

# Bilan social

2017





### *Le mot du Président*

*Ce bilan est une photographie de l'Université d'Artois dans le domaine social au 1<sup>er</sup> janvier 2017. À travers les nombreuses statistiques fournies, c'est un outil indispensable pour analyser l'emploi, la formation, les rémunérations ou encore l'action sociale de notre établissement. Afin d'en faciliter l'analyse, une attention toute particulière a été apportée à la contextualisation des informations : données historicisées, comparaisons avec les moyennes nationales, explications complémentaires. Ces éléments permettent d'enrichir la vision globale de l'université qui se dégage de ce bilan.*

*Cette année, le bilan social s'enrichit d'une part d'un nouveau chapitre sur « les relations sociales et les instances de gouvernance »; et d'autre part de nouvelles informations concernant les personnes en situation de handicap et la médecine de prévention, qui ont été ajoutées au chapitre sur l'action sociale.*

*Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'École Supérieure du Professorat et de l'Éducation n'est plus rattachée à l'Université d'Artois. Cette année, le bilan social ne porte donc que sur les données chiffrées de l'Université d'Artois (sauf dans les historiques).*

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

***Pasquale Mamnone***  
***Président de l'Université d'Artois***



## Préambule

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

### - *Présentation*

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

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

Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social.

### - *Périodicités*

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

### - *Dates de constatation*

- **Au 1<sup>er</sup> janvier 2017** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2016** 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 2015/2016** pour les autres données (congés, invités etc...).

### - *Populations*

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

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

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

DRH – Université d'Artois  
9 rue du Temple  
BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX



# Sommaire

<b>Chapitre 01</b>	<b>L'Université d'Artois en quelques chiffres .....</b>	<b>9</b>
	A- L'organisation de l'Université d'Artois .....	11
	B- La formation .....	12
	C- La recherche .....	13
	D- Le patrimoine .....	14
<b>Chapitre 02</b>	<b>Les emplois et effectifs globaux.....</b>	<b>15</b>
	A- Les plafonds d'emplois de l'Université d'Artois .....	17
	B- L'ensemble des effectifs de l'Université d'Artois.....	18
	C- La répartition géographique des effectifs totaux .....	19
<b>Chapitre 03</b>	<b>Les effectifs BIATSS .....</b>	<b>21</b>
	A- Situation globale des personnels BIATSS .....	23
	B- Situation des personnels BIATSS titulaires .....	24
	C- Situation des personnels BIATSS non-titulaires .....	25
	D- Situation des personnels BIATSS contractuels par catégories .....	26
	E- Répartition géographique des personnels BIATSS .....	27
	F- Répartition des personnels BIATSS .....	29
	G- Eloignement géographique des personnels BIATSS.....	30
	H- Démographie des personnels BIATSS.....	30
	I- Promotions et dispositif en 2016.....	32
	J- Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2016 .....	33
	K- Absences et congés des personnels BIATSS .....	34
<b>Chapitre 04</b>	<b>Les effectifs enseignants.....</b>	<b>37</b>
	A- Situation globale des personnels enseignants.....	39
	B- Répartition des personnels enseignants.....	40
	C- Répartition géographique des personnels enseignants .....	41
	D- Répartition par genre des personnels enseignants .....	42
	E- Répartition des enseignants par disciplines.....	43
	F- Synthèse par domaine de disciplines .....	45
	G- Eloignement géographique des personnels enseignants .....	45
	H- Démographie des personnels enseignants .....	47
	I- Promotions des enseignants .....	49
	J- Emplois d'enseignants-chercheurs mis au concours .....	49
	K- Motifs d'entrée et de sortie des enseignants.....	50
	L- Les enseignants invités et visiting professor .....	51
	M- Absences et congés des personnels enseignants.....	52
<b>Chapitre 05</b>	<b>Les rémunérations.....</b>	<b>55</b>
	A- Notions générales .....	57
	B- Grille des salaires des titulaires et contractuels.....	58
	C- Les primes BIATSS en 2016 .....	59
	D- Les primes enseignantes en 2016.....	61
	E- La masse salariale.....	62
<b>Chapitre 06</b>	<b>L'action sociale et la médecine de prévention .....</b>	<b>65</b>
	A- Caractéristiques des personnels reçus en 2016.....	67
	B- Typologie des demandes et coûts .....	68
	C- Médecine de prévention.....	69
	D- Les travailleurs en situation de handicap à l'Université d'Artois.....	69
<b>Chapitre 07</b>	<b>La formation continue des personnels.....</b>	<b>71</b>
	A- Evolution de la formation continue entre 2011 et 2016 .....	73
	B- Caractéristiques des agents formés en 2016.....	74
	C- Les domaines de formation.....	76
<b>Chapitre 08</b>	<b>Les relations sociales et les instances de gouvernance .....</b>	<b>77</b>
	A- Les instances du dialogue social .....	79
	B- Les instances de gouvernance.....	82
<b>Chapitre 09</b>	<b>Définitions et sigles.....</b>	<b>85</b>





# Chapitre 01

## L'Université d'Artois en quelques chiffres



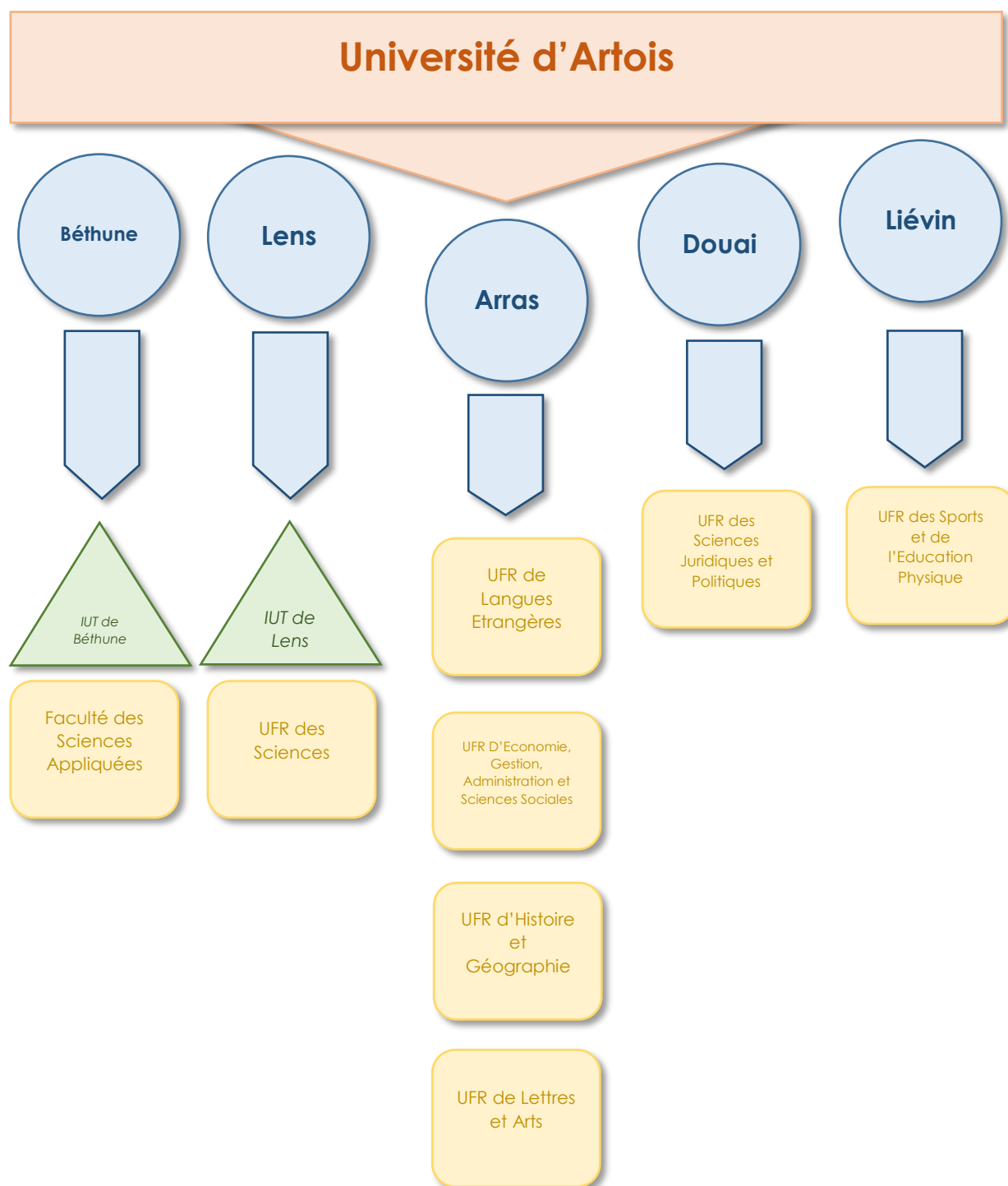
## A L'organisation de l'Université d'Artois

L'Université d'Artois est une université pluridisciplinaire (hors santé) et multipolaire, elle est présente sur deux départements : le Nord et le Pas-de-Calais.

Depuis 2013 et la loi portant sur la création des ESPE, l'Université d'Artois (UA) est engagée dans un processus de transfert des personnels de l'ESPE vers la nouvelle COMUE-Lille Nord-de-France.

Le transfert des agents de l'ESPE vers la COMUE Lille Nord-de-France s'est effectué le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

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



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

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

**B La formation**

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



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

**L'Université d'Artois accueille 11 091 étudiants en 2016-2017 qui sont répartis sur l'ensemble des pôles de l'Université, soit une augmentation du nombre d'étudiants de presque 2% par rapport à l'année 2015-2016.**

**Tableau B.1: Répartition des étudiants par pôles en 2016-2017**

	Effectif *	%
Pôle Arras	4 346	39,2%
Pôle Béthune	1 931	17,4%
Pôle Douai	1 182	10,7%
Pôle Lens	2 477	22,3%
Pôle Liévin	669	6,0%
Tous pôles - DAEU	284	2,6%
Tous pôles - DU	148	1,3%
Tous pôles - Prépa. Agrég. Int.	54	0,5%
<b>Ensemble</b>	<b>11 091</b>	<b>100%</b>

**Tableau B.2: Répartition des étudiants par domaines de formation en 2016-2017**

	Effectif *	%
Arts, Lettres, Langues	2 542	22,9%
Sciences Humaines et Sociales	732	6,6%
Droit, Economie, Gestion	2 254	20,3%
Sciences, Technologies	4 408	39,7%
STAPS	669	6,0%
DAEU	284	2,6%
DU	148	1,3%
Prépa. Agrég. interne	54	0,5%
<b>Ensemble</b>	<b>11 091</b>	<b>100%</b>

### C La recherche

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

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

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

**L'Université d'Artois accueille 212 doctorants en 2016-2017 et 34 thèses ont été soutenues en 2016.**

**Tableau C.1: Répartition des doctorants par école doctorale en 2016-2017**

	Effectif *	%
Ecole doctorale n°473 - SHS	85	40%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	22	10%
Ecole doctorale n°104-SMRE	10	5%
Ecole doctorale n°72 - SPI	57	27%
Ecole doctorale n°446 - BSL	4	2%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	34	16%
<b>Ensemble</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>

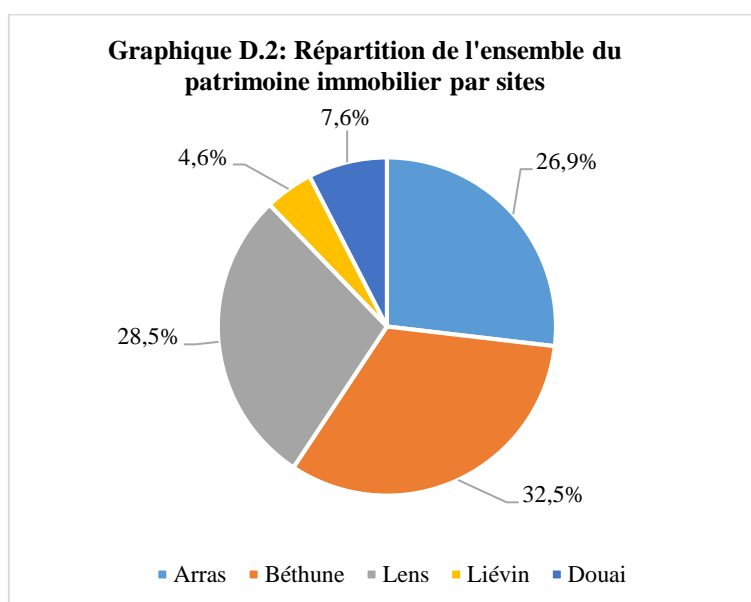
**Tableau C.2: Répartition des soutenances de thèses par école doctorale en 2016**

	Effectif *	%
Ecole doctorale n°473 - SHS	16	47%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	1	3%
Ecole doctorale n°104-SMRE	3	9%
Ecole doctorale n°72 - SPI	10	29%
Ecole doctorale n°446 - BSL	1	3%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	3	9%
<b>Ensemble</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

## D Le patrimoine

La surface totale des bâtiments de l'Université d'Artois représente 111 966 m<sup>2</sup> (surface SHON) dont :

- 30 069 m<sup>2</sup> pour le site d'Arras
- 36 348 m<sup>2</sup> pour le site de Béthune (dont 22 301 m<sup>2</sup> pour l'IUT)
- 31 893 m<sup>2</sup> pour le site de Lens (dont 10 120 m<sup>2</sup> pour l'IUT)
- 5 191 m<sup>2</sup> pour le site de Liévin
- 8 465 m<sup>2</sup> pour le site de Douai
- L'ESPE représente 48 796 m<sup>2</sup> (surfaces SHON) répartis sur 6 sites.



# **Chapitre 02**

## **Les emplois et effectifs totaux**





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

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

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

Le tableau ci-dessous détaille le stock d'emplois voté par le Conseil d'Administration fin 2016.

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

Catégories d'emplois			Nature des emplois		Emplois sous plafond Etat	Emplois financés sur ressources propres	Global
			Permanents	Titulaires	En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires CDI	477,2	-	477,2		
		CDD	4,0	-	4,0		
	Non-permanents	CDD	78,6	16,6	95,2		
<b>Sous-total Enseignants</b>			<b>559,7</b>	<b>16,6</b>	<b>576,3</b>		
BIATSS	Permanents	Titulaires CDI	372,2	-	372,2		
		CDD	16,0	7,1	23,1		
	Non-permanents	CDD	45,5	25,8	71,3		
<b>Sous-total BIATSS</b>			<b>433,7</b>	<b>32,9</b>	<b>466,6</b>		
<b>Totaux</b>			<b>993,5</b>	<b>49,5</b>	<b>1 042,9</b> <sup>(4)</sup>		
<b>Rappel du plafond d'emplois fixé par l'Etat</b>			<b>1122</b> <sup>(5)</sup>				

**Plafond d'emplois voté par le CA**

*Note sur les modalités de renseignement du tableau :*

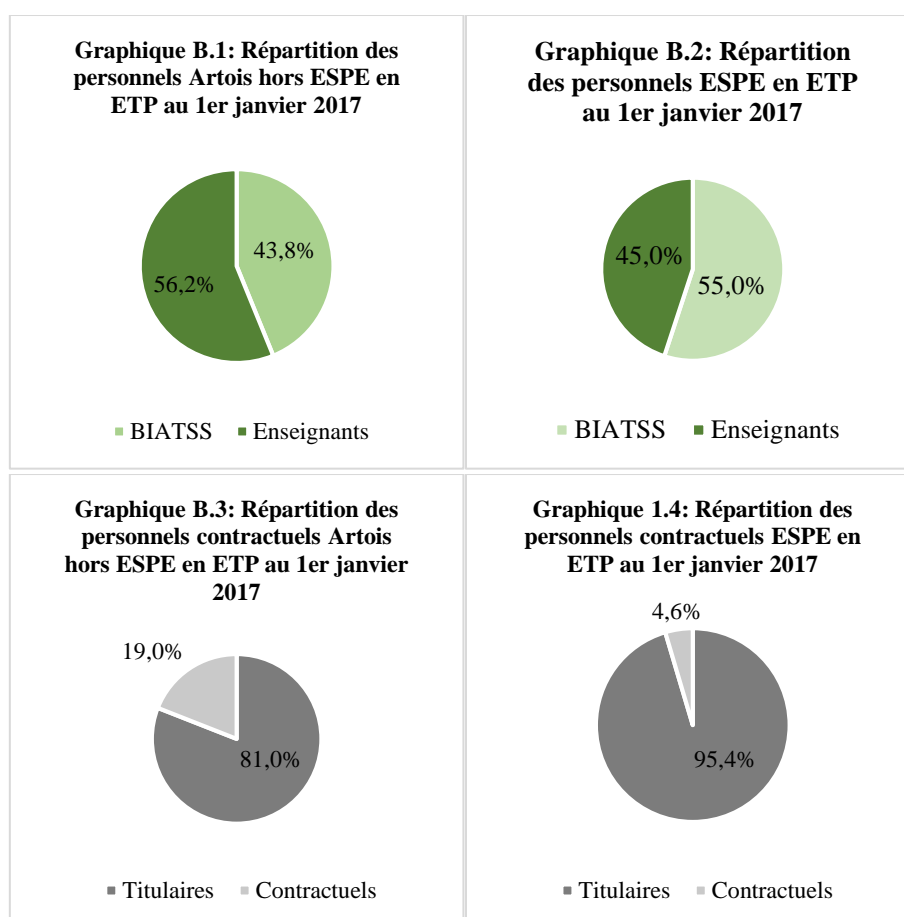
Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois (case annotée (4)).

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

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

		Artois hors ESPE		Total	ESPE*	Total Artois et ESPE
		Titulaires	Contractuels			
Nombre	BIATSS	371	95	466	9	466
	Enseignants	478	117	595	10	595
<b>Effectifs totaux en nombre</b>		<b>846</b>	<b>212</b>	<b>1 061</b>	<b>19</b>	<b>1 061</b>
ETP	BIATSS	363,4	92,0	455,4	9,0	455,4
	Enseignants	476,5	101,6	578,1	9,8	578,1
<b>Effectifs totaux en ETP</b>		<b>839,9</b>	<b>193,6</b>	<b>1 033,5</b>	<b>18,8</b>	<b>1 033,5</b>

\* au 1<sup>er</sup> janvier 2017, certains agents n'ont opté pour leur transfert à la ComUE et demeurent donc personnels de l'Université d'Artois mis à disposition de l'ESPE.



### Les structures de l'Artois et de l'ESPE ne présentent pas les mêmes profils.

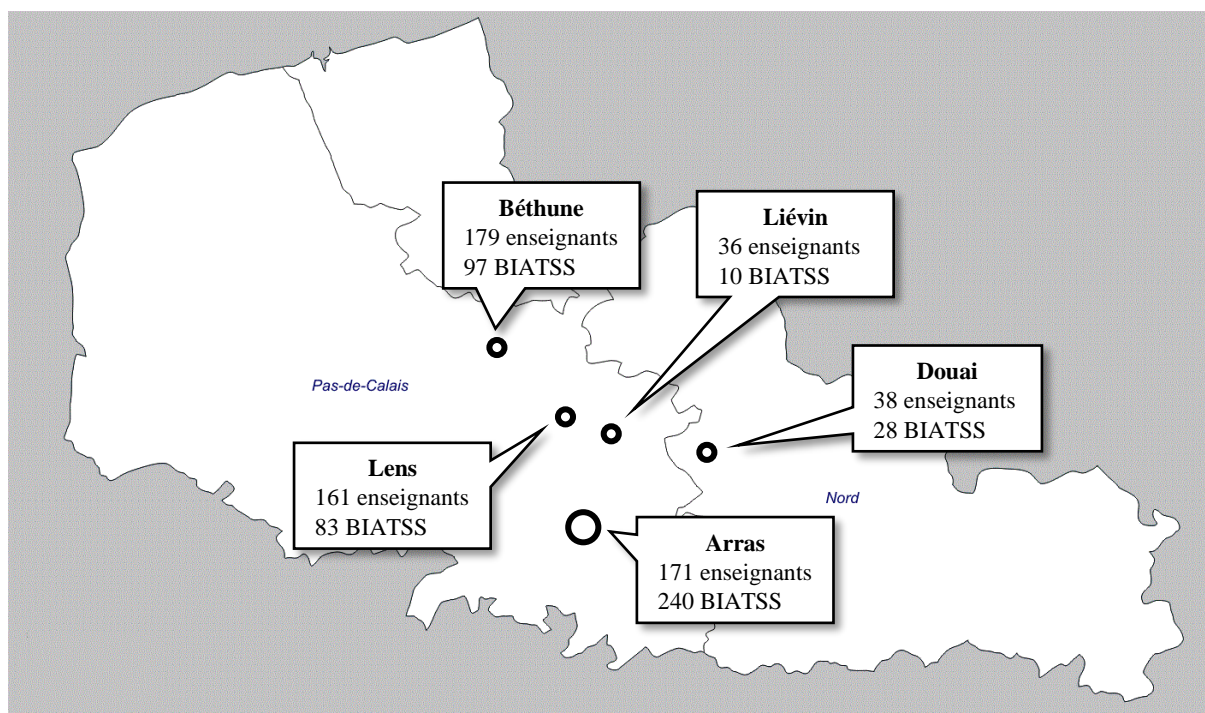
L'ESPE compte un nombre d'ETP insignifiant par rapport à l'Artois, il ne représente que les personnels ayant opté pour l'Artois et mis à disposition de l'ESPE (dans le cadre du transfert de l'ESPE vers la ComUE Lille Nord-de-France).

L'Artois a une répartition en ETP et en effectifs qui penche en faveur des enseignants (plus de 56% des ETP). Cette population Artois, BIATSS et enseignants confondus, est en grande majorité composée de Titulaires (81%).

### C La répartition géographique des effectifs totaux

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, on comptabilise 1061 personnes travaillant à l'Université d'Artois dont 19 mis à disposition de l'ESPE. Hors ESPE, ces personnels sont répartis sur **5 sites** à l'Artois, quatre dans le Pas-de-Calais et un seul dans le département du Nord.

**Carte C.1 : Carte des effectifs globaux par sites Artois au 1<sup>er</sup> janvier 2017**



\* ces effectifs ne comprennent pas les 19 personnes ayant fait le choix d'être mis à disposition de l'ESPE.



# **Chapitre 03**

## **Les effectifs BIATSS**



## A Situation globale des personnels BIATSS

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

Ainsi globalement, on constate que presque 80% des personnels BIATSS sont fonctionnaires, soit 371 agents sur 466. Parmi les titulaires, les catégories A représentent un peu plus de 30% des effectifs contre 25% pour les catégories B et 44,5% pour les catégories C.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et le 1<sup>er</sup> janvier 2017, on constate **une baisse de 30,5%** du total des effectifs BIATSS due exclusivement au transfert des personnels de l'Espé.

**Tableau A.1: Répartition des personnels Artois et ESPE en nombre et ETP par corps au 1er janvier 2017**

		Artois			Dont ESPE		
Filières	Nature du poste	Effectif	ETP	% ETP	Effectif	ETP	% ETP
Adm.	AGCPT	1	1,0	0,2%	-	-	0,0%
	SGEPES	1	1,0	0,2%	-	-	0,0%
	AAE	13	12,8	2,8%	-	-	0,0%
	INF	3	3,0	0,7%	-	-	0,0%
	ADM	1	1,0	0,2%	-	-	0,0%
ITRF	IGR	9	8,8	1,9%	-	-	0,0%
	IGE	52	51,7	11,4%	-	-	0,0%
	ASI	25	25,0	5,5%	-	-	0,0%
BIB	CONS	6	5,8	1,3%	-	-	0,0%
	BIB	1	1,0	0,2%	-	-	0,0%
Sous-total cat. A		112	111,1	24%	-	-	-
Adm.	SA	22	21,5	4,7%	-	-	0,0%
	ASS	1	1,0	0,2%	-	-	0,0%
ITRF	TCH	59	56,5	12,4%	-	-	0,0%
BIB	BAS	12	11,6	2,5%	-	-	0,0%
Sous-total cat. B		94	90,6	20%	-	-	-
ITRF	ATRF	105	103,3	22,7%	5	5,0	55,6%
Adm.	ATEC	6	6,0	1,3%	3	3,0	33,3%
	ADJAE	40	38,8	8,5%	-	-	0,0%
BIB	MAG	14	13,6	3,0%	-	-	0,0%
Sous-total cat. C		165	161,7	36%	8	8	8,0
<b>Total BIATSS titulaires</b>		<b>371</b>	<b>363,4</b>	<b>80%</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8,0</b>
ANT	CDI	23	23,00	5,1%	1	1,0	11,1%
	CDD	72	69,00	15,2%	-	-	0,0%
	CAE / CUI	-	-	0,0%	-	-	0,0%
<b>Total BIATSS non-titulaires</b>		<b>95</b>	<b>92,00</b>	<b>20%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1,0</b>
<b>Total effectifs BIATSS</b>		<b>466</b>	<b>455,4</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9,0</b>

## B Situation des personnels BIATSS titulaires

**Tableau B.1 : Répartition des personnels BIATSS en ETP par filières au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

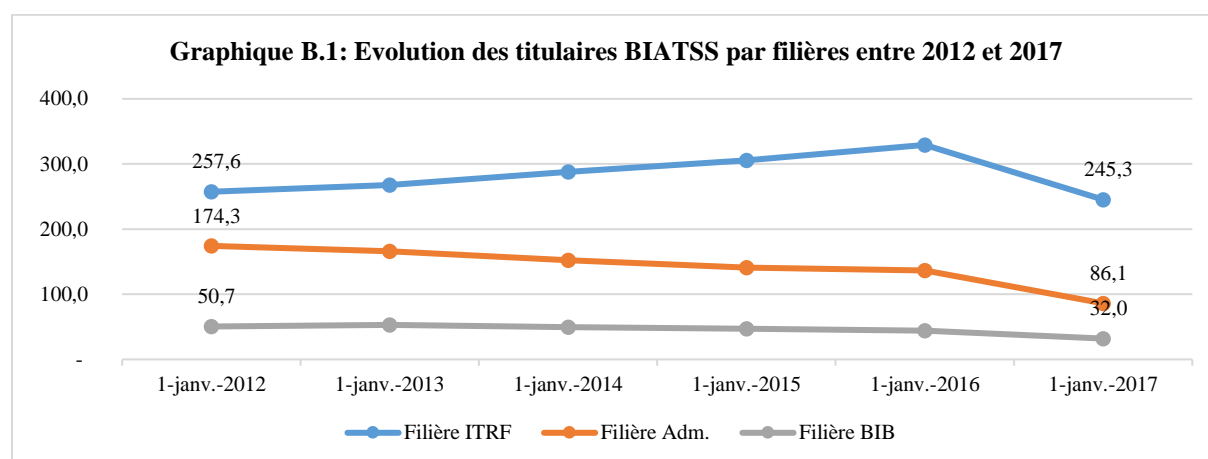
Filières	ETP	En %	Données nationales *
Filière ITRF	245,3	68%	66%
Filière Adm.	86,1	24%	26%
Filière BIB	32,0	9%	8%
<b>Total général</b>	<b>363,4</b>	<b>100%</b>	

\* PERSE - Source bilan social du ministère de l'ENESR 2014-2015

La filière ITRF apparaît comme la plus importante avec 68% des ETP BIATSS titulaires. Ce taux est supérieur au taux national de 2 points (source : bilan social 2014-2015 du ministère de l'ENESR).

Les recrutements de BIATSS s'effectuent principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces quatre dernières années.

Sur la période 2012-2017, on constate une baisse du total des ETP de BIATSS titulaires, due au transfert des Espé.

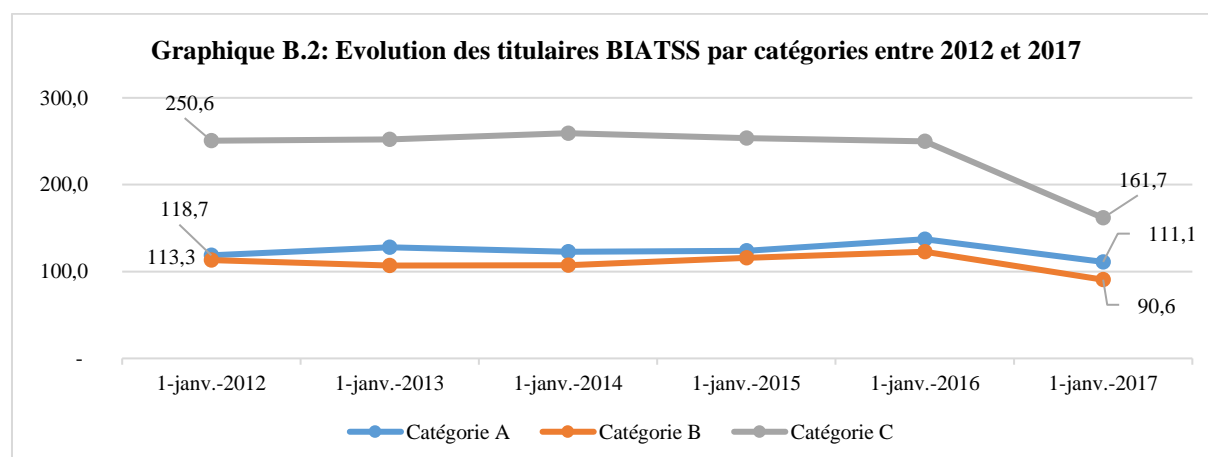


**Tableau B.2 : Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégories au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Catégories	ETP	En %	Données nationales *
Catégorie A	111,1	31%	29%
Catégorie B	90,6	25%	27%
Catégorie C	161,7	44%	45%
<b>Total général</b>	<b>363,4</b>	<b>100%</b>	

Les personnels de catégorie C sont les plus nombreux et représentent environ 44% du total des ETP titulaires, ce qui est légèrement en deçà de la moyenne nationale. Les catégories A représentent quant à eux, 31% des effectifs titulaires alors qu'au niveau national ils ne représentent que 29%.

Globalement, sur la période 2012-2016, les effectifs de chaque catégorie sont en hausse constante. La forte baisse des ETP constatée entre 2016 et 2017 est exclusivement due au transfert des Espé à la ComUE.





## C Situation des personnels BIATSS non-titulaires

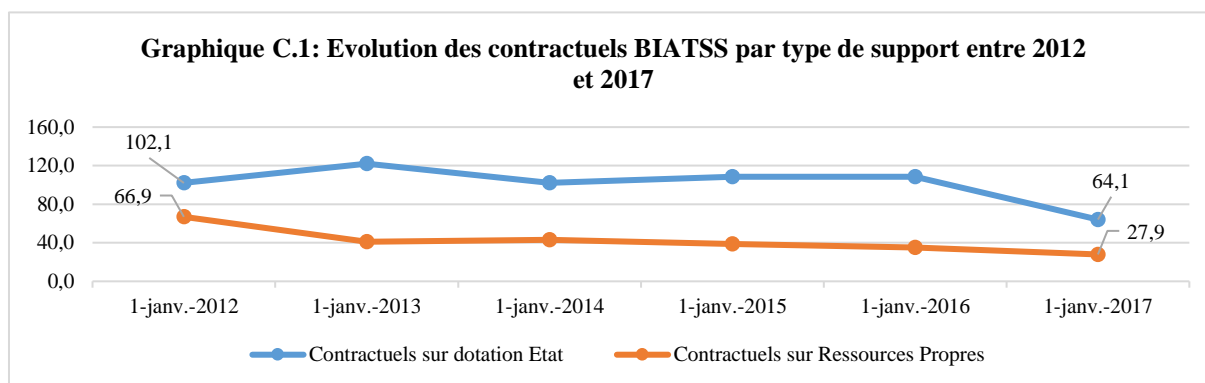
Tableau C.1 : Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Type de ressources	Effectifs en ETP	En %
Contractuels sur dotation Etat	64,1	70%
Contractuels sur Ressources Propres	27,9	30%
<b>Total contractuels</b>	<b>92,0</b>	<b>100%</b>

La distinction Etat/Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, 70% des contractuels BIATSS de l'Université d'Artois sont financés sur des crédits de l'Etat.

Globalement, sur la période 2012-2017, les effectifs de contractuels baissent continuellement (-40,2 %). Entre 2012 et 2016, les emplois financés sur des crédits Etat sont en hausse (+6,2%). Inversement, les emplois financés sur ressources propres baissent nettement entre 2012 et 2016 (-47,4%).

Entre 2016 et 2017, le transfert de l'Espé vers la ComUE a provoqué une baisse générale des effectifs contractuels de 35,9%.



La baisse du nombre d'ETP des contractuels financés sur les ressources propres de l'établissement s'explique en grande partie par **la mise en place du dispositif Sauvadet en 2012** qui permet aux contractuels de devenir titulaires ou d'obtenir un CDI.

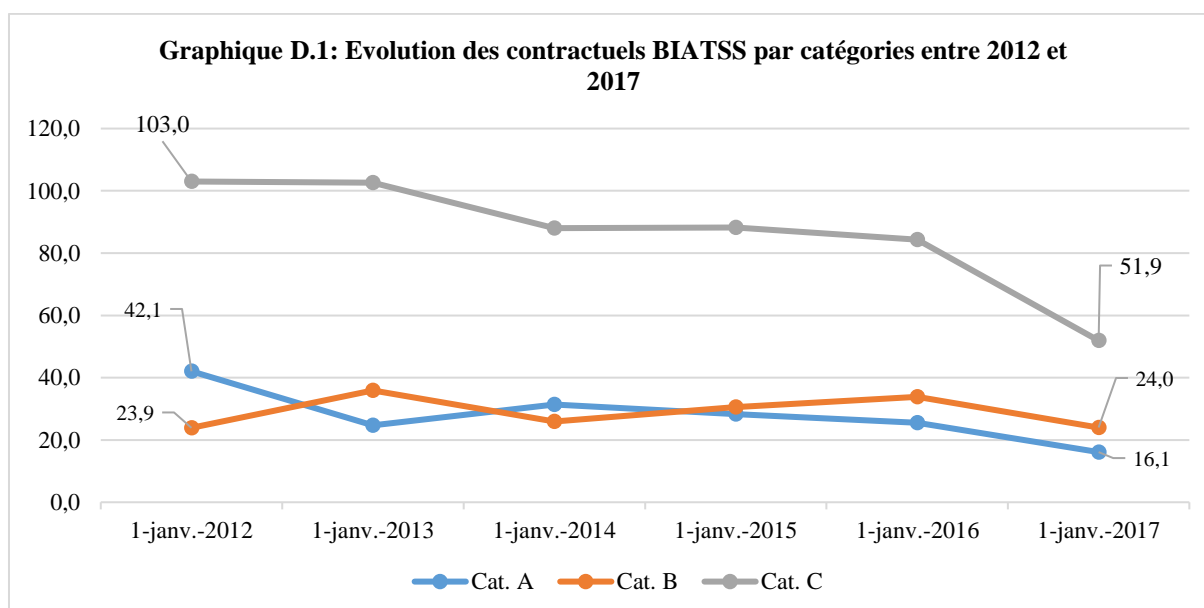
Depuis 2012, **30 contractuels** financés sur ressources propres ont été titularisés ou ont obtenu un concours ou un concours réservé.

## D Situation des personnels BIATSS contractuels par catégories

Tableau D.1 : Répartition des personnels contractuels en ETP par catégories au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Catégories	ETP	En %
Catégorie A	16,1	18%
Catégorie B	24,0	26%
Catégorie C	51,9	56%
<b>Total général</b>	<b>92,00</b>	<b>100%</b>

Les contractuels C sont les plus nombreux, ils représentent 56% des ETP de contractuels BIATSS. Les catégories A (18%) se répartissent principalement entre les services centraux, la formation continue et la recherche.



## E Répartition géographique des personnels BIATSS

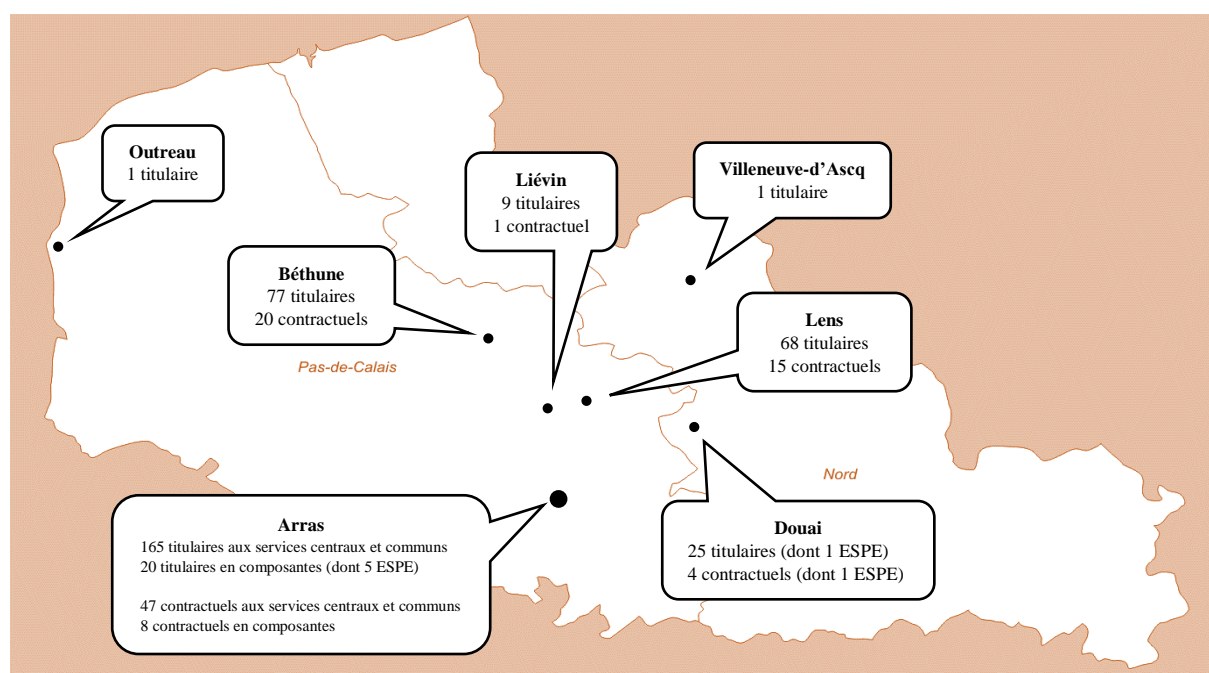
### E.1 Répartition géographique des personnels BIATSS Artois

Tableau E.1 : Répartition des BIATSS en nombre par sites Artois au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Types	Corps enseignants	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	BIATSS mis à dispo de l'ESPE *	Total général
Filière Administrative	DGS	1	-	-	-	-	-	1
	Administrateur de l'ENESR	1	-	-	-	-	-	1
	Agent comptable	1	-	-	-	-	-	1
	Attaché Admin. de l'Etat	7	3	1	1	1	-	13
	Infirmiers	1	1	-	1	-	-	3
	Assistance sociale	1	-	-	-	-	-	1
	Secrétaire administratif	11	3	3	4	1	-	22
	Adjoint technique (ATEC)	-	-	3	-	-	3	6
	Adjoint administratif	22	6	3	8	1	-	40
Total filière AENES		45	13	10	14	3	3	88
Filière BIB	Conservateur	4	1	1	-	-	-	6
	Bibliothécaire	-	-	-	1	-	-	1
	Assistant bibliothécaire	6	1	2	2	1	-	12
	Magasinier	4	3	4	2	1	-	14
Total filière BIB		14	5	7	5	2	-	33
Filière ITRF	IGR	5	1	-	3	-	-	9
	IGE	32	9	1	10	-	-	52
	ASI	13	8	1	3	-	-	25
	TECH	31	15	1	12	-	-	59
	ATRF	45	26	4	21	4	5	105
Total filière ITRF		126	59	7	49	4	5	250
Contractuels BIATSS		55	20	4	15	1	-	95
<b>Total</b>		<b>240</b>	<b>97</b>	<b>28</b>	<b>83</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>466</b>

\* personnel ayant opté pour l'Artois et mis à disposition de l'ESPE

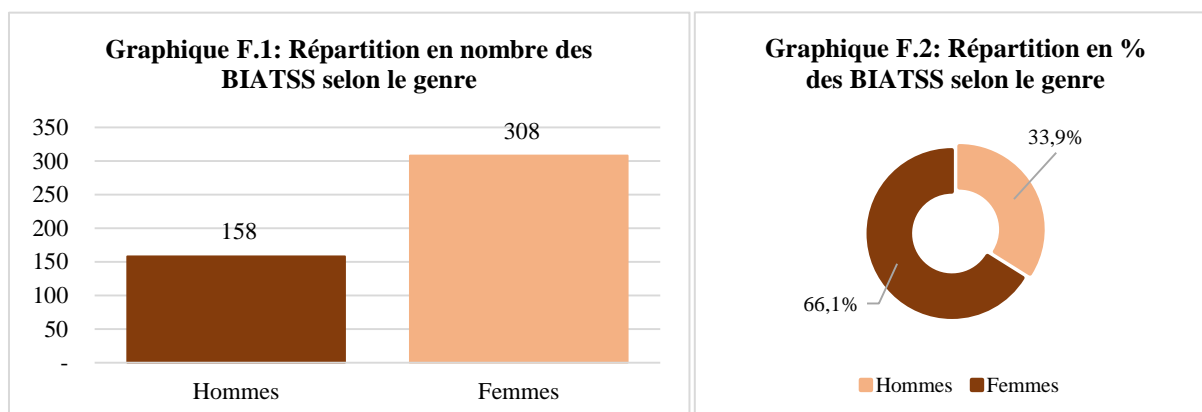
Carte E.1 : Carte des effectifs BIATSS par sites



## F Répartition des personnels BIATSS

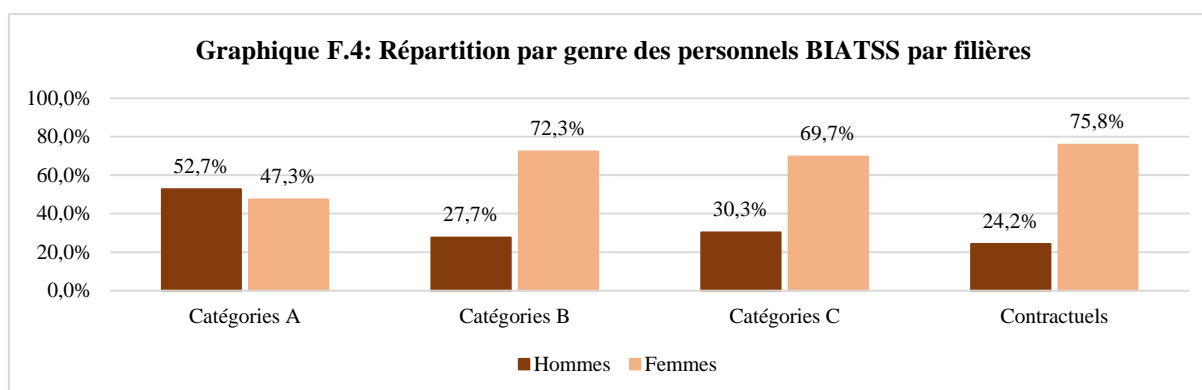
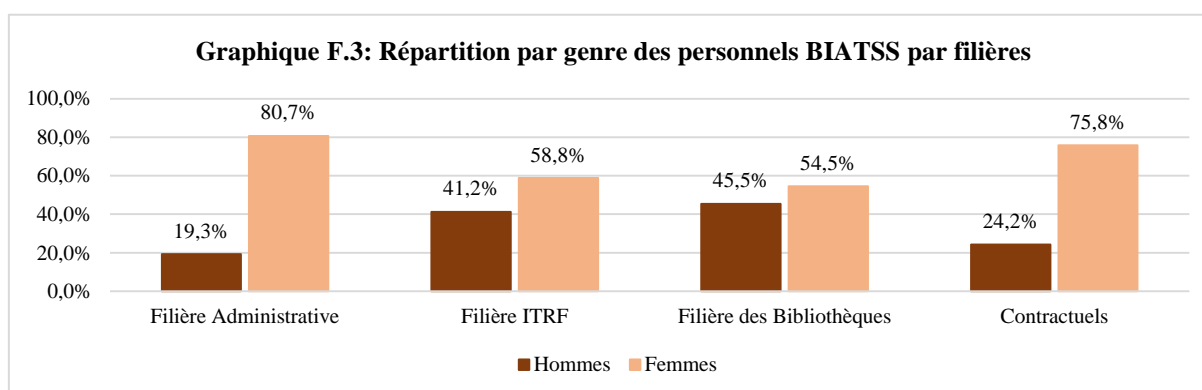
Le déséquilibre entre hommes et femmes est **très marqué** pour la population BIATSS. Les femmes représentent ainsi les deux tiers des effectifs. Le déséquilibre est encore **plus profond** chez les agents non titulaires, où les trois quarts d'entre eux sont de sexe féminin (75,8%).

**Le déséquilibre hommes/femmes est moins important qu'en 2016** où 66,5% des personnels BIATSS étaient des femmes contre 66,1% en 2017. Ce taux de féminisation reste cependant supérieur à la moyenne nationale, **63,7%** (source : bilan social du Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur 2014-2015).



Les taux de féminisation varient fortement en fonction des filières et des catégories.

Le déséquilibre de la représentation femmes/hommes est particulièrement concentré au regard de certains critères, comme la nature de l'emploi. Ainsi, la filière administrative compte 71 femmes pour 17 hommes. De manière plus problématique, on retrouve une sur-représentation féminine chez les contractuels et chez les personnels de catégorie C. À l'inverse, les hommes sont légèrement sur-représentés dans la catégorie A.

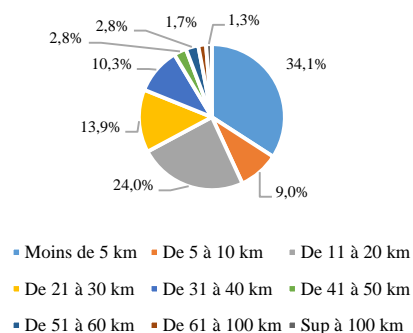


## G Eloignement géographique des personnels BIATSS

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

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Nombre d'agents
Moins de 5 km	132	27	159
De 5 à 10 km	30	12	42
De 11 à 20 km	92	20	112
De 21 à 30 km	52	13	65
De 31 à 40 km	34	14	48
De 41 à 50 km	8	5	13
De 51 à 60 km	12	1	13
De 61 à 100 km	5	3	8
Sup à 100 km	6	-	6
<b>Total</b>	<b>371</b>	<b>95</b>	<b>466</b>

**Graphique G.1: Répartition en % des BIATSS titulaires par types de distance domicile-travail**



## H Démographie des personnels BIATSS

**Tableau H.1 : Evolution de l'âge moyen des BIATSS titulaires**

BIATSS titulaires	janv-13	janv-14	janv-15	janv-16	janv-17	Données nationales
Hommes	44,9	45,4	45,8	46,3	45,6	46,1
Femmes	43,4	43,5	43,9	44,1	44,3	46,7
<b>Moyenne</b>	<b>44,0</b>	<b>44,2</b>	<b>44,6</b>	<b>44,9</b>	<b>44,7</b>	<b>46,4</b>

Globalement, l'âge moyen des BIATSS titulaires est de **44,7 ans**. Il est naturellement supérieur à celui des contractuels, et a **baissé entre 2016 et 2017**.

Parmi les titulaires, ce sont les catégories A qui sont les plus jeunes en moyenne (44,2 ans).

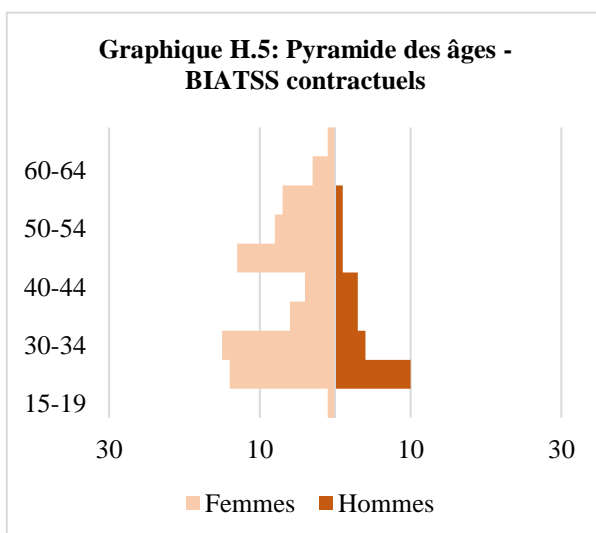
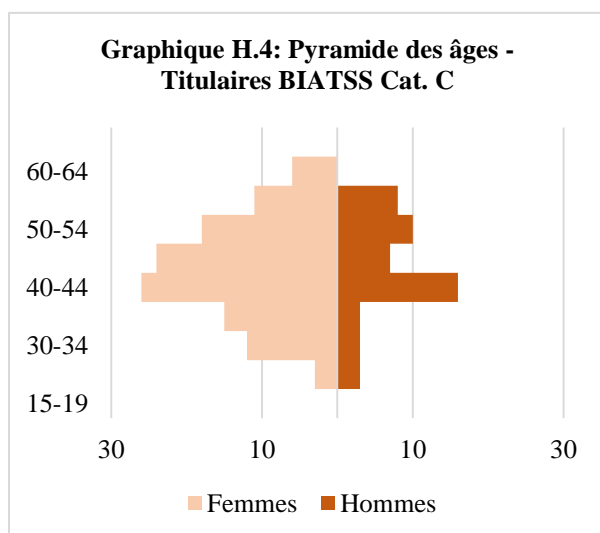
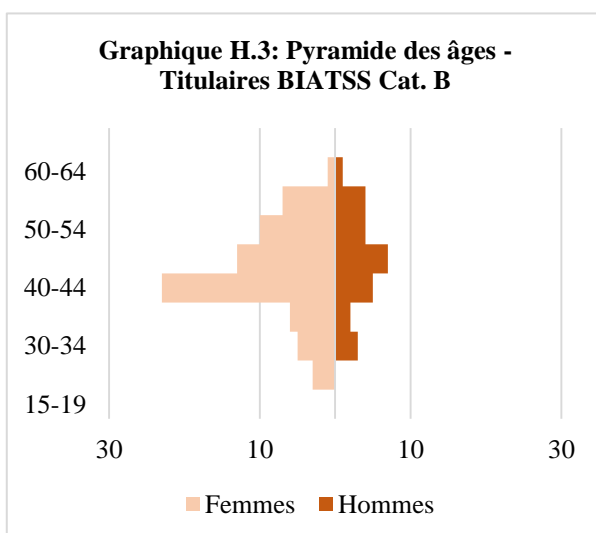
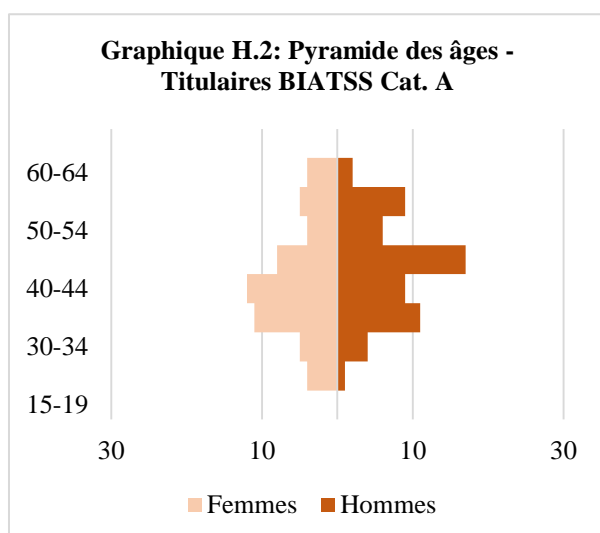
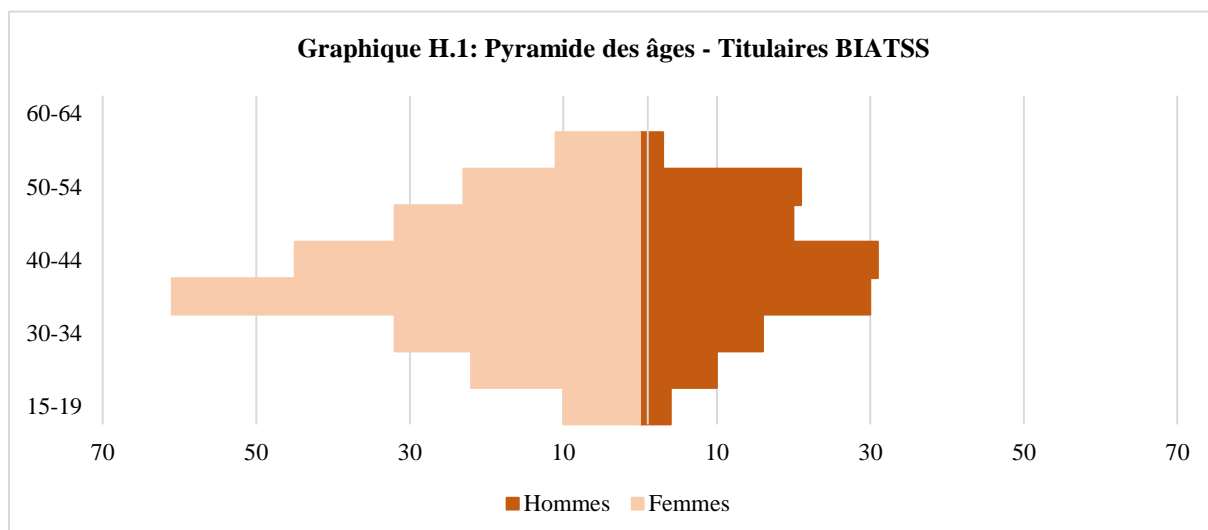
A l'Artois, la population BIATSS reste globalement **une population jeune** comparée aux données nationales. A l'échelle nationale, la moyenne d'âge s'établit à 46,4 ans.

**Tableau H.2 : Evolution de l'âge moyen des BIATSS contractuels**

BIATSS titulaires	janv-13	janv-14	janv-15	janv-16	janv-17
Hommes	35,8	34,8	35,6	37,3	33,8
Femmes	37,4	38	37,2	37,4	40,5
<b>Moyenne</b>	<b>37,0</b>	<b>37,2</b>	<b>36,8</b>	<b>37,4</b>	<b>38,9</b>

La tranche d'âge **la plus importante** est celle des 40-44 ans avec 24,5% des effectifs titulaires. **Plus de 45%** des effectifs BIATSS ont entre 40 et 49 ans.

Les pyramides des âges diffèrent selon les catégories de personnels titulaires. Les pyramides des âges sont plus concentrées dans les tranches d'âges « intermédiaires », en effet plus de 55% des BIATSS catégories C ont entre 35 et 50 ans.



## I Promotions et dispositif 2016

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

**L'avancement d'échelon** est le passage à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il dépend à la fois de l'ancienneté et de la valeur professionnelle du fonctionnaire.

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

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

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

**Tableau I.1 : Avancement de grade et de corps par LA et TA en 2016**

Filières	Corps / Grade	Promotion	Nombre d'agents
Filière Administrative	ADJAE 2C	ADJAENES 1C	2
	ADJAE 1C	ADJAE P2	1
	ADJAE P2	ADJAE P1	7
	SAE CN	SAE CS	1
<i>Sous-total filière Administrative</i>			<i>11</i>
Filière ITRF	ATRF 2C	ATRF 1C	4
	ATRF 1C	ATRF P2	1
	ATRF P2	ATRF P1	5
	ASI	IGE 2C	1
<i>Sous-total filière ITRF</i>			<i>11</i>
<b>Total général</b>			<b>22</b>

**Tableau I.2 : Personnels BIATSS ayant bénéficié du dispositif Sauvadet en 2016**

Procédures	Corps / Grade	Nombre d'agents
CDIsation		6
Titularisation	ATRF	5
	TCH	1
	IGE	1
<i>Sous-total Titularisation</i>		<i>7</i>
<b>Total</b>		<b>13</b>

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

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

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

Pour que le contractuel puisse bénéficier de ce dispositif, il doit respecter un certain nombre de conditions (ancienneté par exemple).



## J Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2016

Les entrées et sorties sont celles constatées au cours de l'année 2016.

On comptabilise 26 entrées, principalement sur concours, et 23 sorties dont 6 mutations et 14 départs en retraite sur l'année 2016.

A titre de comparaison, sur l'année 2015, on comptabilisait 31 entrées (22 concours) et 18 sorties (7 mutations et 10 départs à la retraite). Le dispositif Sauvadet est encore en cours en 2016, ce qui explique l'importance des entrées dans la filière ITRF.

Sur les 23 entrées par le biais des concours, 17 personnes occupaient déjà un poste à l'université.

**Tableau J.1 : Les motifs d'entrée des BIATSS titulaires en 2016**

Filières	Catégories	Entrées			Total entrées
		Concours	Mutation externe	Retour de détach.	
Filière Admin.	Cat A				-
	Cat B		1		1
	Cat C				-
<i>Filière Administrative</i>		-	1	-	1
Filière des Bibliothèques	Cat A		1		1
	Cat B				-
	Cat C				-
<i>Filière des Bibliothèques</i>		-	1	-	1
Filière ITRF	Cat A	5			-
	Cat B	4			-
	Cat C	14		1	-
<i>Filière ITRF</i>		23	-	1	24
<b>Total général</b>		23	2	1	26

**Tableau J.2 : Les motifs de sortie des BIATSS titulaires en 2016**

Filières	Catégories	Sorties			Total sorties
		Mutation externe	Retraite	Détachement / Disponibilité	
Filière Admin.	Cat A				-
	Cat B	1	1		2
	Cat C	1			1
<i>Filière Administrative</i>		2	1	-	3
Filière des Bibliothèques	Cat A				-
	Cat B			1	1
	Cat C	1			1
<i>Filière des Bibliothèques</i>		1	-	1	2
Filière ITRF	Cat A	1	3	1	4
	Cat B		2	1	3
	Cat C	3	8		11
<i>Filière ITRF</i>		4	13	2	19
<b>Total général</b>		7	14	3	24

## K Absences et congés des personnels BIATSS

En 2015-2016, **282 personnels BIATSS** ont bénéficié d'un congé ou d'une absence (certains peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils ont bénéficié d'au moins deux types de congés différents).

Le congé de maladie ordinaire est le principal motif d'absence en 2015-2016 comme en 2014-2015.

### K.1 Congé maladie ordinaire

**Tableau K.1 : Les congés de maladie ordinaire en 2014-2015 et 2015-2016**

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A	48	959	20,0	34	550	16,2
Cat. B	66	950	14,4	37	420	11,4
Cat. C	146	3 890	26,6	111	3 785	34,1
Contractuels	78	2 639	33,8	83	1 842	22,2
<b>Total</b>	<b>338</b>	<b>8 438</b>	<b>25,0</b>	<b>265</b>	<b>6 597</b>	<b>24,9</b>

### K.2 Congé longue maladie et longue durée

**Tableau K.2 : Les CLM et CLD en 2014-2015 et 2015-2016**

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A						
Cat. B	2	433	216,5	2	285	142,5
Cat. C	7	2 422	346,0	7	1 433	204,7
Contractuels	1	296	296,0	1	219	219,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3 151</b>	<b>315,1</b>	<b>10</b>	<b>1 937</b>	<b>193,7</b>

### K.3 Congé maternité

**Tableau K.3 : Les congés maternité en 2014-2015 et 2015-2016**

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A				1	102	102,0
Cat. B						
Cat. C	8	952	119,0	4	400	100,0
Contractuels	5	1 244	248,8	8	1 127	140,9
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>2 196</b>	<b>168,9</b>	<b>13</b>	<b>1 629</b>	<b>125,3</b>

#### K.4 Les congés paternité

Tableau K.4 : Les congés paternité en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A	1	11	11,0	1	4	4,0
Cat. B						
Cat. C	1	11	11,0	2	22	11,0
Contractuels				1	11	11,0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>22</b>	<b>11,0</b>	<b>4</b>	<b>37</b>	<b>9,3</b>

#### K.5 Temps partiel thérapeutique

Tableau K.5 : Les temps partiels thérapeutiques en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A						
Cat. B	1	274	274,0	1	100	100,0
Cat. C	3	482	160,7	2	453	226,5
Contractuels	1	365	365,0			
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1 121</b>	<b>224,2</b>	<b>3</b>	<b>553</b>	<b>184,3</b>

#### K.6 Les accidents de service ou de trajet

Tableau K.6 : Les accidents de service et de trajet en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours moyen par agent concerné
Cat. A	1	17	17,0	1	64	64,0
Cat. B	2	23	11,5	1	68	68,0
Cat. C	9	383	42,6	9	501	55,7
Contractuels	4	81	20,3	1	30	30,0
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>504</b>	<b>31,5</b>	<b>12</b>	<b>663</b>	<b>55,3</b>



# **Chapitre 04**

## **Les effectifs enseignants**



## A Situation globale des personnels enseignants

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Une distinction est établie entre l'ensemble des personnels affecté à l'Université avec l'Espé et les personnels affectés à l'Espé uniquement. *La totalité des emplois de l'Espé ayant été transférés à la ComUE Lille Nord-de-France au 1<sup>er</sup> janvier 2017, seuls les personnels ayant explicitement émis un avis défavorable à leur transfert sont représentés dans ce tableau.*

Ainsi, globalement au sein de l'Université d'Artois, on constate que 82% des ETP des personnels enseignants sont fonctionnaires (soit 476,5 ETP).

Les enseignants chercheurs représentent plus de la moitié des effectifs (58%) alors que les enseignants contractuels représentent quant à eux moins d'un cinquième des effectifs (18%).

**Tableau 3.1: Répartition des personnels Artois et ESPE en nombre et ETP par corps au 1er janvier 2017**

Corps	Nature du poste	Artois			Dont ESPE		
		Effectif	ETP	% ETP	Effectif	ETP	% ETP
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	97	97	17%	3	3,0	31%
	Maîtres de conférences	237	236,6	41%	7	6,8	69%
Sous-total enseignants chercheurs		334	333,6	58%	10	9,8	100%
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	63	62,1	11%	-	-	0%
	Professeurs certifiés	62	62	11%	-	-	0%
	Professeurs des L.P	11	11	2%	-	-	0%
	Professeurs d'EPS	7	6,8	1%	-	-	0%
Sous-total enseignants second degré		143	141,9	25%	-	-	0%
Autres enseignants tit.	Professeurs des écoles	1	1,0	0%	-	-	0%
	Directeurs des écoles	-	-	0%	-	-	0%
Sous-total autres enseignants titulaires		1	1,0	0%	-	-	0%
<b>Total enseignants titulaires</b>		<b>478</b>	<b>476,5</b>	<b>82%</b>	<b>10</b>	<b>9,8</b>	<b>100%</b>
Enseignants non-titulaires	A.T.E.R	34	32,0	6%	-	-	0%
	Professeurs contractuels	18	14,1	2%	-	-	0%
	Professeurs associés	19	9,5	2%	-	-	0%
	Contractuels doctorants	43	43,0	7%	-	-	0%
	Lecteurs	3	3,0	1%	-	-	0%
<b>Total enseignants non-titulaires</b>		<b>117</b>	<b>101,6</b>	<b>18%</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0%</b>
<b>Total effectifs enseignants</b>		<b>595</b>	<b>578,1</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>9,80</b>	<b>100%</b>

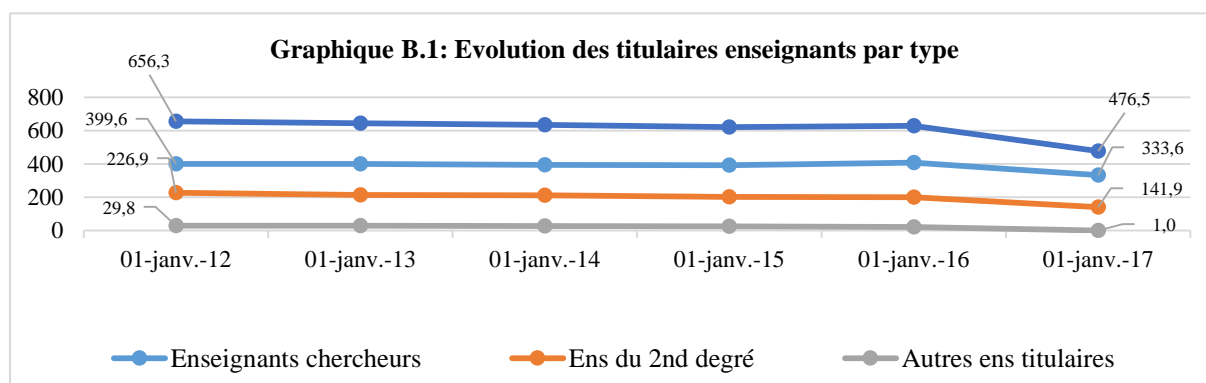
## B Répartition des personnels enseignants

**Tableau B.1 : Répartition des titulaires enseignants en ETP au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	01-janv-17
Enseignants chercheurs	333,6
Ens du 2nd degré	141,9
Autres ens titulaires	1,0
<b>Total titulaires</b>	<b>476,5</b>

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

Sur la période 2012-2017, on constate que les effectifs enseignants en ETP sont en **très forte baisse** (-27,4%) en raison du transfert des agents de l'Espé vers la ComUE Lille Nord-de-France.

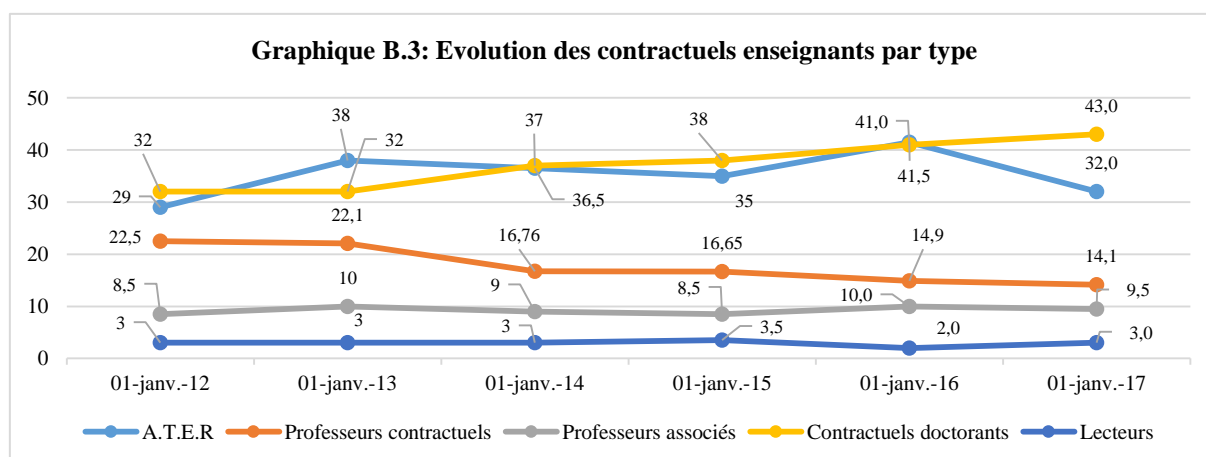


**Tableau B.3 : Répartition des contractuels enseignants en ETP par type au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

	01-janv-17
A.T.E.R	32,0
Professeurs contractuels	14,1
Professeurs associés	9,5
Contractuels doctorants	43,0
Lecteurs	3,0
<b>Total non-titulaires</b>	<b>101,6</b>

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

Sur la période 2012-2017, on constate une nette baisse des professeurs contractuels (-37%). Cette évolution s'inscrit dans la politique générale de l'établissement. D'autre part, entre 2012 et 2017, la somme des ETP d'A.T.E.R augmente de 10%, celle des doctorants également (+34%).



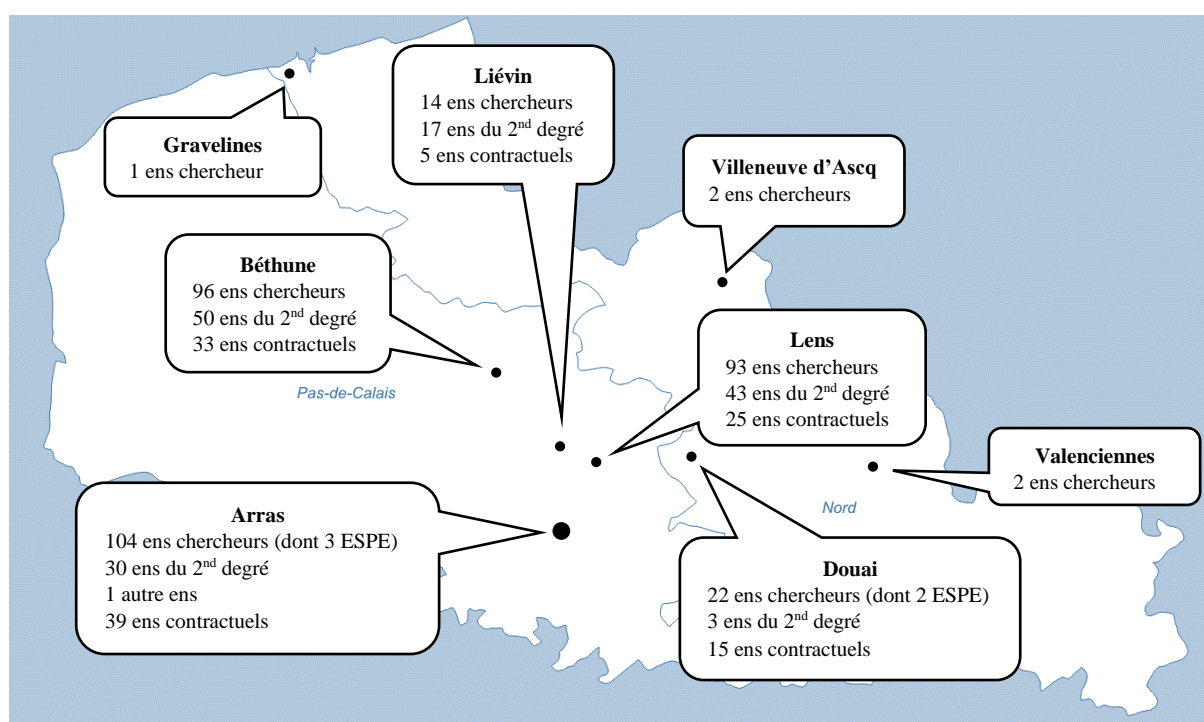


## C Répartition des personnels enseignants par lieux de travail

Tableau C.1 : Répartition des enseignants en nombre par sites au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Types	Corps enseignants	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Valenciennes	Villeneuve-d'Ascq	Gravelines	Total général
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	31	25	6	31	3	-	1	-	97
	Maîtres de conférences	73	71	16	62	11	2	1	1	237
Total enseignants chercheurs		104	96	22	93	14	2	2	1	334
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	15	21	1	17	9	-	-	-	63
	Professeurs certifiés	14	25	2	21	-	-	-	-	62
	Professeurs des L.P	1	4	-	5	1	-	-	-	11
	Professeurs d'EPS	-	-	-	-	7	-	-	-	7
Total enseignants du second degré		30	50	3	43	17	-	-	-	143
Autres enseignants tit.	Professeurs des écoles	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Directeurs des écoles	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total autres enseignants titulaires		1	-	-	-	-	-	-	-	1
Contractuels enseignants		39	33	15	25	5	-	-	-	115
<b>Total</b>		<b>174</b>	<b>179</b>	<b>40</b>	<b>161</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>595</b>

Carte C.1 : Carte des effectifs enseignants par sites au 1<sup>er</sup> janvier 2017

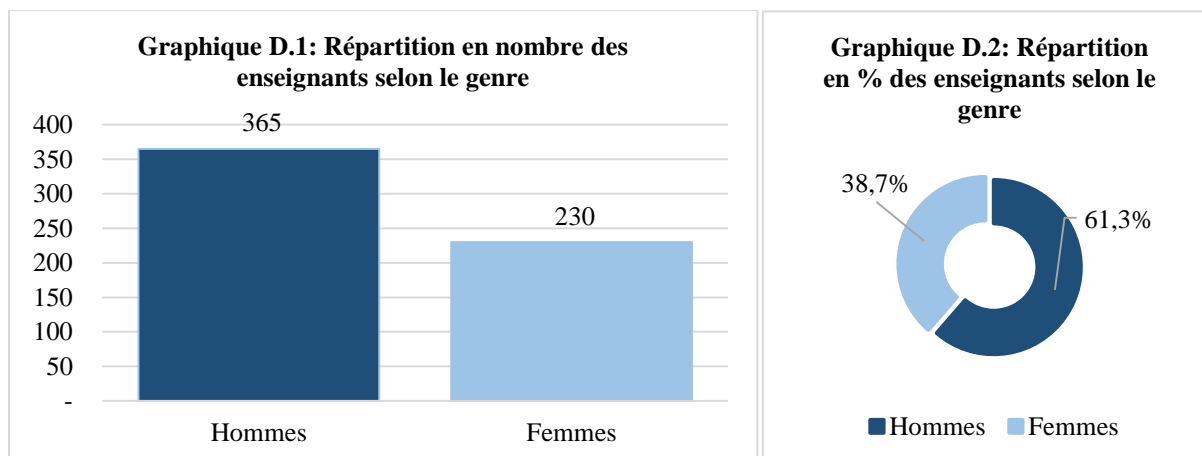


## D Répartition par genre des personnels enseignants de l'Université d'Artois au 1<sup>er</sup> janvier 2017

Inversement à la situation observée chez les personnels BIATSS, **la plupart des enseignants sont des hommes** (61,3%).

Les populations titulaires et non-titulaires ont un profil similaire en terme de parité, les **hommes représentent environ trois cinquième** des effectifs enseignants.

Le déséquilibre hommes/femmes tend à s'estomper avec le temps. En effet, 49% des 20-29 ans sont des femmes alors qu'elles ne représentent que 36% chez les 50-59 ans.

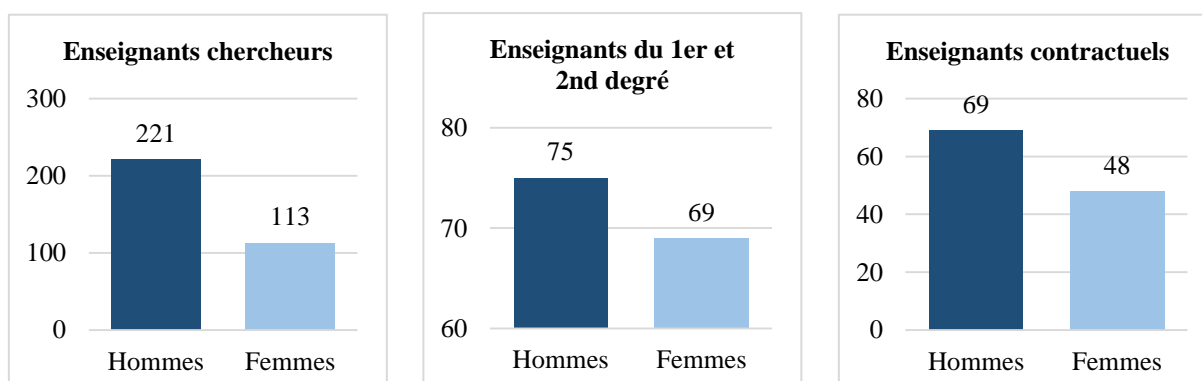


**Les taux de féminisation varient fortement en fonction des corps enseignants.**

C'est dans le groupe des enseignants du premier et du second degré que l'équilibre est le moins défavorable aux femmes avec 48% d'enseignantes. Cette situation s'est nettement améliorée puisqu'en 2012, les femmes ne représentaient que 40% des enseignants du 2<sup>nd</sup> degré. Cette statistique prouve que ce redressement paritaire au sein de ce groupe s'est effectué en remplaçant les enseignants partis en retraite de manière égalitaire.

Au niveau des enseignants chercheurs, les femmes représentent **un peu plus du tiers des effectifs** (33,8%). Néanmoins, la situation dans les corps de MCF est différente de celle des corps de PR. En effet, les femmes représentent à peu près **39% des Maîtres de conférences** contre **21% des Professeurs d'université**. Cependant, la situation a tendance à s'améliorer puisqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, seulement **19% des PR étaient des femmes**. De plus, ce taux est de 22% à l'échelle nationale et l'Université d'Artois se rapproche de plus en plus de ce dernier.

**Graphique D.3 : Répartition des enseignants par type de population selon le genre**



## E Répartition des enseignants par disciplines

### E.1 Répartition des enseignants chercheurs par section CNU

Tableau E.1.1 : Répartition des enseignants chercheurs par section CNU

N° section CNU	Libellé section CNU	Maîtres de conférences	Prof. Des universités	Total général
1	Drt. priv. sc. crim.	7	2	9
2	Drt. publ.	10	1	11
3	Hist. drt. & inst.	1	0	1
4	Sc. politique	0	1	1
5	Sc. économiques	12	1	13
6	Sc. de gestion	6	1	7
7	Sc. du langage	4	3	7
8	Lang. & litt. anc.	1	0	1
9	Lang. & litt. franc.	7	5	12
10	Litt. comparées	0	2	2
11	Lang. & litt. ang.	8	3	11
12	Lang. & litt. germ.	4	1	5
14	Lang. & litt. roman.	7	2	9
15	Lang. & Litt. autres	3	1	4
16	Psychologie	1	0	1
17	Philosophie	0	0	0
18	Arts	5	1	6
19	Socio., démographie	2	4	6
21	His. & civ. : ancien	7	2	9
22	His. & civ. : cont.	5	6	11
23	Géo. phys. & autres	8	2	10
25	Mathématiques	8	7	15
26	Maths. appliqués	2	0	2
27	Informatique	24	11	35
28	Mil. denses & matér.	3	0	3
30	Mil. dilués & optiq.	0	2	2
31	Chim. théo., phys.	6	3	9
32	Chim. org. min. ind.	10	4	14
33	Chim. des matériaux	6	2	8
36	Terre solide	1	0	1
60	Mécan., génie mécan.	23	13	36
61	Génie informatique	11	3	14
62	Energ., génie procé.	3	0	3
63	Electronique	17	5	22
64	Biochimie, biologie	3	2	5
65	Biologie cellulaire	2	1	3
66	Physiologie	4	4	8
67	Biolog. pop. & écol.	1	0	1
68	Biolog. organismes	1	0	1
69	Neurosciences	2	0	2
70	Sc. de l'éducation	1	0	1
71	Sc. info. communic.	2	0	2
72	Epis., his. sc. tec.	0	0	0
74	Sc. & tec. act. phy.	9	1	10
85	Sciences physico-chimiques	0	1	1
<b>Total général</b>		<b>237</b>	<b>97</b>	<b>334</b>

## E.2 Répartition des enseignants par disciplines du second degré

Tableau E.2.1 : Répartition des enseignants par discipline du second degré

Code discipline	Libellé discipline	Prof. Agrégé	Prof. Certifié	Prof. EPS	Prof. L.P	Total général
80	DOCUMENTATION		3			3
201	LET. CLASSIQ.-GRAM.	1				1
202	LETTRES MODERNES	4	7			11
210	LET HIS GE				2	2
421	ALLEMAND		1			1
422	ANGLAIS	6	17		1	24
426	ESPAGNOL	2	2			4
429	ITALIEN		1			1
1000	HISTOIRE-GEO.	2				2
1100	SC. ECO. ET SOCIALES		1			1
1300	MATHEMATIQUES	9				9
1315	MATH SC PH				2	2
1413	SII.SIN		1			1
1414	SII.ING.ME	3				3
1415	SII.ING.EL & G.ELECTROT	2				2
1500	PHYSIQUE - CHIMIE	2	1			3
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	3	2			5
1600	SCIEN. VIE TERRE	3				3
1900	EDUCAT.PHYS.SPORT	9		7		16
3000	GENIE CIVIL	5	4			9
3010	GEN CONSTR				1	1
4100	GENIE MECA.-MECAN.	1	2			3
4200	PRODUCTIQ	2	1			3
4201	MECA GENE	1				1
5100	GENIE ELECTRIQUE	2				2
5101	ELECTRONIQUE				1	1
5201	ELECTROTEC		1			1
7200	BIOTECHNOL				1	1
7300	SC. TECH.MED.-SOC.		1			1
8010	ECONOMIE GEST.	6	14		1	21
8012	COMPT BURE				1	1
8030	INFORM. ET GEST.		1			1
8043	VENTE PLP				1	1
8051	ECO.GE.CF		1			1
8052	ECO.GE.M		1			1
<b>Total général</b>		<b>63</b>	<b>62</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>143</b>

## F Synthèse par domaine de disciplines

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, plus de la moitié des enseignants (chercheurs et du 2<sup>nd</sup> degré) de l'Université d'Artois ont une discipline que l'on peut considérer comme relevant des « Sciences exactes et sciences de la vie ». Cette proportion s'explique par le poids des laboratoires de recherche dans ces disciplines, sachant qu'au niveau des enseignements, les étudiants inscrits dans ces filières scientifiques correspondantes à ces domaines représentent plus du tiers des effectifs totaux.

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

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

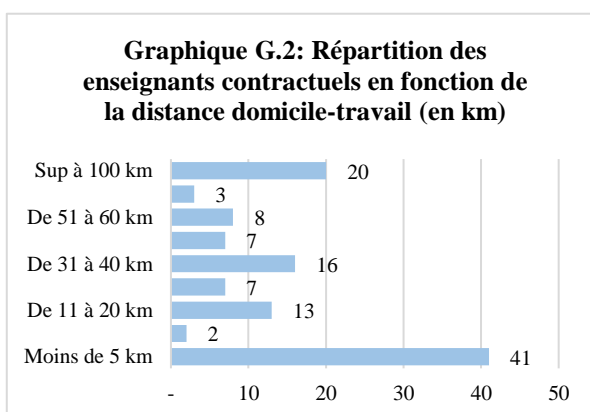
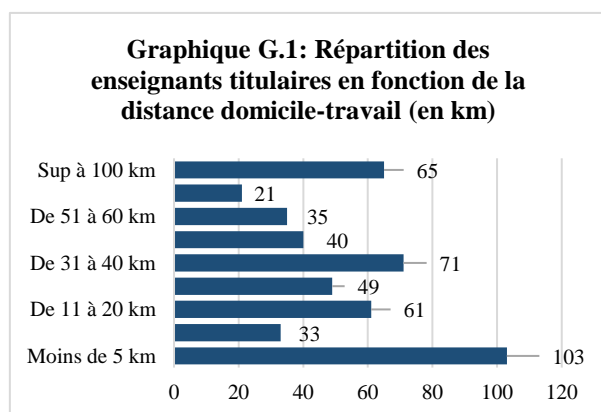
Domaines	Corps	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Ecart total
Droit-éco	Professeurs d'université	7	6	5	6	6	-1
	Maîtres de conférences	35	33	33	35	36	1
	Enseignants du 2nd degré	26	26	23	26	26	0
<b>Sous-total droit-éco</b>		<b>68</b>	<b>65</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>0</b>
Sc. humaines et sociales	Professeurs d'université	35	36	38	39	30	-5
	Maîtres de conférences	113	108	106	112	54	-59
	Enseignants du 2nd degré	96	95	91	91	50	-46
<b>Sous-total sc. humaines et sociales</b>		<b>244</b>	<b>239</b>	<b>235</b>	<b>242</b>	<b>134</b>	<b>-110</b>
Sc. exactes et sc. de la vie	Professeurs d'université	57	60	59	58	61	4
	Maîtres de conférences	155	152	153	158	147	-8
	Enseignants du 2nd degré	95	96	93	87	67	-28
<b>Sous-total sc. exactes de la vie</b>		<b>307</b>	<b>308</b>	<b>305</b>	<b>303</b>	<b>275</b>	<b>-32</b>
<b>Total général</b>		<b>619</b>	<b>612</b>	<b>601</b>	<b>612</b>	<b>477</b>	<b>-142</b>

## G Eloignement géographique des personnels enseignants

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

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

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



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

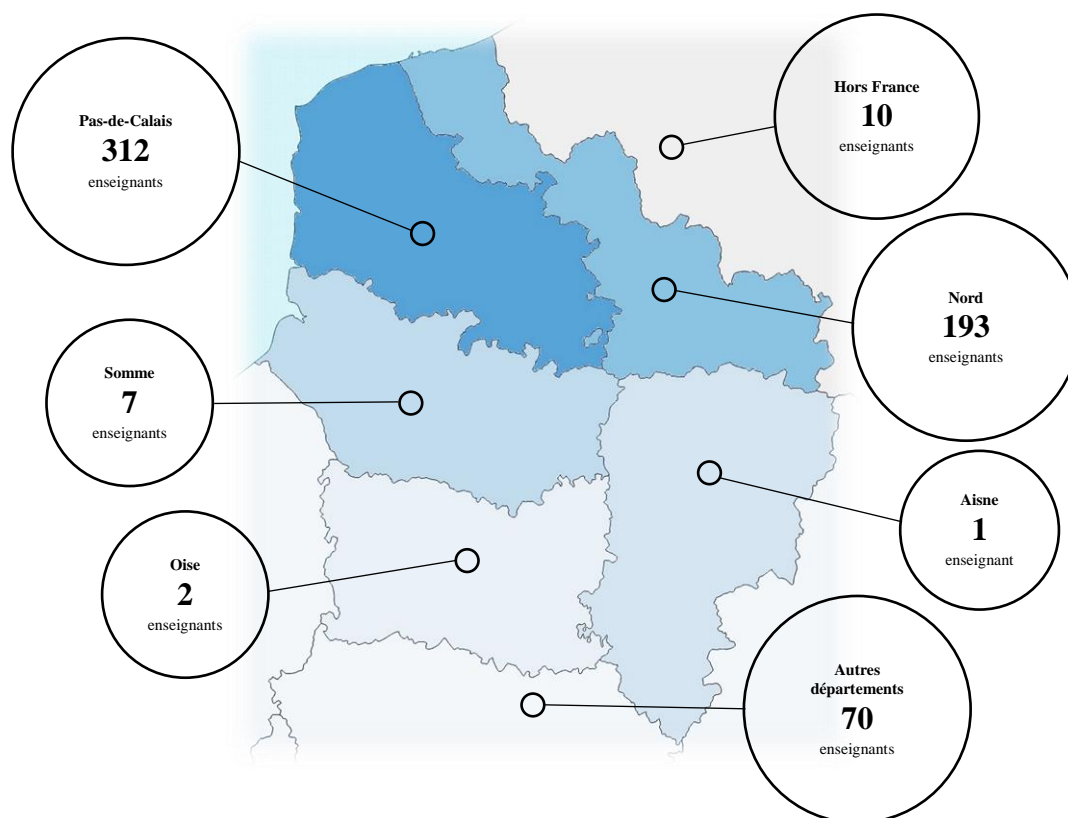
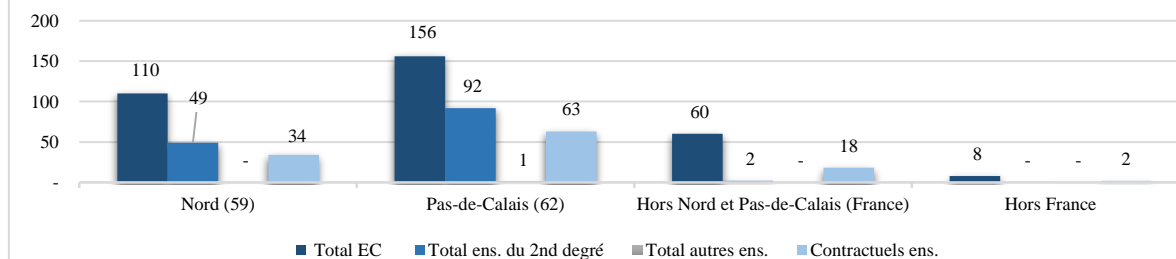


Tableau G.3: Répartition des enseignants par lieux de résidence au 1er janvier 2017



## H Démographie des personnels enseignants

**Tableau H.1: Evolution de l'âge moyen des enseignants titulaires**

ENS titulaires	janv-13	janv-14	janv-15	janv-16	janv-17
Hommes	47,6	48	48,4	48	48,2
Femmes	46,1	46,6	47,2	47,5	47,2
<b>Moyenne</b>	<b>47,0</b>	<b>47,4</b>	<b>47,9</b>	<b>47,8</b>	<b>47,8</b>

**Tableau H.2: Evolution de l'âge moyen des enseignants contractuels**

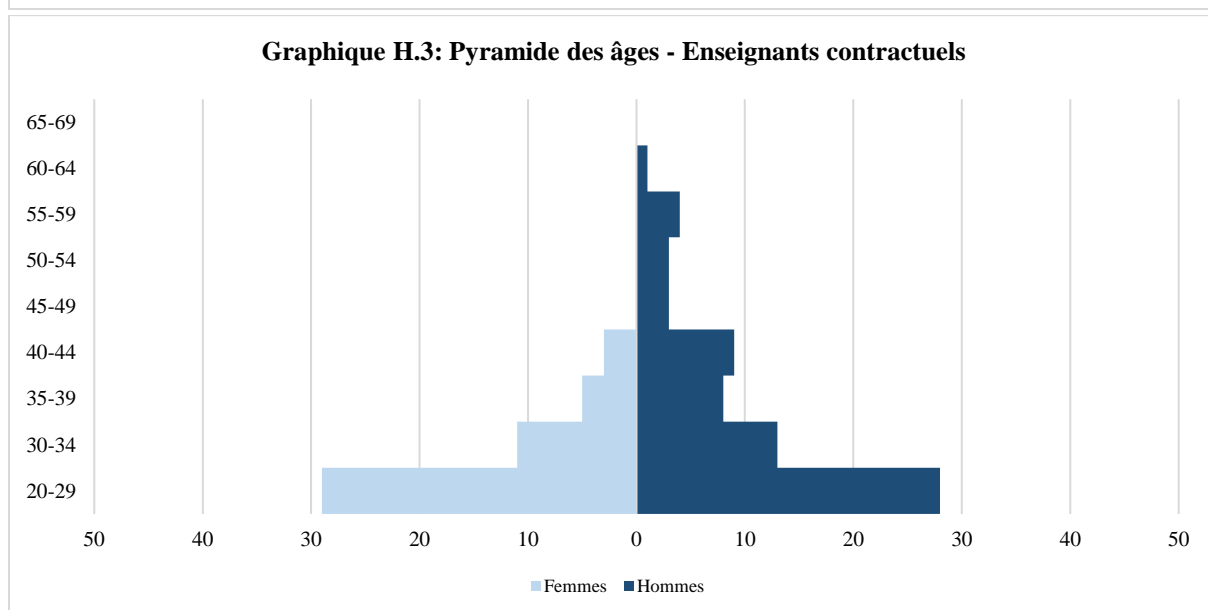
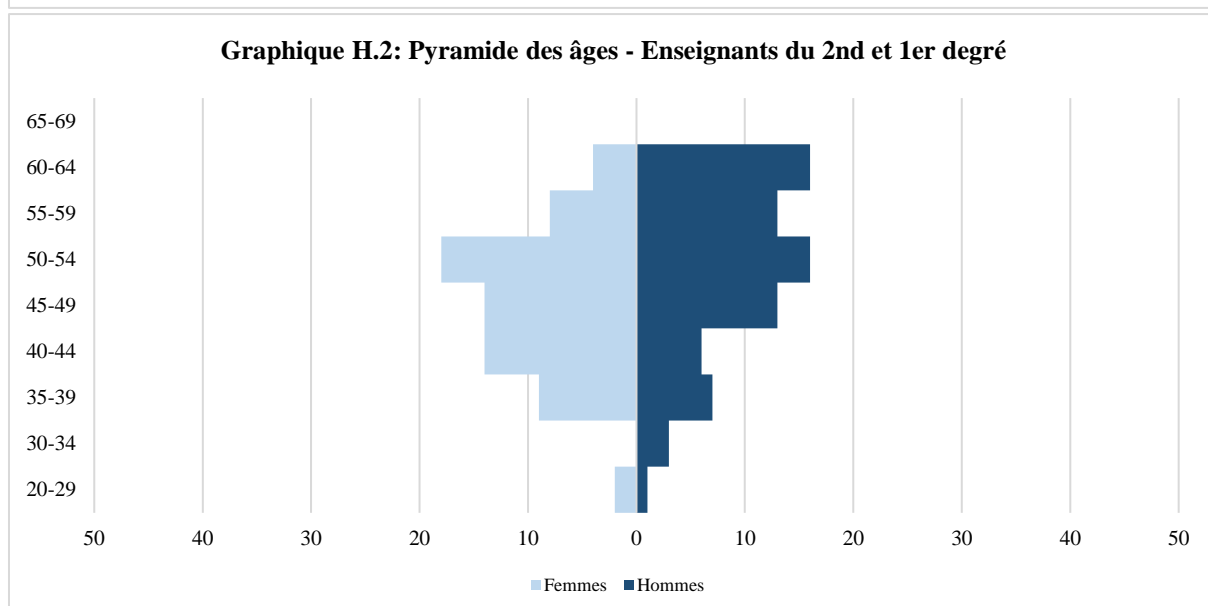
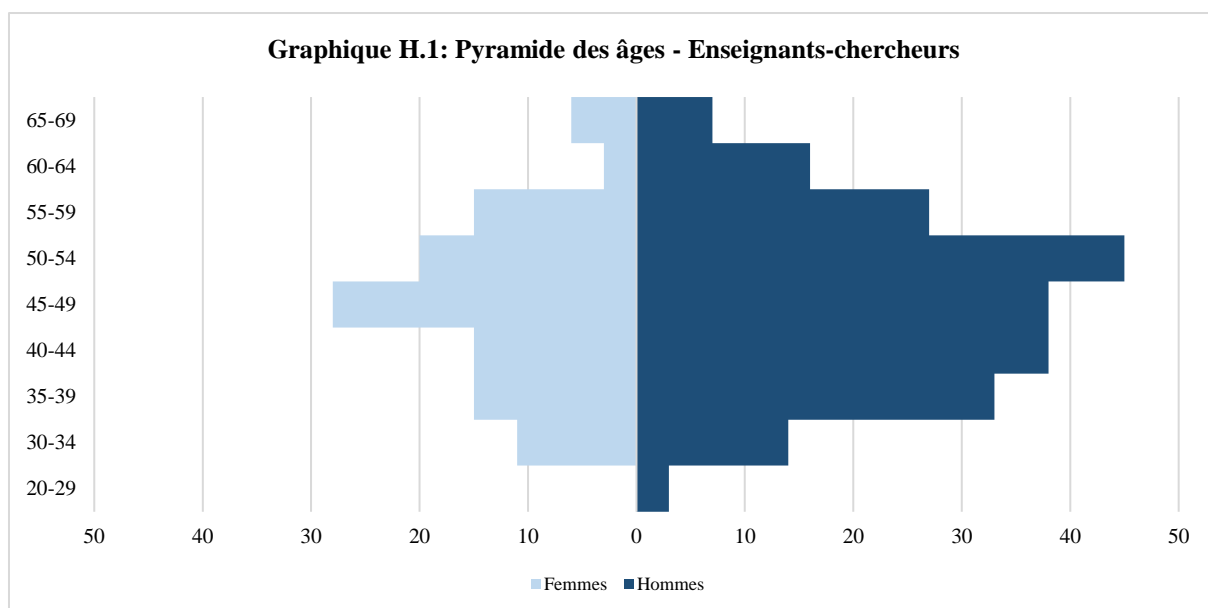
ENS contractuels	janv-13	janv-14	janv-15	janv-16	janv-17
Hommes	32,1	32,6	32,6	33,8	34,6
Femmes	31,5	30,5	30,1	30,2	29,5
<b>Moyenne</b>	<b>31,8</b>	<b>31,7</b>	<b>31,4</b>	<b>32,1</b>	<b>32,5</b>

Globalement, l'âge moyen des personnels enseignants est de 44,8 ans. Chez les titulaires il est de 47,8 ans et chez les contractuels de 32,5 ans.

L'âge moyen des enseignants est en constante progression malgré une légère baisse constatée entre 2015 et 2016. La moyenne d'âge chez les enseignants titulaires est légèrement inférieure à la moyenne nationale (48,2 ans).

Au sein de la population des enseignants-chercheurs, la pyramide des MCF est légèrement inférieure à la pyramide nationale des âges, environ 67% ont moins de 50 ans contre 72% à l'échelle ministérielle.

En revanche, les PR apparaissent comme plus jeunes qu'au niveau national. En effet, 38% des PR ont moins de 50 ans contre 37% au niveau ministériel. De plus, les plus de 60 ans ne représentent que 19,6% des PR alors qu'à l'échelle nationale ils représentent 24,4%.





## I Promotion des enseignants

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

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

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

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

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

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

**L'avancement de corps** se fait pour les enseignants du second degré et assimilés par concours et pour les enseignants-chercheurs, cela passe par le recrutement sur titres et travaux par le comité de sélection compétent de l'université concernée. Les décisions sont ensuite validées par le CA restreint.

Dans le tableau ci-dessous, il sera question de l'**avancement de grade**.

**Tableau I.1 : Les promotions**

Types	Nombre de promotions				
	2012	2013	2014	2015	2016
Professeurs des universités	12	12	11	15	14
Maîtres de conférences	12	10	7	10	15
Enseignants du second degré	9	11	15	8	10
Autres enseignants titulaires	1	-	3	2	1
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>35</b>	<b>40</b>

## J Emplois d'enseignants-chercheurs mis au concours

Les emplois d'enseignants-chercheurs mis au concours pour l'année 2017 sont en nette baisse par rapport à l'année 2016. Cette baisse est due au transfert de l'Espé vers la ComUE Lille Nord-de-France.

**Tableau J.1 : Les emplois d'enseignants-chercheurs mis au concours par année**

Types	Année 2012	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017
Professeurs des universités	9	9	8	3	5	1
Maîtres de conférences	12	7	12	19	10	5
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>6</b>

## K Motifs d'entrée et sortie des enseignants au cours de l'année 2016

Les entrées sont constatées au cours de l'année 2016. On comptabilise **28 entrées contre 43 en 2015** (-49%). Cette **forte baisse** s'inscrit dans la politique globale de l'établissement et s'explique par une campagne de recrutement beaucoup moins florissante.

**Tableau K.1 : Les motifs d'entrées des enseignants au cours de l'année 2016**

Corps des enseignants		Concours
Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	6
	Maîtres de conférences	17
Sous-total enseignants-chercheurs		23
Enseignants du 2nd degré	Professeurs agrégés	2
	Professeurs certifiés	3
	Professeurs des LP	
	Professeurs d'EPS	
Sous-total enseignants du 2nd degré		5
<b>Total</b>		<b>28</b>

Les sorties sont constatées au cours de l'année 2016. On comptabilise **26 sorties sur l'année 2016** dont 18 sont des retraites. Les départs à la retraite sont en **légère baisse** par rapport à l'année dernière (-10%).

Dans l'ensemble, on dénombre moins de départs qu'en 2015. Cette baisse des départs s'explique par l'absence de décès et par l'absence de nouvelles affectations provisoires en 2016.

**Tableau K.2 : Les motifs de sorties d'enseignants au cours de l'année 2016**

Corps des enseignants		Dispo.	Retraite	Mutation	Promo. ext.	Total
Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités		5			5
	Maîtres de conférences	1	6	3	2	12
Sous-total enseignants-chercheurs		1	11	3	2	17
Enseignants du 2nd degré	Professeurs agrégés		2			2
	Professeurs certifiés		2		1	3
	Professeurs des LP			1		1
	Professeurs d'EPS		1			1
Sous-total enseignants du 2nd degré		-	5	1	1	7
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles		2			2
	Directeurs des écoles					-
Sous-total autres enseignants titulaires		-	2	-	-	2
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>26</b>

## L Les enseignants invités et les visiting professors

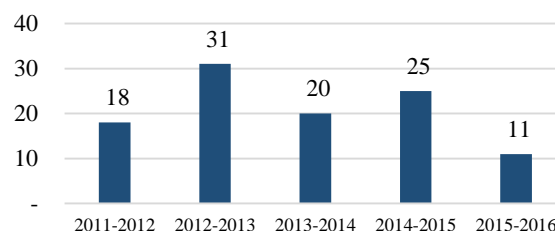
Les **enseignants invités** sont des enseignants ou des chercheurs travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger, nommés pour une durée minimale d'un mois et maximale d'un an par le Président de l'université après avis de la Commission de Recherche et du Conseil d'Administration.

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

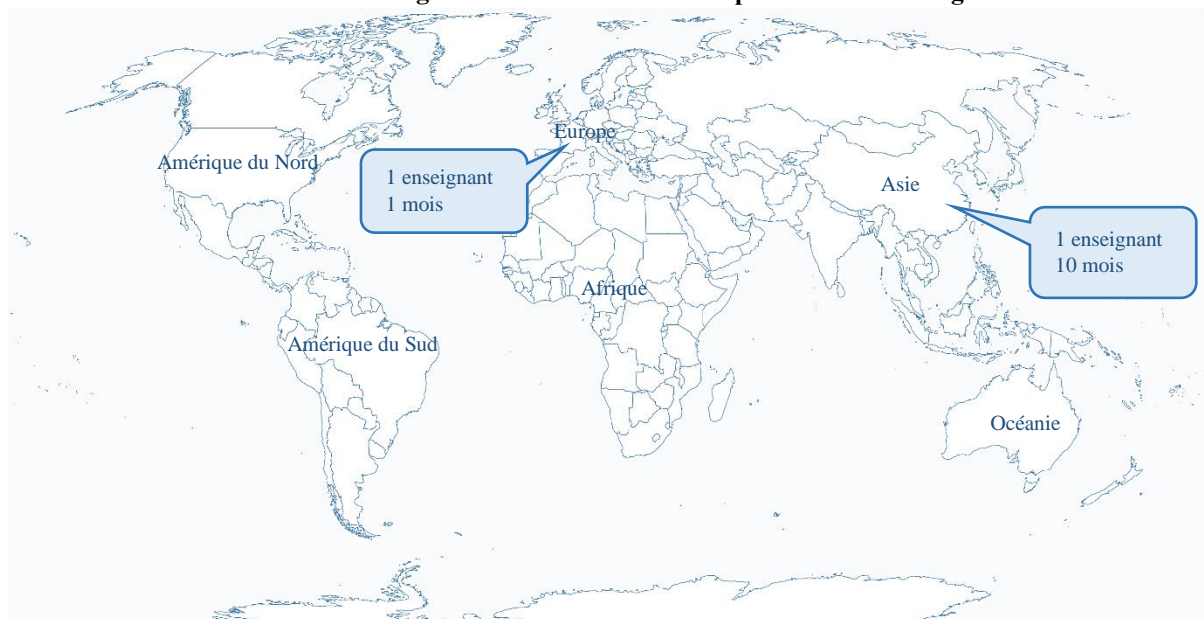
**Tableau I.1 : Les enseignants invités durant l'année 2015-2016**

Section CNU	Nbre de personnes	Durée en mois
Eco-droit	-	-
Sc. humaines et sociales	2	11
Sciences	-	-
<b>Total général</b>	<b>2</b>	<b>11</b>

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



**Carte I.1 : Enseignants invités en 2015-2016 par continent d'origine**



**Tableau I.2: Visiting professor durant l'année 2016**

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

Entre 2015 et 2016 le nombre de personne en visiting professor et le nombre de jours de visiting professor, **restent stables**.

En moyenne, une personne reste **5,1 jours** en visiting professor en 2016 contre 5,2 jours en 2015.

## M Absences et congés des personnels enseignant

En 2015-2016, **126 enseignants ont bénéficié d'un congé** (certains peuvent être comptabilisés plusieurs fois s'ils ont bénéficié d'au moins deux types de congés différents) dont 10 contractuels (8%). Les titulaires en congé ordinaire de maladie étaient les plus nombreux, 99 personnes qui ont représenté l'équivalent de 1670 jours d'arrêt. Ces chiffres sont en **nette baisse par rapport à l'année dernière** (-16%).

Les autres congés concernent peu de personnels, mais le nombre moyen de jours d'arrêt est souvent conséquent, jusqu'à **236 jours en moyenne par enseignant pour un congé longue maladie**.

### M.1 : Congé de maladie ordinaire

Tableau M.1.1 : Les congés maladie ordinaire en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs	50	730	14,6	45	644	14,3
Enseignants du 2nd degré	49	738	15,1	45	860	19,1
Autres ens titulaires	14	167	11,9	9	166	18,4
Contractuels	13	156	12,0	9	35	3,9
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>1 791</b>	<b>14,2</b>	<b>108</b>	<b>1 705</b>	<b>15,8</b>

### M.2 Congé longue maladie et congé longue durée

Tableau M.2.1 : Les CLM et CLD en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs	5	991	198,2	1	146	146,0
Enseignants du 2nd degré	2	730	365,0	1	326	326,0
Autres ens titulaires						
Contractuels						
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1 721</b>	<b>245,9</b>	<b>2</b>	<b>472</b>	<b>236,0</b>

### M.3 Congé maternité

Tableau M.3.1 : Les congés maternité en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs	5	630	126,0	4	395	98,8
Enseignants du 2nd degré	1	182	182,0	2	366	183,0
Autres ens titulaires						
Contractuels	2	304	152,0	1	122	122,0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>945</b>	<b>135,0</b>	<b>7</b>	<b>883</b>	<b>126,1</b>

#### M.4 Congé paternité

Tableau M.4.1 : Les congés paternité en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs	8	88	11,0	9	99	11,0
Enseignants du 2nd degré				2	18	9,0
Autres ens titulaires						
Contractuels						
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>88</b>	<b>11,0</b>	<b>11</b>	<b>117</b>	<b>10,6</b>

#### M.5 Temps partiel thérapeutique

Tableau M.5.1 : Les temps partiels thérapeutiques en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs				1	220	220,0
Enseignants du 2nd degré						
Autres ens titulaires						
Contractuels						
<b>Total</b>				<b>1</b>	<b>220</b>	<b>220,0</b>

#### M.6 Les accidents de service et de trajet

Tableau M.6 : Les accidents de service et de trajet en 2014-2015 et 2015-2016

Filières	2014-2015			2015-2016		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nbre de jours moy par agent concerné
Enseignants chercheurs	1	18	18,0	1	18	18,0
Enseignants du 2nd degré	2	18	9,0	2	23	11,5
Autres ens titulaires						
Contractuels						
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>12,0</b>	<b>3</b>	<b>41</b>	<b>13,7</b>



# **Chapitre 05**

## **Les rémunérations**





## A Notions générales

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

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

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

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

### Calcul du traitement brut annuel :

- **Valeur du point = 55,8969 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2017.  
L'indice majoré 100 est qualifié d'**indice de base de la fonction publique = 5 589,69 €** bruts annuels.
- **Minimum de traitement (IM 309) : 17 272,14 €** bruts annuels = **1 439,34 €** 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 mensuelle spéciale** (intégrée au salaire) et éventuellement des prestations familiales.

### Eléments négatifs :

- **Retenue pour pension civile** (9,94% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015).
- **CSG** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 7,5% 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% de ce montant).
- **Contribution exceptionnelle de solidarité** (le traitement mensuel net majoré de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes dont fait l'objet d'une contribution de solidarité au taux de 1%). 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<sup>er</sup> 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 basé sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

Sources : <http://www.fonction-publique.fr/fp/remuneration/remuneration/htm> et <http://idaf.pleiade.education.fr/>.

## B Grille des salaires des titulaires et contractuels

Base de calcul du tableau :

Point INM = **55,8959 €** au 1er Juillet 2016.

Barème 2016 mise à jour au 01/07/2016 (Taux en vigueur au 01/01/2017 ; source : <http://idaf.pleiade.education.fr/>)

**Tableau B.1 : Grille des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017**

Statut / Filière	Cat.	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
Administrative	A	SGEPES	801	1217	658	963	36 780 €	53 829 €
	A	Agent comptable	755	1021	623	825	34 824 €	46 115 €
	A	Attaché administration	434	1022	383	967	21 409 €	54 052 €
	A	Infirmier	420	743	373	614	20 850 €	34 321 €
	B	Secrétaire administratif	366	701	339	582	18 949 €	32 532 €
	B	Assistant service social	377	701	347	582	19 396 €	32 532 €
	C	Adjoint administratif	347	548	325	466	18 166 €	26 048 €
BIB	A	Conservateurs	510	1504	439	1168	24 539 €	65 288 €
	A	Bibliothécaire	385	810	353	664	19 732 €	37 116 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	366	701	339	582	18 949 €	32 532 €
	C	Magasinier	347	548	325	466	18 166 €	26 048 €
ITRF	A	Ingénieur de recherche	487	1291	421	967	23 533 €	54 052 €
	A	Ingénieurs d'études	434	949	383	793	21 409 €	44 326 €
	A	Assistants ingénieurs	377	741	347	612	19 396 €	34 209 €
	B	Techniciens	366	701	339	582	18 949 €	32 532 €
	C	Adjoint technique	347	548	325	466	18 166 €	26 048 €
Enseign Cherch.	Professeurs des universités		807	1729	662	1324	37 004 €	74 007 €
	Maîtres de conférences		544	1221	463	967	25 880 €	54 052 €
Second Degré	Professeurs agrégés		434	1221	383	967	21 409 €	54 052 €
	Professeur ENSAM		434	1221	383	967	21 409 €	54 052 €
	PRCE, PLP, CPE		385	979	353	793	19 732 €	44 326 €
1er Degré	Professeurs des Ecoles		385	979	353	793	19 732 €	44 326 €
Autres statuts	Professeur contractuel		<del>XXXX</del>		432	658	24 147 €	36 780 €
	ATER temps complet		513		441		24 651 €	
	ATER mi-temps		329		316		17 663 €	
	Lecteurs		340		321		17 943 €	
	Contr. doctorant sans SC		<del>XXXX</del>		<del>XXXX</del>		Brut :	1 758 €
	Service complémentaire		<del>XXXX</del>		<del>XXXX</del>		+	218 €

### C Les primes des BIATSS en 2017

Les primes sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles. Certaines sont versées globalement aux personnels d'un même corps ou d'un même grade, d'autres sont liées à la situation individuelle des agents.

**Tableau C.1 : Tableau des primes BIATSS 2017 – ITRF**

		Corps
Catégories	ITRF	Montant annuel de base
Cat A	IGR HC	8 675,0 €
	IGR 1	7 800,0 €
	IGR 2	7 475,0 €
	IGE HC	5 572,5 €
	IGE 1	5 572,5 €
	IGE 2	5 572,5 €
	ASI	5 200,0 €
Cat B	TCH CE	5 086,5 €
	TCH CS	4 797,0 €
	TCH CN	4 501,5 €
Cat C	ATRF P1	2 737,0 €
	ATRF P2	2 700,2 €
	ATRF 1	2 669,2 €
	ATRF 2	2 582,9 €

**Tableau C.2 : Tableau des primes 2017 – Filière administrative**

		Artois
Catégories	Filière ATSS	Montant annuel de base
Cat A	APAE	7 960,0 €
	AAE	6 092,0 €
	INF	4 794,4 €
Cat B	SAE CE	5 313,8 €
	SAE CS	5 029,0 €
	SAE CN	4 775,8 €
	ASSOC	4 501,5 €
Cat C	ADJAE P1	2 737,0 €
	ADJAE P2	2 700,2 €
	ADJAE A1	2 669,2 €
	ADJAE A2	2 582,9 €

Tableau C.3 : Tableau des primes 2017 – BU

Artois		
Catégories	Filière BU	Montant annuel de base
Cat A	CONS Chef	7 800 €
	CONS	5 573 €
	BIB	5 200 €
Cat B	BIBAS CE	5 087 €
	BIBAS CS	4 797 €
	BIBAS CN	4 502 €
Cat C	MAG P1	2 737 €
	MAG P2	2 700 €
	MAG 1	2 669 €
	MAG 2	2 583 €

## D Les primes des enseignants en 2017

**Tableau D.1 : Les primes fixées par la réglementation**

Nature	Personnel concerné	Montants annuels
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice-président et assesseur de sections	1 400 €
	Membres	1 000 € + indemnité d'acte
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	1 252,45 €

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

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

## E La garantie individuelle du pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

**Tableau E.1 : Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés**

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent	Montant moyen versé par agent (moyenne nationale)*
Enseignants	73	99 756,72 €	1 366,53 €	1 414 €
BIATSS	4	2 234,54 €	558,64 €	446 €
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>101 991,26 €</b>	<b>1 324,56 €</b>	<b>857 €</b>

\* Source : bilan social du MENESR 2014-2015

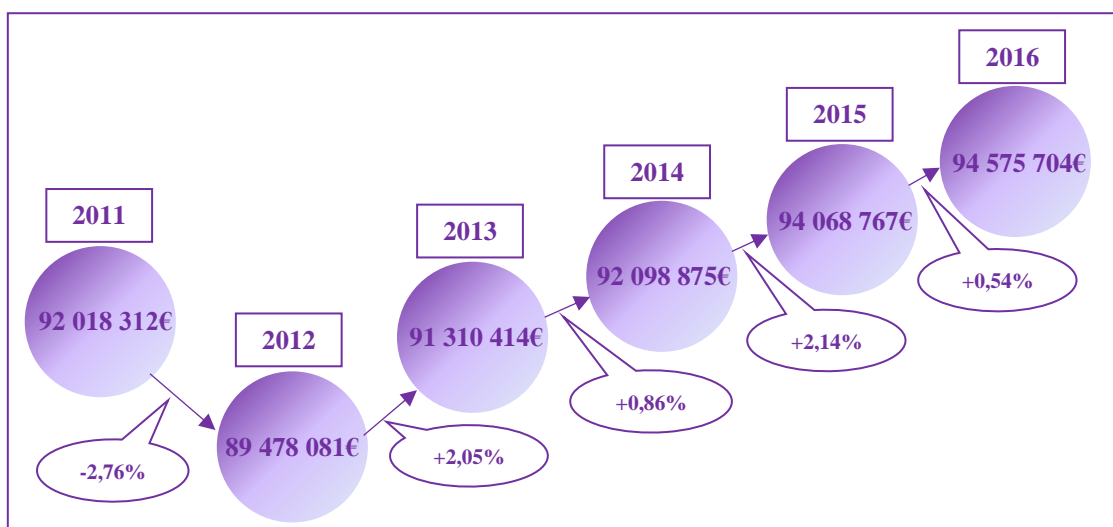
## F Masse salariale 2016

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois sur l'année 2016. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur plafond Etat et la masse salariale sur ressources propres.

**Tableau F.1 : Répartition de la masse salariale sur l'année 2016**

	<b>Eléments</b>	<b>Montants 2016</b>	<b>%</b>
Masse salariale sur dotation Etat	Rémunération principale des fonctionnaires	38 647 172,75 €	42,9%
	Rémunération principale des contractuels	4 378 980,42 €	4,9%
	Heures Complémentaires	4 105 126,36 €	4,6%
	Vacations administratives	170 454,12 €	0,2%
	Autres rémunérations accessoires	-576 461,25 €	-0,64%
	Primes et indemnités	3 875 329,95 €	4,3%
	<i>Total rémunérations</i>	<i>50 600 602,35 €</i>	<i>56%</i>
	Cotisation Pension Civile	28 950 152,95 €	32,1%
	Autres cotisations patronales	8 099 517,77 €	9,0%
	Cotisations au régime d'assurance chômage. (part patronale)	326 711,27 €	0,4%
	Impôts sur rémunération	843 878,66 €	0,9%
	<i>Total Cotisations patronales</i>	<i>38 220 260,65 €</i>	<i>42,4%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	385 225,70 €	0,4%
	Autres dépenses de pers. (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	848 144,25 €	0,9%
	<i>Total prestations</i>	<i>1 233 369,95 €</i>	<i>1,4%</i>
<b>Masse salariale sur dotation Etat</b>		<b>90 054 232,95 €</b>	<b>100%</b>
<b>La masse salariale des titulaires représente 89,2% (80 282 280 €) du total des dépenses sur dotation Etat</b>			
<b>La masse salariale des contractuels représente 10,8% (9 772 102 €) des dépenses sur dotation Etat</b>			
Masse salariale sur ressources propres	Rémunération principale des fonctionnaires	456 104,00 €	10,1%
	Rémunération principale des contractuels	1 027 505,22 €	22,7%
	Heures Complémentaires	1 679 280,10 €	37,1%
	Vacations administratives	123 767,25 €	2,7%
	Autres rémunérations accessoires	88 036,19 €	1,9%
	Primes et indemnités	92 884,77 €	2,1%
	<i>Total rémunérations</i>	<i>3 467 577,53 €</i>	<i>76,7%</i>
	Cotisation Pension Civile	351 530,23 €	7,8%
	Autres cotisations patronales	566 960,22 €	12,5%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	84 594,45 €	1,9%
	Impôts sur rémunération	34 834,12 €	0,8%
	<i>Total Cotisations patronales</i>	<i>1 037 919,02 €</i>	<i>23,0%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	1 545,45 €	0,0%
	Autres dépenses de pers. (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	14 428,91 €	0,3%
	<i>Total prestations</i>	<i>15 974,36 €</i>	<i>0,4%</i>
<b>Masse salariale sur ressources propres</b>		<b>4 521 470,91 €</b>	<b>100,0%</b>
<i>Total rémunérations</i>		<i>54 068 179,88 €</i>	<i>57,2%</i>
<i>Total charges</i>		<i>39 258 179,67 €</i>	<i>41,5%</i>
<i>Total prestations</i>		<i>1 249 344,31 €</i>	<i>1,3%</i>
<b>Masse salariale totale</b>		<b>94 575 703,86 €</b>	

Graphique F.1 : Evolution de la masse salariale de 2011 à 2016



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



# **Chapitre 06**

## **L'action sociale et la médecine de prévention**



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

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

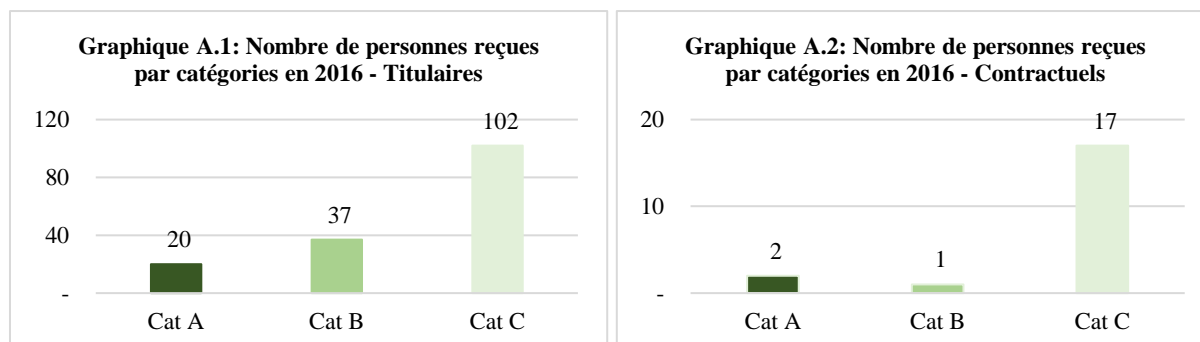
L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

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

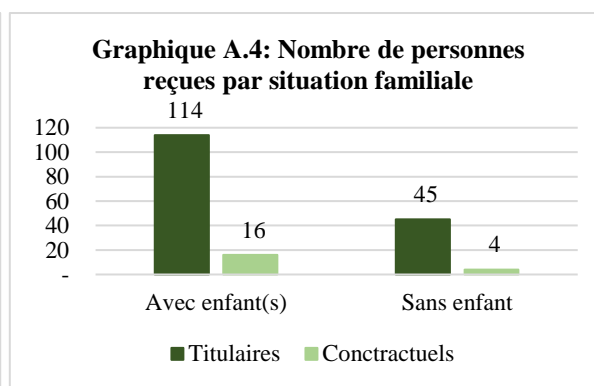
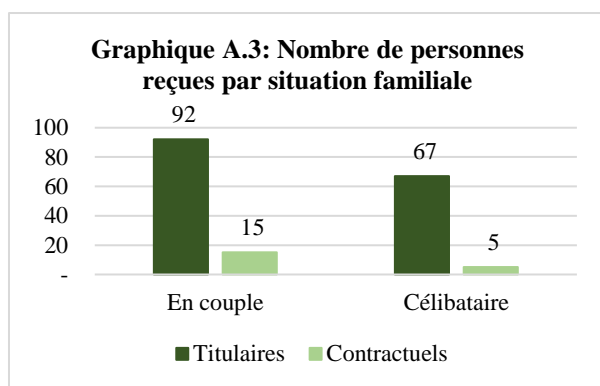
#### A Les caractéristiques des personnels reçus en 2016



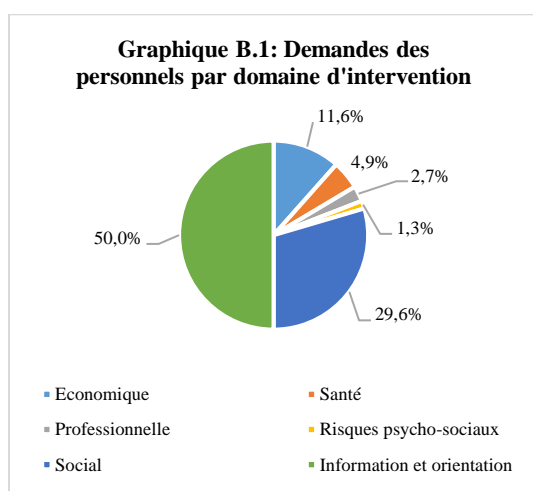
Les 179 personnes reçues par l'assistance sociale ont formulé 450 demandes. **Le nombre de demandes est en hausse** par rapport à 2015.

Parmi ces demandes, 50% peuvent être considérées comme des demandes d'information et d'orientation. Les autres demandes ont fait l'objet d'un accompagnement plus soutenu de l'assistante sociale.

Parmi les personnels reçus, **89% d'entre eux sont titulaires** et le plus souvent en couple. Indépendamment du statut, les **personnels de catégorie C sont les plus nombreux** à faire appel à l'assistante sociale (66,5% des personnels reçus).



## B Typologie des demandes et coûts



Les 179 personnes reçues par l'assistante sociale ont formulé **450 demandes**.

Les **nombre de demandes est en hausse** par rapport à 2015 (+46%).

La moitié de ces demandes peut être considérée comme des demandes d'information et d'orientation. Les autres demandes ont fait l'objet d'un accompagnement plus soutenu de l'assistante sociale.

Hors demandes d'informations, le service est principalement sollicité pour des questions d'ordre socio-économique.

**Tableau B.1 : Coût des prestations en 2016 (hors CLD)**

		Nombre de bénéficiaires	Montant versé	
PIM	Sous condition de ressources	Maisons familiales ou gîtes ruraux agréés	3	267,8 €
		Centre de loisirs avec hébergement	6	328,1 €
		Centre de loisirs sans hébergement	33	2 972,8 €
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	5	118,5 €
	Sans condition de ressources	Allocation aux parents d'enfants handicapés	7	10 486,7 €
		Prestation repas		5 521,0 €
<i>Sous-total PIM</i>		<i>54</i>	<i>19 694,8 €</i>	
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures	24	18 000 €	
	Participation forfaitaire aux vacances familiales	2	500 €	
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants	27	6 200 €	
	Aide à l'installation	-	- €	
Cartes alimentaires		18	900 €	
Secours et prêts		25	14 815 €	
<i>Sous-total ASIUA, cartes alim. et secours et prêts</i>		<i>96</i>	<i>40 415 €</i>	

\* La prestation repas CROUS à l'unité est de 1,8€. Seuls les personnels dont l'INM est inférieur à 466 peuvent en bénéficier.

## C Médecine de prévention

L'établissement prend en charge des visites médicales afin d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail et pour prévenir les risques psycho-sociaux.

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 de Surveillance Médicale Simple (1) qui s'effectuent tous les 5 ans,
- Les visites de Surveillance Médicale Renforcée (2) qui s'effectuent tous les 2 ans.

**Tableau C.1 : Répartition des visites médicales en 2016 par catégories d'emploi**

	Visites SMS (1)	Visites SMR (2)	Total
Titulaires	74	47	<b>121</b>
Contractuels	4	2	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>49</b>	<b>127</b>

## D Les travailleurs en situation de handicap à l'Université d'Artois

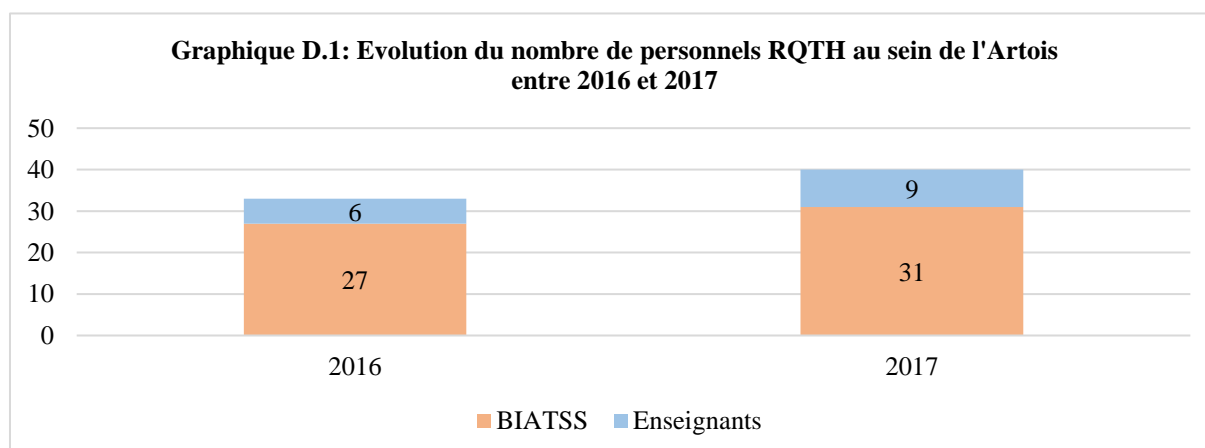
L'Université est tenue à des obligations concernant le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Ces obligations se matérialisent par le Fond pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP) instauré en 2006 avec la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits 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. Le FIPHFP intervient lorsque ce taux de 6% n'est pas atteint.

**Tableau D.1 : Nombre d'agents RQTH au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 2017**

	2016			2017		
	Artois	ESPE	Total	Artois	ESPE	Total
BIATSS	27	14	<b>41</b>	31	16	<b>47</b>
Enseignants	6	3	<b>9</b>	9	3	<b>12</b>
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>17</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>59</b>

**Graphique D.1: Evolution du nombre de personnels RQTH au sein de l'Artois entre 2016 et 2017**



En analysant les chiffres propres à l'Université d'Artois hors ESPE, on remarque que l'établissement réalise un effort important en matière de recrutement de personnels en situation de handicap. Ainsi, on passe de 33 à 40 agents RQTH entre 2016 et 2017, soit une **augmentation de 21,2%**.

Le taux global de personnels en situation de handicap est donc **de 3,8%** sachant qu'il représente 3,2% pour le Ministère de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur. Plus globalement, ce taux s'élève à 4,2% pour la fonction publique d'Etat et à 5,2% pour l'ensemble de la fonction publique.

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

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

# **Chapitre 07**

## **La formation continue des personnels**





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

La politique volontariste de l'établissement dans le domaine de la formation continue s'est traduite par des dépenses et un volume horaire (+90%) en formation continue qui sont en **forte augmentation** entre 2011 et 2013. Cependant, ces trois dernières années, on constate un **tassement du volume horaire et des dépenses de formation** continue. Ainsi, le volume horaire global de formation passe de 8 690 heures en 2013 à 7 232 heures en 2016 (-17%) et les dépenses de formation avec rémunération des stagiaires passe de 364 834 € en 2013 à 217 303 € en 2016 (-40%).

Ces dernières années, le service formation continue du personnel s'est attaché à la promotion des formations proposées par des partenaires institutionnels externes. L'une des raisons de la baisse du montant global des dépenses de formation est l'accroissement du nombre de formations interministérielles gratuites (les frais de missions sont les seules dépenses pour ces formations). De plus, la baisse du volume horaire de formation est en partie due à l'augmentation du nombre de formations enseignantes dont la durée est plus courte.

Le nombre d'agents formés **baisse nettement** entre 2015 et 2016 (-19%). En effet, le nombre de personnes formées **baisse fortement** entre 2015 et 2016 mais la baisse du nombre de présences en stage est moindre (-7,6%), ce qui veut dire qu'en 2016, les agents sont plus formés qu'en 2015.

En revanche, le nombre d'heures et de jours de formation **augmente**, particulièrement chez les agents de catégorie B (+25% environ).

Les données de formation continue ci-dessous proviennent du bureau de la formation continue des personnels pour l'année 2016.

#### A Evolution de la formation continue entre 2011 et 2016

Tableau A.1 : Evolution du coût de la formation entre 2011 et 2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Evolution 2011-2016
Coût formation hors rémunération des stagiaires	58 186 €	74 198 €	95 075 €	94 889 €	91 216 €	77 176 €	33%
Coût formation avec rémunération des stagiaires	169 980 €	249 131 €	364 834 €	352 522 €	304 229 €	217 303 €	28%

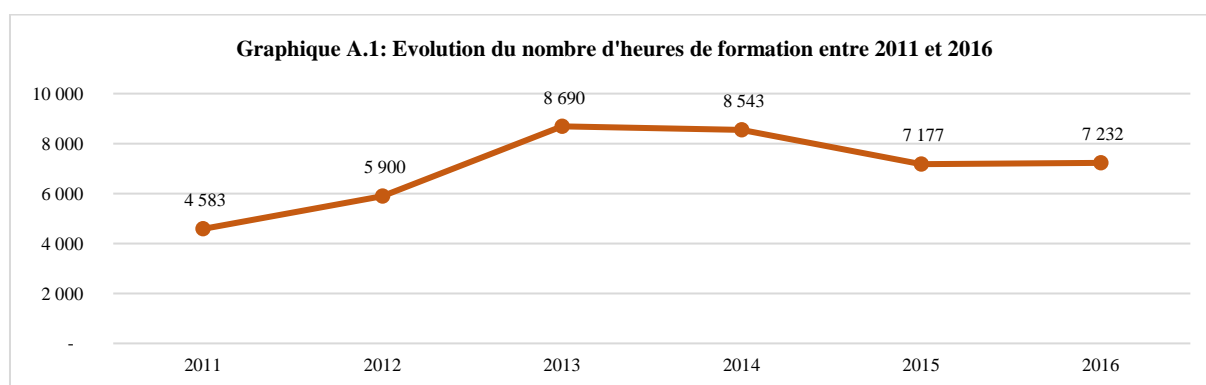
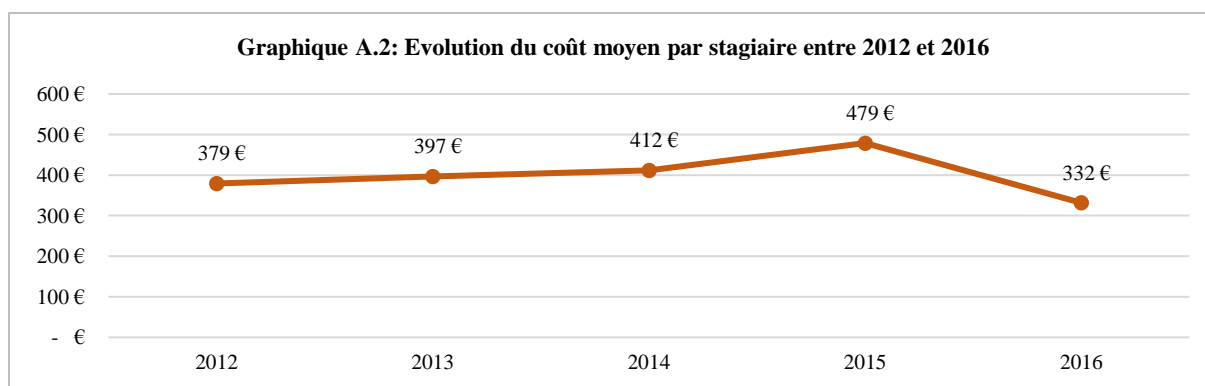


Tableau A.2 : Evolution du coût et nombre d'heures moyen

	2012	2013	2014	2015	2016
Coût moyen par stagiaire	379 €	397 €	412 €	479 €	332 €
Nombre d'heures de formation par stagiaire	9,0	9,5	10,0	11,3	8,1

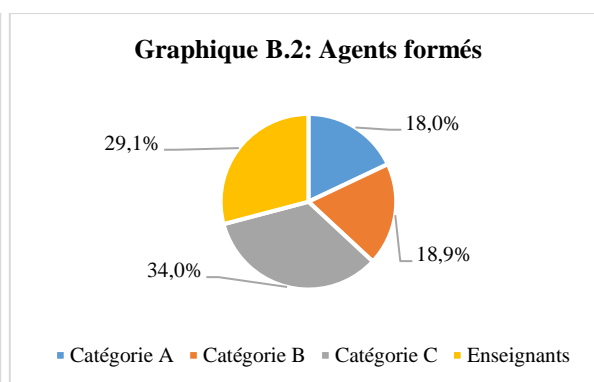
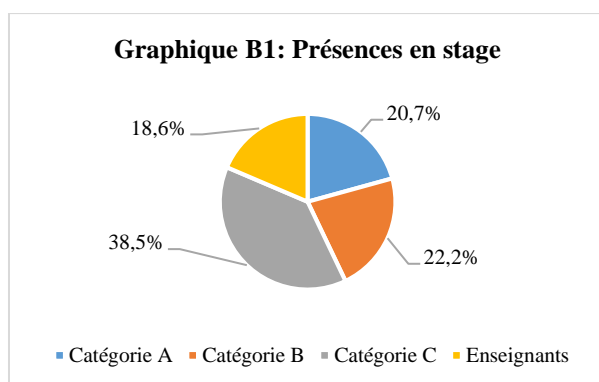


## B Caractéristiques des agents formés en 2016

**Tableau B.1 : Nombre de présences et d'agents formés en 2016**

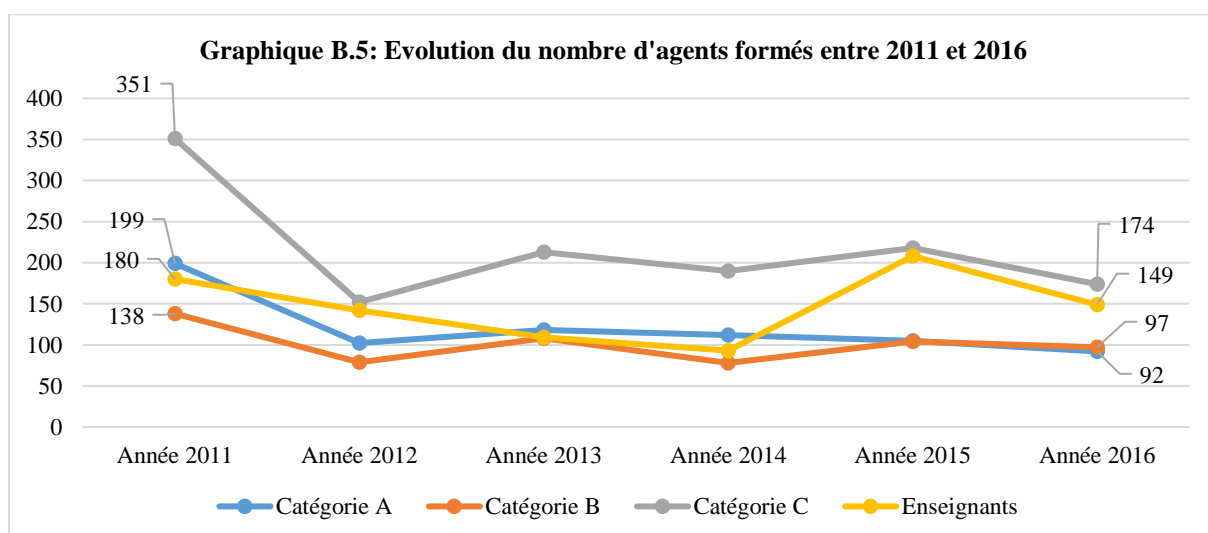
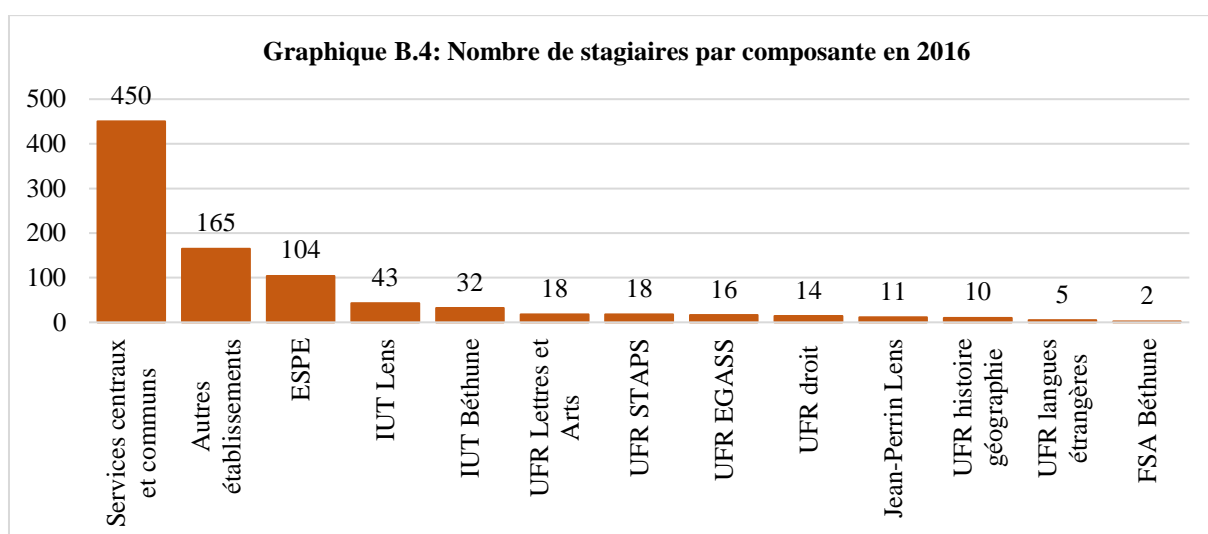
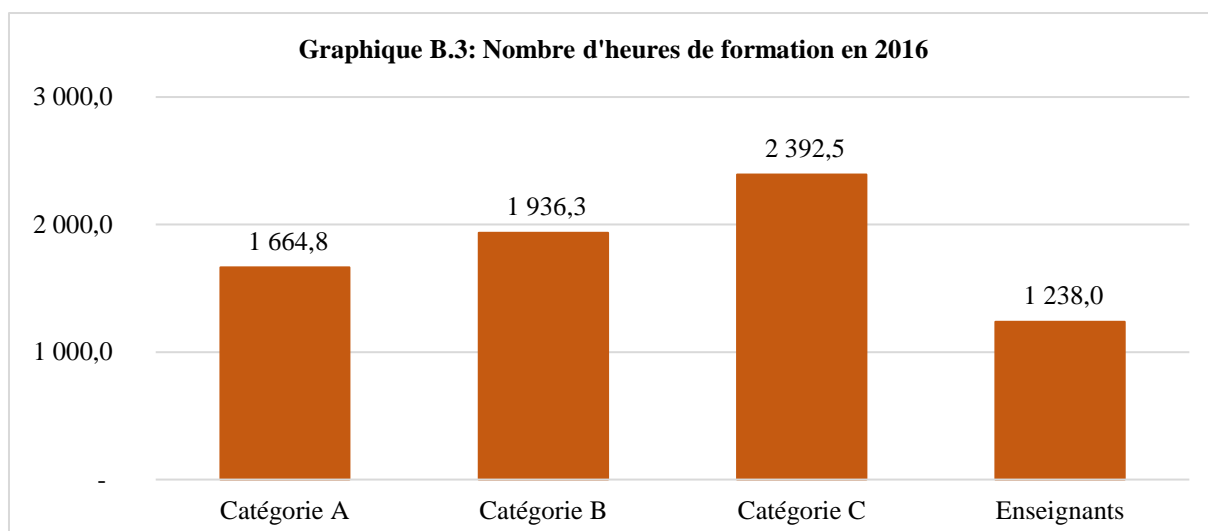
Population	Nombre de présences et d'agents en stage *			Nombre d'agents formés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	71	113	184	39	53	92
Catégorie B	28	169	197	23	74	97
Catégorie C	81	261	342	47	127	174
Enseignants	68	97	165	68	81	149
<b>Total général</b>	<b>248</b>	<b>640</b>	<b>888</b>	<b>177</b>	<b>335</b>	<b>512</b>

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



**Tableau B.2 : Nombre d'heures et de jours de formation en 2016**

Population	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	646,8	1 018,0	1 664,8	107,8	169,7	277,5
Catégorie B	225,5	1 710,8	1 936,3	37,6	285,1	322,7
Catégorie C	711,3	1 681,3	2 392,5	118,5	280,2	398,8
Enseignants	419,0	819,0	1 238,0	69,8	136,5	206,3
<b>Total général</b>	<b>2 002,5</b>	<b>5 229,0</b>	<b>7 231,5</b>	<b>333,8</b>	<b>871,5</b>	<b>1 205,3</b>



## C Les domaines de formation

Tableau C.1 : La formation continue des personnels par domaines de formation en 2016

Domaines	Présences	Evolution 2015-2016	Heures	Evolution 2015-2016	Dépenses	Rémunérations	Coût total
Concours, carrière	66	-34,6%	1 441,00	+60,8%	11 036,56 €	36 372,01 €	47 408,57 €
Formations générales	14	-76,7%	204,00	-44%	846,69 €	15 725,00 €	16 571,69 €
Formations métiers	379	+27,2%	2 070,00	+12,5%	42 616,93 €	73 078,41 €	115 695,34 €
Hygiène et sécurité	127	+18,7%	1 020,00	+19,1%	9 467,45 €	31 197,17 €	40 664,62 €
Informatique et bureautique	71	-52,0%	785,50	-14,3%	7 065,62 €	13 604,83 €	20 670,45 €
Langues	56	-8,2%	721,50	-32,1%	3 199,34 €	24 098,83 €	27 298,17 €
Métiers de la Bibliothèque	46	+27,8%	598,00	-4,2%	2 159,17 €	21 037,33 €	23 196,50 €
Pédagogie	129	-14,0%	391,50	-36,5%	784,24 €	2 189,25 €	2 973,49 €
<b>Total général</b>	<b>888,00</b>	<b>-7,6%</b>	<b>7 231,50</b>	<b>+0,8%</b>	<b>77 176,00 €</b>	<b>217 302,83 €</b>	<b>294 478,83 €</b>

# **Chapitre 08**

## **Les relations sociales et les instances de gouvernance**



## A Les instances du dialogue social

### → Le Comité Technique (CT)

#### Les missions du CT

Le Comité Technique est compétent en matière :

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

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

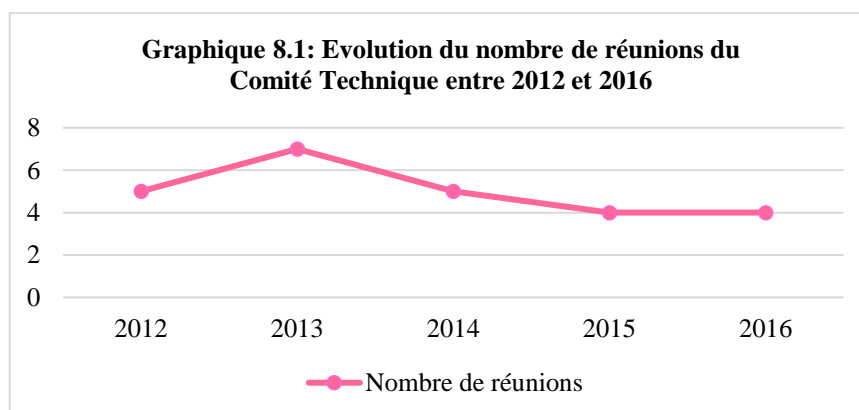
#### Composition et fréquence des réunions

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

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

**Tableau 8.1: Evolution du nombre de réunions entre 2012 et 2016**

Années	Nombre de réunions
2012	5
2013	7
2014	5
2015	4
2016	4



## → Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

### Les compétences et les missions du CHSCT

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

Les missions du CHSCT sont de :

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

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

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

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

### Composition et fréquence des réunions du CHSCT

A l'Université d'Artois, Le CHSCT est composé :

- de 2 représentants de l'administration ;
- de 9 représentants du personnel ;
- du conseiller en prévention des risques ;
- du médecin de prévention ;
- de l'inspecteur Santé Sécurité au Travail (IGAENR) ;
- des assistants de prévention.

Dans son fonctionnement en mode « élargi », le CHSCT accueille en plus:

- les 3 représentants des usagers (étudiants) ;
- le directeur du service de médecine préventive et de promotion de la santé.

Le CHSCT s'est réuni 3 fois en 2016, tout comme en 2013, 2014 et 2015.



## La qualité de vie au travail

En 2016, une enquête a été conduite à l'Université d'Artois sur les risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail. On définit les risques psycho-sociaux comme les **risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.**

En février 2016, des questionnaires ont été distribués à l'attention de l'ensemble des personnels de l'établissement (Artois et ESPE). Cette enquête présente un taux de retour de 29% et l'analyse statistique de ces questionnaires s'est effectuée d'avril à août 2016. Plusieurs éléments ont été étudiés notamment :

- les exigences au travail ;
- la charge émotionnelle ;
- l'autonomie et la marge de manœuvre ;
- les rapports sociaux et les relations dans le travail ;
- l'identité professionnelle ;
- l'insécurité socio-professionnelle ;
- la communication ;
- l'organisation du travail.

Le taux de réponse ne permet pas de tirer de l'enquête des conclusions stabilisées, mais à tout le moins quelques tendances et orientations.

- La tonalité générale qui se dégage est celle d'un **bien-être au travail** pour l'ensemble des personnels de l'université, les ressources offertes par l'établissement l'emportant sur les contraintes qui peuvent être éprouvées ou ressenties (pression temporelle, atomisation des tâches, polyvalence accrue, écart entre le niveau de rémunération et les responsabilités). L'autonomie, la dynamique de travail collectif, la reconnaissance de l'activité exercée, la gestion des compétences constituent les ressources majoritairement citées par les personnels dans le cadre de l'enquête.
- La seconde observation est celle d'une différence d'appréciation selon les catégories des personnels, sans que les écarts soient toutefois significatifs. Si la question de genre n'est pas une variable discriminante, au même titre que la différence de statut (titulaires/contractuels), les catégories professionnelles (BIATSS/enseignants) permettent d'identifier quelques spécificités : là où les personnels BIATSS considèrent que la polyvalence croissante exigée représente une contrainte forte, la catégorie des enseignants estime que l'augmentation de la quantité de travail, la multiplication des tâches administratives et la porosité de la frontière vie professionnelle/vie privée représentent des sources de tension potentielles.

*Un rapport sur cette enquête, qui contient les résultats et une analyse détaillés, est disponible sur l'intranet de l'université.*

## → La Commission Paritaire d'Établissement (CPE)

### Les compétences et les missions de la CPE

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

Elle est saisie sur des questions individuelles comme :

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

### Composition et fréquence des réunions de la CPE

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

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	
Groupe des Administratifs	1	1	2	2	2	2	10
Groupe des ITRF	2	2	2	2	2	2	12
Groupe des personnels des bibliothèques	1	1	1	1	1	1	6
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>28</b>

## B Les instances de gouvernance

### → Le Conseil d'Administration (CA)

#### Les attributions du Conseil d'Administration

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

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

## Composition du Conseil d'Administration

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

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

### → Le Conseil Académique (CAc)

#### Les attributions du Conseil Académique

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

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

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



# **Chapitre 09**

## **Définitions et sigles**



## Agents

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.

<b>Sigles</b>	<b>Définitions</b>
<b>AAE</b>	Attaché d'Administration d'Etat
<b>APAE</b>	Attaché Principal d'Administration d'Etat
<b>AFA</b>	Affectation Provisoire Annuelle
<b>ASI</b>	Assistant Ingénieur
<b>ASIUA</b>	Action Sociale d'Initiative Université d'Artois
<b>ATER</b>	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
<b>BIATSS</b>	Personnels des Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé
<b>BIB</b>	Bibliothécaire
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire Assistant
<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>CAc</b>	Conseil Académique
<b>CAE</b>	Contrat d'Aide à l'Emploi
<b>CCP</b>	Commission Consultative Paritaire
<b>CET</b>	Compte Epargne-Temps
<b>CFVU</b>	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Etablissement ou Conseiller Principal d'Education
<b>CR</b>	Commission de Recherche
<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
<b>CT</b>	Comité Technique
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>EPSCP</b>	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
<b>EPLE</b>	Etablissement Public Local d'Enseignement
<b>ETP</b>	Equivalent Temps Plein
<b>ETPT</b>	Equivalent Temps Plein Travaillé
<b>GIPA</b>	Garantie Individuelle Pouvoir d'Achat
<b>IA</b>	Inspection Académique ou Inspecteur d'Académie
<b>IEN</b>	Inspecteur de l'Education Nationale
<b>IFTS</b>	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
<b>IFSE</b>	Indemnités de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Etudes
<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherches
<b>INM</b>	Indice Nouveau Majoré
<b>ITRF</b>	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
<b>JO</b>	Journal Officiel
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MAG</b>	Magasinier des Bibliothèques
<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
<b>PCA</b>	Prime de Charges Administratives
<b>PE</b>	Professeur des Ecoles
<b>PEDR</b>	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
<b>PEPS</b>	Professeur d'Education Physique et Sportive
<b>PIM</b>	Prestation Interministérielle
<b>PLP</b>	Professeur de Lycée Professionnel
<b>PPCR</b>	Protocole de modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations
<b>PPRS</b>	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
<b>PR</b>	Professeur des universités
<b>PRAG</b>	Professeur Agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur Certifié
<b>PRES</b>	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
<b>PRP</b>	Prime de Responsabilités Pédagogiques
<b>R&amp;F</b>	Recherche et Formation
<b>RIFSEEP</b>	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
<b>SA</b>	Secrétaire Administratif
<b>SGEPES</b>	Secrétaire Général d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur
<b>TCH</b>	Technicien de Recherche et de Formation