

BILAN SOCIAL 2019

UNIVERSITÉ D'ARTOIS



Le mot du Président

Ce bilan est une photographie de l'Université d'Artois dans le domaine social au 1er janvier 2019. À travers les nombreuses statistiques fournies, c'est un outil indispensable pour analyser l'emploi, la formation, les rémunérations ou encore l'action sociale de notre établissement. Afin d'en faciliter l'analyse, une attention toute particulière a été apportée à la contextualisation des informations : données historicisées, comparaisons avec les moyennes nationales, explications complémentaires. Ces éléments permettent d'enrichir la vision globale de l'université qui se dégage de ce bilan.

Cette année, les chapitres sur les personnels BIATSS et enseignants proposent des données systématiquement générées, permettant une lecture de notre structure sous l'angle de la parité. Les chapitres sur les rémunérations et sur les congés détaillent la rémunération nette des agents, la part des primes dans la rémunération globale, des données sur les congés. Les faits marquants de l'année sont présentés.

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.



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

Préambule

Ce bilan social 2019 est le dixième de l'Université d'Artois.

- Présentation

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

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

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

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

- Périodicités

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

- Dates de constatation

- **Au 1^{er} janvier 2019** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2018** 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 2017/2018** pour les autres données (congrés, invités etc...).

- Populations

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

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

Pour toute question ou suggestion, merci de vous adresser à :

DRH – Université d'Artois

9 rue du Temple

BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX

Sommaire

Chapitre 01	L'Université d'Artois en quelques chiffres.....7	Chapitre 05	Les rémunérations.....61
	QUELQUES DONNÉES GLOBALES.....8		A- Notions générales.....62
	LES FAITS MARQUANTS 2018.....9		B- Grille des salaires des titulaires et contractuels.....63
	A- L'organisation de l'Université d'Artois.....10		C- Les primes BIATSS en 2018.....65
	B- La formation.....11		D- Les primes Enseignants en 2018.....68
	C- La recherche.....12		E- Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2018.....69
	D- Le patrimoine.....14		F- La garantie individuelle du pouvoir d'achat.....70
			G- La masse salariale 2018.....71
Chapitre 02	Les emplois et effectifs globaux15	Chapitre 06	L'action sociale et la médecine de prévention75
	A- Les plafonds d'emplois de l'Université d'Artois.....16		A- Caractéristiques des personnels reçus en 2018.....77
	B- L'ensemble des effectifs de l'Université d'Artois.....17		B- Typologie des différents domaines d'intervention.....78
	C- La répartition géographique des effectifs totaux.....18		C- Typologie des différentes prestations d'action sociale.....78
			D- Médecine de prévention.....79
			E- Les travailleurs en situation de handicap à l'Université d'Artois.....80
Chapitre 03	Les effectifs BIATSS.....19	Chapitre 07	La formation continue des personnels.....81
	A- Situation globale des personnels BIATSS.....20		A- Evolution de la formation continue entre 2011 et 2018.....83
	B- Situation des personnels BIATSS titulaires.....21		B- Caractéristiques des agents formés en 2018.....84
	C- Situation des personnels BIATSS contractuels.....23		C- Les types de formation professionnelle.....86
	D- Répartition géographique des personnels BIATSS.....26		
	E- Eloignement géographique des personnels BIATSS.....28		
	F- Démographie des personnels BIATSS29		
	G- Promotions31		
	H- Dispositif Sauvadet.....33		
	I- Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2018.....33		
	J- Temps partiel des BIATSS36		
	K- Compte épargne temps des BIATSS.....37		
	L- Absences et congés des personnels BIATSS.....38		
		Chapitre 08	Les relations sociales et les instances de gouvernance.....87
			A- Les instances du dialogue social.....88
			B- Les instances de gouvernance.....92
Chapitre 04	Les effectifs enseignants chercheurs et enseignants.....41	Chapitre 09	Définitions et sigles.....95
	A- Situation globale des personnels enseignants.....42		Glossaire.....97
	B- Répartition des personnels enseignants.....43		
	C- Répartition géographique des personnels enseignants.....45		
	D- Répartition des enseignants par discipline.....47		
	E- Synthèse par domaine de discipline.....49		
	F- Eloignement géographique des personnels enseignants50		
	G- Démographie des personnels enseignants52		
	H- Promotions des enseignants54		
	I- Motifs d'entrée et de sortie des enseignants.....55		
	J- Les enseignants invités et visiting professor.....57		
	K- Absences et congés des personnels enseignants.....58		
	L- Temps partiel des enseignants par quotité et catégorie.....60		

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 01

L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS EN QUELQUES CHIFFRES



QUELQUES DONNÉES GLOBALES



Personnel total : 1.068

470 BIATSS

598 Enseignants chercheurs & Enseignants



11.723 Étudiants



2 unités mixtes CNRS
Partenariat avec 6 écoles doctorales
215 doctorants - 36 thèses

Université multipolaire

5 sites
2 IUT
8 UFR
18 Laboratoires

LES FAITS MARQUANTS 2018

APPLICATION BUDGÉTAIRE « SACHA »

La DSI crée « SACHA », une application de budgétisation sur le web. Cet accomplissement est le résultat d'un groupe de travail traduisant une implication forte entre la DAF et la DRH.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La DRH organise les élections professionnelles qui permettent le renouvellement des instances décisionnelles et consultatives, au niveau national et local.

AUDIT HCÉRES

Le rapport HCERES souligne, entre autres « Une gestion financière maîtrisée, confortant une situation financière saine et durable ».



ParcourSup ET LOI « ORE »

L'état déploie des moyens financiers afin d'améliorer l'orientation et la réussite des étudiants.

RIFSEEP

Finalisation et mise en œuvre du RIFSEEP, issu d'un groupe de travail composé de représentants du personnel et de l'administration. L'objectif d'uniformiser le régime indemnitaire des différents statuts des personnels BIATSS est atteint.

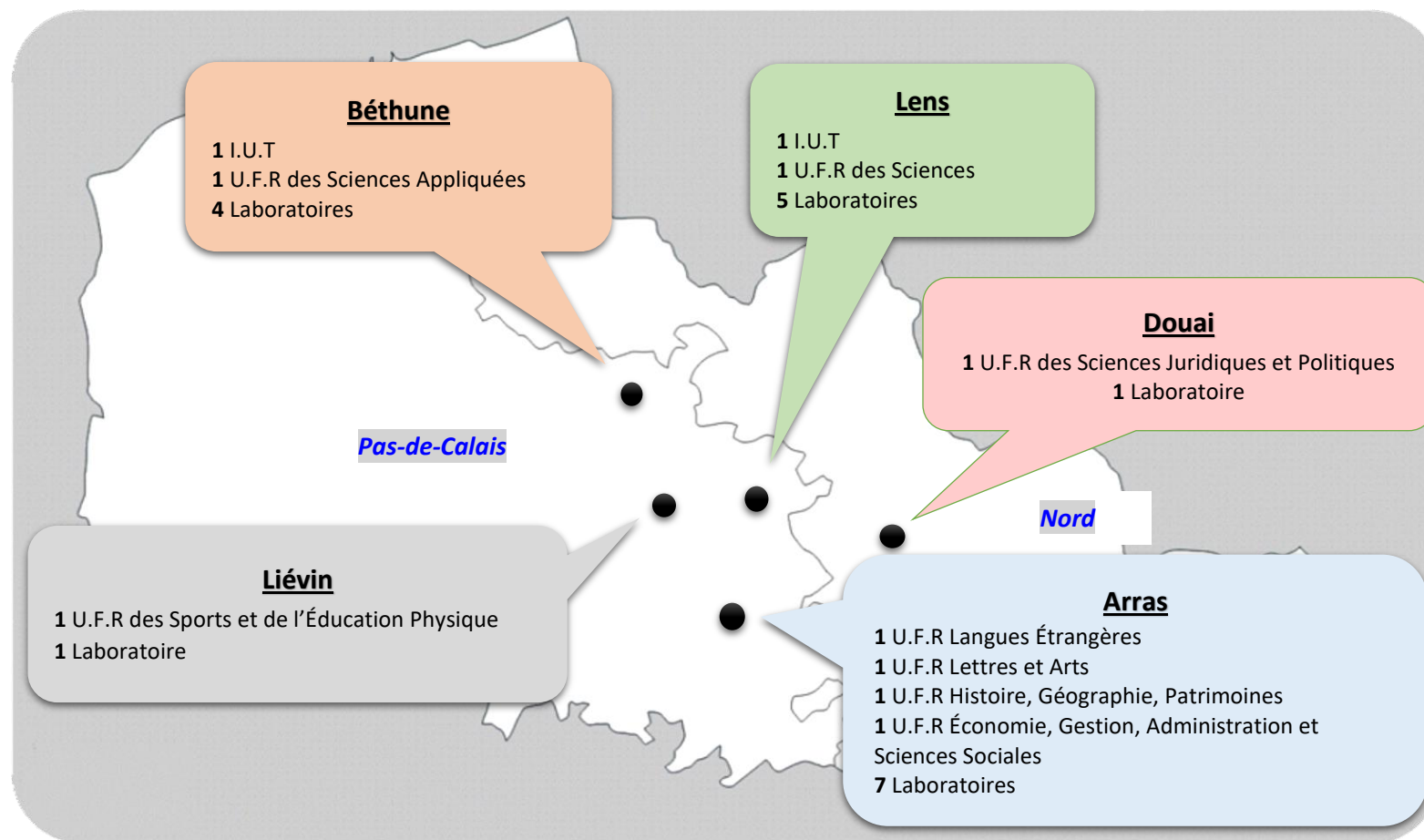
ADE

Première vague de déploiement de ADE, qui automatise la gestion des salles de cours, en fonction de l'emploi du temps des enseignants.

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

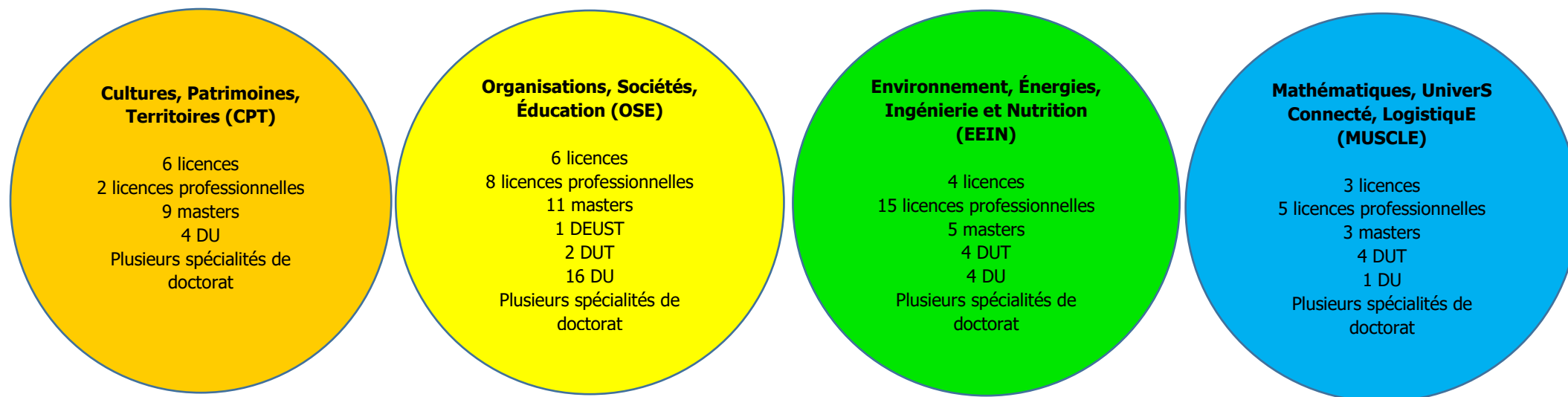
L'Université d'Artois est une université pluridisciplinaire (hors santé) et multipolaire. Elle est présente en région Hauts de France sur deux départements : le Nord et le Pas-de-Calais.

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



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, suivant 4 champs de formations :



Source : Catalogue des formations (<http://www.univ-artois.fr/formations/les-champs-de-formation>)

Hors champ :

- Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU)
 - DAEU A : littéraire
 - DAEU B : scientifique
- Diplôme Universitaire Tremplin
- Diplôme Universitaire Étudiant-Entrepreneur
- Dispositif Rebond

L'Université d'Artois propose également dans son offre globale : des formations en alternance, des formations continues (diplômantes et non diplômantes) pour les adultes soucieux de reprendre des études, et enfin des formations à distance.

L'Université d'Artois accueille 11.723 étudiants en 2018-2019 (inscrits au 15 janvier 2019), soit une augmentation de 1.07% par rapport à l'année universitaire 2017-2018; ils sont répartis sur l'ensemble des pôles de l'Université.

Tableau B.1 : répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2019

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Pôle Arras	1 558	3 161	4 719	40,25%
Pôle Béthune	1 607	443	2 050	17,49%
Pôle Douai	366	753	1 119	9,55%
Pôle Lens	1 422	1 195	2 617	22,32%
Pôle Liévin	524	225	749	6,39%
Tous pôles - DAEU	131	134	265	2,26%
Tous pôles - DU	50	92	142	1,21%
Tous pôles - Prépa. Agrég. Int.	7	53	60	0,51%
Tous pôles - Echange doctorat	1	1	2	0,02%
ENSEMBLE	5 666	6 057	11 723	100%

Tableau B.2 : répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2019

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Arts, Lettres, Langues	601	2 132	2 733	23,31%
Sciences Humaines et Sociales	481	443	924	7,88%
Droit, Économie, Gestion	1 213	1 859	3 072	26,20%
Sciences, Technologies, Santé	2 658	1 118	3 776	32,21%
STAPS	524	225	749	6,39%
DAEU	131	134	265	2,26%
DU	50	92	142	1,21%
Prépa. Agrég. Interne	7	53	60	0,51%
Echange doctorat	1	1	2	0,02%
ENSEMBLE	5 666	6 057	11 723	100%

La hausse de l'effectif étudiants pour cette année universitaire est liée à plusieurs événements : la réforme « PARCOURSUP », la loi « ORE » et l'aide de l'état pour l'ouverture de places supplémentaires (en L1 – licence 1).

C - La recherche

L'UA se compose de 18 laboratoires répartis sur 5 sites géographiques :

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

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 a accueilli 235 doctorants en 2018-2019 et 35 thèses ont été soutenues en 2018.

Tableau C.1 : répartition des doctorants par école doctorale en 2018-2019

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Ecole doctorale n°473 - SHS	42	62	104	44,3%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	12	11	23	9,8%
Ecole doctorale n°104-SMRE	8	2	10	4,3%
Ecole doctorale n°72 - SPI	33	22	55	23,4%
Ecole doctorale n°446 - BSL	1	6	7	3,0%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	16	20	36	15,3%

ENSEMBLE	112	123	235	100%
-----------------	------------	------------	------------	-------------

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

	Effectif	Répartition
Ecole doctorale n°473 - SHS	7	20,0%
Ecole doctorale n°74 - SJPG	-	0,0%
Ecole doctorale n°104-SMRE	3	8,6%
Ecole doctorale n°72 - SPI	19	54,3%
Ecole doctorale n°446 - BSL	2	5,7%
Ecole doctorale n°73 - SESAM	4	11,4%

ENSEMBLE	35	100%
-----------------	-----------	-------------

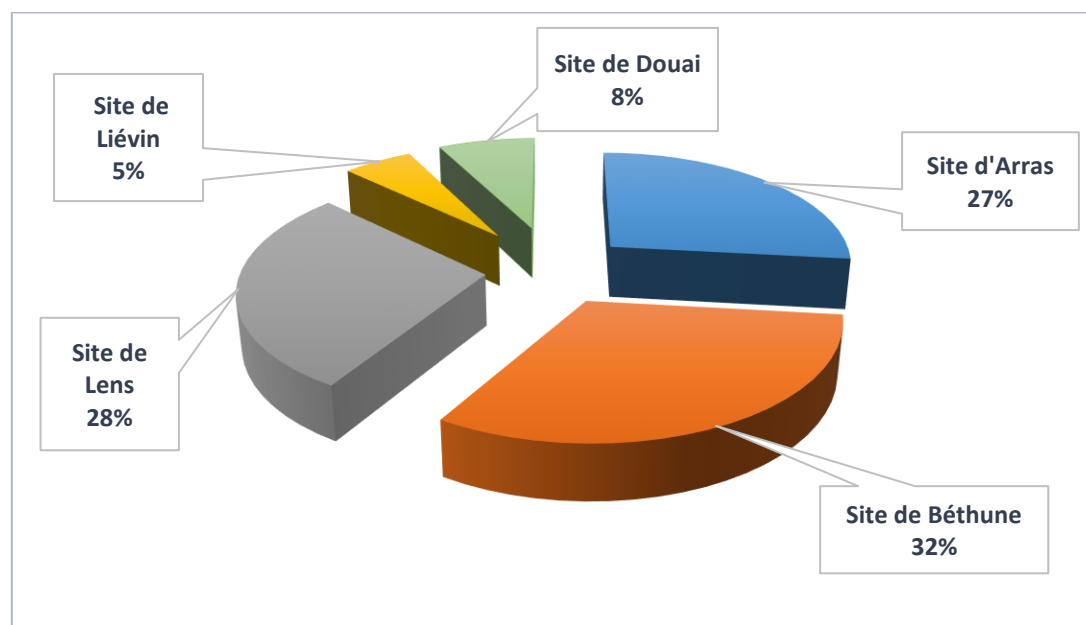
D - Le patrimoine

Tableau D.1 : surface totale des bâtiments de l'Université d'Artois représentant 112 405 m² (surface SHON) et répartition entre les sites

	Surface	Proportion
Site d'Arras	30 069	26,8%
Site de Béthune	35 904	31,9%
Site de Lens	31 893	28,4%
Site de Liévin	6 074	5,4%
Site de Douai	8 465	7,5%
Surface totale	112405	100,0%

dont 22 301 m² pour l'IUT
dont 10 120 m² pour l'IUT

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



Bilan Social 2019 - CHAPITRE 02

LES EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX ARTOIS



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

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

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

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) conséquence de la loi LRU du 10 août 2007, 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'État autorise l'Université, par décision du Conseil d'Administration, à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres ; on parle alors de plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) et il est voté annuellement par le Conseil d'Administration.

Tableau A.1 : plafond d'emplois voté (budget rectificatif BR3) par le Conseil d'Administration en novembre 2018

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois financés par la SCSP	Emplois financés sur Ressources Propres	Global
			En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	467,80	-	467,80
		CDI	3,67	-	3,67
	Non-permanents	CDD	88,91	17,30	106,21
Sous-total Enseignants			560,38	17,30	577,68
BIATSS	Permanents	Titulaires	370,99	-	370,99
		CDI	17,66	4,39	22,05
	Non-permanents	CDD	40,55	29,31	69,86
Sous-total BIATSS			429,20	33,70	462,90
Totaux			989,58	51,00	1 040,58
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			1119		

Note sur les modalités de renseignement du tableau :

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

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

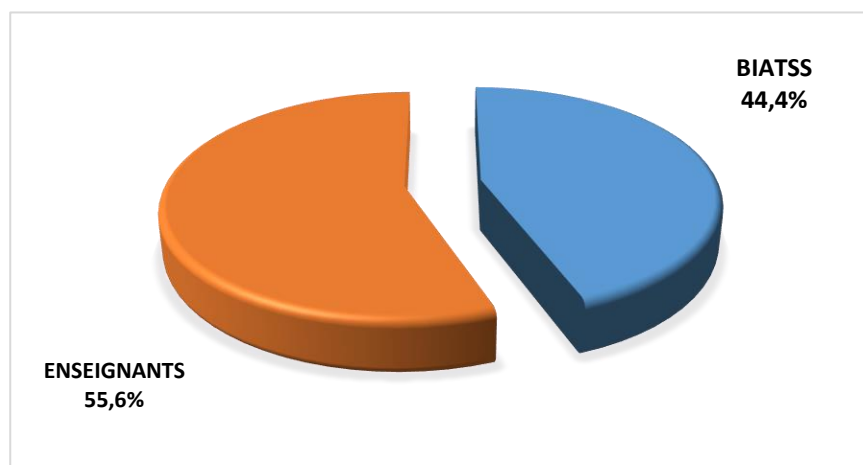
Plafond d'emploi voté avec le budget par le CA

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

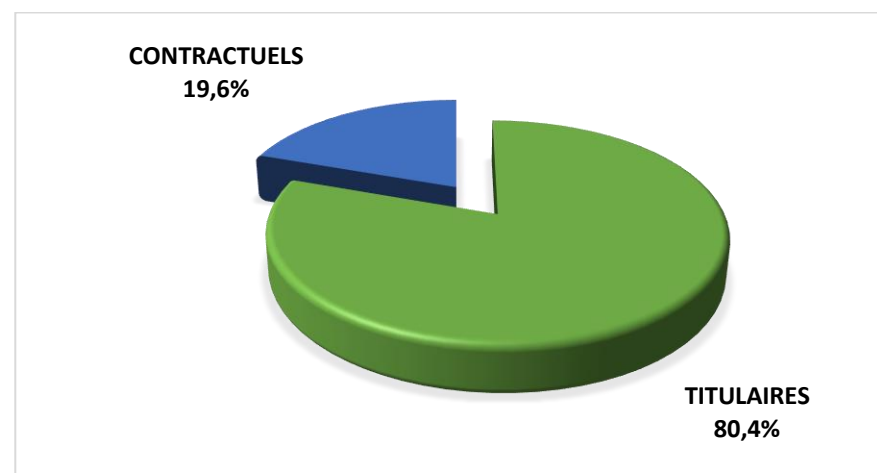
Tableau B.1 : répartition des effectifs Artois titulaires et contractuels en effectif et ETP

		Titulaires	Contractuels	Total
EFFECTIF	BIATSS	377	93	470
	Enseignants	466	132	598
Effectifs totaux en nombre		843	225	1 068
ETP	BIATSS	368,7	90,7	459,4
	Enseignants	463,6	112,7	576,3
Effectifs totaux en ETP		832,3	203,4	1 035,7

Graphique B.1 : Répartition des agents en ETP au 1^{er} Janvier 2019
BIATSS – Enseignants



Graphique B.2 : Répartition des agents en ETP au 1^{er} Janvier 2019
Titulaires - Contractuels

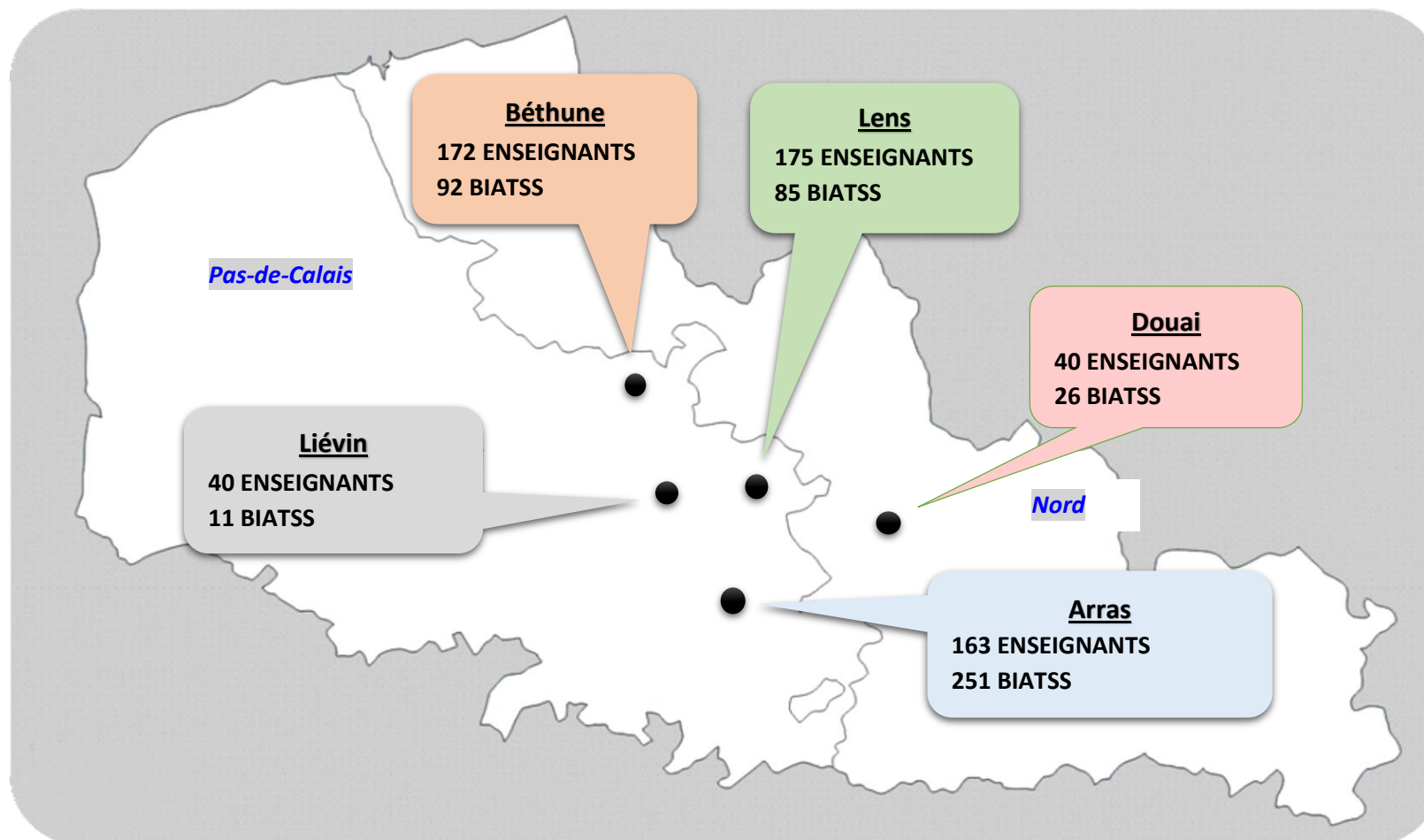


L'Artois a une répartition en ETP et en effectifs qui penche en faveur des enseignants (55,6% des ETP). Cette population Artois, BIATSS et ENSEIGNANTS confondus, est en grande majorité composée de Titulaires (80,4%). La répartition des effectifs BIATSS et ENSEIGNANTS sera plus détaillée dans les chapitres suivants.

C - La répartition géographique des effectifs totaux

Au 1^{er} janvier 2019, on comptabilise 1.068 personnes travaillant à l'Université d'Artois. On peut noter la situation particulière des 13 personnes travaillant à l'ÉSPÉ qui ont choisi de rester personnels de l'Université d'Artois. Ces personnes sont mises à disposition de l'ÉSPÉ où elles continuent d'exercer leurs missions.

Carte C.1 : carte des effectifs globaux par sites Artois au 1^{er} janvier 2019



* Ces effectifs ne comprennent pas les 13 personnes mises à disposition de l'ÉSPÉ.

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 03

LES EFFECTIFS BIATSS



A - Situation globale des personnels BIATSS

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 1^{er} janvier 2019.

Les personnels titulaires représentent **80,2%** des effectifs, soit une baisse de 2.2% par rapport au bilan précédent. Les contractuels représentent donc **19.8%** des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie **A** représentent **29,4%** des effectifs contre **26,3%** pour la catégorie **B** et **45,1%** pour la catégorie **C**. Cette répartition est très similaire à l'année précédente.

(Les définitions des abréviations sont présentées dans le glossaire page 90)

Tableau A.1 : répartition des personnels Artois et ÉSPÉ en nombre et ETP par corps au 1er janvier 2019

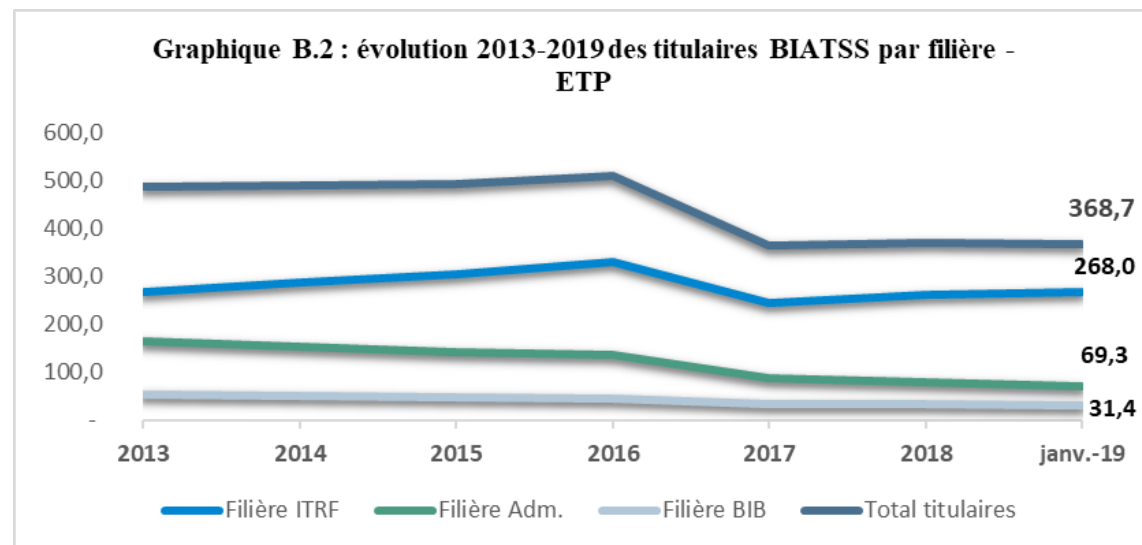
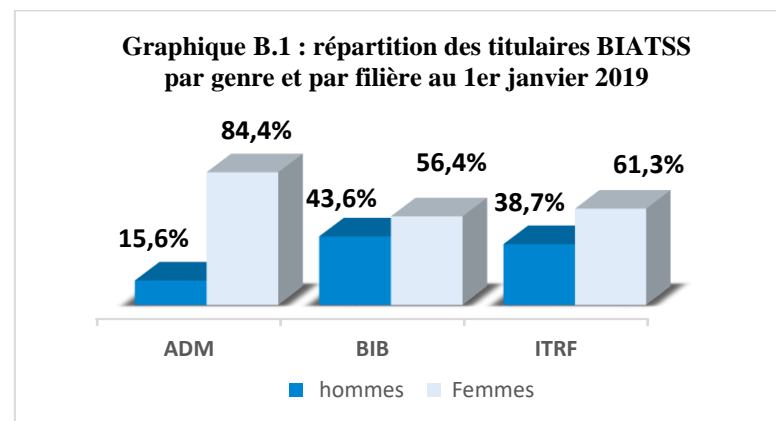
Filières	Catégories	Nature du poste	EFFECTIFS				ETP				
			H	F	ENSEMBLE	Dont ESPE	H	F	ENSEMBLE	Dont ESPE	% ETP
ADM	A+	ADMENESR	1		1		1		1		0,3%
		DGS		1	1			1	1		0,3%
		AGCPT	1		1		1		1		0,3%
	A	AAE	2	9	11		2	8,5	10,5		2,8%
		INF	1	2	3		1	2	3		0,8%
	B	SAENES	2	18	20		2	17,4	19,4		5,3%
		ASS		1	1			1	1		0,3%
	C	ADJENES	4	29	33		3,8	28,6	32,4		8,8%
		ATEC	2		2	1	2		2	1	0,5%
	Total filière administrative			13	60	73	1	12,8	58,5	71,3	1
BIB	A	CONS	4	1	5		3,7	1	4,7		1,3%
		BIB		1	1			1	1		0,3%
	B	BAS	3	9	12		3	8,6	11,6		3,1%
	C	MAG	7	8	15		7	7,1	14,1		3,8%
Total filière des bibliothèques			14	19	33		13,7	17,7	31,4		
IIRF	A+	IGR	6	4	10		6	3,8	9,8		2,7%
	A	IGE	28	27	55		28	26,5	54,5		14,8%
		ASI	12	11	23		12	11	23		6,2%
	B	TCH	23	45	68		23	42,7	65,7		17,8%
	C	AIRF	33	82	115	3	32,8	80,2	113	3	30,6%
Total filière ITRF			102	169	271	3	101,8	164,2	266	3	
Total BIATSS titulaires			129	248	377	4	128,3	240,4	368,7	4	80%
Contractuels	CDI		4	19	23	1	4	17,7	21,7	1	23,9%
	CDD		21	47	68		21	46	67		73,9%
	APPRENTI		1	1	2		1	1	2		2,2%
Total BIATSS contractuels			26	67	93	1	26	64,7	90,7	1	20%
Effectif total BIATSS			155	315	470	5	154,3	305,1	459,4	5	100%

B - Situation des personnels BIATSS titulaires

Tableau B.1 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et par genre au 1^{er} janvier 2019

Filières	Hommes	Femmes	01-janv-19	Répartition	Données nationales *
Administrative	10,8	58,5	69,3	18,8%	22,3%
Bibliothèques	13,7	17,7	31,4	8,5%	7,6%
ITRF	103,8	164,2	268	72,7%	69,1%
Total ensemble	128,3	240,4	368,7	100%	
Répartition	34,8%	65,2%	100%		

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017



La filière ITRF se renforce en 2018 et représente la part la plus importante avec 72,7% des ETP BIATSS titulaires, contre 70,4% en 2017.

Ce chiffre de l'université d'Artois est supérieur au taux national (69,07%) de 3,63 points (source : bilan social 2016-2017 du ministère de l'ENESRI).

Les recrutements BIATSS s'effectuent principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces cinq dernières années. A l'inverse les filières administratives et bibliothèques sont en baisse constante depuis 2012 (mutation sortante, retraite etc...)

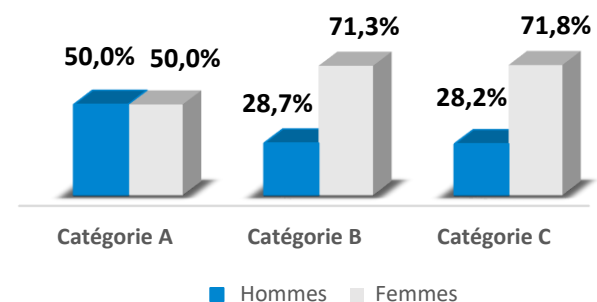
Après la forte baisse des ETP en 2017, imputable au transfert de la grande majorité des agents de l'ÉSPÉ à la COMUE Lille Nord France, on assiste cette année à une quasi stabilité du nombre d'ETP BIATSS.

Tableau B.2 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et par genre au 1^{er} janvier 2019

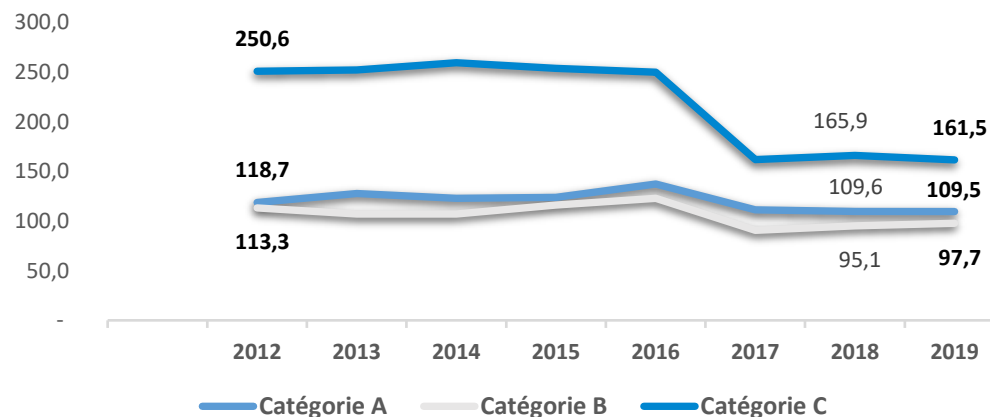
Catégories	Hommes	Femmes	01-janv-19	En %	Données nationales *
A	54,7	54,8	109,5	29,7%	30,9%
B	28	69,7	97,7	26,5%	26,8%
C	45,6	115,9	161,5	43,8%	42,3%
Total général	128,3	240,4	368,7	100%	
Répartition	34,8%	65,2%	100%		

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

Graphique B.3 : Répartition des titulaires BIATSS par genre et par catégorie au 1er janvier 2019



Graphique B.4 : évolution 2012-2019 des titulaires BIATSS par catégorie - ETP



La catégorie C représente la majorité des ETP des titulaires BIATSS, avec un pourcentage de **43,8 %**, légèrement inférieur à l'année 2017.

A noter que la répartition de l'année 2018 est très proche de la répartition nationale (chiffres 2015-2016).

La catégorie A présente la particularité d'une parité totale, avec 50% de femmes et 50% d'hommes.

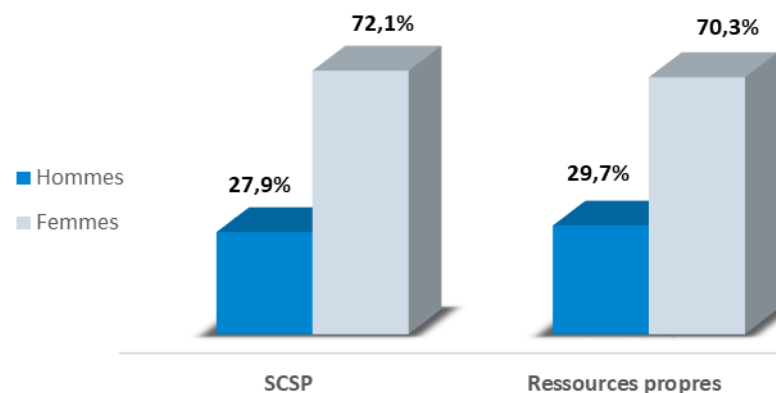
Les deux autres catégories B et C ont une répartition quasi identique autour de 71,5% de femmes et 28,5% d'hommes ; pour le personnel féminin, ce chiffre est largement supérieur aux données nationales, qui place la part des femmes à 64,5%.

C - Situation des personnels BIATSS contractuels

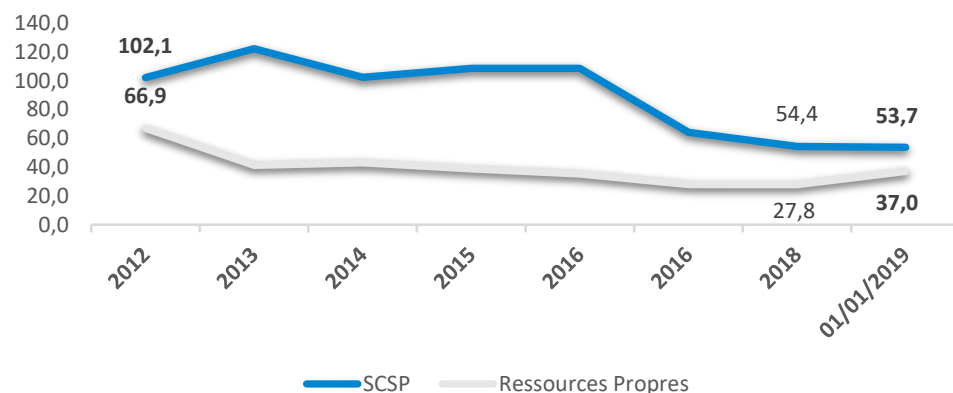
Tableau C.1 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1^{er} janvier 2019

Type de ressources	Hommes	Femmes	01-janv-19	En %
Contractuels sur Subvention pour Charges de Service Public	15	38,7	53,70	59,2%
Contractuels sur Ressources Propres	11	26,0	37,0	40,8%
Total contractuels	26	64,7	90,7	100%

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



Graphique C.2 : évolution 2012-2019 des contractuels BIATSS par type de support - ETP



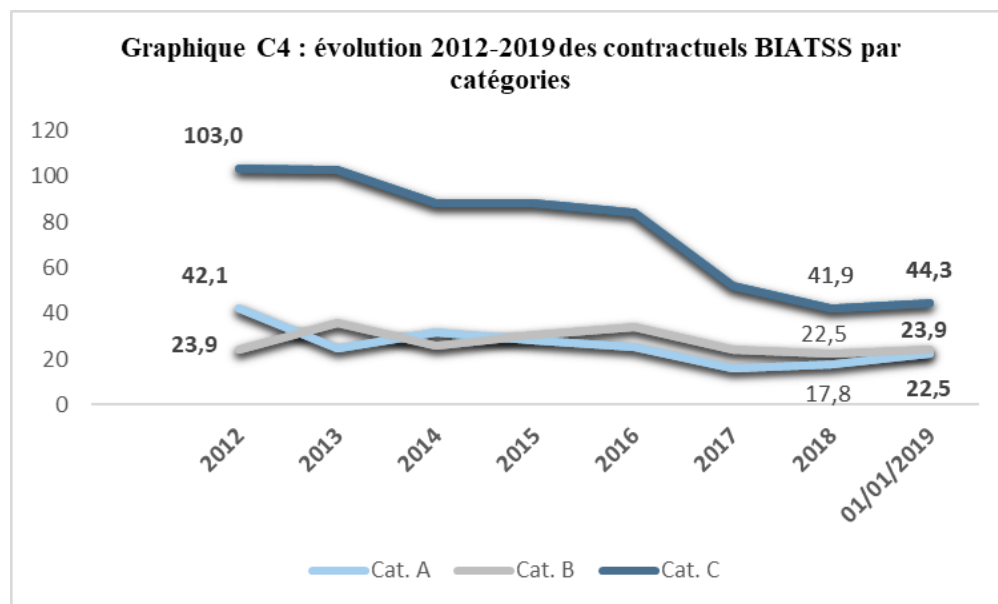
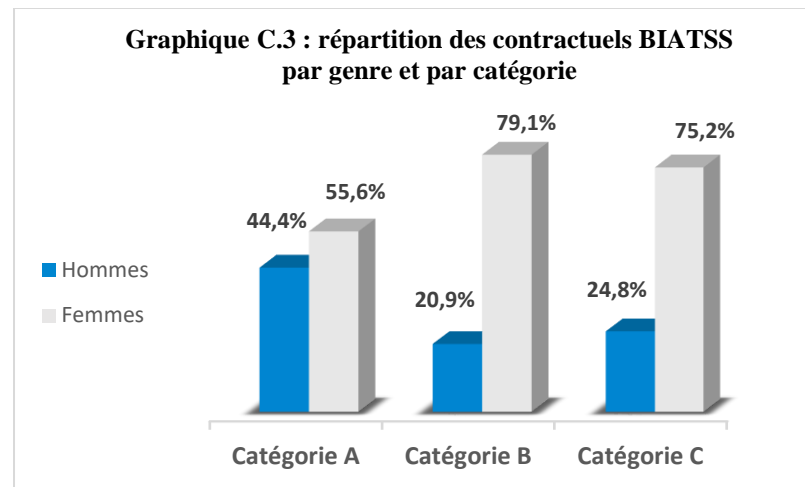
La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public et Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, **59,2 %** des contractuels BIATSS de l'Université d'Artois sont financés sur la SCSP, tandis que les **40,8 %** restants le sont sur les Ressources Propres (de l'université).

Globalement, sur la période du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} janvier 2019, les effectifs de contractuels baissent de façon constante. La loi Sauvadet instaurée en 2012 pour lutter contre la précarité dans la fonction publique, mais aussi le transfert des agents ESPE à la COMUE, en sont des éléments d'explications.

En 2018, les emplois financés sur le plafond Ressources Propres sont en hausse assez significative (**40,8 %** contre **33,8 %** en 2017). Celle-ci dépend notamment de l'évolution des contrats de recherche.

Tableau C.2 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et par genre au 1^{er} janvier 2019

Catégories	Hommes	Femmes	01-janv-19	En %
A	10	12,5	22,5	24,8%
B	5	18,9	23,9	26,4%
C	11	33,3	44,3	48,8%
Total contractuels	26	64,7	90,7	100%
Répartition	28,7%	71,3%	100%	



Les femmes sont encore plus nombreuses chez les contractuels que chez les titulaires (**74,1%** de femmes, **25,9%** d'hommes).

La répartition par genre selon les catégories suit la même tendance que chez les titulaires. Il y a très peu d'écart dans la catégorie A et une surreprésentation féminine dans la B et la C plus forte chez les non titulaires.

Tableau C.3 : répartition des contractuels en ETP BIATSS et par type de mission en 2018

Type de missions	Hommes	Femmes	Ensemble	Dont Ressources Propres	Dont SCSP	En %	Données nationales*
CDD sur missions temporaires (1)	15	21,8	36,8	16	20,8	40,6%	38,2%
CDD sur missions permanentes (2)	7	26	33	13,6	19,4	36,4%	36,8%
CDI	4	16,9	20,9	7,4	13,5	23,0%	25,0%
Total général	26	64,7	90,7	37	53,7	100%	

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

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

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

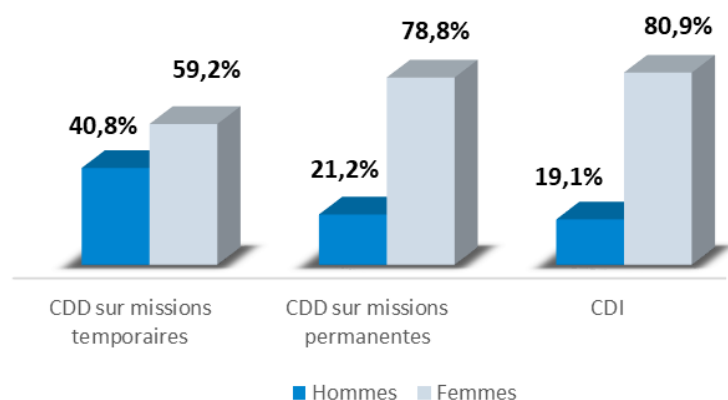
Les contrats sur missions permanentes représentent **36,4 %**, les contrats sur missions temporaires **40,6%**, et les contrats à durée indéterminé **23%**.

La situation de l'Université d'Artois est proche de la moyenne nationale concernant la répartition des emplois contractuels sur les différents types de missions.

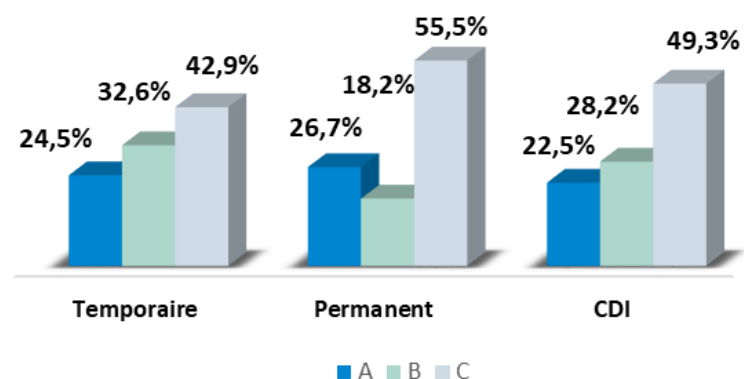
Les catégories C sont en majorité sur les contrats de type mission permanentes et les C.D.I.

Tous les types de contrats sont majoritairement financés sur des crédits État.

Graphique C5 : répartition des contractuels BIATSS par type de contrat et par genre au 1er janvier 2019



Graphique C.6 : répartition des types de missions par catégories au 1er janvier 2019

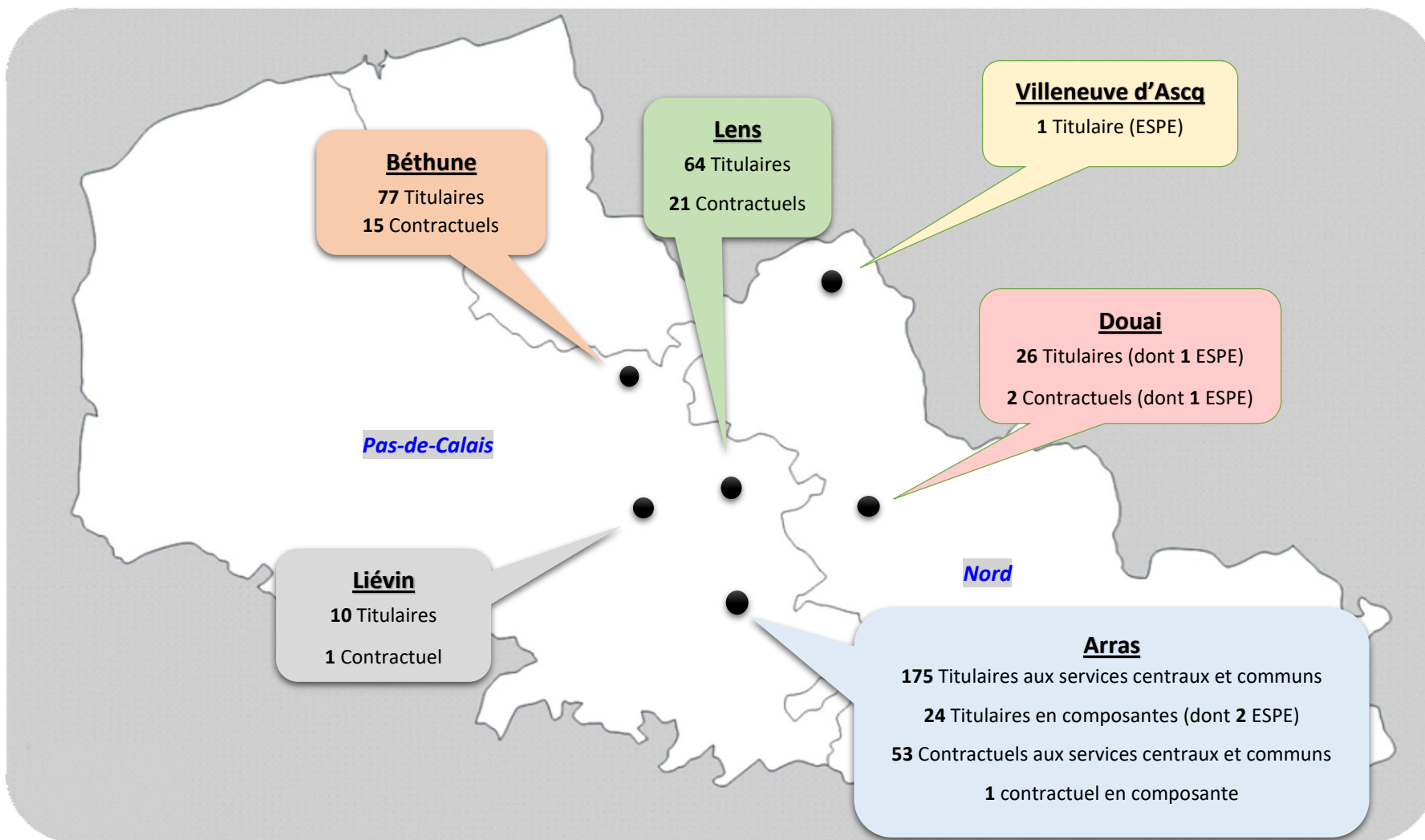


D - Répartition géographique des personnels BIATSS

Tableau D.1 : répartition des BIATSS en nombre par sites Artois au 1^{er} janvier 2019

Filière	Nature du poste	ARRAS	BÉTHUNE	DOUAI	LENS	LIÉVIN	BIATSS mis à dispo de l'ESPE	Total général	Évolution N-1
Administrative	DGS	1						1	↔
	Administrateur de l'ENESR	1						1	↔
	Agent comptable	1						1	
	Attaché Administratif de l'État	7	2	1		1		11	
	Infirmiers	1	1		1			3	↔
	Assistance sociale	1						1	
	Secrétaire administratif	9	3	3	4	1		20	↘ -3
	Adjoint technique (ATEC)			1			1	2	
	Adjoint administratif	20	4	3	5	1		33	↘ -4
Total filière AENES		41	10	8	10	3	1	73	↘ -7
Bibliothèques	Conservateur	3	1	1				5	↘ -1
	Bibliothécaire				1			1	
	Assistant bibliothécaire	6	1	2	2	1		12	
	Magasinier	5	3	4	2	1		15	
Total filière BIB		14	5	7	5	2		33	↘ -1
ITRF	Ingénieur de Recherche	4	1		5			10	↗ +1
	Ingénieur d'Études	33	12		10			55	
	Assistant Ingénieur	13	6	1	3			23	↘ -1
	Technicien Recherche et Formation	40	16		11	1		68	↗ +5
	ATRF	52	27	9	20	4	3	115	↘ -1
Total filière ITRF		142	62	10	49	5	3	271	↗ +4
Contractuels BIATSS		54	15	1	21	1	1	93	↗ +9
Total		251	92	26	85	11	5	470	↗ +5

Carte D.1 : carte des effectifs BIATSS par sites



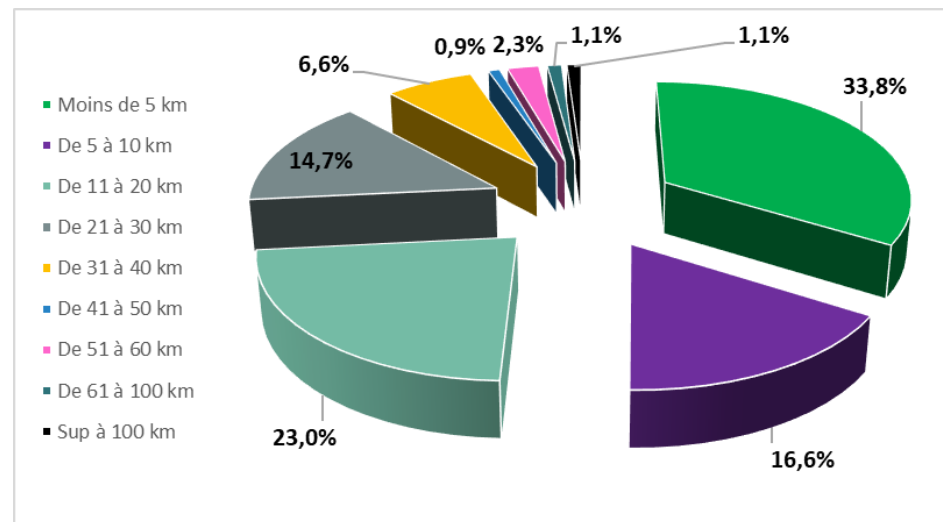
E - Éloignement géographique des personnels BIATSS

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

Tableau B.1 : répartition des titulaires BIATSS pour la distance domicile-travail

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Nombre d'agents	Part
Moins de 5 km	130	29	159	33,8%
De 5 à 10 km	58	20	78	16,6%
De 11 à 20 km	90	18	108	23,0%
De 21 à 30 km	55	14	69	14,7%
De 31 à 40 km	26	5	31	6,6%
De 41 à 50 km	3	1	4	0,9%
De 51 à 60 km	9	2	11	2,3%
De 61 à 100 km	4	1	5	1,1%
Sup à 100 km	2	3	5	1,1%
Total	377	93	470	100%

Graphique E.1 : répartition des BIATSS pour la distance domicile – travail



F - Démographie des personnels BIATSS

Tableau F.1 : âge moyen des BIATSS titulaires

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	46,6	43,4	45
B	47,3	45	45,7
C	46,3	45,2	45,5
Total général	46,6	44,8	45,4
<i>Données Nationale (2016-2017)*</i>	<i>46,6</i>	<i>46,8</i>	<i>46,8</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

Tableau F.2 : âge moyen des BIATSS contractuels

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	30,6	38,2	34,9
B	34,9	35,2	34,9
C	43	44,1	43
Total général	34,5	40,5	38,9

Tableau F.3 : âge médian des BIATSS titulaires

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48	43	45
B	47,5	44	46
C	46	46	46
Total général	47	45	46
<i>Données Nationale (2015-2016)*</i>	<i>46,2</i>	<i>46,8</i>	<i>46,3</i>

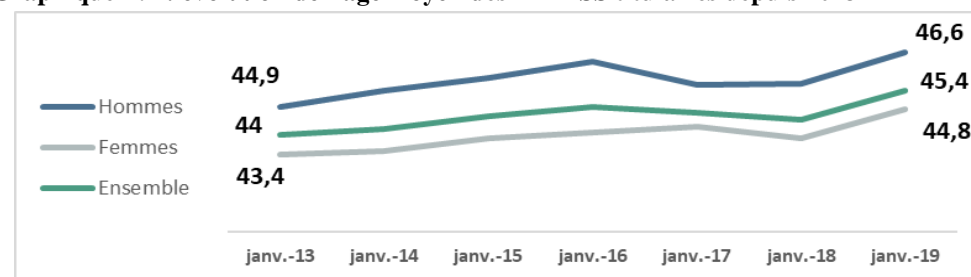
*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

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

Titulaires : l'âge médian est supérieur à l'âge moyen, il a augmenté de 1 an par rapport à 2017. L'âge moyen est assez largement inférieur aux données nationales, la population est donc plus jeune que la moyenne nationale de l'enseignement supérieur. Tant pour l'âge moyen que médian, la population féminine de l'Université d'Artois est plus jeune de 2 ans. Cette tendance est particulière et n'est pas celle des données nationales, où l'on observe des données assez équivalentes.

Contractuels : les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires. À l'inverse des titulaires, les femmes sont plus âgées chez les contractuels.

Graphique F.1 : évolution de l'âge moyen des BIATSS titulaires depuis 2013



Graphique F.2 : évolution de l'âge moyen des BIATSS contractuels depuis 2013

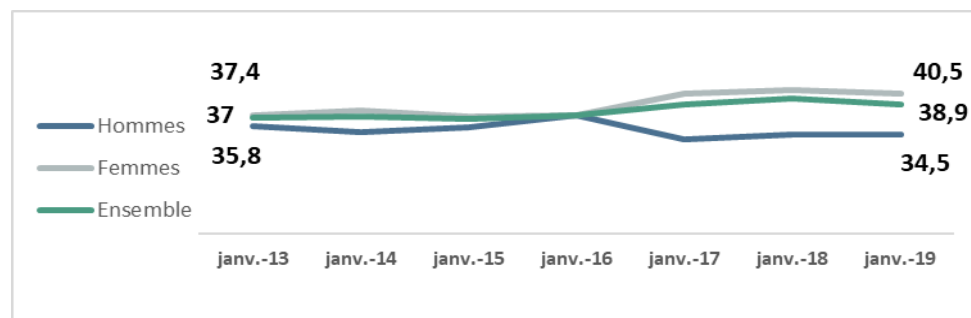
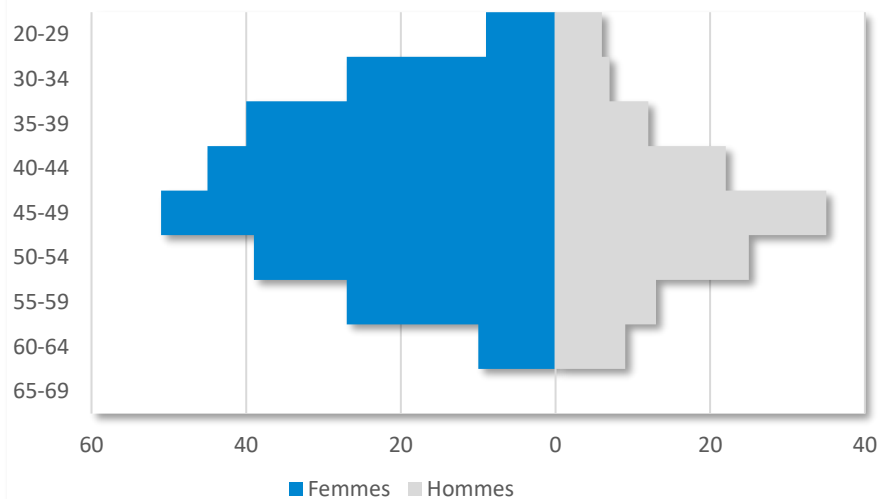


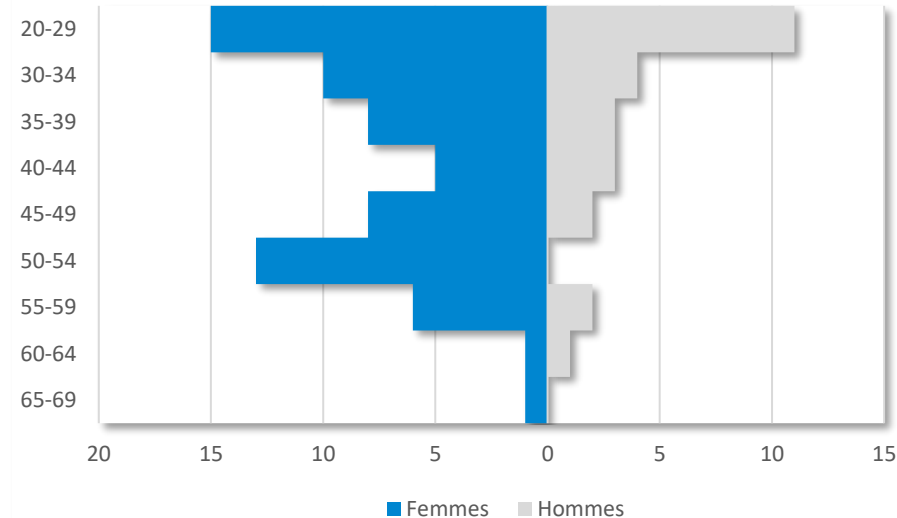
Tableau F.4 : âge médian des BIATSS contractuels

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	29,5	33	33
B	26	34	33,5
C	39	47	46
Total général	33	41	38

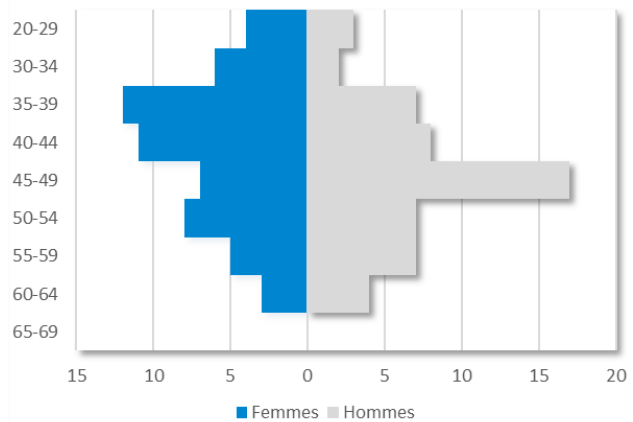
Graphique F.3 : pyramide des âges - tous BIATSS titulaires



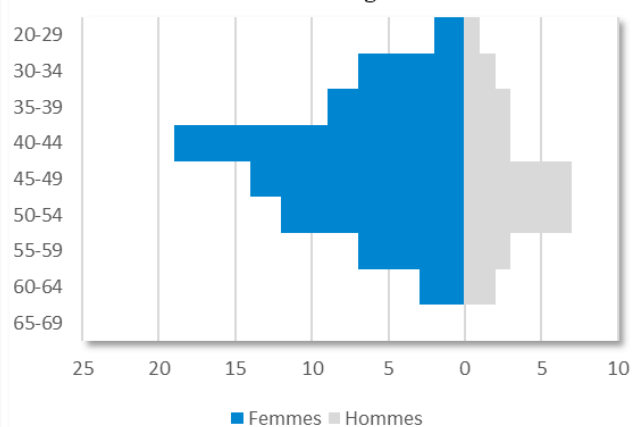
Graphique F.4 : pyramide des âges - BIATSS contractuels



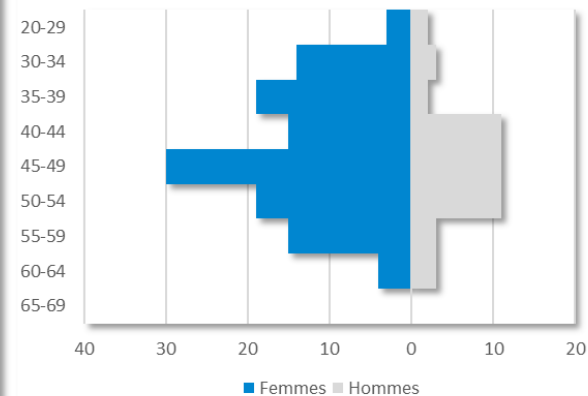
Graphique F.5 : pyramide des âges - BIATSS titulaires catégorie A



Graphique F.6 : pyramide des âges - BIATSS titulaires catégorie B



Graphique F.7 : pyramide des âges - BIATSS titulaires catégorie C



G - Promotions

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

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

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

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

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

Filière	Catégories	Libellé du corps	Liste d'aptitude						Ratio promus / promouvables
			Promouvables			Promus			
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
Administrative	Cat A	AAE		3	3		1	1	33,3%
	Cat B	SAENES	1	10	11		1	1	9,1%
Total filière administrative			1	13	14		2	2	14,3%
ITRF	Cat A +	IGR	8	5	13				
	Cat A	IGE	10	5	15				
		ASI	11	15	26		1	1	4%
	Cat B	TCH	19	35	54		1	1	
Cat C	ATRF								
Total filière ITRF			48	60	108		2	2	1,9%
Total général			49	73	122		4	4	3,28%

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

Filière	Catégorie	Corps	Promotion dans le grade de....	Tableaux d'avancement									Examen professionnel				
				Promouvables			Promus			Ratio promus /promouvables			Promus				
				H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble		
Administrative	Cat A	AAE	Attaché d'administration hors classe	1		1											
			Attaché principal d'administration	1	1	2							1		1		
	Cat B	SAENES	Saenes classe exceptionnelle		6	6							1	1			
			Saenes classe supérieure	1	6	7											
	Cat C	ADJENES	Adjenes principal de 1re classe	1	15	16		1	1		6,7%	6,3%					
ATEC		Adjoint technique 1ère classe	2		2	1		1	50,0%		50,0%						
Total filière administrative				6	28	34	1	1	2	16,7%	3,6%	5,9%	1	1	2		
ITRF	Cat A+	IGR	Ingénieur de recherche 1e classe	1	3	4		1	1		33,3%	25,0%					
	Cat A	IGE	Ingénieur d'études hors classe	5	8	13	1	2	3	20,0%	25,0%	23,1%					
	Cat B	TCH	Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	5	4	9							1	1	2		
			Technicien de recherche et formation classe supérieure	3	4	7		1	1		25,0%	14,3%					
	Cat C	ATRF	ATRF Principal de 1re classe	5	14	19		3	3		21,4%	15,8%					
			ATRF Principal de 2e classe	4	14	18	2	3	5	50,0%	21,4%	27,8%					
Total filière ITRF				23	47	70	3	10	13	13,0%	21,3%	18,6%	1	1	2		
			Infirmier classe supérieure		1	1											
Total filière sociale et de santé					1	1											
Total général				29	76	105	4	11	15			14,3%	2	2	4		
Répartition				27,6%	72,4%	100%	26,7%	73,3%	100%								

H – Dispositif Sauvadet

Tableau H.1 : personnels BIATSS ayant bénéficié du dispositif Sauvadet en 2018

Procédures	Corps / Grade	Nombre d'agents
CDIsation		7
Titularisation	ATRF	2
	TCH	1
Sous total titularisation		3
Total		10

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.

Nous avons 1 lauréat supplémentaire en 2018 par rapport à 2017.

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

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

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

A noter que le dispositif SAUVADET s'arrête en 2018.

I - Motifs d'entrée et de sortie des BIATSS au cours de l'année 2018

Concernant les **titulaires** on comptabilise 12 entrées (dont 5 sur concours) et 13 sorties (dont 4 mutations et 5 départs en retraite) sur l'année 2018. Par rapport à 2017, on peut constater que ces chiffres sont à la baisse ; cependant le différentiel entre les entrées et les sorties est moindre cette année (-1 contre +5) en 2017.

En ce qui concerne les **contractuels** on comptabilise 61 entrées et 40 sorties dont 28 fins de contrats.

Pour l'ensemble des personnels BIATSS, il y a **73 entrées** et **53 sorties** sur l'année 2018 qui se traduit par un taux de rotation de **13,40 %**.

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

$$\left(\frac{\text{Nombre de départs} + \text{Nombre d'entrées}}{2} \right) \div \text{Effectif au 1}^{\text{er}} \text{ janvier} \times 100$$

- Sans aucun mouvement pendant la période considérée ; le taux de turnover est à 0%.
- Un turnover de 100% signifie que tous les postes ont été concernés par un départ et par un recrutement.

Tableau I.1 : les motifs d'entrée des agents BIATSS titulaires en 2018

Filière	Catégories	Libellé du corps	Concours externe			Concours interne			Emplois réservé (Sauvadet)			Mutation externe			Total tous motifs		
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Administrative	B	SAENES					1	1								1	1
Total filière administrative																1	1
ITRF	B	TCH		1	1		2	2		1	1		1	1		5	5
	C	ATRF				1	2	3		2	2		1	1	1	5	6
Total filière ITRF				1	1	1	4	5		3	3		2	2	1	10	11
Total général				1	1	1	4	5		3	3		2	2	1	11	12

Tableau I.2 : les motifs de sortie des agents BIATSS titulaires en 2018

Filière	Catégories	Libellé du corps	Détachement			Retraite			Décès			Disponibilité			Mutation externe			Total tous motifs		
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Administrative	B	SAENES	1		1			0			0			0		2	2	1	2	3
	C	ADJENES			0			0			0			0		2	2	0	2	2
Total filière administrative			1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	1	4	5
ITRF	B	TCH			0		1	1			0		1	1		1	1	0	3	3
	C	ATRF			0	1	3	4	1		1			0			0	2	3	5
Total filière ITRF			0	0	0	1	4	5	1	0	1	0	1	1	0	1	1	2	6	8
Total général			1	0	1	1	4	5	1	0	1	0	1	1	0	5	5	3	10	13

Tableau I.3 : les motifs d'entrée des agents BIATSS contractuels en 2018

Filière	Catégories	Libellé du corps	CDD sur missions temporaires			CDD sur missions permanentes			CDI			Total tous motifs	Évolution N-1
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble		
Administrative	B	ASS		1	1							1	
	C	ADJENES		3	3	1		1	1	1	1	5	
Total filière administrative				4	4	1		1		1	1	6	↗ +2
Bibliothèques	C	MAG								1	1	1	↔
Total filière bibliothèques										1	1	1	
ITRF	A+	IGR	3	2	5		1	1				6	
	A	IGE	5	1	6	2	3	5				11	
		IGR				1		1					
		ASI	1	1	2					1			
	B	TCH	5	5	10		3	3		3	3	16	
	C	ATRF	5	8	13		3	3					
Apprenti		1		1								1	
Total filière ITRF			20	17	37	3	10	13		4	4	54	↗ +14
Total général			20	21	41	4	10	14		6	6	61	↗ +16

Tableau I.4 : les motifs de sortie des BIATSS contractuels en 2018

Filière	Catégories	Libellé du corps	Concours			Retraite			Décès			Fin de contrat			Démission/ abandon de poste			Total tous motifs			Évolution N-1		
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble			
Administrative	C	ADJENES		1	1							2		2						2	1	3	
Total filière administrative				1	1							2								2	1	3	
Bibliothèques	B	BAS										1	1							1	1	↔	
Total filière bibliothèques												1								1	1		
ITRF	A+	IGR										3	1	4	1		1		4	1	5		
	A	IGE										4	1	5	1		1		5	1	6		
		ASI											1	1	1		1		1	1	2		
	B	TCH		1	1							4	2	6					4	3	7		
		ATRF						1	1			1	1						1	1	2		
	C	ATRF	1	3	4		2	2				3	5	8					4	10	14		
Total filière ITRF			1	4	5		2	2	1		1	14		11			3		19	17	36		
Total général			1	5	6	0	2	2	1	0	1	16	12	28	3	0	3	21	19	40	↘ -11		

J - Temps partiel des BIATSS par quotité et catégorie

Tableau J.1 : agents BIATSS titulaires à temps partiel

Agents titulaires à temps partiel 2018																		
Catégorie	50%			60%			70%			80%			90%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A+											1	1					1	1
A					1	1	1		1					1	1	1	2	3
B											14	14		3	3		17	17
C		1	1							3	13	16				3	14	17
Total général		1	1		1	1	1		1	3	28	31		4	4	4	34	38

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

Agents contractuels à temps partiel ou incomplet 2018																		
Catégorie	50%			60%			70%			80%			90%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A								1	1		1	1					2	2
B														1	1		1	1
C		2	2								5	5					7	7
Total général		2	2					1	1		6	6		1	1		10	10

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

Ces 2 tableaux nous indiquent très clairement que le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, concerne une très large majorité de femmes (91,7 %) ; ce chiffre est en concordance avec les données 2015-2016 du bilan social du MENESR (Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche).

K - Compte épargne temps des BIATSS

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

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

Catégories	Nombre total de C.E.T ouverts au 31/12/2018			Nombre de C.E.T ouvert au cours de l'année 2018		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A	27	30	57	2	1	3
B	11	21	32	1	5	6
C	9	31	40		5	5
Total	47	82	129	3	11	14

Les règles relatives au C.E.T ont changé au 1^{er} décembre 2018, avec effet immédiat. Le seuil de déclenchement de l'indemnisation est passé d'un stock de 20 jours à 15 jours.

De plus, le taux d'indemnisation a augmenté de 10 € pour chaque catégorie

Cela explique le quasi doublement du nombre de jours indemnisé en 2018 (441) par rapport à 2017 (257).

Le nombre de jours versés au titre du C.E.T est passé de 340 en 2017 à 563 en 2018.

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

Catégories	Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31/12/2018			Nombre de jours versés au cours de l'année 2018		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A	277	562,5	839,5	157	134	291
B	222	193,5	415,5	64	55	119
C	107	276	383	19	134	153
Total	606	1032	1638	240	323	563

Tableau K.3 : agents ayant déposé des jours en 2018

Catégories	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2018		
	H	F	Ensemble
A	15	14	29
B	5	7	12
C	2	14	16
Total	22	35	57

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

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2018		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	187	139	326
Versement sur RAFP	43	16	59
Transfert suite à une mutation sortante	41		41
Départ en retraite		9	9
Congés	6		6
Total	277	164	441

L - Absence et congés des BIATSS

Tableau L.1 : répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2017-2018

Année Universitaire 2017-2018	Congés annuels moyens		Ensemble	Évolution N-1
	H	F		
Congés accordés au 01/09/2017	64,05	62,97	63,34	↗ +1,07
<i>Dont reliquats 2016-2017</i>	9,63	8,64	8,98	↘ -0,30
Congés pris au 31/08/2018 hors versement sur CET	51,00	51,51	51,34	↘ -0,93
<i>Dont reliquats 2016-2017</i>	7,92	7,29	7,50	↘ -0,91
Congés non pris hors versement sur CET	13,05	11,47	12,00	↗ +2
Jours versé sur CET au 01/01/2018	1,52	1,00	1,17	↗ +0,39
Stock de congés restant après versement sur CET	11,53	10,47	10,83	↗ +1,61

Tableau L.2 : les congés paternité et maternité 2017-2018

Tranche d'âge	Congés paternité et d'accueil			Congés maternité		
	Agents	jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	jours	Nombre moyen de jours par agent
25-29 ans				1	125	125
30-34 ans	2	22	11	4	346	86,5
35-39 ans	3	33	11	1	109	109
40-44 ans				1	66	66
45-49 ans	1	11	11			
Total	6	66	11	7	646	92

Ces congés sont stables par rapport à 2017.

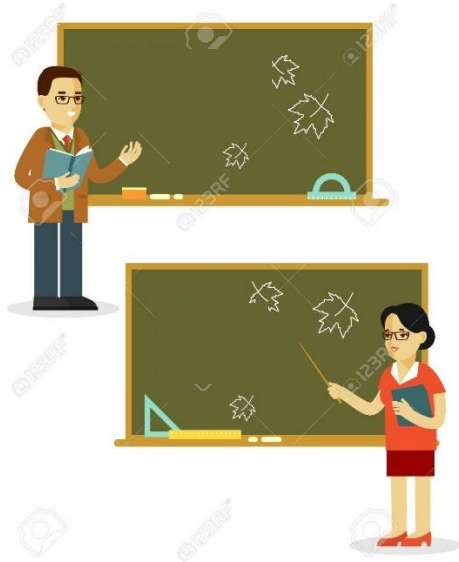
Tableau L.3 : les nombres de jours absences pour raisons de santé 2017-2018

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident du travail, de service et de trajet			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes												
20-24 ans	2	2	1,0							2	2	1,0
25-29 ans	12	130	10,8				1	2	2	13	132	10,2
30-34 ans	24	109	4,5							24	109	4,5
35-39 ans	36	261	7,3				1	4	4	37	265	7,2
40-44 ans	25	203	8,1				1	77	77	26	280	10,8
45-49 ans	36	240	6,7							36	240	6,7
50-54 ans	43	760	17,7							43	760	17,7
55-59 ans	22	232	10,5							22	232	10,5
60-64 ans	8	61	7,6	1	365	365	2	246	123	11	672	61,1
Total	208	1998	9,6	1	365	365	5	329	65,8	214	2692	12,6
Femmes												
25-29 ans	2	3	1,5	1	256	256				3	259	86,3
30-34 ans	4	24	6,0							4	24	6,0
35-39 ans	12	166	13,8				2	54	27	14	220	15,7
40-44 ans	12	209	17,4	1	106	106				13	315	24,2
45-49 ans	22	193	8,8	1	129	129,0				23	322	14,0
50-54 ans	20	258	12,9	1	160	160				21	418	19,9
55-59 ans	6	44	7,3	2	347	173,5				8	391	48,9
60-64 ans	2	16	8,0	4	940	235				6	956	159,3
Total	80	913	11,41	10	1938	194	2	54	27,0	92	2905	31,6
Total général	288	2911	10,1	11	2303	209	7	383	54,7	306	5597	18,3
Évolution N-1	↗ +56	↘ -1297	↘ -8	↔	↘ -681	↘ -62	↘ -6	↘ -137	↗ +14,7	↗ +50	↘ -2115	↘ -11,8

Globalement, le nombre moyen de jours d'absence par agent a baissé de **11,8 j** en 2018 (30,1 jours en 2017 – 18,3 jours en 2018).

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 04

LES EFFECTIFS ENSEIGNANTS



A - Situation globale des personnels enseignants

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 1^{er} janvier 2019. Les personnels de l'ESPE y sont mentionnés.

On constate que **77,9%** des personnels enseignants sont titulaires, soit 466 agents sur 598. Dans cette population, les enseignants chercheurs représentent **70,4, %** des effectifs contre **29,6%** pour les enseignants du second degré. Les enseignants non titulaires, au nombre de 132, représentent **22,1%** des effectifs.

(Les définitions des abréviations sont contenus dans le glossaire page 90)

Tableau A.1 : répartition des personnels Artois et ESPE en effectif et ETP par corps au 1er janvier 2019

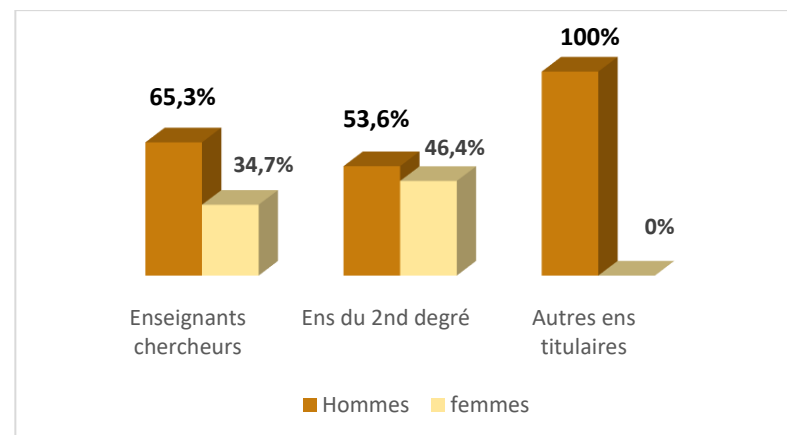
Corps	Nature du poste	Effectifs				ETP				
		H	F	Ensemble	Dont ESPE	H	F	Ensemble	Dont ESPE	% ETP
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	71	20	91	1	71	19,8	90,8	1	15,8%
	Maîtres de conférences	143	94	237	7	142,8	93,8	236,6	6,8	41,1%
Sous-total enseignants chercheurs (catégories A+)		214	114	328	8	213,8	113,6	327,4	7,8	56,8%
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	37	26	63		37	25,8	62,8		10,9%
	Professeurs certifiés	24	33	57		24	32,1	56,1		9,7%
	Professeurs des L.P	8	2	10		8	2	10		1,7%
	Professeurs d'EPS	4	3	7		3,5	2,8	6,3		1,1%
Sous-total enseignants second degré		73	64	137		72,5	62,7	135,2		23,5%
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1		1		1		1		0,2%
Sous-total autres enseignants titulaires		1		1		1		1		0,2%
Total enseignants titulaires		288	178	466	8	287,3	176,3	463,6	7,8	80,4%
Enseignants non-titulaires	A.T.E.R	16	20	36		15	20	35		6,1%
	Enseignants contractuels	16	11	27		10,7	7,5	18,2		3,2%
	Professeurs associés	19	1	20		10	0,5	10,5		1,8%
	Contractuels doctorants	23	23	46		23	23	46		8,0%
	Lecteurs		3	3			3	3		0,5%
Total enseignants non-titulaires		74	58	132		58,7	54	112,7		19,6%
Total effectifs ENSEIGNANTS		362	236	598	8	346	230,3	576,3	7,8	100,0%

B - Répartition des personnels enseignants

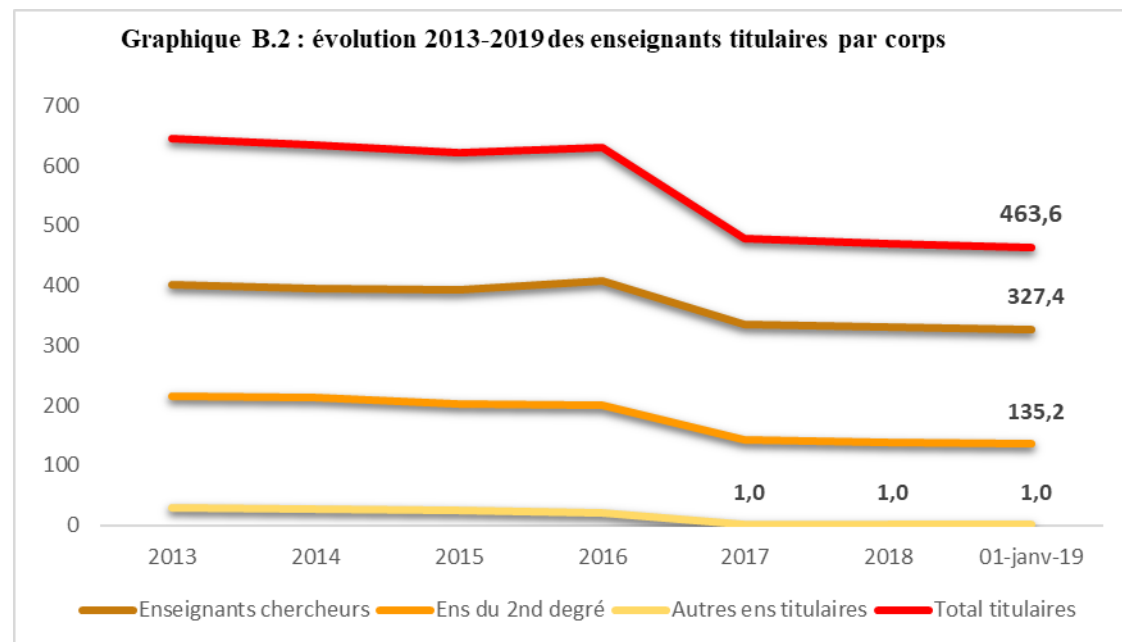
Tableau B.1 : répartition des enseignants titulaires en ETP au 1^{er} janvier 2019

	Hommes	Femmes	01-janv-19	Répartition
Enseignants chercheurs	213,8	113,6	327,4	70,6%
Enseignants 2nd degré	72,5	62,7	135,2	29,2%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
Total titulaires	287,3	176,3	463,6	100%

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



Graphique B.2 : évolution 2013-2019 des enseignants titulaires par corps



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

La répartition est très en faveur des Enseignants Chercheurs (**70,6%** du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférence.

Depuis 2017, il n'y qu'un seul Professeur des Écoles à l'Université d'Artois, sur le site d'Arras.

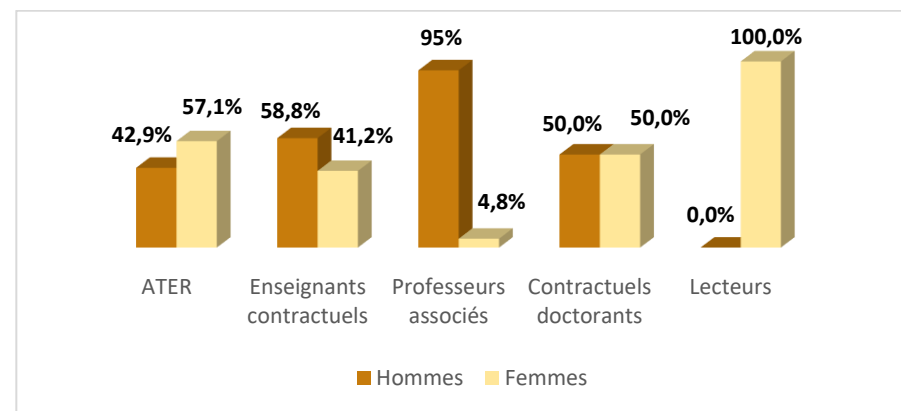
Il est à noter que la part des enseignants du second degré parmi les enseignants titulaires à l'Université d'Artois (**29,2%**) est très supérieure aux chiffres nationaux de 2018 (**19%**) *

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

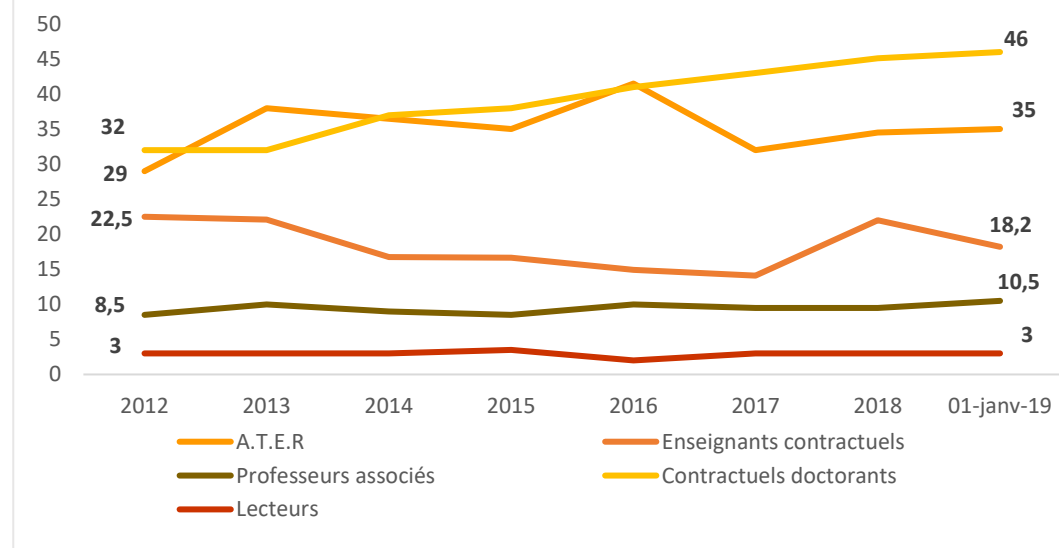
Tableau B.2 : répartition des enseignants contractuels en ETP au 1^{er} janvier 2019

	Hommes	Femmes	01-janv-19	Répartition
ATER	15	20	35	31,1%
Enseignants contractuels	10,7	7,5	18,2	16,1%
Professeurs associés	10	0,5	10,5	9,3%
Contractuels doctorants	23	23,0	46	40,8%
Lecteurs		3,0	3	2,7%
Total titulaires	58,7	54	112,7	100%

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



Graphique B.4 : évolution 2012-2019 des contractuels enseignants par type



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

Entre 2012 et 2019 on constate une augmentation des **contrats doctoraux**, ce qui traduit la volonté de l'établissement de développer la recherche (46 en 2018 contre 32 en 2012).

Le recrutement d'ATER est en hausse également ; les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :

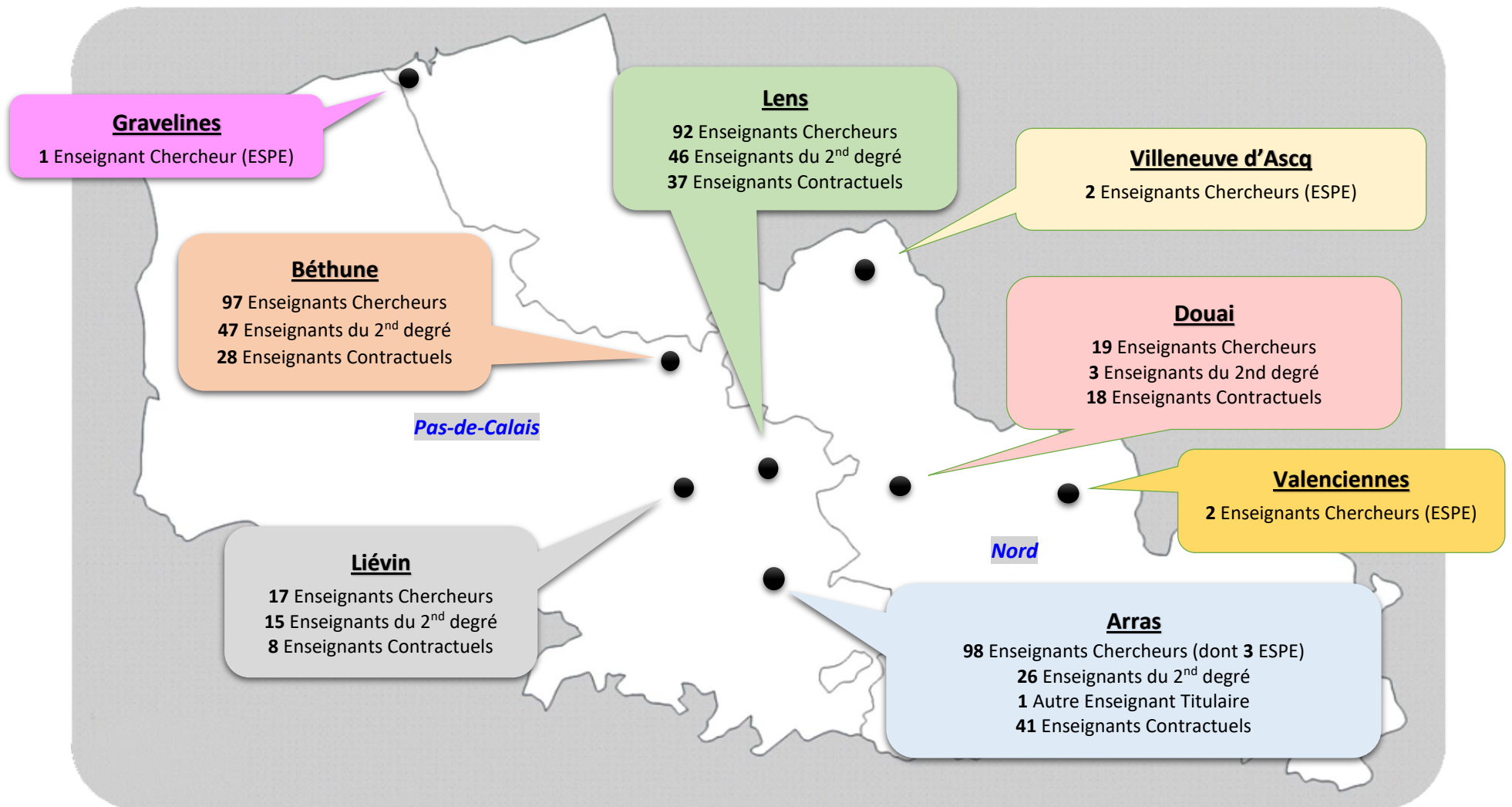
- pallier l'absence temporaire d'enseignements titulaires (disponibilité, détachement ...)
- faire face à des besoins spécifiques liés au faible potentiel

C - Répartition des enseignants en nombre par sites Artois

Tableau C.1 : répartition des enseignants en nombres par sites Artois au 1^{er} janvier 2019

Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Mise à disposition ESPE	Total général	Évolution N-1
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	26	25	4	31	4	1	91	↘ -4
	Maîtres de conférences	69	72	15	61	13	7	237	↗ +1
Total enseignants chercheurs		95	97	19	92	17	8	328	↘ -3
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	13	24	1	17	8		63	↗ +1
	Professeurs certifiés	12	20	2	23			57	↘ -1
	Professeurs des L.P	1	3		6			10	↘ -2
	Professeurs d'EPS					7		7	↔
Total enseignants du second degré		26	47	3	46	15		137	↘ -2
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1						1	
Total autres enseignants titulaires		1						1	↔
Contractuels enseignants		41	28	18	37	8		132	↗ +7
Total		163	172	40	175	40	8	598	↗ +2

Carte C.1 : carte des effectifs enseignants par sites au 1^{er} janvier 2019



D - Répartition des enseignants par discipline

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

Code discipline	Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur EPS		Professeur de L.P		Total général
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
80	DOCUMENTATION				2					2
202	LETTRES MODERNES	1	2	2	4					9
210	LET HIS GE							1	1	2
421	ALLEMAND			1						1
422	ANGLAIS	3	3	6	12			1		25
423	ARABE				1					1
426	ESPAGNOL				2					2
429	ITALIEN				1					1
1000	HISTOIRE-GEO.		2							2
1100	SC. ECO. ET SOCIALES			1						1
1300	MATHEMATIQUES	6	3							9
1315	MATH S C PH							1		1
1411	SILAC			2	1					3
1413	SILSIN			1						1
1414	SILING.ME	11		1						12
1415	SILING.EL & G.ELECTROT	4								4
1416	SILING.CO	4	1							5
1500	PHYSIQUE - CHIMIE	1	1	1						3
1510	SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	2	1	1	1					5
1600	SCIEN. VIE TERRE	1	2							3
1900	EDUCAT.PHYS.SPORT	2	6			4	3			15
3010	GEN CONSTR							2		2
5101	ELECTRONIQUE							1		1
7200	BIOTECHNOL							1		1
7300	SC. TECH.MED.-SOC.				1					1
8010	ECONOMIE GEST.	2	5	7	7				1	22
8030	INFORM. ET GEST.				1					1
8043	VENTE PLP							1		1
8052	ECO.GEM			1						1
Total général		37	26	24	33	4	3	8	2	137

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

N° section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de conférences		Professeurs des universités		TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CNU01	Drt. priv. sc. crim.	3	3		2	8
CNU02	Drt. publ.	4	5	1		10
CNU03	Hist. drt. & inst.	1	1			2
CNU04	Sc. politique			1		1
CNU05	Sc. économiques	9	3	1		13
CNU06	Sc. de gestion	1	3			4
CNU07	Sc. du langage	1	3	2	1	7
CNU08	Lang. & litt. anc.	1				1
CNU09	Lang. & litt. franc.	1	7		2	10
CNU10	Litt. comparées				2	2
CNU11	Lang. & litt. ang.	3	4	2		9
CNU12	Lang. & litt. germ.	2	2			4
CNU14	Lang. & litt. roman.	4	3		2	9
CNU15	Lang. & Litt. autres		3		1	4
CNU16	Psychologie		1			1
CNU18	Arts	1	4			5
CNU19	Socio., démographie	1	1	2	1	5
CNU21	His. & civ. : ancien	3	3	2	1	9
CNU22	His. & civ. : cont.	4	3	4	2	13
CNU23	Géo. phys. & autres	5	3	1	1	10
CNU25	Mathématiques	8		7		15
				Sous-Total		142

N° section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de conférences		Professeurs des universités		TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CNU26	Maths. appliqués	1	1			2
CNU27	Informatique	20	4	11		35
CNU28	Mil. denses & maté.	2	1			3
CNU30	Mil. dilués & optiq.			2		2
CNU31	Chim. théo., phys.	4	2	2	1	9
CNU32	Chim. org. min. ind.	7	2	4		13
CNU33	Chim. des matériaux	2	3	3		8
CNU36	Terre solide		1			1
CNU60	Mécan., génie mécan.	14	8	12	1	35
CNU61	Génie informatique	11	1	3		15
CNU62	Energ., génie procé.	2	1			3
CNU63	Electronique	15	2	5		22
CNU64	Biochimie, biologie	1	2	2		5
CNU65	Biologie cellulaire	1	1		1	3
CNU66	Physiologie	2	3	2	1	8
CNU67	Biolog. pop. & écol.	1				1
CNU68	Biolog. organismes	1				1
CNU69	Neurosciences	1	1			2
CNU70	Sc. de l'éducation		2			2
CNU71	Sc. info. communic.	1	1			2
CNU74	Sc. & tec. act. phy.	5	6	1	1	13
CNU85	Sc. phys-ch., autres			1		1
				Sous-Total		186

TOTAL Général	143	94	71	20	328
----------------------	------------	-----------	-----------	-----------	------------

E - Synthèse par domaine de discipline

Au 1^{er} janvier 2019, plus de la moitié des enseignants chercheurs et du second degré de l'Université d'Artois ont une discipline que l'on peut considérer comme relevant des sciences exactes et des sciences de la vie.

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

Domaines	Corps	Année 2013	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019		
								Hommes	Femmes	Ensemble
Droit-économie	Professeurs d'université	7	6	5	6	6	6	3	2	5
	Maîtres de conférences	35	33	33	35	36	35	18	15	33
	Enseignants du 2nd degré	26	26	23	26	26	23	11	14	25
Sous-total droit-économie		68	65	61	67	68	64	32	31	63
Sciences humaines et sociales	Professeurs d'université	35	36	38	39	30	29	12	12	24
	Maîtres de conférences	113	108	106	112	54	55	21	34	55
	Enseignants du 2nd degré	96	95	91	91	50	46	16	30	46
Sous-total sciences humaines et sociales		244	239	235	242	134	130	49	76	125
Sciences exactes et sciences de la vie	Professeurs d'université	57	60	59	58	61	60	56	6	62
	Maîtres de conférences	155	152	153	158	147	146	104	45	149
	Enseignants du 2nd degré	95	96	93	87	67	70	46	20	66
Sous-total sciences exactes et sciences de la vie		307	308	305	303	275	276	206	71	277
Total général		619	612	601	612	477	470	287	178	465

F - 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.

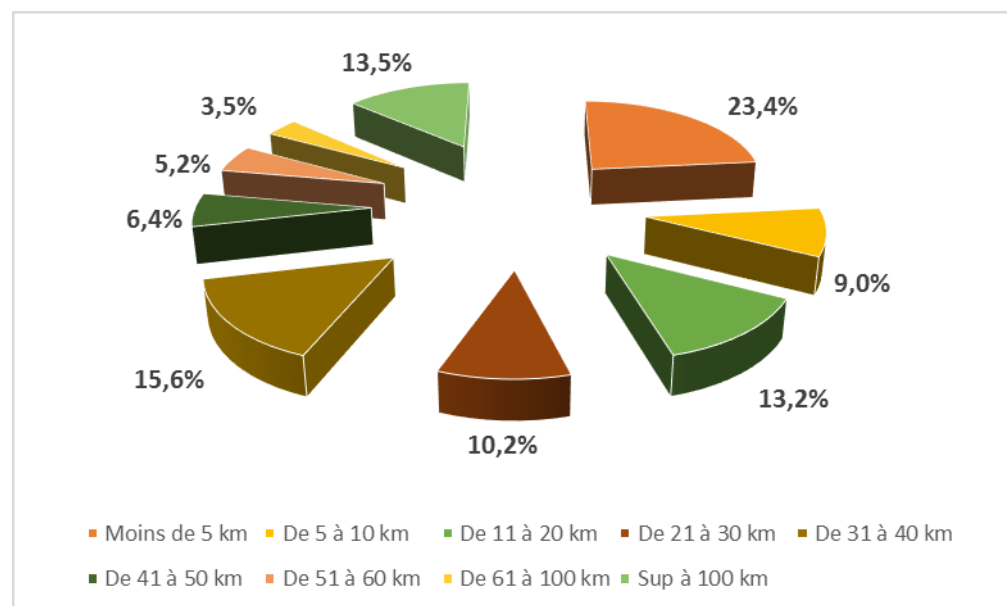
Les personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, habitent en général à proximité de leur lieu de travail. En effet, **55,9%** des enseignants habitent à moins de 30 kms de leur lieu de travail, et **32,5 %**, soit un tiers, habitent à moins de 10 km de leur lieu de travail.

Il est à noter cependant que **17,05%** des enseignants effectuent une distance supérieure à 60 kms pour se rendre à leur travail

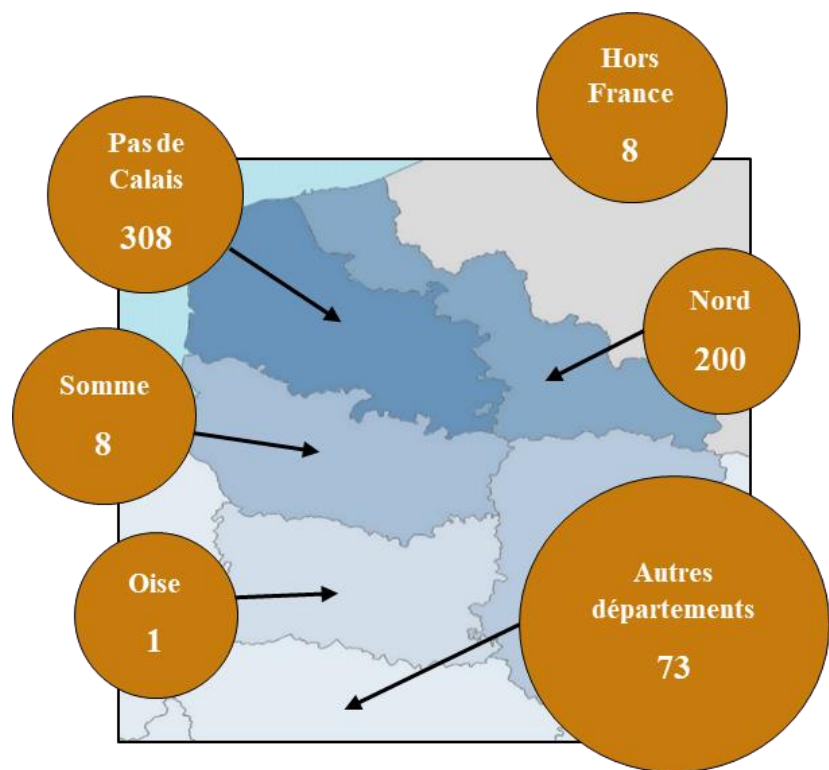
Tableau F.1 : répartition des enseignants par rapport à la distance domicile-travail

Distance domicile travail	Titulaires	Contractuels	Nombre d'agents
Moins de 5 km	97	43	140
De 5 à 10 km	48	6	54
De 11 à 20 km	67	12	79
De 21 à 30 km	49	12	61
De 31 à 40 km	72	21	93
De 41 à 50 km	27	11	38
De 51 à 60 km	24	7	31
De 61 à 100 km	20	1	21
Sup à 100 km	62	19	81
Total	466	132	598

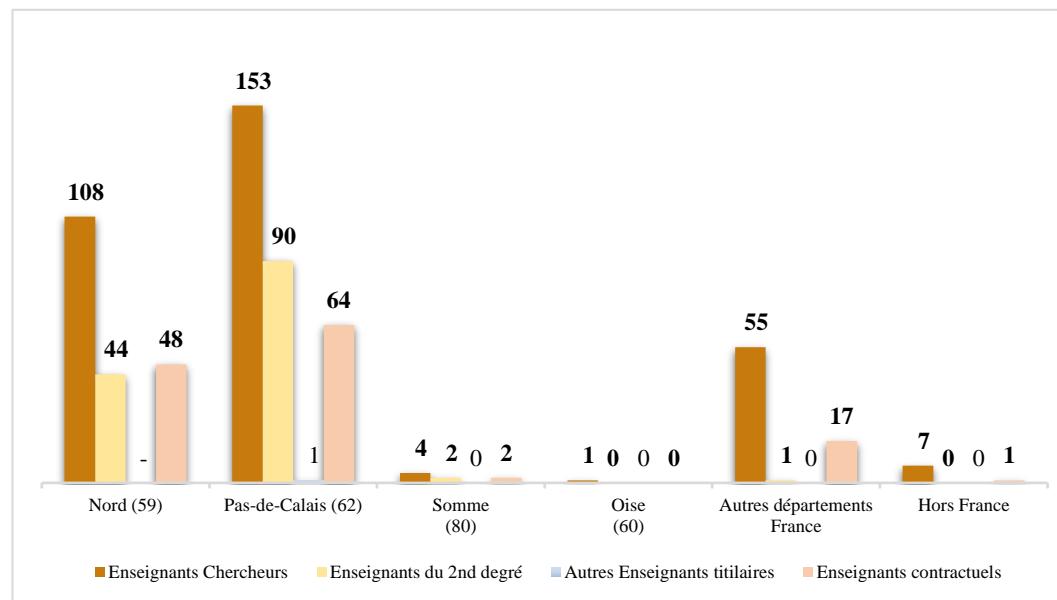
Graphique F.1 : répartition des distances domicile-travail pour les enseignants



Carte F.1 : départements de résidence des enseignants



Graphique F.2 : répartition des enseignants par lieu de résidence an 1^{er} janvier 2019



- 86,45 % des enseignants résident dans la région Hauts de France
- 12,21% d'entre eux résident sur les autres départements français
- Il est à noter également que 1,34% d'entre eux résident hors de France

G - Démographie des personnels enseignants

Tableau G.1 : âge moyen des enseignants titulaires

Âge moyen	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A +	48,4	47,6	48,1
Catégorie A	50,9	49,1	50,1
Total	49	48,1	48,7
<i>Données Nationale (2016-2017)*</i>	<i>49,4</i>	<i>47,5</i>	<i>48,7</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

Tableau G.3 : âge médian des enseignants titulaires

Âge médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A +	49,0	48,0	48,0
Catégorie A	52,0	50,0	51,0
Total	50	48	49
<i>Données Nationale (2016-2017)*</i>	<i>48,9</i>	<i>46,7</i>	<i>48</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2016 - 2017

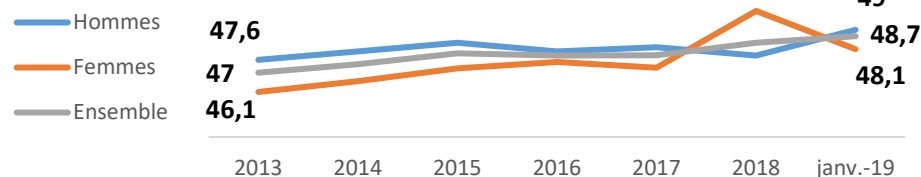
Tableau G.2 : âge moyen des enseignants contractuels

Âge moyen	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	34	29,9	32,4

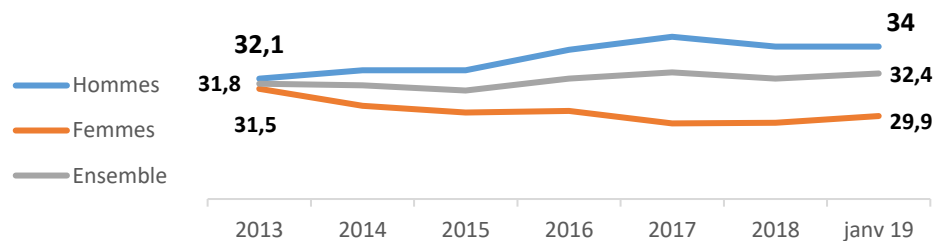
Tableau G.4 : âge médian des enseignants contractuels

Âge médian	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	32	28,0	29

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



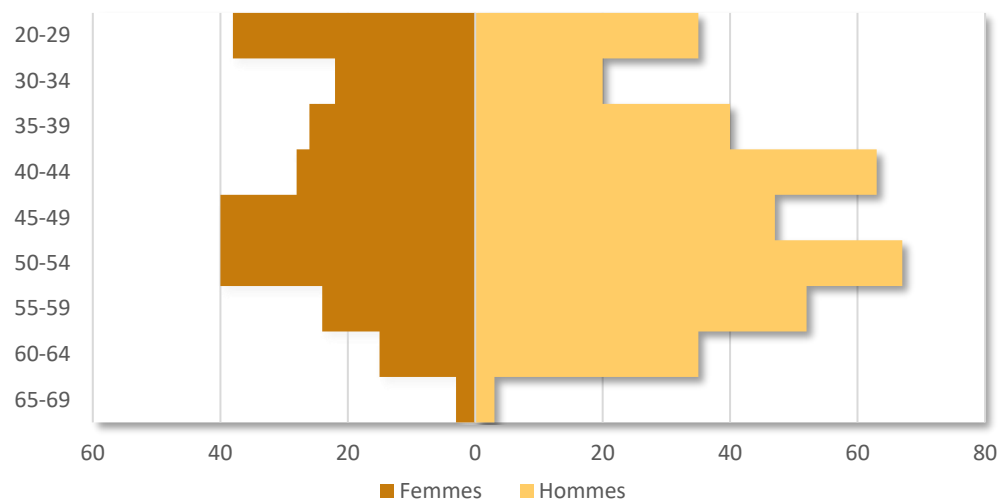
Graphique G.2 : Evolution de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre depuis 2013



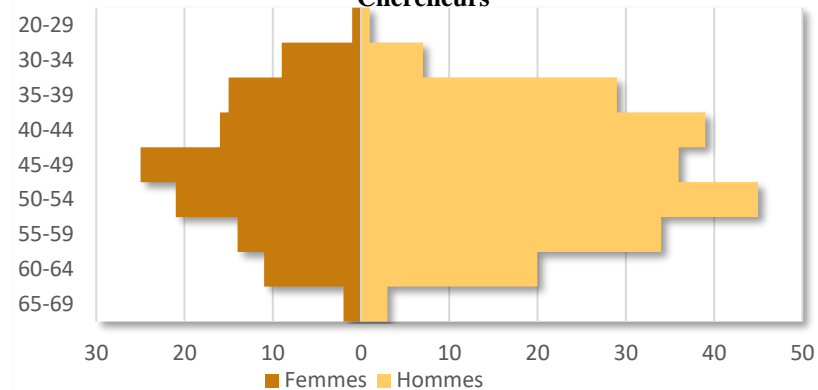
Titulaires : les âges moyen et médian des titulaires sont proches. L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante, mais modérée depuis 2013 (**46,1** en **2013** pour **48,7** en **2018**). L'âge moyen des titulaires de l'Université d'Artois est le même qu'au niveau national ; l'âge médian est supérieur au chiffre national de l'enseignement supérieur d'une année. Pour les deux indicateurs, la population féminine est plus jeune, ce qui correspond à la tendance nationale.

Contractuels : les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires, ce qui n'est pas une surprise. Par rapport à l'année 2017, les données sont stables, avec seulement une légère hausse pour l'âge moyen, qui passe de **32,1** en **2017** à **32,4** en **2018**. La population féminine des contractuels est plus jeune de 4 années pour les deux indicateurs.

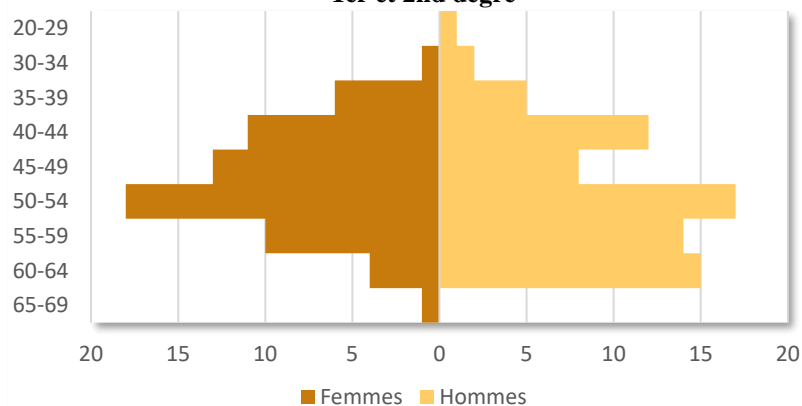
Graphique G.3 : pyramide des âges - tous Enseignants



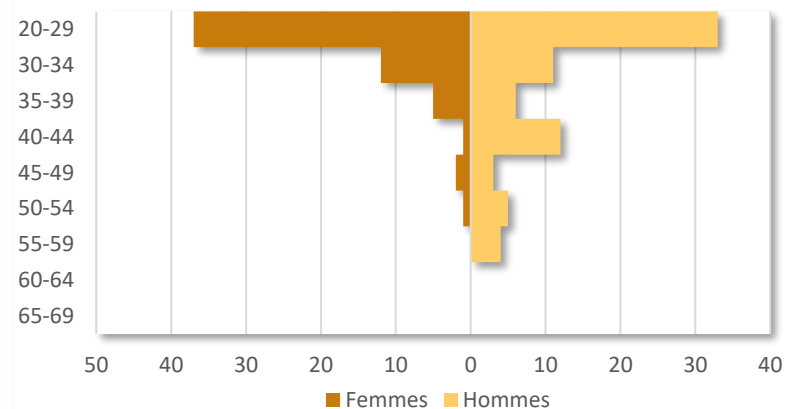
Graphique G.4 : pyramide des âges - Enseignants Chercheurs



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



Graphique G.6 : pyramide des âges - Enseignants contractuels



H - Promotions 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, c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il dépend de l'ancienneté. En ce qui concerne les autres types d'avancement, une distinction est à opérer entre les enseignants du second degré et les enseignants-chercheurs.

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

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

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

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

Tableau H.1 : les avancements de grade

Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Promus			Ratio promu/ promouvables
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
Professeur des Universités	PR de classe exceptionnelle 2e échelon	8	4	12	1		1	8,33%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	31	6	37	3	1	4	10,81%
	PR de 1ère classe	27	7	34	3	1	4	11,76%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	12	5	17	3	1	4	23,53%
	Maître de conférences hors classe	29	25	54	3	5	8	14,81%
Enseignants du second degré	Professeurs d'EPS classe exceptionnelle 1er vivier	2	1	3				
	Professeurs d'EPS classe exceptionnelle 2ème vivier		1	1				
	PLP classe exceptionnelle 1er vivier	5	0	5	1		1	20,00%
	PLP classe exceptionnelle 2ème vivier	5	0	5				
	Professeurs agrégés classe exceptionnelle 1er vivier	11	5	16	1	4	5	31,25%
	Professeurs agrégés classe exceptionnelle 2ème vivier	5	2	7				
	Professeurs certifiés classe exceptionnelle 1er vivier	12	4	16		1	1	6,25%
	Professeurs certifiés classe exceptionnelle 2ème vivier	3	5	8				
	Professeurs agrégés à la hors classe	12	9	21		2	2	9,52%
	Professeurs certifiés à la hors classe	4	6	10	1		1	10,00%
Corps des PRAG	36	31	67	1		1	1,49%	
Total		202	111	313	17	15	32	10,22%

- Pour le 2ème vivier, les promouvables sont candidats d'office.
- Tous les dossiers sont examinés.
- Un même candidat peut être positionné sur le 1^{er} et le 2^{ème} vivier.
- Le fonctionnement est le même pour « hors classe ».

Le nombre de « promouvables » a augmenté en 2018 (+47,6%) ; cela s'explique par la création du 2^{ème} vivier de la classe exceptionnelle du second degré.

Le ratio promu/promouvables a par contre baissé de pratiquement 2%.

I - Motifs d'entrée et de sortie des enseignants au cours de l'année 2018

Tableau I.1 : les entrées d'enseignants titulaires

Corps des enseignants		Concours externe		
		Hommes	Femmes	Ensemble
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités		1	1
	Maîtres de conférences	2	4	6
Enseignants chercheurs (catégorie A+)		2	5	7
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés			
	Professeurs certifiés	1	1	2
	Professeurs des LP			
Enseignants du second degré (catégorie A)		1	1	2
Total		3	6	9

Concernant les titulaires on comptabilise 9 entrées, cela représente une unité de plus qu'en 2017.

Au niveau de la balance, Il y a 3 entrées supplémentaire chez les enseignants chercheurs, et 2 entrées de moins chez les enseignants du second degré.

Pour ce qui concerne les contractuels, le chiffre est en légère hausse, avec **60** entrées en **2018** (contre 56 en 2017).

C'est la catégorie des enseignants contractuels qui enregistre la plus forte progression (5 entrées supplémentaires).

Tableau I.2 : les entrées d'enseignants non titulaires

Catégorie	Nature du poste	Hommes	Femmes	Ensemble
A+	Invité MCF		1	1
A	A.T.E.R	14	13	27
	Enseignants contractuels	8	5	13
	Professeurs associés	1		1
	Contractuels doctorants	8	8	16
	Lecteurs		2	2
Total		31	29	60

Tableau I.3 : les sorties d'enseignants titulaires

Corps des enseignants		Concours			Retraite			Mutation			Disponibilité			Délégation autre université			Total tous motifs		
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	1		1	3	1	4	2	1	3				1		1	7	2	9
	Maîtres de conférences		1	1	2		2	1	1	2	1		1		1	1	4	3	7
Enseignants chercheurs (catégorie A+)		1	1	2	5	1	6	3	2	5	1		1	1	2	11	5	16	
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés				1		1		3	3							1	3	4
	Professeurs certifiés				4		4										4		4
Enseignants du 2nd degré (catégorie A)					5		5		3	3						5	3	8	
Total		1	1	2	10	1	11	3	5	8	1		1	1	2	16	8	24	

Tableau I.4 : les sorties d'enseignants non titulaires

Catégorie	Nature du poste	Fin de contrat			Démission			Total tous motifs		
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A +	Invité MCF		1	1					1	1
A	A.T.E.R	16	9	25	1		1	17	9	26
	Enseignants contractuels	3	3	6		2	2	3	5	8
	Professeurs associés	1		1				1		1
	Contractuels doctorants	5	3	8	3	4	7	8	7	15
	Lecteurs	1	1	2				1	1	2
Total		26	17	43	4	6	10	30	23	53

En ce qui concerne les sorties d'enseignants titulaires, elles sont en hausse de 6 unités par rapport à l'année 2017. Ce sont principalement les mutations qui impactent cette hausse. Nous enregistrons également deux situations de « délégation vers une autre université ».

Parmi les non titulaires, les sorties sont également à la hausse, avec un différentiel de 8 unités ; ce sont principalement des fins de contrat. À noter une démission supplémentaire par rapport à l'année 2017.

J - Les enseignants invités et les visiting professors

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

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

Tableau J.1 : les enseignants invités durant l'année 2017-2018

Section CNU	2017 - 2018			Durée en mois
	Nombre de personnes			
	Homme	Femme	Ensemble	
Eco-droit				
Sc. Humaines et sociales		1	1	3
Sciences				
Total		1	1	3

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

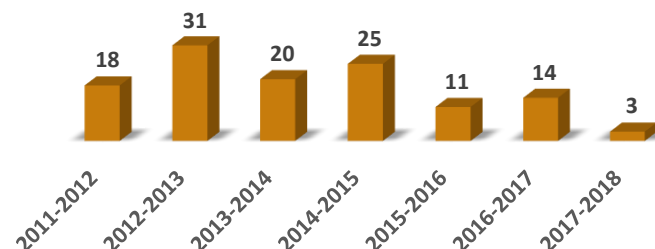


Tableau J.2 : visiting professors durant l'année 2018

Domaines de recherche (laboratoires)	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Nombre de personnes	Durée en jours	Nombre de personnes	Durée en jours	Nombre de personnes	Durée en jours	Nombre de personnes	Durée en jours	Nombre de personnes	Durée en jours	Nombre de personnes	Durée en jours
Eco-droit	2	11	1	7	2	10	5	28	4	24	4	24
Sc. Humaines et sociales	3	22	5	29	9	47	10	47	11	67	14	70
Sciences	11	66	19	109	23	119	19	100	33	188	37	188
Total	16	99	25	145	34	176	34	175	48	279	55	282

Entre 2017 et 2018, on constate une augmentation du nombre de personnes en visiting professors (+**14.58%**), et également en nombre de jours (+**1.08%**)

La moyenne de jours par personne en 2018 se situe à **5,1**; elle est donc en baisse de **12.1 %** par rapport à 2017 (**5.8 jours**).

L'établissement privilégie les « visiting professors » aux enseignants invités. Ces derniers occasionnent un surcoût financier important de même que de la consommation d'emploi.

K - Absences et congés des personnels enseignants

Tableau K.1 : les congés paternité et maternité 2017-2018

Tranche d'âge	Congés maternité			Congés pour adoption			Congés paternité et d'accueil			TOTAL tous motifs			Évolution N-1
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	
Hommes													
30-34 ans							1	11	11,0	1	11	11,0	↔
35-39 ans							2	22	11,0	2	22	11,0	↔
40-44 ans							2	22	11,0	2	22	11,0	↔
Sous total Hommes							5	55	11,0	5	55	11,0	
Femmes													
25-29 ans	3	131	43,7							3	131	43,7	↗ +43,7
30-34 ans	6	307	51,2							6	307	51,2	↘ -6,1
35-39 ans	4	355	88,8							4	355	88,8	↔
40-44 ans	1	141	141,0							1	141	141,0	↗ +64,5
45-49 ans	1	36	36,0	1	37	37,0				2	73	36,5	↘ -18
Sous total Femmes	15	970	64,7	1	37	37,0				16	1007	62,9	↘ -6,9
Total Ensemble	15	970	64,7	1	37	37,0	5	55	11,0	21	1062	50,6	↔

Tableau K.2 : nombre de jours d'absence pour raisons de santé 2017-2018

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long (CLM et CLD)			Accident de travail, de service et de trajet			TOTAL tous motifs			Évolution N-1
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	
Hommes													
25-29 ans	6	23	3,8							6	23	3,8	↘ -10,2
30-34 ans	4	20	5,0							4	20	5,0	↗ +2
35-39 ans	4	153	38,3				1	2	2	5	155	31,0	↗ +24,7
40-44 ans	6	103	17,2							6	103	17,2	↗ +2,8
45-49 ans	12	146	12,2							12	146	12,2	↗ +7,5
50-54 ans	12	153	12,8							12	153	12,8	↘ -16,4
55-59 ans	6	135	22,5	2	331	165,5				8	466	58,3	↗ +56,8
60-64 ans	6	63	10,5							6	63	10,5	↘ -20,8
65-69 ans	2	6	3,0							2	6	3,0	
Sous-total Hommes	58	802	13,8	2	331	165,5	1	2	2	61	1135	18,6	↗ +2,3
Femmes													
25-29 ans	1	32	32,0				1	12	12	2	44	22,0	↘ -9,7
30-34 ans	3	66	22,0							3	66	22,0	↗ +13,2
35-39 ans	4	22	5,5							4	22	5,5	↘ -4,1
40-44 ans	3	16	5,3							3	16	5,3	↘ -6,3
45-49 ans	2	9	4,5							2	9	4,5	↘ -11,8
50-54 ans	9	137	15,2							9	137	15,2	↘ -15,6
55-59 ans	10	113	11,3	1	320	320	1	15	15	12	448	37,3	↗ +13
60-64 ans	5	133	26,6				1	24	24	6	157	26,2	↗ +21,9
65-69 ans	1	3	3,0							1	3	3,0	↗ +1
Sous-total Femmes	38	531	14,0	1	320	320	3	51	17,0	42	899	21,4	↗ +5,3
Total Ensemble	96	1333	13,9	3	651	217	4	53	13,3	103	2028	19,7	↗ +3,5

L - Temps partiel des enseignants par quotité et catégorie

Tableau L.1 : les enseignants titulaires à temps partiel

Catégorie	50%			70%			80%			Total général			Évolution N-1
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
A+							1	2	3	1	2	3	↔
A	1	1	2					4	4	1	5	6	↗ +2
Total général	1	1	2				1	6	7	2	7	9	↗ +2

Bilan Social 2019 - 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 = 56.23 €** au 1^{er} février 2017.
L'indice majoré 100 est qualifié d'**indice de base de la fonction publique = 5 623.23 €** bruts annuels.
- **Minimum de traitement (IM 309) : 17 375.78, €** bruts annuels = **1 447,98 €** bruts mensuels.
- **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.
La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

Éléments positifs :

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

Éléments négatifs :

- **Retenue pour pension civile (10.83%** du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1^{er} janvier 2019).
- **CSG** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de **9.20%** depuis le 1^{er} janvier 2018) sur le montant du traitement brut (TB), de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ainsi que les primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant).
- **CRDS** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 0,5% sur le montant du TB, de l'IR et du SFT, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75%). Depuis le 15 janvier 1998, sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au traitement brut afférent à l'indice brut 296.
- **Le régime de retraite additionnelle** sur les rémunérations accessoires des fonctionnaires donne lieu à une retenue à compter du 1^{er} janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- **L'abattement « Prime-Points »** inclut dans le dispositif de modernisation des *parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le **6 juillet 2016**. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

B - Grille des salaires des titulaires et contractuels

Base de calcul du tableau : point INM = **56,2323 €** (barème mis à jour au 1^{er} février 2017 – source : <http://idaf.pleiade.education.fr/>)

ENSEIGNANTS

Statut		Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel		
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut	
Enseign. Cherch.	Professeurs des universités		813	E2	667	1329	37 507 €	74 733 €	
	Maîtres de conférences		551	B3	468	1067	26 317 €	60 000 €	
Second Degré	Professeurs agrégés		523	B3	448	1067	25 192 €	60 000 €	
	PRCE, PLP, PEPS, CPE		441	A3	388	972	21 818 €	54 658 €	
1er Degré	Professeurs des Ecoles		441	A3	388	972	21 818 €	54 658 €	
Autres statuts	Professeur contractuel				437	822	24 574 €	46 223 €	
	ATER temps complet		513		441			24 798 €	
	ATER mi-temps		327		315			17 713 €	
	Lecteurs		340		321			18 051 €	
	Contr. doctorant sans SC							Montant brut :	1 769 €
	Service complémentaire							+	221 €

BIATSS

Tableau B.2 : grille de salaires des BIATSS au 01/01/2019

Statut	Catégorie	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
ATSS	A+	Directeur général des services	883	B3	720	1067	40 487 €	60 000 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	628	972	35 314 €	54 658 €
	A	Attaché administration	441	A3	388	972	21 818 €	54 658 €
	A	Infirmier	441	747	388	617	21 818 €	34 695 €
	B	Secrétaire administratif	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	B	Assistant service social	389	707	356	587	20 019 €	33 008 €
	C	Adjoint administratif	348	548	326	466	18 332 €	26 204 €
BIB	A	Conservateurs	517	C3	444	1173	24 967 €	65 960 €
	A	Bibliothécaire	441	985	388	798	21 818 €	44 873 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Magasinier	348	548	326	466	18 332 €	26 204 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	494	B3	426	1067	23 955 €	60 000 €
	A	Ingénieurs d'études	441	985	388	798	21 818 €	44 873 €
	A	Assistants ingénieurs	406	761	366	627	20 581 €	35 258 €
	B	Techniciens	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Adjoint technique	348	548	326	466	18 332 €	26 204 €

C - Les primes des BIATSS en 2018

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

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

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

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

Ce groupe de travail était constitué de :

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

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

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

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

Tableau C.1 : politique Indemnitaire BIATSS – IFSE applicable au 01/01/2018

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

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

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

Statut	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
ADM	A	AAENES	9 017 €
	A	INF	5 777 €
	B	SAENES	5 361 €
	B	ASS	5 003 €
	C	ADJAENES	3 138 €
	C	ATEC	3 211 €
BIB	A	CONS	8 143 €
	A	BIB	6 660 €
	B	BAS	5 119 €
	C	MAG	3 107 €
ITRF	A	IGR	9 532 €
	A	IGE	7 657 €
	A	ASI	5 882 €
	B	TECH	5 211 €
	C	ATRF	3 309 €

D - Les primes Enseignants en 2018

Tableau D.1 : les primes fixées par la réglementation et les montants moyens annuels versés en 2018

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1 400 €	1 100 €
	Membres	1000 € + indemnité d'acte	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	1 259,97 €	1 244 €

Tableau D.2 : Les primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université et les montants moyens annuels versés en 2018

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Primes de charges administratives (PCA)	Vice-Président	8000 € et décharge (si demandée) complète de service	5 347 €
		Vice-Président délégué : 6000 € - pas de décharge possible	
	Directeur d'U.F.R.	6000 € et décharge (si demandée) maximale de 2/3 du service	
	Chef de département	5 000 €	
	Directeur du service commun SAOIP	5 000 €	
	Directeur de service commun	3000 à 5000 €	
	Chargé de mission désigné par le Président	2000 à 4000 €	
	Délégation fonctionnelle	1000 à 4 000 €	
	Président du Conseil Académique restreint	2 000 €	
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7 000 €	5 269 €
	Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés	5 500 €	
	Autres Enseignants Chercheurs assimilés	4 000 €	
	Membre senior en délégation auprès de l'IUF	10 000 €	
	Membre junior en délégation auprès de l'IUF	6 000 €	

E - Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2018

Tableau E.1 : rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie 2018

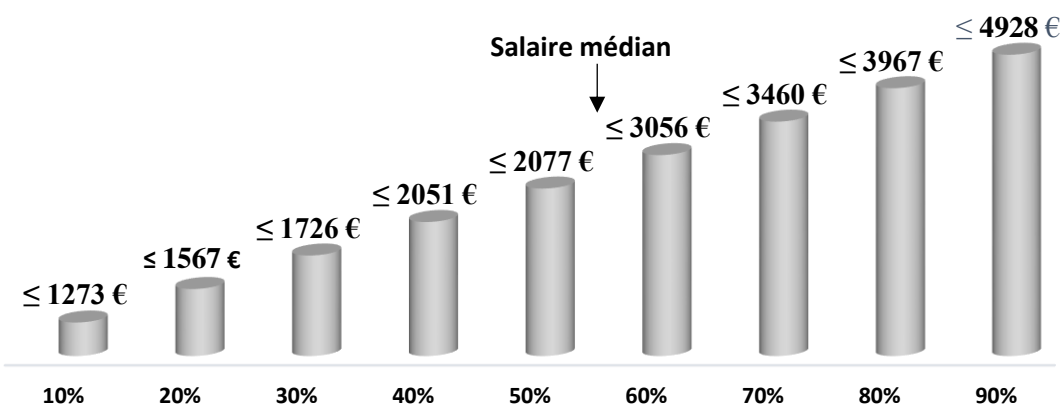
Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2018
Titulaires	3 006,30 €
A +	3 699,05 €
A	3 321,20 €
B	1 999,86 €
C	1 629,12 €
Contractuels	1 588,39 €
A	1 767,35 €
B	1 253,35 €
C	1 262,44 €
Ensemble	2 724,98 €

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

Catégorie	Part des Primes & Indemnités
A+	8,20%
A	9,50%
B	17,50%
C	14,30%
Total	10,2%

Une régularisation des primes opérée fin 2018, et due à la mise en place du nouveau RIFSEEP, justifie l'augmentation de la part des primes par rapport à l'année 2017.

Graphique E.1 : répartition des salaires nets moyen 2018 par décile



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

Ainsi, dans cette répartition des salaires :

-Le premier décile (1273 €) est le salaire au-dessous duquel se situe 10 % des salaires.

- Le neuvième décile (4928 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

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

F - La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

Tableau F.1 : nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés en 2018

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
Hommes	20	5 912 €	296 €
A +	8	957,2 €	119,6 €
A	12	4 954,5 €	412,9 €
Femmes	13	5 855 €	450 €
A +	3	1 478,0 €	492,7 €
A	10	4 377,0 €	437,7 €
Ensemble	33	11 767 €	357 €

Le nombre de bénéficiaires, ainsi que le montant moyen versé par agent a diminué en 2018 par rapport à l'année précédente. Cela s'explique par la mise en place de la réforme progressive du PPCR : 357 € en 2018 contre 452.47 € en 2017 (- **21,1%**) ; en terme de bénéficiaires, nous sommes passé à 33 en 2018 contre 51 en 2017 (-**35,3%**).

G – La masse salariale 2018

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois payées sur l'année 2018. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la **Subvention pour Charges de Service Public** et la masse salariale sur les **Ressources Propres**.

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

		Eléments	Montants 2018	%
Masse salariale sur SCSP		Rémunération principale des fonctionnaires	30 985 268,00 €	43,4%
		Rémun. principale des contractuels	3 480 353,00 €	4,9%
		Heures Complémentaires	3 185 943,00 €	4,5%
		Vacations administratives	172 567,00 €	0,2%
		Autres rémunérations accessoires	23 034,00 €	0,03%
		Primes et indemnités	3 181 764,00 €	4,5%
		Total rémunérations	41 028 929,00 €	57%
		Cotisation Pension Civile	22 767 601,00 €	31,9%
		Autres cotisations patronales	7 064 509,00 €	9,9%
		Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	215 552,00 €	0,3%
		Total Cotisations patronales	30 047 662,00 €	42,1%
		Allocation de retour à l'emploi	44 047,00 €	0,1%
		Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	266 931,00 €	0,4%
	Total prestations	310 978,00 €	0,4%	
	Masse salariale sur dotation Etat	71 387 569,00 €	100%	
	La masse salariale des titulaires représente 89,7 % du montant total des dépenses sur la dotation État			
	La masse salariale des contractuels représente 10,3 % du montant total des dépenses sur la dotation État			
		Eléments	Montants 2018	%
Masse salariale sur Ressources Propres		Rémunération principale des fonctionnaires	557 571,00 €	10,5%
		Rémun. principale des contractuels	1 200 845,00 €	22,7%
		Heures Complémentaires	1 898 260,00 €	35,8%
		Vacations administratives	158 570,00 €	3,0%
		Autres rémunérations accessoires	5 100,00 €	0,1%
		Primes et indemnités	239 079,00 €	4,5%
		Total rémunérations	4 059 425,00 €	76,7%
		Cotisation Pension Civile	415 126,00 €	7,8%
		Autres cotisations patronales	734 556,00 €	13,9%
		Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	80 612,00 €	1,5%
		Total Cotisations patronales	1 230 294,00 €	23,2%
		Allocation de retour à l'emploi		0,0%
		Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	5 974,00 €	0,1%
	Total prestations	5 974,00 €	0,1%	
	Masse salariale sur Ressources Propres	5 295 693,00 €	100%	

Total rémunérations	45 088 354,00 €	58,8%
Total charges	31 277 956,00 €	40,8%
Total prestations	316 952,00 €	0,4%

Masse salariale totale	76 683 262,00 €
-------------------------------	------------------------

Graphique G.1 : évolution de la masse salariale de 2015 à 2018

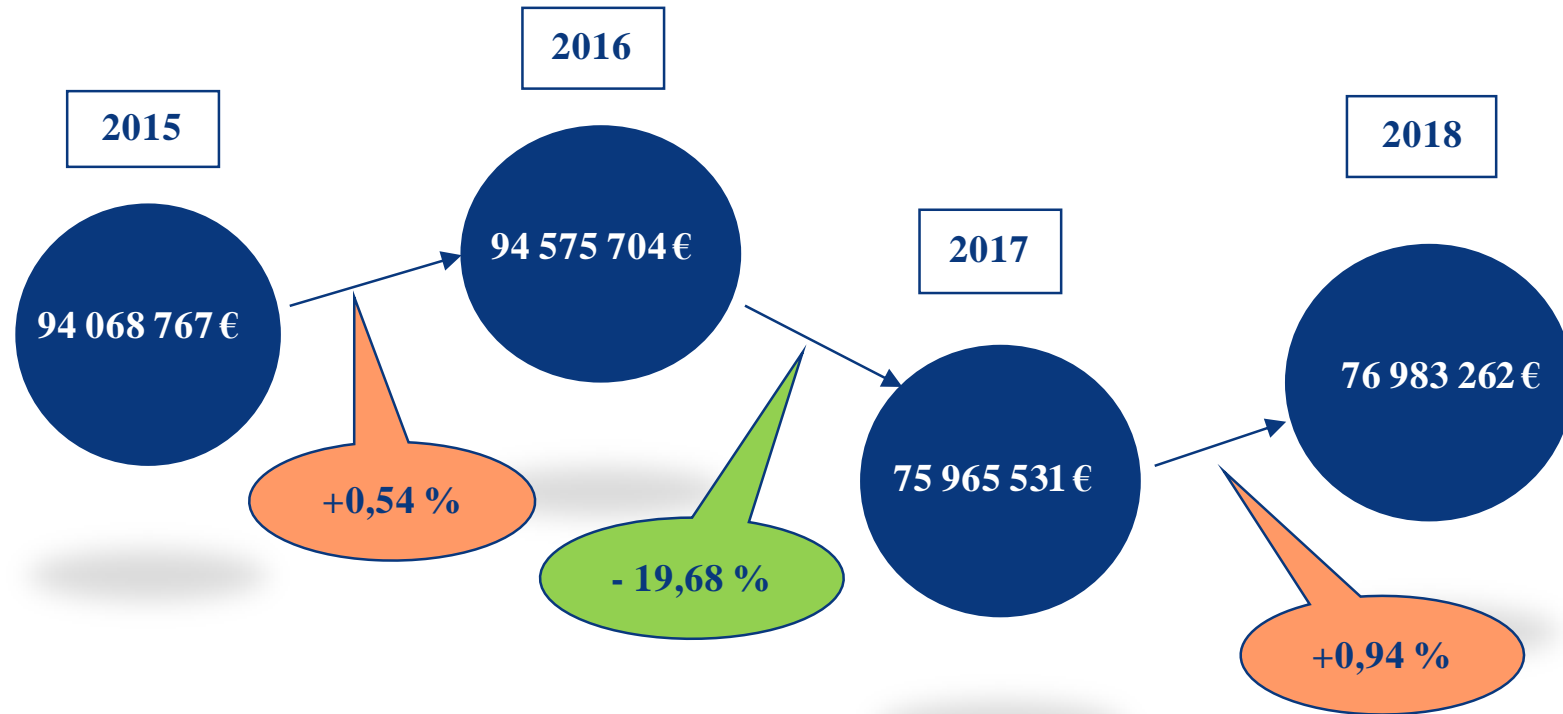


Tableau G.2 : évolution et variations de la masse salariale depuis 2015

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Eléments significatifs d'explication
2014 - 2015	+ 2,14 %	+ 1 969 892	<ul style="list-style-type: none"> • Effet Sauvadet et dé-précarisation (augmentation des charges patronales et des primes) • Augmentation des heures complémentaires • Adhésion à Pôle Emploi et paiement des allocations de retour à l'emploi (ARE) • GVT solde positif
2015 - 2016	+ 0,54 %	+ 506 937	<ul style="list-style-type: none"> • Premiers effets du protocole PPCR concernant les personnels de catégorie B (revalorisation des INM) • Cotisation année pleine à Pôle Emploi • Hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet 2016 de 0,6 %
2016 – 2017	- 19,68 %	- 18 610 173	<ul style="list-style-type: none"> • Transfert des agents de l'ESPE vers la COMUE de Lille Nord de France • Deuxième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories d'emploi • Hausse de la valeur du point d'indice au 1^{er} février 2017 de 0,6 % • Effets récurrents habituels (GVT, Sauvadet...)
2017 - 2018	+ 0,94 %	+ 717 731	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse significative des heures complémentaires • Application du RIFSEEP et des nouvelles grilles (PPCR) • GVT solde positif • Diminution des versements d'allocations de retour à l'emploi (ARE)

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 06

L'ACTION SOCIALE ET LA MÉDECINE DE PRÉVENTION



Présentation du processus d'Action Sociale

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

Le bureau de l'action sociale de la Direction des Ressources Humaines a pour mission d'aider les personnels de l'université au travers de différentes actions ponctuées par l'ouverture d'un dossier administratif, mais également par une écoute et une aide personnalisée apportée par l'assistante sociale ; cet accompagnement des personnels se passe dans le respect de la personne, des règles de déontologie et de secret professionnel.

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

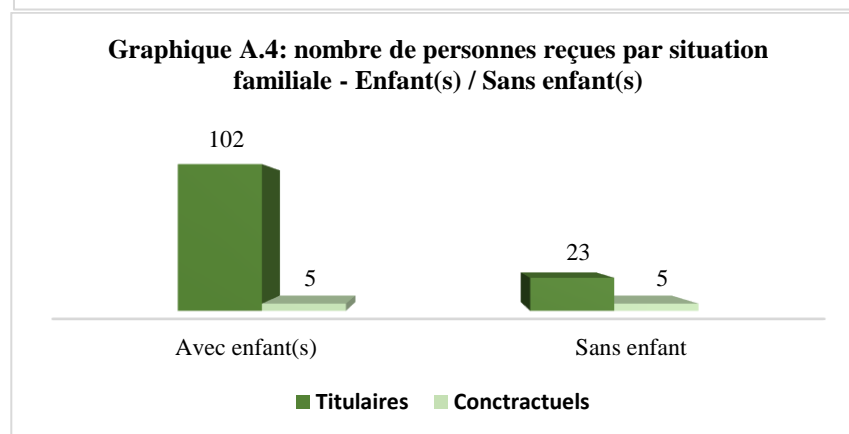
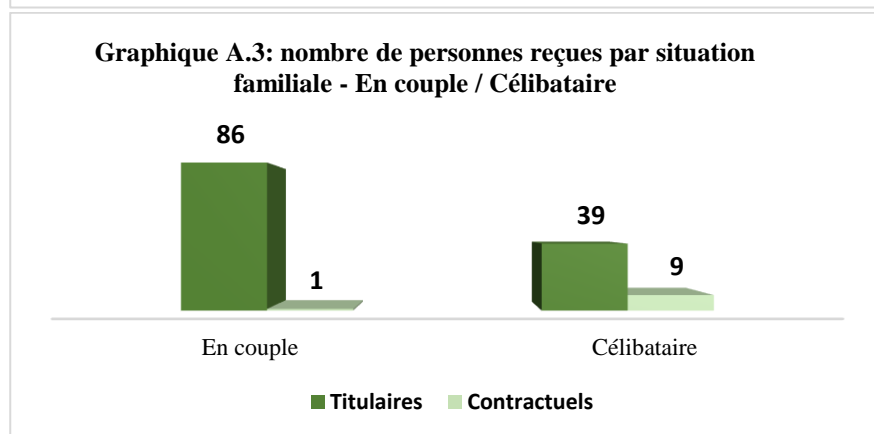
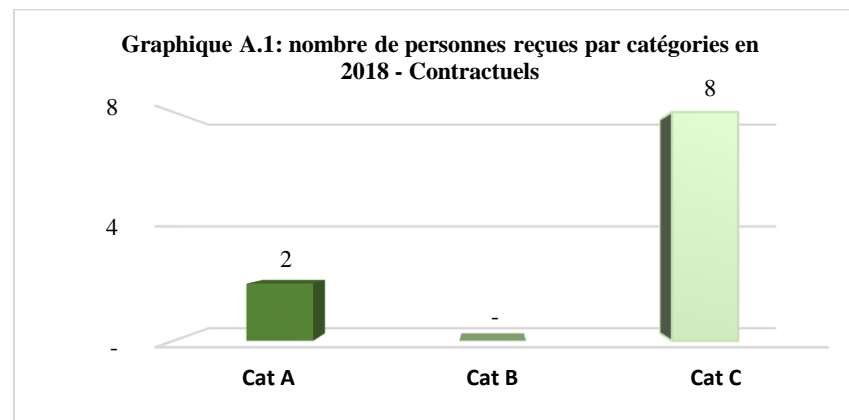
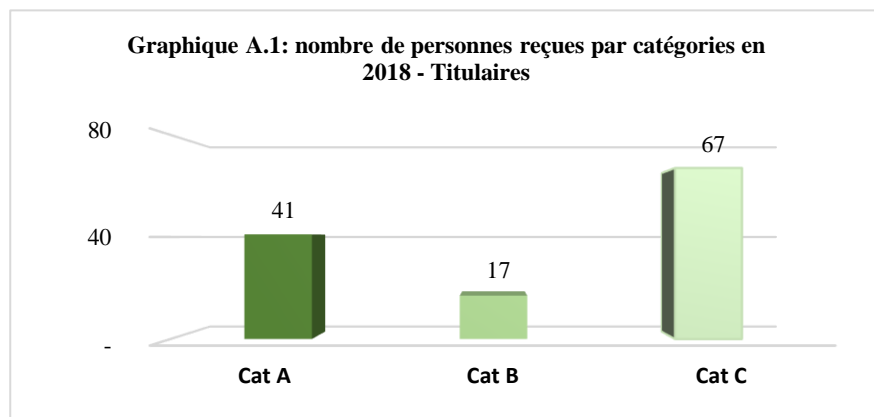
L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

- **Prestations Interministérielles (PIM) et Prestations à l'Initiative de l'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, composée de représentants de l'Administration et de représentants des Personnels.
- Elles s'adressent à des personnels qui connaissent des difficultés suite à des événements imprévus.

A - Les caractéristiques des personnels reçus en 2018 par l'assistante sociale

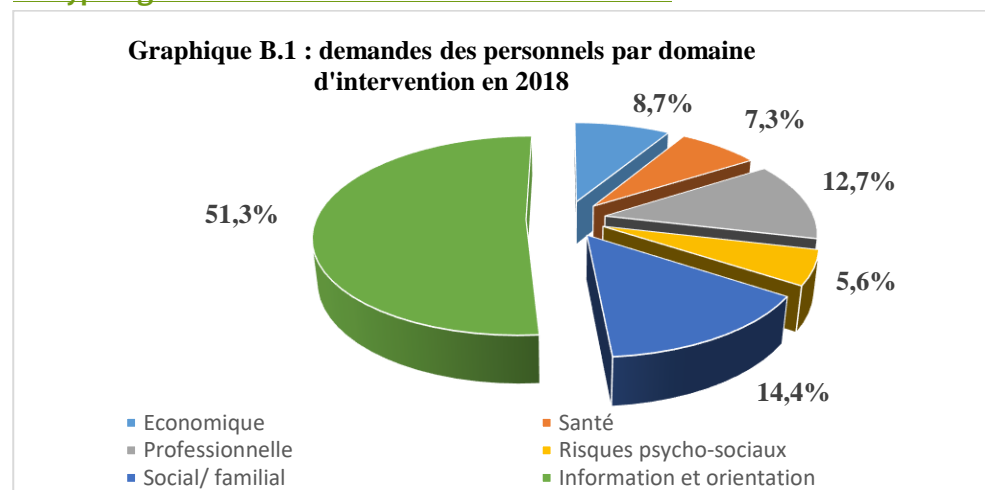


Au cours de l'année 2018, l'assistante sociale a reçu **135** personnes. Les entretiens ont permis d'instruire 450 dossiers, qui sont la conséquence de multiples sollicitations des personnels.

Synthèse des chiffres :

- 65 % des personnels reçus sont en couple, contre 86 % en 2017
- 75% font partie de la catégorie C, contre 52% en 2017
- 92.6% des personnels reçus sont titulaires, contre 63% en 2017

B - Typologie des différents domaines d'intervention



Les demandes d'information et d'orientation représentent 51.3% du total des demandes ; toutes ces situations nécessitent une analyse précise, en vue d'un accompagnement pertinent vers des partenaires internes ou externes à l'Université d'Artois.

Près de 6% des demandes concernant les risques psycho-sociaux.

La totalité des demandes a nécessité un accompagnement suivi et soutenu dans la durée par l'assistante sociale des personnels.

C - Typologie des différentes prestations d'action sociale

Tableau C.1 : coût des prestations en 2018 (hors CLD)			Nombre de bénéficiaires	Montant versé
PIM	Sous condition de ressources	Séjour linguistique	1	179,52
		Centre de loisirs avec hébergement	1	59,28 €
		Centre de loisirs sans hébergement	11	845,07 €
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	2	76,30 €
	Sans condition de ressources	Allocation aux parents d'enfants handicapés	5	9 683,40 €
		Prestation repas		3 281,40 €
Sous-total PIM			20	14 124,97 €
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures	15	12 400 €	
	Participation forfaitaire aux vacances familiales	20	4 600 €	
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants	1	400 €	
	Aide à l'installation	1	1 500 €	
Cartes alimentaires			6	400 €
Secours et prêts			16	10 746 €
Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts			59	30 046 €

Les prestations d'actions sociales sont stables voire légèrement en baisse par rapport à 2017.

D - Médecine de prévention

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

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

On distingue deux types de visites médicales :

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

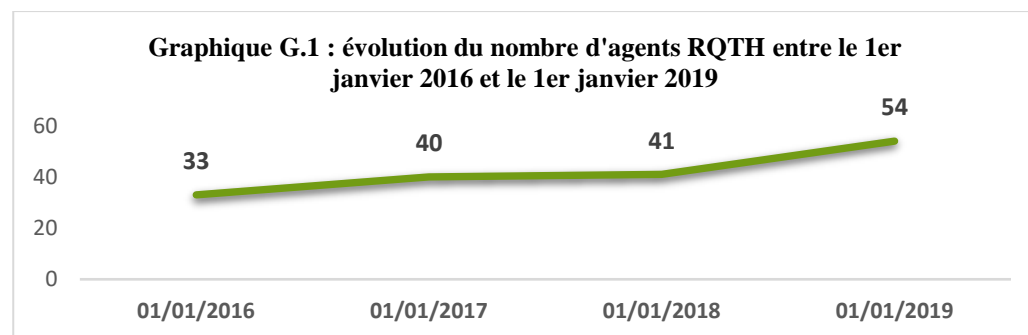
Tableau D.1 : répartition des visites médicales en 2018 par catégories d'emploi

	Suivi individuel renforcé	Suivi individuel général	SIAR (RQTH)	Total	Évolution N-1
Catégorie A	7	27	3	37	↘ -3
Catégorie B	4	18	2	24	↘ -24
Catégorie C	7	28	10	45	↘ -26
Contractuels	1	5	-	6	↗ +3
Sous-total personnel BIATSS	19	78	15	112	↘ -50
Enseignants chercheurs	16	18	2	36	↗ +10
Enseignants du 1er et 2nd degré	7	19	5	31	↗ +14
Contractuels	-	1	-	1	↗ +1
Sous-total ENSEIGNANTS	23	38	7	68	↗ +25
Ensemble	42	116	22	180	↘ -25

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

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

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		H	F	H	F	H	F	Ensemble
Cat A	AAE		1				1	1
	IGE	1				1		1
	IGR							
	ASI		1				1	
Cat B	SAENES							
	TCH	3	3		3	3	6	9
Cat C	ADJENES	1	3			1	3	4
	ATRF	4	17	1	4	5	21	26
Sous-total BIATSS		9	25	1	7	10	32	42
Cat A+	PR	2				2		2
	MCF		4				4	4
Cat A	PRAG		1				1	1
	PRCE	1	3			1	3	4
	EPS	1				1		1
Sous-total ENSEIGNANTS		4	8			4	8	12
ENSEMBLE		13	33	1	7	14	40	54



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

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

En analysant les chiffres propres à l'Université d'Artois, on remarque que l'établissement réalise un effort important en matière de recrutement de personnels en situation de handicap. Ainsi, on passe de 41 à 54 agents RQTH entre 2017 et 2018, soit une **augmentation de 31.8%**.

Le taux global de personnels en situation de handicap est donc de **5.1 %** en 2018. C'est une augmentation significative de 13 unités par rapport à 2017.

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

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

Bilan Social 2019 - 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 en formation continue qui sont **en forte augmentation entre 2011 et 2013**. Cependant, depuis 2013 on constate une baisse du volume horaire et des dépenses de formation continue :

- Le volume horaire de formation passe de 8 690 heures en 2013 à 4 961 heures en 2017 (-31%) et les dépenses de formation avec rémunération des stagiaires passent de 364 384 € en 2013 à 200 685 € en 2017 (-45%).
- Cette tendance se confirme en 2018 avec un volume horaire en baisse de 6%, soit 4 663 heures contre 4 961 en 2017. Concernant les dépenses de formation avec rémunération des stagiaires, elles sont en baisse de 28% (144 755 € en 2018 contre 200 685 l'année précédente)

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

En 2018, la diminution du nombre de stagiaires (499 contre 597 en 2017) s'explique par la mise en place en 2017 de deux formations collectives concernant 99 agents, et qui n'ont pas été reconduites en 2018.

Le nombre de sessions de formation est stable entre 2017 (172 sessions) et 2018 (171 sessions).

Le nombre de jours de formation est en légère baisse de 6% entre 2018 et 2017 (778 contre 827).

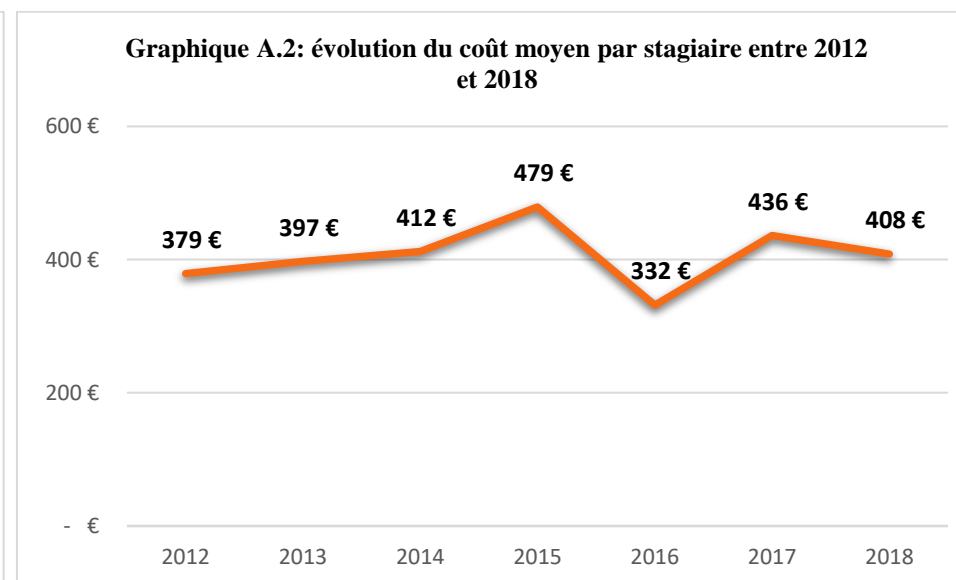
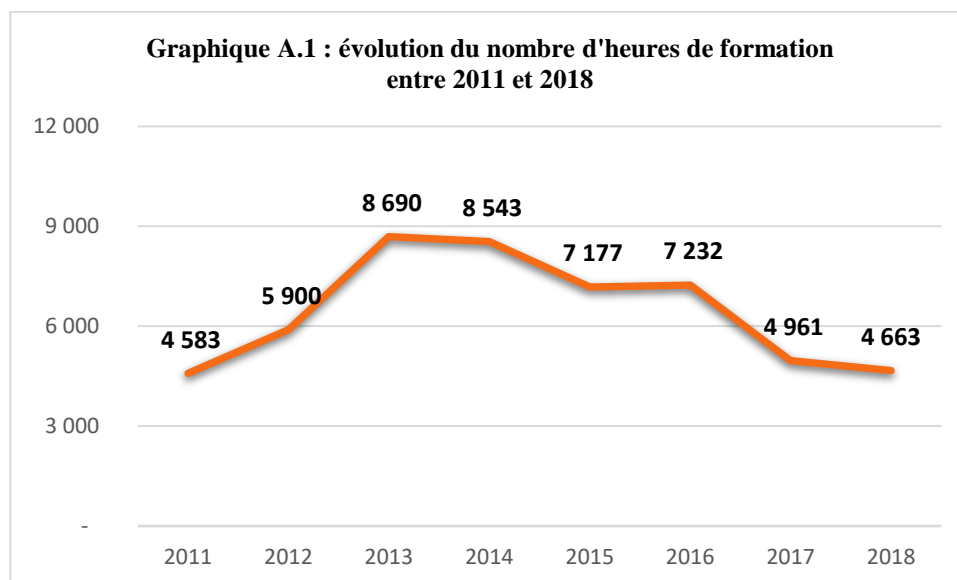
Enfin, le coût de la formation hors rémunération des stagiaires est en forte hausse de 66% entre 2018 et 2017 ; cela s'explique par le coût élevé de deux formations en Hygiène & Sécurité déployées en 2018 : CACES et Prévention des Risques Amiante.

Les données de formation continue ci-dessous proviennent du bureau de la formation continue des personnels pour l'année 2018.

A - Evolution de la formation continue entre 2011 et 2018

Tableau A.1 : évolution du coût de la formation entre 2011 et 2018

TYPE DE COÛT	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolution 2017-2018
Coût de formation hors rémunération des stagiaires	58 186 €	74 198 €	95 075 €	94 889 €	91 216 €	77 176 €	59 663 €	99 112 €	66%
Coût de formation avec rémunération des stagiaires	169 980 €	249 131 €	364 834 €	352 522 €	304 229 €	217 303 €	200 685 €	144 755 €	-28%



B - Caractéristiques des agents formés en 2018

Tableau B.1 : nombre de présences et d'agents formés en 2018

Population	Nombre de présences et d'agents en stage*			Nombre d'agents formés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	33	72	105	24	46	70
Catégorie B	31	92	123	12	49	61
Catégorie C	34	156	190	29	77	106
Enseignants	41	40	81	41	40	81
ENSEMBLE	139	360	499	106	212	318

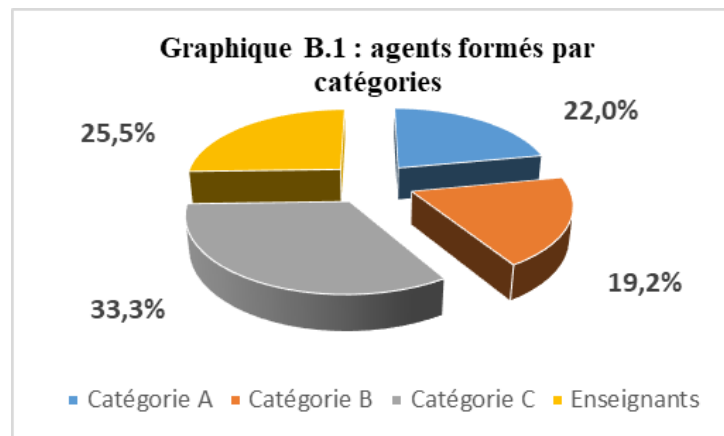
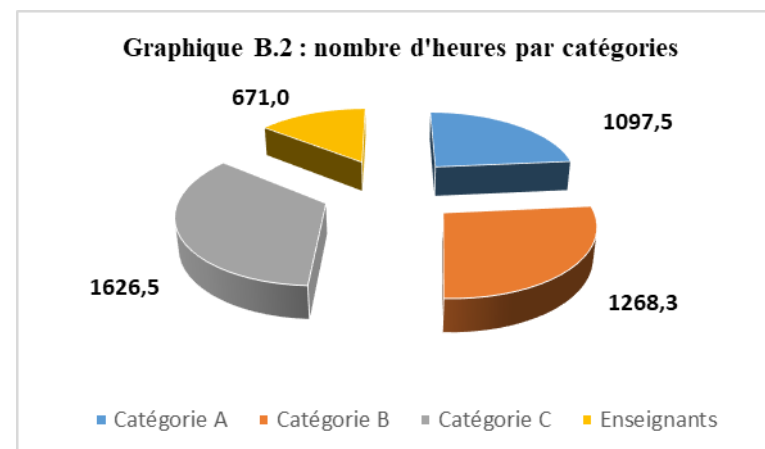
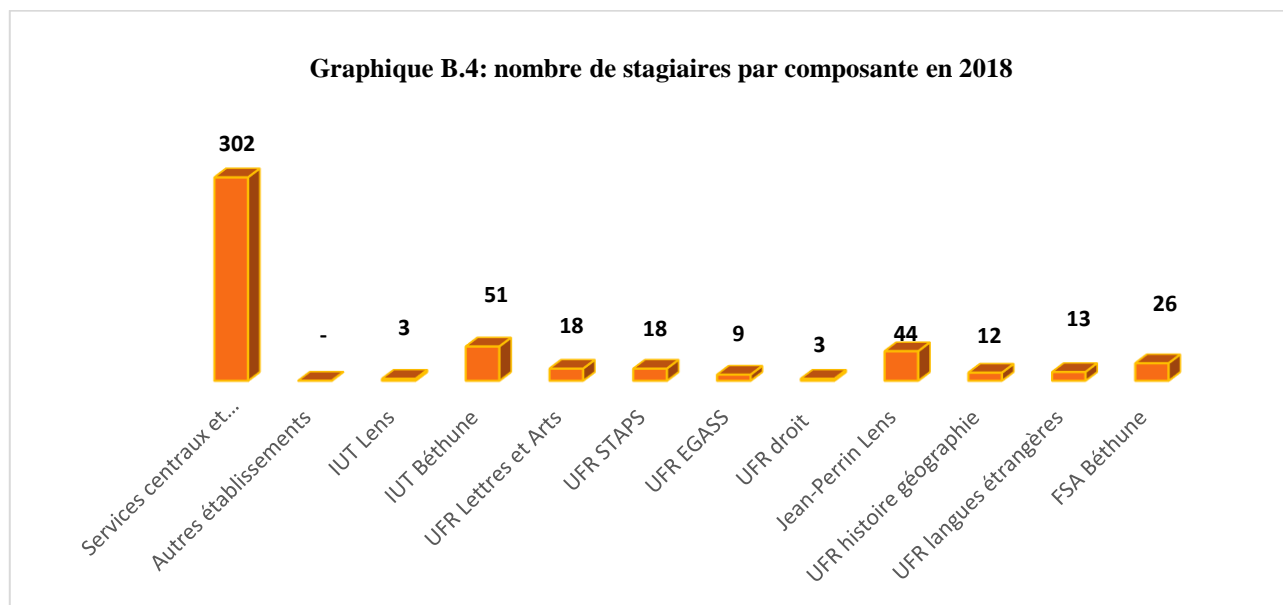
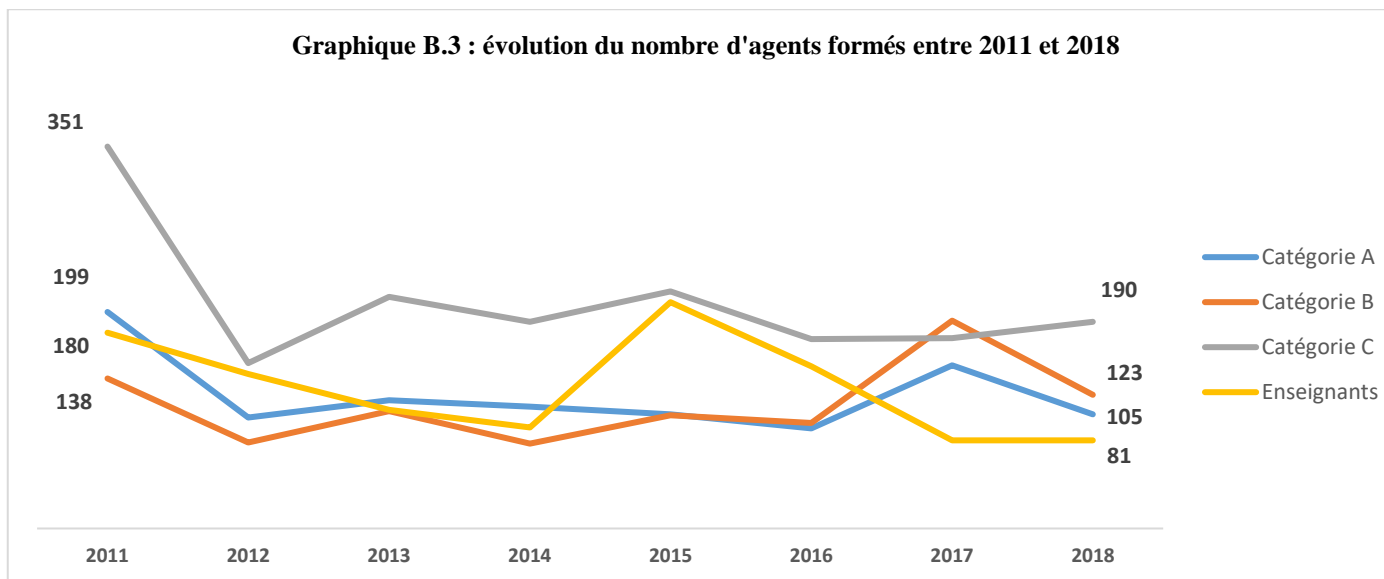


Tableau B.2 : nombre d'heures et de jours de formation en 2018

Population	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	407,0	690,5	1097,5	67,8	115,1	182,9
Catégorie B	404,5	863,8	1268,3	67,4	144,0	211,4
Catégorie C	475,0	1151,5	1626,5	79,2	191,9	271,1
Enseignants	300,0	371,0	671,0	50,0	61,8	111,8
ENSEMBLE	1586,5	3076,8	4663,3	264,4	512,8	777,2





C – Les types de formation professionnelle

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

Type de formation professionnelle	Nombre d'agents		
	Hommes	Femmes	Total
Prépa examens concours	12	16	28
Professionalisation	127	344	471
Congé de formation			
Valorisation des acquis de l'expérience			
Bilan de compétences		1	
Total formation professionnelle	139	361	499

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 08

LES RELATIONS SOCIALES ET LES INSTANCES DE GOUVERNANCE



A - Les instances du dialogue social

→ Le Comité Technique (CT)

Les missions du CT

Le Comité Technique est compétent en matière :

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

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

Composition et fréquence des réunions

Un arrêté du 07 décembre 2018 précise la composition du Comité Technique à l'Université d'Artois (suite aux élections professionnelles du 06 décembre 2018) :

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

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

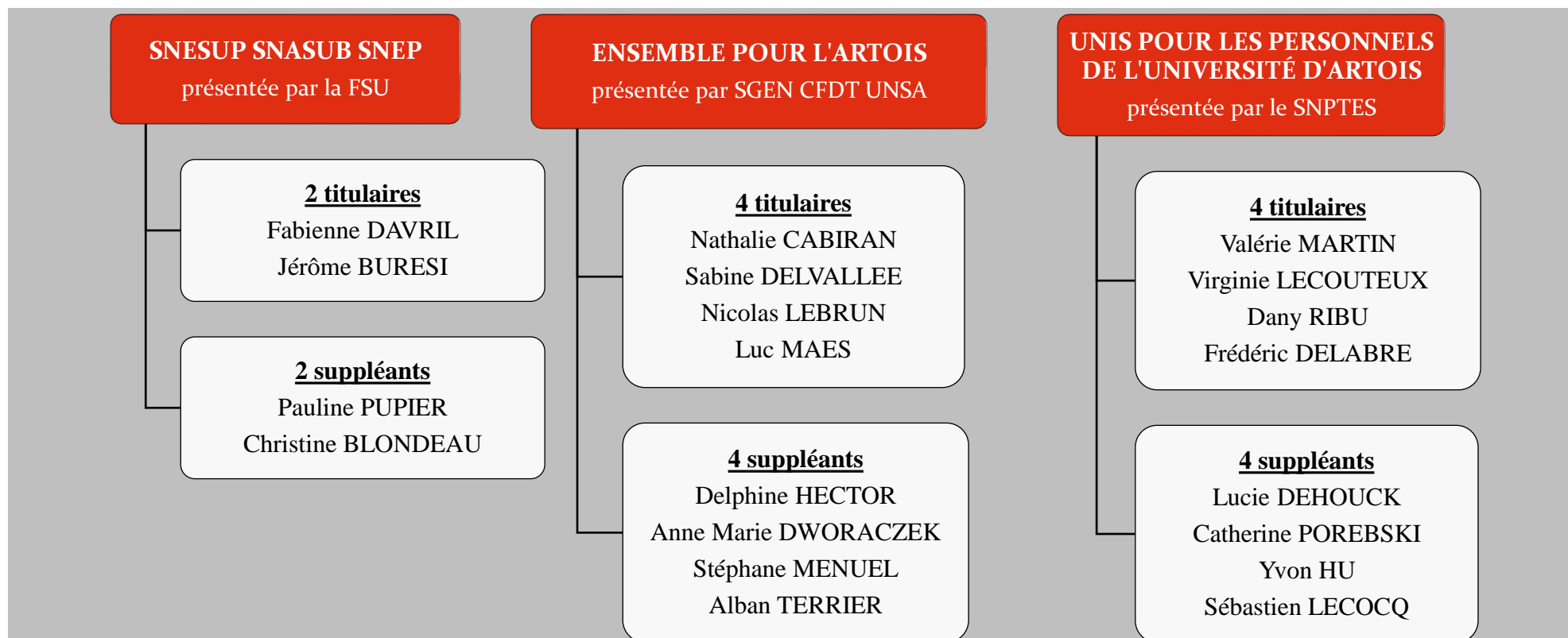
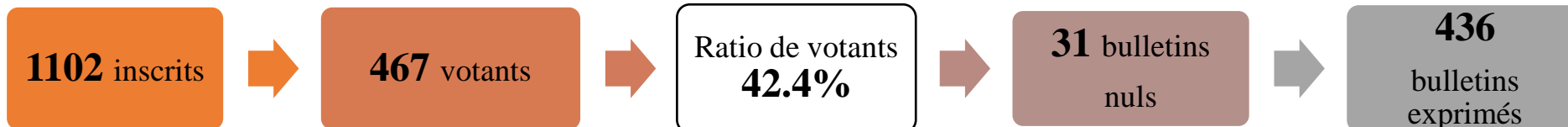
Tableau A.1 : nombre de réunion du comité technique entre 2015 et 2018

Années	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions	4	4	4	4

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

Membres du Comité technique	Hommes	Femmes	Total
Représentant titulaires	5	5	10
Représentant suppléants	4	6	10
Ensemble	9	11	20

ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS AU COMITÉ TECHNIQUE D'ÉTABLISSEMENT SCRUTIN DU 06 DÉCEMBRE 2018



➔ Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail (CHSCT)

Les compétences et les missions du CHSCT

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

Les missions du CHSCT sont de :

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

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

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

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

Composition et fréquence des réunions du CHSCT

Tableau A.3 : évolution du nombre de réunion du CHSCT entre 2015 et 2018

Années	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions	4	4	3	3

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

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

*proposés par les représentants des listes siégeant au comité technique

➔ Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)

Les compétences et les missions des CPE

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

Elle est saisie sur des questions individuelles comme :

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

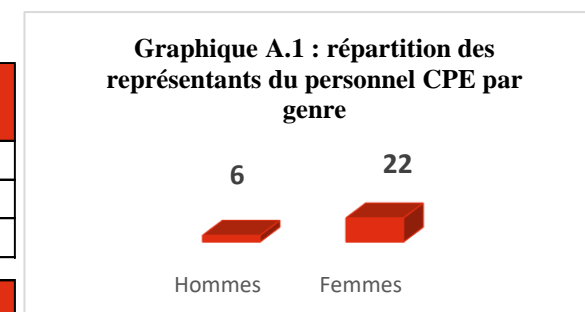
Composition et fréquence des réunions de la CPE

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

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

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

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



B - Les instances de gouvernance

→ Le Conseil d'Administration (CA)

Les attributions du Conseil d'Administration

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

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

Composition du Conseil d'Administration

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

- 16 représentants des enseignants (dont le Président de l'Université, le Vice-Président de l'Université et 6 Professeurs d'Université)
- 6 représentants des personnels BIATSS
- 6 représentants des usagers (6 suppléants)
- 8 personnalités extérieures :
 - 1 représentant du Conseil Régional du Nord Pas-de-Calais (1 suppléant)
 - 1 représentant du Conseil Départemental du Pas-de-Calais (1 suppléante)
 - 1 représentant de la délégation régionale du CNRS (1 suppléante)
 - 1 personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise
 - 1 représentant d'une organisation représentative des salariés
 - 1 représentant d'une entreprise de moins de 500 salariés
 - 1 représentant d'un établissement d'enseignement secondaire
 - 1 représentant d'une institution culturelle

➔ **Le Conseil Académique (CAC)**
Les attributions du Conseil Académique

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

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

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

Bilan Social 2019 - CHAPITRE 09

GLOSSAIRE – 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.

SIGLES ET ABBRÉVIATIONS UTILISÉS

AAE	Attaché d'Administration de l'État	CCP	Commission Consultative Paritaire
ADE	Logiciel de gestion des emplois du temps et de réservation des salles de l'Université	CDD	Contrat à Durée Déterminée
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	CDI	Contrat à Durée Indéterminée
ADMENESR	Administrateur de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche	CE	Classe Exceptionnelle
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur	CET	Compte Épargne Temps
AGCPT	Agent Comptable	CFVU	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
APAE	Attaché Principal d'Administration d'État	CGM	Congé de Grave Maladie (agent contractuel)
ASI	Assistant Ingénieur	CHSCT	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
ASIUA	Action Sociale d'Initiative d'Artois	CIA	Complément Indemnitaire Annuel
ASS	Assistant de Service Social	CLD	Congé Longue Durée
ATEC	Adjoints Techniques des Établissements d'Enseignement du Ministère de l'Éducation Nationale	CLM	Congé Longue Maladie
ATEE	Adjoint Technique des Établissements d'Enseignement	CN	Classe Normale
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche	CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
ATRF	Adjoints Techniques de Recherche et Formation	CNU	Conseil National des Universités
BAP	Branche d'Activité Professionnelle	COMUE	Communauté d'Universités et d'Établissements
BIATSS	Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens de Service et de Santé	CONS	Conservateur des Bibliothèques
BIB	Bibliothécaire	CPE	Commission Paritaire d'Établissement
BIBAS	Bibliothécaire Assistant	CR	Commission de Recherche
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi	CRDS	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
CA	Conseil d'Administration	CROUS	Comité Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CAC	Conseil Académique	CS	Classe Supérieure
CAE	Contrat d'Aide à l'Emploi	CSG	Contribution Sociale Généralisée

CT	Comité Technique
CUI	Contrat Unique d'Insertion
DAEU	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
DAF	Direction Administrative et Financière
DGS	Direction Générale des Services
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSI	Direction des Systèmes Informatiques
DU	Diplôme Universitaire
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EPLE	Établissement Public Local d'Enseignement
EPSCP	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ESPE	Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation
ETP	Équivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
GIPA	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
GVT	Glissement Vieillesse Technicité
HCéRES	Haut Conseil de l'évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
IA	Inspection Académique ou Inspecteur d'Académie
IB	Indice Brut
IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IFTS	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
IR	Indemnité de Résidence

ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JO	Journal Officiel
LMD	Licence - Master - Doctorat
MAG	Magasinier des bibliothèques
MCF	Maître de Conférences
MENESRI	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
ORE	Orientation et Réussite des Élèves
P1, P2 ...	Principal de 1ère classe, de 2ème classe ...
PCA	Prime de Charges Administratives
PE	Professeur des Écoles
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEPS	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
PFI	Prime de Fonctions Informatiques
PIM	Prestation Interministérielle
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PPCR	Parcours Professionnels, Parcours et Rémunérations
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PRP	Prime de Responsabilités Pédagogiques
R&F	Recherche et Formation
RCE	Responsabilités et Compétences Élargies

RIFSEEP	Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
SA	Secrétaire Administratif
SACHA	Application interne dédiée à la gestion des conventions et des achats
SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SCD	Services Communs de Documentation
SCSP	Subvention pour Charges de Service Public
SFT	Supplément Familial de Traitement

SHON	Surface Hors Œuvre Net
SI	Système d'Information
SIAR	Suivi Individuel Adapté Renforcé
STAPS	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
TB	Traitement Brut
TECH	Technicien de Recherche et de Formation
UFR	Unité de Formation et de Recherche
VP	Vice-Président

LISTE DES LABORATOIRES DE RECHERCHE

CREHS (Arras)	Centre de Recherche et d'Études - Histoire et Sociétés
RECIFES (Arras)	Recherche en Éducation Compétences Interactions Formations Éthique Savoirs
LEM (Arras)	Lille Économie Management
TEXTES & CULTURES (Arras)	Laboratoire Interdisciplinaire et Interculturel
GRAMMATICA (Arras)	Centre de Recherche en Linguistique Française
DISCONTINUITÉS (Arras)	Laboratoire de Géographie
RIME (Arras)	Recherche Interdisciplinaire Management Économie
INSTITUT CHARLES VIOLETTE (Lens)	Institut de Recherche en Biotechnologie Agroalimentaire
CRIL (Lens)	Centre de Recherche en Informatique de Lens
UCCS (Lens)	Unité de Catalyse et de Chimie du Solide
LBHE (Lens)	Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique
LML (Lens)	Laboratoire de Mathématiques de Lens
LSEE (Béthune)	Laboratoire des Systèmes Électrotechniques et Environnement
LGI2A (Béthune)	Laboratoire de Génie Informatique et d'Automatique de l'Artois
LGCgE (Béthune)	Laboratoire de Génie Civil et géo-Environnement
T&A (Béthune)	Transformations et Agro ressources
URePSSS (Liévin)	Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sports Santé Sociétés
CDEP (Douai)	Centre Droit Éthique et Procédures

SIGLES RELATIFS AUX ÉLECTIONS DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS AU COMITÉ TECHNIQUE

SNESUP	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur
SNASUB	Syndicat National de l'Administration Scolaire, Universitaire et des Bibliothèques
SNEP	Syndicat National de l'Éducation Physique
FSU	Fédération Syndicale Unitaire
SGEN	Syndicat Général de l'Éducation Nationale
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
SNPTES	Syndicat National du Personnel Technique de l'Enseignement Supérieur