

# BILAN SOCIAL 2021

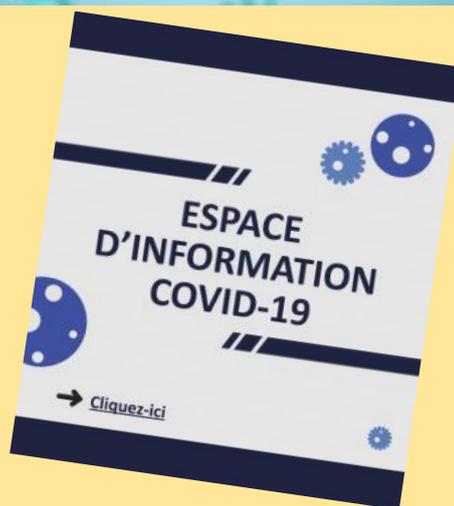
---

Université d'Artois





## Année 2020, année COVID-19





## Le mot du Président

*Je suis fier de présenter le bilan social 2021 de l'université d'Artois. À la lumière des données fournies, il permet d'apprécier la situation de notre établissement, offrant une vision globale et détaillée des ressources humaines qui en font la richesse.*

*Ce bilan est un panorama de notre structure dans le domaine social, au 1<sup>er</sup> janvier 2021. À travers les nombreuses statistiques fournies, il est un outil précieux, révélateur de la vitalité et du dynamisme de l'université ; il permet d'en analyser plusieurs facettes : emploi, formation, rémunérations ou encore action sociale. Comme les années précédentes et afin d'en faciliter l'analyse, une attention toute particulière a été apportée à la contextualisation des informations : données historicisées, comparaisons avec les moyennes nationales, explications complémentaires.*

*Tous ces éléments contribuent à enrichir la connaissance de l'université et de son potentiel humain.*

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

*L'année 2020 fut en tout point inédite, entre confinements, couvre-feu et reprises sur site sous conditions. La crise sanitaire du Covid 19, qui n'est toujours pas derrière nous, a mobilisé tous les personnels de l'établissement, administratifs comme enseignants, contraignant les uns et les autres à s'adapter dans l'urgence afin de pouvoir poursuivre au mieux leurs missions respectives. Certaines données du bilan sont le reflet direct de la crise que nous avons traversée en 2020 : mobilité enseignante en baisse, dépenses spécifiques en hausse, stage en baisse, accompagnement des personnels et des étudiants en hausse.*

*Cette édition du bilan social de l'université d'Artois est l'occasion de remercier tous les personnels et de saluer le travail de chacun. À lui seul, ce bilan témoigne de la richesse et de la diversité des acteurs de l'établissement, qui, par leurs activités, participent à son rayonnement, et ont fait tout leur possible pour qu'il puisse poursuivre ses activités d'enseignement et de recherche, en dépit d'une conjoncture sanitaire défavorable. Tous ceux qui ont permis de réunir les éléments et données nécessaires à l'élaboration et à la présentation de ce bilan, et qui, année après année, ont à cœur d'en améliorer le contenu, doivent être tout particulièrement remerciés.*

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



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



## Préambule

Ce bilan social 2021 est le douzième de l'Université d'Artois.  
Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019, il sera progressivement remplacé par le Rapport Social Unique, alimenté par la Base de Données Sociales.

### - 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 constatations

- **Au 1<sup>er</sup> janvier 2021** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2020** 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 2019-2020** 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 :**

**UNIVERSITÉ D'ARTOIS**

**DRH - Direction des Ressources Humaines**

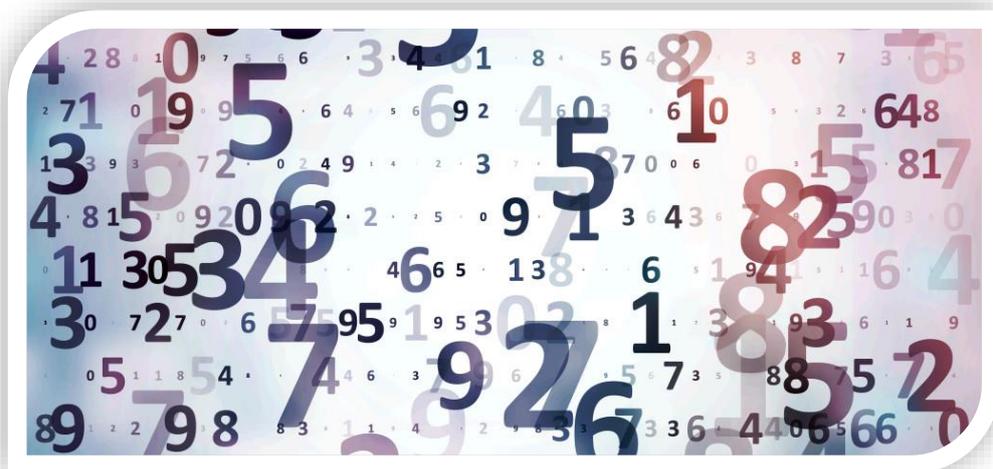
**9 rue du Temple**

**BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX**

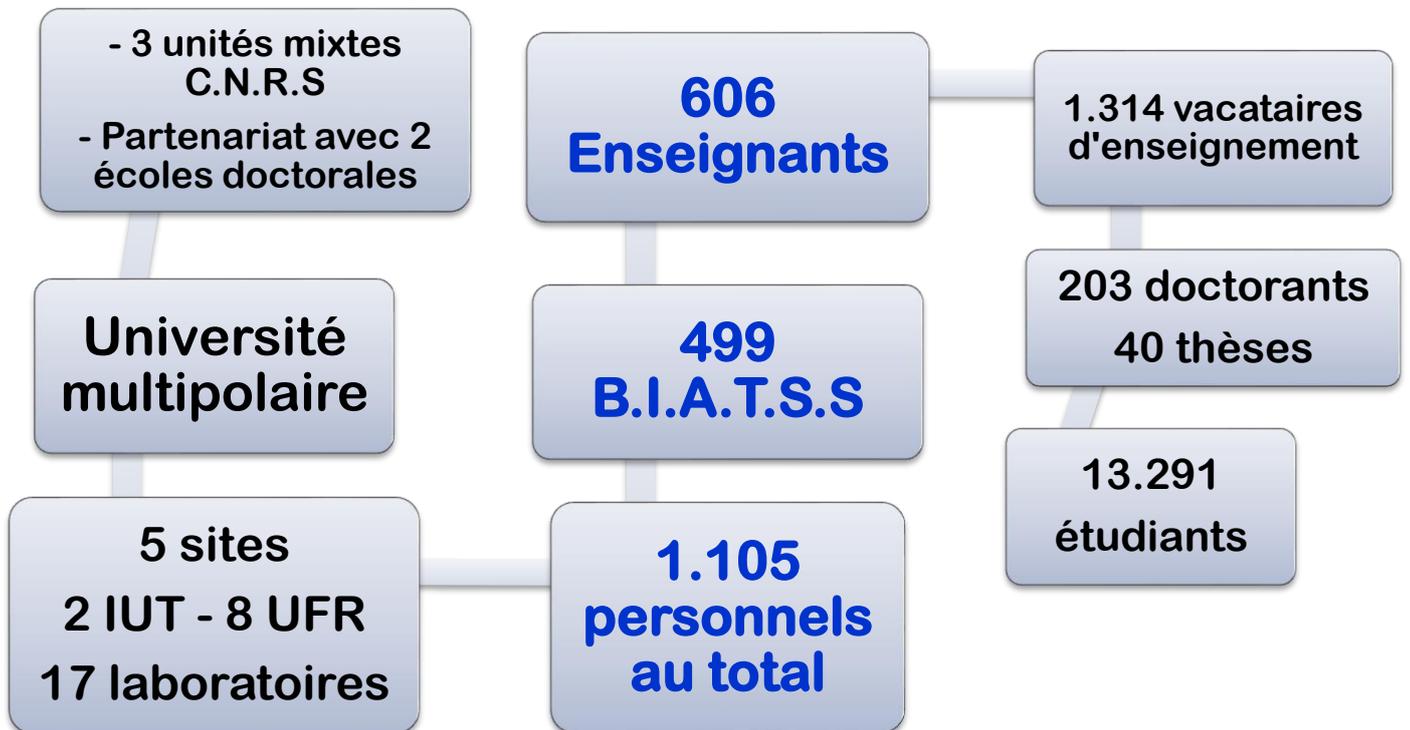
<b>Sommaire</b>		
<b>Chapitre 1</b>	<b>L'Université d'Artois en quelques chiffres</b>	<b>9</b>
	Données globales 2020	10
	Faits marquants 2020	11
	A – Organisation	12
	B – Formation	13
	C – Recherche	15
	D – Patrimoine	17
<b>Chapitre 2</b>	<b>Les emplois et effectifs globaux</b>	<b>19</b>
	A – Plafonds d'emplois	20
	B – Ensemble des effectifs	21
	C – Répartition géographique des effectifs	22
<b>Chapitre 3</b>	<b>Les effectifs B.I.A.T.S.S</b>	<b>23</b>
	A – Situation globale	24
	B – Les titulaires	25
	C – Les contractuels	28
	D – Les contrats étudiants	32
	E – Répartition géographique des personnels	33
	F – Éloignement géographique des personnels	35
	G – Démographie des personnels	36
	H – Promotions	40
	I – Motifs d'entrées et sorties des personnels	42
	J – Temps partiel	44
	K – C.E.T / Compte épargne temps	45
	L – Absences et congés	47
<b>Chapitre 4</b>	<b>Les effectifs Enseignants Chercheurs et Enseignants</b>	<b>49</b>
	A – Situation globale	50
	B – Répartition des enseignants	51
	C – Répartition géographique	54
	D – Répartition par disciplines	56
	E – Synthèse par domaine de discipline	58
	F – Vacataires d'enseignement	59
	G – Éloignement géographique des enseignants	60
	H – Démographie des enseignants	62
	I – Promotions	65
	J – Motifs d'entrées et sorties des enseignants	66
	K – Enseignants invités et visiting professor	68
	L – Absences et congés	70
M – Temps partiel	72	
<b>Chapitre 5</b>	<b>Les rémunérations</b>	<b>73</b>
	A – Notions générales	74
	B – Grilles des salaires	75
	C – Primes des personnels B.I.A.T.S.S	76
	D – Primes des enseignants	79
	E – Rémunérations nettes mensuelles moyennes	80
	F – G.I.P.A / Garantie individuelle du pouvoir d'achat	81
G – Masse salariale	82	
<b>Chapitre 6</b>	<b>L'action sociale et la médecine de prévention</b>	<b>85</b>
	A – Caractéristiques de personnels reçus	87
	B – Typologie des domaines d'intervention	88
	C – Typologie des prestations	89
	D – Médecine de prévention	89
	E – Les travailleurs en situation de handicap	90
<b>Chapitre 7</b>	<b>La formation continue des personnels</b>	<b>93</b>
	A – Évolution de la formation entre 2012 et 2019	95
	B – Caractéristiques des agents formés	96
	C – Types de formation	98
<b>Chapitre 8</b>	<b>Les relations sociales et les instances de gouvernance</b>	<b>99</b>
	A – Les instances du dialogue social	100
	B – Les instances de gouvernance	103
<b>Chapitre 9</b>	<b>Définitions et sigles</b>	<b>105</b>
	Glossaire	107
	Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche	111

# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 01

## L'Université d'Artois en quelques chiffres



## Données globales 2020



## Faits marquants de l'année 2020

### *La crise sanitaire de la Covid-19 : principales étapes*

- 1ère période de confinement du lundi 16 mars au dimanche 10 mai 2020.
- Un plan de continuité d'activité est activé.
- Reprise des activités sous conditions le lundi 11 mai 2020.
- 2ème période de confinement en octobre 2020.
- Reprise partielle des cours en groupes réduits en présentiel en février 2021.

### *Les élections des représentants au CA et du président*

- Les élections en vue de la désignation des représentants des personnels et des étudiants au sein du CA, initialement prévus le 24 mars 2020, ont été reportées en raison de l'épidémie liée à la COVID-19.
- Ces élections ont finalement eu lieu, par vote électronique, du lundi 02 novembre au vendredi 06 novembre 2020.
- Le président sortant, Pasquale MAMMONE, est réélu le 20 novembre 2020, à la majorité absolue des membres du CA, pour une durée de 4 années, à compter du 1er décembre 2020.

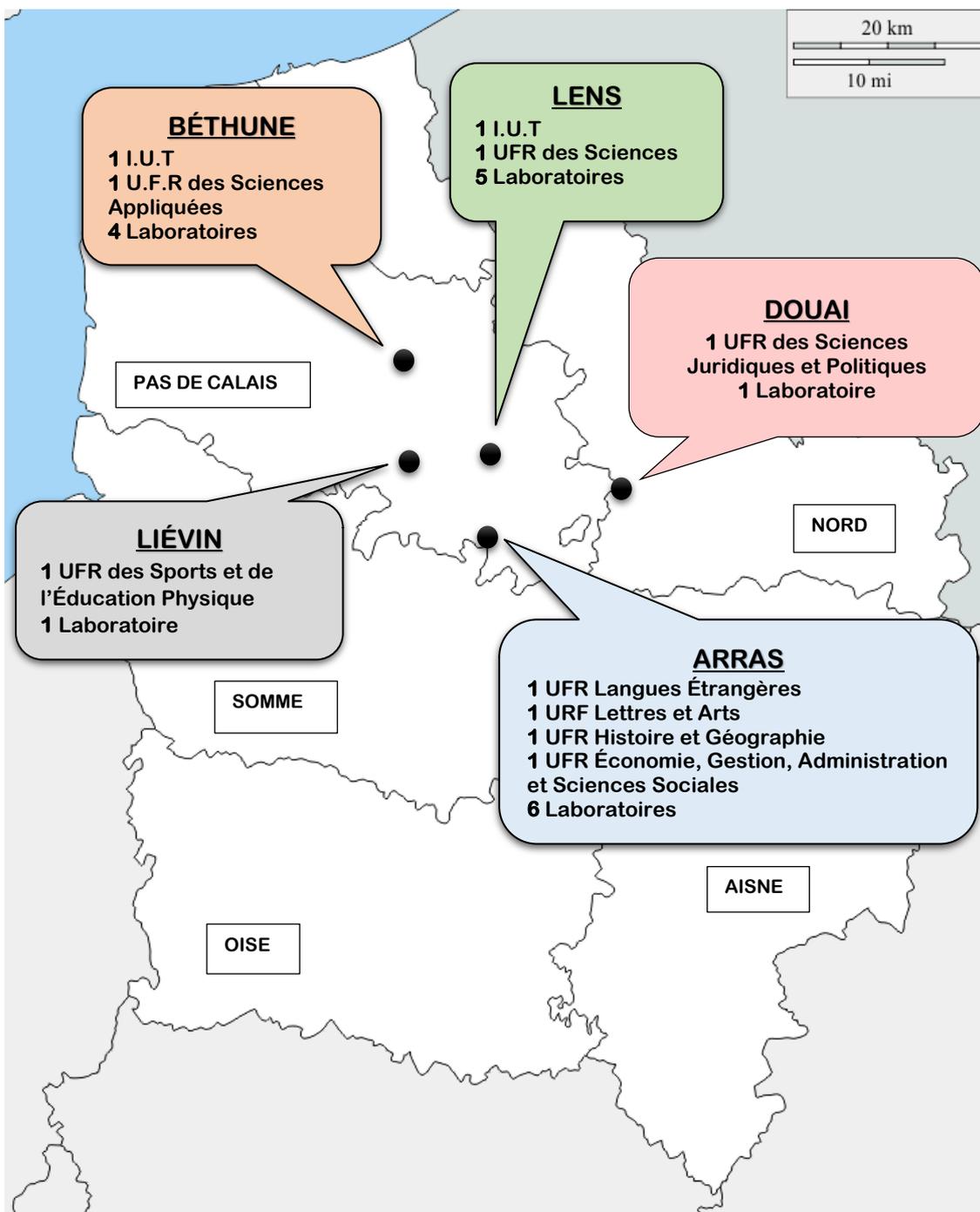
### **Autres faits marquants**

- Mise en place du télétravail (hors crise de la Covid-19).
- Publication du décret 2020-149 du 30 novembre, prévoyant l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 du Rapport Social Unique, avec une mise en place au maximum le 31 décembre 2022.
- Mise en place de la loi de transformation de la fonction publique avec notamment la perte de compétences de la commission paritaire d'établissement en matière de mobilité (1<sup>er</sup> janvier 2020) et de promotion (1<sup>er</sup> janvier 2021).

**A – Organisation de l'université**

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

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



**B - Formation**

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

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

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

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

**Tableau 1B.1 : répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2021**

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Pôle Arras	1 828	3 634	5 462	41,1%
Pôle Béthune	1 714	485	2 199	16,5%
Pôle Douai	425	973	1 398	10,5%
Pôle Lens	1 610	1 266	2 876	21,6%
Pôle Liévin	698	299	997	7,5%
Tous pôles - DAEU	153	106	259	1,9%
Tous pôles - DU	29	64	93	0,7%
Tous pôles - Echange doctorat	-	7	7	0,1%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6 457</b>	<b>6 834</b>	<b>13 291</b>	<b>100%</b>

\* *Source : SISE inscrits*

**Tableau 1B.2 : répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2021**

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Arts, Lettres, Langues	677	2 412	3 089	23,2%
Sciences Humaines et Sociales	588	503	1 091	8,2%
Droit, Économie, Gestion	1 348	2 179	3 527	26,5%
Sciences, Technologies, Santé	2 964	1 264	4 228	31,8%
STAPS	698	299	997	7,5%
DAEU	153	106	259	1,9%
DU	29	64	93	0,7%
Echange doctorat	-	7	7	0,1%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>6 457</b>	<b>6 834</b>	<b>13 291</b>	<b>100%</b>

\* *Source : SISE inscrits*

Les effectifs étudiants sont en hausse de 904 unités, soit une progression de 7.3%.

**C - Recherche**

L'UA se compose en 2020 de 17 unités de recherche réparties sur 5 sites géographiques :

- **Arras** : 6 laboratoires (CREHS, LEM, Textes et Cultures, Grammatica, Discontinuités, RIM-Lab)
- **Lens** : 5 laboratoires (BioEcoAgro, CRIL, UCCS, LBHE, LML)
- **Béthune** : 4 laboratoires (LSEE, LGI2A, LGCgE, T&A)
- **Liévin** : 1 laboratoire (URePSSS)
- **Douai** : 1 laboratoire (CDEP)

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

- **GIS IEFR** : Institut et Études des Faits Religieux
- **GIS IFD** : Institut des Frontières et des Discontinuités
- **GIS GRAISHYM** : Recherche en Automatisation Intégrée et Système Homme-Machine
- **GIS Méditerranée Océan Indien**
- **GIS MAGIS** : Les Maçonneries
- **Fédération de Mathématiques**
- **Réseau Racisme et Antisémitisme**

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

L'UA compte 3 unités mixtes CNRS, 9 unités de recherche, 6 unités labellisées de recherche ; elle est également accréditée auprès de 2 écoles doctorales :

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

L'UA a accueilli 203 doctorants en 2020-2021 et 40 thèses ont été soutenues en 2020.

**Tableau 1C.1 : répartition des doctorants par école doctorale en 2020-2021**

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Ecole doctorale Sciences Technologie Santé - ED 585	41	35	76	37,4%
Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales - ED 586	48	79	127	62,6%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>89</b>	<b>114</b>	<b>203</b>	<b>100%</b>

**Tableau 1C.2 : répartition des soutenances de thèses par ED (École Doctorale) en 2020**

	Effectif	Répartition
ED n° 473 - SHS, Sciences de l'Homme et de la Société	18	45,0%
ED n° 74 - SJPG, Sciences Juridiques, Politiques et de Gestion	4	10,0%
ED n° 104 - SMRE, Sciences de la Matière, du Rayonnement et de l'Environnement	2	5,0%
ED n° 72 - SPI, Sciences Pour l'Ingénieur	10	25,0%
ED n° 446 - BSL, Biologie-Santé Lille	2	5,0%
ED n° 73 - SESAM, Sciences Economiques, Sociales, de l'Aménagement et du Management	4	10,0%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**Les DIM – Domaines d'Intérêts Majeurs de recherche**

**Infographie 1C.1 : présentation des domaines d'intérêts majeurs et leurs unités de recherche rattachées**

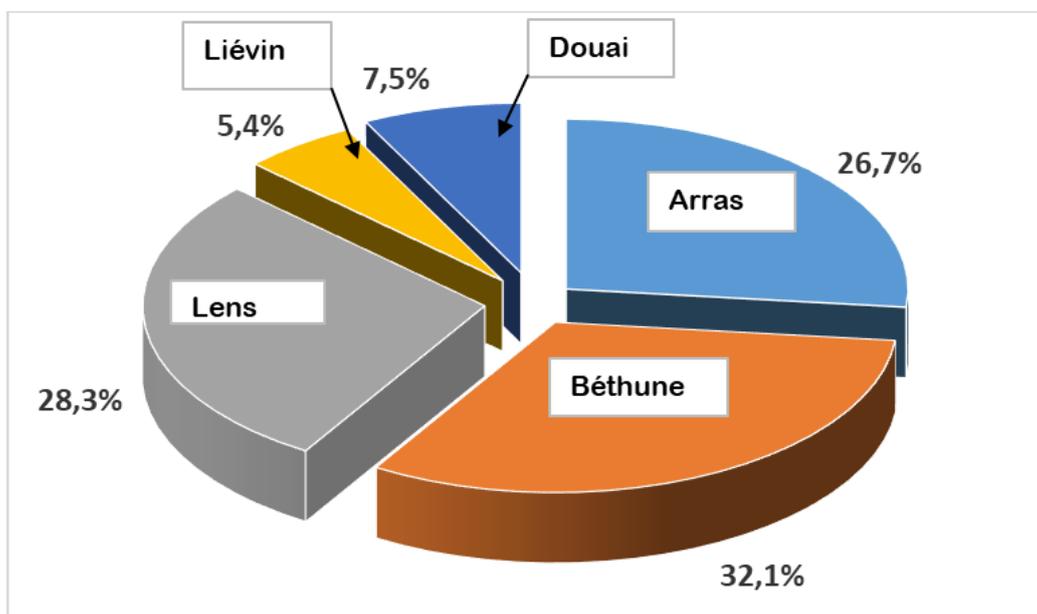


À ces quatre domaines d'intérêt majeur, il faut ajouter le LBHE, Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique.

D - Patrimoine**Tableau 1D.1 : surface totale des bâtiments de l'UA représentant 112.591 m<sup>2</sup> (surface SHON) et répartition entre les sites**

	<b>Surface</b>	<b>Proportion</b>
Site d'Arras	30 069	26,7%
Site de Béthune	36 090	32,1%
Site de Lens	31 893	28,3%
Site de Liévin	6 074	5,4%
Site de Douai	8 465	7,5%
<b>Surface totale</b>	<b>112 591</b>	<b>100,0%</b>

dont 22.301 m<sup>2</sup> pour l'IUT  
 dont 10.120 m<sup>2</sup> pour l'IUT

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



# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 02

## Les emplois et effectifs globaux



## A - Plafonds d'emplois

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

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

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

**Tableau 2A.1 : plafond d'emplois (budget rectificatif BR2) voté par le Conseil d'Administration en décembre 2020**

Plafonds d'emplois 2020			Emplois financés par la SCSP	Emplois financés sur Ressources Propres	Global
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	466,27		466,27
		CDI	2,67	-	2,67
	Non-permanents	CDD	87,93	21,55	109,48
<b>Sous-total Enseignants</b>			<b>556,87</b>	<b>21,55</b>	<b>578,42</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	366,79		366,79
		CDI	17,92	5,35	23,27
	Non-permanents	CDD	49,28	43,07	92,35
<b>Sous-total BIATSS</b>			<b>433,99</b>	<b>48,42</b>	<b>482,41</b>
<b>Totaux</b>			<b>990,86</b>	<b>69,97</b>	<b>1 060,83</b> (4)
<b>Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat</b>			<b>1110</b> (5)		

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

**Note sur les modalités de renseignement du tableau :**

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

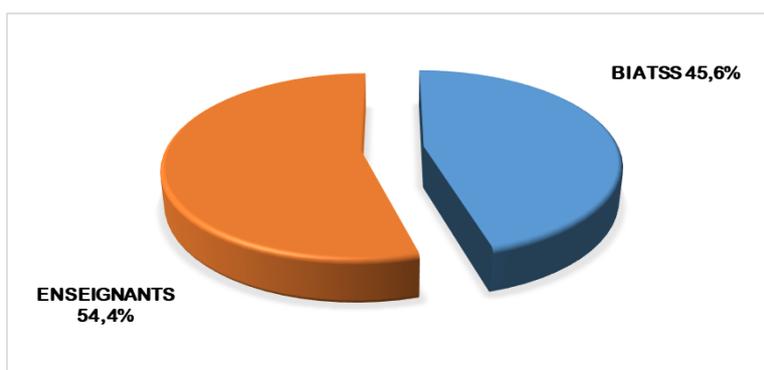
Le nombre total d'emplois financés par la SCSP - case annotée (3) ne peut être supérieur au plafond des emplois État qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (5).

**B - Ensemble des effectifs**

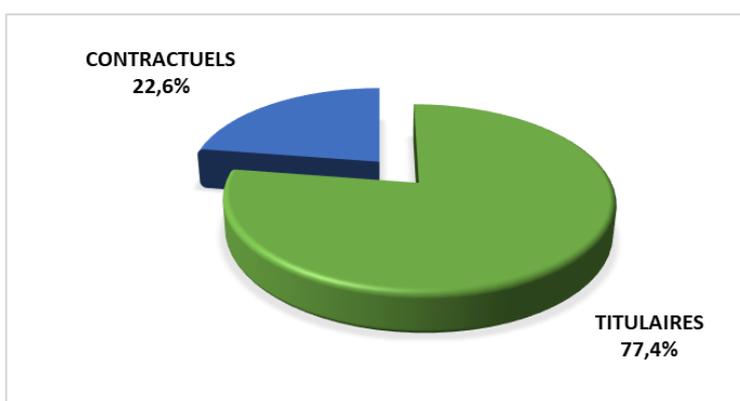
**Tableau 2B.1 : répartition des effectifs titulaires et contractuels de l'UA, en effectif et ETP au 1<sup>er</sup> janvier 2021**

		Titulaires	Contractuels	Total
<b>EFFECTIF</b>	<b>BIATSS</b>	368	131	<b>499</b>
	<b>ENSEIGNANTS</b>	467	139	<b>606</b>
<b>Effectifs totaux en nombre</b>		<b>835</b>	<b>270</b>	<b>1 105</b>
<b>ETP</b>	<b>BIATSS</b>	360,0	126,2	<b>486,2</b>
	<b>ENSEIGNANTS</b>	465,5	115,5	<b>581,0</b>
<b>Effectifs totaux en ETP</b>		<b>825,5</b>	<b>241,7</b>	<b>1067,2</b>

**Graphique 2B.1 : Répartition des agents en ETP au 1er Janvier 2021 (BIATSS – Enseignants)**



**Graphique 2B.2 : Répartition des agents en ETP au 1er Janvier 2021 (Titulaires – Contractuels)**

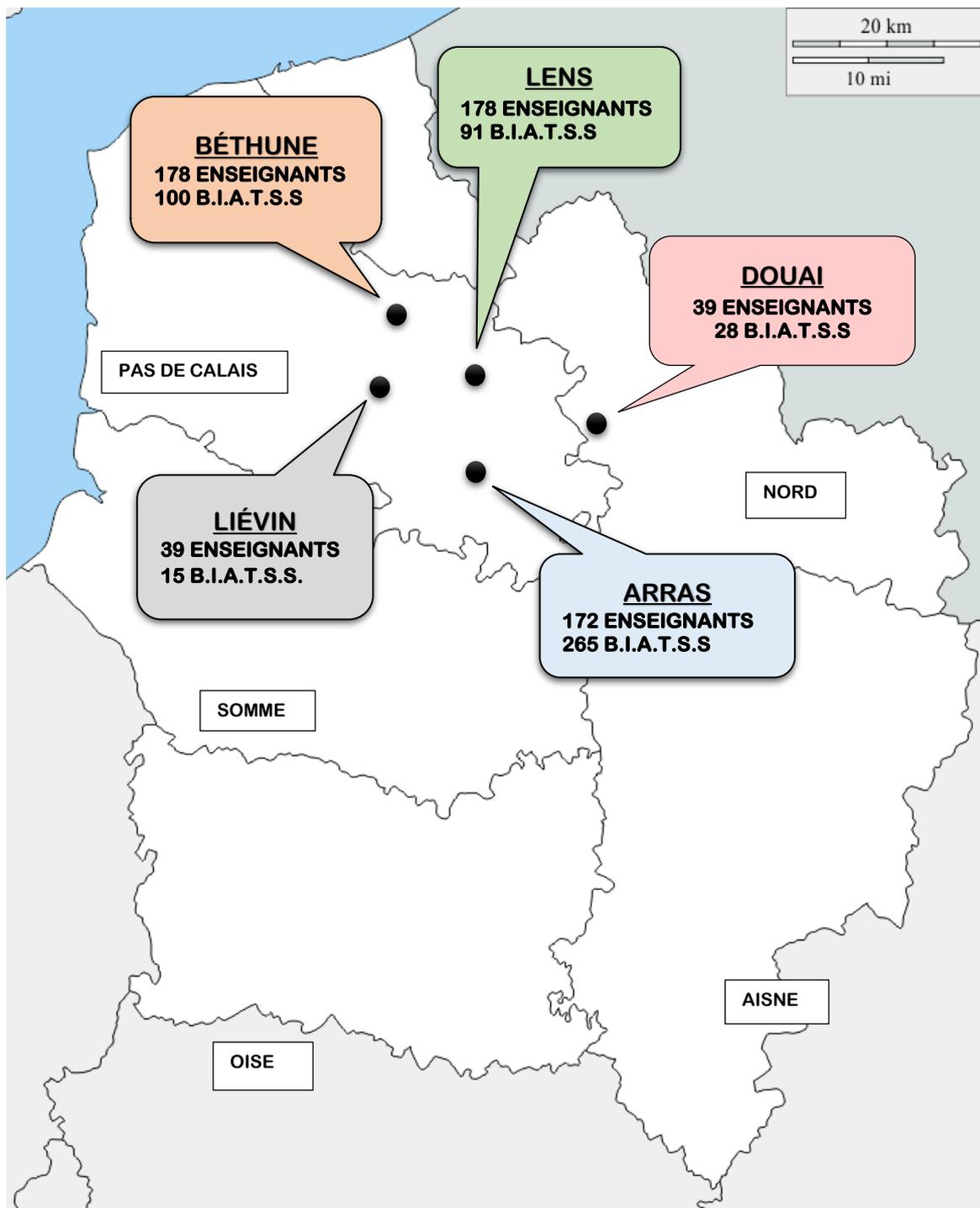


Bien que toujours majoritaire, la part des enseignants de l'UA est en baisse (54,4% des ETP en 2020 contre 55,5% en 2019). Cette population Artois, BIATSS et Enseignants confondus, est en grande majorité composée de titulaires (77,4%). La part des contractuels augmente cependant substantiellement et passe de 19,9% en 2019 à 22,6% en 2020.

**C - Répartition géographique des effectifs**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, on comptabilise 1.105 personnes travaillant à l'UA.

**Carte 2C.1 : carte des effectifs globaux par sites Artois au 1er janvier 2021**



# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 03

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



## A - Situation globale

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les personnels titulaires représentent **73,7 %** des effectifs, soit une baisse de 5,3 points par rapport au bilan précédent. C'est une baisse importante (en pourcentage de l'ensemble des effectifs) au profit des contractuels, qui représentent donc **26,3 %** des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie **A** représentent **29,3 %** des effectifs contre **25,5 %** pour la catégorie **B** et **45,1%** pour la catégorie **C**. Cette répartition est proche de celle de l'année précédente.

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

**Tableau 3A.1 : répartition des personnels de l'UA en effectif et ETP par corps au 1er janvier 2021**

FILIERE	CAT	POSTE	EFFECTIFS			ETP			
			H	F	ENSEMBLE	H	F	ENSEMBLE	% ETP
ADM	A+	ADMENESR	1		1	1		1	0,3%
		DGS		1	1		1	1	0,3%
		AGCPT	1		1	1		1	0,3%
		AAE	2	8	10	2	7,9	9,9	2,8%
	A	ASSAE		1	1		1	1	0,3%
		INF	1	2	3	1	2	3	0,8%
	B	SAENES	1	18	19	1	17,6	18,6	5,2%
	C	ADJENES	4	27	31	4	26,6	30,6	8,5%
		ATEC	2		2	2		2	0,6%
<b>Total filière administrative</b>			<b>12</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>12</b>	<b>56,1</b>	<b>68,1</b>	<b>19,3%</b>
BIB	A	CONS	3	1	4	2,7	1	3,7	1,0%
		BIB		1	1		1	1	0,3%
	B	BAS	3	7	10	3	6,6	9,6	2,7%
	C	MAG	6	6	12	6	5,4	11,4	3,2%
<b>Total filière des bibliothèques</b>			<b>12</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>11,7</b>	<b>14,0</b>	<b>25,7</b>	<b>7,3%</b>
ITRF	A+	IGR	5	3	8	5	2,8	7,8	2,2%
	A	IGE	28	26	54	28	25	53	14,7%
		ASI	13	11	24	13	10,8	23,8	6,6%
	B	TCH	21	44	65	21	42,2	63,2	17,6%
	C	ATRF	33	88	121	32,8	85,6	118,4	32,9%
<b>Total filière ITRF</b>			<b>100</b>	<b>172</b>	<b>272</b>	<b>99,8</b>	<b>166,4</b>	<b>266,2</b>	<b>73,4%</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>			<b>124</b>	<b>244</b>	<b>368</b>	<b>123,5</b>	<b>236,5</b>	<b>360</b>	<b>74%</b>
Contractuels		CDI	5	18	23	5	17,2	22,2	17,6%
		CDD	50	56	106	49	53	102	80,8%
		APPRENTI	1	1	2	1	1	2	1,6%
<b>Total BIATSS contractuels</b>			<b>56</b>	<b>75</b>	<b>131</b>	<b>55</b>	<b>71,2</b>	<b>126,2</b>	<b>26%</b>
<b>Effectif total BIATSS</b>			<b>180</b>	<b>319</b>	<b>499</b>	<b>178,5</b>	<b>307,7</b>	<b>486,2</b>	<b>100%</b>

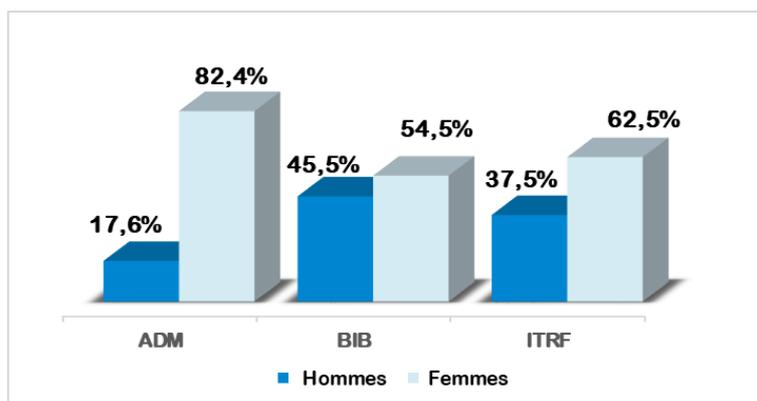
**B - Les titulaires**

**Tableau 3B.1 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 1er janvier 2021**

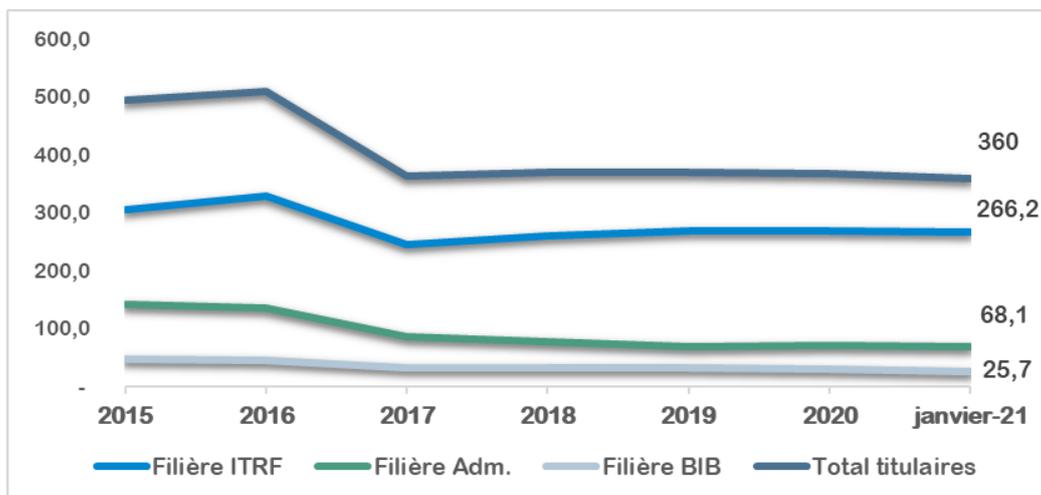
Filières	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition	Données nationales *
<b>Administrative, sociale et de santé</b>	12,0	56,1	68,1	18,92%	20,80%
<b>Bibliothèques</b>	11,7	14,0	25,7	7,14%	7,55%
<b>ITRF</b>	99,8	166,4	266,2	73,94%	71,65%
<b>Grand total</b>	<b>123,5</b>	<b>236,5</b>	<b>360,0</b>	<b>100%</b>	
<b>Répartition</b>	<b>34,3%</b>	<b>65,7%</b>	<b>100%</b>		

\*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

**Graphique 3B.1 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 1er janvier 2021**



**Graphique 3B.2 : évolution 2015-2021 des titulaires BIATSS par filière ETP au 1er janvier 2021**



Avec 73,94 % des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF est très largement majoritaire en 2020 ; cette catégorie enregistre une hausse de plus d'un point (72,82 % en 2019).

Ce taux est supérieur de plus de 2 points (source : bilan social 2018-2019 du MENESRI) par rapport aux données nationales.

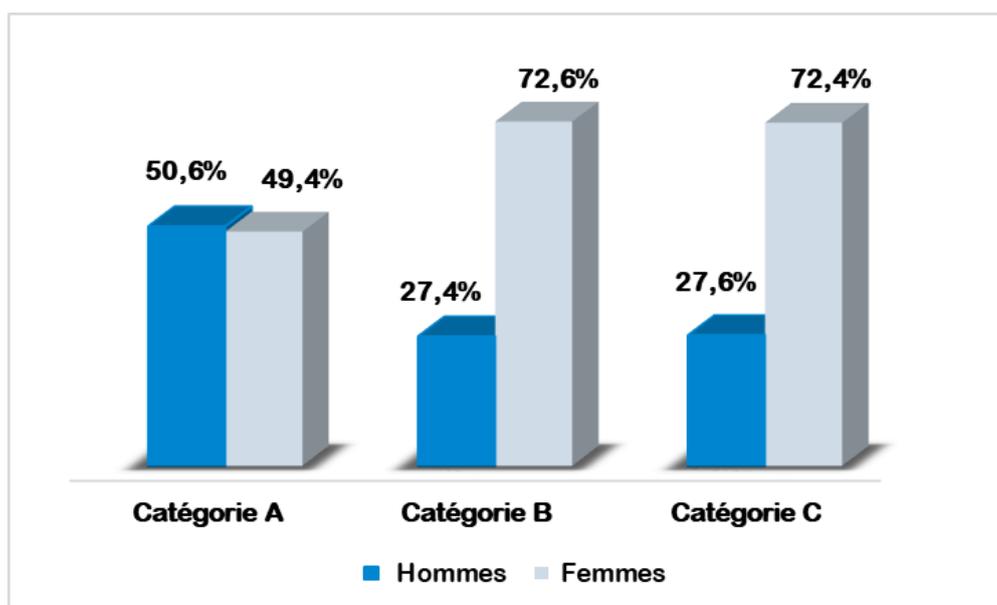
Les recrutements BIATSS continuent de se faire principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces cinq dernières années. A l'inverse les filières administratives et bibliothèques sont en baisse constante depuis 2012 (mutation sortante,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

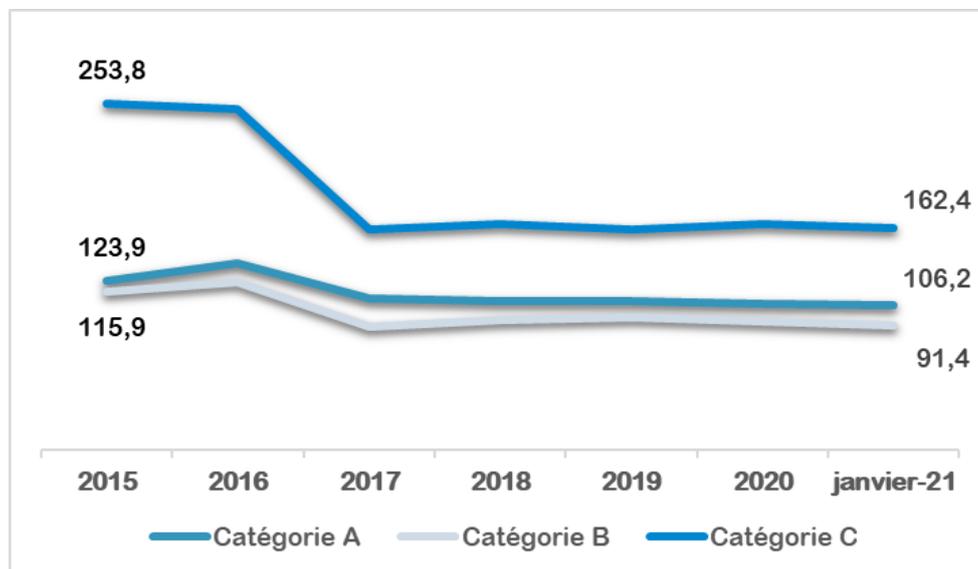
**Tableau 3B.2 : répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2021**

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %	Données nationales *
<b>A</b>	53,7	52,5	106,2	29,5%	31,70%
<b>B</b>	25	66,4	91,4	25,4%	27,25%
<b>C</b>	44,8	117,6	162,4	45,1%	41,05%
<b>Grand total</b>	<b>123,5</b>	<b>236,5</b>	<b>360,0</b>	<b>100%</b>	
<b>Répartition</b>	<b>34,3%</b>	<b>65,7%</b>	<b>100%</b>		

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

**Graphique 3B.3 : répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 1er janvier 2021**



**Graphique 3B.4 : évolution 2015-2021 des titulaires BIATSS en ETP par catégorie au 1er janvier 2021**

La catégorie C est stable et représente la grande majorité des ETP des titulaires BIATSS.

Sa représentativité passe en 2020 à **45,1%** contre **45,2%** en 2019, soit à un niveau supérieur de 4 points de la moyenne nationale.

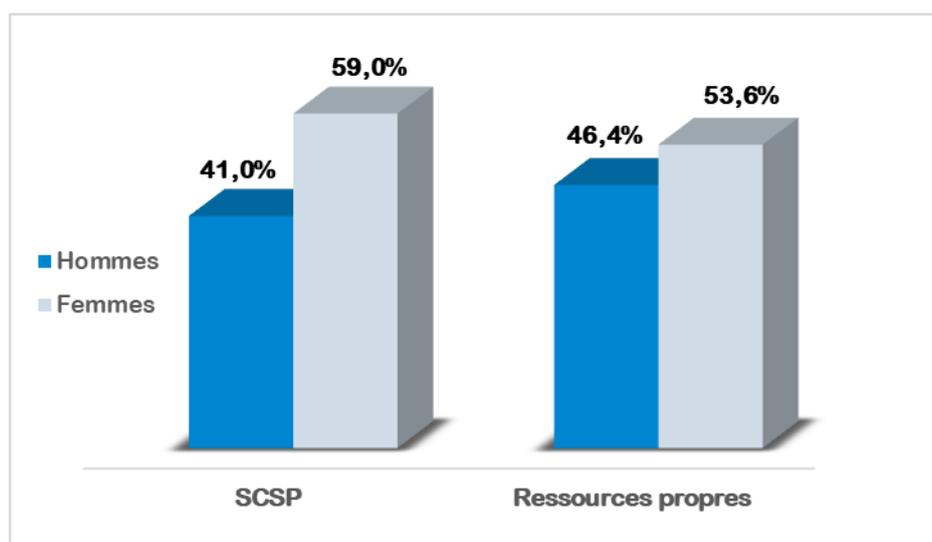
Avec un score de **49,4%** pour les femmes et **50,6%** pour les hommes, la catégorie A se rapproche d'une parité parfaite.

Les deux autres catégories B et C ont une répartition genrée proche, avec un score autour des **72%** de femmes. Cette représentativité est très supérieure aux données nationales, qui place la part des femmes à **63,35%**.

**C – Les contractuels****Tableau 3C.1 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1er janvier 2021**

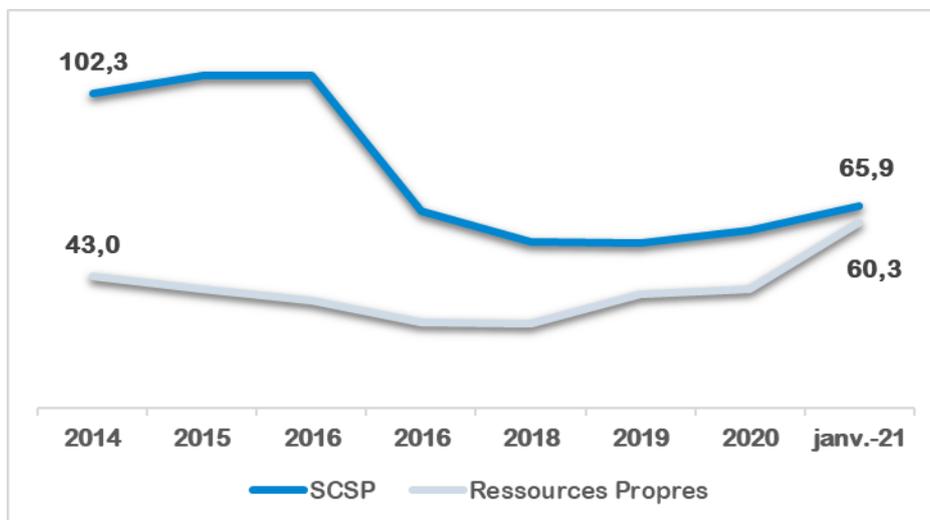
Type de ressources	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
Contractuels sur Subvention pour Charges de Service Public	27	38,9	65,90	52,2%
Contractuels sur Ressources Propres	28	32,3	60,3	47,8%
<b>Total contractuels</b>	<b>55</b>	<b>71,2</b>	<b>126,2</b>	<b>100%</b>

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public et Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, **51,8 %** des contractuels BIATSS (contre 60 % en 2019) de l'UA sont financés sur la SCSP, tandis que les **48,2 %** restants (contre 40 % en 2019) le sont sur les Ressources Propres de l'université. C'est une augmentation non négligeable.

**Graphique 3C.1 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 1er janvier 2021**

Sur les deux types de ressources, la parité femmes / hommes s'est améliorée par rapport à l'année précédente. Sur les contrats financés par les ressources propres, elle est passée d'un rapport **38,8% - 61,2%** en 2019 à **46,9%-53,1%** en 2020, ce qui est une amélioration remarquable en faveur de la parité.

**Graphique 3C.2 : évolution 2014-2021 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 1er janvier 2021**

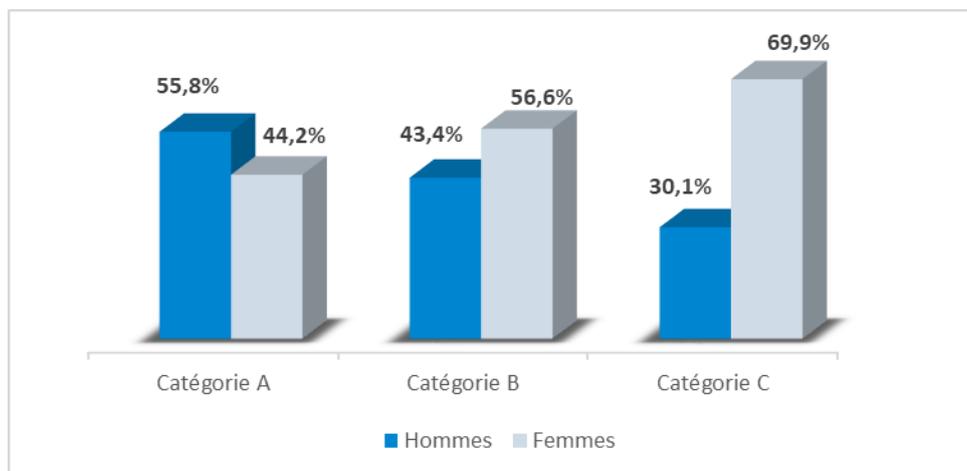


Alors que nous observons depuis 2013, une baisse constante des effectifs de contractuels, la tendance s'est clairement inversée en 2020. Cette situation est expliquée par une hausse significative des contrats liés à la recherche.

**Tableau 3C.2 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2021**

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
A	28	22,2	50,2	39,8%
B	13,5	17,6	31,1	24,6%
C	13,5	31,4	44,9	35,6%
<b>Total contractuels</b>	<b>55</b>	<b>71,2</b>	<b>126,2</b>	<b>100%</b>
<b>Répartition</b>	<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>	<b>100%</b>	

**Graphique 3C.3 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 1er janvier 2021**



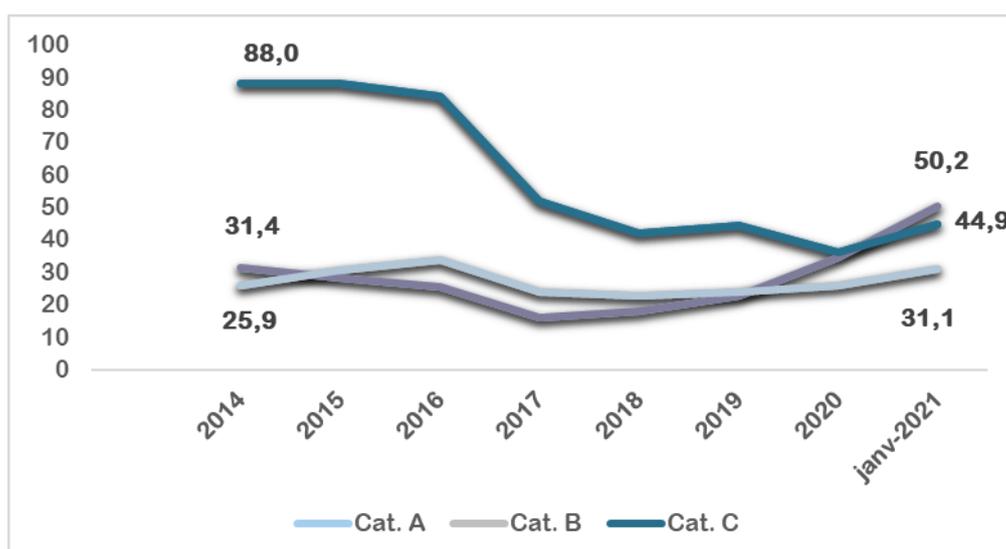
Dans les 3 catégories de contractuels, la parité femmes/hommes (à l'avantage des femmes) s'est rééquilibrée au profit des hommes (60,7%-39,3% en 2019 contre 56,4%-43,6% cette année). Cette tendance s'observe depuis les deux dernières années, puisque la part des femmes en 2018 était de 71,33%.

Le niveau de représentativité des femmes chez les personnels contractuels a baissé de 4 points en 2020 (56,4 % de femmes en 2020 contre 60,7 % en 2019).

On peut noter également que la part des femmes chez les contractuels de **catégorie A** est inférieure à celle des hommes (55,8% d'hommes contre 44,2% de femmes). C'est une situation inverse pour les catégories B et C

Si l'on compare avec la population de titulaires, les femmes restent plus nombreuses chez les titulaires que chez les contractuels (65,5% pour les titulaires contre 56,4% pour les contractuels).

**Graphique 3C.4 : évolution 2014-2021 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 1er janvier 2021**



**Tableau 3C.3 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de missions en 2020**

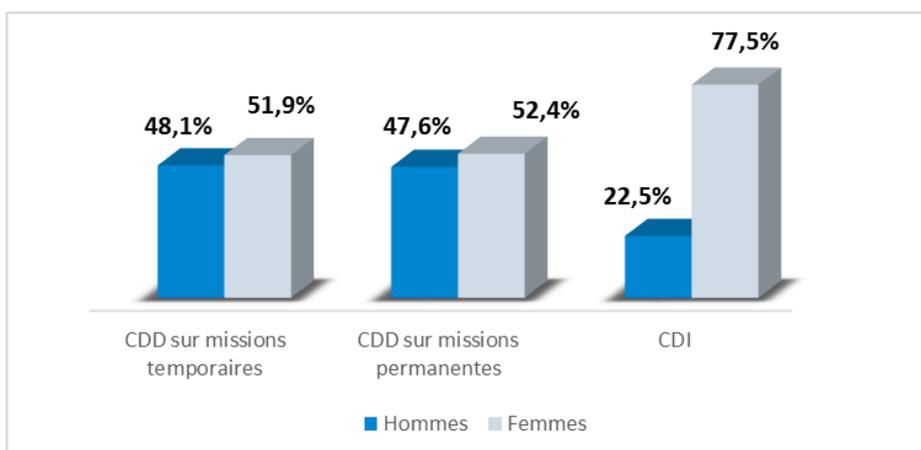
Type de missions	Hommes	Femmes	Ensemble	Dont Ressources Propres	Dont SCSP	En %	Données nationales*
CDD sur missions temporaires (1)	45	48,5	93,5	46,1	47,4	74,1%	37,4%
CDD sur missions permanentes (2)	5	5,5	10,5	8,5	2	8,3%	38,1%
CDI	5	17,2	22,2	6,7	15,5	17,6%	24,5%
<b>Total général</b>	<b>55</b>	<b>71,2</b>	<b>126,2</b>	<b>61,3</b>	<b>64,9</b>	<b>100%</b>	

\*Source : bilan social du MENESRI 2018 – 2019

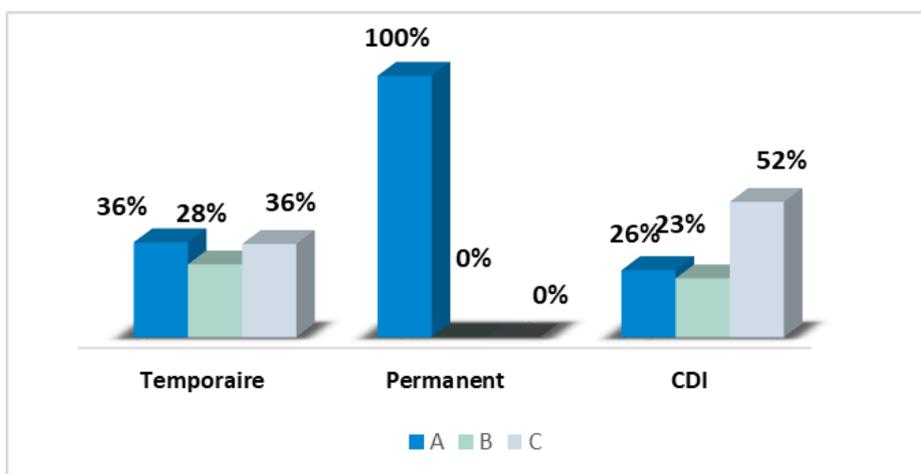
(1) temps incomplet, remplacement congés maladies et maternité, saisonnier, accroissement temporaire d'activité, vacance temporaire d'emploi.

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

**Graphique 3C.5 : répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de contrat et genre au 1er janvier 2021**



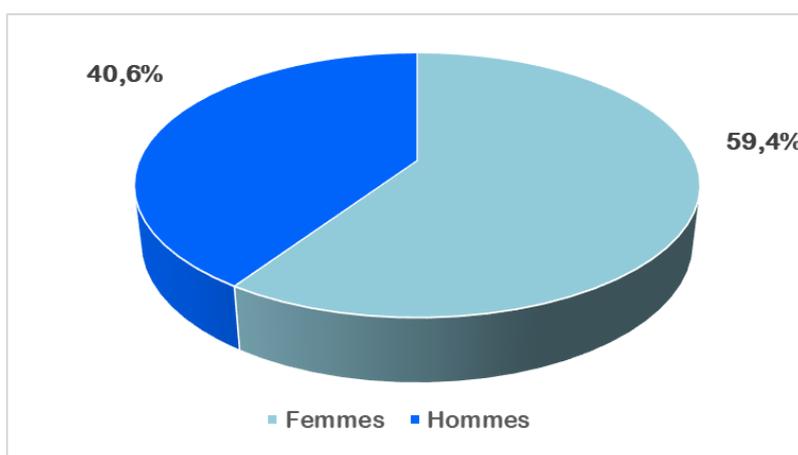
**Graphique 3C.6 : répartition des types de missions par catégorie au 1er janvier 2021**



## D – Les contrats étudiants

**Tableau 3D.1 : répartition des contrats étudiants par genre pour l'année universitaire 2019-2020**

Genre	Nombre de contrats	Moyenne d'âge	Répartition des contrats
<b>Femmes</b>	190	21,8	59,4%
<b>Hommes</b>	130	21,6	40,6%
<b>Total général</b>	<b>320</b>	<b>21,7</b>	<b>100,0%</b>

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


Les contrats étudiants sont majoritairement occupés par des femmes (59,4 %)

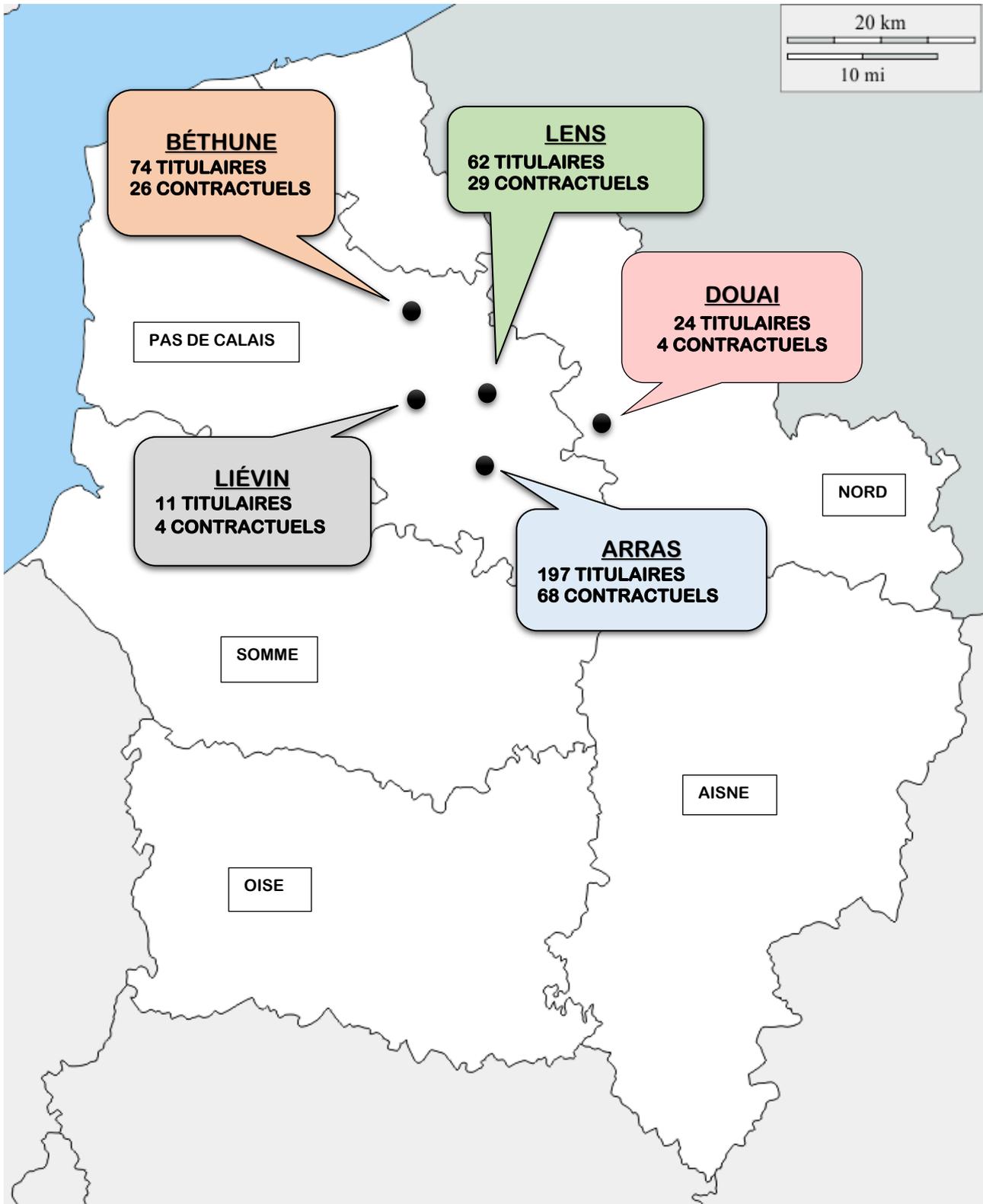
**Tableau 3D.2 : répartition des contrats étudiants par type de missions pour l'année 2019-2020**

Type de missions	Répartition des missions	Contrats femmes	Contrats hommes	Total général	Part des femmes	Part des hommes
<b>Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation</b>	27,5%	56	32	88	63,6%	36,4%
<b>Actions dans le domaine de la santé et du développement durable</b>	3,4%	8	3	11	72,7%	27,3%
<b>Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque</b>	10,3%	20	13	33	60,6%	39,4%
<b>Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales</b>	9,7%	18	13	31	58,1%	41,9%
<b>Appui aux personnels de bibliothèques</b>	9,1%	20	9	29	69,0%	31,0%
<b>Assistance et accompagnement des étudiants handicapés</b>	7,8%	20	5	25	80,0%	20,0%
<b>Monitorat étudiant en langues</b>	3,4%	8	3	11	72,7%	27,3%
<b>Participation à un projet de recherche</b>	0,6%	1	1	2	50,0%	50,0%
<b>Tutorat</b>	28,1%	39	51	90	43,3%	56,7%
<b>Total général</b>	<b>100,0%</b>	<b>190</b>	<b>130</b>	<b>320</b>	<b>59,4%</b>	<b>40,6%</b>

**E - Répartition géographique des personnels****Tableau 3E.1 : répartition des personnels BIATSS en nombre par sites Artois au 1er janvier 2021**

Filière	Nature du poste	ARRAS	BÉTHUNE	DOUAI	LENS	LIÉVIN	Total général (évolution N-1)
Administrative, sociale et de santé	DGS	1					1
	Administrateur de l'ENESR	1					1
	Agent comptable	1					1
	Attaché Administratif de l'État	6	2	1		1	10 ( ↗ 9)
	Infirmiers	1	1		1		3
	Assistance sociale	1					1
	Secrétaire administratif	9	2	3	4	1	19 ( ↘ 21)
	Adjoint technique (ATEC)				2		2
	Adjoint administratif	17	4	3	5	2	31 ( ↘ 33)
<b>Total filière AENES</b>		<b>37</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>69 ( ↘ 72)</b>
Bibliothèques	Conservateur	2	1	1			4 ( ↘ 6)
	Bibliothécaire				1		1
	Assistant bibliothécaire	5	1	1	2	1	10
	Magasinier	4	3	3	1	1	13 ( ↘ 14)
<b>Total filière BIB</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>27 ( ↘ 31)</b>
ITRF	Ingénieur de Recherche	2	1		5		8 ( ↘ 9)
	Ingénieur d'Études	33	11		10		54
	Assistant Ingénieur	14	6	1	3		24 ( ↗ 23)
	Technicien Recherche et Formation	39	15		10	1	65 ( ↘ 67)
	ATRF	61	27	9	20	4	122 ( ↗ 121)
<b>Total filière ITRF</b>		<b>149</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>5</b>	<b>272 ( ↘ 274)</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>197</b>	<b>74</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>11</b>	<b>368 ( ↘ 377)</b>
<b>Contractuels BIATSS</b>		<b>68</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>131 ( ↗ 99)</b>
<b>Total</b>		<b>265</b>	<b>100</b>	<b>28</b>	<b>91</b>	<b>15</b>	<b>499 ( ↗ 476)</b>

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



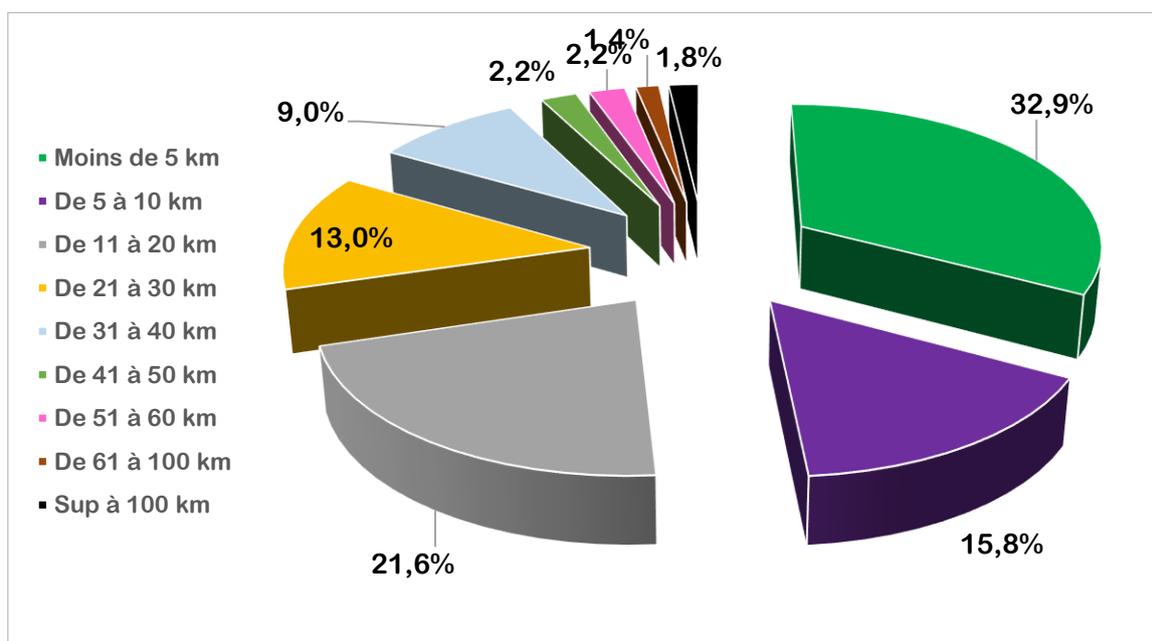
## F - Éloignement géographique des personnels

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

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

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	120	44	164	32,9%
De 5 à 10 km	67	12	79	15,8%
De 11 à 20 km	88	20	108	21,6%
De 21 à 30 km	49	16	65	13,0%
De 31 à 40 km	27	18	45	9,0%
De 41 à 50 km	4	7	11	2,2%
De 51 à 60 km	9	2	11	2,2%
De 61 à 100 km	3	4	7	1,4%
Sup à 100 km	1	8	9	1,8%
<b>Total</b>	<b>368</b>	<b>131</b>	<b>499</b>	<b>100%</b>

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



On constate que **48,7 %** des personnels ne sont pas éloignés de plus de **10 kilomètres** de leur lieu d'affectation, et **70,3 %** de plus de **20 kilomètres** ou moins.

## G - Démographie des personnels

## Âge moyen

Tableau 3G.1 : âge moyen des BIATSS titulaires

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	46,33	44,33	45,33
B	49,50	46,25	47,16
C	48,33	46,42	47,00
<b>Total général</b>	<b>47,66</b>	<b>46,00</b>	<b>46,50</b>
<i>Données nationales 2018-2019 *</i>	<i>47,25</i>	<i>47,40</i>	<i>47,30</i>

\*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

Graphique 3G.1 : évolution de l'âge moyen des BIATSS titulaires depuis 2015

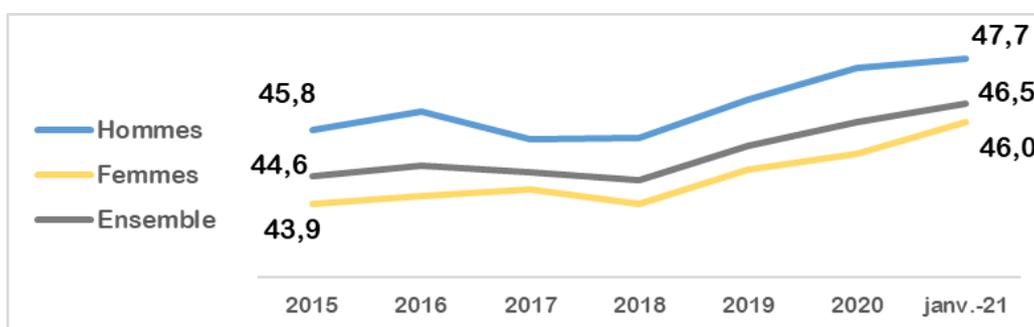
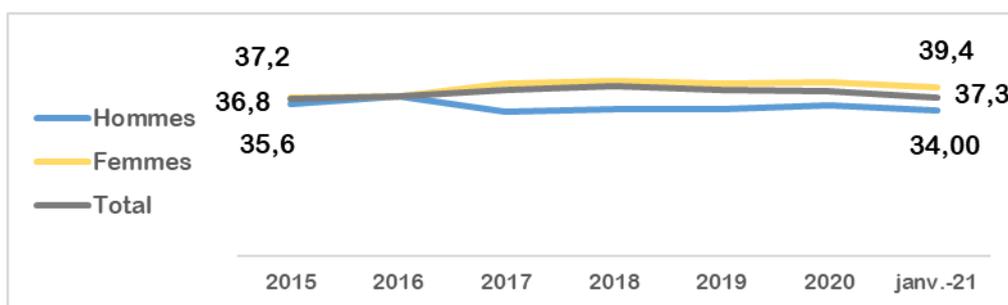


Tableau 3G.2 : âge moyen des BIATSS contractuels

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	35,08	35,42	35,25
B	30,42	38,66	35,16
C	35,25	42,50	40,33
<b>Total général</b>	<b>34,00</b>	<b>39,42</b>	<b>37,25</b>

Graphique 3G.2 : évolution de l'âge moyen des BIATSS contractuels depuis 2015



- L'âge moyen des personnels titulaires est inférieur à la moyenne nationale de 0,8 an.
- L'écart entre la population féminine et masculine chez les titulaires s'est réduit ; les femmes sont plus jeunes d'environ 1,6 années.
- La moyenne d'âge des personnels non titulaires est largement inférieure à celle des titulaires. C'est chez les hommes que la différence est la plus prononcée (- 12,6 années). La différence moyenne globale atteint une petite dizaine d'années (-9,25 années pour les contractuels).

*Âge médian*

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

**Tableau 3G.3 : âge médian des BIATSS titulaires**

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48,00	44,00	45,42
B	50,00	46,00	47,00
C	48,00	47,00	48,00
<b>Total général</b>	<b>49,00</b>	<b>46,00</b>	<b>47,00</b>
<i>Données nationales 2018-2019 *</i>	<i>47,16</i>	<i>47,50</i>	<i>47,35</i>

\*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019

**Tableau 3G.4 : âge médian des BIATSS contractuels**

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	34,00	32,00	33,42
B	38,00	36,42	32,00
C	32,00	42,00	38,00
<b>Total général</b>	<b>32,42</b>	<b>36,00</b>	<b>35,00</b>

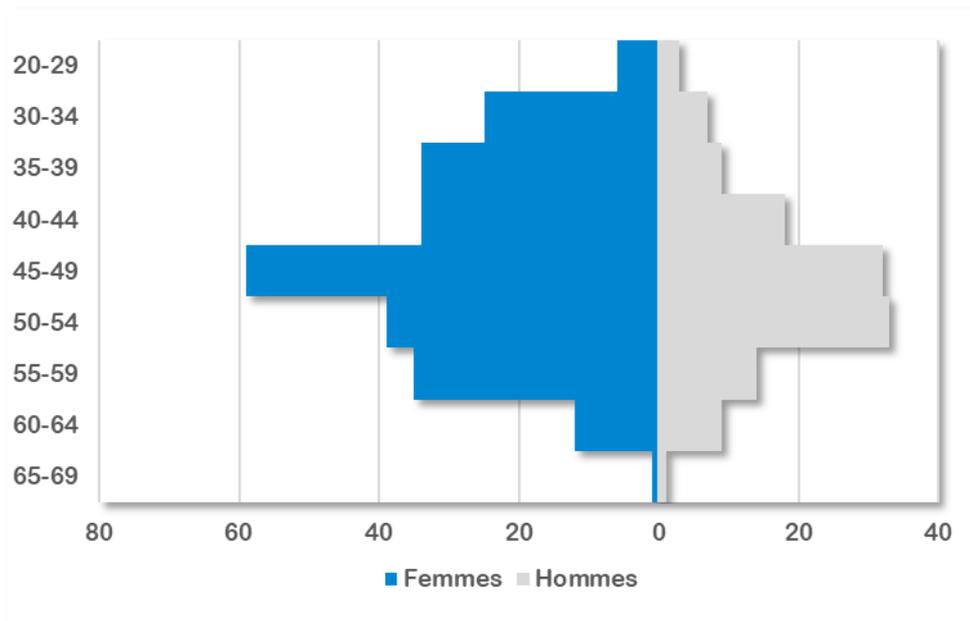
**Titulaires**

- L'âge médian des personnels titulaires s'est rapproché de la moyenne nationale ; l'écart n'est plus que de 0,35 année (contre 1,35 l'année précédente). Comme pour l'âge moyen, l'âge médian de la population féminine de l'UA est plus faible que ceux des hommes (avec une différence de 3 années).

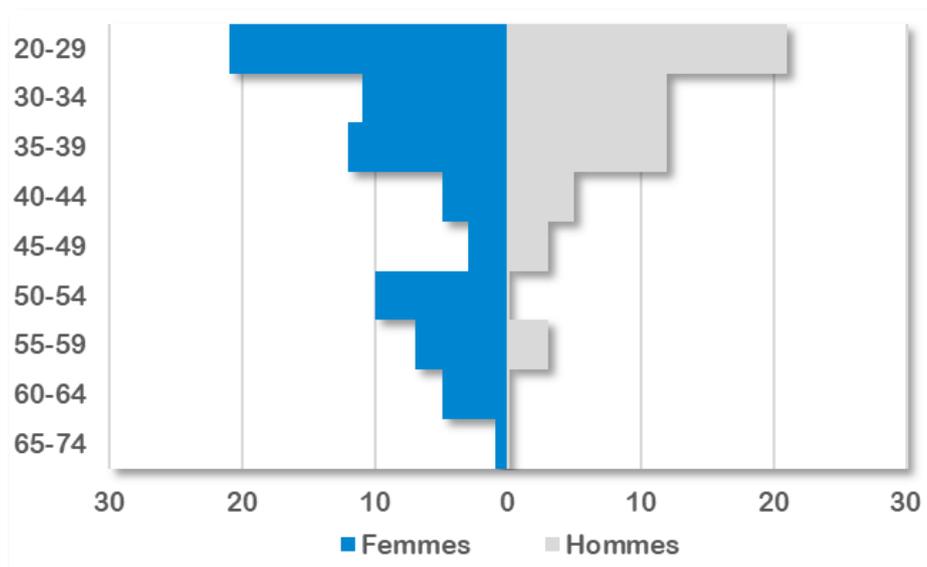
**Contractuels**

- On retrouve les mêmes tendances chez les personnels non titulaires : l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires (-12 années). C'est chez les hommes que la différence est la plus marquée : -13,5 années. Chez les femmes, la différence entre contractuels et titulaires est de 10 années. À l'inverse des titulaires, les femmes sont plus âgées chez les contractuels.

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



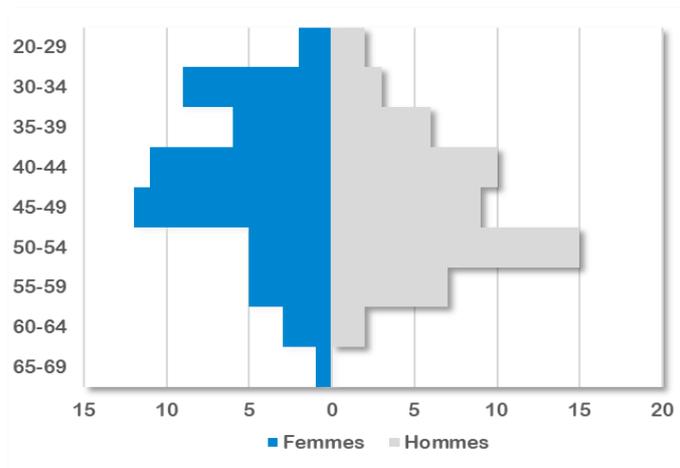
**Graphique 3G.4 : pyramide des âges tous BIATSS contractuels**



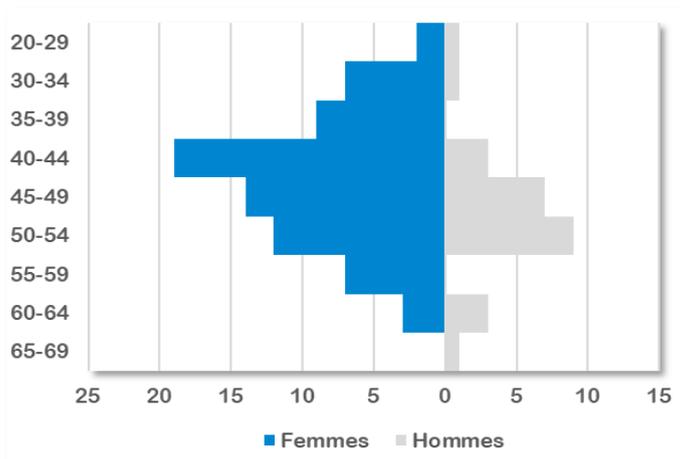
Les formes des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels sont complètement différentes :

- Les contractuels sont en majorité beaucoup plus jeunes, ce qui peut être expliqué par rapport à la population disponible sur le marché de l'emploi et/ou les compétences recherchées.
- La pyramide des titulaires est plus cohérente, qu'il s'agisse de la distribution entre les femmes et les hommes ou de la distribution des tranches d'âge.

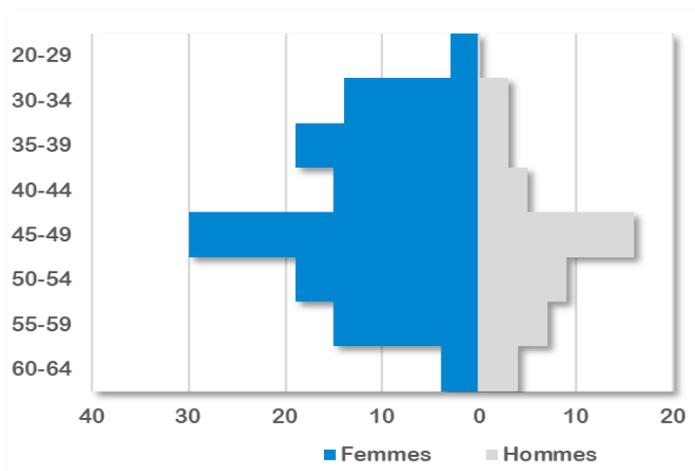
**Graphique 3G.5 : pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie A**



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



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



## H - Promotions

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

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

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même corps. Il a lieu par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement (TA), établi, pour la dernière fois en 2020, après avis de la CPE (Commission Paritaire d'Etablissement et de la CAP (Commission Administrative Paritaire) du corps d'accueil ou après une sélection par voie d'examen professionnel.

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

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

Filière	CAT	Libellé du corps	Liste d'aptitude						Ratio promus / promouvables
			Promouvables			Promus			
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
<b>ADM</b>	Cat A +	AAE		1	1				
	Cat B	SAENES		2	2				
<b>Total filière administrative</b>				3	3				
<b>ITRF</b>	Cat A +	IGR	26	18	44				
	Cat A	IGE	11	8	19	2		2	10,5%
		ASI	17	36	53	1		1	2%
	Cat B	TCH	26	63	89		1	1	1%
<b>Total filière ITRF</b>			80	125	205	3	1	4	2,0%
<b>BIB</b>	Cat A	CONS Gal	2		2				
		CONS		1	1				
		BIB	2	4	6				
	Cat B	BAS	3	2	5				
<b>Total filière bibliothèques</b>			7	7	14				
<b>Total général</b>			<b>87</b>	<b>135</b>	<b>222</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1,80%</b>

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

Filière	CAT	Corps	Promotion dans le grade de....	Tableaux d'avancement									Examen professionnel		
				Promouvables			Promus			Pourcentage de promus			Promus		
				H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
ADM	Cat A+	AAE	Attaché principal d'administration		2	2		1	1		50,0%	50,0%		1	1
	Cat B	SAENES	Saenes classe exceptionnelle		2	2									
			Saenes classe supérieure	2	9	11									
Cat C	ADJENES	Adjenes principal de 1re classe	1	19	20										
<b>Total filière administrative</b>				<b>3</b>	<b>32</b>	<b>35</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>3,1%</b>	<b>2,9%</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
ITRF	Cat A+	IGR	Ingénieur de recherche hors classe	1		1	1		1			100,0%			
	Cat A+	IGR	Ingénieur de recherche 1e classe	2	3	5	1	1	2		33,3%	40,0%			
	Cat A	IGE	Ingénieur d'études hors classe	9	7	16	1	1	2	11,1%	14,3%	12,5%			
	Cat B	TCH	Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	5	7	12		1	1		14,3%	8,3%			
	Cat B	TCH	Technicien de recherche et formation classe supérieure	5	11	16	1	2	3	20,0%	18,2%	18,8%		2	2
	Cat C	ATRF	ATRF Principal de 1re classe	11	19	30	2		2	18,2%		6,7%			
ATRF Principal de 2e classe			4	12	16	2	1	3	50,0%	8,3%	18,8%	1		1	
<b>Total filière ITRF</b>				<b>37</b>	<b>59</b>	<b>96</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>21,6%</b>	<b>10,2%</b>	<b>14,6%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
BIB	Cat A	CONS	Conservateur en chef	1		1									
	Cat B	BAS	Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	1	3	4									
			Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure		1	1									
	Cat C	MAG	Magasinier principal de 1ère classe	4	4	8									
<b>Total filière BIB</b>				<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>									
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>46</b>	<b>99</b>	<b>145</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>17,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>10,3%</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Répartition femmes / hommes</b>				<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>100%</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>100%</b>						

**I - Motifs d'entrées et sorties des personnels**

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

$$\left( \frac{\text{Nombre de départs} + \text{Nombre d'entrées}}{2} \right) \times 100$$

Effectif au 1<sup>er</sup> janvier

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

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

**Tableau 3I.1 : les motifs d'entrées des agents BIATSS titulaires en 2020**

Filière	Catégorie	Libellé du corps	Concours / Promotion			Détachement			Mutation externe			Total tous motifs			
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
ADMINISTRATIVE	A+	ADMENESR				1		1				1		1	
	A+	AAE					1	1					1	1	
	B	SAENES								1	1		1	1	
	C	ADJENES		1	1								1	1	
<b>Total filière administrative</b>			<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
ITRF	A+	IGR		2	2								2	2	
	A	IGE	4	2	6								4	2	6
		ASI	2	1	3								2	1	3
	B	TCH	1	2	3								1	2	3
	C	ATRF		2	2									2	2
<b>Total filière ITRF</b>			<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>								<b>7</b>	<b>9</b>	<b>16</b>
<b>Total général</b>			<b>14</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	

**Tableau 3I.2 : les motifs de sorties des agents BIATSS titulaires en 2020**

Filière	Catégorie	Libellé du corps	Détachement / Mise à disposition			Retraite			Concours / Promotion / Mutation			Démission / CLD / Autre motif			Total tous motifs		
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
ADMINISTRATIVE	A+	ADMENESR			0	1		1		0			0	1	0	1	
	B	SAENES			0		1	1	1	1	1		1	1	2	3	
	C	ADJENES			0		1	1		0		1	1	0	2	2	
<b>Total filière administrative</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
BIBLIOTHEQUES	A	CONS			0			0		1	1	1	1	1	1	2	
	C	MAG			0			0		0	1	1	2	1	1	2	
<b>Total filière administrative</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	
ITRF	A+	IGR			0			0		1	1		0	0	1	1	
	A	IGE			0	1	1	2		3	3		0	1	4	5	
		ASI			0			0	2	1	3		0	2	1	3	
	B	TCH	1		1		1	1	2	3		1	1	2	4	6	
	C	ATRF			0			0		2	2	1	1	2	1	3	4
<b>Total filière ITRF</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
<b>Total général</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>

Concernant les **titulaires** on comptabilise **20** entrées (dont 17 sur concours/promotion) et **29** sorties (dont 14 concours/promotion/mutation et 6 départs en retraite) sur l'année 2020.

Le différentiel entre les entrées et les sorties donne un solde de négatif de **9** unités.

Le taux de rotation des titulaires en 2020 est de **6,66%** contre **4,38%** en 2019.

**Tableau 31.3 : les motifs d'entrées des agents BIATSS contractuels en 2020**

Filière	Catégorie	Libellé du corps	CDD sur missions temporaires			CDD sur missions permanentes			CDI			Total tous motifs
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
Administrative	B	INF		1	1							1
<b>Total filière administrative</b>				1	1							1
Bibliothèques	B	BAS	1	1	2							2
<b>Total filière bibliothèques</b>			1	1	2							2
ITRF	A+	IGR	14	3	17	2	1	3				20
	A	IGE	7	3	10	1	1	2				12
	B	TCH	8	6	14							14
	C	ATRF	7	22	29				1	1	2	31
Apprenti		1	1	2							2	
<b>Total filière ITRF</b>			37	35	72	3	2	5	1	1	2	79
<b>Total général</b>			<b>38</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>82</b>

**Tableau 31.4 : les motifs de sorties des BIATSS contractuels en 2020**

Filière	Catégorie	Libellé du corps	Concours / Titularisation			Retraite			Fin de contrat			Démission/ abandon de poste			Total tous motifs		
			H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
Bibliothèques	B	BAS			0			0	1	1	2			0	1	1	2
	C	MAG			0			0		1	1			0	0	1	1
<b>Total filière bibliothèques</b>			0	0	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	1	2	3
ITRF	A+	IGR			0			0	3		3	3		3	6	0	6
	A	IGE	2	2	4			0	4	2	6	2		2	8	4	12
	B	TCH	2		2	1		1		4	4		1	1	3	5	8
	C	ATRF		2	2		1	1	5	8	13		1	1	5	12	17
	C	Apprenti			0			0		1	1			0	0	1	1
<b>Total filière ITRF</b>			4	4	8	1	1	2	12	15	27	5	2	7	22	22	44
<b>Total général</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>47</b>

En ce qui concerne les **contractuels** on comptabilise **82 entrées** et **47 sorties** (dont 30 fins de contrats) pour l'année 2020. Le différentiel entre entrées et sorties (**+ 35**) est supérieur à l'année précédente (**+ 23**), ce qui explique en partie l'augmentation des effectifs contractuels en 2020.

Le taux de rotation des contractuels en 2020 est de **49,24%** contre **69,19%** en 2019.

Pour l'ensemble des personnels BIATSS, il y a **102 entrées** et **74 sorties** sur l'année 2020. Le taux de rotation est de **17,56 %**. Ce taux de rotation (turnover) est stable par rapport à l'année précédente (**17,86%**).

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

Agents titulaires à temps partiel 2020																		
Catégorie	50%			60%			70%			80%			90%			Total général		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ensemble
<b>A</b>					1	1	1		1		5	5		1	1	1	7	8
<b>B</b>											11	11		4	4		15	15
<b>C</b>		1	1		1					1	13	14				1	15	16
<b>Total Général</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>30</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>37</b>	<b>39</b>

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

Agents contractuels à temps partiel ou incomplet 2020																
Catégorie	50%			60%			80%			90%			Total général			
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens	
<b>A</b>		1	1					1	1		1	1		3	3	
<b>B</b>	1		1		1	1					1	1	1	2	3	
<b>C</b>	1	3	4					3	3				1	6	7	
<b>Total Général</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>4</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	

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

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est très majoritairement l'apanage de la population féminine (95 % chez les titulaires, 85 % chez les contractuels).

Si l'on prend l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, la population féminine représente **92,3 %** des temps partiels.

Ce chiffre est relativement proche des données nationales 2018-2019 du bilan social du MENESRI (Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et de l'Innovation), qui indique que la part de personnel féminin parmi les agents à temps partiel avoisine les **87 %** (86,9 %).

**K – C.E.T / Compte épargne temps**

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

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

Catégories	Nombre total de C.E.T ouverts au 31/12/2020			Nombre de C.E.T ouverts au cours de l'année 2020		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A	31	39	70	3	4	7
B	13	28	41	1	4	5
C	11	33	44	4	4	8
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>155</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

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

Catégories	Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31/12/2020			Nombre de jours versés au cours de l'année 2020		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A	424,5	766,5	1191	223	257	480
B	345	356,5	701,5	143	173	316
C	158	476	634	82	191	273
<b>Total</b>	<b>927,5</b>	<b>1599</b>	<b>2526,5</b>	<b>448</b>	<b>621</b>	<b>1069</b>

Les règles relatives ont changé au 1<sup>er</sup> décembre 2018. Le seuil de déclenchement de l'indemnisation est passé d'un stock de 20 jours à 15 jours.

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

Pour 2020, le nombre de jours versé au titre du C.E.T est passé à 1057, contre 567 en 2019.

Tableau 3K.3 : agents ayant déposé des jours en 2020

Catégories	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2020		
	H	F	Ensemble
A	17	25	42
B	11	17	28
C	7	16	23
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>58</b>	<b>93</b>

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

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2020		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	157	178	335
Versement sur RAFP	94	70,5	164,5
Départ en retraite	10	47	57
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>295,5</b>	<b>556,5</b>

**L - Absence et congés**
**Tableau 3L.1 : répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2019-2020**

Année Universitaire 2019-2020	Congés annuels moyens		Ensemble (évolution n-1)
	H	F	
Congés accordés au 01/09/2019	59,29	61,46	60,70 ( ↘ 60,88)
<i>Dont reliquats 2018-2019</i>	9,18	9,38	9,31 ( ↘ 9,63)
Congés pris au 31/08/2020 hors versement sur CET	43,78	47,55	46,23 ( ↘ 49,76)
<i>Dont reliquats 2018-2019</i>	7,95	8,55	8,34 ( ↘ 8,78)
Congés non pris hors versement sur CET	15,51	13,91	14,47 ( ↗ 10,94)
<b>Jours versé sur CET au 01/01/2020</b>	<b>1,34</b>	<b>0,93</b>	<b>1,07</b>
<b>Stock de congés restant après versement sur CET</b>	<b>14,17</b>	<b>12,98</b>	<b>13,40</b>

**Tableau 3L.2 : les congés paternité et maternité 2019-2020**

Tranche d'âge	Congés maternité		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
25-29 ans	2	31	15,5
30-34 ans	6	633	105,5
35-39 ans	4	562	140,5
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>1226</b>	<b>102,2</b>

**Tableau 3L.3 : les nombres de jours d'absences pour raison de santé 2019-2020**

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident de 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
<b>Hommes</b>												
30-34 ans	1	3	3,0							1	3	3,0
35-39 ans	2	59	29,5							2	59	29,5
40-44 ans	6	217	36,2				2	41	20,5	8	258	32,3
45-49 ans	8	443	55,4				1	228	228,0	9	671	74,6
50-54 ans	7	278	39,7	1	239	239,0				8	517	64,6
55-59 ans	3	113	37,7							3	113	37,7
60-64 ans	1	6	6,0	1	366	366,0				2	372	186,0
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>1119</b>	<b>40,0</b>	<b>2</b>	<b>605</b>	<b>302,5</b>	<b>3</b>	<b>269</b>	<b>89,7</b>	<b>33</b>	<b>1993</b>	<b>60,4</b>
<b>Femmes</b>												
25-29 ans	3	39	13,0							3	39	13,0
30-34 ans	13	319	24,5							13	319	24,5
35-39 ans	16	187	11,7							16	187	11,7
40-44 ans	9	61	6,8	1	92	92,0				10	153	15,3
45-49 ans	18	319	17,7	2	639	319,5				20	958	47,9
50-54 ans	13	265	20,4	2	436	218,0	3	143	47,7	18	844	46,9
55-59 ans	14	182	13,0	1	276	276,0	1	43	43,0	16	501	31,3
60-64 ans	3	13	4,3	2	552	276,0				5	565	113,0
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>1385</b>	<b>15,6</b>	<b>8</b>	<b>1995</b>	<b>249,4</b>	<b>4</b>	<b>186</b>	<b>46,5</b>	<b>101</b>	<b>3566</b>	<b>35,3</b>
<b>Total général</b>	<b>117</b>	<b>2504</b>	<b>21,4</b>	<b>10</b>	<b>2600</b>	<b>260,0</b>	<b>7</b>	<b>455</b>	<b>65,0</b>	<b>134</b>	<b>5559</b>	<b>41,5</b>
Évolution N-1	↗ + 18	↘ - 125	↘ - 5,2	↗ + 3	↗ + 1408	↗ + 89,7	↘ - 2	↘ - 155	↘ - 2,8	↗ + 19	↗ + 1128	↗ + 3

Les indicateurs d'absence pour raison de santé sont à la baisse, à l'exception des absences de longue maladie ou de longue durée, qui sont à la hausse. La situation sanitaire de l'année 2020 n'a certainement pas aidé à la reprise éventuelle des cas de longue maladie ou longue durée.

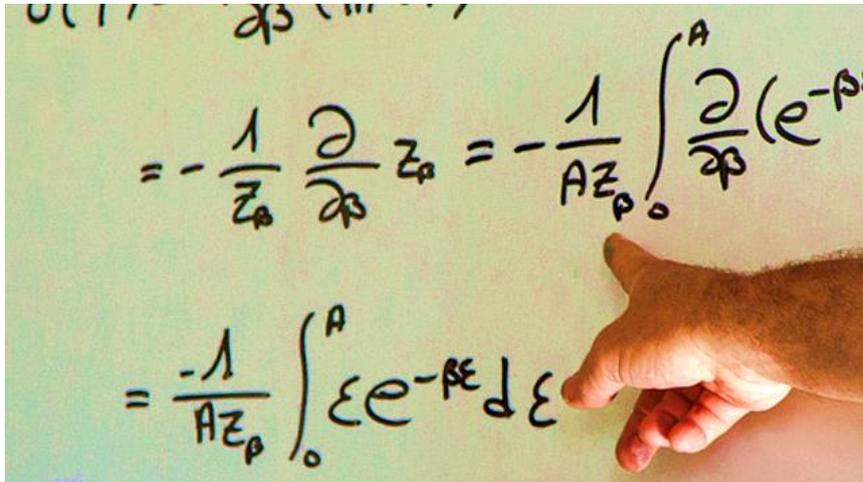
- le nombre de jours d'absence pour Congé de Maladie Ordinaire est en baisse de 125 unités
- le nombre de jours d'absence pour Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue durée est en hausse de 1408 unités
- le nombre de jours d'absence pour Accident de Travail, Service ou Trajet est en baisse de 155 unités

Globalement, le nombre d'agents absents pour raisons de santé est en hausse de **16,5 %**, le nombre de jours d'absences est en hausse de **25 %**, mais le nombre moyen de jours d'absences par agent est lui en baisse de **7.8 %**.

Cette hausse représente 3 jours d'absences par agent.

## BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 04

### Les effectifs Enseignants Chercheurs et Enseignants


$$= -\frac{1}{z_p} \frac{\partial}{\partial p} z_p = -\frac{1}{Az_p} \int_0^A \frac{\partial}{\partial p} (e^{-p\varepsilon})$$
$$= -\frac{1}{Az_p} \int_0^A \varepsilon e^{-p\varepsilon} d\varepsilon$$



## A - Situation globale

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

On constate que **80,1 %** des personnels enseignants sont titulaires, soit 467 agents sur 606. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent **69,81 %** des effectifs contre **30,19 %** pour les enseignants du second degré. L'UA a la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.

Les enseignants non titulaires, au nombre de 139, représentent **22,94 %** des effectifs enseignants globaux. Ce chiffre est en hausse d'environ **1%** par rapport à l'année précédente (**22,06%** en 2019).

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

**Tableau 4A.1 : répartition des personnels Artois en effectif et ETP par corps au 1er janvier 2021**

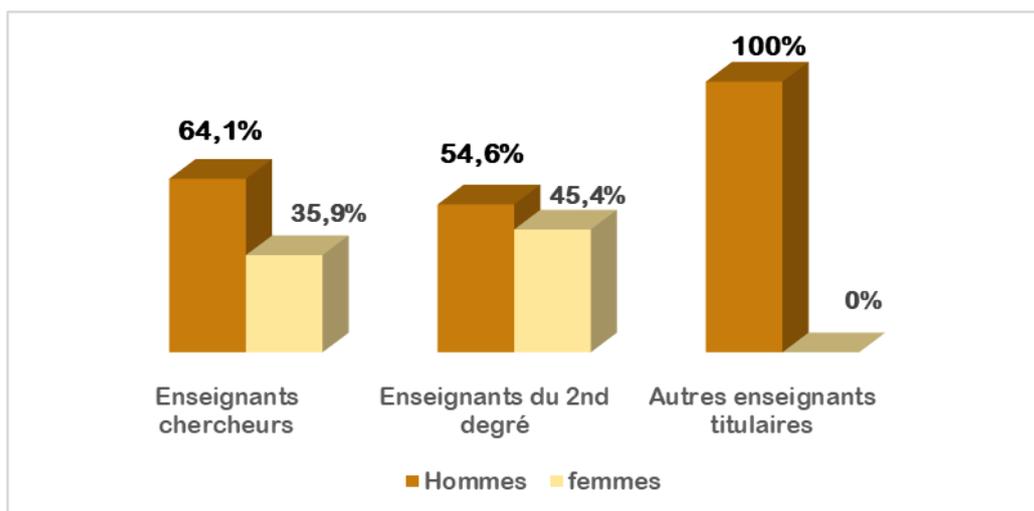
Corps	Nature du poste	Effectifs			ETP			
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	% ETP
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	72	21	93	72	20,8	92,8	16,0%
	Maîtres de conférences	137	96	233	136,6	96	232,6	40,0%
<b>Sous-total enseignants chercheurs (catégories A+)</b>		<b>209</b>	<b>117</b>	<b>326</b>	<b>208,6</b>	<b>116,8</b>	<b>325,4</b>	<b>56,0%</b>
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	40	26	66	40	26	66	11,4%
	Professeurs certifiés	24	33	57	24	32,3	56,3	9,7%
	Professeurs des L.P	8	2	10	8	2	10	1,7%
	Professeurs d'EPS	4	3	7	4	2,8	6,8	1,2%
<b>Sous-total enseignants second degré</b>		<b>76</b>	<b>64</b>	<b>140</b>	<b>76,0</b>	<b>63,1</b>	<b>139,1</b>	<b>23,9%</b>
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1		1	1		1	0,2%
<b>Sous-total autres enseignants titulaires</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>0,2%</b>
<b>Total enseignants titulaires</b>		<b>286</b>	<b>181</b>	<b>467</b>	<b>285,6</b>	<b>179,9</b>	<b>465,5</b>	<b>80,1%</b>
Enseignants non-titulaires	A.T.E.R	23	20	43	18,5	19	37,5	6,5%
	Enseignants contractuels	11	13	24	8,5	8	16,5	2,8%
	Professeurs associés	20	1	21	10	0,5	10,5	1,8%
	Contractuels doctorants	24	24	48	24	24	48	8,3%
	Lecteurs		3	3		3	3	0,5%
<b>Total enseignants non-titulaires</b>		<b>78</b>	<b>61</b>	<b>139</b>	<b>61</b>	<b>54,5</b>	<b>115,5</b>	<b>19,9%</b>
<b>Total effectifs ENSEIGNANTS</b>		<b>364</b>	<b>242</b>	<b>606</b>	<b>347</b>	<b>234</b>	<b>581</b>	<b>100,0%</b>

Il est à noter que la part des enseignants contractuels de l'UA (**19,9 %**) est inférieure de 3,3 points (**23,2 %**) à la part des personnels « non permanents avec contractuels » affectés dans les établissements publics d'enseignement supérieur en 2019 (données nationales) \*

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

**B - Répartition des enseignants****LES TITULAIRES****Tableau 4B.1 : répartition des enseignants titulaires en ETP au 1er janvier 2021**

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
Enseignants chercheurs	208,6	116,8	325,4	69,9%
Enseignants 2nd degré	76	63,1	139,1	29,9%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
<b>Total titulaires</b>	<b>285,6</b>	<b>179,9</b>	<b>465,5</b>	<b>100%</b>

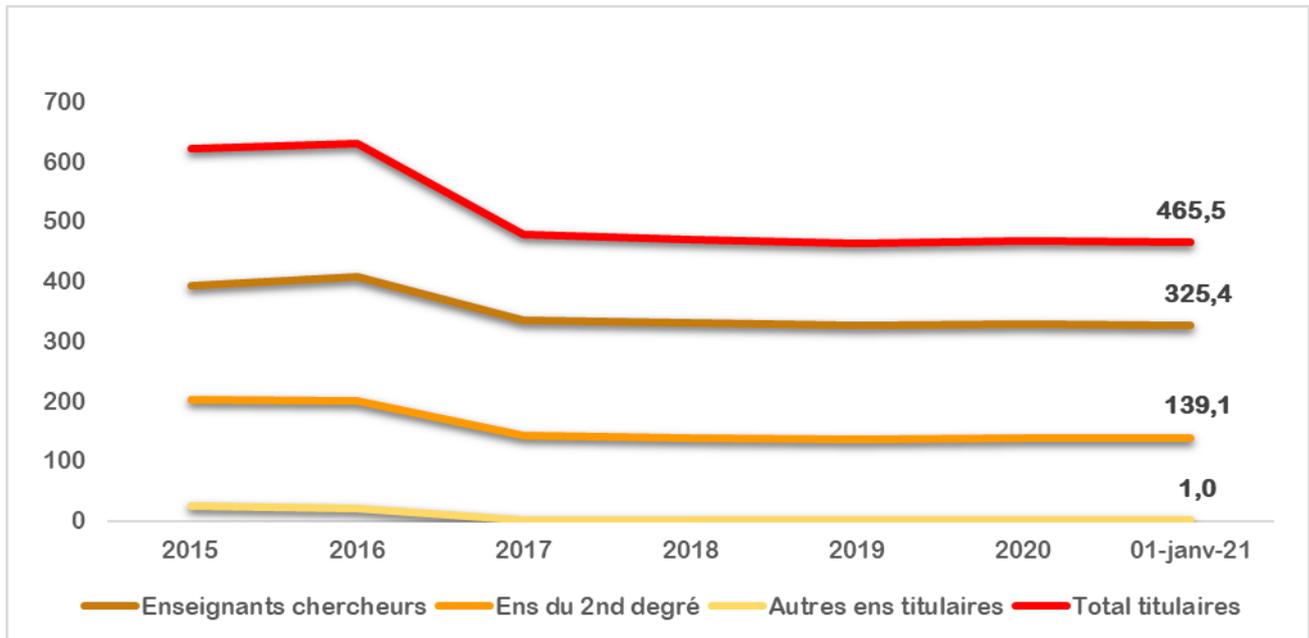
**Graphique 4B.1 : répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie**

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

La répartition est très en faveur des Enseignants Chercheurs (69,9% du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférence.

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

**Graphique 4B.2 : évolution 2015-2021 des enseignants titulaires par corps**

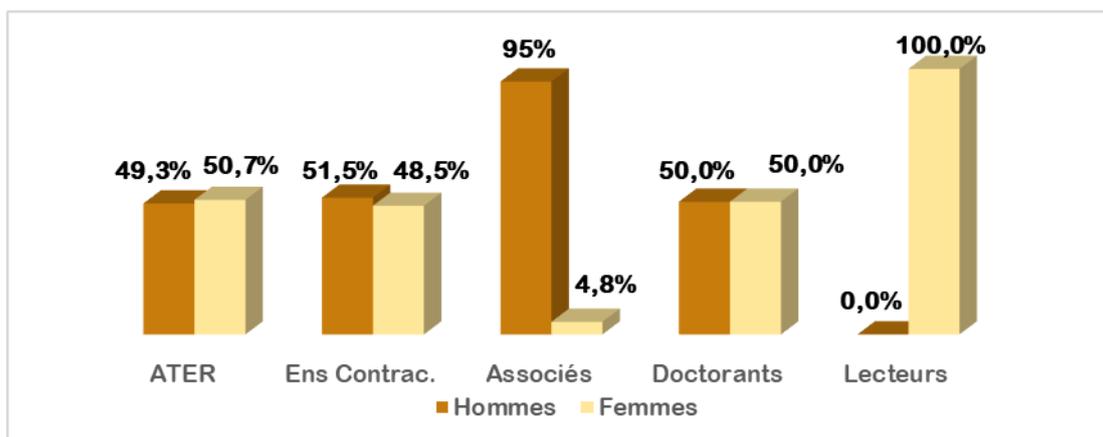


## LES CONTRACTUELS

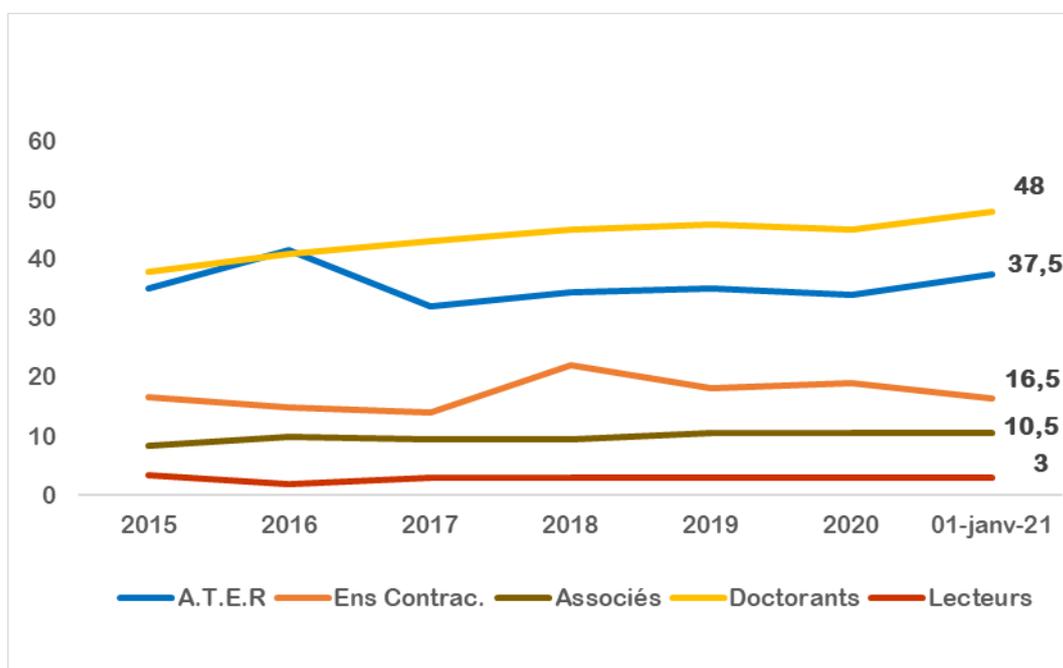
**Tableau 4B.2 : répartition des enseignants contractuels en ETP au 1er janvier 2021**

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
ATER	18,5	19	37,5	32,5%
Enseignants contractuels	8,5	8	16,5	14,3%
Professeurs associés	10	0,5	10,5	9,1%
Contractuels doctorants	24	24	48	41,6%
Lecteurs		3	3	2,6%
<b>Total titulaires</b>	<b>61</b>	<b>54,5</b>	<b>115,5</b>	<b>100%</b>

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



**Graphique 4B.4 : évolution 2015-2021 des enseignants contractuels par type**



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

En 2020, les contrats doctoraux ont augmenté de 3 ETP (48 contre 45 en 2019) ; cette tendance démontre la vitalité de l'établissement dans le développement de la recherche et de la formation doctorale (38 en 2015). Le recrutement d'ATER est également à la hausse (37,5 ETP en 2020 contre 34 en 2019).

Les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :

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

C - Répartition géographique**Tableau 4C.1 : répartition des enseignants en nombres par sites au 1er janvier 2021**

Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Grand total (évolution N-1)
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	29	25	3	33	3	93 (↘ 94)
	Maîtres de conférences	75	70	16	59	13	233 (↘ 236)
<b>Total enseignants chercheurs</b>		<b>104</b>	<b>95</b>	<b>19</b>	<b>92</b>	<b>16</b>	<b>326 (↘ 330)</b>
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	14	25	1	17	9	66 (↗ 65)
	Professeurs certifiés	13	20	2	22		57 (↘ 58)
	Professeurs des L.P	1	3		6		10
	Professeurs d'EPS					7	7
<b>Total enseignants du second degré</b>		<b>28</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>16</b>	<b>140</b>
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1					1
<b>Total autres enseignants titulaires</b>		<b>1</b>					<b>1</b>
<b>Contractuels enseignants</b>		<b>39</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>139 (↗ 133)</b>
<b>Grand Total</b>		<b>172</b>	<b>178</b>	<b>39</b>	<b>178</b>	<b>39</b>	<b>606 (↗ 604)</b>

Carte 4C.1 : carte des effectifs Enseignants par sites au 1er janvier 2021



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

Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur EPS		Professeur de L.P		Total général
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ANGLAIS	3	3	6	11			1		24
ECONOMIE GEST.	2	5	7	7				1	22
EDUCAT.PHYS.SPORT	2	7			4	3			16
SII.ING.ME	11		1						12
MATHEMATIQUES	8	3							11
LETTRES MODERNES	1	2	2	4					9
SII.ING.CO	5		2	1			1		9
SCIEN.PHY.-PHY.APPLI	2	1	1	1					5
ESPAGNOL	1			3					4
SII.ING.EL & G.ELECTROT	3						1		4
PHYSIQUE - CHIMIE	1	1	1						3
SCIEN. VIE TERRE	1	2							3
DOCUMENTATION				2					2
LET HIS GE							1	1	2
LETTRES CLASS.GRAMM		1							1
ALLEMAND			1						1
ARABE				1					1
ITALIEN				1					1
HISTOIRE-GEO.		1							1
SC. ECO. ET SOCIALES			1						1
MATH SC PH							1		1
SII.S IN			1						1
ELECTRONIQUE							1		1
BIOTECHNOL							1		1
SC. TECH.MED.-SOC.				1					1
INFORM. ET GEST.				1					1
VENTE PLP							1		1
ECO.GE.M			1						1
	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>140</b>

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

N° section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de conférences		Professeurs des universités		TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CNU 60	Mécan., génie mécan.	15	8	11	1	35
CNU 27	Informatique	18	4	12		34
CNU 63	Electronique	15	1	5		21
CNU 25	Mathématiques	7	1	7		15
CNU 61	Génie informatique	9	1	5		15
CNU 05	Sc. économiques	10	3	1		14
CNU 32	Chim. org. min. ind.	7	2	4		13
CNU 74	Sc. & tec. act. phy.	5	6	1	1	13
CNU 09	Lang. & litt. franc.	1	7		3	11
CNU 11	Lang. & litt. ang.	3	6	2		11
CNU 22	His. & civ. : cont.	2	3	5	1	11
CNU 02	Drt. publ.	4	5	1		10
CNU 21	His. & civ. : ancien	4	3	2	1	10
CNU 23	Géo. phys. & autres	5	3	1	1	10
CNU 14	Lang. & litt. roman.	4	3		2	9
CNU 31	Chim. théo., phys.	4	2	2	1	9
CNU 66	Physiologie	2	4	2	1	9
CNU 01	Drt. priv. sc. crim.	3	4		1	8
CNU 33	Chim. des matériaux	2	3	3		8
CNU 06	Sc. de gestion	1	4		1	6
CNU 07	Sc. du langage	1	2	2	1	6
CNU 18	Arts		4		1	5
CNU 64	Biochimie, biologie	1	2	2		5
CNU 12	Lang. & litt. germ.	2	2			4
CNU 15	Lang. & Litt. autres	1	2		1	4
CNU 19	Socio., démographie	1	1	1	1	4
CNU 28	Mil. denses & matér.	1	1	1		3
CNU 65	Biologie cellulaire	1	1		1	3
CNU 03	Hist. drt. & inst.	1		1		2
CNU 10	Litt. comparées				2	2
CNU 26	Maths. appliqués	1	1			2
CNU 62	Energ., génie procé.	1	1			2
CNU 70	Sc. de l'éducation		2			2
CNU 71	Sc. info. communic.	1	1			2
CNU 04	Sc. politique			1		1
CNU 08	Lang. & litt. anc.	1				1
CNU 16	Psychologie		1			1
CNU 30	Mil. dilués & optiq.			1		1
CNU 36	Terre solide		1			1
CNU 4704	Génétique	1				1
CNU 68	Biolog. organismes	1				1
CNU 69	Neurosciences	1				1
<b>TOTAL général</b>		<b>137</b>	<b>95</b>	<b>73</b>	<b>21</b>	<b>326</b>

## E - Synthèse par domaine de disciplines

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, la part des enseignants chercheurs et du second degré qui relèvent de la discipline des « sciences exactes et sciences de la vie » est de **58,6%**.

**Tableau 4E.1 : évolution 2015 – 2021 du nombre d'enseignants chercheurs et du second degré par domaine de discipline**

Domaines	Corps	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021		
								Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Droit-économie</b>	Professeurs d'université	5	6	6	6	5	6	3	2	5
	Maîtres de conférences	33	35	36	35	33	36	20	17	37
	Enseignants du 2nd degré	23	26	26	23	25	25	11	14	25
<b>Sous-total droit-économie</b>		<b>61</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>67</b>
<b>Sciences humaines et sociales</b>	Professeurs d'université	38	39	30	29	24	26	12	13	25
	Maîtres de conférences	106	112	54	55	55	56	20	34	54
	Enseignants du 2nd degré	91	91	50	46	46	48	17	30	47
<b>Sous-total sciences humaines et sociales</b>		<b>235</b>	<b>242</b>	<b>134</b>	<b>130</b>	<b>125</b>	<b>130</b>	<b>49</b>	<b>77</b>	<b>126</b>
<b>Sciences exactes et sciences de la vie</b>	Professeurs d'université	59	58	61	60	62	62	57	6	63
	Maîtres de conférences	153	158	147	146	149	144	97	45	142
	Enseignants du 2nd degré	93	87	67	70	66	67	48	20	68
<b>Sous-total sciences exactes et sciences de la vie</b>		<b>305</b>	<b>303</b>	<b>275</b>	<b>276</b>	<b>277</b>	<b>273</b>	<b>202</b>	<b>71</b>	<b>273</b>
<b>Total général</b>		<b>601</b>	<b>612</b>	<b>477</b>	<b>470</b>	<b>465</b>	<b>470</b>	<b>285</b>	<b>181</b>	<b>466</b>

## F – Vacataires d'enseignement

Tableau 4F.1 : Recensement des vacataires chargés d'enseignement pour l'année 2019-2020

Section	Titre de la section	Effectifs des vacataires ≤96 heures	Effectifs des vacataires >96 heures
01	Droit privé et sciences criminelles	52	2
02	Droit public	37	4
03	Histoire du droit et des institutions	5	
04	Science politique	1	
05	Sciences économiques	20	2
06	Sciences de gestion	151	27
07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	7	
08	Langues et littératures anciennes	2	
09	Langue et littérature françaises	22	4
10	Littératures comparées	3	
11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	48	17
12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	5	
14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	16	2
15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	9	2
16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	14	2
17	Philosophie	3	
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	48	3
19	Sociologie, démographie	27	
21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux ; de l'art	3	
22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	32	6
23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	39	1
25	Mathématiques	5	3
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	6	1
27	Informatique	58	3
28	Milieux denses et matériaux	3	
29	Constituants élémentaires	2	
31	Chimie théorique, physique, analytique	14	
32	Chimie organique, minérale, industrielle	23	
33	Chimie des matériaux	1	
36	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	4	
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	119	16
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	35	4
62	Energétique, génie des procédés	11	1
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	28	3
64	Biochimie et biologie moléculaire	11	
66	Physiologie	2	
68	Biologie des organismes	3	
70	Sciences de l'éducation	1	
71	Sciences de l'information et de la communication	28	8
74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	122	16
XX	Discipline inconnue	158	3
<b>TOTAL TOUTES SECTIONS CONFONDUES</b>		<b>1 184</b>	<b>130</b>

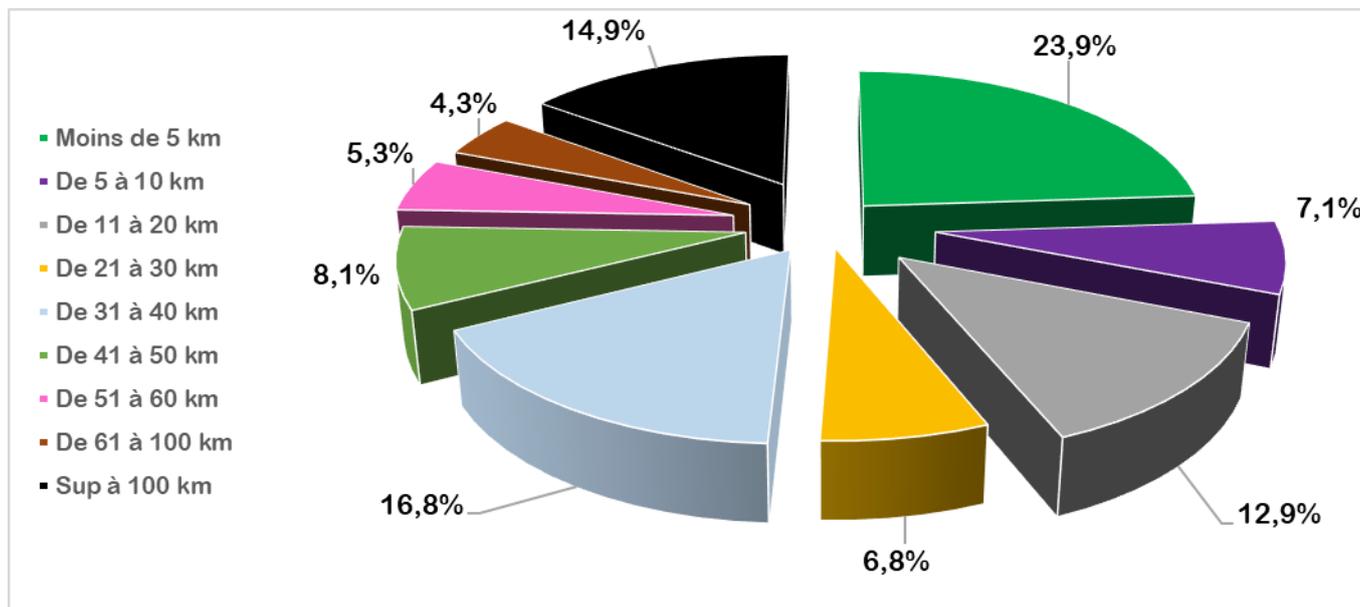
## G - Eloignement géographique des enseignants

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

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

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	93	52	145	23,9%
De 5 à 10 km	37	6	43	7,1%
De 11 à 20 km	68	10	78	12,9%
De 21 à 30 km	33	8	41	6,8%
De 31 à 40 km	80	22	102	16,8%
De 41 à 50 km	38	11	49	8,1%
De 51 à 60 km	28	4	32	5,3%
De 61 à 100 km	21	5	26	4,3%
Sup à 100 km	69	21	90	14,9%
<b>Total</b>	<b>467</b>	<b>139</b>	<b>606</b>	<b>100%</b>

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

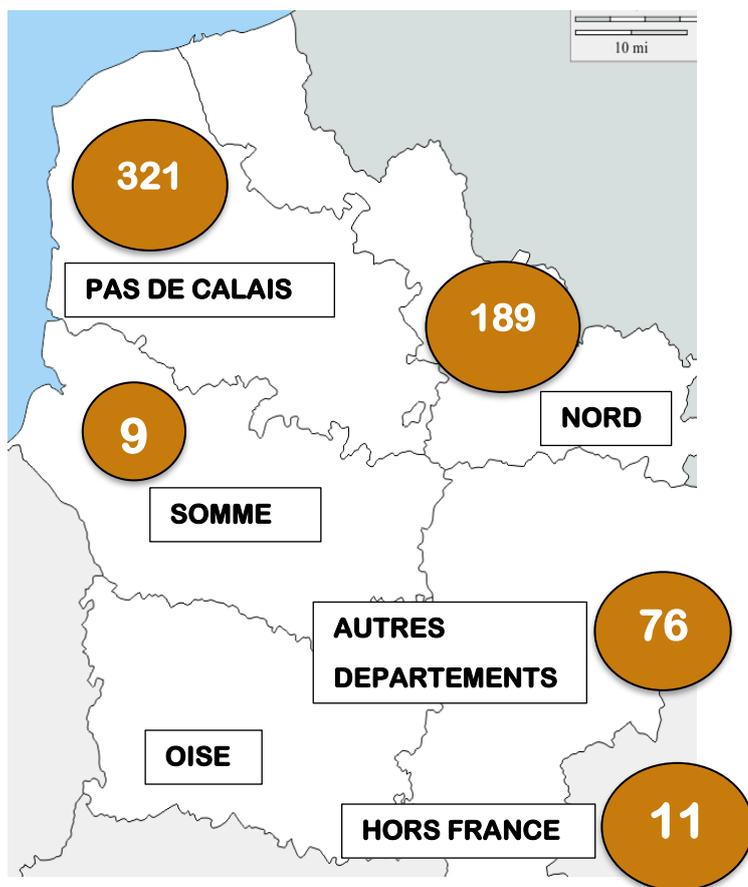


**31 %** des enseignants résident à 10 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation, soit pratiquement un tiers de cette population.

**43,9 %** des personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, résident dans un périmètre de 20 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation.

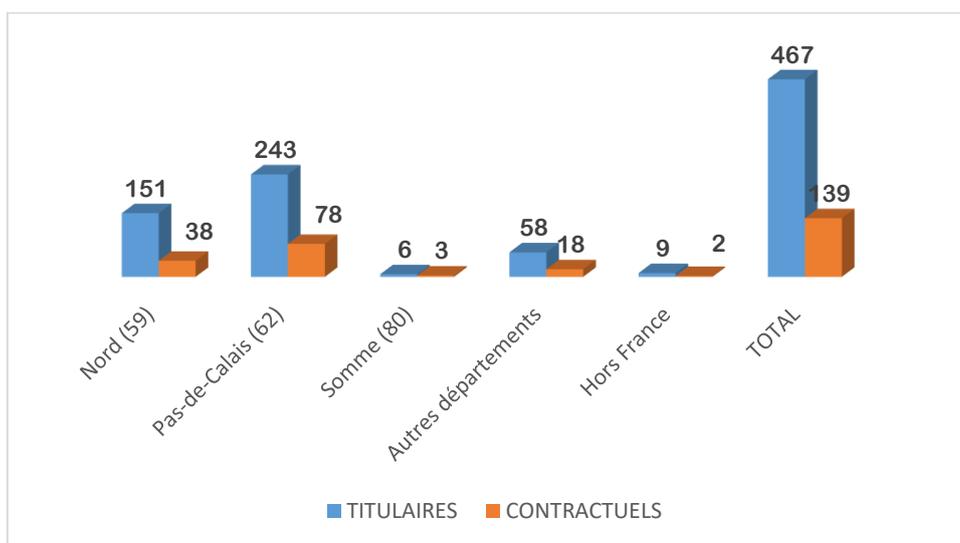
Il est à noter également que **15%** des enseignants résident à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation, avec une forte proportion pour Paris et la région parisienne (**9,7 %** des enseignants).

**Carte 4G.1 : départements de résidence des enseignants**



- 85,6 % des enseignants résident dans la région Hauts de France.
  - 12,6 % des enseignants résident dans d'autres départements français.
  - 1,8 % des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UA.
- Ces statistiques sont très proches des chiffres du bilan social 2020.

**Graphique 4G.2 : répartition des enseignants par lieu de résidence an 1er janvier 2021**



**H - Démographie des enseignants***Âge moyen – âge médian***Tableau 4H.1 : âge moyen des enseignants titulaires**

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A +</b>	49,29	48,29	49,00
<b>Catégorie A</b>	52,12	50,32	51,17
<b>Total</b>	<b>50,00</b>	<b>49,08</b>	<b>49,58</b>
<i>Données nationales 2018-2019 *</i>	<i>49,33</i>	<i>47,60</i>	<i>48,60</i>

*\*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019***Tableau 4H.2 : âge moyen des enseignants contractuels**

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	35,15	30,32	33,07

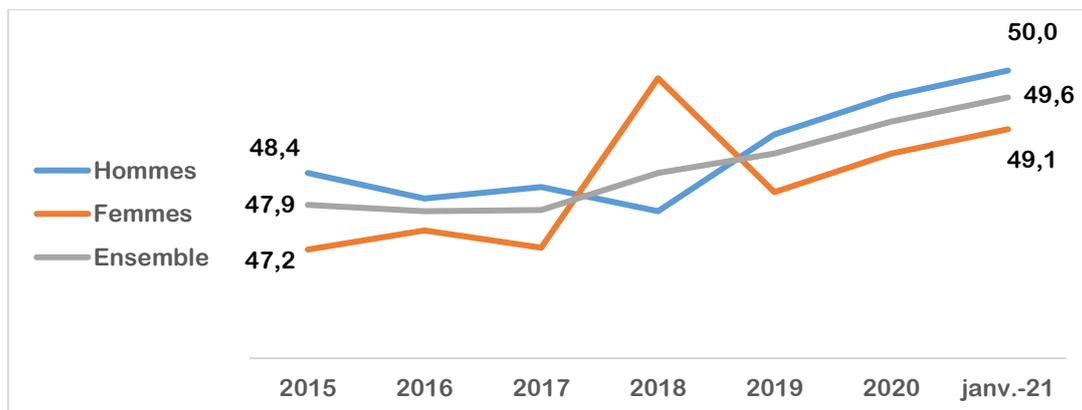
**Tableau 4H.3 : âge médian des enseignants titulaires**

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A +</b>	50,00	49,00	49,42
<b>Catégorie A</b>	54,00	51,42	53,00
<b>Total</b>	<b>51,00</b>	<b>50,00</b>	<b>50,00</b>
<i>Données nationales 2018-2019 *</i>	<i>49,1</i>	<i>47,1</i>	<i>48,25</i>

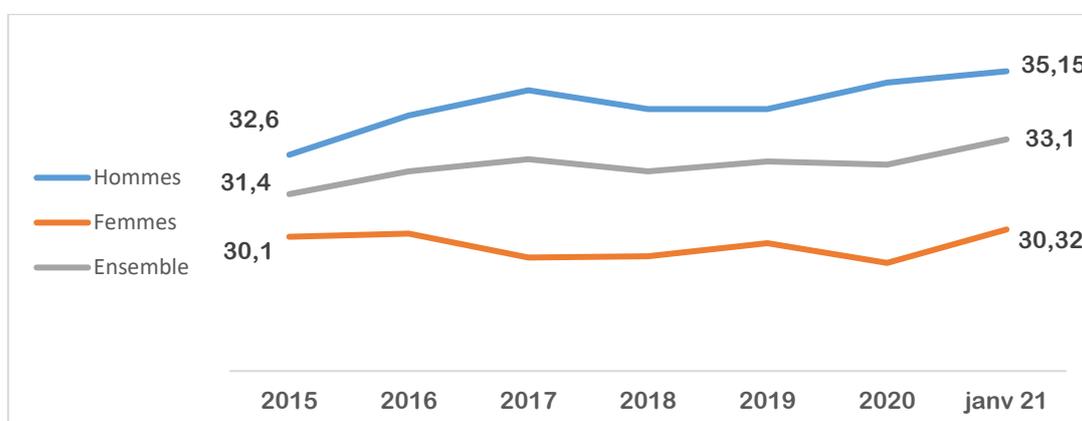
*\*Source : bilan social du MENESRI 2018 - 2019***Tableau 4H.4 : âge médian des enseignants contractuels**

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	31,00	28,00	29,00

**Graphique 4H.1 : évolution de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre depuis 2015**



**Graphique 4H.2 : évolution de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre depuis 2015**



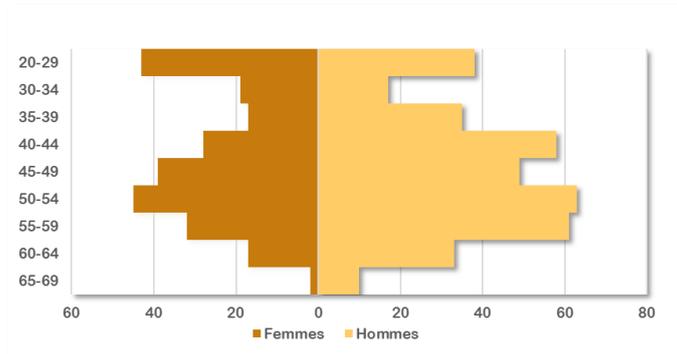
### Titulaires

- L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2015 ; il y a une différence d'un peu moins de 2 années entre 2015 et 2020 (**49,6** en 2021 contre **47,9** en 2015). On retrouve cette différence aussi bien chez les femmes que chez les hommes.
- Pour ce qui concerne l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux chiffres des données nationales ; la différence oscille entre **+ 2 années** pour les hommes **et + 3 années** pour les femmes.
- Pour les deux indicateurs, la population féminine est plus jeune, ce qui correspond à la tendance nationale.

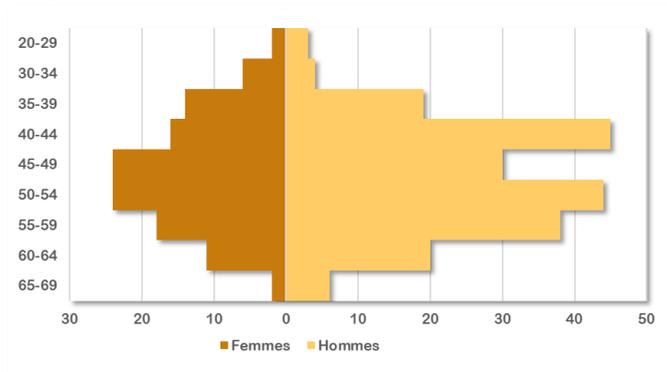
### Contractuels

- Les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires, ce qui reste une constante par rapport aux années précédentes.
- Par rapport à l'année 2020, les données sont quasiment stables ; l'âge moyen est en hausse de **0,7 année** tandis que l'âge médian est identique.
- La population féminine des contractuels est plus jeune que la population masculine pour les deux indicateurs (**- 4,85 années** pour l'âge moyen et **-3 années** pour l'âge médian).

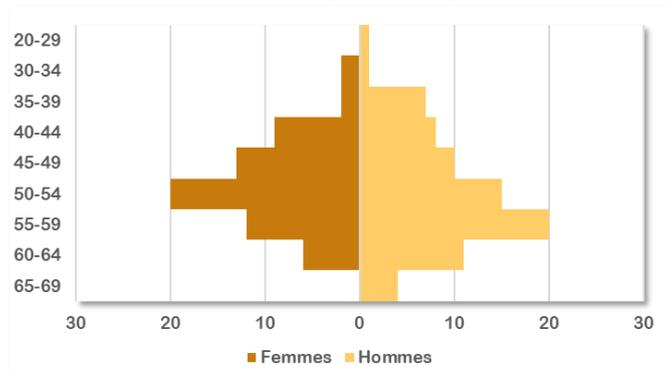
**Graphique 4H.3 : pyramide des âges tous enseignants**



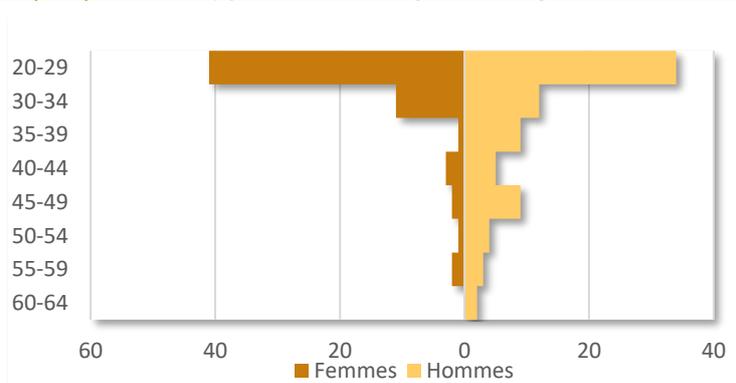
**Graphique 4H.4 : pyramide des âges enseignants chercheurs**



**Graphique 4H.5 : pyramide des âges enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> DEGRÉ**



**Graphique 4H.6 : pyramide des âges enseignants contractuel**



## I – Promotions

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

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

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

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

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

- soit par la voie du CNU qui dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade,
- soit par la voie de l'université qui dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancements de grade. Le Président de l'université les attribue aux agents remplissant les conditions réglementaires après avis du conseil académique réuni en formation restreinte,
- soit par la voie d'avancement dite « spécifique » : 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 ou par liste d'aptitude.

**Tableau 41.1 : les avancements de grade**

Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Candidats			Promus			Ratio promus/ promouvables
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	
Professeur des Universités	PR de classe exceptionnelle 2e échelon	11	3	14	3	1	4	0	1	1	7,1%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	25	7	32	9	3	12	6	0	6	18,75%
	PR de 1ère classe	22	8	30	10	5	15	3	0	3	10,00%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	13	6	19	10	4	14	3	5	8	42,11%
	MCF hors classe	45	24	69	18	9	27	4	2	6	8,70%
Enseignants du second degré	Corps des PRAG	34	37	71	10	11	21	1	0	1	1,41%
	PRAG classe exceptionnelle 1er vivier	9	4	13	8	4	12	4	2	6	46,15%
	PRAG classe exceptionnelle 2ème vivier	2	1	3							
	PRAG à la hors classe	9	8	17				1	1	2	11,76%
	Echelon spécial des PRCE de la classe exceptionnelle	4	2	6							
	PRCE classe exceptionnelle 1er vivier	2	2	4	2	2	4	2	2	4	100,00%
	PRCE classe exceptionnelle 2ème vivier	4	4	8				0	1	1	12,50%
	PRCE à la hors classe	2	7	9							
	Echelon spécial des PEPS de la classe exceptionnelle	0	1	1							
	PEPS classe exceptionnelle 2ème vivier	0	1	1							
	PEPS à la hors classe	1	0	1							
	Echelon spécial des PLP de la classe exceptionnelle	0	2	2							
	PLP classe exceptionnelle 1er vivier	1	1	2	0	1	1	0	1	1	50%
	PLP classe exceptionnelle 2ème vivier	1	0	1							
PLP à la hors classe	2	0	2								
<b>TOTAL</b>		<b>187</b>	<b>118</b>	<b>305</b>	<b>70</b>	<b>40</b>	<b>110</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>39</b>	<b>12,79%</b>

S'agissant des avancements à la classe exceptionnelle des enseignants du second degré, pour le 2ème vivier, les promouvables sont candidats d'office. Tous les dossiers sont examinés.

Un même candidat peut être positionné sur le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>ème</sup> vivier.

Le nombre de « promouvables » a sensiblement augmenté en 2020 (+ 23,98 %).

Le ratio des promus est en baisse en 2020 (12,79% contre 23,17% en 2019).

**J - Motifs d'entrées et sorties des enseignants**
**Tableau 4J.1 : les entrées d'enseignants titulaires**

Corps des enseignants		Concours			Mutation entrante			Retour disponibilité / détachement			Autre			Grand total
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	5		5										5
	Maîtres de conférences	2	3	5				1	1	2	1		1	8
Enseignants chercheurs (catégorie A+)		7	3	10				1	1	2	1		1	13
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés				2		2							2
	Professeurs certifiés				1		1							1
Enseignants du second degré (catégorie A)					3		3							3
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>3</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>16</b>

Le niveau des entrées titulaires est à la baisse de 4 unités en 2020 (20 entrées en 2019).

Les entrées sur concours sont en baisse de 6 unités, 10 entrées cette année contre 16 en 2019.

Les mutations entrantes sont stables à 3 unités, et l'on note cette année 2 retours de disponibilité et détachement.

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

Catégorie	Nature du poste	H	F	Ensemble
A+	MCF Associé	4		4
A	A.T.E.R	15	13	28
	Enseignants contractuels	2	8	10
	Professeurs associés			
	Contractuels doctorants	10	8	18
	Lecteurs		3	3
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>32</b>	<b>63</b>

En ce qui concerne les contractuels, il y a une notable progression des entrées, avec 63 entrées cette année contre 52 en 2019 (+ 11). C'est la catégorie des A.T.E.R qui enregistre la plus forte progression (+ 8 entrées) ; les contractuels doctorants sont en hausse de 3 unités.

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

Corps des enseignants		Démission			Retraite			Mutation			Disponibilité			Promotion			Autre motif (réintégration)			Total tous motifs		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités				4	3	7		1	1							1		1	5	4	9
	Maîtres de conférences	1		1							1		1	5		5	1		1	8		8
Enseignants chercheurs (catégorie A+)		1		1	4	3	7		1	1	1		1	5		5	2		2	13	4	17
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés				1		1													1		1
	Professeurs certifiés					1	1														1	1
	Professeurs des L.P				1		1													1		1
Enseignants du 2nd degré (catégorie A)					2	1	3													2	1	3
Total		1		1	6	4	10		1	1	1		1	5		5	2		2	15	5	20

Les sorties d'enseignants titulaires sont en hausse de 4 unités par rapport à l'année 2019.

Il y a eu cette années 10 départs en retraite, contre 6 l'année précédente.

A noter que 2 enseignants ont choisi d'intégrer l'université de Lille (enseignants non-optants au moment de la création de la COMUE).

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

Catégorie	Nature du poste	Fin de contrat			Démission			Total tous motifs		
		H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A	A.T.E.R	8	9	17	2	2	4	10	11	21
	Enseignants contractuels	5	8	13		1	1	5	9	14
	Professeurs associés	2	1	3				2	1	3
	Contractuels doctorants	7	7	14		1	1	7	8	15
	Lecteurs	1	2	3				1	2	3
Total		23	27	50	2	4	6	25	31	56

Les sorties d'enseignants contractuels sont légèrement à la hausse de 4 unités ; 56 sorties en 2020 contre 52 en 2019.

Les démissions sont stables, ce sont donc les fins de contrats qui conditionnent cette hausse.

## K - Enseignants invités et les visiting professor

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

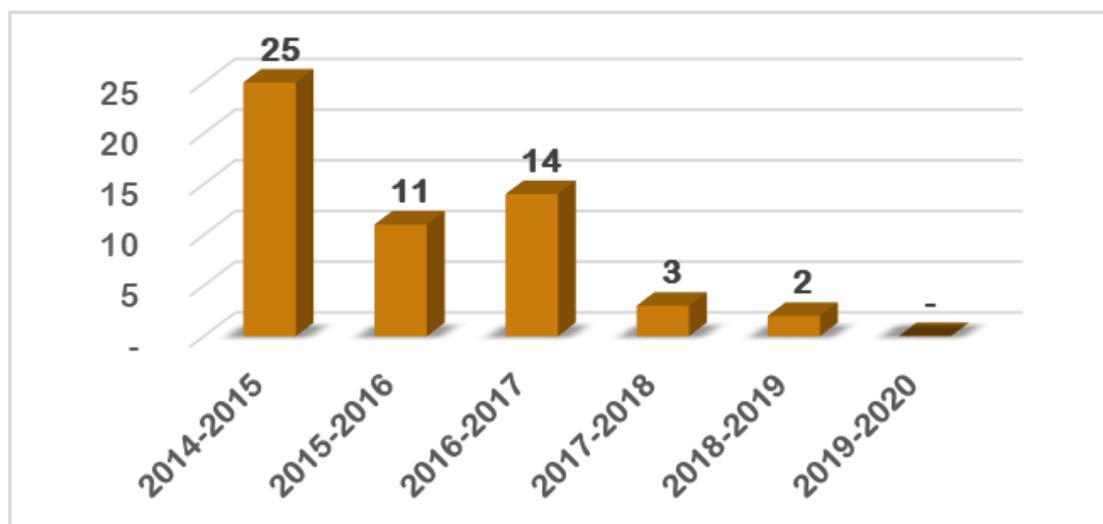
Le statut de « **visiting professor** » permet d'accueillir un chercheur de l'étranger pour des séjours plus courts, une semaine en règle générale.

**Tableau 4K.1 : les enseignants invités durant l'année 2019-2020**

Section CNU	2019-2020			
	Nombre de personnes			Durée en mois
	Homme	Femme	Ensemble	
<b>Eco-droit</b>	-	-	0	-
<b>Sc. Humaines et sociales</b>	-	-	0	-
<b>Sciences</b>	-	-	0	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

La crise sanitaire liée à la Covid-19 n'a pas permis d'accueillir des enseignants invités au titre de l'année universitaire 2019 -2020.

**Graphique 4K.1 : évolution du nombre de mois de présence des enseignants invités par année universitaire depuis 2014-2015**



La tendance pour la présence d'enseignants invités est très nettement à la baisse depuis l'année 2014-2015 ; un rebond a cependant eu lieu lors de l'année 2016-2017.

**Tableau 4K.2 : visiting professors durant l'année 2020**

Domaines de recherche (laboratoires)	2017		2018		2019		2020	
	Nombre de personnes	Durée en jours						
<b>Eco-droit</b>	4	24	4	24	4	25	2	8
<b>Sc. Humaines et sociales</b>	11	67	14	70	15	74	3	18
<b>Sciences</b>	33	188	37	188	33	172	3	19
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>279</b>	<b>55</b>	<b>282</b>	<b>52</b>	<b>271</b>	<b>8</b>	<b>45</b>

Depuis l'année 2017, le nombre de « visiting professors » ainsi que la durée en jours sont stables. La crise sanitaire de 2020, liée à la Covid-19, est à l'origine de la forte diminution du nombre de personnes et des durées d'accueil des « visiting professors ».

**L - Absences et congés****Tableau 4L.1 : les congés paternité et maternité 2019-2020**

Tranche d'âge	Congés maternité			Congés paternité et d'accueil			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
<b>Hommes</b>									
<b>35-39 ans</b>				1	11	11,0	1	11	11,0
<b>40-44 ans</b>				2	22	11,0	2	22	11,0
<b>Sous total Hommes</b>				<b>3</b>	<b>33</b>	<b>11,0</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>11,0</b>
<b>Femmes</b>									
<b>30-34 ans</b>	1	1	1,0				1	1	1,0
<b>35-39 ans</b>	2	197	98,5				2	197	98,5
<b>40-44 ans</b>	1	112	112,0				1	112	112,0
<b>Sous total Femmes</b>	<b>4</b>	<b>310</b>	<b>77,5</b>				<b>4</b>	<b>310</b>	<b>77,5</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>310</b>	<b>77,5</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>11,0</b>	<b>7</b>	<b>343</b>	<b>49,0</b>
Évolution N-1	↘	↘	↘	↗	↗		↘	↘	↘
	- 3	- 242	- 1,4	+ 1	+ 11		- 2	- 231	- 14,8

**Tableau 4L.2 : nombre de jours d'absence pour raisons de santé 2019-2020**

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident de travail, de service et de trajet			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
<b>Hommes</b>												
<b>30-34 ans</b>	2	4	2,0							2	4	2,0
<b>35-39 ans</b>	2	9	4,5							2	9	4,5
<b>40-44 ans</b>	8	199	24,9	1	274	274,0	1	10	10,0	10	483	48,3
<b>45-49 ans</b>	3	111	37,0							3	111	37,0
<b>50-54 ans</b>	1	26	26,0							1	26	26,0
<b>55-59 ans</b>	3	95	31,7							3	95	31,7
<b>60-64 ans</b>	3	242	80,7							3	242	80,7
<b>Sous-total Hommes</b>	<b>22</b>	<b>686</b>	<b>31,2</b>	<b>1</b>	<b>274</b>	<b>274</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>970</b>	<b>40,4</b>
<b>Femmes</b>												
<b>35-39 ans</b>	2	38	19,0							2	38	19,0
<b>40-44 ans</b>	5	382	76,4	1	50	50,0				6	432	72,0
<b>45-49 ans</b>	4	63	15,8	1	5	5,0				5	68	13,6
<b>50-54 ans</b>	9	95	10,6							9	95	10,6
<b>55-59 ans</b>	3	25	8,3							3	25	8,3
<b>60-64 ans</b>	4	102	25,5							4	102	25,5
<b>65-69 ans</b>	1	1	1,0							1	1	1,0
<b>Sous-total Femmes</b>	<b>28</b>	<b>706</b>	<b>25,2</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>27,5</b>				<b>30</b>	<b>761</b>	<b>25,4</b>
<b>Total Ensemble</b>	<b>50</b>	<b>1392</b>	<b>27,8</b>	<b>3</b>	<b>329</b>	<b>109,7</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10,0</b>	<b>54</b>	<b>1731</b>	<b>32,1</b>
Évolution N-1	↘ - 6	↘ - 186	↘ - 0,4				↘ - 1	↘ - 102	↘ - 46	↘ - 4	↘ - 41	↗ + 3

**M - Temps partiel****Tableau 4M.1 : les enseignants titulaires à temps partiel au 1<sup>er</sup> janvier 2021**

Catégorie	50%			60%			80%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
<b>A+</b>				1		1		1	1	1	1	2
<b>A</b>		1	1					2	2		3	3
<b>Ensemble</b>		1	1	1		1		3	3	1	4	5

Les femmes représentent **80%** des personnels enseignant titulaires à temps partiel.

# BILAN SOCIAL 2021 - 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 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<sup>er</sup> février 2017.  
L'indice majoré 100 est qualifié d'**indice de base de la fonction publique = 5 623.23 €** bruts annuels.
- **Minimum de traitement (IM 309) : 17 375.78, €** bruts annuels = **1 447,98 €** bruts mensuels.
- **Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.  
La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

### Eléments positifs :

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

### Cotisations salariales :

- **Retenue pour pension civile (10.83%** du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019).
- **CSG** (précomptée chaque mois et prélevée au taux de **9.20%** depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- **L'abattement « Prime-Points »** inclut dans le dispositif de modernisation des *parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le **6 juillet 2016**. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

**B - Grille des salaires**

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

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

**ENSEIGNANTS**
**Tableau 5B.1 : grille de salaires des enseignants au 1<sup>er</sup> janvier 2021**

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

## BIATSS

Tableau 5B.2 : grille de salaires des BIATSS au 1<sup>er</sup> janvier 2021

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+	Administrateur ENESR	813	A3	667	972	37 507 €	54 658 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	628	972	35 314 €	54 658 €
	A+	Attaché administration	444	A3	390	972	21 931 €	54 658 €
	A	Infirmier	444	761	390	627	21 931 €	35 258 €
	A	Assistant service social	444	761	390	627	21 931 €	35 258 €
	B	Secrétaire administratif	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Adjoint administratif	354	558	330	473	18 557 €	26 598 €
BIB	A	Conservateurs	525	C3	450	1173	25 305 €	65 960 €
	A	Bibliothécaire	444	1015	390	821	21 931 €	46 167 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Magasinier	354	558	330	473	18 557 €	26 598 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	505	B3	435	1067	24 461 €	60 000 €
	A	Ingénieurs d'études	444	1015	390	821	21 931 €	46 167 €
	A	Assistants ingénieurs	412	761	368	627	20 693 €	35 258 €
	B	Techniciens	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Adjoint technique	354	558	330	473	18 557 €	26 598 €

C - Primes des personnels B.I.A.T.S.S**Le régime indemnitaire des fonctionnaires**

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

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

**Tableau 5C.1 : politique Indemnitare BIATSS – IFSE applicable au 01/01/2020**

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

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

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

Filière	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
<b>ADM</b>	<b>A</b>	AAENES	9 029 €
	<b>A</b>	INF	5 987 €
	<b>B</b>	SAENES	5 362 €
	<b>B</b>	ASS	7 515 €
	<b>C</b>	ADJAENES	3 359 €
	<b>C</b>	ATEC	3 333 €
<b>BIB</b>	<b>A</b>	CONS	8 977 €
	<b>A</b>	BIB	7 415 €
	<b>B</b>	BAS	5 410 €
	<b>C</b>	MAG	3 427 €
<b>ITRF</b>	<b>A</b>	IGR	10 621 €
	<b>A</b>	IGE	7 976 €
	<b>A</b>	ASI	6 345 €
	<b>B</b>	TECH	5 350 €
	<b>C</b>	ATRF	3 577 €

**D - Primes des enseignants**
**Tableau 5D.1 : primes fixées par la réglementation et les montants moyens annuels versés en 2020**

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1 400 €	816 €
	Membres	1000 € maximum d'indemnité de fonction + indemnité d'activité	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	1 259,97 €	1 229 €

**Tableau 5D.2 : primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université et les montants moyens annuels versés en 2020**

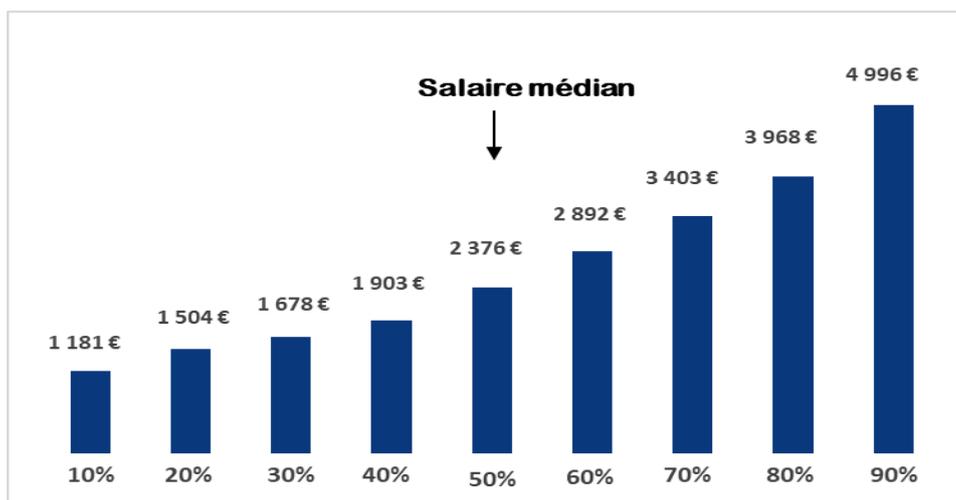
Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Primes de charges administratives (PCA)	Vice-Président	9000 € et décharge (si demandée) complète de service	5 996 €
		Vice-Président délégué : 7000 € - pas de décharge possible	
	Directeur d'U.F.R.	6000 € et décharge (si demandée) maximale de 2/3 du service	
	Chef de département	5 000 €	
	Directeur de service commun	3000 à 5000 €	
	Chargé de mission désigné par le Président	Chargé de mission : 2000 à 4000 €	
		Délégation fonctionnelle : 1000 à 4000 €	
Président du Conseil Académique restreint	2 000 €		
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7 000 €	5 066 €
	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 €	
	Lauréat d'une distinction scientifique	10 000 €	

**E - Rémunérations nettes mensuelles moyennes**
**Tableau 5E.1 : rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie 2020**  
 (avant prélèvement à la source)

Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2020
<b>Titulaires</b>	<b>3 062,83 €</b>
A +	3 875,04 €
A	3 345,41 €
B	2 039,16 €
C	1 633,21 €
<b>Contractuels</b>	<b>1 671,54 €</b>
A	1 853,51 €
B	1 279,42 €
C	1 207,35 €
<b>Ensemble</b>	<b>2 655,04 €</b>

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

Catégorie	Part des Primes & Indemnités 2020
A+	9,01%
A	6,84%
B	19,21%
C	15,77%
<b>Total</b>	<b>9,6%</b>

**Graphique 5E.1 : répartition des salaires nets moyens 2020 par décile**


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

- Le premier décile (1181 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.
- Le neuvième décile (4996 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

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

**F – G.I.P.A / Garantie individuelle du pouvoir d'achat**

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

La GIPA est prorogée pour l'année 2021 par le décret 2020-1298 du 23 octobre 2020. La période de référence est fixée pour l'année 2021 du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.

**Tableau 5F.1 : nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés en 2020**

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
<b>Hommes</b>	<b>26</b>	<b>14 746 €</b>	<b>567 €</b>
A +	20	11 582,7 €	579,1 €
A	6	3 163,2 €	527,2 €
<b>Femmes</b>	<b>13</b>	<b>4 176 €</b>	<b>321 €</b>
A +	4	2 860,9 €	715,2 €
A	3	865,8 €	288,6 €
C	6	449,7 €	74,9 €
<b>Ensemble</b>	<b>39</b>	<b>18 922 €</b>	<b>485 €</b>

Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2019 et 2020 : 29 en 2019 contre 39 en 2020.

Le montant moyen versé par agent est en baisse, pour passer de 696 € en 2019 à 485 € en 2020.

On peut expliquer cette baisse par un certain nombre d'agents de catégorie C concernés par cette GIPA.

**G - Masse salariale**

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois exécutées sur l'année 2020. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la **Subvention pour Charges de Service Public** et la masse salariale sur les **Ressources Propres**.

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

<b>Masse salariale sur SCSP</b>			
<b>Eléments</b>		<b>Montants 2020</b>	<b>%</b>
<b>Masse salariale sur SCSP</b>	Rémunération principale des fonctionnaires	31 817 465,00 €	43,2%
	Rémun. principale des contractuels	3 711 221,00 €	5,0%
	Heures Complémentaires	3 495 612,00 €	4,8%
	Vacations administratives	156 487,00 €	0,2%
	Autres rémunérations accessoires	11 557,00 €	0,02%
	Primes et indemnités	3 137 303,00 €	4,3%
	<b>Total rémunérations</b>	<b>42 329 645,00 €</b>	<b>58%</b>
	Cotisation Pension Civile	23 437 267,00 €	31,8%
	Autres cotisations patronales	7 344 290,00 €	10,0%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	195 846,00 €	0,3%
	<b>Total Cotisations patronales</b>	<b>30 977 403,00 €</b>	<b>42,1%</b>
	Allocation de retour à l'emploi	32 506,00 €	0,0%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	250 638,00 €	0,3%
	<b>Total prestations</b>	<b>283 144,00 €</b>	<b>0,4%</b>
	<b>Masse salariale sur dotation Etat</b>		<b>73 590 192,00 €</b>
La masse salariale des titulaires représente <b>89,59 %</b> du montant total des dépenses sur la dotation État			
La masse salariale des contractuels représente <b>10,41 %</b> du montant total des dépenses sur la dotation État			

<b>Masse salariale sur ressources propres</b>			
	<b>Éléments</b>	<b>Montants 2020</b>	<b>%</b>
<b>Masse salariale sur Ressources Propres</b>	Rémunération principale des fonctionnaires	535 592,00 €	9,5%
	Rémun. principale des contractuels	1 682 348,00 €	29,8%
	Heures Complémentaires	1 684 518,00 €	29,9%
	Vacations administratives	140 729,00 €	2,5%
	Autres rémunérations accessoires		0,0%
	Primes et indemnités	198 516,00 €	3,5%
	<b>Total rémunérations</b>	<b>4 241 703,00 €</b>	<b>75,2%</b>
	Cotisation Pension Civile	405 820,00 €	7,2%
	Autres cotisations patronales	879 218,00 €	15,6%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	85 581,00 €	1,5%
	<b>Total Cotisations patronales</b>	<b>1 370 619,00 €</b>	<b>24,3%</b>
	Allocation de retour à l'emploi	3 652,00 €	0,1%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	24 653,00 €	0,4%
<b>Total prestations</b>	<b>28 305,00 €</b>	<b>0,5%</b>	
	<b>Masse salariale sur ressources propres</b>	<b>5 640 627,00 €</b>	<b>100%</b>
	<b>Total rémunérations</b>	<b>46 571 348,00 €</b>	<b>58,8%</b>
	<b>Total charges</b>	<b>32 348 022,00 €</b>	<b>40,8%</b>
	<b>Total prestations</b>	<b>311 449,00 €</b>	<b>0,4%</b>
	<b>Masse salariale totale</b>	<b>79 230 819,00 €</b>	

**Graphique 5G.1 : évolution de la masse salariale de 2017 à 2020**



Tableau 5G.2 : évolution et variations de la masse salariale depuis 2016-2017

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Eléments significatifs d'explication
2016 – 2017	- 19,68 %	- 18 610 173	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfert des agents de l'ESPE vers la COMUE de Lille Nord de France</li> <li>• Deuxième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories d'emploi</li> <li>• Hausse de la valeur du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017</li> <li>• Effets récurrents habituels (GVT, Sauvadet...)</li> </ul>
2017 - 2018	+ 0,94 %	+ 717 731	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse significative des heures complémentaires, à hauteur de 178 000 €</li> <li>• Application du RIFSEEP et des nouvelles grilles (surcoût de 167 340 €)</li> <li>• GVT solde positif (339 620 € en 2018)</li> <li>• Diminution des versements d'allocations de retour à l'emploi (ARE)</li> </ul>
2018 - 2019	+ 1.01 %	+ 812 848	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Troisième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories</li> <li>• Moyens supplémentaires consommés pour la réussite des étudiants (Loi ORE)</li> <li>• Nouvelles dépenses sur le dispositif PIA3 (programme d'investissements d'avenir)</li> <li>• Le versement des allocations de retour à l'emploi est en voie d'extinction : convention signée avec Pôle Emploi qui prend le relais</li> </ul>
2019 - 2020	+ 1.84 %	+ 1 434 709	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatrième vague du protocole PPCR</li> <li>• Dépenses spécifiques liées à la crise sanitaire</li> <li>• Recrutements d'enseignants dispositif PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil)</li> <li>• Hausse des contrats de recherche en 2020</li> <li>• Hausse des dépenses en heures complémentaires due à l'augmentation des effectifs étudiants en formation initiale et continue</li> <li>• Reprise d'anciens dossiers bénéficiant de droits aux allocations de retour à l'emploi</li> </ul>

# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 06

## L'action sociale et la médecine de prévention



## Présentation du processus d'action sociale

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

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

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

### L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

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

## A - Caractéristiques des personnels reçus

### Analyse de l'année 2020

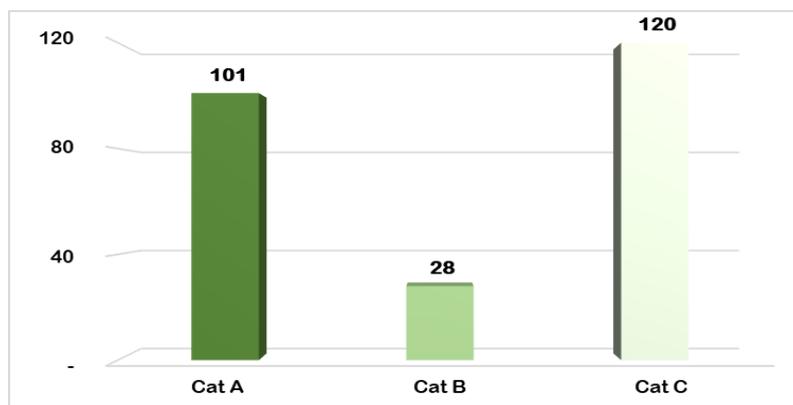
Au cours de l'année 2020, marquée par la crise sanitaire de la COVID-19, et les périodes de confinement imposées par les décisions gouvernementales, les sollicitations pour un accompagnement vers les partenaires internes ou externes de l'UA ont fortement progressé ; l'assistante sociale a reçu **253 personnes** en 2020, contre **125** en 2019. Cela représente une hausse très importante de **102,4 %**. Il est à noter que **249** de ces personnes sont titulaires, soit une très large majorité de **98,4 %**.

En raison de cette situation, les entretiens ont été principalement menés pas téléphone ou visioconférence. Les personnes reçues avaient souvent de multiples demandes, qui ont nécessité l'instruction de **497 dossiers** pour lesquels un suivi a été assuré. En 2019, **298 dossiers** avaient été suivis.

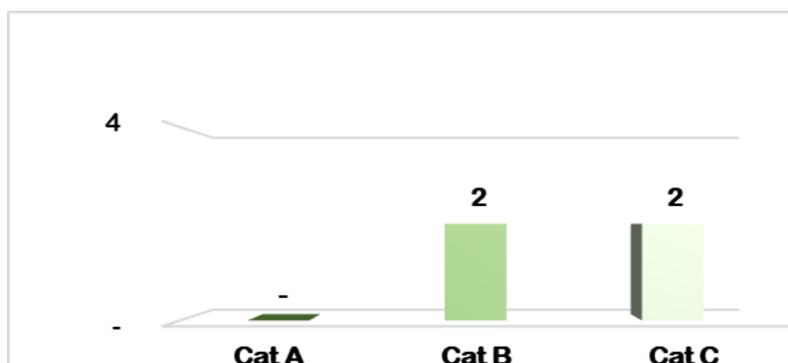
#### Quelques chiffres (titulaires et contractuels confondus)

- **63,24 %** des personnels reçus sont en couple, contre **69,6 %** en 2019 (baisse de plus de 6 points)
- **57,7 %** des personnels reçus ont au moins un enfant, contre **83,2 %** en 2019
- **48,2 %** font partie de la catégorie C, contre **39,2 %** en 2019, c'est une hausse importante, mais il faut noter que cette catégorie représentait **55%** en 2018.
- **Représentativité des 3 catégories :**
  - 39,9 % pour la catégorie A
  - 11,9 % pour la catégorie B
  - 48,2 % pour la catégorie C

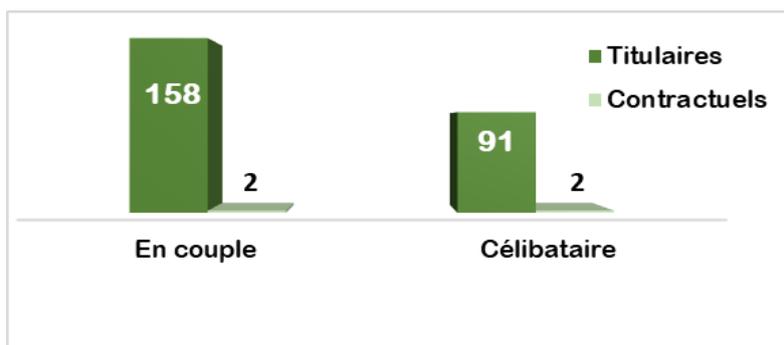
**Graphique 6A.1 : nombre de personnes reçues en 2020 – titulaires**



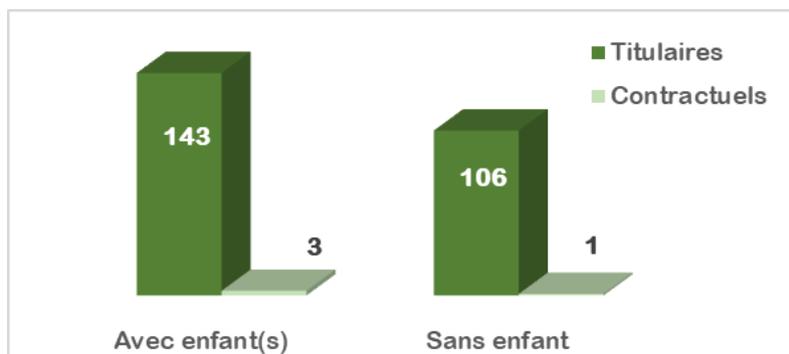
**Graphique 6A.2 : nombre de personnes reçues en 2020 – contractuels**



**Graphique 6A.3 : nombre de personnes reçues en 2020 par situation familiale – en couple / célibataire**

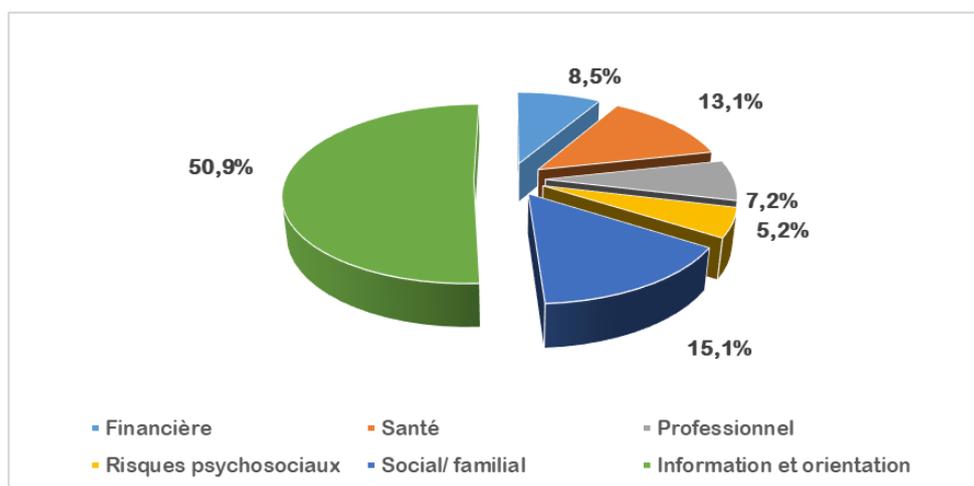


**Graphique 6A.4 : nombre de personnes reçues en 2020 par situation familiale – enfants / sans enfants**



**B - Typologie des domaines d'intervention**

**Graphique 6B.1 : demandes de personnels par domaine d'intervention en 2020**



- Les demandes d'information et d'orientation représentent **50,9 % du total** des demandes, c'est une forte hausse par rapport à l'année précédente (**38,3 %** en 2019).
- **5,2 % des demandes** concernent les risques psycho-sociaux (contre **7,7 %** en 2019), c'est une légère baisse positive.
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont en nette baisse à **15,1 %** contre **27,5 %** en 2019.

C - Typologie des prestations**Tableau 6C.1 : coûts des prestations en 2020 (hors CLD)**

		Nombre de bénéficiaires	Montant versé	
<b>PIM</b>	<b>Sous condition de ressources</b>	Séjour linguistique		
		Centre de loisirs avec hébergement		
		Centre de loisirs sans hébergement	11	<b>937,13 €</b>
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	2	<b>66,60 €</b>
	<b>Sans condition de ressources</b>	Allocation aux parents d'enfants handicapés	7	<b>10 561,28 €</b>
		Prestation repas		<b>2 049,80 €</b>
<b>Sous-total PIM</b>		<b>20</b>	<b>13 614,81 €</b>	
<b>ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)</b>	Aide aux études supérieures	17	<b>15 400 €</b>	
	Participation forfaitaire aux vacances familiale	16	<b>3 500 €</b>	
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants	1	<b>200 €</b>	
	Aide à l'installation			
<b>Cartes alimentaires</b>		1	<b>100 €</b>	
<b>Secours et prêts</b>		16	<b>12 500 €</b>	
<b>Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts</b>		<b>51</b>	<b>31 700 €</b>	

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en baisse sensible de **8,25%** en 2020 par rapport à 2019 (31.700 € contre 34.550 €).

On peut attribuer cette situation à la crise sanitaire de la Covid-19 ; en effet le nombre limité d'activités offertes pendant l'année 2020 a certainement contribué à la baisse des aides sociales.

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 6D.1 : répartition des visites médicales en 2020 par catégories d'emploi**

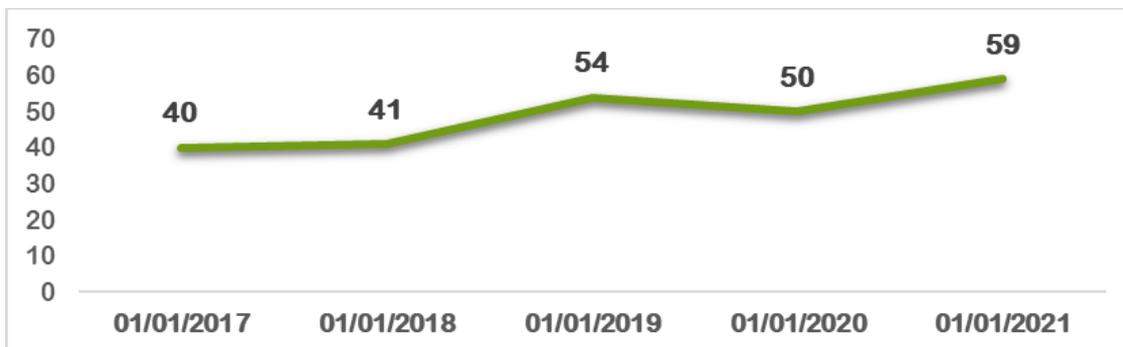
	Suivi individuel renforcé (SIR)	Suivi individuel général (SIG)	SIAR (RQTH)	Total (évolution N-1)
<b>Catégorie A</b>	5	27	4	36 ( ↘ 2 )
<b>Catégorie B</b>	6	16	3	25 ( ↘ 16 )
<b>Catégorie C</b>	3	28	16	47 ( ↘ 25 )
<b>Contractuels</b>	1	1		2 (-)
<b>Sous-total personnel BIATSS</b>	15	72	23	110 ( ↘ 43 )
<b>Enseignants chercheurs</b>	14	24	4	42 ( ↘ 39 )
<b>Enseignants du 1er et 2nd degré</b>	1	21	1	23 ( ↘ 11 )
<b>Contractuels</b>		3		3 ( ↗ 3 )
<b>Sous-total ENSEIGNANTS</b>	15	48	5	68 ( ↘ 47 )
<b>Ensemble</b>	30	120	28	178 ( ↘ 90 )

Les visites médicales ont reculé de façon significative, d'une part en raison de l'absence du médecin des sites d'Arras et Douai en février 2020, et d'autre part de l'absence de visites pendant les périodes de confinement.

## E - Les travailleurs en situation de handicap

**Tableau 6E.1 : nombre d'agents RQTH au 1er janvier 2021**

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		H	F	H	F	H	F	Ensemble
<b>Cat A</b>	AAE		1				1	1
	IGE	1	1			1	1	2
	IGR							
	ASI		1				1	
	INFIRMIERE		1				1	
<b>Cat B</b>	SAENES		2				2	2
	TCH	3	3			3	3	6
<b>Cat C</b>	ADJENES	2	3			2	3	5
	ATRF	5	18		4	5	22	27
<b>Sous-total BIATSS</b>		11	30		4	11	34	45
<b>Cat A+</b>	PR	2	1			2	1	3
	MCF	1	5			1	5	6
<b>Cat A</b>	PRAG	1				1		1
	PRCE	1	2			1	2	3
	EPS	1				1		1
<b>Sous-total ENSEIGNANTS</b>		6	8			6	8	14
<b>ENSEMBLE</b>		17	38		4	17	42	59

**Graphique 6E.1 : évolution du nombre d'agents RQTH entre le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et le 1<sup>er</sup> janvier 2021**

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

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

Le taux global des personnels en situation de handicap est donc de **5.33 %** en 2020. Ce chiffre est en augmentation de **0,7%** par rapport à l'année précédente.

L'établissement continue sa politique en faveur des personnels en situation de handicap ; cette politique se reflète par plusieurs mesures comme :

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



# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 07

## La formation continue des personnels



Tous les personnels de l'UA, titulaires ou contractuels, ont accès à la formation permanente de l'établissement.

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

---

## Analyse de l'année 2020

Le nombre total d'agents en stage a diminué en **2020** en raison de la crise sanitaire de la Covid-19 : **496** agents présents en formation en **2020** contre **646** en 2019, soit une contraction de **23%**. Toutefois ce nombre, qui avait fortement augmenté en 2019, est sensiblement le même que celui des agents en stage en 2018 (**499** agents). Cette crise sanitaire a indiscutablement infléchi la courbe ascendante.

Le nombre d'agents de catégorie **C** en stage reste pratiquement stable (**183 en 2020 contre 179 en 2019**), et il est toujours supérieur au nombre d'agents des autres catégories **A & B**. Ces deux catégories sont en baisse de 33%.

La diminution du nombre total d'agents formés ajoutée à la diminution du nombre d'heures de formation a pour conséquence une diminution des coûts de formation de **29%** (hors rémunération des stagiaires).

Quand à la baisse du coût de formation avec rémunération, qui est plus importante et qui s'élève à **36%**, elle s'explique par la diminution des agents en formation de catégorie **A**, de catégorie **B** et des **enseignants** dont la rémunération est supérieure à celle des agents de catégorie **C**.

La mise en place des formations à distance est un élément qui a également un impact sur la diminution des coûts de formation ; en effet, elles induisent une diminution des frais de mission.

Enfin, un certain nombre de formations programmées en présentiel ont dû être reportées voire annulées, et n'ont pas pu être organisées à distance.

## Conclusion

Même si le nombre d'agents formés et les coûts de formation ont diminué en **2020** en raison des différents confinements et des mesures sanitaires liées à la crise de la Covid-19, la mise en œuvre des formations à distance a permis de limiter, dans une certaine mesure, l'impact de cette crise sanitaire sur les formations professionnelles.

C'est aussi une opportunité pour que ces nouvelles modalités de formation se développent à l'avenir, quelle que soit l'évolution de la situation sanitaire.

---

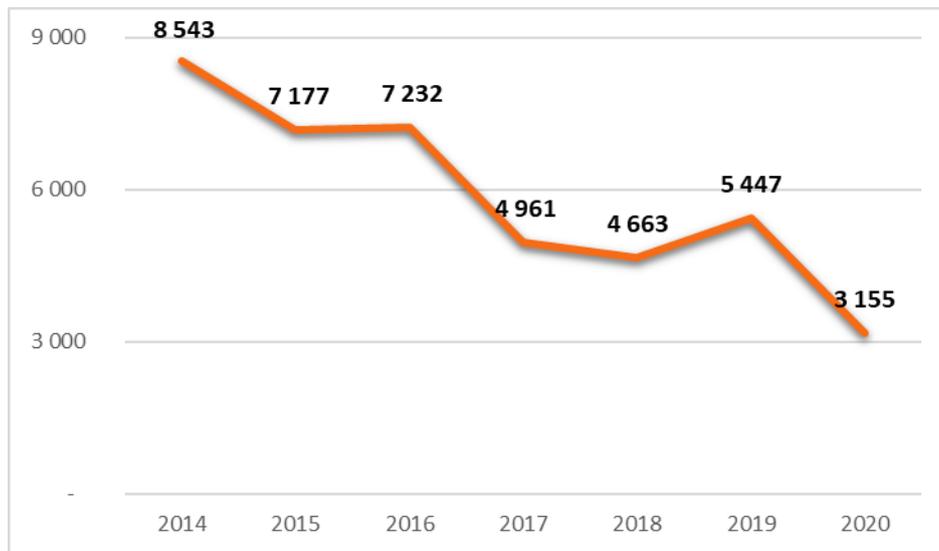
**Les données pour l'année 2020 proviennent du bureau de la formation continue des personnels.**

**A - Évolution de la formation**

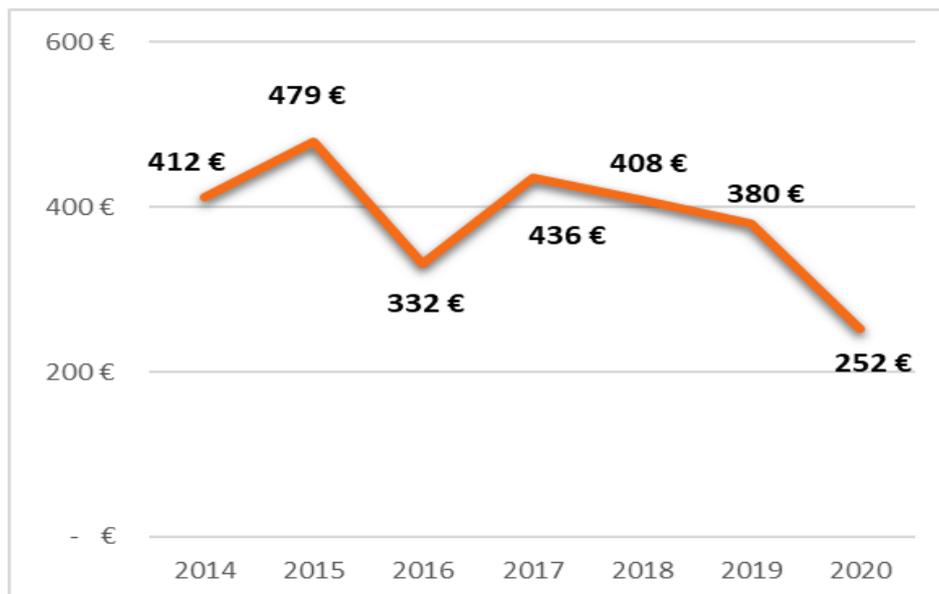
**Tableau 7A.1 : évolution du coût de la formation entre 2014 et 2020**

TYPE DE COÛT	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Evolution 2019-2020
<b>Coût de formation hors rémunération des stagiaires</b>	94 889 €	91 216 €	77 176 €	59 663 €	99 112 €	92 593 €	65 891 €	<b>-29%</b>
<b>Coût de formation avec rémunération des stagiaires</b>	352 522 €	304 229 €	217 303 €	200 685 €	144 755 €	245 793 €	156 593 €	<b>-36%</b>

**Graphique 7A.1 : évolution du nombre d'heures de formation entre 2014 et 2020**



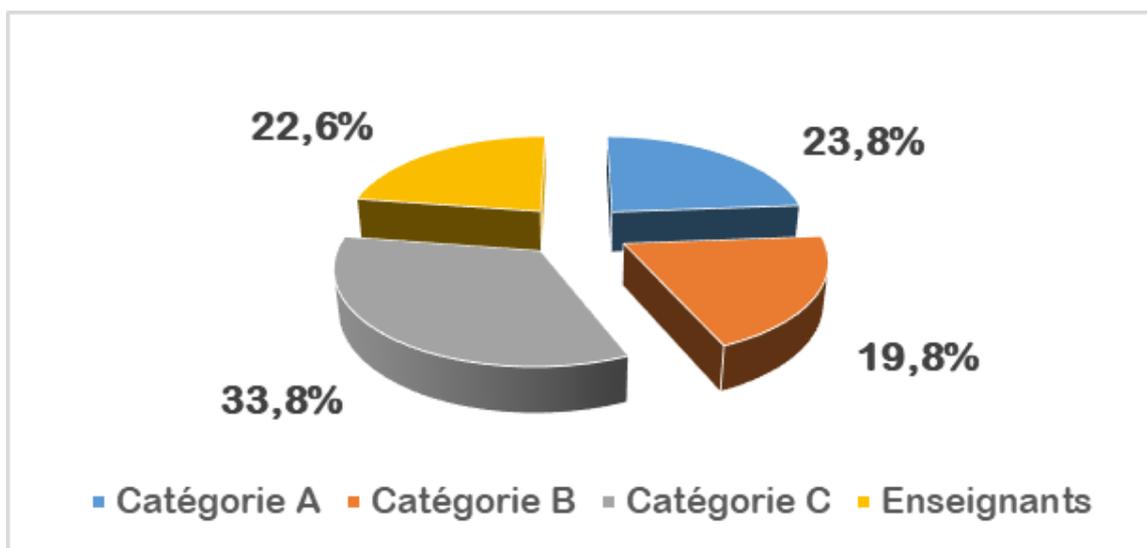
**Graphique 7A.2 : évolution du coût moyen par stagiaire entre 2014 et 2020**



**B - Caractéristiques des agents formés****Tableau 7B.1 : nombre de présences et d'agents formés en 2020**

Population	Nombre de présences et d'agents en stage*			Nombre d'agents formés		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	36	80	<b>116</b>	25	58	<b>83</b>
Catégorie B	24	75	<b>99</b>	18	51	<b>69</b>
Catégorie C	41	142	<b>183</b>	17	101	<b>118</b>
Enseignants	61	37	<b>98</b>	46	33	<b>79</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>162</b>	<b>334</b>	<b>496</b>	<b>106</b>	<b>243</b>	<b>349</b>

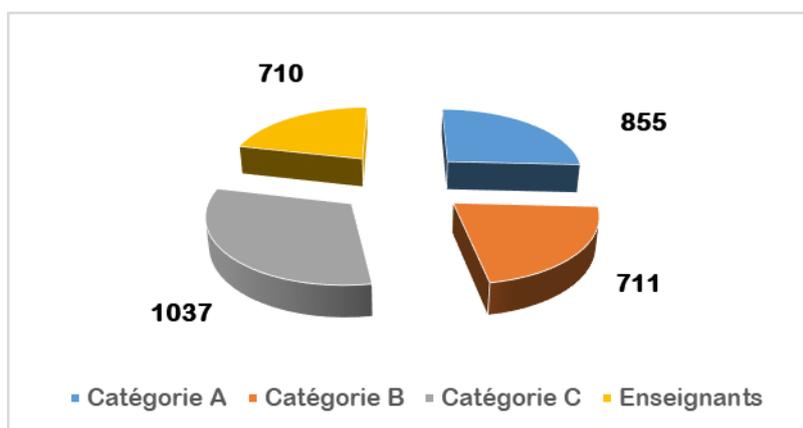
\* Un stagiaire (agent formé) peut-être comptabilisé plusieurs fois (nombre de présences)

**Graphique 7B.1 : agents formés par catégorie**

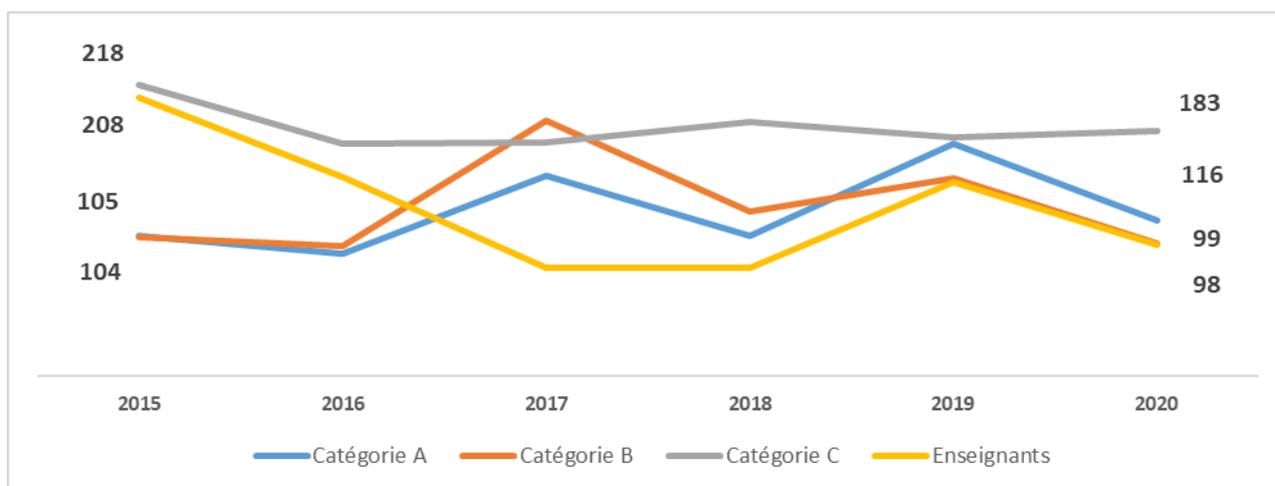
**Tableau 7B.2 : nombre d'heures et de jours de formation en 2020**

Population	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	283	572	855	48	96	144
Catégorie B	154	557	711	26	93	119
Catégorie C	291	746	1037	49	125	174
Enseignants	470	240	710	79	40	119
<b>ENSEMBLE</b>	<b>1198</b>	<b>2115</b>	<b>3313</b>	<b>202</b>	<b>354</b>	<b>556</b>

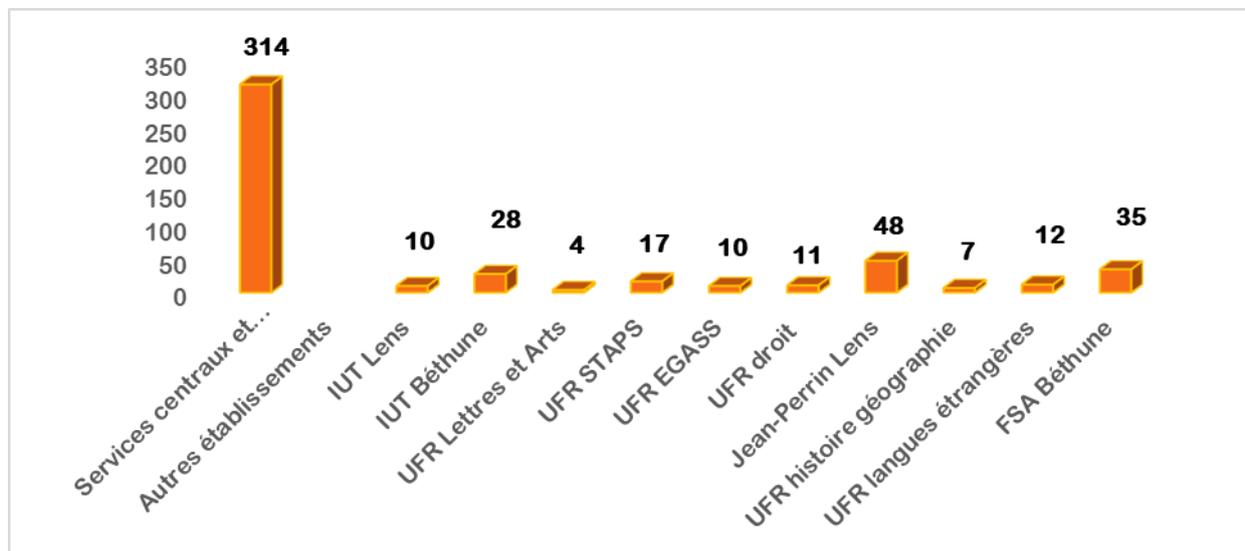
**Graphique 7B.2 : nombre d'heures par catégorie**



**Graphique 7B.3 : évolution du nombre d'agents formés entre 2015 et 2020**



**Graphique 7B.4 : nombre de stagiaires par composante en 2020**



**C – Types de formation**

**Tableau 7C.1 : nombre d'agents par type de formation professionnelle en 2020**

Type de formation professionnelle	Nombre d'agents		
	Hommes	Femmes	Total
Prépa examens concours			11
Professionnalisation			0
Congé de formation			0
Valorisation des acquis de l'expérience		1	1
Bilan de compétences		1	1
<b>Total formation professionnelle</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

# BILAN SOCIAL 2021 - Chapitre 08

## Les relations sociales et les instances de gouvernance



## A - Les instances du dialogue social

### → Le Comité Technique (CT)

#### Les missions du CT

Le Comité Technique est compétent en matière :

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

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

#### Composition et fréquence des réunions

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

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

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

**Tableau 8A.1 : nombre de réunion du comité technique entre 2016 et 2020**

Années	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de réunions	4	4	4	5	7

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

Membres du Comité technique	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	5	5	10
Ensemble	10	10	20

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

### Les compétences et les missions du CHSCT

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

Les missions du CHSCT sont de :

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

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

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

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

### Composition et fréquence des réunions du CHSCT

**Tableau 8A.3 : évolution du nombre de réunion du CHSCT entre 2016 et 2020**

Années	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de réunions	4	3	3	3	10

Le nombre de réunion du CHSCT a augmenté de manière considérable en 2020; il s'agit assurément de l'effet de la COVID-19.

Certaines de ces réunions se sont tenues en visioconférence, afin de respecter les gestes barrière.

Le principal objet de ces réunions était la mise en place des mesures sanitaires à l'université, suite aux décisions de confinement, travail à distance et couvre-feu décidées par le gouvernement ou la préfecture, mais également les mesures plus spécifiques décidées par le MENESRI.

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

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

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

→ Les Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)

**Les compétences et les missions des CPE**

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

*Attention, à compter de 2021, les compétences de la CPE vont profondément évoluer (Loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019)*

**Composition et fréquence des réunions de la CPE**

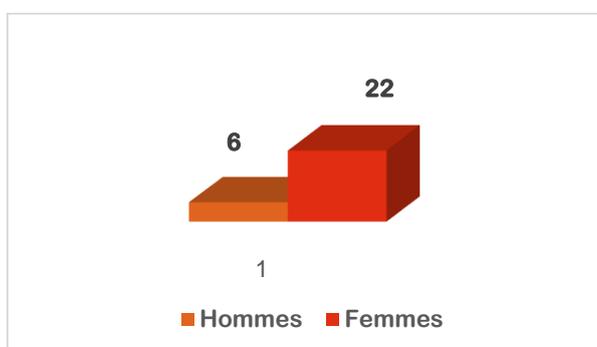
La Commission Paritaire d'Etablissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories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

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

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

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

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



## **B - Les instances de gouvernance**

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

#### **Les attributions du Conseil d'Administration**

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

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

#### **Composition du Conseil d'Administration**

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

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

Il est à noter que la Rectrice de l'Académie de Lille, Chancelière des universités, est membre invité de droit.

→ Le Conseil Académique (CAC)

**Les attributions du Conseil Académique**

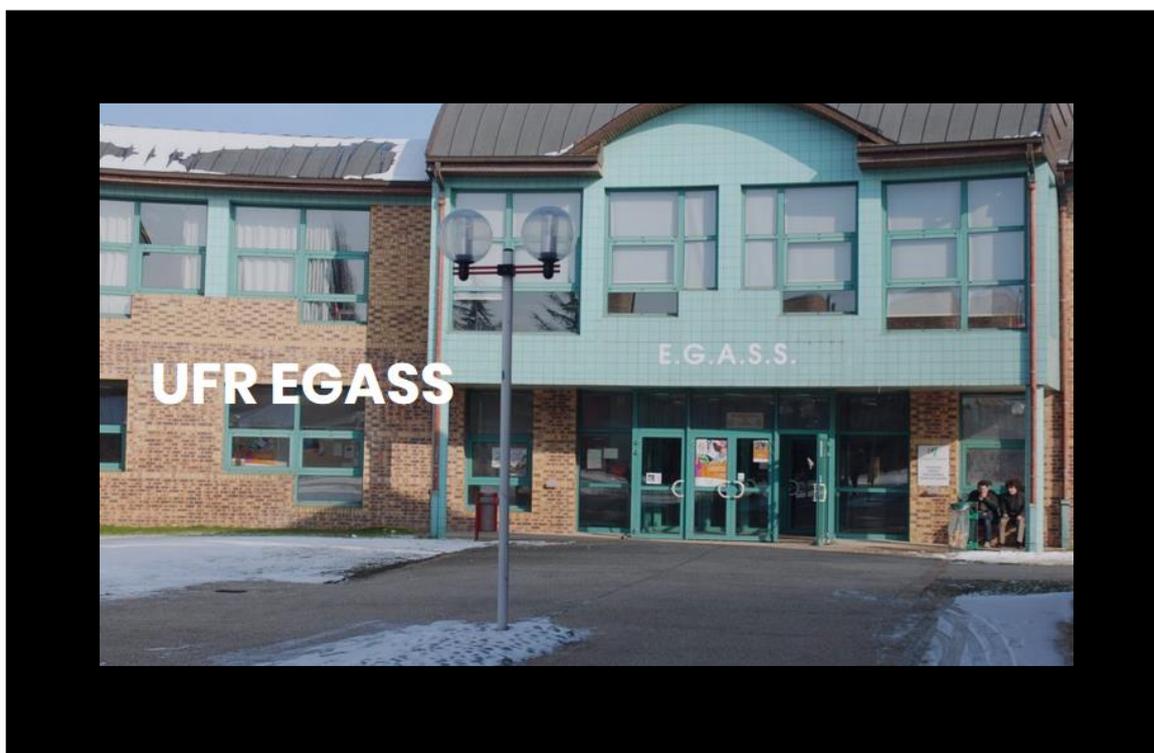
Le Conseil Académique peut se réunir de plusieurs manières différentes. Pour chaque formation, les attributions sont différentes.

En formation plénière	En formation restreinte	En formation disciplinaire
<p><u>Est consulté sur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les orientations de la politique de formation, de recherche et de diffusion de la culture scientifique, technique, industrielle et de documentation ;</li> <li>- la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs ;</li> <li>- la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement.</li> </ul> <p>Il propose le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap au CA.</p>	<p><u>Est compétent pour :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le recrutement, l'affectation, la carrière des enseignants-chercheurs ;</li> <li>- la création des comités de sélection et la nomination des membres ;</li> <li>- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans des corps d'enseignants-chercheurs ;</li> <li>- le recrutement ou le renouvellement des ATER.</li> </ul>	<p>Le CAC (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 2021 - Chapitre 09

## Définitions et sigles



## Agents

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

On distingue parmi ceux-ci :

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

## Catégories

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

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

## Corps

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

## ETP et ETPT

### L'Equivalent Temps Plein (ETP)

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

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

### L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

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

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

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

## Grade

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

## GLOSSAIRE

### Sigles et abréviations utilisés

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

## UNIVERSITÉ D'ARTOIS

<b>CFVU</b>	Commission de la Formation et de la Vie Universitaire
<b>CGM</b>	Congé de Grave Maladie (agent contractuel)
<b>CHSCT</b>	Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
<b>CIA</b>	Complément Indemnitare Annuel
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie
<b>CN</b>	Classe Normale
<b>CNRS</b>	Centre National de la Recherche Scientifique
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>COMUE</b>	Communauté d'Universités et d'Établissements
<b>CONS</b>	Conservateur des Bibliothèques
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Établissement
<b>CPP</b>	Congé pour Projet Pédagogique
<b>CR</b>	Commission de Recherche
<b>CRDS</b>	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
<b>CS</b>	Classe Supérieure
<b>CSG</b>	Contribution Sociale Généralisée
<b>CT</b>	Comité Technique
<b>CUI</b>	Contrat Unique d'Insertion
<b>DAEU</b>	Diplôme d'Accès aux Études Universitaires
<b>DAF</b>	Direction Administrative et Financière
<b>DIM</b>	Domaine d'Intérêt Majeur (relatif à la recherche)
<b>DGS</b>	Direction Générale des Services
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DSI</b>	Direction des Systèmes Informatiques
<b>DU</b>	Diplôme Universitaire
<b>ED</b>	École Doctorale
<b>EGASS</b>	Économie, Gestion, Administration, Sciences Sociales
<b>EPL</b>	Établissement Public Local d'Enseignement
<b>EPSCP</b>	Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel

<b>ESPE</b>	Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation
<b>ETP</b>	Équivalent Temps Plein
<b>ETPT</b>	Équivalent Temps Plein Travaillé
<b>GIPA</b>	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
<b>GVT</b>	Glissement Vieillesse Technicité
<b>HARPEGE</b>	<b>HAR</b> monisation de la <b>GE</b> stion des <b>PE</b> rsonnels
<b>HCéRES</b>	Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
<b>IA</b>	Inspection Académique ou Inspecteur d'Académie
<b>IB</b>	Indice Brut
<b>IFSE</b>	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
<b>IFTS</b>	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
<b>IGE</b>	Ingénieur d'Études
<b>IGR</b>	Ingénieur de Recherche
<b>INF</b>	Infirmier
<b>INM</b>	Indice Nouveau Majoré
<b>IR</b>	Indemnité de Résidence
<b>ITRF</b>	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>JO</b>	Journal Officiel
<b>MAG</b>	Magasinier des bibliothèques
<b>MCF</b>	Maître de Conférences
<b>MENESRI</b>	Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
<b>NBI</b>	Nouvelle Bonification Indiciaire
<b>ORE</b>	Orientation et Réussite des Élèves
<b>P1, P2 ...</b>	Principal de 1 <sup>ère</sup> classe, de 2 <sup>ème</sup> classe ...
<b>PCA</b>	Prime de Charges Administratives
<b>PE</b>	Professeur des Écoles
<b>PEDR</b>	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
<b>PEPS</b>	Professeur d'Éducation Physique et Sportive
<b>PFI</b>	Prime de Fonctions Informatiques

<b>PIA</b>	Programme d'Investissement d'Avenir
<b>PIM</b>	Prestation Interministérielle
<b>PLP</b>	Professeur de Lycée Professionnel
<b>PPCR</b>	Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
<b>PPRS</b>	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
<b>PR</b>	Professeur des Universités
<b>PRAG</b>	Professeur Agrégé
<b>PRCE</b>	Professeur Certifié
<b>PRES</b>	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
<b>PRP</b>	Prime de Responsabilités Pédagogiques
<b>R&amp;F</b>	Recherche et Formation
<b>RCE</b>	Responsabilités et Compétences Élargies
<b>RIFSEEP</b>	Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
<b>RQTH</b>	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
<b>SA</b>	Secrétaire Administratif
<b>SAENES</b>	Secrétaire d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
<b>SCD</b>	Services Communs de Documentation
<b>SCSP</b>	Subvention pour Charges de Service Public
<b>SFT</b>	Supplément Familial de Traitement
<b>SHON</b>	Surface Hors Œuvre Net
<b>SI</b>	Systèmes d'Information
<b>SIAR</b>	Suivi Individuel Adapté Renforcé
<b>SIHAM</b>	Système d'Information des ressources Humaines dans une Approche Mutualisée
<b>STAPS</b>	Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
<b>TB - TIB</b>	Traitement Brut - Traitement Indiciaire Brut
<b>TECH</b>	Technicien de Recherche et de Formation
<b>UA</b>	Université d'Artois
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche
<b>VP</b>	Vice-Président

**Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche**

CREHS - ARRAS	Centre de Recherche et d'Études - Histoire et Société
LEM - ARRAS	<b>Unité mixte de recherche</b> : Lille Économie Management
TEC - ARRAS	Textes et Cultures - Centre interdisciplinaire et interculturel
GRA - ARRAS	Grammatica - Centre de recherches en linguistique française et didactique du français
DIS - ARRAS	Discontinuités - Laboratoire de géographie
RIME LAB - ARRAS	Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire Management Économie
AGRO - LENS	Institut BioEcoAgro - Recherche en Biotechnologie Agroalimentaire
CRIL - LENS	<b>Unité mixte de recherche</b> : Centre de Recherche en Informatique de Lens
UCCS - LENS	<b>Unité mixte de recherche</b> : 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
LGIZA - 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
DEP - DOUAI	Centre Droit Éthique et Procédures