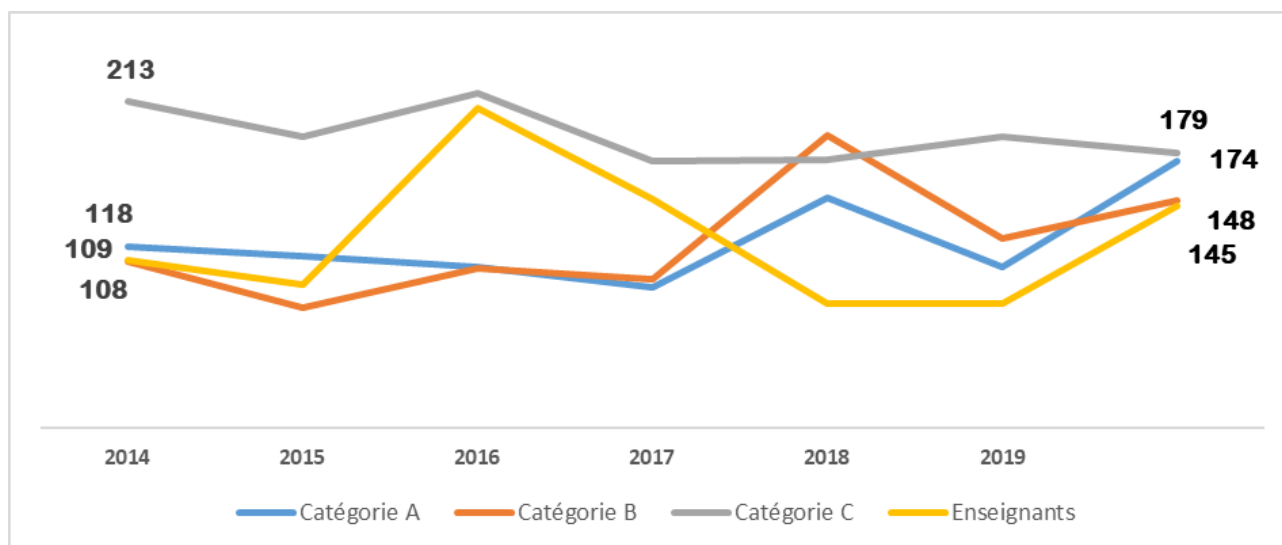
Tableau 7B.2 : nombre d'heures et de jours de formation en 2019

| Population | Nombre d'heures de formation | | | Nombre de jours de formation | | |
|-----------------|------------------------------|-------------|-------------|------------------------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Catégorie A | 706 | 762 | 1468 | 118 | 127 | 245 |
| Catégorie B | 445 | 849 | 1294 | 74 | 142 | 216 |
| Catégorie C | 290 | 906 | 1196 | 48 | 151 | 199 |
| Enseignants | 670 | 821 | 1491 | 112 | 137 | 249 |
| ENSEMBLE | 2111 | 3338 | 5449 | 352 | 557 | 909 |

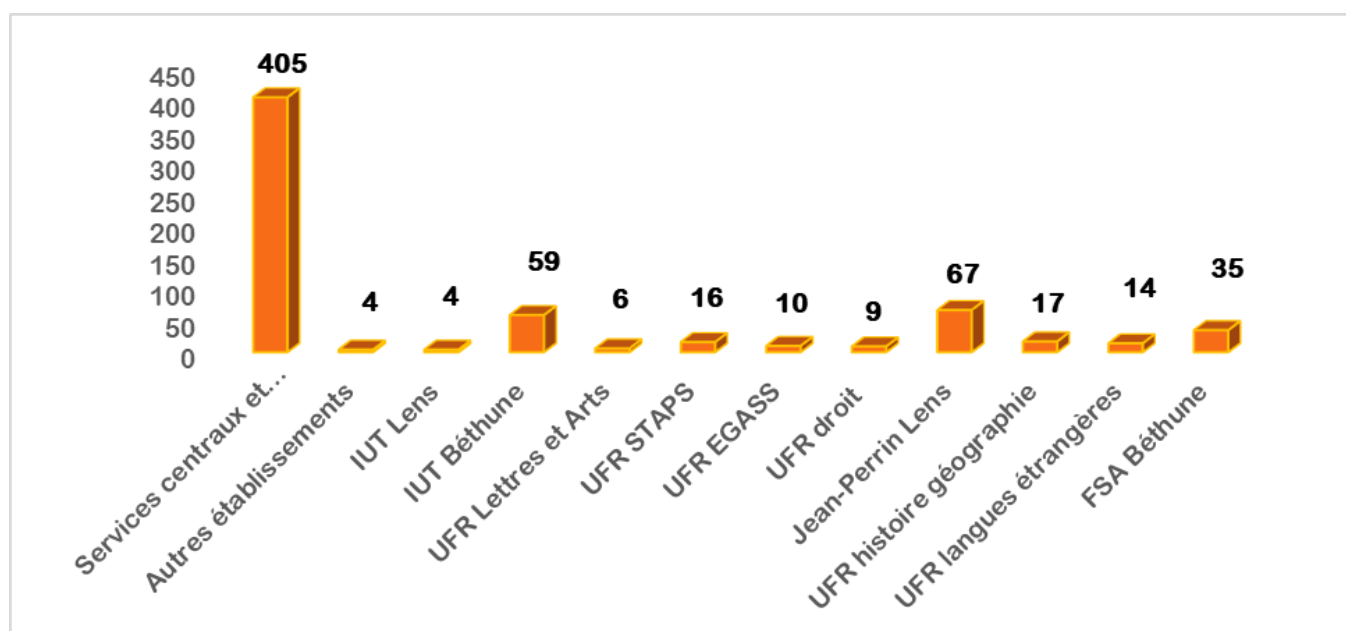
Graphique 7B.2 : nombre d'heures par catégorie



Graphique 7B.3 : évolution du nombre d'agents formés entre 2013 et 2019



Graphique 7B.4 : nombre de stagiaires par composante en 2019



C – Types de formation

Tableau 7C.1 : nombre d'agents par type de formation professionnelle en 2019

| Type de formation professionnelle | Nombre d'agents | | |
|--|-----------------|------------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total |
| Prépa examens concours | 12 | 24 | 36 |
| Professionalisation | 225 | 381 | 606 |
| Congé de formation | 2 | | 2 |
| Valorisation des acquis de l'expérience | | 1 | 1 |
| Bilan de compétences | | 1 | 1 |
| Total formation professionnelle | 239 | 407 | 646 |

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 08

Les relations sociales et les instances de gouvernance



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

Un arrêté du 07 décembre 2018 précise la composition du Comité Technique à l'UA (suite aux élections professionnelles du 0- décembre 2018) :

- Le Président de l'Université
- Le Directeur des Ressources Humaines
- 10 titulaires représentants des personnels
- 10 suppléants représentants des personnels

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 8A.1 : nombre de réunion du comité technique entre 2015 et 2019

| Années | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Nombre de réunions | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |

Tableau 8A.2 : répartition des représentants du personnel par genre

| Membres du Comité technique | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------------------|--------|--------|-------|
| Titulaires | 5 | 5 | 10 |
| Suppléants | 4 | 6 | 10 |
| Ensemble | 9 | 11 | 20 |

→ 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 8A.3 : évolution du nombre de réunion du CHSCT entre 2015 et 2019

| Années | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Nombre de réunions | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |

Tableau 8A.4 : répartition des représentants du personnel par genre *

| Membres du CHSCT | Hommes | Femmes | Total |
|------------------|--------|--------|-------|
| Titulaires | 5 | 4 | 9 |
| Suppléants | 5 | 4 | 9 |
| Ensemble | 10 | 8 | 18 |

**proposés par les représentants des listes siégeant au comité technique*

→ Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)

Les compétences et les missions des CPE

Les Commissions Paritaires d'Établissement préparent 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

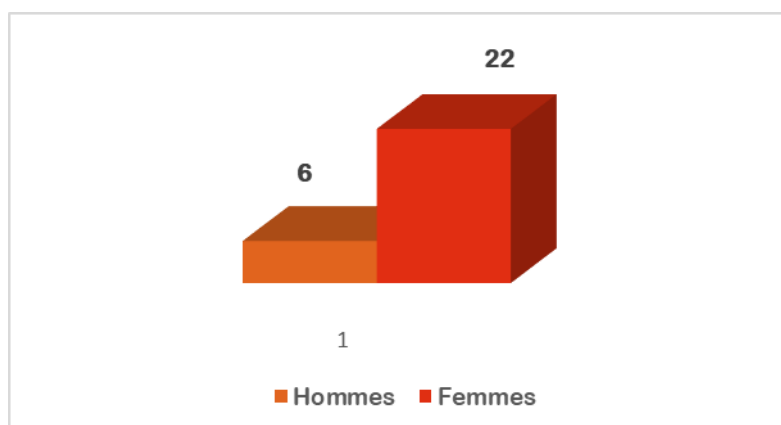
La Commission Paritaire d'Établissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories (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 :

Tableau 8A.5 : répartition des représentants du personnel de la CPE

| | Catégorie A | | | | Catégorie B | | | | Catégorie C | | | | Total | | |
|---|-------------|----------|------------|----------|-------------|----------|------------|----------|-------------|----------|------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | Titulaires | | Suppléants | | Titulaires | | Suppléants | | Titulaires | | Suppléants | | Total | | Total |
| | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H | F | | | |
| Groupe des AENES | | 1 | | 1 | | 2 | | 2 | | 2 | | 2 | 0 | 10 | 10 |
| Groupe des ITRF | 1 | 1 | | 2 | 1 | 1 | | 2 | | 2 | | 2 | 2 | 10 | 12 |
| Groupe des personnels des bibliothèques | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 4 | 2 | 6 |
| Ensemble | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 0 | 5 | 6 | 22 | 28 |

Graphique 8A.1 : répartition des représentants du personnel de la CPE 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

Au 1^{er} Février 2019, le Conseil d'Administration de l'UA était composé de 36 membres dont :

- 16 représentants des enseignants (dont le Président de l'Université, le Vice-Président de l'Université et 6 Professeurs d'Université)
- 6 représentants des personnels BIATSS
- 6 représentants des usagers (6 suppléants)
- 8 personnalités extérieures :
 - 1 représentant du Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais (1 suppléant)
 - 1 représentant du Conseil Départemental du Pas-de-Calais (1 suppléante)
 - 1 représentant de la délégation régionale du CNRS (1 suppléante)
 - 1 personne assumant des fonctions de direction générale au sein 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 d'enseignement secondaire
 - 1 représentant d'une institution culturelle

→ 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.

| En formation plénière | En formation restreinte | En formation disciplinaire |
|--|--|---|
| <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 (conseil académique) 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)**.

BILAN SOCIAL 2020 - Chapitre 09

Définitions et sigles



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.

GLOSSAIRE

Sigles et abréviations utilisés

| | |
|-----------------|---|
| AAE | Attaché d'Administration de l'État |
| ADE | Logiciel de gestion des emplois du temps et de réservation des salles de l'Université |
| ADJAENES | Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur |
| ADMENESR | Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche |
| AENES | Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur |
| AGCPT | Agent Comptable |
| APAE | Attaché Principal d'Administration d'État |
| ASI | Assistant Ingénieur |
| ASIUA | Action Sociale d'Initiative Université d'Artois |
| ASS | Assistant de Service Social |
| ATEC | Adjoint Technique |
| ATEE | Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement |
| ATER | Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche |
| ATRF | Adjoint Technique de Recherche et Formation |
| BAP | Branche d'Activité Professionnelle |
| BIATSS | Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé |
| BIB | Bibliothécaire |
| BIBAS | Bibliothécaire Assistant |
| BOE | Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi |
| CA | Conseil d'Administration |
| CAC | Conseil Académique |
| CAE | Contrat d'Aide à l'Emploi |
| CCP | Commission Consultative Paritaire |
| CDD | Contrat à Durée Déterminée |
| CDI | Contrat à Durée Indéterminée |
| CE | Classe Exceptionnelle |
| CET | Compte Épargne Temps |
| CFVU | Commission de la Formation et de la Vie Universitaire |
| CGM | Congé de Grave Maladie (agent contractuel) |
| CHSCT | Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail |

| | |
|----------------|---|
| CIA | Complément Indemnitaire Annuel |
| CLD | Congé Longue Durée |
| CLM | Congé Longue Maladie |
| CN | Classe Normale |
| CNRS | Centre National de la Recherche Scientifique |
| CNU | Conseil National des Universités |
| COMUE | Communauté d'Universités et d'Établissements |
| CONS | Conservateur des Bibliothèques |
| CPE | Commission Paritaire d'Établissement |
| CPP | Congé pour Projet Pédagogique |
| CR | Commission de Recherche |
| CRDS | Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale |
| CROUS | Comité Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires |
| CS | Classe Supérieure |
| CSG | Contribution Sociale Généralisée |
| CT | Comité Technique |
| CUI | Contrat Unique d'Insertion |
| DAEU | Diplôme d'Accès aux Études Universitaires |
| DAF | Direction Administrative et Financière |
| DGS | Direction Générale des Services |
| DRH | Direction des Ressources Humaines |
| DSI | Direction des Systèmes Informatiques |
| DU | Diplôme Universitaire |
| EPL | Établissement Public Local d'Enseignement |
| EPSCP | Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel |
| ESPE | Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation |
| ETP | Équivalent Temps Plein |
| ETPT | Équivalent Temps Plein Travaillé |
| GIPA | Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat |
| GVT | Glissement Vieillesse Technicité |
| HARPEGE | HAR monisation de la GE stion des PE rsonnels |
| HCÉRES | Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur |

| | |
|-------------------|---|
| IA | Inspection Académique ou Inspecteur d'Académie |
| IB | Indice Brut |
| IFSE | Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise |
| IFTS | Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire |
| IGE | Ingénieur d'Études |
| IGR | Ingénieur de Recherche |
| INF | Infirmier |
| INM | Indice Nouveau Majoré |
| IR | Indemnité de Résidence |
| ITRF | Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation |
| IUT | Institut Universitaire de Technologie |
| JO | Journal Officiel |
| MAG | Magasinier des bibliothèques |
| MCF | Maître de Conférences |
| MENESRI | Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation |
| NBI | Nouvelle Bonification Indiciaire |
| ORE | Orientation et Réussite des Élèves |
| P1, P2 ... | Principal de 1ère classe, de 2ème classe ... |
| PCA | Prime de Charges Administratives |
| PE | Professeur des Écoles |
| PEDR | Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche |
| PEPS | Professeur d'Éducation Physique et Sportive |
| PFI | Prime de Fonctions Informatiques |
| PIA | Programme d'Investissement d'Avenir |
| PIM | Prestation Interministérielle |
| PLP | Professeur de Lycée Professionnel |
| PPCR | Parcours Professionnels, Carrières et 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 |
| RCE | Responsabilités et Compétences Élargies |
| RIFSEEP | Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel |
| RQTH | Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé |
| SA | Secrétaire Administratif |
| SAENES | Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur |
| SCD | Services Communs de Documentation |
| SCSP | Subvention pour Charges de Service Public |
| SFT | Supplément Familial de Traitement |
| SHON | Surface Hors Œuvre Net |
| SI | Systèmes d'Information |
| SIAR | Suivi Individuel Adapté Renforcé |
| SIHAM | Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée |
| STAPS | Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives |
| TB - TIB | Traitement Brut - Traitement Indiciaire Brut |
| TECH | Technicien de Recherche et de Formation |
| UA | Université d'Artois |
| UFR | Unité de Formation et de Recherche |
| VP | Vice-Président |

Liste des laboratoires de recherche

| | |
|-----------------------------------|--|
| CREHS - ARRAS | Centre de Recherche et d'Études - Histoires et Sociétés |
| RECIFES - ARRAS | Recherche en Éducation Compétences Interactions Formations Éthique Savoirs |
| LEM - ARRAS | Lille Économie Management |
| TEXTES ET CULTURES - ARRAS | Laboratoire interdisciplinaire et interculturel |
| GRAMMATICA - ARRAS | Centre de recherches en linguistique française |
| DISCONTINUITÉS - ARRAS | Laboratoire de géographie |
| RIME - ARRAS | Recherche Interdisciplinaire Management Économie |
| INSTITUT CHARLES VIOLLETTE - LENS | Institut de Recherche en Biotechnologie Agroalimentaire |
| CRIL - LENS | Centre de Recherche en Informatique de Lens |
| UCCS - LENS | Unité de Catalyse et de Chimie du Solide |
| LBHE - LENS | Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique |
| LML - LENS | Laboratoire de Mathématiques de Lens |
| LSEE - BÉTHUNE | Laboratoire des Systèmes Électrotechniques et Environnement |
| LG12A - BÉTHUNE | Laboratoire de Génie Informatique et d'Automatique de l'Artois |
| LGCgE - BÉTHUNE | Laboratoire de Génie Civil et géo-Environnement |
| T&A - BÉTHUNE | Transformations et Agro ressources |
| URePSSS - LIÉVIN | Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sports Santé Sociétés |
| CDEP - DOUAI | Centre Droit Éthique et Procédures |