

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024



RSU - Université d'Artois

Le mot de la présidente

Le Rapport Social Unique (RSU), prévu par la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, remplace le Bilan Social, qui existait précédemment. Le Rapport 2024, qui dresse le bilan, au 31 décembre, de l'année 2023, est le quatrième à être présenté par notre université. Plus riche que le Bilan Social et permettant davantage d'analyse dans la durée, il est devenu un rendez-vous annuel donné aux lectrices et aux lecteurs, qui disposent ainsi d'une photographie de l'université dans plusieurs domaines : effectifs, rémunérations, action sociale, médecine de prévention, hygiène et sécurité... Portant sur les personnels titulaires et contractuels en activité dans l'établissement, le Rapport Social Unique constitue un outil permettant d'observer et d'analyser les réalisations prises en matière de ressources humaines au cours de l'année écoulée et des années immédiatement précédentes. Permettant d'en apprécier l'impact, il sert de support au dialogue social et s'impose comme un outil d'information, d'aide à la décision et d'appui à la construction d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de gestion de la masse salariale. A cette fin, il met à disposition et partage toute une série de données et d'indicateurs fiables concernant les personnels, leurs carrières et conditions de travail et de rémunération.

Le RSU 2024 est le premier Rapport qu'il me revient d'introduire en qualité de Présidente de l'université. Je tiens à remercier celles et ceux, à commencer par la DRH, qui ont contribué à sa réalisation ; c'est le fruit d'un gros travail de compilation et d'analyse de données. Je souhaite que chacune et chacun des membres de notre communauté universitaire puisse se l'approprier et découvrir, grâce à lui, de nouvelles facettes de l'établissement, les changements intervenus au cours des années passées, les progrès effectués et les points de vigilance à avoir. « Connaître précisément pour agir efficacement », telle est l'ambition du Rapport Social Unique. Gageons que le RSU 2024 saura remplir son office et que la nouvelle équipe de direction en place saura en faire un utile instrument de travail et d'aide à la décision.

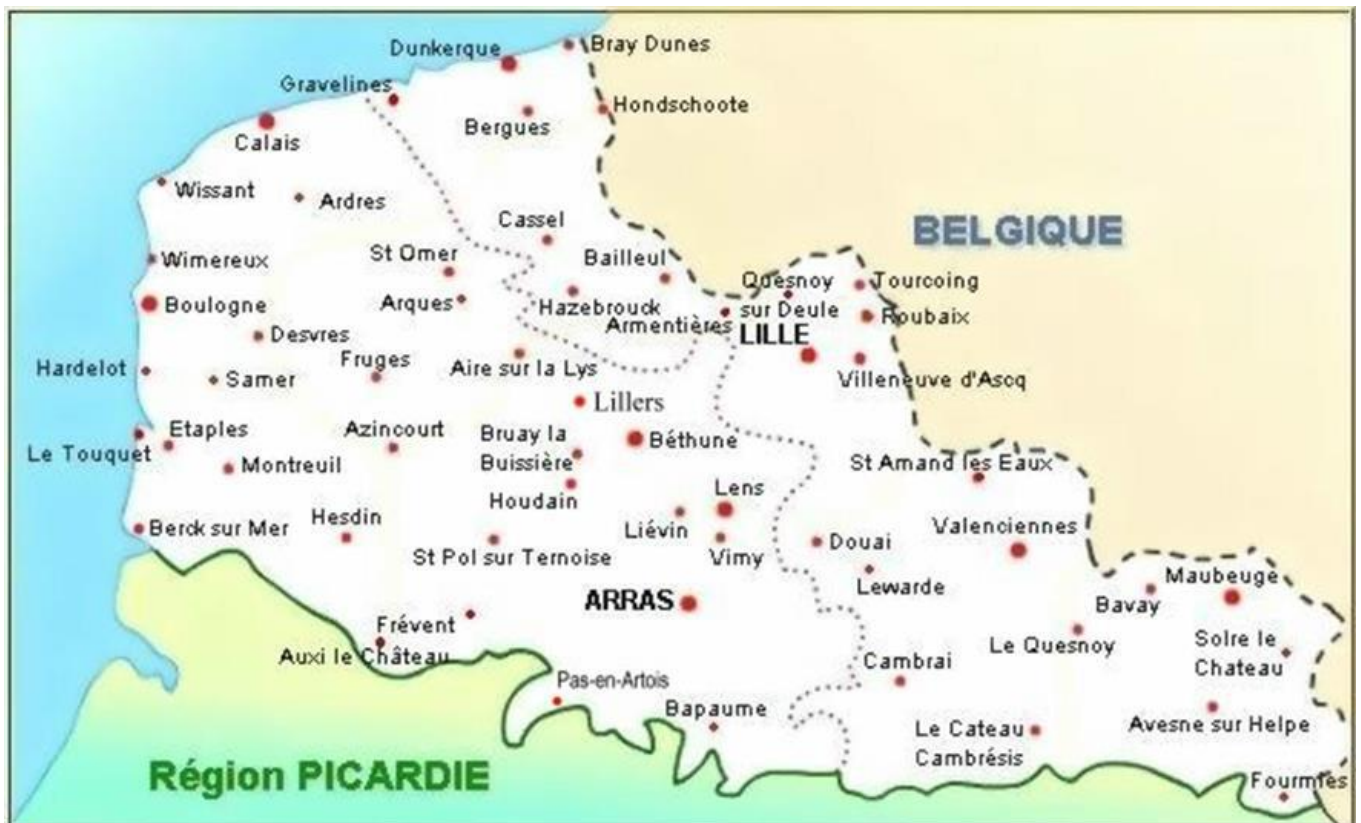
Bonne lecture !



Madame Anne DAGUET-GAGEY, présidente de l'Université d'Artois, nouvellement élue en décembre 2024.

Position géographique de l'université d'Artois

Le siège de l'université d'Artois se situe à Arras dans le département du Pas-de-Calais, région administrative des « HAUTS-DE-FRANCE ».



Elle est déployée sur 5 villes :

- Arras, Béthune, Lens et Liévin dans le département du Pas-de-Calais (62)
- Douai dans le département du Nord (59)

Organisation administrative de l'université d'Artois

Rentrée 2023

L'organisation administrative à l'université d'Artois



Le siège de l'université d'Artois
est à Arras, 9 rue du Temple

Le Président

Le Président, le Professeur Pasquale MAMMONE :

- préside le CA, prépare et exécute ses délibérations. Il prépare et met en oeuvre le contrat pluriannuel d'établissement. Il préside également le Conseil Académique.
- représente l'université à l'égard des tiers ainsi qu'en justice.
- conclut les accords et conventions.
- est ordonnateur des recettes et dépenses.
- a autorité sur l'ensemble du personnel.
- aucune affectation ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé (sauf personnels recrutés par concours national d'agrégation).
- affecte les personnels BIATSS.
- nomme les différents jurys.
- est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique.
- est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations du CHSCT permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux.
- exerce au nom de l'université les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par la loi ou le règlement.
- veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnels handicapés, étudiants et personnels de l'université.

Le Directeur Général des Services

Le Directeur Général des Services, Annie VANHAECKE, est membre de l'équipe de direction.

Sous l'autorité du Président, elle est hiérarchiquement responsable de l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement.

L'Agent Comptable

L'Agent Comptable est Fabien CAQUERET.

RSU - Université d'Artois

Les vice-présidents et les chargés de mission de l'université d'Artois

PRÉSIDENT
Pasquale MAMMONE

VICE-PRÉSIDENTS

Gabriel VELU
vice-président
du Conseil d'Administration

Éric MONFLIER
vice-président
de la Commission Recherche

Cécile CARRA
vice-présidente de la Commission
Formation et Vie Universitaire

Frédéric BOUSSEMART
vice-président
chargé du numérique

Françoise HEULOT-PETIT
vice-présidente déléguée
à la réussite étudiante

Ahmød EL KALADI
vice-président chargé
des relations internationales

Anne DAGUET-GAGEY
vice-présidente chargée
de la politique du personnel

Anne-Gaëlle WEBER
vice-présidente déléguée
à la Recherche
en Sciences humaines et sociales

Christian NEUVILLE
vice-président délégué
à l'olympisme -génération 2024

Anne PARRAIN
vice-présidente déléguée
à l'égalité femme-homme

Isabelle CABY
vice-présidente
chargée de la vie étudiante

Sylvie COSTE
vice-présidente déléguée
à la LCeR

CHARGÉS DE MISSION

Johann GÜNTHER EGGINGER
Chargé de mission délégué à la Science
avec et pour la Société

Brigitte BUFFARD-MORET
chargée de mission à la politique
culturelle et communication

Williams NUYTENS
chargé de mission
« Santé et Société »

Anne-Ryslène ZAOUAL
chargée de mission
à l'innovation pédagogique

Marc DUTOIT
chargé de mission
orientation et insertion
professionnelle

Siyan JIN
chargée de mission
aux actions
interculturelles

Jean-Philippe LECOINTE
chargé de mission Valorisation
et transfert technologique

Olivier PETIT
chargé de mission à l'action
écologique et sociale

Marie-Pierre PARENTON
chargée de mission aux relations
avec le monde de l'entreprise
et à la formation en alternance

Nicolas BLONDEL
chargé de mission délégué au
projet *Vivalley, cluster régional*
Sport, Santé, Bien-être

Adlane SAYEDE
chargé de mission
délégué
aux sciences ouvertes

Nicolas DE RIBAS
chargé de mission délégué
à la maison des langues

Thierry DUGIMONT
chargé de mission délégué
pour la coordination de la formation
universitaire des élèves infirmiers

Daniel LE BERRE
chargé de mission délégué
aux ressources
numériques ouvertes

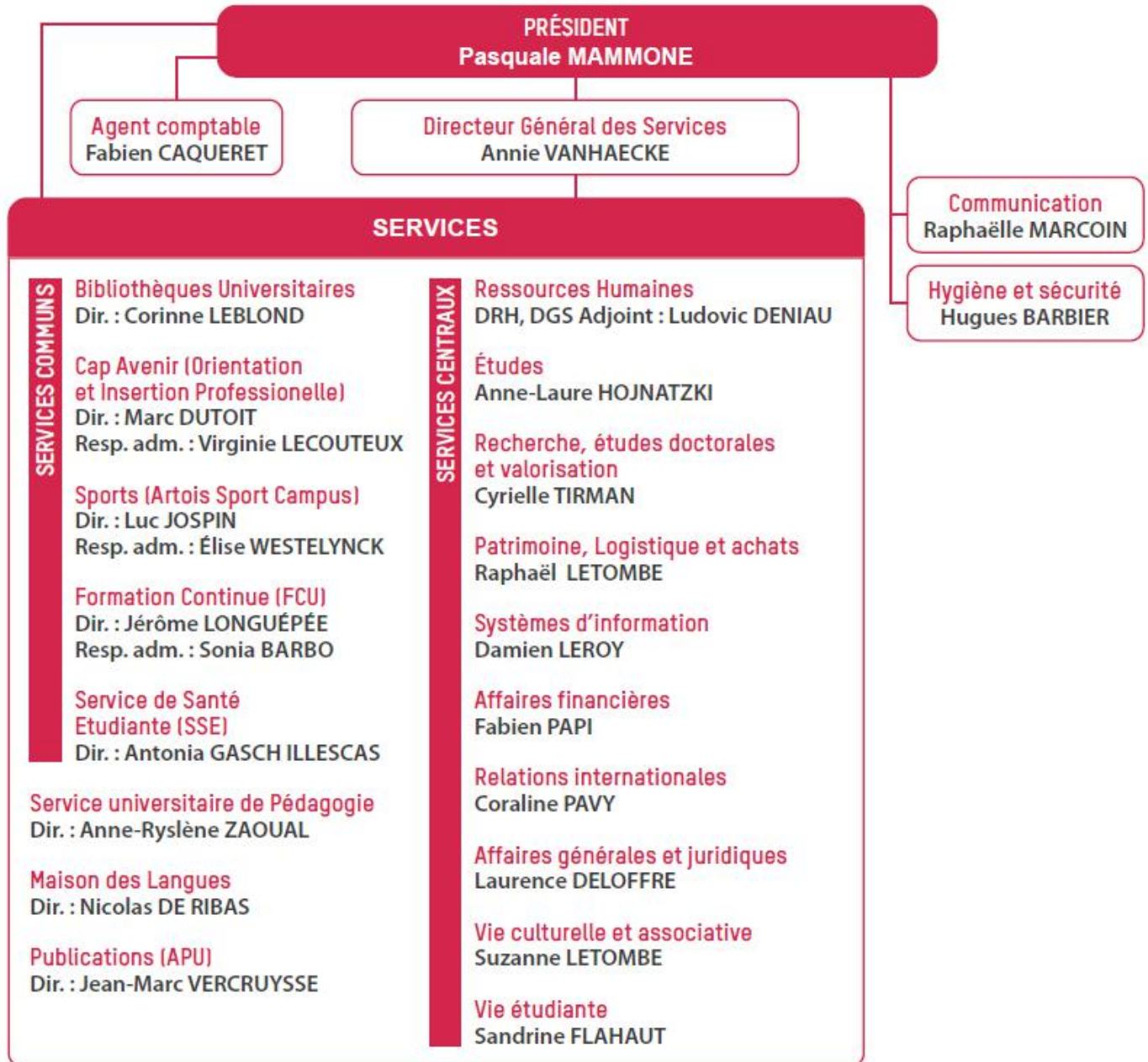
Christian NEUVILLE
chargé de mission délégué à la
promotion et développement des
pratiques sportives

Bertrand MAZURE
chargé de mission délégué
au Louvre-Lens Vallée

Laurence TILLODY FENART
chargée de mission déléguée
à la filière santé

RSU - Université d'Artois

Organigramme des services de l'université d'Artois



Présentation de l'université d'Artois

Présentation de l'Université d'Artois

L'université d'Artois, dont le siège se situe à Arras, accueille plus de 12 000 étudiants. Elle est présente dans cinq villes des départements du Nord et du Pas-de-Calais. Ce maillage contribue à son ancrage territorial et lui permet de participer pleinement au processus de démocratisation de l'enseignement supérieur.

L'université d'Artois est un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP). À ce titre, elle assure les missions définies dans la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, dite loi LRU, d'août 2007 :

- la formation initiale, continue et professionnelle
- la recherche de haut niveau ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats
- l'innovation : sur le plan pédagogique, en accompagnant le plus grand nombre tout en étant attentif aux spécificités de chacun ; comme sur le plan de la recherche, en développant ou en améliorant des produits ou procédés au service du monde industriel et économique
- l'orientation et l'insertion professionnelle
- la participation à la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ainsi que la coopération internationale et la mobilité des étudiants

L'université d'Artois a su en effet, dès sa création en 1991, faire le choix de conduire une politique de qualification scientifique et pédagogique de ses sites principaux : Arras, Béthune, Douai, Lens et Liévin. La localisation des domaines de formation sur ces différents sites géographiques illustre une stratégie de concentration des forces en confortant son identité.

Ainsi, le pôle d'Arras regroupe les domaines arts, lettres et langues, sciences humaines et sociales et ceux de l'économie et de la gestion. Le domaine juridique relève de la faculté Alexis de Tocqueville à Douai. Les pôles de Béthune (sciences appliquées) et de Lens (sciences fondamentales) se partagent le domaine Sciences, Technologie, Santé. Enfin, Liévin concentre le domaine des Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives (STAPS).

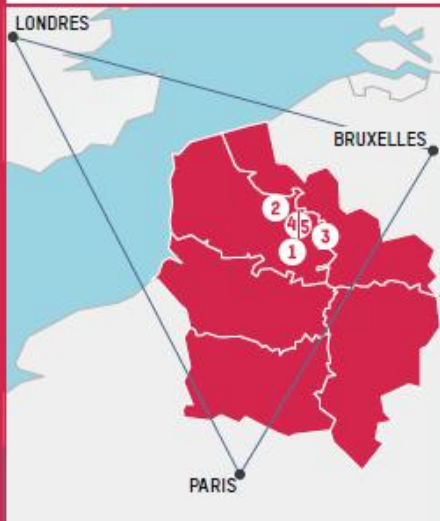
Bien intégrée dans les réseaux économiques, institutionnels et territoriaux existants, l'université d'Artois s'est fortement mobilisée pour assurer une bonne insertion professionnelle à ses étudiants. Elle développe ainsi une offre de formation généraliste et pluridisciplinaire de qualité, et, notamment avec ses deux IUT, accorde une place importante à la formation professionnelle ainsi qu'à l'alternance.

Les sites de l'université d'Artois

LES COMPOSANTES DE FORMATION



5 pôles universitaires



- 1. Arras
- 2. Béthune
- 3. Douai
- 4. Lens
- 5. Liévin

Pôle des disciplines en lettres, arts, langues, sciences humaines et sociales ARRAS



UFR d'Économie, Gestion, Administration et Sciences Sociales (EGASS)

Directeur : Philippe DUEZ
Resp. administrative : Delphine PRÉVOST

UFR d'Histoire, Géographie, Patrimoines

Directeur : Youri CARBONNIER
Resp. Administrative : Christelle DOS

UFR de Langues étrangères

Directrice : Marie-Hélène GARCIA
Resp. administrative : Valérie SERRÉ

UFR de Lettres et Arts

Directrice : Brigitte BUFFARD-MORET
Dir. adjointe : Evelyne THOIZET
Resp. administrative : Caroline DELIT

RSU - Université d'Artois

Pôle des sciences appliquées et des sciences de l'ingénieur BÉTHUNE



Faculté des Sciences Appliquées (FSA)

Directeur : Laurent ZALEWSKI
Resp. administrative : Éléna DUPRÉ

IUT de Béthune

Directrice : Cécile MACHUT
Resp. administratif : Freddy LIPCZAK

Pôle des sciences et du secteur tertiaire LENS



Faculté des Sciences - Jean Perrin

Directeur : Bertrand MAZURE
Resp. administrative : Evelyne LESAGE

IUT de Lens

Directrice : Marie-Pierre PARENTON
Resp. administrative : Catherine BEYAERT-DERUE

Pôle des disciplines juridiques DOUAI



Faculté des Sciences Juridiques et Politiques - Alexis de Tocqueville

Directrice : Fanny VASSEUR-LAMBRY
Resp. administratif : Abdelfikri LAMALLAM

Pôle des disciplines liées au sport et à l'éducation physique LIÉVIN



UFR des Sports et de l'Éducation Physique (STAPS)

Directeur : Nicolas BLONDEL
Resp. administrative : Brigitte SAUVAGE

L'offre de formation à l'université d'Artois

L'offre de formation

L'Université d'Artois offre un éventail de formations dans des domaines variés, articulés autour des thématiques de recherche : Littérature, Langues, Histoire-Géographie, Économie, gestion et sciences sociales, mais aussi Droit, STAPS, Mathématiques, Sciences pour l'ingénieur et Sciences Expérimentales, Commerce, Gestion, Informatique... La gamme des diplômes proposée est également vaste : Licences générales, Licences Pro, BUT, DU, Masters... L'Université prépare aussi à divers concours (enseignement – CAPES, Agrégation –, administration...) et assure à la fois la formation initiale et la formation continue de son public.

La recherche

L'université d'Artois compte également 17 laboratoires ou centres de recherche, dont 2 labellisés CNRS, qui s'intègrent dans les 2 écoles doctorales régionales pour lesquelles elle est co-accréditée. Certains laboratoires s'insèrent dans une structure régionale, comme en chimie, en agroalimentaire ou en STAPS. Mais surtout, les activités de recherche, d'enseignement et d'animation culturelle peuvent être regroupées dans quatre Domaines d'Intérêt Majeur (DIM) :-

- « *L'éco-efficacité énergétique* », domaine où se retrouvent les trois laboratoires de sciences appliquées sur le site de Béthune, et qui prend sens dans son lien avec des Pôles d'excellence de la région et avec le projet de « Troisième révolution industrielle » du Conseil régional ;

- « *Les patrimoines, territoires et transculturalités* », domaine qui profite, d'une part des problématiques fortes venues d'un territoire riche en histoire et en densité humaine, d'autre part des coopérations internationales de haut niveau menées avec les universités chinoises (Nankin, Canton, Macao), entraînant des retombées culturelles attestées par la présence d'un institut Confucius au sein de l'université ; la question de la francophonie est présente au travers d'un important master en présence et à distance ;

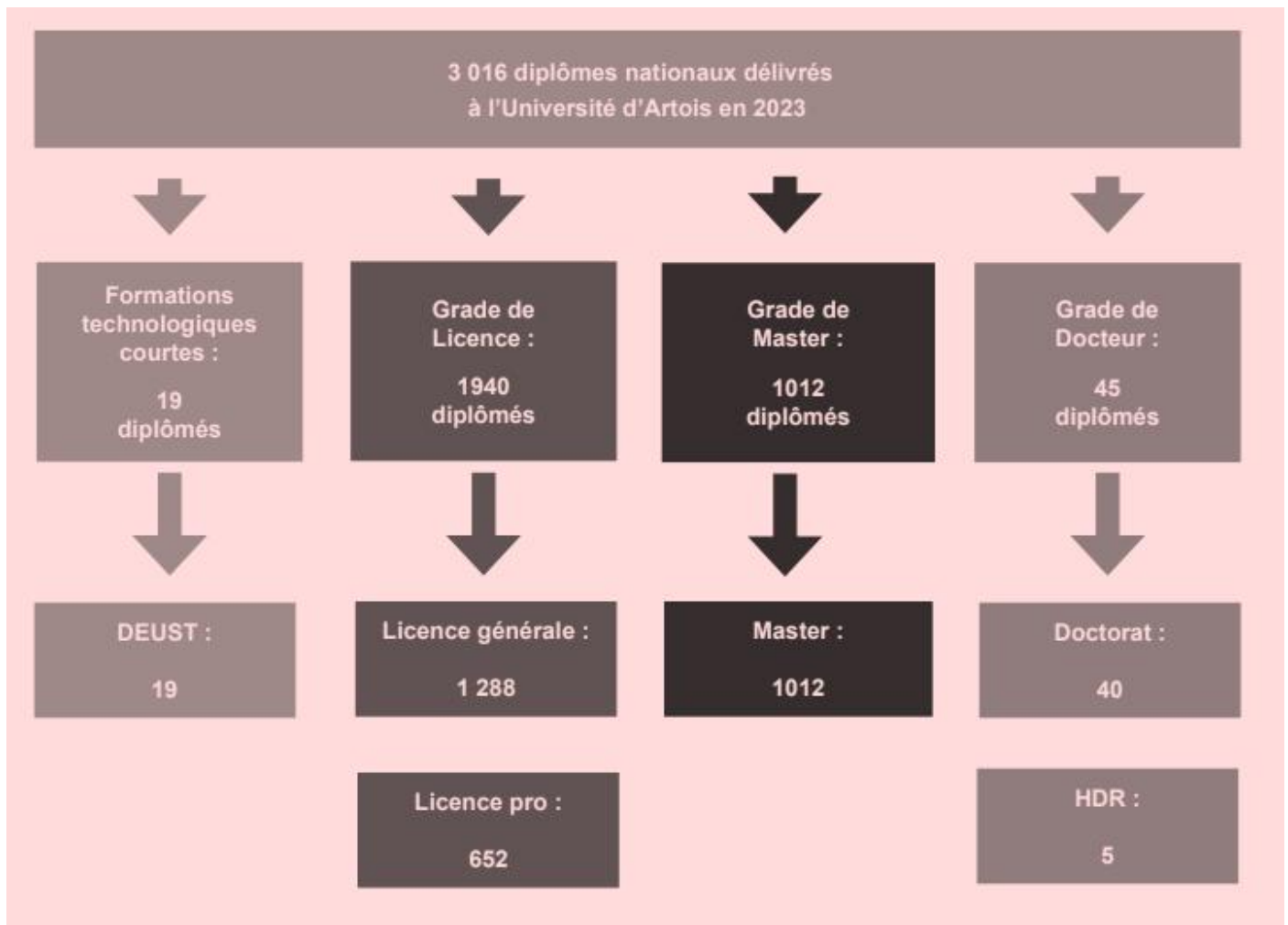
- « *Les recompositions du lien social* », domaine qui réunit des recherches en sciences sociales menées dans divers laboratoires, d'autres menées dans le cadre d'un GIS régional sur le fait religieux dont l'université d'Artois est le porteur, des recherches en littérature et en arts vivants, avec notamment un centre reconnu en littérature de jeunesse ;

- « *L'intelligence artificielle* », domaine qui réunit d'une part les laboratoires d'informatique, de logistique et de mathématiques, pour leurs recherches sur les systèmes de prise de décision ; et d'autre part des laboratoires de SHS qui ont pour objectif d'apporter la réflexion nécessaire pour que l'IA constitue un progrès réel pour l'ensemble de la société (explication, justification, éthique, interaction homme-machine). Expliquer et accompagner l'IA est le thème fédérateur de ce DIM.

L'identification de domaines spécifiques s'accompagne de mesures de soutien et de structuration, avec l'aide à des projets regroupant plusieurs laboratoires et permettant d'accentuer ces spécialités. Elle va de pair avec une coopération régionale dans le cadre de laboratoires régionaux mais aussi dans la MESHS (Maison européenne des sciences de l'homme et de la société), où la participation de l'université d'Artois est en cours de consolidation, au travers d'un appui financier et d'une plus grande implication dans les appels à projets. L'établissement tient donc un rôle majeur dans la structuration régionale.

L'université d'Artois entend poursuivre conjointement ses deux objectifs majeurs qui sont, d'une part l'insertion professionnelle de ses étudiants grâce à une collaboration renforcée avec les élus et les chefs d'entreprise, d'autre part le développement de la recherche au travers d'allocations de plus en plus nombreuses pour les étudiants, d'aides financières renforcées pour les enseignants-chercheurs, grâce à une définition de plus en plus aiguë des domaines à explorer.

Les diplômes délivrés en 2023 à l'université d'Artois



La recherche à l'université d'Artois



LES LABORATOIRES DE RECHERCHE

Afin de renforcer les synergies internes et de présenter un positionnement fort et différenciant, l'université d'Artois a mené au cours de ces dernières années une réflexion intense sur les thématiques fortes qui font sa spécificité en matière de recherche. Cette réflexion a conduit à structurer la recherche de l'université d'Artois autour de domaines d'intérêt majeur (DIM). Ces domaines n'ont pas vocation à couvrir l'ensemble des thématiques de recherche de tous les laboratoires, mais s'inscrivent clairement dans une stratégie de positionnement régional, national et international. Ils sont en cohérence avec l'agenda stratégique «*France Europe 2020*», le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en Région Hauts-de-France (SRESR) et s'inscrivent dans les Domaines d'Activités Stratégiques de la Stratégie Recherche et Innovation pour une Spécialisation Intelligente (SRI-SI 2014-2020), les projets phares du CPER et les thématiques portées par les pôles d'excellence ou les pôles de compétitivité de la Région Hauts de France.

Les quatre DIM – Domaines d'Intérêts Majeurs de la recherche

L'éco-efficacité énergétique : Habitat, Logistique, Systèmes électriques, Procédés

Le développement économique des pays industrialisés et émergents s'accompagne d'une augmentation considérable des besoins en énergie qu'il faudra satisfaire tout en contrôlant les répercussions sur l'environnement.

Les chercheurs de l'université d'Artois ont comme préoccupation commune la réduction des dépenses énergétiques et l'optimisation de l'utilisation des ressources naturelles, dans une démarche de développement durable. La complémentarité des thèmes de recherche favorise les synergies entre chercheurs et permet de développer une approche transversale de certains problèmes. Ce DIM regroupe :

- La gestion optimale de l'énergie dans l'habitat
Laboratoire Génie Civil et géo-Environnement
Lille Nord de France – LGCgE (EA 4515)
Directeur du site Artois : Emmanuel ANTCZAK - Béthune
- L'amélioration de l'efficacité des systèmes électriques
Laboratoire Systèmes Électrotechniques et Environnement - LSEE (EA 4025)
Directeur : Jean-Philippe LECOINTE - Béthune
- L'optimisation des flux de transport
Laboratoire de Génie Informatique et Automatique de l'Artois – LGI2A (EA 3926)
Directeur : Hamid ALLAOUI - Béthune
- Le développement de matériaux innovants revalorisés/biosourcés ou à faible impact environnemental
Unité de Catalyse et de Chimie du Solide – UCCS (UMR CNRS 8181)
Directeur du site Artois : Adlane SAYEDE - Lens
- Formulation des aliments et leur vieillissement
BioEcoAgro
Directeur de l'équipe Artois : Romdhane KAROUI - Arras et Lens
- Valorisation des agroressources végétales
Unité Transformations & Agroressources
Directeur du site Artois : Patrick Martin - Béthune

Patrimoines, territoires et transculturalités

Le DIM « Patrimoines, territoires, transculturalités » propose de décrypter les dimensions symboliques présentes dans les actions des sociétés humaines.

Deux approches sont développées dans un double contexte, pluridisciplinaire et interdisciplinaire : la construction des identités et leurs renouvellements et les marges et les frontières en tant que potentiel de créations. Dans ce cadre, l'IEFR a pour objectif d'interroger, grâce à des coopérations entre les disciplines, le sens des faits religieux à partir d'une approche scientifique et non-confessionnelle, dans une société laïcisée.

Le territoire de l'université d'Artois offre pour ces objets d'étude un terrain privilégié sur lequel ce DIM prend appui (Louvre-Lens, inscription UNESCO, habitat...), tout en développant une recherche généraliste et ouverte sur le monde (notamment en direction de la Chine).

Le DIM regroupe :

- **Laboratoire Discontinuités (UR 2468)**
Directeur : Bernard REITEL - Arras
- **Centre de Recherche et d'Études
Histoire et Sociétés - CREHS (EA 4027)**
Directeur : Pierre SCHNEIDER - Arras
- **Textes et Cultures (EA 4026)**
Directrice : Anne BESSON - Arras
- **Centre de recherche en linguistique française
et didactique du français langue maternelle, étrangère
et sur objectif spécifique : Grammatica (EA 4521)**
Directeur : Jan GOES - Arras
- **L'Institut d'étude des faits religieux - IEFR**

Les recompositions du lien social : mesurer, expliquer, intervenir

La problématisation d'un lien social recomposé, que ce soit au travers des questions de formation, d'apprentissages, de protection, d'éthique et de régulation des comportements violents est au centre de ce DIM. C'est en articulant les dimensions de formation et de recherches que les laboratoires concernés participent activement aux enjeux sociaux liés à la recomposition du lien social.

En étudiant particulièrement les processus d'éducation, de formation et de régulation, les chercheurs contribuent à une meilleure analyse des systèmes de recomposition du lien social : l'identification des mécanismes de protection, de régulation et d'apprentissage permet même de fabriquer des ressources d'intervention. Ce DIM inclut, outre les laboratoires déjà présentés (*Textes et Cultures*, le CREHS, l'IEFR et le LML) :

- **Équipe de Recherche Septentrionale Sports et Sociétés - Atelier SHERPAS (EA4110)**

Directeur : Williams NUYTENS - Liévin

- **Centre Droit Éthique et Procédures – CDEP (EA 2471)**

Directrice : Hugues HELLIO - Douai

- **Lille Économie Management – LEM (UMR CNRS 9221)**

Responsable de l'équipe Artois : Chrysost Bangake - Arras

- **Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire en Management et Économie - RIME Lab (EA 7396)**

Responsable de l'équipe Artois : Oliviane BRODIN - Arras

L'intelligence artificielle

Ce DIM répond à un enjeu mondial suite à un développement rapide et important autour de l'IA, notamment en lien avec les capacités de calcul grandissantes et aux grands volumes de données. Avec 25 ans d'expérience dans le domaine, les unités impliquées dans le DIM « Intelligence Artificielle » s'appliquent à répondre à des besoins sociétaux : expliquer les décisions prises par l'IA et accompagner les progrès de l'IA au niveau sociétal. Ce DIM inclut, outre les laboratoires déjà présentés (LG12A, CDEP, Textes et Cultures et l'Atelier SHERPAS) :

• Centre de Recherche en Informatique de Lens – CRIL (UMR CNRS 8188)

Directeur : Pierre MARQUIS - Lens

• Laboratoire de Mathématiques de Lens - LML (EA 2462)

Directeur : Ahmed LAGHRIBI - Lens

À ces quatre domaines d'intérêt majeur, il faut ajouter :

Le Laboratoire de Physiopathologie de la Barrière Hémato-Encéphalique (LBHE)

Le LBHE, laboratoire de référence au niveau européen pour la modélisation des modèles animaux de BHE, a mis au point récemment un modèle in vitro « humain » à partir de cellules souches. Cette avancée majeure dans ce domaine lui ouvre des perspectives de recherche dans des domaines variés comme la maladie d'Alzheimer, les métastases cérébrales de différents cancers et la pharmacocinétique.

Laboratoire de Physiopathologie de la Barrière Hémato-Encéphalique - LBHE (EA 2465)

Directeur : Fabien GOSSELET - Lens

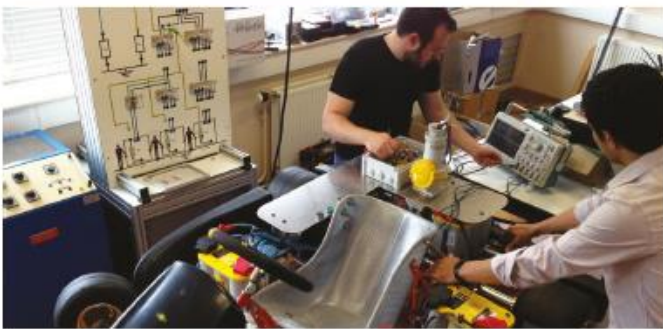


La Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation (DREDV)

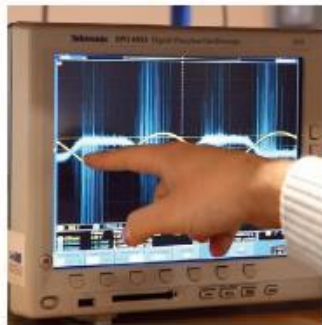


La Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation (DREDV)

Au sein de l'université d'Artois, la Direction de la Recherche, des Études Doctorales et de la Valorisation (DREDV) joue un rôle crucial en répondant aux besoins et aux attentes des chercheurs. Elle veille à garantir des conditions équitables et favorables pour les chercheurs tout en respectant les exigences légales et administratives. Son objectif principal est de soutenir les chercheurs dans le financement de leurs projets, de les accompagner dans les aspects contractuels et de favoriser la valorisation de leurs travaux de recherche.



La DREDV se divise en trois bureaux distincts pour répondre aux besoins spécifiques des chercheurs et des doctorants. Le Bureau des Études Doctorales est dédié aux étudiants en doctorat, offrant un accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours de la première inscription à la soutenance. Le Bureau Affaires Transversales est en charge de la valorisation des travaux de recherche, de la communication scientifique et de la gestion financière. Ces trois missions contribuent à renforcer l'impact et la visibilité des recherches menées par les chercheurs de l'université. Enfin, le Bureau Ingénierie accompagne les chercheurs dans leurs demandes de financement et le suivi de leurs projets.



Pour toutes informations, vous trouverez les documents sur l'intranet, à la page Recherche et Valorisation ou directement à l'adresse :

<http://intranet.univ-artois.fr/H-Z/Recherche-et-valorisation>



Directrice : Cyrielle TIRMAN

La plaquette « La recherche à l'université d'Artois » est disponible via le lien suivant :
https://www.univ-artois.fr/sites/default/files/2023-05/DREDV_plaquette_2023_BD.pdf

ÇA S'EST PASSÉ EN 2023 !

- Faits marquants -

Grand succès pour l'université d'Artois, grand succès pour l'alliance A2U avec le projet MAIA

L'Université d'Artois, en partenariat avec l'Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) et l'Université de Picardie Jules Verne (UPJV), a été sélectionnée pour le projet MAIA "Maîtriser les Applications de l'Intelligence Artificielle", dans le cadre de la 2e vague de l'appel à projets "Excellence sous toutes ses formes" du PIA 4. Le projet figure parmi les 17 lauréats annoncés par Madame Sylvie Retailleau, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

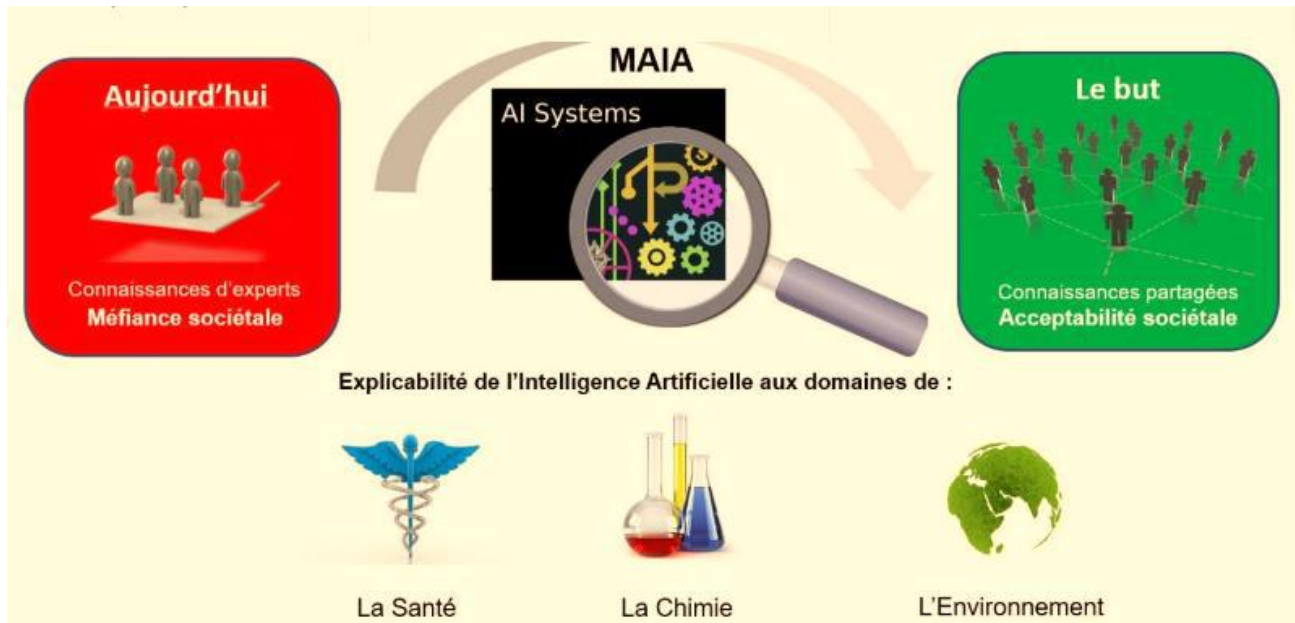


ALLIANCE A2U

Université d'Artois • Université de Picardie Jules Verne • Université du Littoral Côte d'Opale

Cet appel à projets vise à reconnaître l'excellence sous toutes ses formes et à accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche porteurs d'un projet de transformation ambitieux à l'échelle de leur site, dans la mise en œuvre de leur stratégie propre, élaborée à partir de leur dynamique territoriale et de leurs besoins spécifiques.

RSU - Université d'Artois



Avec un budget de 11 millions d'euros sur 10 ans, le Projet MAIA a pour objectif d'accompagner et d'approfondir les nouveaux usages qui apparaissent depuis quelques années dans de nombreux champs scientifiques suite à l'essor de l'intelligence artificielle. Le projet vise à étudier, développer et déployer les interactions fortes existant entre l'intelligence artificielle et trois domaines d'applications phares de l'alliance A2U : la santé (UPJV), la chimie (matériaux, énergie ; UPJV/UArtois) et l'environnement/mer (ULCO) ainsi que sur les aspects économiques, sociologiques, éthiques et juridiques. Ce projet interdisciplinaire associe 19 laboratoires, ainsi qu'un large réseau d'acteurs socio-économiques (collectivités, entreprises, clusters, etc.). MAIA se base sur trois volets : la recherche, la formation et la valorisation. Le projet traite également des aspects transversaux : Science avec et pour la Société, Science Ouverte, internationalisation et construction de corpus partagés.

Inauguration du pôle R&D agronomique et agroalimentaire du Grand Arras



De gauche à droite : Jean-Jacques COTTEL, président de la commission « Équipement et Développement des Territoires » au Conseil départemental du Pas-de-Calais, Frédéric LETURQUE, président de la CUA (Communauté Urbaine d'Arras), Pasquale MAMMONE, président de l'Université d'Artois, Nathalie LEBAS, présidente de la commission « Enseignement et Recherche » du Conseil régional des Hauts-de-France, et Philippe MAUGUIN, président-directeur-général de l'INRAE

Le pôle de Recherche et Développement Agronomique et Agroalimentaire du Grand Arras a été inauguré le 09 février 2023. Ce nouveau pôle permettra de renforcer l'attractivité nationale et internationale des deux laboratoires issus de l'INRAE et de l'Université d'Artois, traitant de la problématique du cycle de vie des phytosanitaires, du sol à l'aliment.

D'une surface totale de 1 300 m², le nouveau bâtiment, construit en matériaux écologiques et réalisé par des entreprises locales et régionales, comprend 680 m² de laboratoires, 335 m² de bureaux, 80 m² d'espaces partagés, 85 m² de supports et 120 m² de stockage et archivage.

Classement Eduniversal 2023 des licences "Énergies - Énergies renouvelables"

Deux licences de la FSA (faculté des sciences appliquées) de Béthune arrivent en 1^{ère} et 2^{ème} positions dans le classement **Eduniversal 2023** - classement des meilleures licences, bachelors et grandes écoles, dans la catégorie « Énergies- Énergies renouvelables ».

Classement Licence Énergies - Énergies Renouvelables TOP 5 2023



Découvrez le Classement Licences Énergies - Énergies Renouvelables Eduniversal

1	Université d'Artois
★★★★	Licence Génie Energétique - Maîtrise de l'Energie Voir la fiche
2	Université d'Artois
★★★	Licence professionnelle Maintenance Industrielle en Génie Electrique Voir la fiche
3	Université de Lille
★★★	Licence professionnelle Energies Renouvelables et Efficacité Energétique (ER2E) Voir la fiche
4	IUT di Corsica
★★★	Licence professionnelle Métiers de l'énergétique, de l'Environnement et du Génie Climatique Parcours Energies Renouvelables Voir la fiche

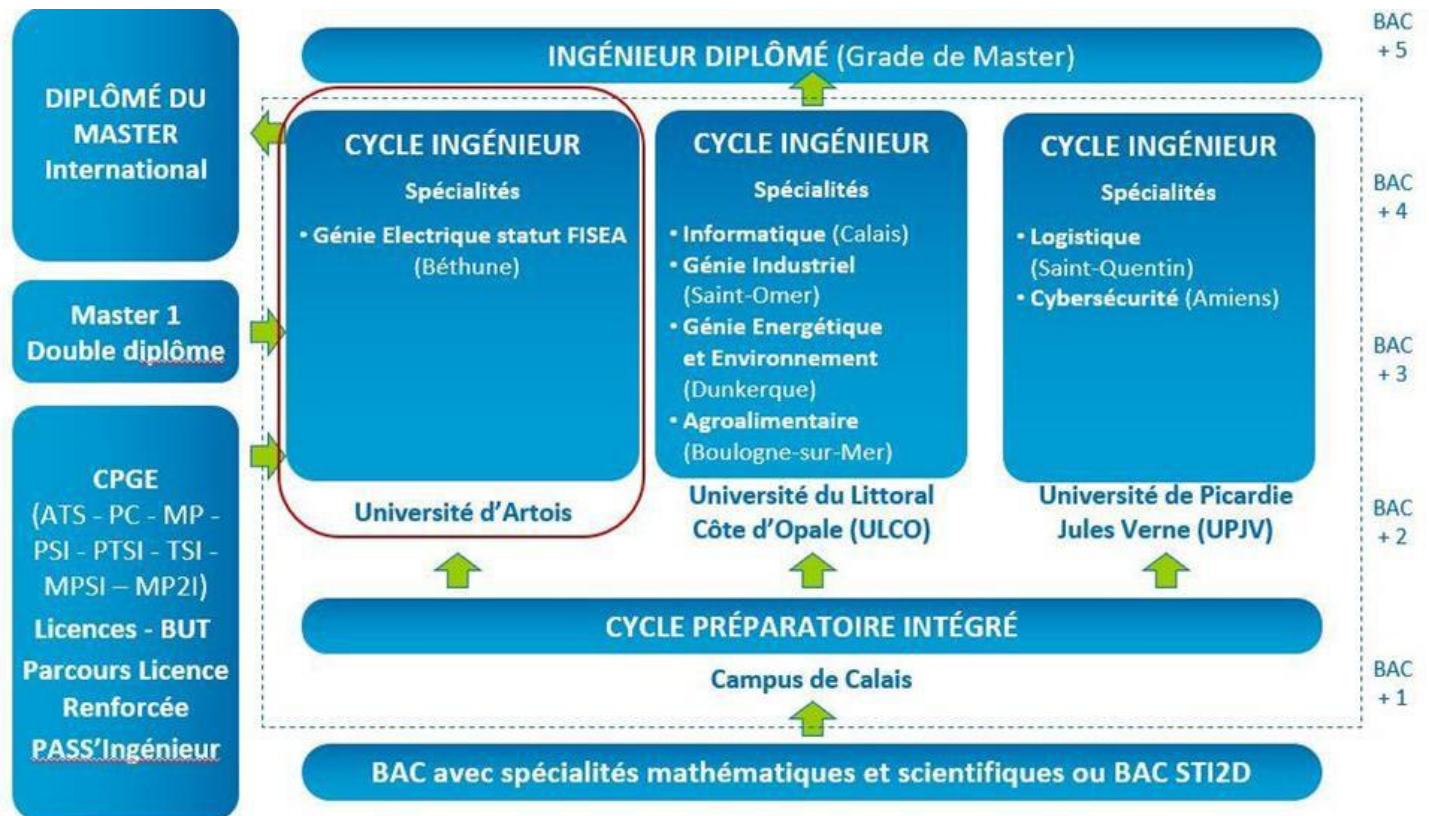
Une nouvelle filière d'ingénieurs en Génie Électrique ouvrira à la rentrée

Un parcours « École d'ingénieurs en Génie Électrique » a ouvert ses portes à la rentrée 2023 sur le site de l'IUT de Béthune. Ce projet a été initié avec l'École d'Ingénieurs du Littoral Côte d'Opale (EILCO), dans le cadre de l'alliance A2U (université du Littoral Côte d'Opale, université de Picardie Jules Verne et université d'Artois)



Les 3 présidents de l'alliance A2U : Mohammed Benlahsen, Pasquale Mammone et Hassan Sadok

Organisation générale de la filière



Le développement de la filière électrique engendre un besoin croissant d'emplois de techniciens et d'ingénieurs dans ce domaine : 12 millions d'emplois dans le monde et 110 000 en France pour les énergies renouvelables, selon le rapport de 2021 de l'IRENA (International Renewable Energy Agency).

Béthune au travers de la CABBALR est labélisée « Territoires d'industries » depuis 2018
Avec une pluralité de secteurs d'activités industriels, des grandes entreprises aux PME et start-up :

- Métallurgie, sidérurgie : Thyssen Krupp, Aperam NIEDAX, etc.
- Agroalimentaire : Ardo , Mc Cain, etc.
- Plasturgie : Jokey, Plastic Omnium, etc.
- Chimie : PPG, Si Group, etc.
- Automobile : Stellantis Renault Lenze Faurecia, etc.

Visite de madame le Recteur

Le 3 octobre 2023 marquait l'ouverture des inscriptions aux concours de recrutement d'enseignants (CRPE, Agrégation, Capes, Capeps, Capet et CAPLP). À cette occasion, madame le Recteur Valérie Cabuil s'est rendue à l'université d'Artois, ce mercredi 4 octobre à la rencontre des étudiants, potentiels enseignants de demain. Les échanges avec les étudiants ont été riches et pertinents, les questions ont notamment porté sur les perspectives de carrière.



Le master MEEF permet d'apprendre le métier dans une formation spécifique et adaptée. La formation repose sur un équilibre entre enseignements, stages et périodes d'alternance. Ces formations intègrent notamment une initiation à la recherche, une ouverture sur l'international et un volet numérique. Les étudiants bénéficient dans ce cadre d'un enseignement spécifique de renforcement disciplinaire afin de mieux appréhender le métier de professeur.

La Voix L'Étudiant a remis un trophée à l'université d'Artois sur le Salon d'Arras



La ville d'Arras a été classée première des villes où il fait bon étudier en France, pour la catégorie des villes moyennes, dans le palmarès réalisé chaque année par le magazine L'Étudiant. Selon ce magazine, la ville se distingue par la densité de son offre de formation, son faible taux de chômage et son offre culturelle. La ville est particulièrement appréciée par les étudiants car le taux de recommandation des étudiants est de 91,7%. Elle est plébiscitée aussi pour son « ambiance chaleureuse, ses bars et sa convivialité » et sa « taille humaine ». A cette occasion, Monsieur Mammone, président de l'université d'Artois, a reçu aujourd'hui le trophée L'Étudiant lors de l'inauguration du 10e Salon de L'Étudiant d'Arras.

Une délégation de l'université de Pékin à l'université d'Artois

Le Président Pasquale Mammane a reçu, mardi 12 décembre 2023, une délégation de l'université de Pékin qui, après des rencontres à Paris, souhaitait se rendre dans une université de province. C'est l'université d'Artois qui a été choisie, en raison de la visite que le Président a effectuée à Pékin, à la fin de l'été.

La rencontre a surtout porté sur la logistique et la transition énergétique. Avant de faire visiter aux membres de la délégation le campus et la bibliothèque d'Arras, les projets en cours de l'université d'Artois leur ont été présentés : plate-forme Tech3E (Béthune), plans de mobilité et de sobriété, labellisation DD&RSE... À l'évidence très satisfaite de l'accueil qui lui a été réservé et des échanges qui ont suivi, la délégation a conclu que "les Français ont la protection de l'environnement dans le sang" !

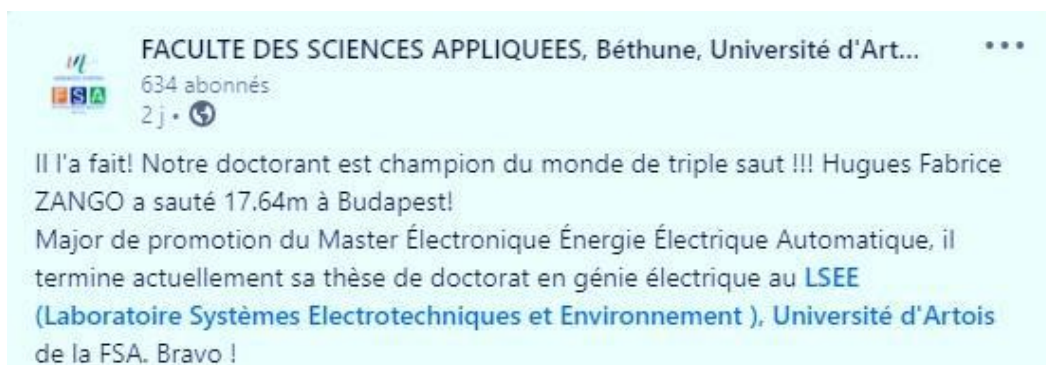


La délégation de l'université de Pékin, composée de Chen Jie, directeur du Real Estate Management Department ; Li Zhong, directeur de l'Infrastructure Engineering Department ; Li Hang, directeur de l'Office of the New Campus Management Committee et Shi Lei, agent de programme du service des relations internationales avec Pasquale Mammane, président de l'université ; Anne Gagey, vice-présidente chargée de la politique du personnel ; Frédéric Boussemart, vice-président en charge du numérique et Raphaël Letombe, directeur du Patrimoine et de la Logistique.

ÇA S'EST PASSÉ EN 2023 !

- Autres évènements -

Hugues Fabrice Zango, doctorant à la FSA, sacré champion du monde de triple saut !



Mais nous devons saluer également d'autres grands sportifs et champions à l'université d'Artois

Sportifs de haut niveau : les résultats des compétitions internationales de l'été 2023 :

Hugues Fabrice Zango - Faculté des Sciences Appliquées - Béthune

Champion du monde en triple saut
Championnats du monde d'athlétisme
- Hongrie

Jordan Jalce - UFR STAPS - Liévin

Vice-champion d'Europe au relais 4 x 100 mètres
Championnats d'Europe espoirs U23
- Finlande

Matisse Lacroix - UFR STAPS - Liévin

Qualifié aux Championnats du monde d'Ironman - Finlande

Théo Moczko - UFR STAPS - Liévin

• Vice-champion du Monde Juniors de tir au pistolet en finale de l'épreuve de vitesse olympique 25 mètres - 3^e en équipe relais vitesse
Championnats du monde de tir - Corée du Sud

• Qualifié aux Jeux mondiaux universitaires - Chine

Bertille Cousson - Faculté des sciences - Lens

3^e au 50 mètres dos, 3^e au 100 mètres dos, 7^e au 200 mètres dos
Championnats d'Europe U23 - Irlande

Océane Carnez - UFR STAPS - Liévin

3^e au 200 mètres nage libre
Jeux mondiaux universitaires - Chine

Lison Nowaczyk - UFR de Lettres et Arts - Arras

Qualifiée aux Championnats du monde de natation - Japon
3 finales : relais 4 x 100 mètres nage libre femmes (10^e), 4 x 100 mètres nage libre mixte (10^e) et 4 x 100 mètres nages femmes (8^e)



Hugues Fabrice Zango



Bertille Cousson



Lison Nowaczyk



Théo Moczko



Matisse Lacroix



Océane Carnez



Jordan Jalce

Journée internationale des droits des femmes

LES FEMMES
DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

MARS 2023 **8**

le plafond de verre **résiste**

A2U ARTOIS - UPJV - ULCO

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

ulco

Conférence hybride proposée dans le cadre de la Journée internationale des Droits des Femmes par **Blandine Laperche**, Professeure en Economie de l'innovation
Centre de Recherche sur l'innovation et les stratégies industrielles – ULCO

12h30 145 avenue Maurice Schumann
14h00 Bâtiment MREI 1
59140 Dunkerque



Printemps durable

A2U
ARTOIS - UPJV - ULCO

Printemps durable
À PARTIR DU 1^{ER} MARS 2023

PROJECTION DE FILMS - ATELIERS -
CLEAN WALK - WEBINAIRE

SCANNEZ-MOI

UNIVERSITÉ Picardie Jules Verne | ulco Université | UNIVERSITÉ D'ARTOIS | Plan Séquence | TANDEM | LA FRESQUE DU CLIMAT | VIRAGE énergie | AGIR pour la BIODIVERSITÉ | PFM | Eco Débat | NSS DIALOGUES | ENER ULCO

Du 1^{er} mars au 17 avril 2023, dans le cadre de l'alliance A2U, l'université d'Artois et l'université de Picardie se sont associées afin de proposer une série d'évènements sur la thématique du développement durable. Les activités de ce « printemps durable » étaient accessibles gratuitement à l'ensemble des personnels et étudiants des trois universités.

Conférence de Brice Lalonde : Transition énergétique et efficacité climatique

Mercredi 5 avril 2023



“Transition énergétique
et efficacité climatique”

- Conférence
- Table ronde

Suivies d'un buffet végétarien



Violences sexistes et sexuelles

(VSS)

VICTIME
VIOLENCE Agression verbale
FEMME
RÉSEAUX SOCIAUX
SOUFFRANCE
Homophobie
Discrimination

STOP

Injure
Harcèlement **SEXUEL**
Transphobie
HOMME



Cellule d'alerte et d'écoute pour les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)
ecoute-vss@univ-artois.fr
www.univ-artois.fr/vss

Affiches pour la prévention aux comportements sexistes

<p>Il semblait impossible de faire cesser ses intimidations humiliations blagues homophobes remarques déplacées mais il a suffi qu'une collègue intervienne.</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>	<p>Vos blagues sexistes sont insupportables dégradantes méprisantes humiliantes même si je souris.</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>	<p>Je n'ai pas besoin d'une main sur l'épaule de paternalisme de faveurs d'un type derrière moi pour réussir.</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>
<p>Ma jupe est-elle trop longue trop courte trop colorée trop ouverte ou ai-je le droit d'étudier tranquille ?</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>	<p>Et si au lieu de commenter mes jambes ma robe mon décolleté ma démarche vous commentiez ma recherche ?</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>	<p>Pour vous c'est juste une blague, pour moi c'est du mal-être du dégoût de la peur de l'anxiété bref juste une raison de quitter l'Uni.</p> <p>ecoute-vss@univ-artois.fr</p>

Semaines olympiques et paralympiques de l'université d'Artois



Du 20 mars au 06 avril 2023, de nombreuses activités se sont tenues dans le cadre des semaines olympiques et paralympiques de l'université d'Artois. Le lancement de cette manifestation a eu lieu le lundi 20 mars à 12h, dans la salle des conseils de l'UFR STAPS de Liévin.

Le programme, pêle-mêle :

- Soirée autour d'une exposition de photographies de Thomas WEBER.
- Exposition « sports, histoire, citoyenneté » sur les 30 olympiades de 1896 à 2024.
- Spectacle « Histoires incroyables » par la compagnie BALLADONS (conjointement avec la programmation de la journée internationale des femmes).
- Projections et débats autour d'un film (La couleur de la victoire - Jesse OWENS) et d'un documentaire (Arnaud ASSOUMANI, l'homme au bras d'or).
- Activités physiques adaptées.

Préambule

C'est le troisième opus du RSU après le lancement de la première édition en 2022

- Présentation

Le rapport social unique est un état récapitulatif des principales données sociales chiffrées de l'université.

- Environnement juridique

- Loi 77-769 du 12 juillet 1977 relative au bilan social de l'entreprise
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociale
- RSU et bilan social : définition selon l'article L438-3 du code du travail : "Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.
En conséquence, le bilan social comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, les conditions d'hygiène et de sécurité, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles ainsi que sur les conditions de vie des salariés et de leurs familles dans la mesure où ces conditions dépendent de l'entreprise."

- Périodicités

Conformément à la pratique, 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 constatations

- Au 31 décembre 2023 pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- Année civile 2023 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 2022-2023 pour les autres données.

- 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

Rubrique introductive

L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS EN CHIFFRES	37
Données globales 2023	38
A – Organisation	39
B – Formation - Étudiants	40
C – Recherche	42
D – Patrimoine	44

Chapitre 1

L'EMPLOI	45
A1 – Plafonds d'emplois	46
B1 – Ensemble des effectifs physiques / ETP	47
C1 – Les effectifs BIATSS	58
D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS	75
E1 – Les contrats étudiants et vacataires	88

Chapitre 2

LES RECRUTEMENTS	91
A2 – Le recrutement de fonctionnaires	92
B2 – Les cas de recours à des contractuels	93
C2 – Les stagiaires	96

Chapitre 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS	97
A3 – Les avancements de grade et les promotions internes	98
B3 – Les entrées et départs ou cessations de fonctions	102

Chapitre 4

LA FORMATION	106
A4 – Le nombre d'agents formés	108
B4 – Autres indicateurs de formation	109

Chapitre 5

LES RÉMUNÉRATIONS	112
A5 – La masse salariale	114
B5 – Les traitements indiciaires	117
C5 – Les primes et indemnités	119

Chapitre 6

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	125
A6 – Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions	126
B6 – Le nombre de jours de carences imputés aux agents suite à une absence au cours de l'année	127
C6 – Les acteurs de la prévention et leurs activités	128
D6 – Les instances de prévention et leurs activités	129
E6 – Les indicateurs du domaine des actions de prévention	131
F6 – Dispositifs de signalements – RPS	132
G6 – Mesures de protection fonctionnelle	132

Chapitre 7

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 133

A7 - Les quotités de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel	134
B7 - Le télétravail et le travail à distance	135
C7 - Les comptes épargne-temps	141
D7 - Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	143

Chapitre 8

L'ACTION SOCIALE 147

A8 - Les montants des dépenses et leurs natures	149
B8 - Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	151

Chapitre 9

LES INSTANCES ET LE DIALOGUE SOCIAL 153

A9 - Les instances de dialogue social et représentants du personnel	157
B9 - Le nombre de jours de grève	160
C9 - Moyens accordés aux organisations syndicales	160

Chapitre 10

LA DISCIPLINE 161

A10 - Le nombre de sanctions prononcées	162
---	-----

Chapitre 11

LE HANDICAP 163

A11 - Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	164
B11 - Les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap	165

Chapitre 12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 166

A12 - Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	167
B12 - Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires	169
C12 - Répartitions femmes / hommes	170

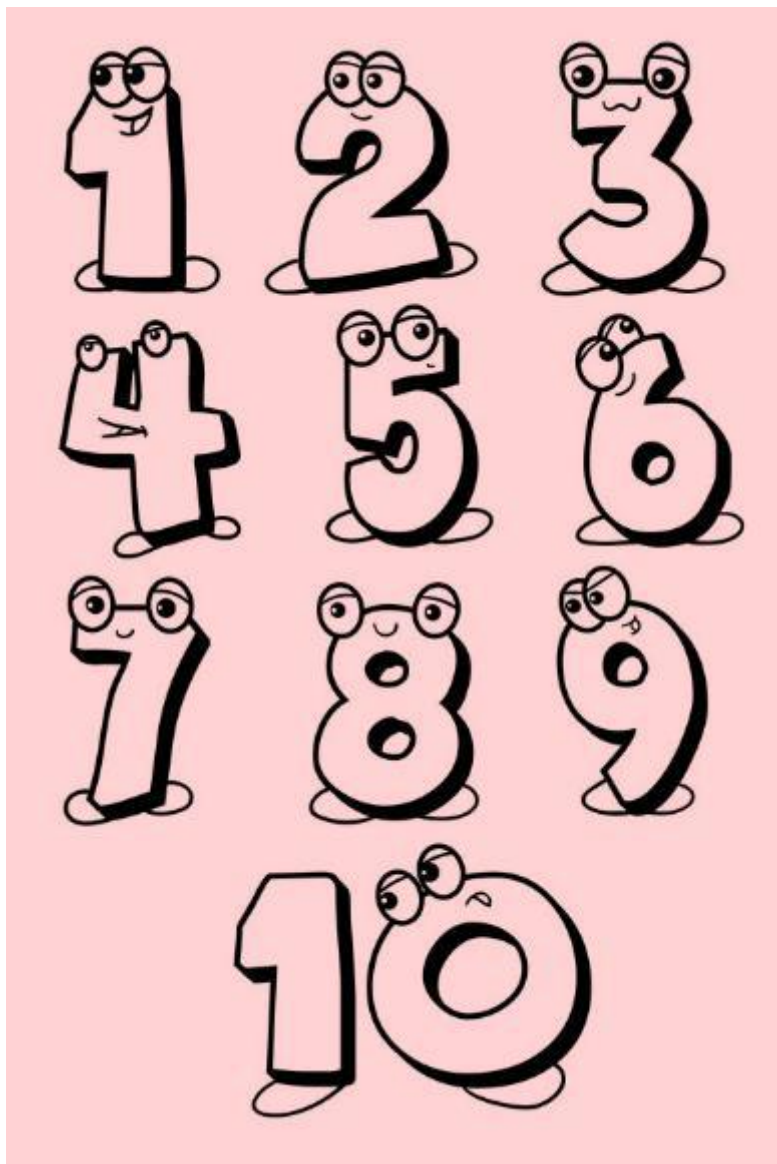
Chapitre 13

DÉFINITIONS ET SIGLES 175

A13 - Glossaire	177
B13 - Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche	183

Rapport Social Unique 2024

Rubrique introductive : l'Université d'Artois en chiffres



Données globales 2023

FORMATION	RESSOURCES HUMAINES	RECHERCHE
2 I.U.T	1.137 personnels	17 laboratoires
8 U.F.R - Sports & éducation physique (STAPS) - Sciences juridiques & politiques - Sciences - Sciences appliquées - Histoire, Géographie & Patrimoine - Economie, gestion, administration & sciences sociales - Langues étrangères - Lettres & Arts	617 enseignants	3 unités mixtes C.N.R.S
1 école d'ingénieurs	520 BIATSS	Partenariat avec 2 écoles doctorales
	1.380 vacataires d'enseignement	213 doctorants 40 thèses
	12.188 étudiants	

RSU - Université d'Artois

A - Organisation

L'Université d'Artois (UArtois) est une université pluridisciplinaire (hors santé) et multipolaire. Elle est présente en région Hauts-de-France sur deux départements : le Pas-de-Calais et le Nord.

Répartition géographique des établissements au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

B - Formation - Étudiants

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

	Arts, Lettres, Langues	Sciences Humaines et Sociales	Droit, Économie, Gestion	Sciences, Technologies, Santé
DEUST Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques		1 diplôme		
BUT Bachelor Universitaire de Technologie			2 spécialités	8 spécialités
Licence	4 mentions	5 mentions	3 mentions	6 mentions
Licence professionnelle		3 mentions	4 mentions	9 mentions
Master	6 mentions	4 mentions	10 mentions	9 mentions
Filière Ingénieur				1 filière
Doctorat	Plusieurs spécialités de doctorat			

L'UArtois propose également dans son offre globale 2 Diplômes d'Accès aux Études Universitaires (DAEU) ainsi que de nombreux Diplômes Universitaires, dont un DU Paréo (Passeport pour Réussir et s'Orienter).

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.

RSU - Université d'Artois

Répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2024

	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Pôle ARRAS	1662	3076	4738	38,87%
Pôle BETHUNE	1532	401	1933	15,86%
Pôle DOUAI	393	921	1314	10,78%
Pôle LENS	1551	1192	2743	22,51%
Pôle LIEVIN	689	348	1037	8,51%
Tous pôles - DAEU	184	124	308	2,53%
Tous pôles - DU	49	66	115	0,94%
TOTAL	6 060	6 128	12 188	100,00%

* *Source : SISE inscrits*

Répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2024

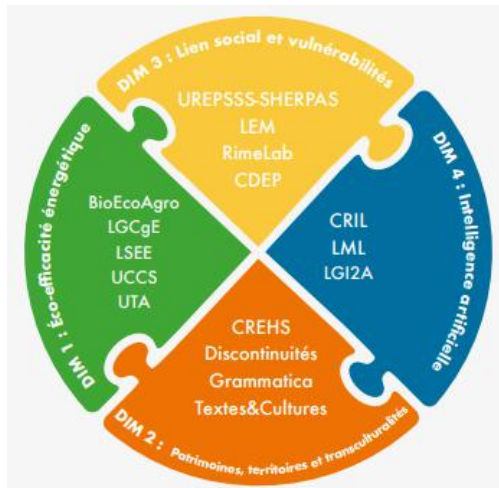
	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Arts, Lettres, Langues	556	2011	2567	21,06%
Sciences Humaines et Sociales	642	513	1155	9,48%
Droit, Économie, Gestion	1283	1923	3206	26,30%
Sciences, Technologies, Santé	2657	1143	3800	31,18%
STAPS	689	348	1037	8,51%
DAEU	184	124	308	2,53%
DU	49	66	115	0,94%
TOTAL	6 060	6 128	12 188	100,00%

* *Source : SISE inscrits*

Les effectifs étudiants sont en baisse de 246 unités, soit une diminution de 1,98 %.

C - Recherche

L'UArtois se compose en 2023 de 17 unités de recherche réparties sur 5 sites géographiques. Les laboratoires sont répartis selon les 4 domaines d'intérêt majeurs. L'ULCO à Dunkerque et l'UPJV à Amiens sont également partenaires.



- **Éco-Efficacité-Énergétique** : BioÉcoAgro - LGCgE - LSEE - UCCS - UTA
- **Patrimoines, Territoires & Transculturalités** : CREHS - Discontinuités - Grammatica - Textes et Cultures
- **Lien Social et Vulnérabilités** : LEM - URePSSS - RIM-Lab - CDEP
- **Intelligence Artificielle** : CRIL - LML - LGI2A
- **Autre Laboratoire** : LBHE

L'UArtois coordonne le projet PIA4 Excellences MAIA sur la maîtrise des applications de l'IA en partenariat avec l'UPJV, l'ULCO et le CNRS. L'université est aussi impliquée dans le PIA4 IFSEA porté par l'ULCO.

Par ailleurs, les laboratoires sont fortement impliqués dans les CPER 2021-2027 et coordonne le CPER Anamorphose portant sur le patrimoine visible et invisible.

L'UArtois participe également à différentes structures de recherche. Nous pouvons citer entre autres :

- **GIS IEFER** : Institut et Études des Faits Religieux
- **GIS IFD** : Institut des Frontières et des Discontinuités
- **GIS GRAISHYM** : Recherche en Automatisation Intégrée et Système Homme-Machine
- **GIS Méditerranée Océan Indien**
- **GIS MAGIS** : Les Maçonneries
- **GIS InRENT** : Institut de Recherche et Enseignement en Tourisme, Littoral et Patrimoine
- **SFR Territoires Historiques**
- **Fédération de Mathématiques**
- **Réseau Racisme et Antisémitisme**
- **Réseau ALEA** : Figuration/Configuration du hasard. Représenter la contingence en Europe. Littérature, histoire, sciences, philosophie.

RSU - Université d'Artois

L'UArtois bénéficie de trois plateaux techniques :

- **SMART** : Spectrométrie de masse et protéomique
- **M2FART** : Microscopie et Micro-Fluorescence X
- **TECH3E** : Environnement, Efficacité, Energie

La recherche menée à l'UArtois 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'UArtois compte 3 unités mixtes CNRS, 9 unités de recherche, 5 unités labellisées de recherche ; elle est également accréditée auprès de 2 écoles doctorales :

- École Doctorale Sciences Technologie Santé (ED n° 585 – STS)
- École Doctorale Sciences Humaines et Sociales (ED n° 586 – SHS)

L'UArtois a accueilli 214 doctorants en 2023-2024 et 30 thèses ont été soutenues en 2023.

Répartition des doctorants par école doctorale en 2023-2024

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
ED 585 Ecole doctorale Sciences Technologie Santé	42	41	83	39,0%
ED 586 Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales	51	79	130	61,0%
ENSEMBLE	93	120	213	100%

Répartition des soutenances de thèses par ED (École Doctorale) en 2023

	Effectif	Répartition
ED 585 Ecole doctorale Sciences Technologie Santé	25	62,5%
ED 586 Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales	15	37,5%
ENSEMBLE	40	38%

RSU - Université d'Artois

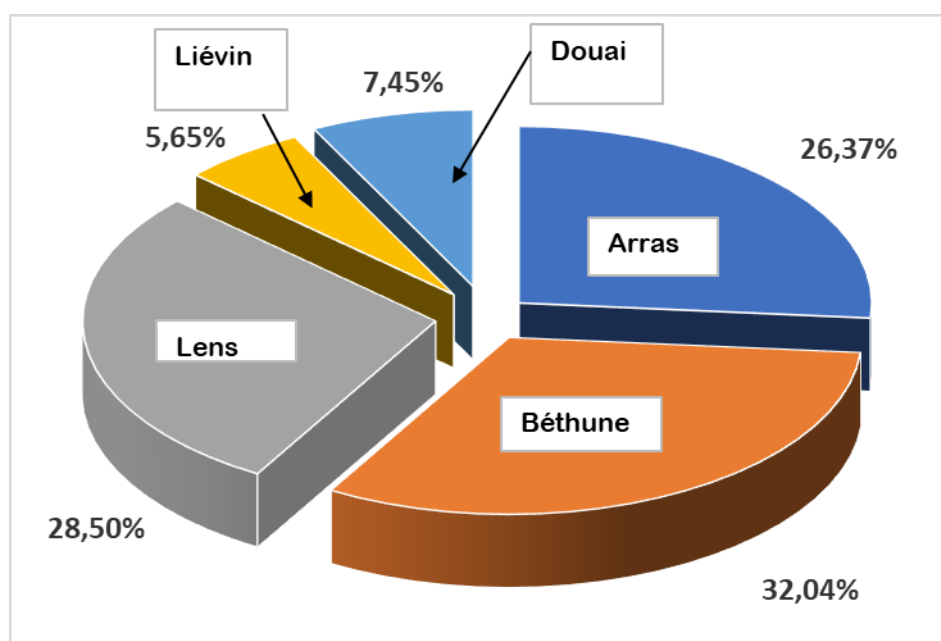
D - Patrimoine

Surface totale des bâtiments de l'UA (surface SHON) et répartition entre les sites

	SURFACE	PROPORTION
Site d'Arras	29 975	26,37%
Site de Béthune	36 421	32,04%
Site de Lens	32 400	28,50%
Site de Liévin	6 424	5,65%
Site de Douai	8 465	7,45%
Surface totale	113 685	100,0%

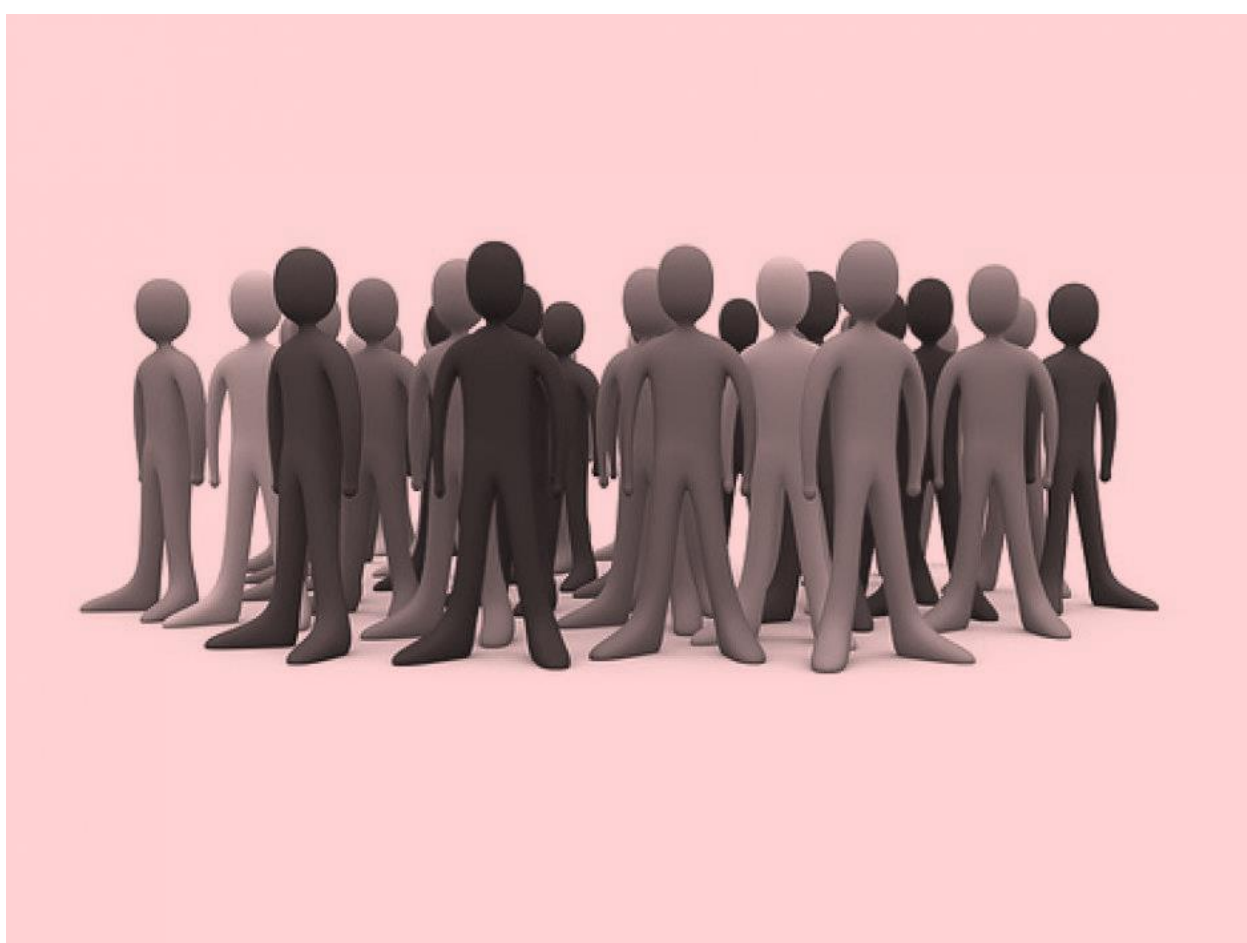
dont 22 596 m² pour l'IUT
dont 10 667 m² pour l'IUT

Répartition du patrimoine immobilier sur les différents sites



Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 01

L'EMPLOI



RSU - Université d'Artois

A1 - 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'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : la Subvention pour Charges de Service Public (SCSP)
- le plafond « Ressources Propres » constitué d'emplois financés 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 d'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.

Plafond d'emplois (budget rectificatif N° 2 - BR2) approuvé par le Conseil d'Administration le 13 octobre 2023

Plafonds d'emplois 2023			Emplois financés par la SCSP	Emplois financés sur Ressources Propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	451,07		451,07
		CDI	4,00	-	4,00
	Non-permanents	CDD	98,62	31,79	130,41
Sous-total Enseignants			553,69	31,79	585,48
BIATSS	Permanents	Titulaires	363,91		363,91
		CDI	21,91	6,13	28,04
	Non-permanents	CDD	56,44	64,76	121,20
Sous-total BIATSS			442,26	70,88	513,14
Totaux			995,95	102,67	1 098,62 ⁽⁴⁾

(3)

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat

1119

Notification février 2023

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).

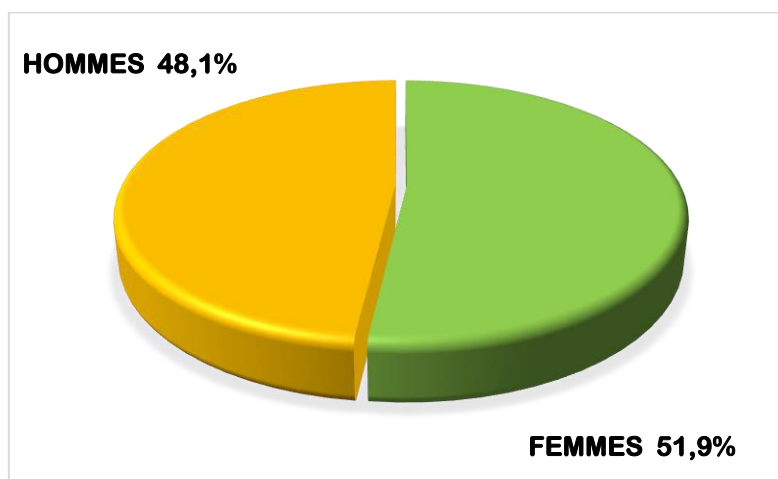
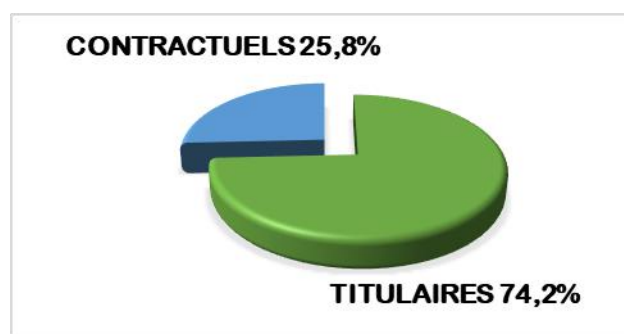
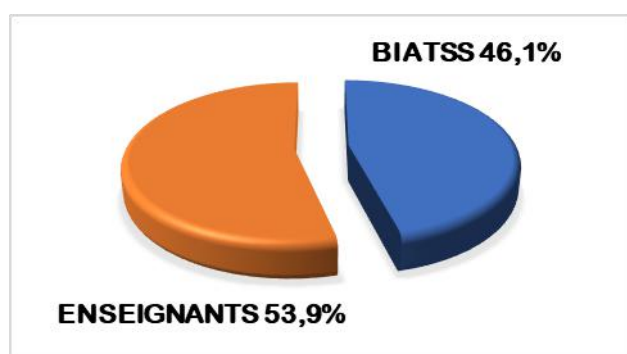
RSU - Université d'Artois

B1 - Ensemble des effectifs physiques / ETP

Répartition des agents titulaires et contractuels de l'UA en effectif et ETP au 31 décembre 2023

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	246	126	372	98	50	148	344	176	520
	ENSEIGNANTS	178	278	456	68	93	161	246	371	617
Effectifs totaux en nombre		424	404	828	166	143	309	590	547	1 137
		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ETP	BIATSS	239,20	125,60	364,80	96,10	48,20	144,30	335,30	173,80	509,10
	ENSEIGNANTS	177,80	277,60	455,40	60,10	80,30	140,40	237,90	357,90	595,80
Effectifs totaux en ETP		417,00	403,20	820,20	156,20	128,50	284,70	573,20	531,70	1 104,90

Répartitions ETP des agents au 31 décembre 2023



La répartition entre les enseignants et les personnels BIATSS est relativement stable par rapport à l'année précédente. Cette population Artois, BIATSS et Enseignants confondus, est en grande majorité composée de titulaires (74,2 %). La part des contractuels progresse encore et passe de 24,5 % en 2022 à 25,8 % en 2023.

Avec un score de 51,9 % - 48,1 % en faveur des femmes, la répartition genrée tend vers la parité totale.

RSU - Université d'Artois

Effectif total BIATSS et ENSEIGNANTS par sexe et tranches d'âges au 31 décembre 2023

Effectif total au 31 décembre 2023																								
Tranche d'âge																								
15-19 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44 45-49 50-54 55-59 60-64 65-69																								
Sexe																								
FILIERE	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble	
BIATSS	ADMINISTRATIVE						1		3		4	2	10	1	8	1	10	3	8	2	1		54	
	BIBLIOTHEQUES						2		1		3		8	3	2	5	2	4	1				31	
	ITRF				2	8	6	15	8	22	8	40	14	37	20	31	23	23	20	6	3		1	287
	BIATSS titulaires	0	0	0	2	8	6	18	8	26	8	47	16	55	24	41	29	35	27	15	5	1	1	372
	BIATSS contractuels		1	14	6	23	11	10	11	16	3	4	4	9	6	9	4	8	1	4	2	1	1	148
	TOTAL BIATSS	0	1	14	8	31	17	28	19	42	11	51	20	64	30	50	33	43	28	19	7	2	2	520
ENSEIGNANTS	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS						2	7	10	15	9	19	38	12	38	29	39	20	43	11	25	3	5	325
	Autres ENSEIGNANTS titulaires						1	4	4	5	5	4	14	12	12	13	20	21	6	10			131	
	ENSEIGNANTS contractuels			8	10	28	29	14	19	2	11	6	9	1	5	4	5	3	3	2	2			161
	TOTAL ENSEIGNANTS	0	0	8	10	28	31	22	33	21	25	30	51	27	55	45	57	43	67	19	37	3	5	617
Effectif total		0	1	22	18	59	48	50	52	63	36	81	71	91	85	95	90	86	95	38	44	5	7	1 137

RSU - Université d'Artois

Évolution des agents titulaires et contractuels BIATSS en effectif et ETP sur 3 années

BIATSS		2021	%	2022	%	2023	%
Effectif titulaires	Cat A+	27	7,4%	27	7,3%	26	7,0%
	Cat A	83	22,9%	81	21,9%	81	21,8%
	Cat B	99	27,3%	111	30,0%	105	28,2%
	Cat C	154	42,4%	151	40,8%	160	43,0%
	Total	363	100%	370	100%	372	100%
Effectif contractuels	Cat A	46	33,6%	51	37,2%	68	45,9%
	Cat B	33	24,1%	24	17,5%	22	14,9%
	Cat C	58	42,3%	62	45,3%	58	39,2%
	Total	137	100%	137	100%	148	100%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	27	5,4%	27	5,3%	26	5,0%
	Cat A	129	25,8%	132	26,0%	149	28,7%
	Cat B	132	26,4%	135	26,6%	127	24,4%
	Cat C	212	42,4%	213	42,0%	218	41,9%
	Total	500	100,0%	507	100%	520	100,0%
ETP titulaires	Cat A+	26,7	7,5%	26,2	7,3%	25,8	7,1%
	Cat A	81,4	23,0%	79,5	22,1%	80,4	22,0%
	Cat B	96,2	27,2%	107,3	29,8%	102	28,0%
	Cat C	150	42,3%	147,5	40,9%	156,6	42,9%
	Total	354,3	100%	360,5	100%	364,8	100%
ETP contractuels	Cat A	45,5	34,1%	47,8	36,7%	66	45,7%
	Cat B	32,2	24,1%	22,9	17,6%	21,3	14,8%
	Cat C	55,7	41,8%	59,6	45,7%	57	39,5%
	Total	133,4	100%	130,3	100%	144,3	100%
Total ETP	Cat A+	26,7	5,5%	26,2	5,3%	25,8	5,1%
	Cat A	126,9	26,0%	127,3	25,9%	146,4	28,8%
	Cat B	128,4	26,3%	130,2	26,5%	123,3	24,2%
	Cat C	205,7	42,2%	207,1	42,2%	213,6	42,0%
	Total	487,7	100,0%	490,8	100%	509,1	100,0%

Évolution des agents titulaires et contractuels ENSEIGNANTS en effectif et ETP sur 3 années

ENSEIGNANTS		2021	%	2022	%	2023	%
Effectif titulaires	E-C	326	70,9%	320	71,1%	325	71,3%
	1er & 2nd degré	134	29,1%	130	28,9%	131	28,7%
	Total	460	100%	450	100%	456	100%
Effectif contractuels	Cat A	149	100,0%	153	100,0%	161	100,0%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	326	53,5%	320	53,1%	325	52,7%
	Cat A	283	46,5%	283	46,9%	292	47,3%
	Total	609	100,0%	603	100%	617	100,0%
ETP titulaires	E-C	325,6	70,9%	319,5	71,1%	324,6	71,3%
	1er & 2nd degré	133,5	29,1%	130	28,9%	130,8	28,7%
	Total	459,1	100%	449,5	100%	455,4	100%
ETP contractuels	Cat A	127,25	100,0%	133,25	100%	140,4	100,0%
Total ETP	Cat A+	325,6	55,5%	319,5	54,8%	324,6	54,5%
	Cat A	260,75	44,5%	263,25	45,2%	271,2	45,5%
	Total	586,35	100,0%	582,75	100%	595,8	100,0%

Évolution des effectifs globaux par genre et par statut sur 3 années

		2021	%	2022	%	2023	%
BIATSS titulaires	Femme	240	66,1%	244	65,9%	246	66,1%
	Homme	123	33,9%	126	34,1%	126	33,9%
	Ensemble	363	100%	370	100%	372	100%
BIATSS contractuels	Femme	90	65,7%	91	66,4%	98	66,2%
	Homme	47	34,3%	46	33,6%	50	33,8%
	Ensemble	137	100%	137	100%	148	100%
Total effectif BIATSS	Femme	330	66,0%	335	66,1%	344	66,2%
	Homme	170	34,0%	172	33,9%	176	33,8%
	Ensemble	500	100,0%	507	100%	520	100,0%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Femme	118	36,2%	115	35,9%	116	35,7%
	Homme	208	63,8%	205	64,1%	209	64,3%
	Ensemble	326	100%	320	100%	325	100%
ENSEIGNANTS 1er & 2nd degré	Femme	62	46,3%	62	47,7%	62	47,3%
	Homme	72	53,7%	68	52,3%	69	52,7%
	Ensemble	134	100%	130	100%	131	100%
ENSEIGNANTS contractuels	Femme	68	45,6%	70	45,8%	68	42,2%
	Homme	81	54,4%	83	54,2%	93	57,8%
	Ensemble	149	100%	153	100%	161	100%
Total effectif ENSEIGNANTS	Femme	248	40,7%	247	41,0%	246	39,9%
	Homme	361	59,3%	356	59,0%	371	60,1%
	Ensemble	609	100,0%	603	100%	617	100,0%
TOTAL EFFECTIF GLOBAL	Femme	578	52,1%	582	52,4%	590	51,9%
	Homme	531	47,9%	528	47,6%	547	48,1%
	Ensemble	1109	100,0%	1110	100%	1137	100,0%

RSU - Université d'Artois

Répartition géographique des effectifs

Au 31 décembre 2023, on comptabilise 1.137 personnes travaillant à l'UArtois.

Carte des effectifs globaux par sites ARTOIS au 31 décembre 2023

Carte des effectifs globaux par sites ARTOIS au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

Répartition des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2023

EFFECTIFS BIATSS GLOBAUX PAR SITES 2023							
Filière	Nature du poste	ARRAS	BÉTHUNE	DOUAI	LENS	LIÉVIN	Total
ADMINISTRATIVE, SOCIALE ET SANTÉ	DGS	1					1
	Administrateur de l'ENESR	1					1
	Agent comptable	1					1
	Attaché d'administration de l'État	4	2	1		1	8
	Infirmiers	1			1		2
	Assistance sociale	1					1
	Secrétaire administratif	5	2	3	3	1	14
	Adjoint technique (ATEC)			2			2
	Adjoint administratif	16	4	1	1	2	24
Total filière AENES		30	8	7	5	4	54
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	4	1	1			6
	Bibliothécaire						0
	Assistant bibliothécaire	5	1	2	2	1	11
	Magasinier	5	3	4	1	1	14
Total filière BIB		14	5	7	3	2	31
ITRF	Ingénieur de Recherche	5	1		6		12
	Ingénieur d'Études	31	15	1	9		56
	Assistant Ingénieur	13	3	1	2		19
	Technicien Recherche et Formation	45	17		17	1	80
	ATRF	58	26	11	21	4	120
Total filière ITRF		152	62	13	55	5	287
Total Titulaires		196	75	27	63	11	372
Total Contractuels		80	27	7	29	5	148
TOTAL Général		276	102	34	92	16	520

RSU - Université d'Artois

Carte des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

Répartition des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2023

EFFECTIFS ENSEIGNANTS GLOBAUX PAR SITES 2023							
Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Total
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	31	24	9	32	3	99
	Maîtres de conférences	69	73	13	57	14	226
Total enseignants chercheurs		100	97	22	89	17	325
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	14	22	2	18	9	65
	Professeurs certifiés	10	19		22		51
	Professeurs des L.P	1	1		6		8
	Professeurs d'EPS					6	6
Total enseignants du second degré		25	42	2	46	15	130
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1					1
Total autres enseignants titulaires		1	0	0	0	0	1
Total Titulaires		126	139	24	135	32	456
Total Contractuels		51	38	13	46	13	161
TOTAL Général		177	177	37	181	45	617

RSU - Université d'Artois

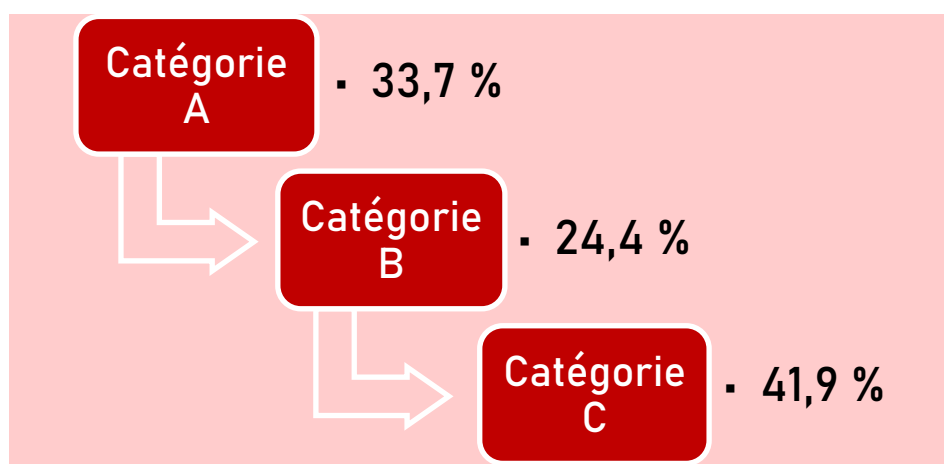
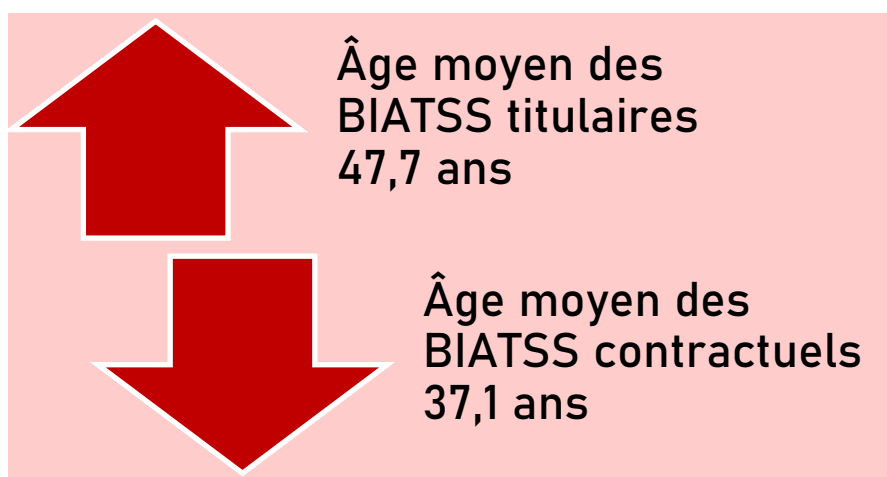
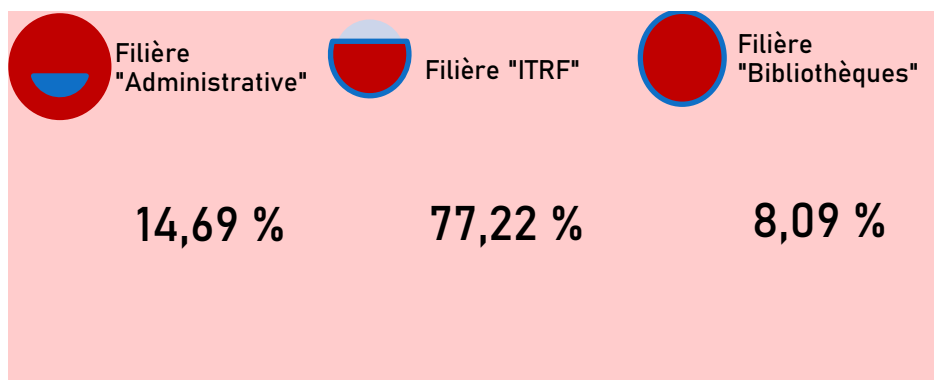
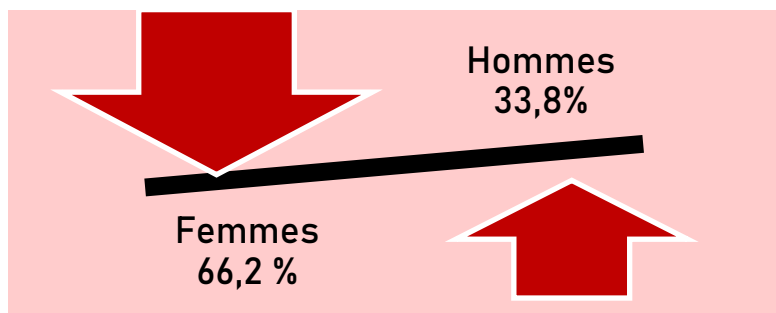
Carte des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2023



LES B.I.A.T.S.S



RSU - Université d'Artois



RSU - Université d'Artois

C1 – Les effectifs BIATSS

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 31 décembre 2023.

Les personnels titulaires représentent 71,54 % des effectifs, soit une baisse de pratiquement 2 points par rapport à l'année 2022. Les contractuels représentent donc 28,46 % des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie A représentent 28,76 % des effectifs contre 28,23 % pour la catégorie B et 43,01 % pour la catégorie C. Ce sont des chiffres stables dans la répartition des catégories.

(Les définitions des abréviations sont présentées dans le glossaire du chapitre 13)

Répartition des personnels BIATSS de l'UA en effectif et ETP par genre, poste, catégorie et filière au 31 décembre 2023

BIATSS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	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%
		AAE HC - APAE	1	4	5	1	4	5	1,4%
	A	AAE	2	1	3	2	1	3	0,8%
		ASSAE		1	1		1	1	0,3%
		INF		2	2		1,8	1,8	0,5%
	B	SAENES		14	14		14	14	3,8%
	C	ADJENES	2	22	24	2	21,8	23,8	6,5%
ATEC		2		2	2		2	0,5%	
Total filière administrative			9	45	54	9	44,6	53,6	14,7%
BIB	A+	CONS	3	3	6	2,8	3	5,8	1,6%
	A	BIB			0			0	0,0%
	B	BAS	2	9	11	2	8,6	10,6	2,9%
	C	MAG	7	7	14	7	6,1	13,1	3,6%
Total filière des bibliothèques			12	19	31	11,8	17,7	29,5	8,1%
ITRF	A+	IGR	6	6	12	6	6	12	3,3%
	A	IGE	29	27	56	29	26,6	55,6	15,2%
		ASI	11	8	19	11	8	19	5,2%
	B	TCH	25	55	80	25	52,4	77,4	21,2%
	C	ATRF	34	86	120	33,8	83,9	117,7	32,3%
Total filière ITRF			105	182	287	104,8	176,9	281,7	77,2%
Total BIATSS titulaires			126	246	372	125,6	239,2	364,8	71,66%
Contractuels		CDI	8	21	29	8	20,5	28,5	5,6%
		CDD	42	77	119	40,2	75,6	115,8	22,7%
		APPRENTI			0			0	0,0%
Total BIATSS contractuels			50	98	148	48,2	96,1	144,3	28,34%
Effectif total BIATSS			176	344	520	174	335	509,1	100%

RSU - Université d'Artois

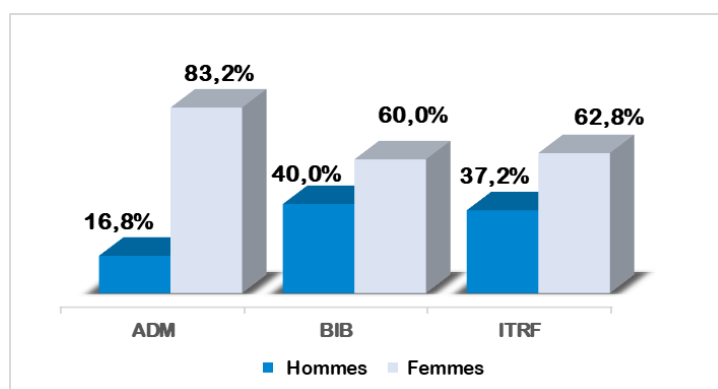
LES TITULAIRES

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2023

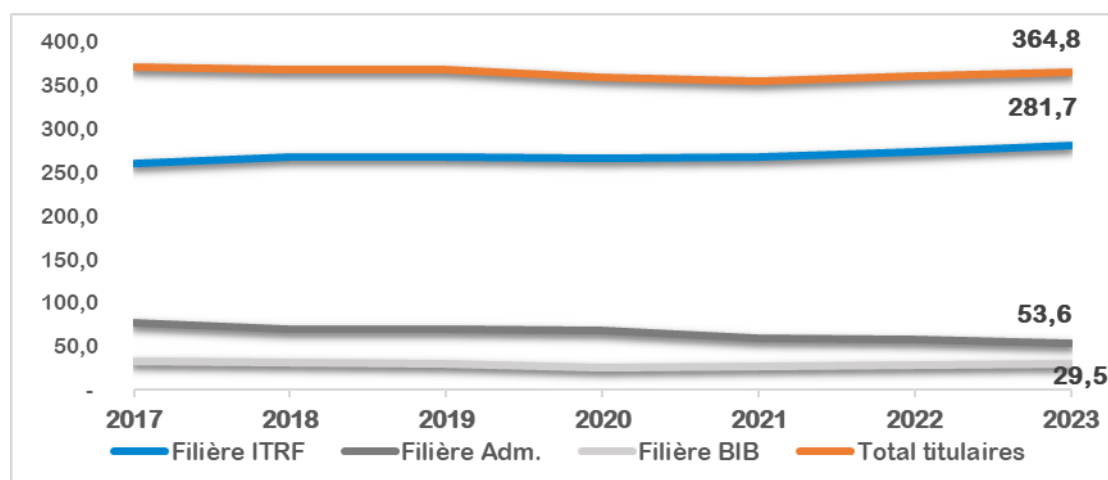
FILIERE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition	Données nationales *
Administrative, sociale et de santé	9,0	44,6	53,6	14,69%	19,73%
Bibliothèques	11,8	17,7	29,5	8,09%	7,50%
ITRF	104,8	176,9	281,7	77,22%	72,77%
GRAND Total	125,6	239,2	364,8	100%	
Répartition	34,4%	65,6%	100%		

* Source bilan social du ministère de l'ENESR 2019-2020

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2023



Évolution 2017-2023 des titulaires BIATSS par filière ETP au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

Avec 77,2 % des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF est très largement majoritaire en 2023 ; cette catégorie enregistre une hausse de plus de 1 point (75,92 % en 2022).

Ce taux est supérieur (source : bilan social 2019-2020 du MENESRI) aux données nationales.

Les recrutements BIATSS continuent de se faire principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces cinq dernières années.

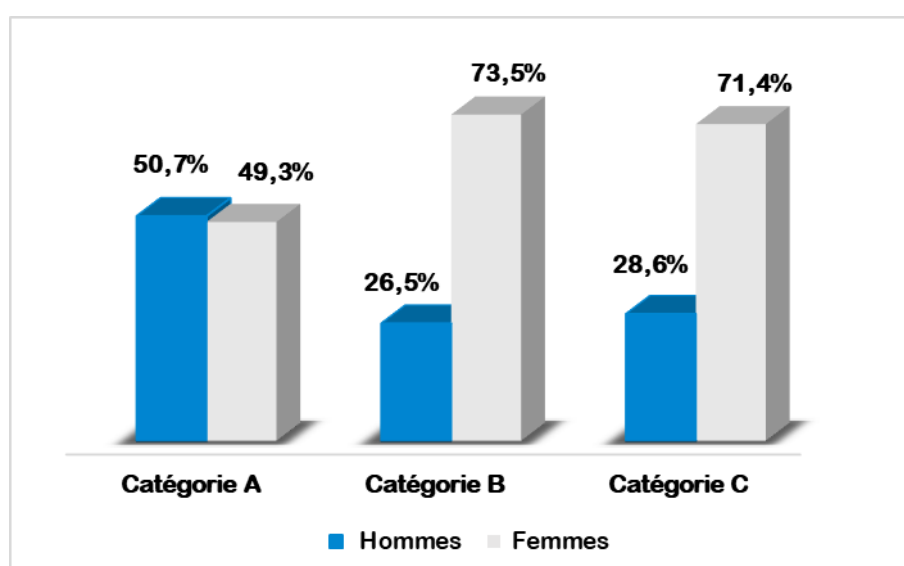
La variation dans les filières « Administrative » et « Bibliothèques » est relativement faible entre cette année et l'année 2022.

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2023

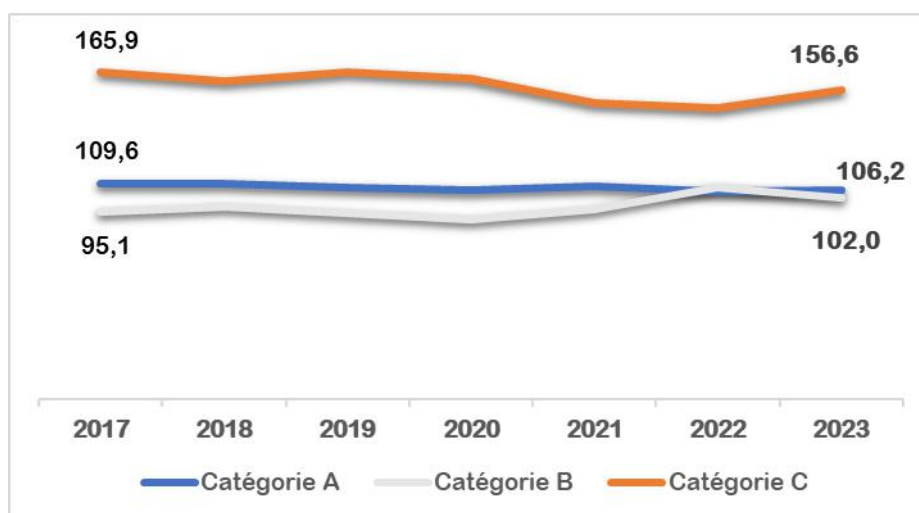
Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	en %	Données nationales *
A	53,8	52,4	106,2	29,1%	31,81%
B	27	75	102,0	28,0%	27,36%
C	44,8	111,8	156,6	42,9%	40,83%
Grand total	125,6	239,2	364,8	100%	
Répartition	34,4%	65,6%	100%		

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 31 décembre 2023



Évolution 2017-2023 des titulaires BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2023



La catégorie C représente la grande majorité des ETP des titulaires BIATSS, et sa part est légèrement supérieure à 2022 (42,9 % en 2023 contre 40,9 % en 2022).

Sa représentativité est supérieure à la moyenne nationale de 2020.

Avec une répartition de 49,3 % pour les femmes et 50,7 % pour les hommes, la catégorie A est proche de la parité.

Les deux autres catégories B et C ont une répartition genrée proche, avec des scores respectifs autour de 73 % de femmes pour 27 % d'hommes. Cette représentativité est supérieure aux données nationales, qui place la part des femmes à 63,35 %.

RSU - Université d'Artois

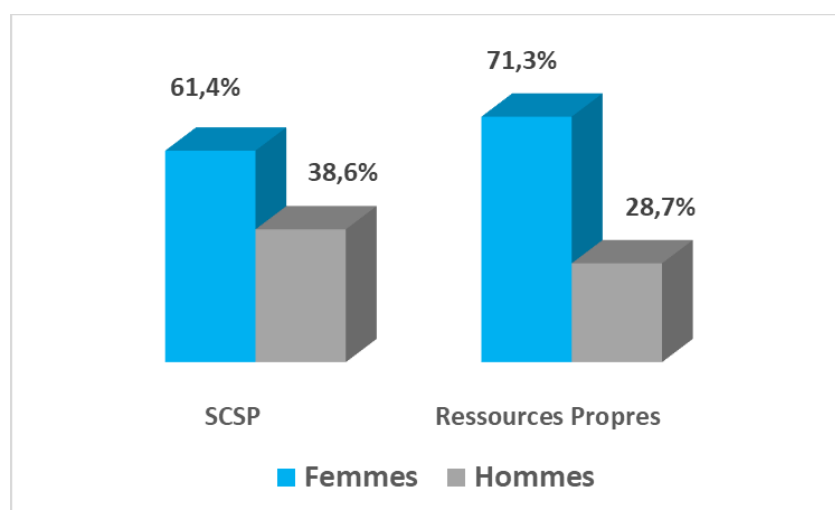
LES CONTRACTUELS

Répartition des contractuels BIATSS en ETP et effectif par type de support au 31 décembre 2023

Financement des postes		Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
ETP	SCSP - Subvention pour charge de service public	20	20,2	40,2	3,5	10	13,5	3	12	15	26,5	42,2	68,7
	Ressources propres	8,2	17,6	25,8	1	6,8	7,8	12,5	29,5	42	21,7	53,9	75,6
TOTAL		28,2	37,8	66,0	4,5	16,8	21,3	15,5	41,5	57,0	48,2	96,1	144,3
EFFECTIF	SCSP - Subvention pour charge de service public	20	21	41	4	10	14	3	12	15	27	43	70
	Ressources propres	9	18	27	1	7	8	13	30	43	23	55	78
TOTAL		29	39	68	5	17	22	16	42	58	50	98	148

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et Ressources Propres (RP) correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, 47,3 % des contractuels BIATSS (contre 51,8 % en 2022) de l'UA sont financés sur la SCSP, tandis que les 52,7 % restants (contre 48,2 % en 2022) le sont sur les Ressources Propres de l'université. Le financement Ressources Propres est cette année supérieur au financement SCSP.

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 31 décembre 2023

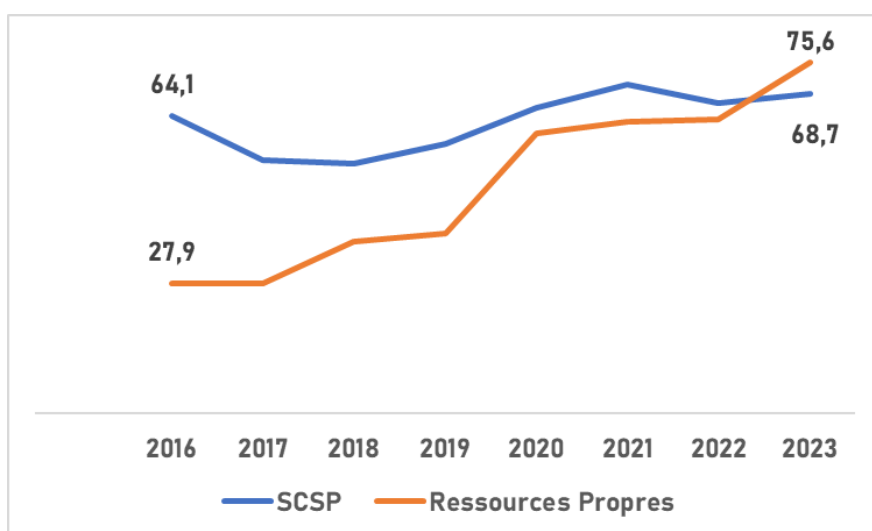


Sur les deux types de ressources, la parité femmes / hommes s'est améliorée au bénéfice des hommes par rapport à l'année précédente.

Sur les contrats financés par la subvention pour charge de service public (SCSP), elle est passée d'un rapport 31,5 % - 68,5 % en 2022 à 38,6 % - 61,4 % en 2023.

RSU - Université d'Artois

Évolution 2017-2023 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 31 décembre 2023

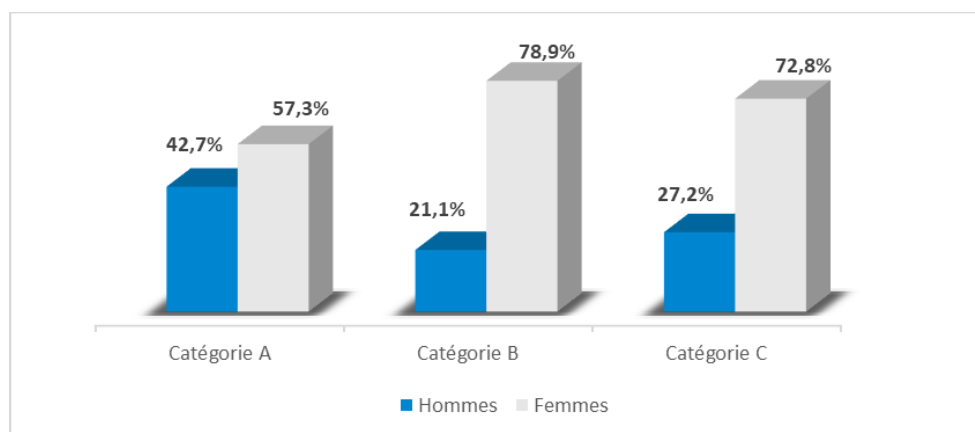


Les contractuels sur un financement « Ressources Propres » sont pour la première fois majoritaires par rapport au financement par la SCSP.

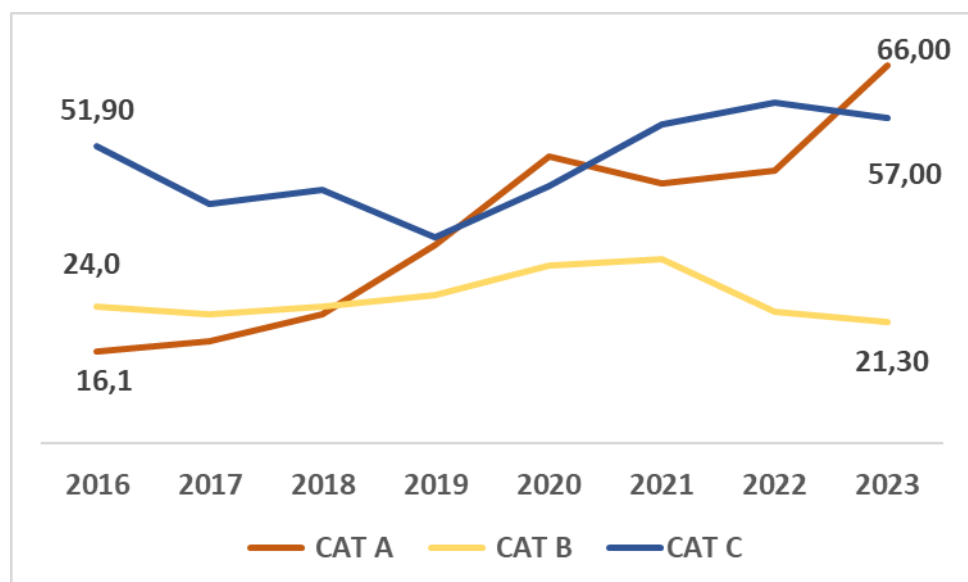
Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2023

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
A	28,2	37,8	66	45,7%
B	4,5	16,8	21,3	14,8%
C	15,5	41,5	57	39,5%
Total contractuels	48,2	96,1	144,3	100%
Répartition	33,4%	66,6%	100%	

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2023



Évolution 2017-2023 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2023



Sur l'ensemble des catégories de contractuels, la parité femmes/hommes au détriment des hommes s'est améliorée (67,1 % - 32,9 % en 2022 contre 66,6 % - 33,4 % cette année).

Globalement, la part des femmes chez les personnels contractuels a augmenté d'une dizaine de points depuis 2020, pour passer de 56,4 % en 2020 à 66,6 % en 2023.

La part des femmes dans les 3 catégories de contractuels (A, B et C) est supérieure à celle des hommes ; c'est dans la catégorie B que l'écart est le plus inégal (78,9 % - 21,1 % en faveur des femmes).

La part des femmes chez les contractuels est maintenant supérieure d'un peu moins de 1 point (66,6 %) par rapport aux titulaires (65,7 %).

RSU - Université d'Artois

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie, genre et type de missions en 2023

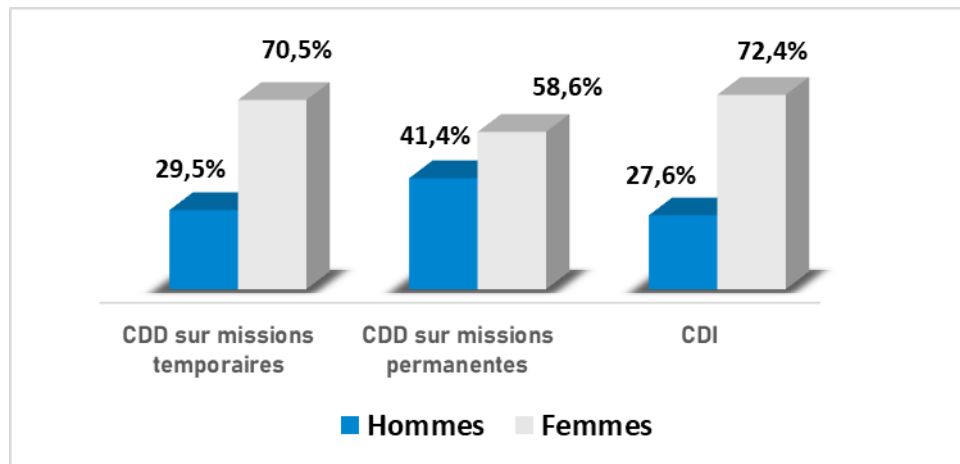
Type poste CDD	Type de besoin CDD	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	18	19	37	3	6	9	3	4	7	24	29	53
	Emploi de niveau CAT A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie		5	5			0			0	0	5	5
Total CDD PERMANENT		18	24	42	3	6	9	3	4	7	24	34	58
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	5	3	8	2	3	5		6	6	7	12	19
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	2	2	4		2	2	5	17	22	7	21	28
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1	2	3		1	1	3	7	10	4	10	14
Total CDD TEMPORAIRE		8	7	15	2	6	8	8	30	38	18	43	61
CDI		3	8	11		5	5	5	8	13	8	21	29
TOTAL GENERAL		29	39	68	5	17	22	16	42	58	50	98	148

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie d'âge et type de missions en 2023

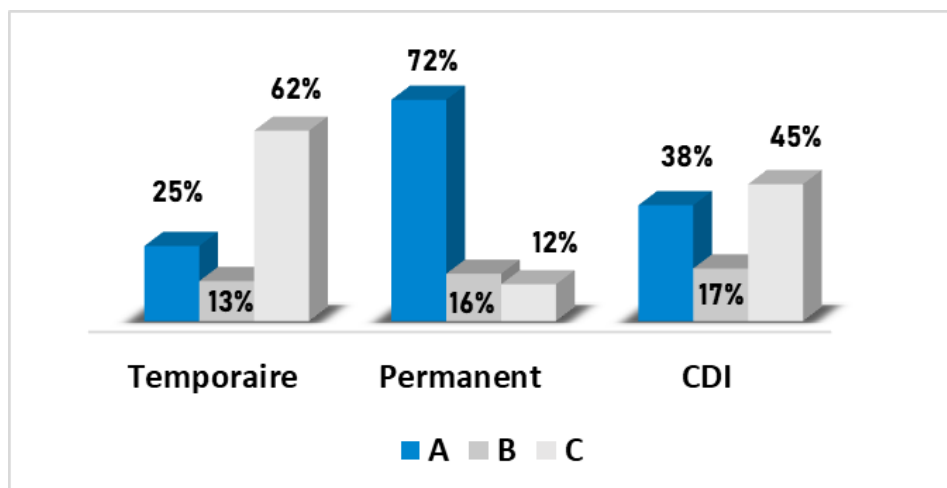
Type poste	Type de besoin	Tranches d'âge										TOTAL
		18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Femmes
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	10	19	7	6	5	3	2			1	53
	Emploi de niveau CAT A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifie		2	2	1							5
Total PERMANENT		10	21	9	7	5	3	2	0	0	1	58
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	4	3	6	2		2		1	1		19
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	5	4	2	6	1	3	5	1	1		28
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	2	4	3	1	1	1	2				14
Total TEMPORAIRE		11	11	11	9	2	6	7	2	2	0	61
CDI			2	1	3	1	6	4	7	4	1	29
TOTAL GENERAL		21	34	21	19	8	15	13	9	6	2	148

RSU - Université d'Artois

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par type de contrat et genre au 31 décembre 2023



Répartition des types de missions par catégorie au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

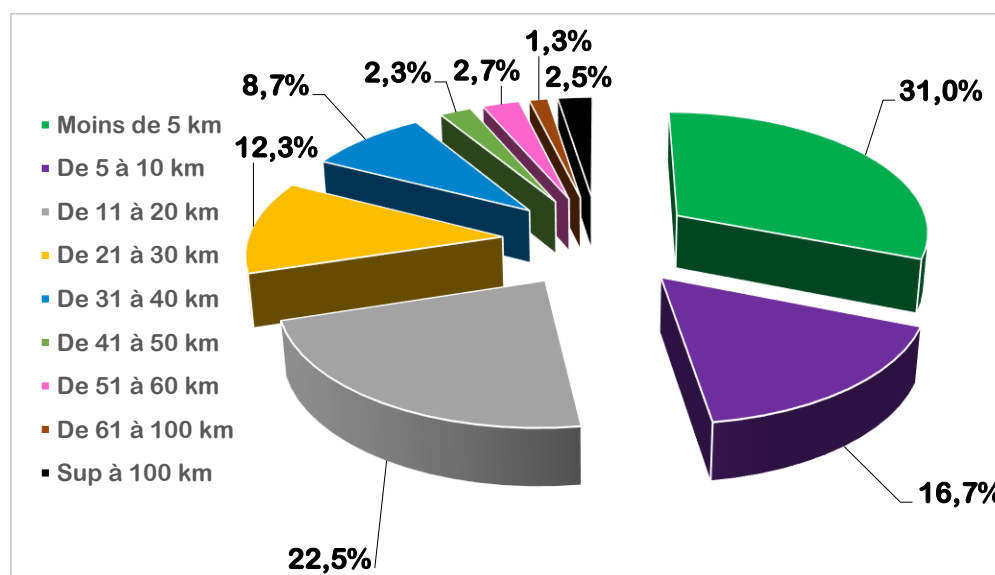
Éloignement géographique des personnels BIATSS

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.

Répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2023

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	124	37	161	31,0%
De 5 à 10 km	61	26	87	16,7%
De 11 à 20 km	90	27	117	22,5%
De 21 à 30 km	46	18	64	12,3%
De 31 à 40 km	31	14	45	8,7%
De 41 à 50 km	7	5	12	2,3%
De 51 à 60 km	7	7	14	2,7%
De 61 à 100 km	4	3	7	1,3%
Sup à 100 km	2	11	13	2,5%
Total	372	148	520	100%

Graphique de répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2023



- 47,7 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 10 kilomètres de leur lieu d'affectation.
- 70,2 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 20 kilomètres de leur lieu d'affectation.

RSU - Université d'Artois

Démographie des personnels BIATSS

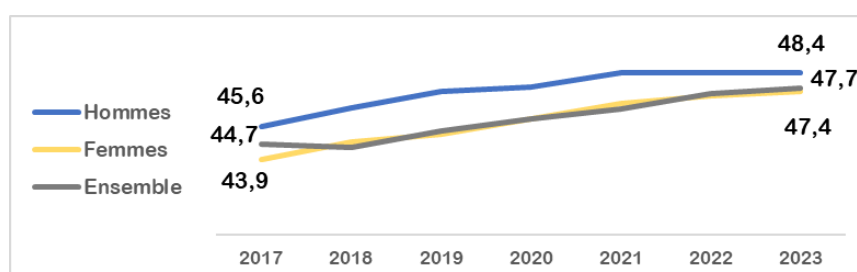
Âge moyen

Âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2023

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48,6	45,3	47,0
B	48,2	47,7	47,8
C	48,2	48,2	48,2
Total général	48,4	47,4	47,7
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	47,5	47,6	47,6

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

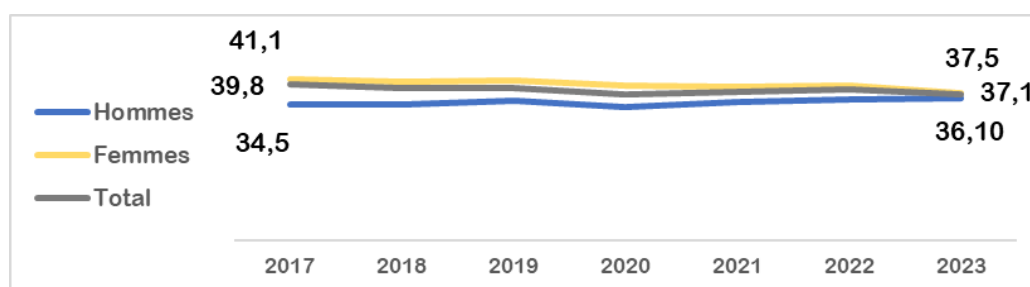
Évolution 2017-2023 de l'âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2023



Âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2023

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	34,8	36,1	35,5
B	34,6	37,5	36,9
C	39,0	38,9	38,9
Total général	36,1	37,5	37,1

Évolution 2017-2023 de l'âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2023



L'âge moyen des personnels titulaires de l'UA (47,7) est très légèrement supérieur à la moyenne nationale 2020 (47,6). L'écart entre la population féminine et masculine se réduit encore cette année; les femmes sont plus jeunes de 1 année.

La moyenne d'âge des personnels non titulaires est très inférieure à celle des titulaires. La différence moyenne globale atteint une grosse dizaine d'années (-10,7 années pour les contractuels).

RSU - Université d'Artois

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).

Âge médian des BIATSS titulaires au 31 décembre 2023

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	50,0	46,0	48,0
B	51,0	49,0	49,0
C	50,0	49,0	49,0
Total général	50,0	48,0	49,0
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>47,7</i>	<i>47,8</i>	<i>47,5</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Âge médian des BIATSS contractuels au 31 décembre 2023

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	31,0	34,0	32,5
B	37,0	38,0	37,5
C	38,0	36,0	36,0
Total général	32,0	35,0	34,0

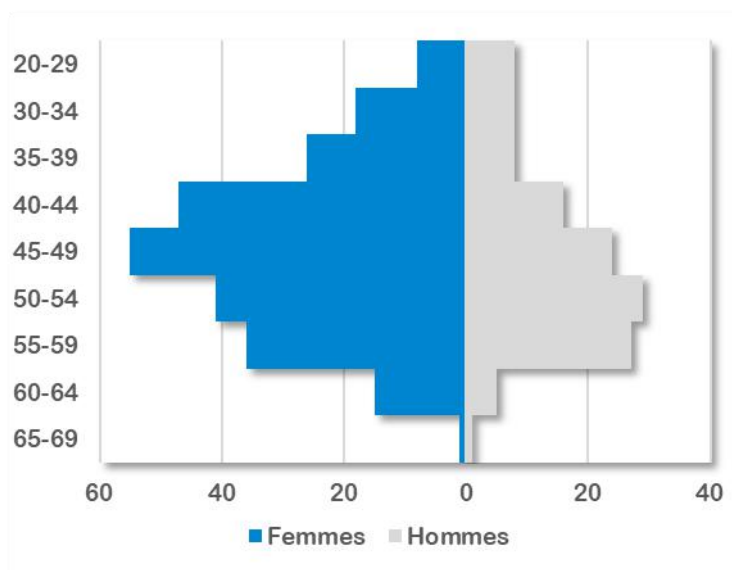
Titulaires

L'âge médian des personnels titulaires est supérieur de 1,5 année par rapport à la moyenne nationale de 2020. Comme pour l'âge moyen, l'âge médian de la population féminine de l'UA est plus faible que celui des hommes (avec une différence de 2 années).

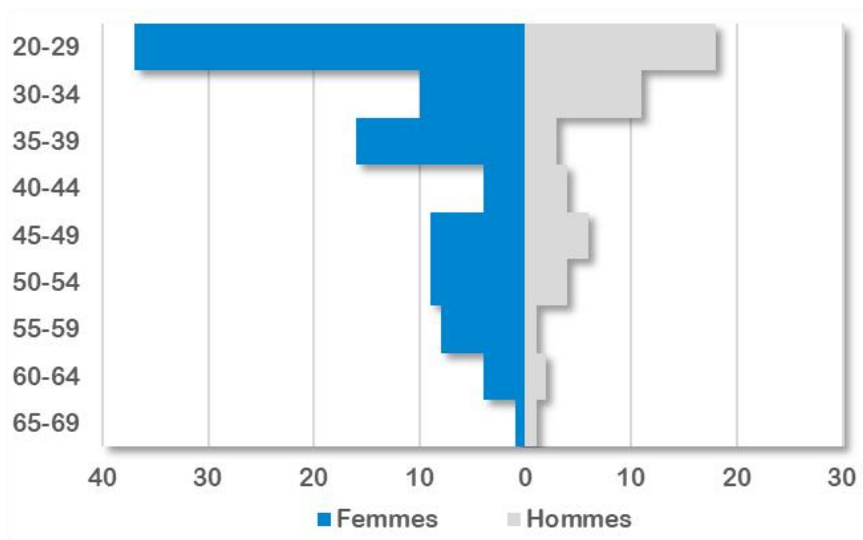
Contractuels

On retrouve les mêmes tendances chez les personnels non titulaires : l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires (-15 années). C'est chez les hommes que la différence est la plus marquée : -18 années. Chez les femmes, la différence entre contractuels et titulaires est de 13 années. À l'inverse des titulaires, les femmes sont plus âgées chez les contractuels.

Pyramide des âges tous BIATSS titulaires



Pyramide des âges tous BIATSS contractuels



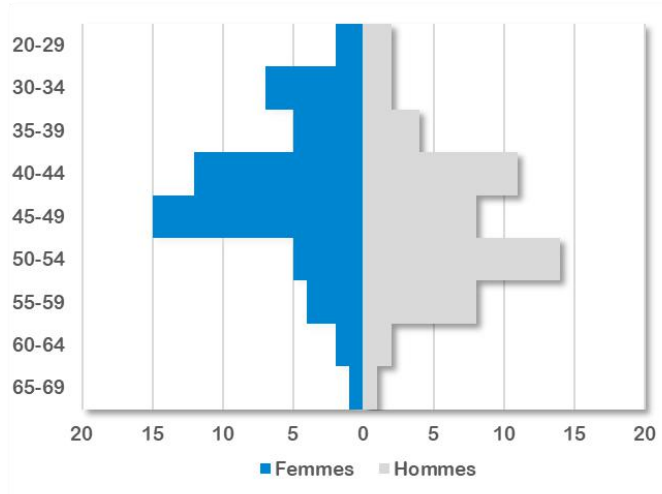
Les formes des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels sont complètement différentes :

Les contractuels sont en majorité beaucoup plus jeunes, ce qui est expliqué par la population disponible sur le marché de l'emploi, les compétences recherchées ou le fait que le passage par le statut de contractuel est souvent un préalable à une titularisation.

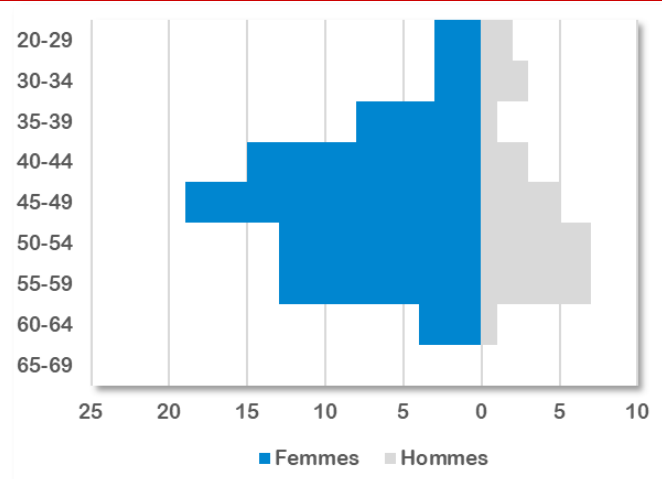
La pyramide des âges des titulaires subit un déséquilibre pour les tranches d'âge intermédiaires. Celle des contractuels présente également des irrégularités dans les tranches d'âges.

RSU - Université d'Artois

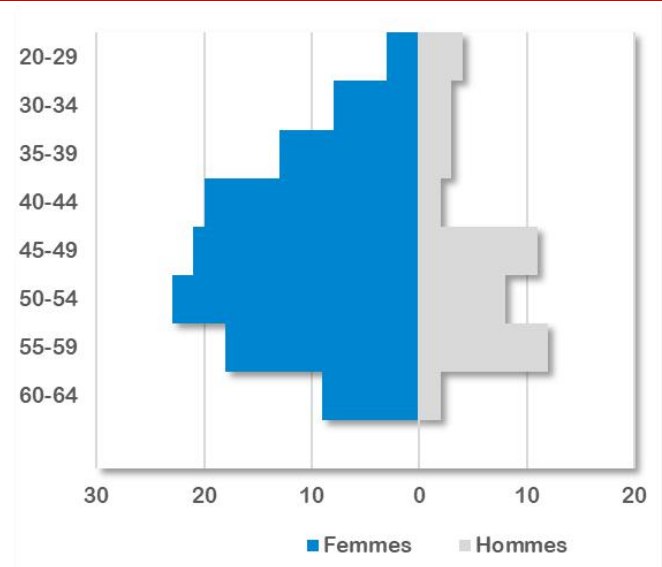
Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie A



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie B



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie C



Activités accessoires des personnels BIATSS

État des décisions des activités accessoires des BIATSS pour l'année 2022-2023

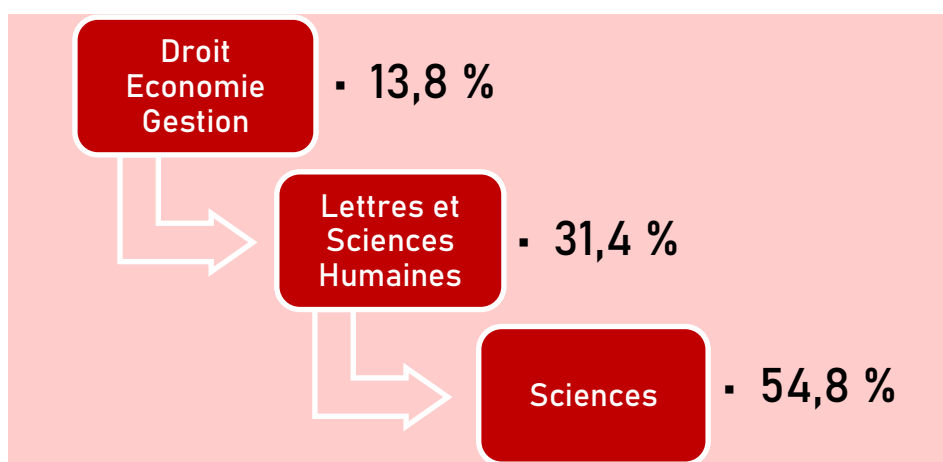
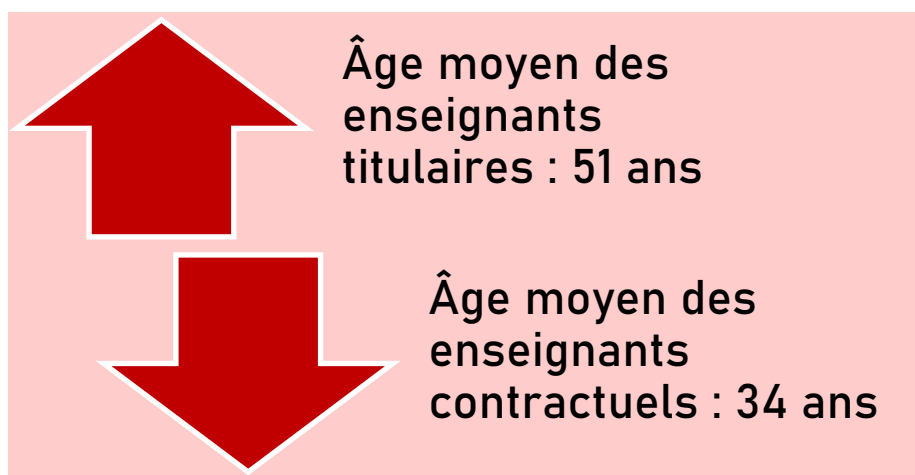
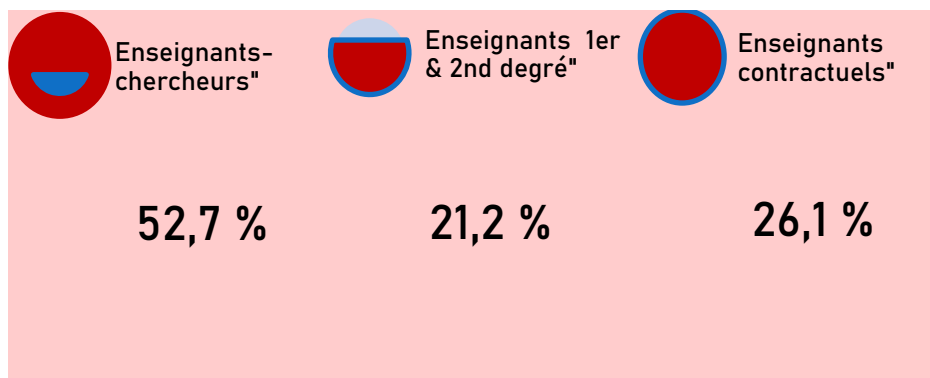
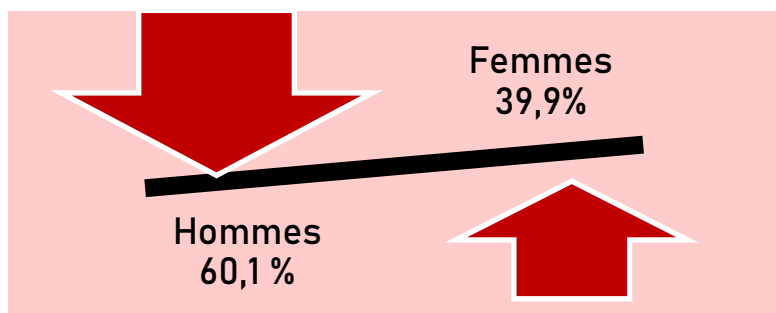
	SEXE	Décision		Catégorie de personnel						GRAND TOTAL
		Favorable	Défavorable	TITULAIRES			CONTRACTUELS			
				Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
EXPERTISE ET CONSULTATION	Femmes									0
	Hommes	1					1			1
ENSEIGNEMENT ET FORMATION	Femmes	17		8	4	1	3	1		17
	Hommes	40		27	6	1	5	1		40
ACTIVITE A CARACTERE SPORTIF OU CULTUREL	Femmes	2			1				1	2
	Hommes	1					1			1
TOTAL		61	0	35	11	2	10	2	1	61

LES ENSEIGNANTS



**ENSEIGNANTS
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

RSU - Université d'Artois



RSU - Université d'Artois

D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 31 décembre 2023.

On constate que 73,91 % des personnels enseignants sont titulaires, soit 456 agents sur 618. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent 71,27 % des effectifs contre 28,73 % pour les enseignants du second degré. L'UArtois a la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.

Les enseignants non titulaires, au nombre de 161, représentent 26,09 % des effectifs enseignants globaux. Ce chiffre est en hausse de 0,72 % par rapport à l'année précédente (25,37 % en 2022).

(Les définitions des abréviations sont présentées dans le glossaire du chapitre 13)

Répartition des enseignants Artois en effectif et ETP par corps au 31 décembre 2023

ENSEIGNANTS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
Enseignant-chercheur	A+	Professeur d'université	74	25	99	74	25	99	16,6%
		Maître de conférences	135	91	226	134,6	91	225,6	37,9%
Sous-total enseignants-chercheurs			209	116	325	208,6	116	324,6	54,5%
Enseignant du second degré	A	Professeur agrégé	39	26	65	39	26	65	10,9%
		Professeur certifié	20	31	51	20	30,8	50,8	8,5%
		Professeur des L.P	5	3	8	5	3	8	1,3%
		Professeur d'EPS	4	2	6	4	2	6	1,0%
Sous-total enseignants du second degré			68	62	130	68	61,8	129,8	21,8%
Autres enseignants titulaires	A	Professeur des écoles	1		1	1		1	0,2%
Total enseignants titulaires			278	178	456	277,6	177,8	455,4	76,44%
Enseignants contractuels	A	A.T.E.R	22	14	36	22	14	36	6,0%
		Professeur contractuel	12	20	32	9,8	15,1	24,9	4,2%
		Chaire professeur junior	2		2	2		2	0,3%
		Professeur associé	21	6	27	10,5	3	13,5	2,3%
		Doctorant contractuel	34	27	61	34	27	61	10,2%
		Lecteur	2	1	3	2	1	3	0,5%
Total enseignants contractuels			93	68	161	80,3	60,1	140,4	23,56%
Effectif total ENSEIGNANTS			371	246	617	357,9	237,9	595,8	100%

Il est à noter que l'effectif des enseignants titulaires a augmenté de 6 unités par rapport à l'année précédente (456 cette année contre 450 au 31 décembre 2022).

Les effectifs des enseignants contractuels ont quant à eux augmenté de 8 unités par rapport à l'année N-1 (161 cette année contre 153 au 31 décembre 2022).

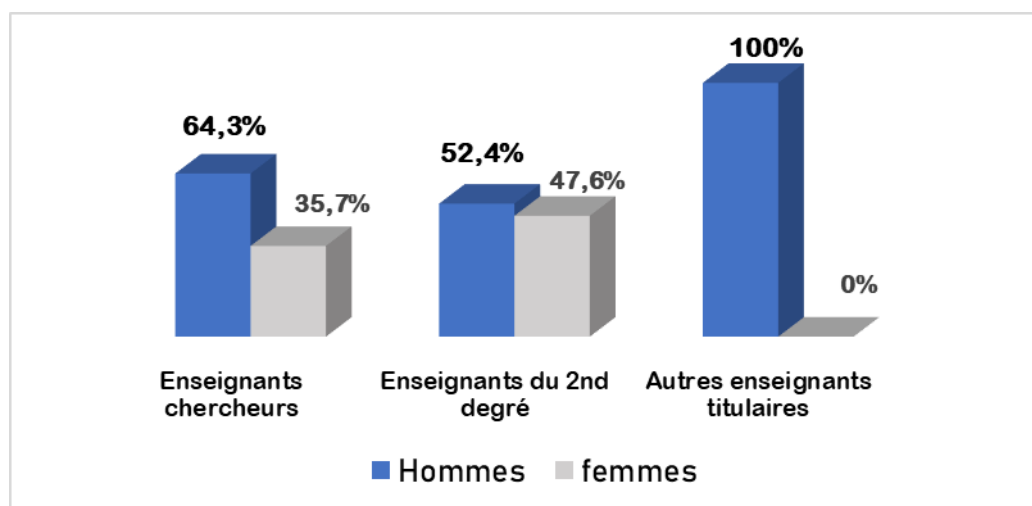
La part des enseignants contractuels a donc mécaniquement augmenté cette année (26,09 % des effectifs enseignants).

LES TITULAIRES

Répartition des enseignants titulaires en ETP au 31 décembre 2023

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
Enseignants chercheurs	208,6	116	324,6	71,3%
Enseignants 2nd degré	68	61,8	129,8	28,5%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
Total titulaires	277,6	177,8	455,4	100%

Répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie au 31 décembre 2023



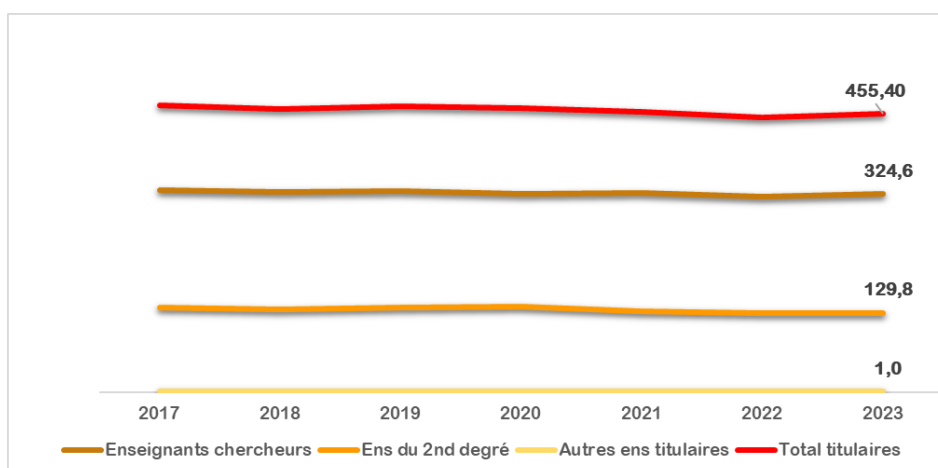
Dans la catégorie des enseignants titulaires, on retrouve les Enseignants Chercheurs, les Enseignants du second degré, et les autres Enseignants titulaires (Professeur des Écoles).

La répartition reste très en faveur des Enseignants Chercheurs (71,3% 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.

RSU - Université d'Artois

Évolution 2017-2023 des enseignants titulaires par corps au 31 décembre 2023

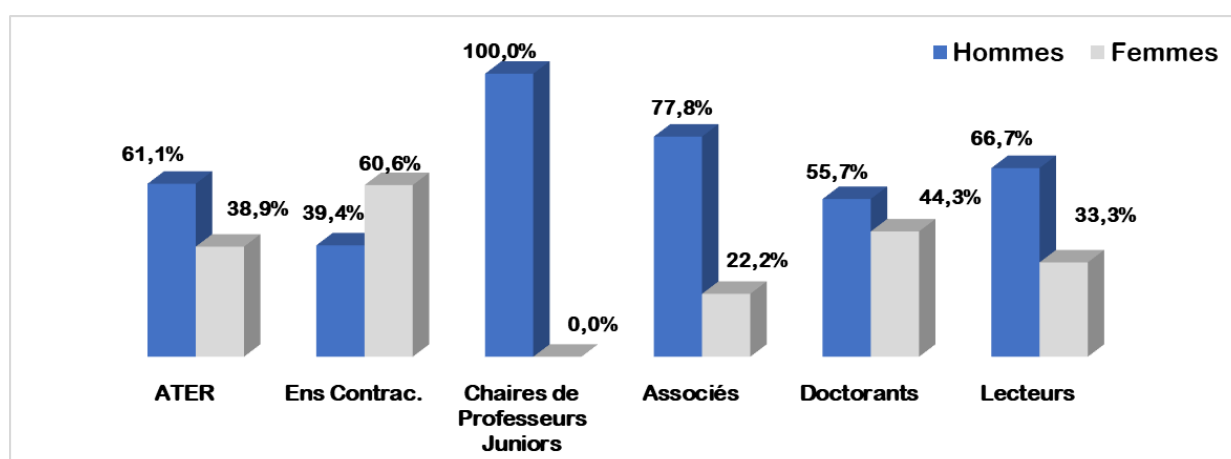


LES CONTRACTUELS

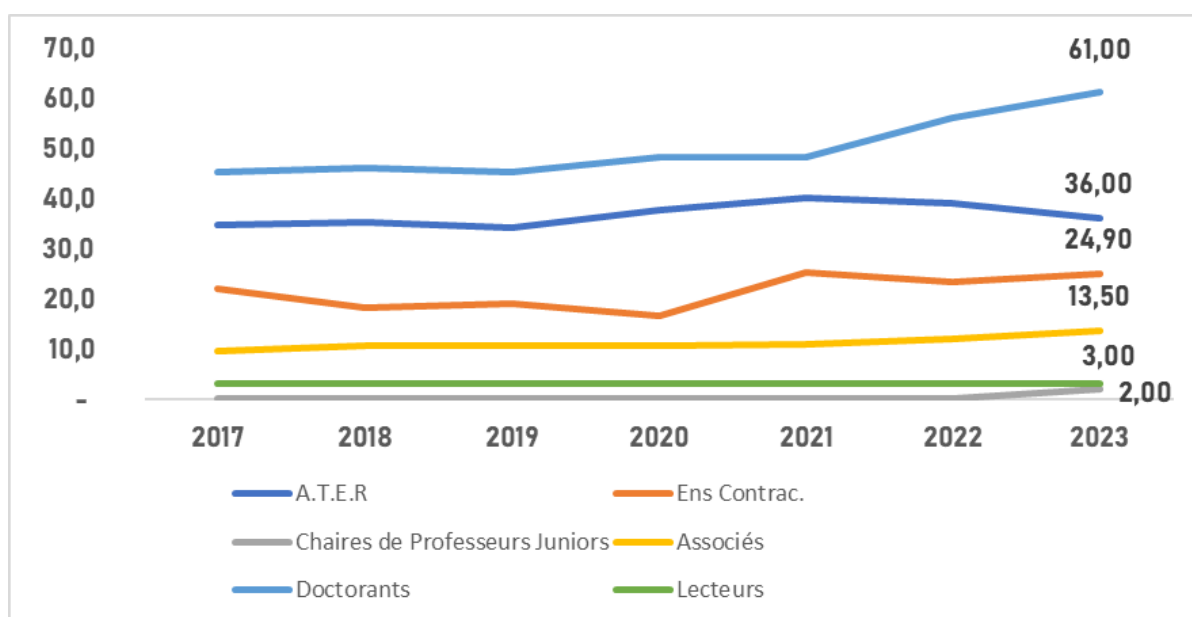
Répartition des enseignants contractuels en ETP au 31 décembre 2023

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
ATER	22	14	36	25,6%
Enseignants contractuels	9,8	15,1	24,9	830,0%
Chaires de Professeurs Juniors	2	0	2	1,4%
Professeurs associés	10,5	3	13,5	9,6%
Contractuels doctorants	34	27	61	43,4%
Lecteurs	2	1	3	2,1%
Total titulaires	80,3	60,1	140,4	100%

Répartition des enseignants contractuels par genre et catégorie au 31 décembre 2023



Évolution 2017-2023 des enseignants contractuels par type au 31 décembre 2023



La catégorie des enseignants 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. L'UArtois ne compte que des enseignants associés à mi-temps.

En 2023, les contrats doctoraux sont en augmentation substantielle (60 en 2023 contre 56 au 31 décembre 2022); cette augmentation démontre la vitalité de l'établissement dans le développement de la recherche et de la formation doctorale (46 en 2017).

Le recrutement d'ATER est en légère baisse par rapport à 2022 (36 ETP en 2023 contre 39 en 2022).

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 d'enseignement

A noter que les effectifs d'enseignants contractuels comptent 2 Chaires de Professeurs Juniors à la rentrée de septembre 2023.

RSU - Université d'Artois

Répartition par disciplines

Répartition des enseignants par disciplines du second degré au 31 décembre 2023

Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur d'EPS		Professeur de L.P		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Anglais	3	4	13	2			1	1	24
Economie & Gestion	4	2	6	7			1		20
Education physique & sportive	7	2			2	4			15
Mathématiques	3	8							11
Sii Ingénierie mécanique		9		2					11
Lettres modernes	3	1	4	2					10
Physique - chimie	1	1		3					5
Sii Ingénierie des constructions		5							5
Espagnol		1	3						4
Sii Ingénierie électrique		4							4
Sciences de la vie et de la terre	2	1							3
Sciences physiques : physique appliquée	1	1	1						3
Sii Ingénierie Architecture et Construction			1	2					3
Allemand				1					1
Biotechnologies Santé Environnement								1	1
Documentation			1						1
Economie Gestion Marketing				1					1
Electronique								1	1
Génie GC Construction & Economie								1	1
Histoire-géographie	1								1
Informatique et Gestion			1						1
Italien			1						1
Lettre classiques - grammaire	1								1
Lettres Histoire							1		1
Vente PLP								1	1
Total	26	39	31	20	2	4	3	5	130

RSU - Université d'Artois

Répartition des enseignants chercheurs par section CNU au 31 décembre 2023

Section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de Conférences		Professeurs des Universités		TOTAL
		F	H	F	H	
CNU 27	Informatique	4	20		12	36
CNU 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	8	15	1	10	34
CNU 63	Electronique, optronique et systèmes	1	17		5	23
CNU 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	9		5	15
CNU 11	Langues et littératures anglaises et anglo saxonnes	8	3		3	14
CNU 05	Sciences économiques	3	9		2	14
CNU 74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	6	6	1	1	14
CNU 32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	7		4	13
CNU 25	Mathématiques	1	6		6	13
CNU 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes...	4	2		5	11
CNU 31	Chimie théorique, physique, analytique	2	5	1	2	10
CNU 01	Droit privé et sciences criminelles	2	3	5		10
CNU 02	Droit public	5	2		3	10
CNU 21	Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	4	3	1	2	10
CNU 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	4	1	1	9
CNU 09	Langue et littérature françaises	5	1	3		9
CNU 66	Physiologie	3	2	2	2	9
CNU 33	Chimie des matériaux	3	2		3	8
CNU 14	Langues et littératures romanes	2	2	2	1	7
CNU 06	Sciences de gestion	5	1	1		7
CNU 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques...	4		1		5
CNU 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1	1	2	5
CNU 64	Biochimie et biologie moléculaire	2	1		1	4
CNU 19	Sociologie, démographie	1	1	1	1	4
CNU 65	Biologie cellulaire	1	1	1		3
CNU 62	Energétique, génie des procédés	1	2			3
CNU 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises...	1	1	1		3
CNU 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	1			3
CNU 28	Milieux denses et matériaux	1	1		1	3
CNU 03	Histoire du droit et des institutions	1	1			2
CNU 10	Littératures comparées			2		2
CNU 04	Science politique		1		1	2
CNU 70	Sciences de l'éducation	1	1			2
CNU 71	Sciences de l'information et de la communication	1	1			2
CNU 08	Langues et littératures anciennes		1			1
CNU 26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques		1			1
CNU 30	Milieux dilués et optique				1	1
CNU 69	Neurosciences		1			1
CNU 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1				1
CNU 36	Terre solide : géo-dynamique des enveloppes supérieures...	1				1
TOTAL général		91	135	25	74	325

RSU - Université d'Artois

Synthèse par domaines de disciplines

Évolution 2019 – 2023 du nombre d'enseignants-chercheurs par domaine de discipline au 31 décembre 2023

Grand domaine de discipline	Corps	2019	2020	2021	2022	au 31 décembre 2023		
						Femmes	Hommes	Ensemble
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	PR	6	5	6	10	6	6	12
	MCF	36	36	36	30	16	17	33
Sous-total		42	41	42	40	22	23	45
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	PR	30	29	29	29	14	16	30
	MCF	79	77	76	75	44	28	72
Sous-total		109	106	105	104	58	44	102
SCIENCES	PR	58	59	59	57	5	52	57
	MCF	121	120	120	119	31	90	121
Sous-total		179	179	179	176	36	142	178
TOTAL GENERAL		330	326	326	320	116	209	325

Au 31 décembre 2023, la part des enseignants chercheurs qui relèvent de la discipline des « SCIENCES » est de 54,8 %.

RSU - Université d'Artois

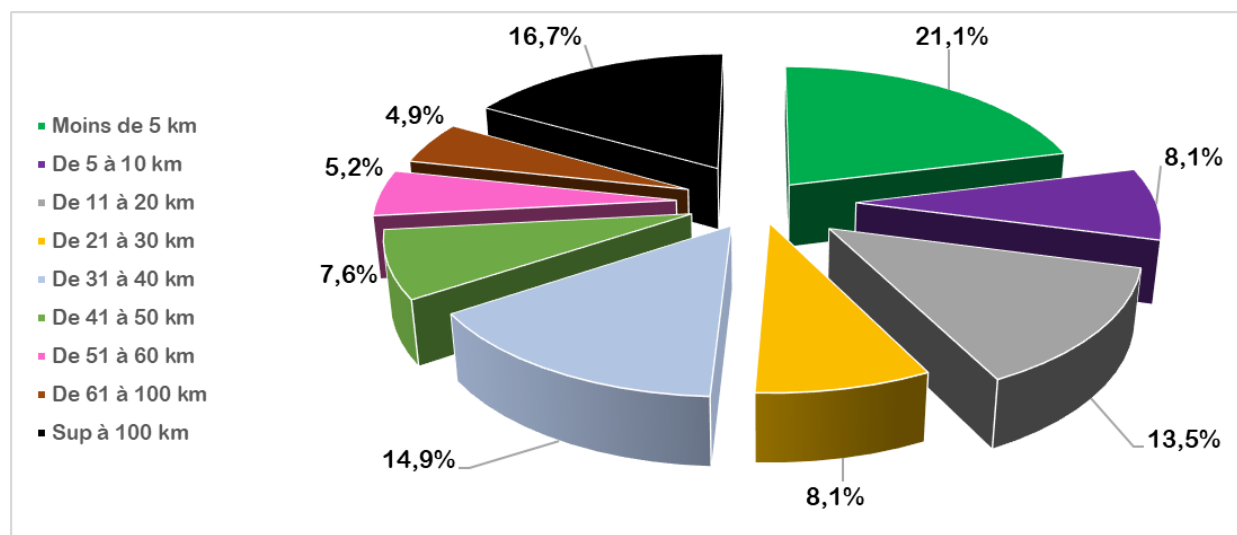
Eloignement géographique des personnels ENSEIGNANTS

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.

Répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2023

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	79	51	130	21,1%
De 5 à 10 km	43	7	50	8,1%
De 11 à 20 km	71	12	83	13,5%
De 21 à 30 km	42	8	50	8,1%
De 31 à 40 km	72	20	92	14,9%
De 41 à 50 km	34	13	47	7,6%
De 51 à 60 km	27	5	32	5,2%
De 61 à 100 km	18	12	30	4,9%
Sup à 100 km	70	33	103	16,7%
Total	456	161	617	100%

Graphique de répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2023



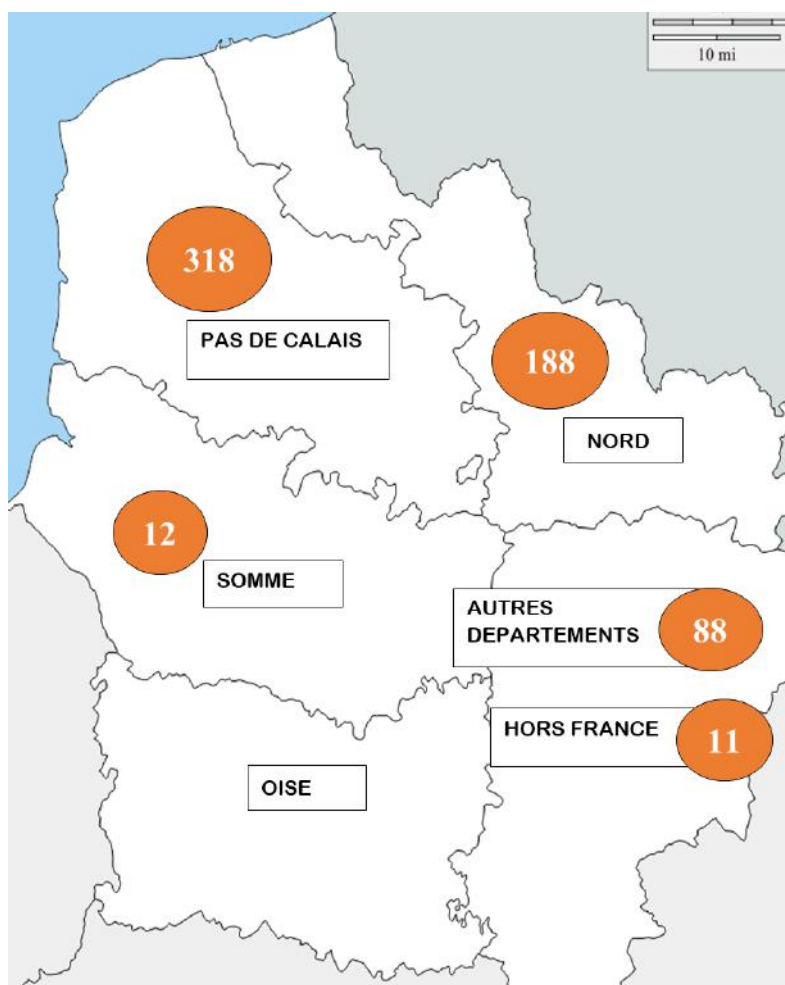
29,2 % des enseignants résident à 10 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation, soit un petit tiers de cette population.

42,6 % des personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, résident dans un périmètre de 20 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation.

Il est à noter que 16,7 % des enseignants résident à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation.

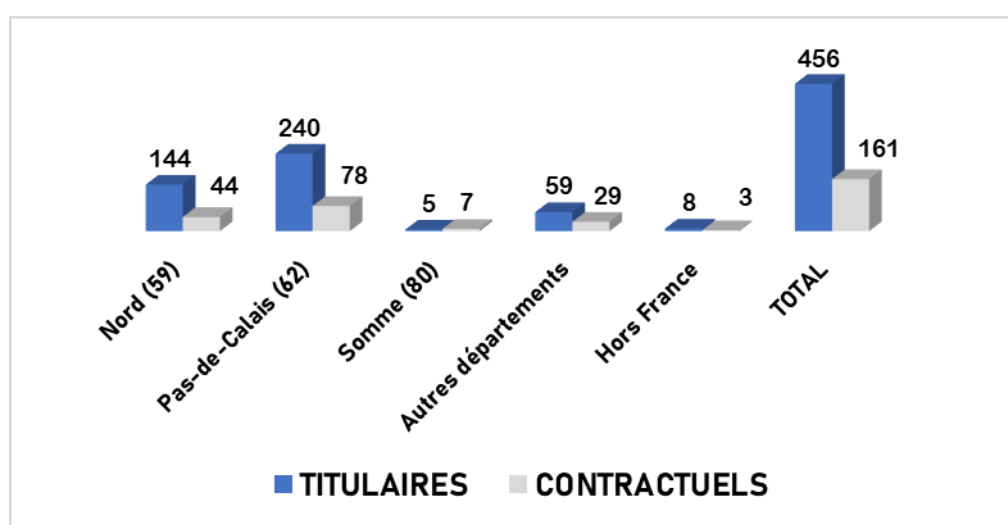
RSU - Université d'Artois

Zones de résidence des enseignants au 31 décembre 2023



- 83,95 % des enseignants résident dans la région Hauts de France.
- 14,26 % des enseignants résident dans d'autres départements français.
- 1,78 % des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UA.
- 9,72 % des enseignants résident à Paris et dans la région parisienne.

Répartition des enseignants par zones de résidence au 31 décembre 2023



RSU - Université d'Artois

Démographie des personnels ENSEIGNANTS

Âge moyen - âge médian

Âge moyen des enseignants titulaires au 31 décembre 2023

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	51,0	49,7	50,5
Catégorie A	52,4	52,2	52,3
Total général	51,4	50,6	51,0
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>49,7</i>	<i>48,0</i>	<i>49,0</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Âge moyen des enseignants contractuels au 31 décembre 2023

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	34,38	33,40	33,96

Âge médian des enseignants titulaires au 31 décembre 2023

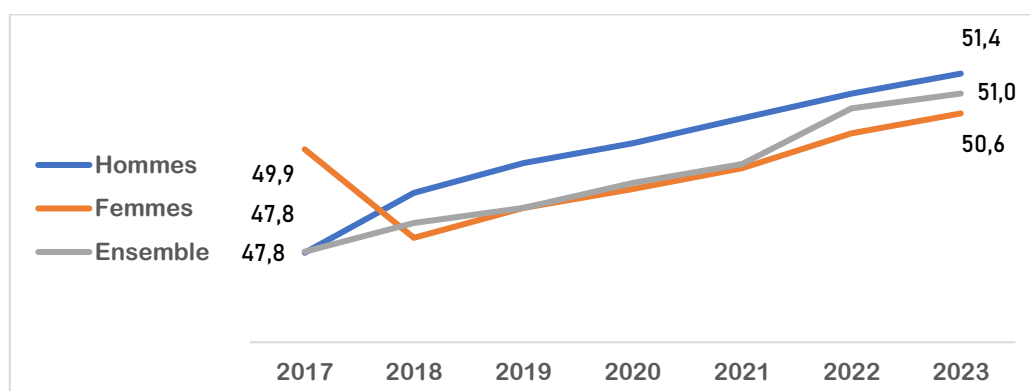
Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	52,0	52,0	52,0
Catégorie A	54,0	53,5	54,0
Total	53,0	52,0	52,5
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>49,6</i>	<i>47,6</i>	<i>48,8</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

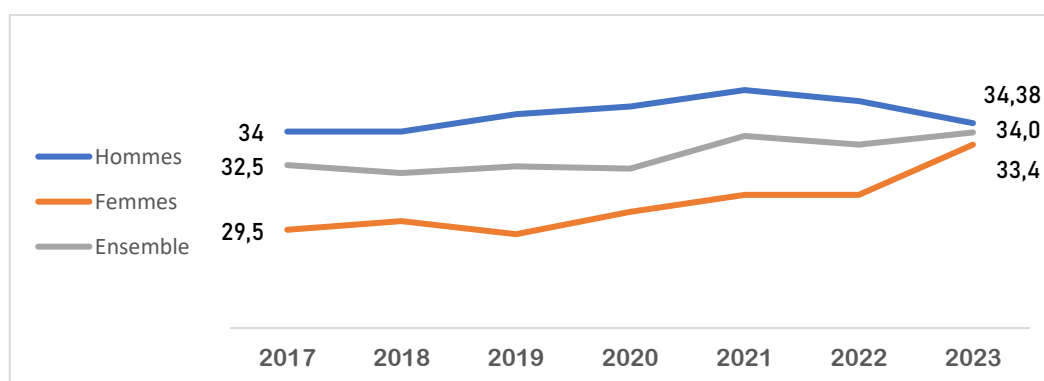
Âge médian des enseignants contractuels au 31 décembre 2023

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	31,0	29,0	30,0

Évolution 2017-2023 de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre au 31 décembre 2023



Évolution 2017-2023 de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre au 31 décembre 2023



Titulaires

L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2016 ; il y a une différence de 3,2 années entre 2016 et 2023 (51 en 2023 contre 47,8 en 2016). On retrouve cette tendance tant chez les femmes que chez les hommes.

Concernant l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux données nationales, de l'ordre de plus de 3 années chez les femmes comme chez les hommes.

Pour les deux indicateurs, la population féminine est plus jeune, ce qui correspond à la tendance nationale.

Contractuels

Les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires ; c'est une constante depuis plusieurs années qui s'explique par le fait que beaucoup de ces postes sont occupés par des doctorants ou jeunes docteurs.

La population féminine des contractuels est plus jeune que la population masculine de 1 année pour l'âge moyen et de 2 années pour l'âge médian.

Pyramide des âges enseignants au 31 décembre 2023

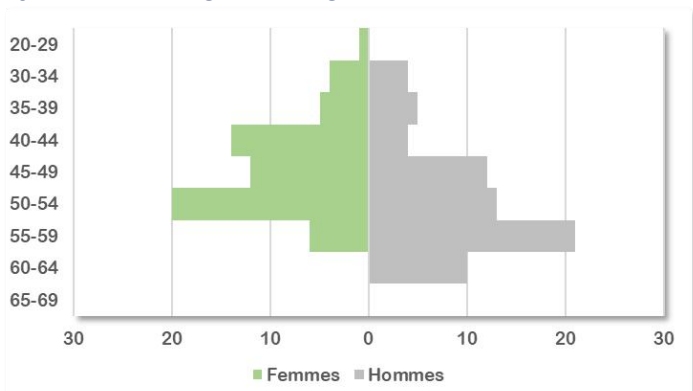
Pyramide des âges tous enseignants



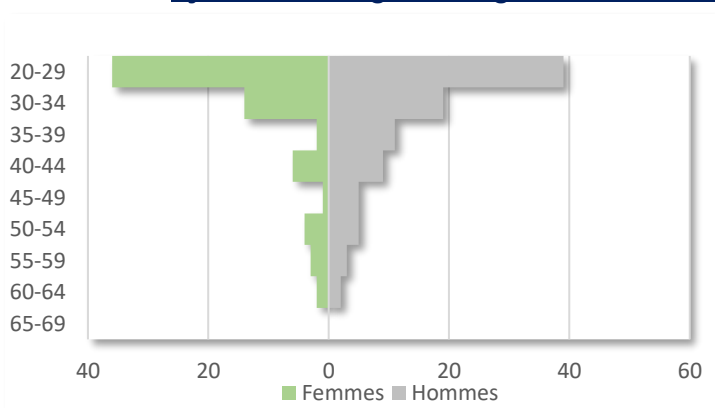
Pyramide des âges enseignants chercheurs



Pyramide des âges enseignants du 1^{er} et 2nd DEGRÉ



Pyramide des âges enseignants contractuel



Enseignants invités et visiting professors

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

Les enseignants invités sont maintenant remplacés par les « Visiting Professors ». Ils ne paraîtront plus dans le rapport social unique à partir de l'année universitaire à venir.

Visiting professors durant l'année 2023, et évolution depuis 2020

Domaines de recherche (laboratoires)	2020		2021		2022		2023	
	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	2	8	1	7	-	-	2	12
Sciences Humaines et sociales	3	18	6	36	20	119	9	47
Sciences	3	19	13	64	7	43	18	99
Total	8	45	20	107	27	162	29	158

Depuis l'année 2018, le nombre de « visiting professors » ainsi que la durée en jours sont à la baisse. La crise sanitaire liée à la Covid-19 a prolongé cette tendance pour les années 2020 et 2021, même si l'a observé un rebond pour l'année 2021.

Pour l'année 2023, le nombre de visiting a légèrement augmenté en nombre de personnes (+ 2 personnes, soit 7,41 %) mais légèrement baissé en nombre de jours (- 4 jours, soit 2,50 %).

RSU - Université d'Artois

Activités accessoires des personnels ENSEIGNANTS

État des décisions des demandes d'activités accessoires des enseignants pour l'année 2022-2023

	Sexe	Décision		Catégorie de personnel				GRAND TOTAL
		Favorable	Défavorable	PR	MCF	Enseignants 2nd degré	Enseignants contractuels	
Expertise et consultation	Femmes	5			5		1	5
	Hommes	6		4	2			6
Enseignement et formation	Femmes	84		4	39	32	9	84
	Hommes	74		21	35	16	2	74
Activité à caractère sportif ou culturel	Femmes							0
	Hommes	2			2			2
TOTAL		171	0	29	83	48	12	171

E1 - Les contrats étudiants et vacataires

Evolution 2020 - 2022 des contrats étudiants par genre

	2020	2021	2022
	Nombre de contrats	Nombre de contrats	Nombre de contrats
Total des missions	320	352	314
Total part des femmes	61,2%	59,4%	67,8%
Total part des hommes	38,8%	40,6%	32,2%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

RSU - Université d'Artois

Répartition des contrats étudiants par genre et type de mission en 2022-2023

TYPE DE MISSION	Année universitaire 2022 - 2023					
	Nombre de contrats			Répartition		Répartition des missions
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation	60	15	75	80,0%	20,0%	23,9%
Activité d'étudiant relai santé	10	4	14	71,4%	28,6%	4,5%
Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque	10	2	12	83,3%	16,7%	3,8%
Inscriptions administratives	14	5	19	73,7%	26,3%	6,1%
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	10	13	23	43,5%	56,5%	7,3%
Association Cyclo Campus	2	3	5	40,0%	60,0%	1,6%
Action de développement durable et référent territoire	6	0	6	100,0%	0,0%	1,9%
Appui aux personnels de bibliothèques	16	10	26	61,5%	38,5%	8,3%
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	35	8	43	81,4%	18,6%	13,7%
Monitorat étudiant en langues	6	0	6	100,0%	0,0%	1,9%
Activité de télé-enquêteur	5	5	10	50,0%	50,0%	3,2%
Activité de tutorat (langues, PACTES , PRREL)	39	36	75	52,0%	48,0%	23,9%
Total général	213	101	314	67,8%	32,2%	100,0%

RSU - Université d'Artois

Évolution des vacataires chargés d'enseignement sur les 3 dernières années universitaires

2019-2020	2020-2021	2021-2022
1314	1115	1312

Année 2022-2023

Année 2022-2023 Type d'enseignant	Effectif			Nombre d'heures (HETD)			
	Statut	Effectif	TOTAL	Cours	Travaux dirigés	Travaux pratiques	TOTAL
CEV Chargé d'enseignement vacataire	Fonctionnaire	545	1335	1439	23508	1598	26545
	Non fonctionnaire	790		1997	28770	1492	
ATV Agent temporaire vacataires	Etudiant	24	45	39	845	328	1212
	Retraité	21		41	630	96	
Grand total vacataires			1380	3516	53753	3514	60783

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 02

LES RECRUTEMENTS



RSU - Université d'Artois

A2 – Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires BIATSS pour l'année 2023 par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

Motif d'entrée	CAT	Tranche d'âge																TOTAL
		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	A					1	1	2		1	1							6
	B	1						1			3	2	1				1	9
	C	1	2		1	2		7				1						14
Mutation	A								1									1
	B					1												1
Réintégration (CLD, détachement, disponibilité)	B	1	1			1												3
Travailleur Handicapé	C	1																1
TOTAL		4	3	0	1	5	1	10	1	1	4	3	1	0	0	1	0	35

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires ENSEIGNANTS pour l'année 2023 par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

Motif d'entrée	Grade	Tranche d'âge																TOTAL		
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			60-64	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H
Concours, examen professionnel, sélection professionnelle	ENS-CHERCH					3	3		2	1	2		2	1					14	
	2nd degré						1		2	1			1				1		6	
Mutation	ENS-CHERCH										1				1				2	
	2nd degré											1		1					2	
Détachement	ENS-CHERCH								1				3	1				1	6	
TOTAL						3	4		5	2	3	1	6	3	1		1	1	30	

B2 – Les cas de recours à des contractuels

Avec la loi de transformation de la fonction publique, les emplois permanents de l'Etat peuvent indifféremment être occupés par des titulaires ou des contractuels. En outre, dans certaines situations spécifiques, l'université d'Artois peut recruter un agent sous contrat, que ce soit pour les personnels BIATSS ou pour les ENSEIGNANTS.

Tableau des types de besoin pour le recrutement des contractuels à l'UA

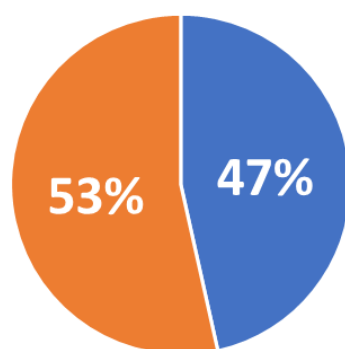
Libellé du type de besoin	Code statutaire	Article	Nature temporelle du besoin
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-2 2°	PERMANENT
Fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet	3K	L.332-3	PERMANENT
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE
Enseignants chercheurs mentionnés à l'article L.952-1 du code de l'éducation et recrutés à durée déterminée	3J	L.952-1	PERMANENT

RSU - Université d'Artois

Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2023 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

Libellé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	Tranche d'âge																TOTAL		
					20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			65-69	
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT	A	5	5	5	2	1	2	2	2			1						1	26	
				B	2	2			1						1								6
				C	2	1		2	1						1								
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE	A			2	1		2	1											6	
				B	1									1									2
				C	1				1										1				
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A									1								1		
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE	A			1			1									1			3	
				B								1											1
				C	4	2	2		1		4				1	1	2	1					
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE	A	1	1	1	2							1							6	
				B	1																		1
				C	1	1	1		1					1				1					
TOTAL					18	12	12	7	6	5	7	2	1	2	4	3	3	1	1	1	0	1	86

Ventilation des recrutements 2023 - ANT BIATSS

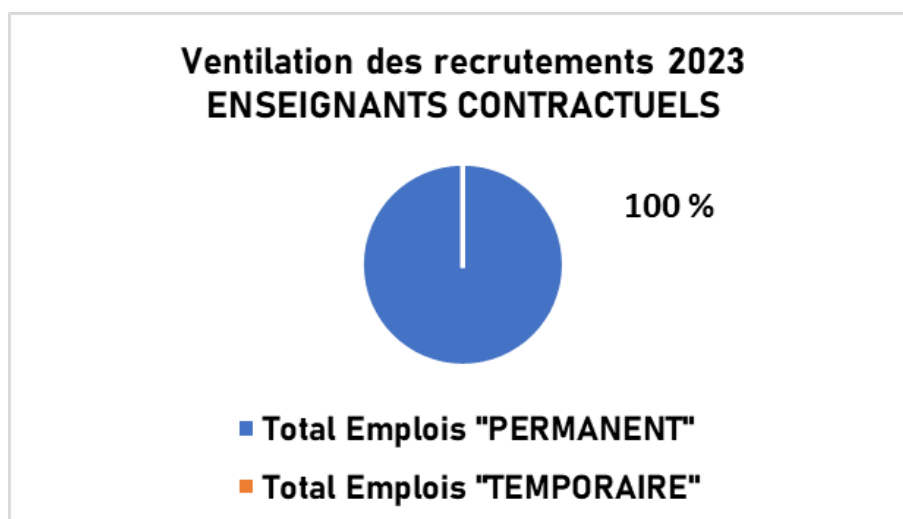


■ Total Emplois "PERMANENT" ■ Total Emplois "TEMPORAIRE"

RSU - Université d'Artois

Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2023 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

Libellé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	Tranche d'âge																TOTAL
					20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		50-54		55-59		60-64		
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Emploi permanent d'enseignants occupés par un non-fonctionnaire (PAST - ATER ou Invité)	3J	L.952-1	PERMANENT	A			5	8	6	3		3	1	4	1		1	1	1		34
Emploi de niveau catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient	3H	L.332-3	PERMANENT	A	6	7	3	10	4	5			2	1	2		1				41
TOTAL					6	7	8	18	10	8	0	3	3	5	3	0	2	1	1	0	75



C2 - Les stagiaires

Stagiaires recensés par le service d'orientation et insertion professionnelle (CAP AVENIR)
au cours de l'année universitaire 2022-2023

Durée de stage	Genre			Part Femme	Part Homme
	Femme	Homme	Ensemble		
Entre 1 semaine et 1 mois	3	9	12	25,0%	75,0%
Entre 5 semaines et 3 mois	1	5	6	16,7%	83,3%
Moins d'une semaine	5	6	11	45,5%	54,5%
Plus de 3 mois	12	5	17	70,6%	29,4%
TOTAL	21	25	46	45,7%	54,3%

La distribution genrée des stagiaires s'inverse à nouveau cette année en faveur des hommes :
54,3 % - 45,7 % par rapport à l'année 2021-2022 (59,3 % - 40,7 % en faveur des femmes)

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



A3 - Les avancements de grade et les promotions internes

LES B.I.A.T.S.S

Promotions

Les personnels BIATSS peuvent bénéficier de promotions par le biais de l'avancement d'échelon, 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 au grade immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu, selon les statuts, soit par voie d'examen professionnel, soit par voie de concours professionnel, soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement (TA) dont les modalités ont été modifiées par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles et d'établissement en matière de promotion et de valorisation des parcours décrivent notamment les critères et orientations pris en compte pour les promotions de corps ou de grade.
- 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.

Récapitulatif des promotions BIATSS sur les 3 dernières années - tableau d'avancement et liste d'aptitude

FILIÈRE	CORPS	2021			2022			2023		
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Administrative	AAE		1	1			0			0
	SAENES	1		1	4		4	1		1
	ADJENES	2		2	3		3	2		2
Santé / social	INF			0			0	1		1
	ASSAE			0			0			0
ITRF	IGR			0	1	1	2		1	1
	IGE	2	1	3	2	2	4		5	5
	ASI			0	1	1	2	2		2
	TCH	2	1	3	5	7	12	5	3	8
	ATRF	4	3	7	11	4	15	11	2	13
Bibliothèques	CONS		1	1	1		1			0
	BIB			0			0			0
	BIBAS			0			0	1	1	2
	MAG			0			0		1	1
TOTAL général		11	7	18	28	15	43	23	13	36

RSU - Université d'Artois

Promotions BIATSS - détail 2023 de l'avancement de corps par liste d'aptitude et concours

LISTE D'APTITUDE											
Filière	CAT	Libellé du corps	Nature	Promouvables			Promus			Ratio promus / promouvables	
				H	F	ENS	H	F	ENS		
ADM	A	AAE			12	12			0	0,0%	
	B	SAENES		2	22	24			0	0,0%	
Total filière administrative				2	34	36	0	0	0	0,0%	
ITRF	A+	IGR	voie classique	28	22	50			0	0,0%	
			voie exceptionnelle (LPR)			0			0	0,0%	
	A	IGE	voie classique	7	7	14	1		1	7,1%	
			voie exceptionnelle (LPR)			0	2		2	0,0%	
	B	TCH	voie classique	18	41	59		1	1	1,7%	
			voie exceptionnelle (LPR)			0		1	1	0,0%	
	Total filière ITRF				101	204	305	5	5	10	3,3%
	BIB	A+	CONS Gal		2		2			0	0,0%
CONS				2	7	9			0	0,0%	
A		BIB						0	0,0%		
B		BIBAS		7	7	14	1		1	7,1%	
Total filière bibliothèques				11	14	25	1	0	1	4,0%	
Total général				114	252	366	6	5	11	3,0%	

Promotions BIATSS - détail 2023 de l'avancement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

TABLEAU D'AVANCEMENT												
Filière	Catégorie	Corps	Promotion dans le grade de...	Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables		
				H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
ADM	B	SAENES	SAENES classe exceptionnelle		2	2			0	0,0%	0,0%	0,0%
			SAENES classe supérieure	1	5	6		1	1	0,0%	20,0%	16,7%
	C	ADJENES	ADJENES Principal de 1ère CL	1	9	10		2	2	0,0%	22,2%	20,0%
Total Administrative				2	16	18	0	3	3	0,0%	18,8%	16,7%
Santé-social	A	INF	INF hors classe		1	1		1	1	0,0%	100,0%	100,0%
Total santé / social				0	1	1	0	1	1	0,0%	100,0%	100,0%
ITRF	A+	IGR	IGR hors classe	1		1	1		1	100,0%	0,0%	100,0%
			IGR 1re classe		2	2			0	0,0%	0,0%	0,0%
	A	IGE	IGE hors classe	12	9	21	2		2	16,7%	0,0%	9,5%
			TECH classe exceptionnelle	3	11	14		1	1	0,0%	9,1%	7,1%
	B	TECH	TECH classe supérieure	5	8	13	1	1	2	20,0%	12,5%	15,4%
			ATRF Principal de 1re CL	10	26	36	2	5	7	20,0%	19,2%	19,4%
	C	ATRF	ATRF Principal de 2e CL		6	6		6	6	0,0%	100,0%	100,0%
Total ITRF				31	62	93	6	13	19	19,4%	21,0%	20,4%
BIB	B	BIBAS	BIBAS classe exceptionnelle		3	3			0	0,0%	0,0%	0,0%
			BIBAS classe supérieure		1	1		1	1	0,0%	100,0%	100,0%
	C	MAG	MAG Principal de 1ère CL	4	5	9	1		1	25,0%	0,0%	11,1%
Total Bibliothèques				4	9	13	1	1	2	25,0%	11,1%	15,4%
TOTAL				37	88	125	7	18	25	18,9%	20,5%	20,0%

LES ENSEIGNANTS

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) et nationale pour les professeurs agrégés (elle est arrêtée par le ministre).

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

- soit par la voie du CNU qui dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade,

- soit par la voie de 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 » 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 ou par liste d'aptitude.

S'agissant des enseignants-chercheurs, la loi de programmation de la recherche pour les années 2021-2030 du 24 décembre 2020 a créé, au titre des années 2021 à 2025, une voie temporaire d'accès par promotion interne au corps des professeurs des universités au bénéfice des maîtres de conférences (décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021).

Récapitulatif des promotions ENSEIGNANTS sur les 3 dernières années

FILIÈRE	CORPS	2021			2022			2023		
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Enseignants-chercheurs	Accès corps PR "Repyramidage LPR"	1	1	2	2	1	3	2		2
	PR. CL EX. 2	1		1	2		2	1	1	2
	PR. CL EX. 1	2	1	3	3	1	4		1	1
	PR. 1C	3	4	7	4	2	6	1	2	3
	MCF. HC. Ech Spécial	2	4	6	3	2	5	2	3	5
	MCF. HC	4	7	11	4	8	12		4	4
Enseignants du second degré	Promotion de corps PRAG (LA)									
	PRAG. CE	2	1	3		2	2	1	3	4
	PRAG. HC	1	4	5	2	2	4	2	2	4
	PRCE. CE. Ech Spécial	1	1	2						
	PRCE. CE	4	3	7	1	2	3	3		3
	PRCE. HC	2		2	2	2	4	3		3
	PEPS. CE. Ech Spécial	1		1						
	PEPS. CE	1		1						
PLP. CE		1	1							
TOTAL général		24	26	50	21	21	42	13	16	29

RSU - Université d'Artois

Promotions ENSEIGNANTS - détail 2023

Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Candidats			Promus			Ratio promus/ promouvables
		H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	
Professeur des Universités	Accès corps PR "Repyramidage LPR"	3	4	7	1	3	4		2	2	28,6%
	PR de classe exceptionnelle 2e échelon	16	4	20	5	2	7	1	1	2	10,0%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	26	6	32	10	3	13	1	0	1	3,13%
	PR de 1ère classe	8	19	27	6	3	9	2	1	3	11,11%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	14	4	18	8	3	11	3	2	5	27,78%
	MCF hors classe	48	22	70	17	5	22	4	0	4	5,71%
Enseignants du second degré	Promotion de corps PRAG (LA)	27	37	64	4	9	13	0	0	0	0%
	PRAG classe exceptionnelle 1er vivier	11	6	17				2	1	3	17,65%
	PRAG classe exceptionnelle 2ème vivier	2	0	2				1	0	1	50,00%
	PRAG à la hors classe	10	4	14				2	2	4	28,57%
	PRCE classe exceptionnelle 1er vivier	2	6	8				0	3	3	37,50%
	PRCE classe exceptionnelle 2ème vivier	1	1	2				0	0	0	0%
	PRCE à la hors classe	3	11	14				0	3	3	21,43%
	PEPS classe exceptionnelle 1er vivier	0	0					0	0	0	0%
	PEPS classe exceptionnelle 2ème vivier	0	0					0	0	0	0%
	PEPS à la hors classe	1	0	1				0	0	0	0%
	PLP classe exceptionnelle 1er vivier	0	0					0	0	0	0%
	PLP classe exceptionnelle 2ème vivier	0	0					0	0	0	0%
	PLP à la hors classe	2	0	2				0	0	0	0%
TOTAL		171	120	291	50	25	75	16	13	29	9,97%

Le nombre de « promouvables » a légèrement augmenté en 2023 (+ 5,82 %).
Le ratio des promus est en baisse en 2023 (9,97 % contre 15,27 % en 2022).

RSU - Université d'Artois

B3 – Les entrées et départs ou cessations de fonctions

Motifs d'entrées et sorties des personnels

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

$$\left(\frac{\text{Nombre de départs} + \text{Nombre d'entrées}}{\text{Effectif au 31 décembre}} \right) \times 100$$

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.

Récapitulatif des entrées et sorties, BIATSS et ENSEIGNANTS, titulaires et contractuels en 2021 & 2022

	2021						2022					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
BIATSS titulaires	16	3	19	19	4	23	20	15	35	16	12	28
ENSEIGNANTS titulaires	5	6	11	7	12	19	4	7	11	8	14	22
Total titulaires	21	9	30	26	16	42	24	22	46	24	26	50
BIATSS contractuels	54	20	74	42	31	73	41	34	75	45	34	79
ENSEIGNANTS contractuels	24	30	54	26	27	53	41	35	76	33	32	65
Total contractuels	78	50	128	68	58	126	82	69	151	78	66	144
Total BIATSS	70	23	93	61	35	96	61	49	110	61	46	107
Total ENSEIGNANTS	29	36	65	33	39	72	45	42	87	41	46	87
TOTAL général	99	59	158	94	74	168	106	91	197	102	92	194

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2021 est de 5,76 %

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2022 est de 8,51 %

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2021 est de 53,64 %

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2022 est de 56,20 %

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2021 est de 3,15 %

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2022 est de 3,67 %

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2021 est de 36,24 %

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2022 est de 46,08 %

RSU - Université d'Artois

Sorties 2023 tous agents, par catégorie et sexe

	Sorties 2023 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires	1		3	3	8	5	10	3	22	11	33
ENSEIGNANTS titulaires	4	6	2	4					6	10	16
Total titulaires	5	6	5	7	8	5	10	3	28	21	49
BIATSS contractuels			10	14	6	5	28	14	44	33	77
ENSEIGNANTS contractuels			37	34					37	34	71
Total contractuels	0	0	47	48	6	5	28	14	81	67	148
Total BIATSS	1	0	13	17	14	10	38	17	66	44	110
Total ENSEIGNANTS	4	6	39	38	0	0	0	0	43	44	87
TOTAL général	5	6	52	55	14	10	38	17	109	88	197

Sorties 2023 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Sorties 2023 - tous personnels - motifs et catégories d'âges										
	Tranches d'âges										TOTAL
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	
Concours ou mutation sortante		4	2	2	6	7	5		1		27
Démission, abandon de poste et rupture conventionnelle	6	4	4	3	2	1		1		1	22
Détachement					1						1
Disponibilité			1			2	1				4
Fin de contrat	9	45	24	13	11	7	5	4	2		120
Retraite									11	8	19
CLD / congé parental				1			1	1	1		4
TOTAL général	15	53	31	19	20	17	12	6	15	9	197

RSU - Université d'Artois

Entrées 2023 tous agents, par catégorie et sexe

	Entrées 2023 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires			4	3	8	5	12	3	24	11	35
ENSEIGNANTS titulaires	6	11	2	5					8	16	24
Total titulaires	6	11	6	8	8	5	12	3	32	27	59
BIATSS contractuels	1		22	23	7	3	26	12	56	38	94
ENSEIGNANTS contractuels			33	42					33	42	75
Total contractuels	1	0	55	65	7	3	26	12	89	80	169
Total BIATSS	1	0	26	26	15	8	38	15	80	49	129
Total ENSEIGNANTS	6	11	35	47	0	0	0	0	41	58	99
TOTAL général	7	11	61	73	15	8	38	15	121	107	228

Entrées 2023 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Entrées 2023 - tous personnels - motifs et catégories d'âges										
	Tranches d'âges										TOTAL
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	
Concours, promotion ou recrutement entrant		6	8		9	16	8	6		1	54
Nouveau contrat	43	45	29	12	11	8	7	6	1	1	163
Cdisation		2	1			1		1	1		6
Réintégration après CLD, détachement ou disponibilité				1					2	2	5
TOTAL général	43	53	38	13	20	25	15	13	4	4	228

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels BIATSS

Concernant les titulaires on comptabilise 35 entrées pour 33 sorties sur l'année 2023.

Le différentiel entre les entrées et les sorties est stable en 2023 (+ 2) par rapport à 2022 (+ 3).

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2023 est de 9,14 %.

En ce qui concerne les contractuels, on comptabilise 94 entrées et 77 sorties pour l'année 2023. L'équilibre entre les entrées et sorties (+17) est en augmentation par rapport à l'année précédente (-4).

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2023 est de 57,77 %.

Le taux de rotation global (32,12%) est en hausse de 2,8 points par rapport à l'année précédente (29.32%).

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels ENSEIGNANTS

Le niveau des entrées titulaires (24) est supérieur à l'année précédente.

Les sorties d'enseignants titulaires (16) sont en baisse de 6 unités par rapport à l'année 2022 (22).

Les départs en retraite sont stables cette année ; 8 départs contre 8 l'année précédente.

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2023 est de 4.39 %

En ce qui concerne les contractuels, il y a stabilité des entrées (75 entrées cette année contre 76 en 2022).

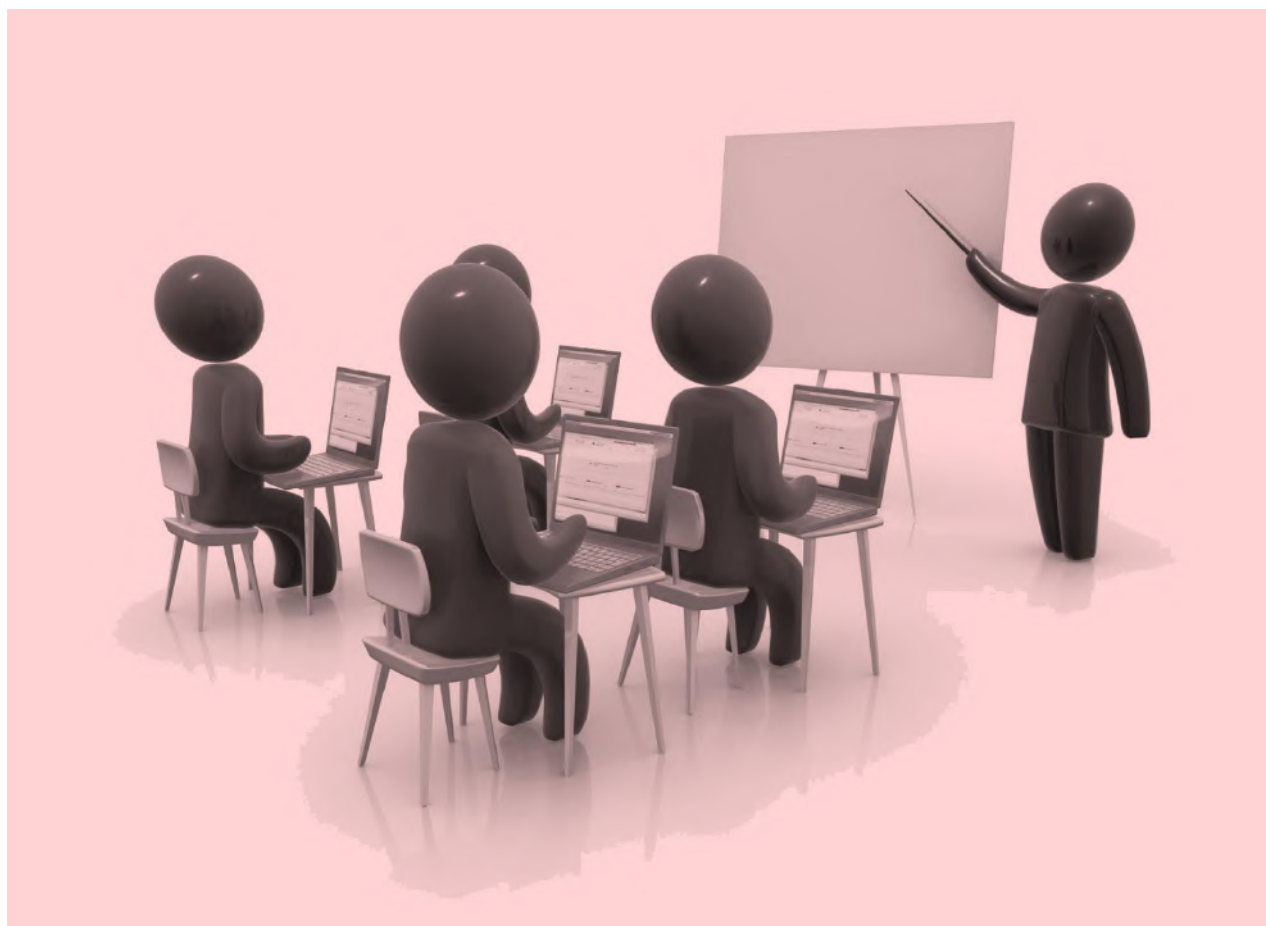
Les sorties d'enseignants contractuels sont hausse de 6 unités ; 71 sorties en 2023 contre 65 en 2022.

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2023 est de 45,34 %

Le taux de rotation global (20.39%) est en hausse de 1.06 points par rapport à l'année précédente (19.33%).

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 04

LA FORMATION



RSU - Université d'Artois

Les demandes de formation continue sont gérées par le bureau du Développement des Compétences au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Les données pour le RSU sont fournies par ce service.

Analyse de l'année 2023

Indicateur	2022	2023	Évolution	Commentaires
Nombre d'agents titulaires formés	266	318	20%	Augmentation linéaire entre les titulaires et les contractuels.
Nombre d'agents contractuels formés	94	114	21%	
Nombre de jours de formation pour les titulaires	538	1436	167%	Augmentation importante du nombre de jours de formation, particulièrement chez les titulaires. Le temps passé moyen en formation est de 4,5 jours.
Nombre de jours de formation pour les contractuels	244	505	107%	
Nombre de demandes de congé de formation	1	1	=	
Répartition des formations Femmes / Hommes	230 - 130 64% - 36%	282 - 150 65% - 35%	=	Stabilité de la répartition femmes - hommes pour la participation globale aux actions de formation.

- L'augmentation des formations collectives (39 en 2023 contre 16 en 2022) a contribué à l'augmentation de tous les indicateurs de formation.

- 2023 a été l'année de mise en place du 1er Plan de Développement des Compétences

318 agents titulaires formés

114 agents contractuels formés

Effort global de formation

65% de femmes

35% d'hommes

1 941 jours de formation déployés en 2023

RSU - Université d'Artois

A4 - Le nombre d'agents formés

Nombre d'agents titulaires formés en 2023

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents titulaires formés en 2023, ayant suivi au moins : une formation statutaire / formation continue / formation à distance / formation via CPF								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans								2	2
25-29 ans	1		1	1	1	2	2	2	4
30-34 ans	9	4	13	3	1	4	4		4
35-39 ans	12	6	18	7		7	9	2	11
40-44 ans	19	11	30	8	1	9	10	2	12
45-49 ans	15	11	26	6	5	11	11	6	17
50-54 ans	15	19	34	11	5	16	12	5	17
55-59 ans	18	16	34	6	5	11	7	6	13
60-64 ans	6	5	11	5		5	2		2
65-69 ans	1	1	2					2	2
Total	96	73	169	47	18	65	57	27	84
Grand total	318								
Répartition femmes / hommes				Femmes		63%	Hommes		37%

Nombre d'agents contractuels formés en 2023

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents contractuels formés en 2023, ayant suivi au moins : une formation statutaire / formation continue / formation à distance / formation via CPF								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans				3	1	4	4	2	6
25-29 ans	9	7	16	4		4	12	1	13
30-34 ans	4	1	5	1	2	3	5	4	9
35-39 ans	3	2	5	3	1	4	9		9
40-44 ans	5	2	7	1		1	3	1	4
45-49 ans	2	2	4	2		2		1	1
50-54 ans	2	1	3	2		2	4	1	5
55-59 ans							2		2
60-64 ans	2	1	3					1	1
65-69 ans		1	1						
Total	27	17	44	16	4	20	39	11	50
Grand total	114								
Répartition femmes / hommes				Femmes		72%	Hommes		28%

B4 – Autres indicateurs de formation

Les actions de formation sont classées par type :

- Formation continue T1 : adaptation immédiate au poste de travail
- Formation continue T2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers
- Formation continue T3 : développement ou acquisition de nouvelles qualifications
- Préparation à un concours ou examen
- Périodes de professionnalisation
- VAE : validation des acquis de l'expérience
- BC : bilan de compétences

Nombre d'agents en formation en 2023

Tranche d'âge / Statut	Nombre de stagiaires en formation en 2023					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans		2	2	7	3	10
25-29 ans	4	3	7	25	8	33
30-34 ans	16	5	21	10	7	17
35-39 ans	28	8	36	15	3	18
40-44 ans	37	14	51	9	3	12
45-49 ans	32	21	53	4	3	7
50-54 ans	38	30	68	8	2	10
55-59 ans	31	27	58	2		2
60-64 ans	13	5	18	2	2	4
65-69 ans	1	3	4		1	1
Total	200	118	318	82	32	114
Grand total	432					
Répartition	Femmes		65%	Hommes		35%

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours de formation en 2023

Tranche d'âge / Statut	Nombre de jours de formation en 2023					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans	7	5	12	18	12	30
25-29 ans	14	8	22	181	20	201
30-34 ans	83	16	99	38	29	67
35-39 ans	136	31	167	57	11	67
40-44 ans	171	44	215	63	7	70
45-49 ans	466	72	538	26	5	31
50-54 ans	125	109	234	23	2	25
55-59 ans	63	59	122	6	0	6
60-64 ans	20	5	25	5	5	10
65-69 ans	1	4	5	0	1	1
Total	1084,5	351,5	1436	416,02	89	505,02
Grand total	1941					
Répartition	Femmes		77%	Hommes		23%

Congé de formation - santé sécurité - préparation aux concours en 2023

Tranche d'âge / Statut	Demandes de congés de formation en 2023					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans						
30-34 ans						
35-39 ans						
40-44 ans	1		1			
45-49 ans						
50-54 ans						
55-59 ans						
60-64 ans						
65-69 ans						
Total	1	0	1	0	0	0
Grand total	1					
Répartition	Femmes		100%	Hommes		0%

RSU - Université d'Artois

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents formés en 2023 en santé-sécurité								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans								2	2
25-29 ans		1	1		1	1	1		1
30-34 ans	2	2	4				2		2
35-39 ans	1	1	2	2	1	3			
40-44 ans	1	6	7	1	1	2			
45-49 ans		4	4		3	3	1	5	6
50-54 ans	2	4	6		1	1		3	3
55-59 ans	1	5	6	1	4	5	1	5	6
60-64 ans		1	1					1	1
65-69 ans			0					2	2
Total	7	24	31	4	11	15	5	18	23
Grand total	69								
Répartition femmes / hommes				Femmes		23%	Hommes		77%

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents formés en 2023 aux préparations aux concours								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans				1		1			
25-29 ans		1	1	1		1	1	2	3
30-34 ans					1	1	1	1	2
35-39 ans		1	1				8	1	9
40-44 ans	1		1	1		1	4	2	6
45-49 ans		1	1	1	1	2	3	1	4
50-54 ans	1	1	2	2	2	4	5		5
55-59 ans							3		3
Total	2	4	6			10	25	7	32
Grand total	48								
Répartition femmes / hommes				Femmes		56%	Hommes		23%

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 05

LES RÉMUNÉRATIONS



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 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 = 59,0734 € au 1^{er} juillet 2023
L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique = 5 907,34 € bruts annuels.
- Minimum de traitement (IM 361) : 21 325,49 € bruts annuels = 1 777,12 € 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

Cotisations salariales :

- Retenue pour pension civile (11,10% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1^{er} janvier 2020).
- 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.

RSU - Université d'Artois

A5 – La masse salariale

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois exécutées sur l'année 2023. 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.

Répartition de la masse salariale sur SCSP et sur Ressources Propres pour l'année 2023

Masse salariale sur SCSP			
Eléments		Montants 2023	%
Masse salariale sur SCSP	Rémunération principale des fonctionnaires	33 544 405 €	41,2%
	Rémun. principale des contractuels	4 689 481 €	5,8%
	Heures Complémentaires	3 900 513 €	4,8%
	Vacations administratives	195 085 €	0,2%
	Autres rémunérations accessoires	0 €	0,00%
	Primes et indemnités	5 041 561 €	6,2%
	<i>Total rémunérations</i>	<i>47 371 046 €</i>	<i>58,22%</i>
	Cotisation Pension Civile	24 852 663 €	30,5%
	Autres cotisations patronales	8 277 012 €	10,2%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	255 200 €	0,3%
	<i>Total Cotisations patronales</i>	<i>33 384 874 €</i>	<i>41,03%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	21 091 €	0,0%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	581 714 €	0,7%
	<i>Total prestations</i>	<i>602 805 €</i>	<i>0,74%</i>
Masse salariale sur dotation Etat		81 358 725 €	100%
La masse salariale des titulaires représente 88.82 % du montant total des dépenses sur la dotation État			
La masse salariale des contractuels représente 11.18 % du montant total des dépenses sur la dotation État			

RSU - Université d'Artois

Masse salariale sur ressources propres				
Éléments		Montants 2023	%	
Masse salariale sur Ressources Propres	Rémunération principale des fonctionnaires	581 206 €	7,7%	
	Rémun. principale des contractuels	2 561 138 €	34,0%	
	Heures Complémentaires	2 020 561 €	26,8%	
	Vacations administratives	232 586 €	3,1%	
	Autres rémunérations accessoires	0 €	0,0%	
	Primes et indemnités	280 111 €	3,7%	
	<i>Total rémunérations</i>		<i>5 675 602 €</i>	<i>75,32%</i>
	Cotisation Pension Civile	420 955 €	5,6%	
	Autres cotisations patronales	1 288 759 €	17,1%	
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	131 908 €	1,8%	
	<i>Total Cotisations patronales</i>		<i>1 841 622 €</i>	<i>24,44%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	0 €	0,0%	
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	18 142 €	0,2%	
	<i>Total prestations</i>		<i>18 142 €</i>	<i>0,24%</i>
	Masse salariale sur ressources		7 535 365 €	100%
<i>Total rémunérations</i>		<i>53 046 648 €</i>	<i>59,7%</i>	
<i>Total charges</i>		<i>35 226 496 €</i>	<i>39,6%</i>	
<i>Total prestations</i>		<i>620 946 €</i>	<i>0,7%</i>	
Masse salariale totale		88 894 090,00 €	100%	

Évolution 2020-2023 de la masse salariale



RSU - Université d'Artois

Évolution et variations de la masse salariale depuis 2019-2020

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Éléments significatifs d'explication
2019-2020	+ 1.84 %	+1 434 709	<ul style="list-style-type: none"> • Quatrième vague du Protocole PPCR • Dépenses spécifiques liées à la crise sanitaire • Recrutements d'enseignants dispositif PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil) • Hausse des contrats de recherche en 2020 • Hausse des dépenses en heures complémentaires dû à augmentation effectifs étudiants en formation initiale et continue • Reprise d'anciens dossiers bénéficiant de droits aux allocations de retour à l'emploi
2020-2021	+2.56 %	+2 031 456	<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation de l'indemnitaire Enseignants • Hausse du SMIC et du point d'indice minimal de la fonction publique • Création d'un emploi de doctorant • Dépenses liées à la crise sanitaire • Augmentation substantielle des rémunérations sur contrats de recherche • Versement d'indemnités de fin de contrat • GVT solde • Hausse des heures complémentaires
2021-2022	+4.04 %	+ 3 285 854	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de la valeur du point d'indice • Hausse du Smic • Refonte indemnitaire enseignants • Refonte indemnitaire Biatss • Versement d'une participation à la protection sociale complémentaire • Versement d'une indemnité « inflation » • Variation des heures complémentaires • Création emplois financés par la LPR • Création Chaire professeur junior • Création nouveaux contrats doctoraux (LPR)
2022-2023	+5.14%	+ 4 345 960	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de la valeur du point d'indice • Hausse du Smic • Poursuite de l'application de la loi de programmation de la recherche : refonte indemnitaire enseignants, créations d'une chaire de professeur junior, d'emplois de doctoraux contractuels, repyramidages enseignants-chercheurs et Biatss... • Création d'un régime indemnitaire pour les personnels contractuels Biatss • Versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

RSU - Université d'Artois

B5 – Les traitements indiciaires

Base de calcul du tableau : point INM au 1^{er} juillet 2023 = 59,0734 €
(barème mis à jour au 1^{er} juillet 2023)

BIATSS

Grille de salaires des BIATSS au 31 décembre 2023

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	42 533 €	63 031 €
	A+	Administrateur ENESR	813	A3	667	972	39 402 €	57 419 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	628	972	37 098 €	57 419 €
	A+	Attaché administration	444	A3	390	972	23 039 €	57 419 €
	A	Infirmier	444	886	390	722	23 039 €	42 651 €
	A	Assistant service social	444	761	390	627	23 039 €	37 039 €
	B	Secrétaire administratif	389	707	368	587	21 739 €	34 676 €
	C	Adjoint administratif	367	558	361	473	21 325 €	27 942 €
BIB	A	Conservateur	525	C3	450	1173	26 583 €	69 293 €
	A	Bibliothécaire	444	1015	390	821	23 039 €	48 499 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	389	707	368	587	21 739 €	34 676 €
	C	Magasinier	367	558	361	473	21 325 €	27 942 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	541	B3	460	1067	27 174 €	63 031 €
	A	Ingénieur d'étude	444	1015	390	821	23 039 €	48 499 €
	A	Assistant ingénieur	412	761	371	627	21 916 €	37 039 €
	B	Technicien	389	707	368	587	21 739 €	34 676 €
	C	Adjoint technique	367	558	361	473	21 325 €	27 942 €

ENSEIGNANTS

Grille de salaires des ENSEIGNANTS au 31 décembre 2023

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	Professeur des universités	813	E2	667	1329	39 402 €	78 509 €
	Maître de conférence	559	B3	474	1067	28 001 €	63 031 €
Second Degré	Professeur agrégé	525	B3	450	1067	26 583 €	63 031 €
	PRCE, PLP, PEPS, CPE	444	A3	390	972	23 039 €	57 419 €
1er Degré	Professeur des Écoles	444	A3	390	972	23 039 €	57 419 €
Autres statuts	Enseignant contractuel CDD A			437	822	25 815 €	48 558 €
	ATER temps complet	513		441		26 051 €	
	ATER mi-temps	327		361		21 325 €	
	Lecteur	340		361		21 325 €	
	Contractuel doctorant sans SC					Montant brut	24 897 €
	Service complémentaire					+ 2 784 €	

Montant annuel cumulé des dix rémunérations les plus élevées sur 2023

Masse Salariale 2023	88 894 090,00 €
Montant des 10 rémunérations les plus élevées	1 695 062,38 €
Part de la MS des 10 rémunérations les plus élevées	1,91%

RSU - Université d'Artois

C5 - Les primes et indemnités

Primes BIATSS

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel) dans la fonction publique a été créé au niveau national par le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il est constitué de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et du CIA (Complément Indemnitaire Annuel). Son objectif est de se substituer aux nombreuses primes et indemnités spécifiques à chaque corps.

Politique Indemnitaire BIATSS - IFSE applicable au 1er janvier 2023

Catégorie	Agents (hors PFI : prime informatique)				Groupe								
	ITRF	AENES	Santé / social	BU	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2
A	IGR HC	AAE HC	CONS GN		15 738 €								
A					11 842 €	10 729 €	9 728 €						
A					11 842 €	10 729 €	9 728 €	8 837 €					
A	IGR				11 408 €	10 295 €	9 294 €						
A	IGE HC	APAE	CONS CHEF			9 961 €	8 960 €	8 069 €					
A					11 074 €	9 961 €	8 960 €	8 069 €					
A					11 074 €	9 961 €	8 960 €						
A			CONS			8 459 €	7 457 €	6 567 €					
A	IGE CN	AAE	BIB			8 348 €	7 346 €	6 455 €					
A					9 461 €	8 348 €	7 346 €	6 455 €					
A							7 346 €	6 455 €					
A			INF HC					6 233 €					
A	ASI		INF - ASSAE			6 967 €	6 077 €						
B	TCH CE	SAENES CE						6 650 €	6 104 €	5 613 €			
B			BIBAS CE						6 104 €	5 613 €			
B	TCH CS	SAENES CS						6 377 €	5 831 €	5 351 €			
B			BIBAS CS						5 831 €	5 351 €			
B	TCH CN	SAENES CN						6 017 €	5 471 €	4 980 €			
B			BIBAS CN						5 471 €	4 980 €			
C	ATRF P1	ADJAENES P1 - ATEE P1	MAG P1									3 561 €	3 108 €
C	ATRF P2	ADJAENES P2 - ATEE P2	MAG P2									3 527 €	3 074 €
C	ATRF	ADJAENES - ATEE	MAG									3 482 €	3 028 €

Agents ITRF avec PFI		Groupe																	
		A1		A2		A3		A4		B1		B2		B3		C1		C2	
		mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
IGE HC	Chef exploitation			12 586,35 €	13 461,35 €	11 584,65 €	12 459,65 €	10 694,25 €	11 569,25 €										
IGE HC	Analyste			11 461,35 €	11 961,35 €	10 459,65 €	10 959,65 €	9 569,25 €	10 069,25 €										
IGE CN	Chef exploitation			10 972,50 €	11 847,50 €	9 970,80 €	10 845,80 €	9 080,40 €	9 955,40 €										
IGE CN	Analyste			9 847,50 €	10 347,50 €	8 845,80 €	9 345,80 €	7 955,40 €	8 455,40 €										
ASI	Analyste					8 467,38 €	8 967,38 €	7 576,98 €	8 076,98 €										
TCH CE	Programmeur									8 150,28 €	8 650,28 €	7 604,28 €	8 104,28 €	7 112,88 €	7 612,88 €				
TCH CS	Programmeur									7 877,28 €	8 377,28 €	7 331,28 €	7 831,28 €	6 850,80 €	7 350,80 €				
TCH CN	Programmeur									7 516,92 €	8 016,92 €	6 970,92 €	7 470,92 €	6 479,52 €	6 979,52 €				
ATRF P1	Agent traitement															4 536,39 €	4 861,39 €	4 082,71 €	4 407,71 €
ATRF P2	Agent traitement															4 502,36 €	4 827,36 €	4 048,68 €	4 373,68 €
ATRF	Agent traitement															4 381,99 €	4 681,99 €	3 928,31 €	4 228,31 €

RSU - Université d'Artois

Montants moyens annuels des primes effectivement versés au cours de l'année 2023

Filière	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
ADM	A	AAENES	10.879 €
	A	INF	4.687 €
	A	ASS	6.891 €
	B	SAENES	5.883 €
	C	ADJAENES	4.030 €
	C	ATEC	4.878 €
BIB	A	CONS	9.312 €
	A	BIB	-
	B	BAS	5.716 €
	C	MAG	3.623 €
ITRF	A	IGR	11.325 €
	A	IGE	7.996 €
	A	ASI	6.205 €
	B	TECH	5.327 €
	C	ATRF	3.997 €

Primes ENSEIGNANTS

Primes fixées par la réglementation

Nature	Personnel concerné	Montants annuels
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1.400 €
	Membres	1.000 € maximum d'indemnité de fonction + indemnité d'activité
Indemnité liée au grade (RIPEC C1)	Enseignants-chercheurs	au 01/01/2023 : 3.500 €
PRES & PES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	<u>au 01/07/2022 (PRES)</u> ATER : 1.304,07 € Ens. 1er et 2nd degré : 2.308 €

RSU - Université d'Artois

Primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université

Nature	Personnel concerné	Montants annuels
<p><u>Pour les ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :</u></p> <p>Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités (RIPEC C2)</p> <p><u>Pour les ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE :</u></p> <p>Prime de charges administratives (PCA)</p>	Vice-Président	9.000 € et décharge totale ou partielle de service (si souhaitée)
		Vice-Président délégué : 7.000 € pas de décharge possible
	Directeur d'U.F.R.	6.000 € et décharge maximale de 2/3 du service (si souhaitée)
	Chef de département	5.000 €
	Directeur de service commun	3.000 à 5.000 €
	Chargé de mission désigné par le Président	Chargé de mission : 2.000 à 4.000 €
		Délégation fonctionnelle : 1.000 à 4.000 €
	Président du Conseil Académique restreint	4.000 €
Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)	9.000 €	
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7.000 €
	Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés	5.500 €
	Autres Enseignants-Chercheurs assimilés	4.000 €
	Membre senior & junior en délégation auprès de l'IUF	10.000 €
	Lauréat d'une distinction scientifique	10.000 €
Prime individuelle (RIPEC 3) CONCERNE LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	Activité scientifique	7.000 €
	Recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats au service de la société	7.000 €
	Formation initiale et continue tout au long de la vie	4.500 €
	Autres motifs	4.500 €
	Diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle	4.500 €
	Coopération internationale	4.500 €
	Responsabilités collectives et d'intérêt général	4.500 €
	VCE - Participation à la vie collective des établissements et aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation	4.500 €

Tous PERSONNELS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie pour l'année 2023

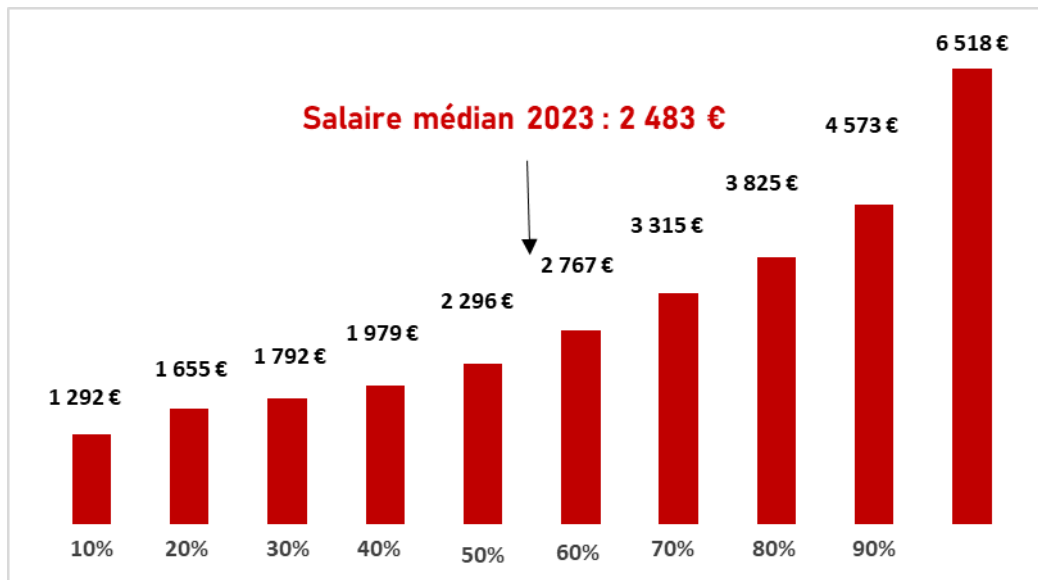
Il s'agit de la rémunération nette moyenne par catégorie avant prélèvement à la source (PAS).

	Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2023 avant PAS (prélèvement à la source)
BIATSS	Titulaires	2 289,70 €
	A +	3 929,87 €
	A	2 831,85 €
	B	2 115,96 €
	C	1 812,89 €
	Contractuels	1 680,14 €
	A	1 993,07 €
	B	1 601,41 €
	C	1 403,92 €
ENSEIGNANTS	Titulaires	4 366,92 €
	A +	4 453,09 €
	A	4 160,92 €
	Contractuels	1 756,85 €
	A	1 756,85 €
Ensemble		2 965,48 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération

Catégorie	Part des Primes & Indemnités 2023
BIATSS	19,36%
A+	27,21%
A	17,02%
B	22,70%
C	16,68%
ENSEIGNANTS	10,10%
A+	12,66%
A	5,67%
Ensemble	13,19%

Répartition des salaires nets moyens par déciles pour l'année 2023



Les déciles partagent la distribution des revenus en dix parties égales. Ainsi, dans cette répartition des salaires, on retrouve :

- Le premier décile représente le salaire moyen au dessus duquel se situent 90% des salaires.
- Le dixième décile représente le salaire moyen en dessous duquel se situent 90% des salaires.
- Le premier décile (salaire moyen 1 292 €) représente la part des 10 % de salaires les moins élevés.
- Le dixième décile (salaire moyen 6 518 €) représente la part des 10% de salaires les plus élevés.

Le salaire médian 2023 est de 2 483 €.

RSU - Université d'Artois

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 et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur une période de quatre ans. 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.

La GIPA est prorogée pour l'année 2023 par un arrêté du 11 août 2023. La période de référence est fixée pour l'année 2022 du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés pour l'année 2023

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
Hommes	80	84 747,27 €	1 059 €
A +	47	58 144,41 €	1 237 €
A	18	21 559,49 €	1 198 €
B	11	3 933,76 €	358 €
C	4	1 109,61 €	277 €
Femmes	71	65 498,78 €	923 €
A +	27	49 501,66 €	1 833 €
A	10	6 224,70 €	622 €
B	24	6 929,72 €	289 €
C	10	2 842,70 €	284 €
Ensemble	151	150 246 €	995 €

Le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre 2022 et 2023 : 151 en 2023 contre 81 en 2022.

Le montant moyen versé par agent est en hausse, pour passer de 882 € en 2022 à 995 € en 2023.

On peut expliquer cette hausse principalement par l'inflation, qui a fortement augmenté en 2023.

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 06

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL



RSU - Université d'Artois

A6 – Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

Evolution des accidents du travail par cause, par genre et tranche d'âge sur les 3 dernières années

Cause d'accident du travail	2021			2022			2023		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Chute de personne	1	7	8	4	9	13	1	3	4
Chute d'objet				1		1			
Manutention	1	3	4	4		4	1		1
Heurt	1	1	2		1	1	1	2	3
Projection					1	1			
Contact-exposition				1		1			
Accident de la route	2	2	4				1	3	4
Autre	2	2	4						
TOTAL	7	15	22	10	11	21	4	8	12

Tranche d'âge	2021			2022			2023		
	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL
20 à 24 ans					1	1			
25 à 29 ans				1		1		1	1
30 à 34 ans	2	1	3	1		1	1		1
35 à 39 ans	1	3	4	1		1	1		1
40 à 44 ans	2	1	3		2	2		1	1
45 à 49 ans	2	2	4	3	1	4		2	2
50 à 54 ans	2	2	4		3	3	2	2	4
55 à 59 ans	1	1	2	3	2	5	1		1
60 à 64 ans	1	1	2		2	2		1	1
65 à 69 ans					1	1			
TOTAL	11	11	22	9	12	21	5	7	12

Evolution des maladies professionnelles depuis 2021

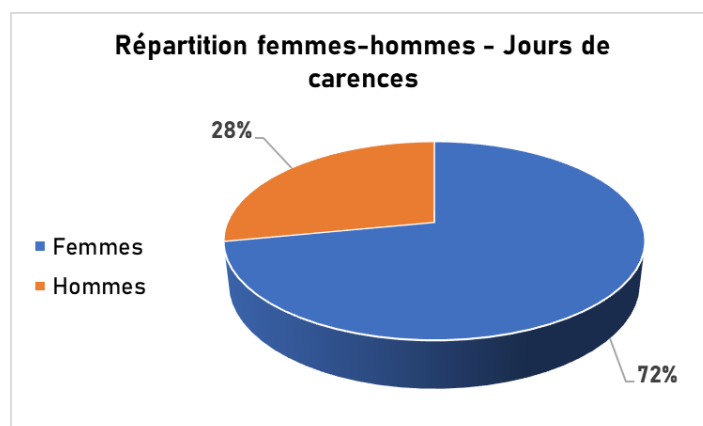
Nombre de cas de maladie professionnelle reconnus	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
55 à 59 ans		1	1		1	1		2	2
60 à 64 ans	2		2	2		2	2		2
TOTAL	2	1	3	2	1	3	2	2	4

RSU - Université d'Artois

B6 – Le nombre de jours de carences imputés aux agents suite à une absence au cours de l'année

Nombre de jours de carences imputés en 2023, par catégorie, genre et tranches d'âges

Tranches d'âge	Catégories	BIATSS			ENSEIGNANTS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
20-24 ans	A / A+	1		1			0	1	0	1
	C	1		1			0	1	0	1
25-29 ans	A / A+	12	7	19	2		2	14	7	21
	B	4		4			0	4	0	4
	C	4	1	5			0	4	1	5
30-34 ans	A / A+	10		10	3	1	4	13	1	14
	B	5	1	6			0	5	1	6
	C	6		6			0	6	0	6
35-39 ans	A / A+	5	1	6	3	1	4	8	2	10
	B	1		1			0	1	0	1
	C	10	1	11			0	10	1	11
40-44 ans	A / A+	3	1	4	4	6	10	7	7	14
	B	7	3	10			0	7	3	10
	C	7	3	10			0	7	3	10
45-49 ans	A / A+	4	2	6	9	9	18	13	11	24
	B	3		3			0	3	0	3
	C	7	8	15			0	7	8	15
50-54 ans	A / A+	3	2	5	8	5	13	11	7	18
	B	5	3	8			0	5	3	8
	C	15	8	23			0	15	8	23
55-59 ans	A / A+	3	1	4	7	2	9	10	3	13
	B	13	1	14			0	13	1	14
	C	13	7	20			0	13	7	20
60-64 ans	A / A+	2	3	5	7	2	9	9	5	14
	B	3		3			0	3	0	3
	C	10		10			0	10	0	10
65-69 ans	A / A+	2		2	2	1	3	4	1	5
	C	1		1			0	1	0	1
TOTAL		160	53	213	45	27	72	205	80	285



C6 - Les acteurs de la prévention et leurs activités

Extraits de « *L'INSTRUCTION GÉNÉRALE Relative à la santé et à la sécurité au travail* »

- **Le Président**
 - Il est responsable de la discipline et de la sécurité des personnels et des usagers qu'il doit être en mesure de garantir à tout moment.
- **La Directrice Générale des Services**
 - Elle est chargée de la mise en œuvre de la politique définie en matière d'hygiène et de sécurité de l'établissement.
 - Elle peut recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence du Président.
- **Le Conseiller de Prévention**
 - Il est nommé par le Président. Il assiste et conseille le Président dont il relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention. À ce titre il reçoit une lettre de mission.
 - Représente le Président auprès d'institutions extérieures.
 - Procède à des visites de conseil dans les composantes.
 - Conseille les directeurs de composantes, de services, de laboratoire ainsi que les personnels.
 - Prépare, au nom du Président, tout document d'établissement relatif à l'hygiène et à la sécurité.
 - Coordonne et anime le réseau des Assistants de Prévention de l'université.
 - Pilote, met en place et suit l'évaluation des risques au sein de l'université.
 - Centralise l'évaluation des risques des composantes, services communs et laboratoires.
 - Accompagne le médecin de prévention lors des visites de locaux et l'assiste dans l'analyse des postes de travail.
 - Établit en collaboration avec le service Formation de la DRH le programme de formation en hygiène et sécurité.
- **Le Médecin de Prévention**
 - A pour mission essentielle la prévention de toute altération de la santé et la surveillance médicale des agents
- **La Formation Spécialisée – F3SCT**
- **La DPL – Direction du Patrimoine et de la Logistique**
- **Les acteurs de la prévention dans les composantes**
 - Directeur
 - Responsable administratif
 - Assistant de Prévention
 - Le Personnel
 - L'Usager (étudiant, doctorant, stagiaire)

Note sur le service Médecine de Prévention

Depuis le début de l'année 2016, l'ensemble des personnels de l'université est inscrit auprès de l'association AST (Action Santé Travail) qui assure le service de médecine de prévention dans les centres de Béthune, de Lens (pour les personnels de Lens et Liévin) et de Arras (pour les personnels de Arras et Douai).

Deux types de suivi sont prévus par la réglementation :

1. Le suivi médical particulier pour les personnels dont les postes de travail les exposent à des risques particuliers, les personnels reconnus en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents souffrants de pathologies particulières. Ces personnels bénéficient d'une visite au minimum annuelle.
2. Le suivi médical simple concernant tous les autres agents qui doivent bénéficier d'une visite tous les cinq ans.

D6 - Les instances de prévention et leurs activités

→ La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Créée par le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020, la F3SCT également appelée formation spécialisée du comité, est une instance au sein du CSAE – comité social d'administration d'établissement.

Les compétences et les missions de la F3SCT

La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, ainsi que des réponses de l'administration sur ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le Médecin du Travail.

Elle prend connaissance également des observations et suggestions consignées sur le registre de santé et sécurité au travail.

La formation spécialisée est consultée sur les sujets et situations suivants :

- Règlements et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, sécurité et conditions de travail.
- Projets de textes relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.
- Projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

RSU - Université d'Artois

Composition et fréquence des réunions de la formation spécialisée – F3SCT

Répartition des représentants du personnel par genre pour la formation spécialisée du CSAE

Membres du CSAE - sécurité	Hommes	Femmes	Ensemble
Titulaires	5	5	10
Suppléants	6	4	10
TOTAL	11	9	20

Évolution 2019-2023 du nombre de réunion du CHSCT, puis F3SCT (formation spécialisée)

Année	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de réunions	3	10	6	4	2

La mise en place du CSAE et de la formation spécialisée F3SCT a engendré un nombre de réunion plus réduit dans l'année 2023.

RSU - Université d'Artois

E6 – Les indicateurs du domaine des actions de prévention

Section	Indicateur RSU	Résultat
Inspection	Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS	
	Nombre et motifs de recours à l'ISST suite à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5	
	Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année	
	Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs SST au cours de l'année	
	Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés"	
	Nombre de rapports d'inspection transmis par les inspecteurs SST au cours de l'année	
	Nombre de réponses de l'administration aux rapports des inspecteurs SST au cours de l'année	
Formations SST	Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme etc...) au cours de l'année	84
	Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ?	Non, aucune
DUERP	Nombre de services et nombre d'agents concernés (DUERP)	63 services - 1100 agents
	Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux	inconnu
	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	1
Actions de prévention	Nombre de services et nombre d'agents concernés (TMS)	
	Nombre de services et nombre d'agents concernés (RPS)	

Détail des formations spécifiques SST	
Formation	Nombre d'agents
SST initiale	12
SST mise à jour des compétences	40
Défibrilateur	0
Autorisation de conduite	32
TOTAL	84

RSU - Université d'Artois

F6 – Dispositifs de signalements – RPS

Dispositifs de signalement

Saisines VSS - type de saisine	H	F	Ensemble
Harcèlement -Discrimination Agissement sexiste - Violence Homophobie - Injure Autres		4	4

Risques psycho-sociaux

Risques psychosociaux	H	F	Total
Titulaires et contractuels	2	2	4

Risques psychosociaux	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Titulaires et contractuels	1	1	2	4

G6 – Mesures de protection fonctionnelle

Nombre et montants mis en œuvre au titre de la protection fonctionnelle des agents

Mesure de protection fonctionnelle demandées	Nature de la mesure	BIATSS / ENSEIGNANT	Sexe	Mesure mise en œuvre OUI / NON	Montant (€) mis en œuvre au titre de la protection fonctionnelle
Assistance dans le cadre d'une procédure pénale (agent non mis en cause mais partie civile)	Prise en charge des frais d'avocat	Enseignant	Masculin	OUI	740
TOTAUX				1	740,00 €

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 07

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



RSU - Université d'Artois

A7 - Les quotités de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel

Agents BIATSS titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2023

BIATSS titulaires à temps partiel 2023												
Catégorie	50%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A				1	3	4				1	3	4
B					14	14		2	2	0	16	16
C		2	2	1	11	12				1	13	14
Total Général		2	2	2	28	30		2	2	2	32	34

Agents BIATSS contractuels à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2023

BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet 2023																		
Catégorie	20%			50%			60%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A	1		1		1	1		1	1		1	1		1	1	1	4	5
B				1		1					1	1				1	1	2
C				1	1	2										1	1	2
Total Général	1		1	2	2	4		1	1		2	2		1	1	3	6	9

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est très majoritairement l'apanage de la population féminine (93 % chez les titulaires, 83 % chez les contractuels).

Si l'on prend l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, la population féminine représente 90,78 % des temps partiels.

Ce chiffre est supérieur de plus de 5 points aux données nationales 2019-2020 du bilan social du MENESRI (Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation), qui indique que la part de personnel féminin parmi les agents est de 85,2 %.

Les enseignants titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2023

ENSEIGNANTS titulaires à temps partiel 2023									
Catégorie	60%			80%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A+	1		1		1	1	1	1	2
A									
Ensemble	1		1		1	1	1	1	2

B7 - Le télétravail et le travail à distance

Conformément à la charte du télétravail de l'université d'Artois, un premier bilan de la première période de mise en oeuvre du télétravail au sein de l'UA a été préparé, à compter du 1er janvier 2021.

Compte tenu des circonstances sanitaires particulières de la période concernée qui a notamment perpétué la coexistence du télétravail et du travail à distance, il est difficile d'appréhender le volet qualitatif de la mise en oeuvre du télétravail. En effet, l'organisation de l'université a été profondément chamboulée par la crise sanitaire en ayant comme conséquence de ne pouvoir véritablement expérimenter le télétravail dans des conditions normales de fonctionnement. C'est la raison pour laquelle ce premier bilan présentera des éléments essentiellement quantitatifs.

Rappel du calendrier de mise en oeuvre du télétravail à l'UA

- 15 octobre 2020 : avis favorable du Comité Technique de l'université sur la charte du télétravail
- 16 octobre 2020 validation par le Conseil d'administration de la charte du télétravail
- 22 octobre 2020 : diffusion de la circulaire du Président de l'université à l'attention de tous les personnels BIATSS
- 17 novembre 2020 : organisation d'une visio-conférence sur le télétravail réunissant près de 140 agents
- 27 novembre 2020 : date limite de réception des candidatures.
- 08 décembre 2020 : première formation au télétravail
- Rentrée de janvier 2021 : mise en place effective du télétravail

Bilan du télétravail pour l'année universitaire 2022 - 2023

Il s'agit véritablement de la première année, depuis l'application du télétravail, qui n'ait pas été impactée par des aménagements de l'organisation du travail liée à la pandémie de la COVID-19.

Le bilan complet de télétravail pour l'année 2022-2023 est disponible sur le site intranet de l'UArtois avec le lien suivant :

[https://intranet.univ-artois.fr/content/download/48129/250335/file/Bilan%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20\(2022-2023\).pdf](https://intranet.univ-artois.fr/content/download/48129/250335/file/Bilan%20t%C3%A9l%C3%A9travail%20(2022-2023).pdf)

Charte du télétravail révisée

Une charte du télétravail révisée, qui reprend toutes les informations utiles à la mise en place du télétravail au sein de l'université, a été validée par le conseil d'administration.

Elle est disponible sur le site intranet de l'UArtois.

Les faits et chiffres du télétravail

- 238 demandes de télétravail ont été transmises à la Direction des ressources humaines au titre de l'année universitaire 2022 - 2023
- 6 agents n'ont pas renouvelé leur demande de télétravail et on compte 51 nouveaux télétravailleurs
- Aucun télétravailleur n'a déclaré d'accident de travail à la Direction des ressources humaines
- Aucune période d'adaptation n'a été sollicitée et aucune convention individuelle de télétravail n'a été dénoncée au cours de la période
- Les demandes motivées par un motif médical sont en nombre identique à l'année précédente
- La proportion de télétravailleurs sur 4 jours et demi est assez stable par rapport à l'année précédente (60% contre 57,7 % en 2021-2022)
- 36 agents ont été formés au télétravail entre le 07/10/2022 et le 08/11/2022
 - 4 agents en formation « Encadrer le télétravail »
 - 32 agents en formation « Exercer le télétravail »
- Il est à noter une innovation de la charte du télétravail pour la rentrée 2022 : la mise en place du télétravail ponctuel. 3 demandes ont été exprimées : 2 pour grossesse et 1 pour maladie, pour des durées variant de 3 semaines à 2 mois.

NOMBRE DE CANDIDATURES

Hommes	Femmes	Titulaires	Contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
53	185	197	41	83	76	79

TYPE DE CANDIDATURES

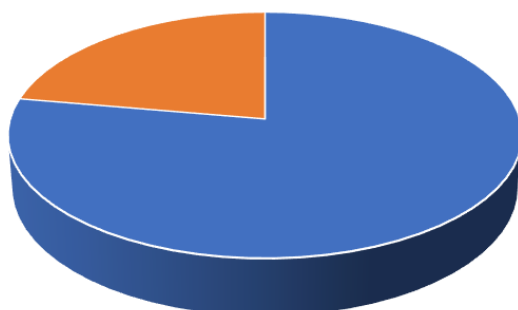
Jours fixes	Jours flottants	Jours ponctuels	Agents travaillant 4 jours 1/2	Dont demandes pour motifs médicaux
188	47	3	143	5

Nombre de jours de télétravail par catégorie et genre sur l'année 2023

CATEGORIE	GENRE	Nombre de jours de télétravail par semaine ou forfait 20 jours (candidatures)				
		1	2	3 ou plus	Forfait 20 jours	Total
A	Femmes	24	12		16	52
	Hommes	16	11	1	3	31
B	Femmes	34	14	1	12	61
	Hommes	9	5		1	15
C	Femmes	38	18	2	14	72
	Hommes	3	2		2	7
ENSEMBLE		124	62	4	48	238

Répartition du télétravail par genre

■ Part de femmes
■ Part des hommes



Part de femmes	Part des hommes
----------------	-----------------

78%

22%

- La part des femmes augmente, pour passer de 72,2 % en 2021-2022 à 77,73 % en 2022-2023
- La part des contractuels croît modérément (+ 1,3 point) pour s'établir à 17,22 % des demandeurs
- La répartition des candidatures par catégories est assez stable, avec quasiment un tiers pour chacune de ces catégories

Répartition des jours de télétravail

VENTILATION DES JOURS FIXES (par nombre de candidatures)

1 jour	2 jours	3 jours ou +
123	62	3

VENTILATION DES JOURS FIXES (en nombre de jours)

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
34	22	85	33	87

- L'option à une journée de télétravail représente 65,43 % des demandes (contre 63,41 % l'année précédente)
- La ventilation des jours fixes est assez stable, avec toutefois une progression du mercredi quand tous les autres jours de la semaine connaissent une faible diminution
- La répartition des candidatures par catégories est assez stable, avec quasiment un tiers pour chacune de ces catégories

Concernant les difficultés techniques : Le service assistance de la Direction des Services Informatiques a reçu les appels pour effectuer des dépannages aussi bien lorsque l'agent est en télétravail qu'en présentiel. Il n'y a pas de service de dépannage à domicile lorsque l'agent est en télétravail et l'aide à distance malgré tous nos efforts ne peut garantir le bon fonctionnement du matériel dans un environnement privé.

RSU - Université d'Artois

L'indemnisation du télétravail

Périodes d'indemnisation	Nb de jours indemnisés	Nb d'agents indemnisés	Montant total	Montant moyen par agent
Septembre à décembre 2022	3074	196	7 685,00 €	39,21 €
Janvier à août 2023	5750	215	16 560,00 €	77,02 €
TOTAL	8824	217	24 245,00 €	111,73 €

- Le forfait télétravail est versé selon une périodicité trimestrielle
- Le montant du forfait télétravail est fixé à 2,5 € bruts par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 € bruts par an. A compter de janvier 2023, le forfait est passé à 2,88 € bruts par jour. Cette dépense n'est pas compensée par le Ministère.

RSU - Université d'Artois

Répartition du télétravail par composantes et services

Composante / service	Nb d'agents éligibles au télétravail	Nb de télétravailleurs	Part	Dont 2 jours par semaine ou +	Part
Agence comptable	12	7	58,3%	3	42,9%
Artois sport campus	4	0	0,0%	0	0,0%
Cap avenir	18	15	83,3%	6	40,0%
Communication	4	2	50,0%	0	0,0%
Direction financière	8	7	87,5%	0	0,0%
Direction des études	16	8	50,0%	0	0,0%
Direction générale des services	4	3	75,0%	0	0,0%
Direction patrimoine et logistique	26	1	3,8%	0	0,0%
DREDV	9	7	77,8%	1	14,3%
Direction des ressources humaines	25	15	60,0%	3	20,0%
Direction des services informatiques	24	17	70,8%	8	47,1%
ESPE	3	0	0,0%	0	0,0%
FCU	23	19	82,6%	4	21,1%
IUT Béthune	47	23	48,9%	9	39,1%
IUT Lens	28	15	53,6%	4	26,7%
Maison de la recherche	6	4	66,7%	0	0,0%
Maison des langues	1	1	100,0%	0	0,0%
Relations internationales	9	7	77,8%	4	57,1%
Service des affaires générales et juridiques	2	1	50,0%	1	100,0%
Service commun de documentation	50	17	34,0%	2	11,8%
Appui au pilotage	2	2	100,0%	0	0,0%
Service des publications	2	2	100,0%	1	50,0%
Service hygiène & sécurité	1	0	0,0%	0	0,0%
Service de santé des étudiants	6	1	16,7%	1	100,0%
UFR DROIT	17	7	41,2%	1	14,3%
UFR ECONOMIE & GESTION	4	3	75,0%	2	66,7%
UFR HISTOIRE GEOGRAPHIE PATRIMOINE	4	4	100,0%	0	0,0%
UFR LANGUES ETRANGERES	7	4	57,1%	0	0,0%
UFR LETTRES ET ARTS	5	3	60,0%	0	0,0%
UFR SCIENCES	35	16	45,7%	6	37,5%
UFR SCIENCES APPLIQUEES	26	15	57,7%	9	60,0%
UFR STAPS	8	6	75,0%	0	0,0%
VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE	3	1	33,3%	0	0,0%
VIE ETUDIANTE HANDICAP	3	2	66,7%	0	0,0%
TOTAL	442	235	53,2%	65	27,7%

RSU - Université d'Artois

C7 - Les comptes 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.

Nombre de C.E.T ouverts au 31 décembre 2023, dont ouverts au cours de l'année, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre total de C.E.T ouverts au 31/12/2023, dont ceux ouverts au cours de l'année								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0	1		1	1	1	2
30-34 ans	5		5		2	2	1		1
35-39 ans	6	3	9	4		4	3	1	4
40-44 ans	7	4	11	5		5	3		3
45-49 ans	10	5	15	6	2	8	3	1	4
50-54 ans	8	11	19	11	4	15	10	4	14
55-59 ans	4	4	8	8	3	11	8	3	11
60-64 ans	2	2	4	3	2	5	10	2	12
65-69 ans	1	2	3			0	1	2	3
Total	43	31	74	38	13	51	40	14	54
Grand total	179								
Répartition femmes / hommes				Femmes		68%	Hommes		32%

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2023, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2023								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0	1		1	1	1	2
30-34 ans	2		2		2	2	1		1
35-39 ans	2	2	4			0		1	1
40-44 ans	4	1	5	2		2	2		2
45-49 ans	5	3	8	4	1	5		2	2
50-54 ans	2	3	5	8	2	10	5	2	7
55-59 ans	2	2	4	5		5	2	2	4
60-64 ans	1	1	2	1		1	3	2	5
65-69 ans	1	1	2			0		1	1
Total	19	13	32	21	5	26	14	11	25
Grand total	83								
Répartition femmes / hommes				Femmes		65%	Hommes		35%

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2023, dont ceux versés au cours de l'année, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2023, dont ceux versés au cours de l'année								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0	7		7	25	2	27
30-34 ans	57		57		25	25	11		11
35-39 ans	142	82	224	20		20	39	3	42
40-44 ans	128	30	158	59,5		59,5	34		34
45-49 ans	174	95	269	79	57	136	28		28
50-54 ans	162	170	332	243	90	333	169	77	246
55-59 ans	98	51	149	112	90	202	126	44	170
60-64 ans	69	20	89	30	74	104	123	48	171
65-69 ans	38	25	63			0		80	80
Total	868	473	1341	550,5	336	886,5	555	254	809
Grand total	3036,5								
Répartition femmes / hommes			Femmes		65%		Hommes		35%

Répartition de la consommation des jours C.E.T par type au cours de l'année 2023

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2023		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	186	261,5	447,5
Versement sur RAFP	38	35	73
Départ en retraite	25	84	109
Autre		15	15
Total	249	395,5	644,5

RSU - Université d'Artois

D7 – Les absences liées à des raisons de santé, de maternité, de paternité et/ou d'accueil et d'adoption

LES B.I.A.T.S.S

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2022-2023

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés paternité, accueil et adoption			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									
<i>Sous total Hommes</i>				-	-	-	-	-	-
Femmes									
30-34 ans	2	269	134,5				2	269	134,5
35-39 ans	3	183	61,0				3	183	61,0
<i>Sous total Femmes</i>	5	452	90,4				5	452	90,4
Ensemble	5	452	90,4				5	452	90,4

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2022-2023

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Congé imputable au service			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	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes												
20-24 ans	1	6	6,0							1	6	6,0
25-29 ans	1	1	1,0							1	1	1,0
30-34 ans	1	5	5,0							1	5	5,0
35-39 ans	2	31	15,5							2	31	15,5
40-44 ans	4	78	19,5							4	78	19,5
45-49 ans	7	159	22,7							7	159	22,7
50-54 ans	9	131	14,6	1	365	365,0	1	219	219,0	11	715	65,0
55-59 ans	8	151	18,9				1	365	365,0	9	516	57,3
60-64 ans	3	92	30,7							3	92	30,7
65-69 ans												
<i>Sous-total Hommes</i>	36	654	18,2	1	365	365	2	584	292	39	1603	41,1
Femmes												
20-24 ans												
25-29 ans	4	71	17,8							4	71	17,8
30-34 ans	14	416	29,7							14	416	29,7
35-39 ans	10	296	29,6	2	395	197,5				12	691	57,6
40-44 ans	13	227	17,5	1	347		1	41	41,0	15	615	41,0
45-49 ans	19	281	14,8							19	281	14,8
50-54 ans	23	388	16,9	2	730	365,0				25	1118	44,7
55-59 ans	14	665	47,5	5	982	196,4	1	26	26,0	20	1673	83,7
60-64 ans	8	401	50,1	2	605	302,5				10	1006	100,6
65-69 ans	1	12	12,0							1	12	12,0
<i>Sous-total Femmes</i>	106	2757	26,0	12	3059	254,9	2	67	33,5	120	5883	49,0
Total Ensemble	142	3411	24,0	13	3424	263,4	4	651	162,8	159	7486	47,1

- le nombre de jours d'absence pour Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD) est en baisse ; 3.424 unités cette année contre 4.501 l'année précédente
- le nombre de jours d'absence pour congé imputable au service (CITIS –Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) est en hausse de 152 unités, passant de 499 à 651 jours pour ce motif.

Globalement, le nombre d'agents absents pour raisons de santé est en baisse de 39.31 %.

LES ENSEIGNANTS

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2022-2023

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés paternité, accueil et adoption			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									
30-34 ans				1	21	21,0	1	21	21,0
45-49 ans				4	143	35,8	4	143	35,8
50-54 ans				2	28	14,0	2	28	14,0
<i>Sous total Hommes</i>				7	192	27,4	7	192	27,4
Femmes									
30-34 ans	1	113	113,0				1	113	113,0
35-39 ans	1	119	119,0				1	119	119,0
<i>Sous total Femmes</i>	2	232	116,0				2	232	116,0
Ensemble	2	232	116,0	7	192	27,4	9	424	47,1

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2022-2023

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			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	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes												
30-34 ans	2	30	15,0							2	30	15,0
35-39 ans	1	9	9,0							1	9	9,0
40-44 ans	5	168	33,6							5	168	33,6
45-49 ans	8	121	15,1							8	121	15,1
50-54 ans	3	112	37,3							3	112	37,3
55-59 ans	4	242	60,5	1	197	197,0				5	439	87,8
60-64 ans	4	405	101,3	1	365	365,0				5	770	154,0
65-69 ans	1	3	3,0							1	3	3,0
<i>Sous-total Hommes</i>	28	1090	38,9	2	562	281				30	1652	55,1
Femmes												
25-29 ans	2	13	6,5							2	13	6,5
35-39 ans	3	83	27,7							3	83	27,7
40-44 ans	3	56	18,7							3	56	18,7
45-49 ans	5	46	9,2							5	46	9,2
50-54 ans	10	138	13,8							10	138	13,8
55-59 ans	7	79	11,3	3	549	183,0	1	33	33,0	11	661	60,1
60-64 ans	8	195	24,4	1	365	365,0				9	560	62,2
65-69 ans	1	16	16,0	1	365	365,0				2	381	190,5
<i>Sous-total Femmes</i>	39	626	16,1	5	1279	255,8	1	33	33,0	45	1938	43,1
Total Ensemble	67	1716	25,6	7	1841	263,0	1	33	33,0	75	3590	47,9

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 08

L'ACTION SOCIALE



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.

RSU - Université d'Artois

A8 - Les montants des dépenses et leurs natures

Coûts des prestations sociales (hors CLD) par nature pour l'année 2023

			Nombre de bénéficiaires	Montants versés
PIM	Sous condition de ressources	Centre de loisirs sans hébergement	4	560 €
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	2	55 €
	Sans condition de ressources	Allocation aux parents d'enfants handicapés	11	17 591 €
		Prestation repas	CROUS	875 €
Sous-total PIM			17	19 081 €
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures		12	10 200 €
	Participation forfaitaire aux vacances familiales		10	2 600 €
Cartes alimentaires			4	200 €
Secours et prêts			4	1 972 €
Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts			30	14 972 €
Total			47	34 053 €

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en baisse sensible de **31,63 %** en **2023** par rapport à **2022 (14.972 € contre 21.600 €)**.

Tous les postes de cette rubrique sont à la baisse en 2023 vs 2022.

Ventilation des prestations sociales par catégories, sexe et tranches d'âge pour l'année 2023

Catégorie	H	F	Ensemble	Tranche d'âge	H	F	Ensemble
				20-29	1		1
Cat A	3	7	10	30-39		5	5
Cat B	1	9	10	40-49	4	14	18
Cat C	4	10	14	50-59	3	6	9
Total	8	26	34	60-65	1		1
				Total	9	25	34

RSU - Université d'Artois

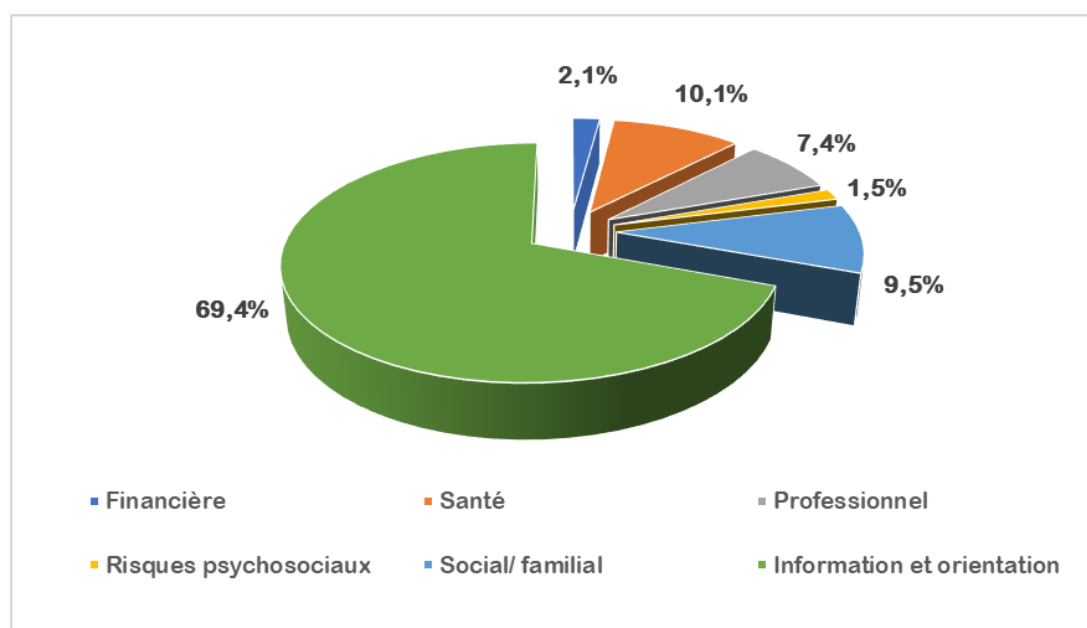
Analyse de l'année 2023 des activités de l'assistante sociale

Les entretiens ont été conduits principalement par téléphone, en visioconférence et en présentiel. Les personnes reçues avaient très souvent de multiples demandes qui ont nécessité l'instruction de 329 dossiers pour lesquels un suivi a été assuré. Cela représente une baisse non négligeable de 10,60% par rapport à l'année précédente (368 dossiers en 2022).

Les graphiques et les tableaux ci-dessous illustrent précisément l'activité sociale de l'année 2023. Plus de 50% des demandes ont nécessité un accompagnement vers des partenaires internes et externes de l'Université.

La quasi-totalité des personnes reçues représente la population des personnels titulaires (90,88% des dossiers).

Demandes des personnels par domaine d'intervention au cours de l'année 2023



- Les demandes d'information et d'orientation représentent 69,4 % du total des demandes, c'est une augmentation de 15,4 % par rapport à 2022 (54 %).
- 1,5 % des demandes concernent les risques psycho-sociaux (contre 2,3 % en 2022), la baisse se poursuit depuis 3 années (7,7 % en 2019).
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont en baisse à 9,5 % (contre 12,8 % en 2022).
- Il est à noter également que les demandes d'ordre financier sont stables (2,1 % comme en 2022)

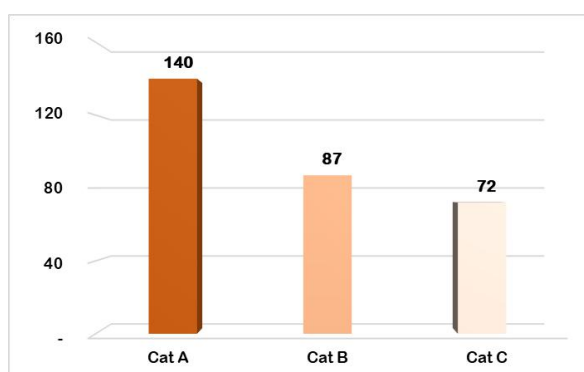
Commentaires sur les populations (titulaires et contractuels) reçues

- 53,50 % des personnels reçus sont en couple, contre 64,40 % en 2022 (baisse de 10,90 points)
- 65,56 % des personnels reçus ont au moins un enfant, contre 60,73 % en 2022
- 25,53 % font partie de la catégorie C, contre 38,6 % en 2022, c'est une troisième baisse consécutive. En 2019, cette catégorie représentait 39,2%.
- Représentativité des 3 catégories :
 - 46,81 % pour la catégorie A
 - 27,66 % pour la catégorie B
 - 25,53 % pour la catégorie C

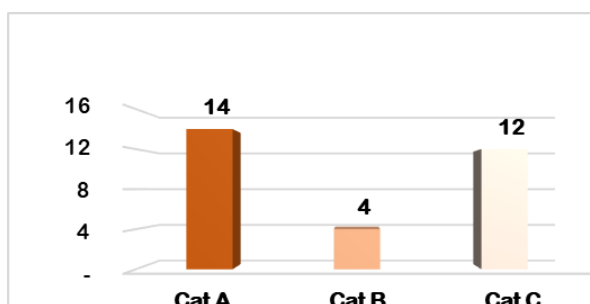
RSU - Université d'Artois

B8 - Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires

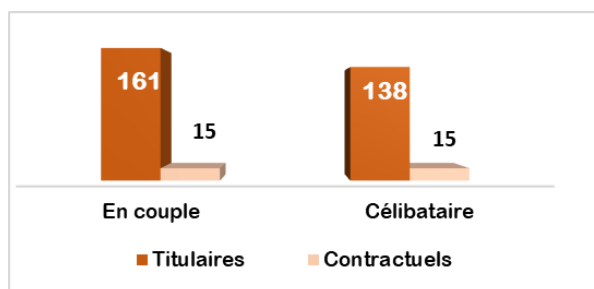
Nombre d'agents titulaires reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2023



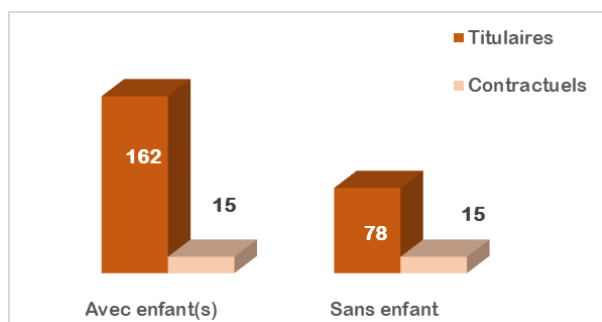
Nombre d'agents contractuels reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2023



Ventilation des agents par situation familiale - en couple / célibataire au cours de l'année 2023



Ventilation des agents par situation familiale - enfants / sans enfants au cours de l'année 2023



RSU - Université d'Artois

Médecine de prévention

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

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

On distingue deux types de visites médicales :

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

Répartition des visites médicales par catégories d'emploi au cours de l'année 2023

	Suivi individuel renforcé (SIR)	Suivi individuel général (SIG)	SIAR (RQTH)
Catégorie A	10	12	2
Catégorie B	8	17	4
Catégorie C	9	20	13
Contractuels	7	14	3
Sous-total personnel BIATSS	34	63	22
Enseignants chercheurs	19	24	5
Enseignants du 1er et 2nd degré		6	1
Contractuels			
Sous-total ENSEIGNANTS	19	30	6
Ensemble	53	93	28

Les visites médicales ont augmenté considérablement en 2023 (174 en 2023 contre 119 en 2022).

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 09

LES INSTANCES ET LE DIALOGUE SOCIAL



Les instances de gouvernance – conseils et commissions

Le Conseil d'Administration

Le conseil d'administration

- détermine la politique de l'établissement,
- approuve le contrat d'établissement de l'université,
- vote le budget et approuve les comptes
- fixe la répartition des emplois
- autorise le Président à engager toute action en justice
- approuve les accords et conventions signés par le Président
- peut déléguer certaines de ses attributions au Président de l'université
- adopte le règlement intérieur de l'université
- approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le Président
- Il élit le président d'université.

Le conseil d'administration a pour Président Pasquale Mammone, et pour vice-président Gabriel Velu. Il est actuellement constitué de huit représentants des professeurs d'université et assimilés, de huit représentants des autres personnels enseignants, de six représentants des personnels BIATSS, de six représentants des étudiants et de huit personnalités extérieures, soit des collectivités territoriales soit du secteur économique.

Le Conseil Académique

Le Conseil Académique (CAc) est consulté ou peut émettre des vœux

- sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation ;
- sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacant ou demandés ;
- sur la demande d'accréditation ;
- sur le contrat d'établissement.

Il doit également

- proposer un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap ;
- être consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.

Le conseil académique plénier a pour Président Pasquale Mammone, et pour vice-président Eric Monflier.

Il est composé de la **Commission Recherche** et de la **Commission Formation et Vie Universitaire**.

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 Rapport Social Unique après avis du CSAE
- Il adopte le schéma directeur pluriannuel de la politique du handicap proposé par le Conseil Académique

Composition du Conseil d'Administration

Suite aux élections du 20 novembre 2020, le Conseil d'Administration se compose de 36 membres répartis de la façon suivante :

- 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 des Hauts-de-France (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

Madame la Rectrice de l'Académie de Lille, Chancelière des universités, est membre invité de droit.

La Commission Recherche

- répartit l'enveloppe des moyens destinée à la recherche telle qu'allouée par le CA ;
- fixe les règles de fonctionnement des laboratoires ;
- est consultée sur les conventions avec les organismes de recherche ;
- adopte des mesures de nature à permettre aux étudiants de développer des activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

La commission Recherche a pour Président **Pasquale Mammone** et pour vice-président **Eric Monflier**. Elle est constituée de douze représentants des professeurs d'université et assimilés, de quatre représentants des habilités à diriger des recherches, de huit représentants des docteurs, de deux représentants des autres enseignants, de quatre représentants des ingénieurs et techniciens, d'un représentant des autres personnels BIATSS, de cinq représentants des usagers et de quatre personnalités extérieures.

La Commission Formation et Vie Universitaire

- est consultée sur les programmes de formation des composantes ;
- adopte :
 - la répartition des crédits tels qu'alloués par le conseil d'administration ;
 - les règles relatives aux examens ;
 - les règles d'évaluation des enseignements ;
 - des mesures recherchant la réussite du plus grand nombre d'étudiants (orientation, insertion, usages numériques, documentation, activités culturelles, associatives et sportives, actions sociales) ;
 - des mesures visant à promouvoir et développer des interactions entre sciences et société ; des mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap.

La commission Formation et Vie Universitaire a pour Président **Pasquale Mammone** et pour vice-présidente **Cécile Carra**. Elle est constituée de huit représentants des professeurs d'université et assimilés, de huit représentants des autres enseignants, de quatre représentants des personnels BIATSS, de seize représentants des étudiants et de trois personnalités extérieures.

Le Conseil Académique restreint

Le conseil académique restreint aux enseignants-chercheurs siège pour étudier toutes les questions relatives à la carrière des enseignants-chercheurs : recrutement (validation de la composition des comités de sélection, validation des propositions de recrutement, demandes de mutation pour rapprochement de conjoint, ATERs, PASTs...), promotions et suivis de carrière. En formation restreinte aux enseignants et enseignants-chercheurs, le conseil étudie les aménagements de service des enseignants du second degré.

Le Président du conseil académique restreint est **Éric Monflier**.

A9 - Les instances du dialogue social et représentants du personnel

Le Comité Social d'Administration d'Établissement (CSAE)

Le Comité Social d'Administration d'Établissement (CSAE), d'où est issue la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de travail (FS), a été installé le 1er janvier 2023. Ces deux instances remplacent le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). CSAE et FS comprennent, outre le Président de l'université et la Directrice générale des services, des représentantes et représentants des personnels, enseignants, administratifs et techniques.

Le CSAE est chargé de l'examen des questions collectives de travail à l'échelle de l'établissement. Il est consulté sur : le fonctionnement et l'organisation des services, leur accessibilité et la qualité des services rendus, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.

Créée au sein du CSAE, la FS est une instance consultative chargée d'examiner les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène et à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes... sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CSAE.

RSU - Université d'Artois

Répartition des représentants du personnel par genre pour le CSAE

Membres du CSAE	H	F	ENS
Titulaires	5	5	10
Suppléants	5	5	10
TOTAL	10	10	20

Nombre de réunions du CSAE

Années	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de réunions	5	7	4	7	6

La Commission Paritaire d'Établissement

Elle concerne les personnels BIATSS. Avec la loi de transformation de la fonction publique, elle a perdu toute compétence en matière de mobilité et d'avancement mais reste compétente pour les recours contre les décisions individuelles défavorables (refus d'une formation, refus d'un temps partiel, révision du compte rendu de l'entretien professionnel...).

→ Les Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)

Les compétences et les missions des CPE

Les Commissions Paritaires d'Etablissement préparent les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales (CAPA ou CAPN) des corps des personnels BIATSS de l'établissement.

La loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019 a conduit à l'évolution des prérogatives de la CPE ; cette commission n'est plus compétente depuis janvier 2020 en matière de mobilité, et depuis janvier 2021 en matière d'avancement.

Elle est saisie sur des situations individuelles complexes :

- le recrutement, la proposition ou le refus de titularisation,
- les inscriptions sur liste d'aptitude,
- les congés pour formation syndicale,
- les détachements, disponibilités,
- les sanctions disciplinaires,
- la révision des compte-rendus d'entretien professionnel

le refus d'autorisation de télétravail

Composition et fréquence des réunions de la CPE

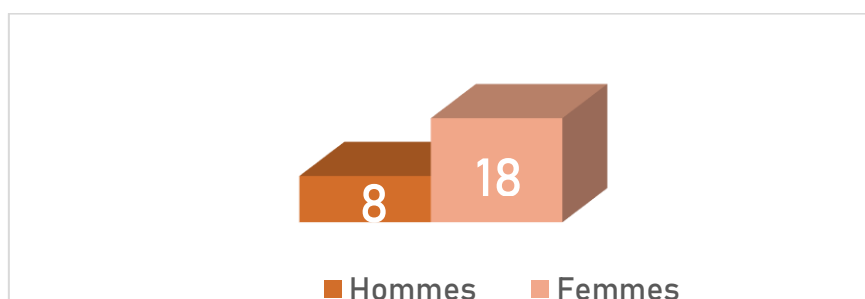
La Commission Paritaire d'Etablissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories (A, B et C). Ils ont été élus en mars 2017 et la durée de leur mandat est de 4 ans.

Suite aux élections du 1^{er} au 08 décembre 2022, la répartition des représentants du personnel de la CPE est la suivante :

Répartition des représentants du personnel de la CPE

	Représentants du personnel de la CPE												ENSEMBLE		
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C						
	Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Titulaires		Suppléants		Hommes	Femmes	ENS
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F			
Groupe des AENES		1		1		1		1	1	1		2	1	7	8
Groupe des ITRF	1	1	1	1		2	1	1		2	1	1	4	8	12
Groupe des personnels des bibliothèques	1			1	1			1	1			1	3	3	6
TOTAL	2	2	1	3	1	3	1	3	2	3	1	4	8	18	26

Répartition des représentants du personnel de la CPE par genre



RSU - Université d'Artois

B9 - Le nombre de jours de grève

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

Date de grève	Statut	Nb de jours non travaillés		
		BIATSS	ENSEIGNANTS	ENSEMBLE
19/01/2023	National	31	14	45
31/01/2023	National	19	13	32
07/02/2023	National	12	4	16
16/02/2023	Local		1	1
07/03/2023	National	23	11	34
08/03/2023	National	1		1
15/03/2023	National	1	1	2
16/03/2023	National		1	1
20/03/2023	National		1	1
23/03/2023	National	14	6	20
28/03/2023	National	5	3	8
06/04/2023	National	6	1	7
13/04/2023	National	6	2	8
06/06/2023	Local	1		1
13/10/2023	National	1		1
TOTAL		120	58	178

C9 - Moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales

SITE	BATIMENT	N° DE SALLE	TYPE DE SALLE	SURFACE EN M ²	DESTINATION	VALEUR LOCATIVE (€/HEURE)
ARRAS	F	F.0.12	BUREAU	21,53	ETUDIANTS	3,21 €
	F	F.0.13	BUREAU	22,07	ETUDIANTS	3,29 €
	F	F.0.14	BUREAU	19,08	ETUDIANTS	2,84 €
	N	N.2.03	BUREAU	17,21	PERSONNELS	2,57 €
	N	N.2.06	BUREAU	12,24	PERSONNELS	1,82 €
BETHUNE	ROBERT HAZEBROUCK	H.1.08	SALLE DE REUNION	50,9	PERSONNELS	7,59 €
TOTAUX				143,03		21,33 €

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 10

LA DISCIPLINE



RSU - Université d'Artois

A10 – Le nombre de sanctions prononcées

Nombre de sanctions prononcées en 2023

Type de sanction	Nature de la faute	Statut	Catégorie	Sexe	Tranche d'âge	NB
Rappel à l'ordre	Propos sexistes	PRCE	A	Masculin	55-59	1
Interdiction d'exercer les fonctions d'enseignement et de recherche à l'Université d'Artois pour une durée de 1 an avec privation de la moitié du traitement,	Agissements sexistes & harcèlement	MCF	A +	Masculin	40-44	1
TOTAL						2

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 11

LE HANDICAP



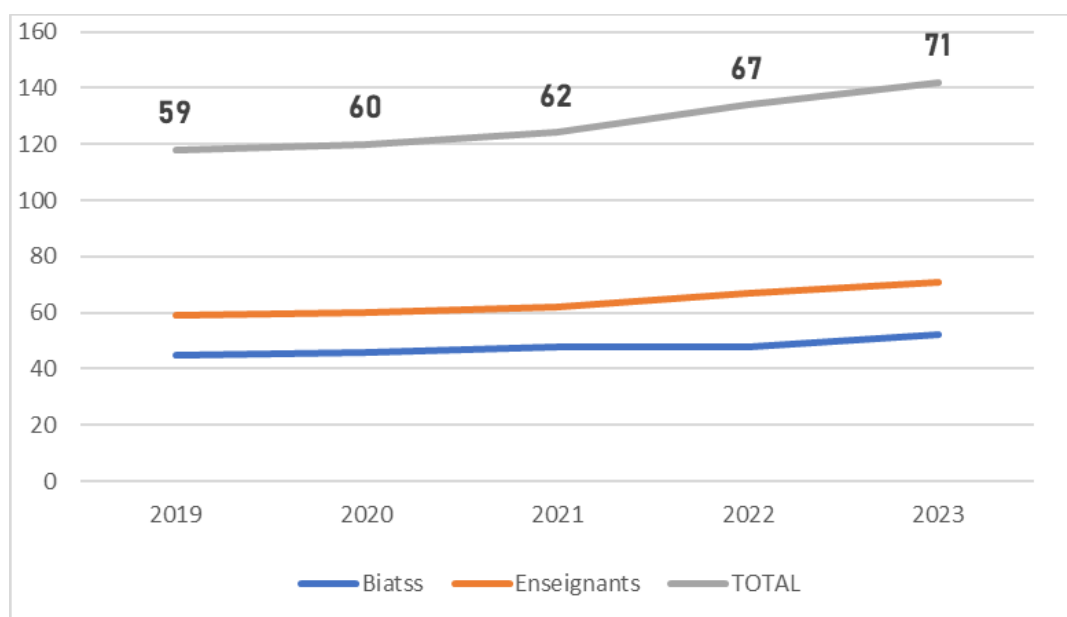
A11 - Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les travailleurs en situation de handicap

Nombre d'agents RQTH par catégorie, corps et genre au 31 décembre 2023

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ensemble
Cat A	AAE	1				1		1
	IGE	1	1	2		3	1	4
	ASI	1	1			1	1	2
	INFIRMIERE	1				1		1
Cat B	SAENES	2				2		2
	TCH	4	3	1		5	3	8
Cat C	ADJENES	1	2	1		2	2	4
	ATRF	23	4	2	1	25	5	30
Sous-total BIATSS		34	11	6	1	40	12	52
Cat A+	PR	1	3			1	3	4
	MCF	5	1			5	1	6
Cat A	PRAG		3				3	3
	PRCE	2	1			2	1	3
	PLP		1				1	1
	EPS		1		1		2	2
Sous-total ENSEIGNANTS		8	10		1	8	11	19
ENSEMBLE		42	21	6	2	48	23	71

Évolution 2019-2023 du nombre d'agents RQTH au 31 décembre 2023



B11 – Les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap

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 6,24 % en 2023. Cela représente une hausse d'effectif de ces personnels de 4 unités (71 en 2023 contre 67 en 2022).

L'établissement continue sa politique en faveur 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.

Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



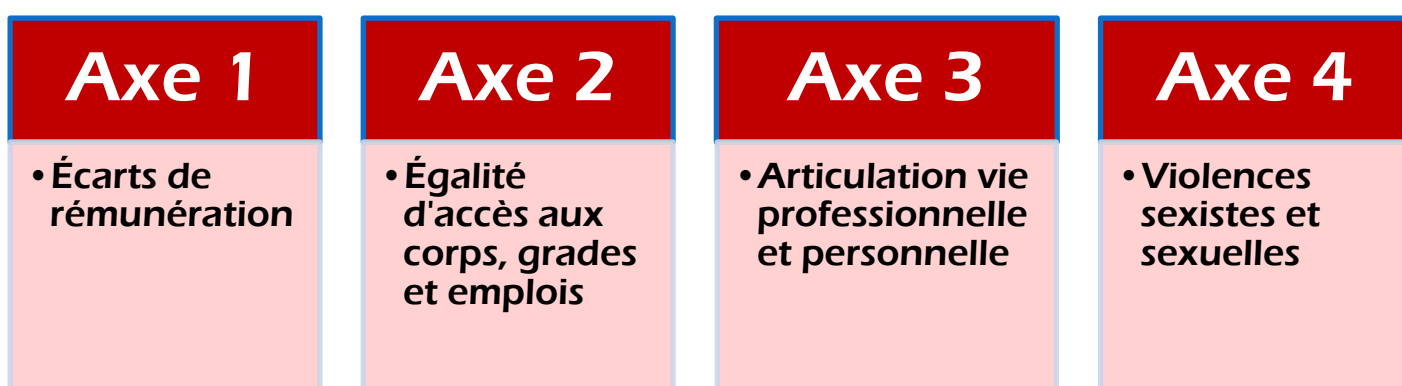
A12 – Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Lors du conseil d'administration du 9 juillet 2021, au point 8 de l'ordre du jour se trouve le vote du « plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

Ce plan d'action avait auparavant fait l'objet d'un avis favorable du Comité Technique le 3 juin 2021.

L'adoption de ce plan s'inscrit dans le cadre des obligations nées de la loi de transformation de la fonction publique, ainsi que d'une série de textes visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le plan se décline en quatre axes, et vingt-neuf mesures :



Axe 1 : évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

- Collecter les données RG par genre et assurer un suivi pluriannuel. Contrôler la complétude des tableaux.
- Mesurer les écarts liés à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi.
- Évaluer les écarts concernant les primes attachées aux fonctions et responsabilités (dont PRP et PCA).
- Évaluer les écarts de ratios d'avancement de grade pour les corps et cadres d'emploi (taux de promotion genrés)

Axe 2 : garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

- Travailler à l'instauration d'une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes (événements, réseau de référents, bonne pratique de communication sans stéréotypes)
- S'intéresser à la mixité des métiers, et analyser par discipline (personnels et étudiants)
- Accompagner les agents vers des parcours et un égal accès aux responsabilités professionnelles (par exemple garantir la représentation de chaque sexe dans le recrutement des agents contractuels, et sensibiliser les comités de sélection aux biais de genre pour les emplois d'enseignants-chercheurs)

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Enquête sur le télétravail pour mesurer le ressenti
- Diffusion de guides ciblés sur des thématiques particulières (droit à la déconnexion, aménagements et aides disponibles)
- Accompagner les personnels en instaurant un entretien au moment de la reprise du travail, après un arrêt long

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

- Mise en place d'une cellule d'écoute et d'alerte sur les Violences Sexistes et Sexuelles depuis mars 2021

L'**université d'Artois** accompagne les personnels et étudiants victimes de violences sexistes et sexuelles

VICTIME

VIOLENCE

FEMME

RÉSEAUX SOCIAUX

SOUFFRANCE

Discrimination

HOMME

Agression verbale

Injure

Harcèlement SEXUEL

Transphobie

Homophobie

STOP

www.univ-artois.fr/vss

Cette cellule est chargée de recueillir la parole, et orienter si nécessaire la victime pour un accompagnement psychologique et juridique. La situation est analysée et des mesures peuvent être prises par l'université selon la gravité de cette situation. L'accueil est assuré par un binôme d'écouter, en respectant strictement la confidentialité et l'anonymat.

B12 – Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique

DRH de l'État



Requête annuelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique Résultats globaux de l'employeur – année 2023

nombre de corps pris en compte					23	
emploi annuel moyen :	hommes		femmes			part des
effectifs annuels	398		413		811	total femmes (%)
équivalents temps plein emp	397		406		803	51,0%
taux moyen de temps partie	99,8%		98,2%		99,0%	50,5%
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)						
	€/mois		€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 752 €	Femmes	3 727 €	écart	-1 025 €	-21,6%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein						
Hommes	4 762 €	Femmes	3 797 €	écart	-965 €	-20,3%
décomposition des écarts :						
					€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel				-60 €	6,2%
	effet ségrégation des corps				-853 €	88,4%
	effet démographique au sein des corps				-16 €	1,7%
	dont sur primes				32 €	-3,3%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique				-96 €	10,0%
	dont					
		sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)			7 €	-0,7%
		temps ou aux cycles de travail			-6 €	0,6%
		géographie et aux mobilités non forcées			-1 €	0,1%
		résultats / performance / engagement professionnel			-1 €	0,1%
		rémunérations accessoires			-86 €	8,9%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement			0 €	0,0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement			0 €	0,0%
		restructurations ou mobilités forcées			0 €	0,0%
		autres primes, indemnités et rémunérations accessoires			-3 €	0,3%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement			-6 €	0,7%

Interprétation des résultats

La rémunération mensuelle moyenne brute par agent est de 4.645 € pour les hommes contre 3.610 € pour les femmes, soit un écart de 1.035 € mensuel. Cet écart est quasiment stable par rapport à l'enquête de l'année précédente.

La décomposition des écarts permet d'ajuster les différences de rémunération avec les différents facteurs.

Le facteur « ségrégation des corps » représente 853 €, soit 88,4% de l'écart total.

L'effet « ségrégation des corps » signifie dans ce cas que les hommes sont proportionnellement plus représentés dans les corps les mieux rémunérés. Ce facteur a augmenté en 2023 en faveur des hommes par rapport à l'année 2022.

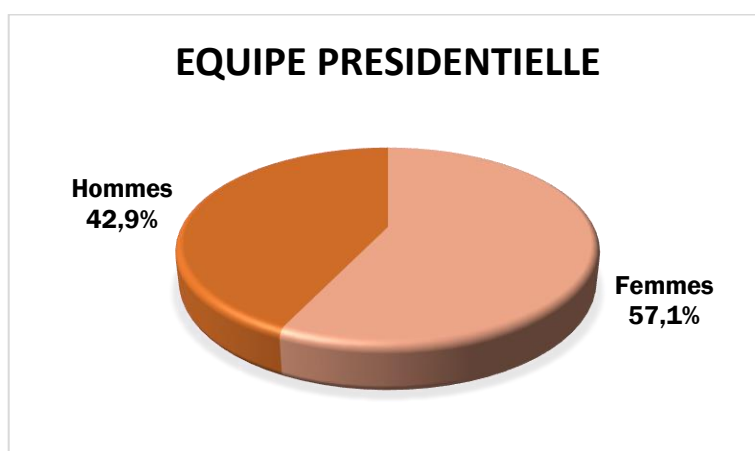
Le second facteur le plus influant dans la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est l'« effet primes à corps-grade-échelon identique ».

Il impacte la différence de traitement de 96€, soit 10 % de l'écart global. Ce facteur a baissé, en faveur des femmes, par rapport à l'année 2022.

C12 – Répartitions femmes / hommes

Répartition femmes-hommes dans les équipes de direction de l'UA

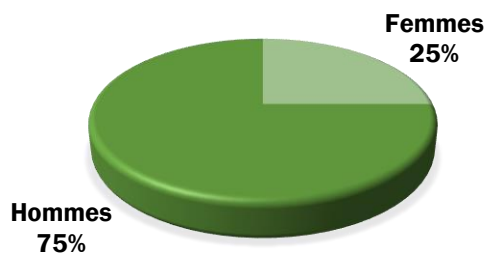
Équipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Président, Vice-Présidentes et Vice-Présidents	8	6	14
Part	57,1%	42,9%	100,0%



RSU - Université d'Artois

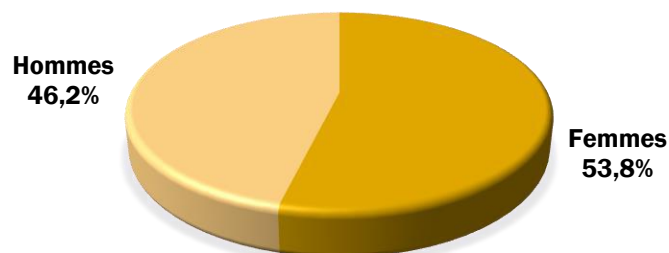
Équipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Chargés de mission	4	12	16
Part	25,0%	75,0%	100,0%

CHARGÉS DE MISSION



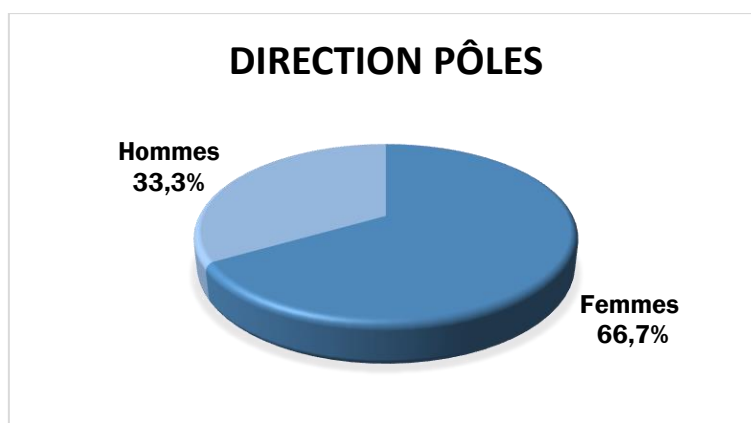
Directions des services	Femmes	Hommes	Total
Services communs et centraux	14	12	26
Part	53,8%	46,2%	100,0%

SERVICES COMMUNS ET CENTRAUX



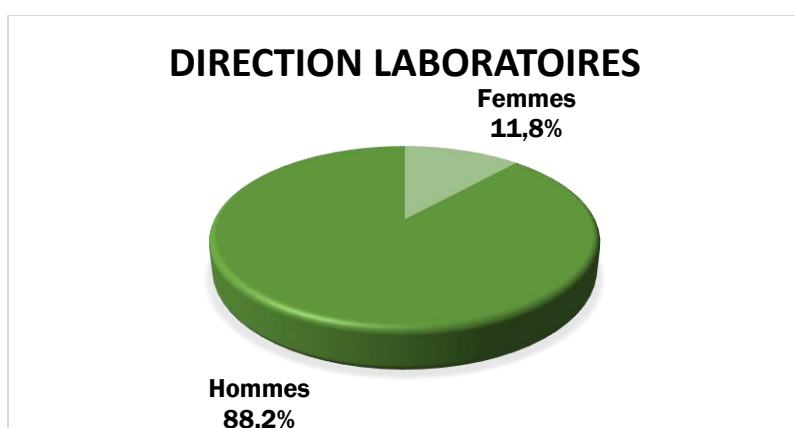
RSU - Université d'Artois

Pôles et composantes	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de pôles, responsables administratifs	14	7	21
Part	66,7%	33,3%	100,0%



Répartition femmes-hommes dans les laboratoires

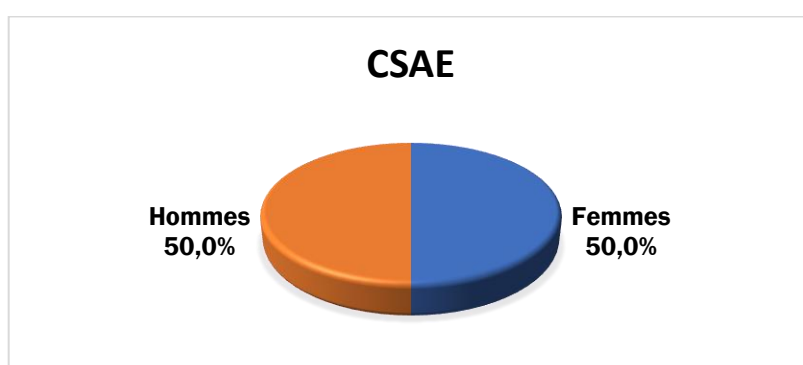
Laboratoires	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de laboratoires	2	15	17
Part	11,8%	88,2%	100,0%



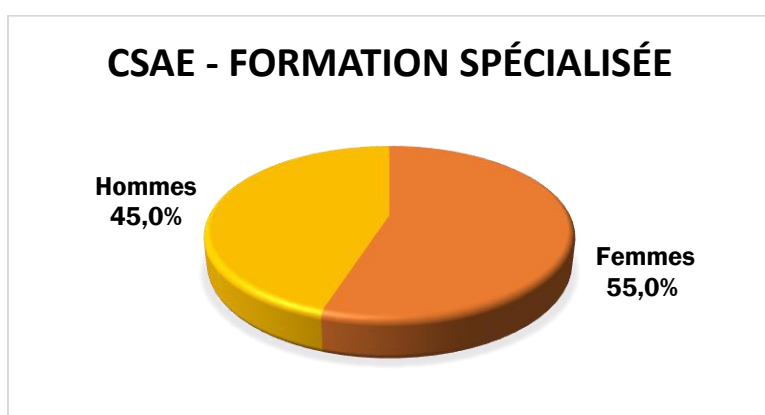
RSU - Université d'Artois

Répartition femmes-hommes chez les représentants du personnel

Comité Social d'Administration de l'Etablissement	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	5	5	10
Total	10	10	20
Part	50,0%	50,0%	100,0%



CSAE Formation Spécialisée	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	6	4	10
Total	11	9	20
Part	55,0%	45,0%	100,0%



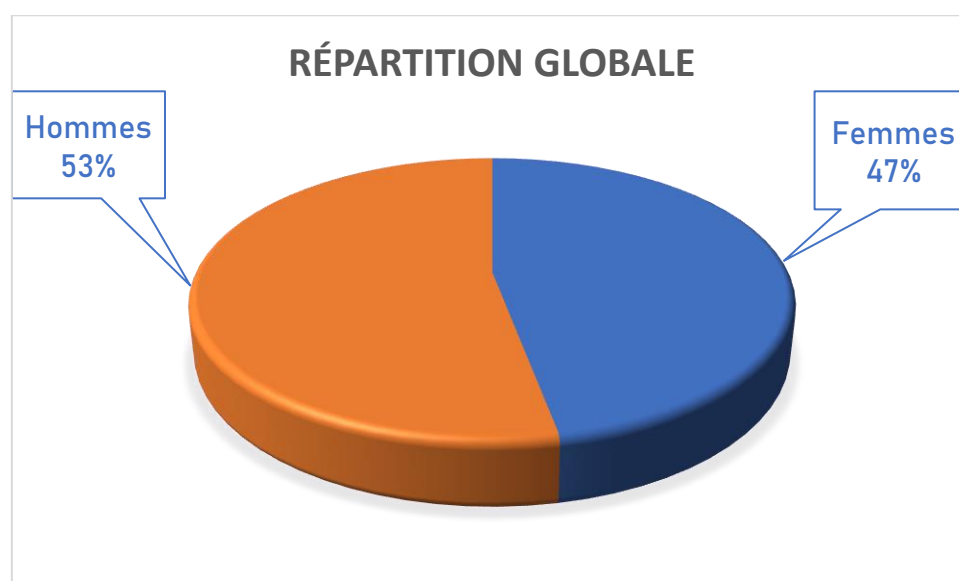
Répartition globale

Pour l'ensemble des équipes, fonctions ou groupes analysés ci-dessus, le résultat d'ensemble montre un niveau de parité qui s'établit à 52,5 % en faveur des femmes, contre 47,5 % pour les hommes.

Ce sont les directions des laboratoires de recherche qui montrent la plus grande disparité en faveur des hommes, soit 81,3 % des effectifs.

C'est un résultat d'ensemble tout à fait cohérent au regard de l'objectif de parité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Total général	Femmes	Hommes	Total
Ensemble	63	71	134
Part	47,0%	53,0%	100,0%



Rapport Social Unique 2024 - Chapitre 13

DÉFINITIONS ET SIGLES



RSU - Université d'Artois

Agents

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

On distingue parmi ceux-ci :

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

Catégories

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

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

Corps

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

ETP et ETPT

L'Equivalent Temps Plein (ETP)

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

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

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

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

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

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

Grade

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

Sigles et abréviations utilisés

Abréviations relatives aux personnels BIATSS

AAE	Attaché d'Administration de l'État
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
AAENES	Attaché d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGCPT	Agent Comptable
APAE	Attaché Principal d'Administration d'État
ASI	Assistant Ingénieur
ASS	Assistant de Service Social
ATEC	Adjoint Technique
ATEE	Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire Assistant
CONS	Conservateur des Bibliothèques
DGS	Directeur Général des Services
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INF	Infirmier
ITRF	Ingénieurs & Techniciens de Recherche et de Formation
MAG	Magasinier des bibliothèques
SA	Secrétaire Administratif
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
TECH	Technicien de Recherche et Formation
VP	Vice-Président

Abréviations relatives aux personnels ENSEIGNANTS

ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATV	Agent Temporaire Vacataire
CEV	Chargé d'Enseignement Vacataire
CPJ	Chaire de Professeur Junior
MAST	Maître de Conférences Associé (contractuel)
MCF	Maître de Conférences
PAST	Professeur des Universités Associé (contractuel)
PE	Professeur des Écoles
PEPS	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié

Abréviations relatives à l'emploi

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
CAE	Contrat d'Aide à l'Emploi
CAV	Contrat d'Avenir
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CN	Classe Normale
CPP	Congé pour Projet Pédagogique
CS	Classe Supérieure
CUI	Contrat Unique d'Insertion
PACTE	Parcours d'Accès aux Carrières de la fonction publique Territoriale, hospitalière et d'État
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Abréviations relatives aux termes financiers et primes

CIA	Complément Indemnitare Annuel
CRDS	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CSG	Contribution Sociale Généralisée
DAF	Direction Administrative et Financière
DGFIP	Direction Générale des Finances Publiques
ENSAP	Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public
GIPA	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
IB	Indice Brut
IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IFTS	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
INM	Indice Nouveau Majoré
IR	Indemnité de Résidence
IR	Indice de Référence
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
PCA	Primes de Charges Administratives
PEDR	Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PFI	Prime de Fonctions Informatiques
PPCR	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
RIFSEEP	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitare des Personnels Enseignants-Chercheurs
SCSP	Subvention pour Charge de Service Public
SFT	Supplément Familial de Traitement
TB - TIB	Traitement Brut - Traitement Indiciaire Brut

Abréviations relatives aux termes techniques et informatiques

DSI	Direction des Systèmes Informatiques
SI	Système d'Information
SIHAM	Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée

Abréviations relatives aux établissements, conseils, commissions et centres

CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil Académique
CCP	Commission Consultative Paritaire
CFVU	Commision de la Formation et de la Vie Universitaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
COMUE	Communauté d'Universités et d'Établissements
CPE	Commission Paritaire d'Établissement
CR	Commission de Recherche
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CSAE	Comité Social d'Administration d'Établissement
DGAFP	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
EPE	Établissements Publics Expérimentaux
EPLÉ	Établissement Public Local d'Enseignement
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
HCÉRES	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
IRD	Institut de Recherche pour le Développement
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MENESRI	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
PIM	Prestation Interministérielle

Autres bréviations diverses

ASIUA	Action Sociale d'Initiative Université d'Artois
A2U	Artois, ULCO et UPJV (cf alliance universités d'Artois, du Littoral et Jules Verne)
BDS	Base de Données Sociales
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CACES	Certificat d'Apititude à la Conduite d'Engins en Sécurité
CET	Compte Épargne Temps
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CGM	Congé de Grave Maladie (agent contractuel)
CLD	Congé de Longue Durée
CLM	Congé de Longue Maladie
DADS	Déclaration Annuelle des Données Sociales
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DIM	Domaine d'Intérêt Majeur (cf recherche)
DRH	Direction des Ressources Humaines
DU	Diplôme Universitaire
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
ED	École Doctorale
EGASS	Économie, Gestion, Administration, Sciences Sociales
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPF	Équivalent Temps Plein Financier
ETPR	Équivalent Temps Plein Rémunéré
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
F3SCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
FPE	Fonction Publique de l'État
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale

RSU - Université d'Artois

GVT	Glissement Vieillesse Technicité
INSPE	Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation
JO	Journal Officiel
LCER	Licence Compétences En Réseau
LDG	Lignes Directrices de Gestion
LPR	Loi de Programmation de la Recherche
LRU	Liberté et Responsabilités des Universités (Loi LRU ou loi Pécresse)
LTFP	Loi de Transformation de la Fonction Publique
ORE	Orientation et Réussite des Elèves
PIA	Programme d'Investissement d'Avenir
P1, P2 ...	Principal de 1ère classe, de 2ème classe ...
R&F	Recherche et Formation
RAFP	Régime Additionnel de la Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies
RGP	Responsabilités des Gestionnaires Publics
RSU	Rapport Social Unique
SCD	Services Communs de Documentation
SHON	Surface Hors Œuvre Net
SIAR	Surface Individuelle Adapté Renforcé
SRE	Service des Retraites de l'État
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
UFR	Unité de Formation et de Recherche
UA	Université d'Artois
ULCO	Université du Littoral Côte d'Opale
UPJV	Université de Picardie Jules Verne
VAE	Valisation des Acquis de l'Expérience

RSU - Université d'Artois

B13 - Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche

CREHS - Arras	▪ Centre de Recherche et d'Études en Histoire et Société
LEM - Arras	▪ Unité mixte de recherche : Lille Économie Management
T&C - Arras	▪ Textes et Cultures
GRA - Arras	▪ Grammatica - Centre de recherche en linguistique française et didactique du français
DIS - Arras	▪ Discontinuités
RIME LAB - Arras	▪ Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire Management Économie
BIOECOAGRO - Lens	▪ Institut de recherche en Biotechnologie Agroalimentaire
CRIL - Lens	▪ Unité mixte de recherche : Centre de Recherche en Informatique de Lens
UCCS - Lens	▪ Unité mixte de recherche : 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
LGI2A- 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 de Droit Éthique et Procédures