Point 16 - CA 13/03/2026

Rapport Social Unique

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

Rapport Social Unique 2025
Arras • Béthune • Douai • Lens • Liévin

RSU - Université d'Artois
Le mot de la présidente

Mesdames, Messieurs, Chères et Chers Collègues,

Le sigle RSU ne vous est plus totalement inconnu, je pense. Non, il ne désigne pas le « Réseau Sécurisé d'Université », ou réseau informatique dédié à l'établissement universitaire ni les « Restricted Stocks Units », ou « attributions gratuites d'actions » d'entreprises américaines, mais bien le Rapport Social Unique que toute collectivité ou tout établissement public se doit, depuis 2021, d'établir au titre de l'année écoulée. Vous ignorez combien de personnels compte l'université ? Combien il y a d'hommes et de femmes selon les différentes catégories ? Quel est leur degré de mobilité ? Vous avez une question sur les parcours professionnels, les rémunérations, l'égalité professionnelle, la santé au travail ? Vous souhaitez avoir une rétrospective des temps forts de l'année 2024 ? Pensez RSU et précipitez-vous dessus et, plus encore, dedans. C'est une mine d'informations pour qui souhaite mieux connaître notre établissement et tout ce qui touche à ses activités et à ses personnels. Des temps forts, il y en a eu en 2024, puisqu'il faut aller jusqu'à la page 58 pour trouver le sommaire de la nouvelle édition. Les pages qui précèdent vous détaillent l'organisation de l'établissement et relatent, à partir de la p. 31 « ce qui s'est passé en 2024 ». Vous pourrez vous rafraîchir la mémoire et vous souvenir qu'à la fin de l'année eurent lieu les élections pour le renouvellement des conseils et la présidence de l'université, avec le rappel de l'organigramme de la nouvelle équipe en place.

Que vous ayez récemment rejoint l'Université d'Artois ou que vous ne comptiez plus les années depuis votre arrivée, le RSU peut être une riche source d'informations, actualisées annuellement. Par la centralisation des données sociales, économiques, environnementales de l'établissement qu'il propose, il constitue, en outre, un outil précieux et utile à la stratégie élaborée par l'équipe de direction. Un seul document rassemble des informations dispersées et propose une vision claire et synthétique de la situation sociale de l'université. Il serait vraiment dommage de l'ignorer.

Le RSU : **R**iche
Synthétique
Utile

Bonne lecture !

Madame Anne DAGUET-GAGEY, présidente de l'Université d'Artois

Position géographique de l'Université d'Artois

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

<u>Elle est déployée sur 5 villes :</u>

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

Organisation administrative de l'Université d'Artois

Rentrée 2024

L'organisation administrative à l'université d'Artois

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

Le Président

Le Président, le Professeur **Pasquale MAMMONE** :

- préside le CA, prépare et exécute ses délibérations.
  Il prépare et met en oeuvre le contrat pluriannuel d'établissement.
  Il préside également le Conseil Académique.
- représente l'université à l'égard des tiers ainsi qu'en justice.
- conclut les accords et conventions.
- est ordonnateur des recettes et dépenses.
- a autorité sur l'ensemble du personnel.
- aucune affectation ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé (sauf personnels recrutés par concours national d'agrégation).
- affecte les personnels BIATSS.
- nomme les différents jurys.
- est responsable du maintien de l'ordre et peut faire appel à la force publique.
- est responsable de la sécurité dans l'enceinte de son établissement et assure le suivi des recommandations de la F3SCT permettant d'assurer la sécurité des personnels et des usagers accueillis dans les locaux.
- exerce au nom de l'université les compétences de gestion et d'administration qui ne sont pas attribuées à une autre autorité par la loi ou le règlement.
- veille à l'accessibilité des enseignements et des bâtiments aux personnels handicapés, étudiants et personnels de l'université.

Le Directeur Général des Services

Le Directeur Général des Services, **Ludovic DENIAU**, est membre de l'équipe de direction.
Sous l'autorité du Président, il est hiérarchiquement responsable de l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement.

L'Agent Comptable est **Fabien CAQUERET**.

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

PRÉSIDENT
Pasquale MAMMONE

VICE-PRÉSIDENTS

Gabriel VELU
vice-président
du Conseil d'Administration

Éric MONFLIER
vice-président
de la Commission Recherche

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

Frédéric BOUSSEMART
vice-président chargé
du numérique

Ahmed EL KALADI
vice-président chargé
des relations internationales

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

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

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

Jean-Philippe LECOINTE
vice-président Valorisation
et Transfert technologique

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

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

Isabelle CABY
vice-présidente
chargée de la vie étudiante

Sylvie COSTE
vice-présidente déléguée
à la LCeR

xxx
vice-président
étudiant

CHARGÉS DE MISSION

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

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

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

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

Marc DUTOIT
chargé de mission
orientation et insertion
professionnelle

Laurence TILLOY
chargée de mission
déléguée aux filières
de santé MMOPK

Williams NUYTENS
chargé de mission
« Santé
et Société »

Viviane BOUTIN
chargée de mission
à l'innovation
pédagogique

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

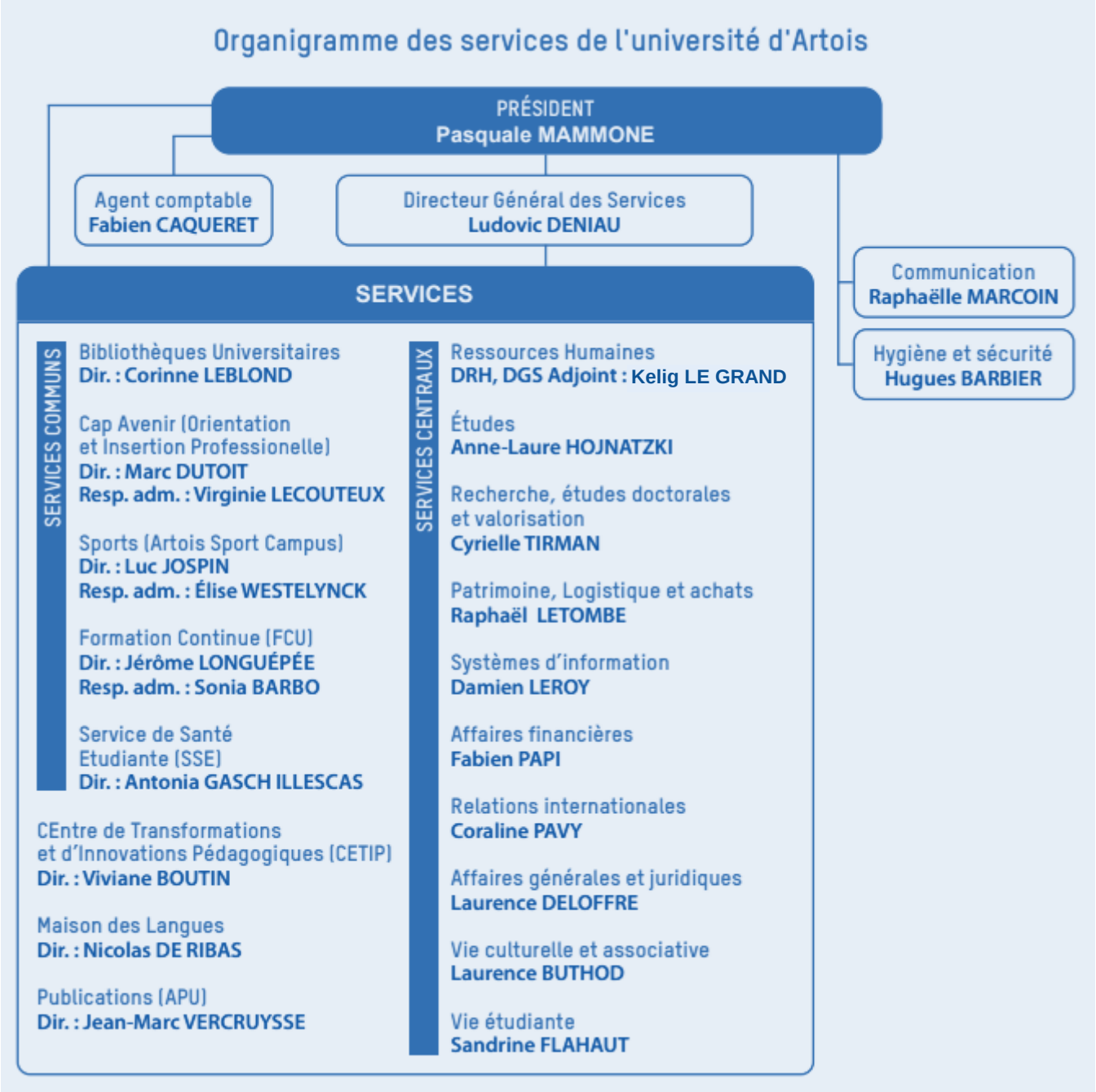
Siyan JIN
chargée de mission
aux actions
interculturelles

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

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

Daniel LE BERRE
chargé de mission délégué
aux ressources
numériques ouvertes

Bertrand MAZURE
chargé de mission
délégué
au Louvre-Lens Vallée


Organigramme des services de l'université d'Artois
PRÉSIDENT
Pasquale MAMMONE
Agent comptable
Fabien CAQUERET
Directeur Général des Services
Ludovic DENIAU
Communication
Raphaëlle MARCOIN
Hygiène et sécurité
Hugues BARBIER
SERVICES
SERVICES COMMUNS
Bibliothèques Universitaires
Dir. : Corinne LEBLOND
Cap Avenir (Orientation et Insertion Professionelle)
Dir. : Marc DUTOIT
Resp. adm. : Virginie LECOUTEUX
Sports (Artois Sport Campus)
Dir. : Luc JOSPIN
Resp. adm. : Élise WESTELYNCK
Formation Continue (FCU)
Dir. : Jérôme LONGUÉPÉE
Resp. adm. : Sonia BARBO
Service de Santé Etudiante (SSE)
Dir. : Antonia GASCH ILLESCAS
CEntre de Transformations et d'Innovations Pédagogiques (CETIP)
Dir. : Viviane BOUTIN
Maison des Langues
Dir. : Nicolas DE RIBAS
Publications (APU)
Dir. : Jean-Marc VERCRUYSSE
SERVICES CENTRAUX
Ressources Humaines
DRH, DGS Adjoint : Kelig LE GRAND
Études
Anne-Laure HOJNATZKI
Recherche, études doctorales et valorisation
Cyrielle TIRMAN
Patrimoine, Logistique et achats
Raphaël LETOMBE
Systèmes d'information
Damien LEROY
Affaires financières
Fabien PAPI
Relations internationales
Coraline PAVY
Affaires générales et juridiques
Laurence DELOFFRE
Vie culturelle et associative
Laurence BUTHOD
Vie étudiante
Sandrine FLAHAUT

Présentation de l'Université d'Artois

Présentation de l'Université d'Artois

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

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

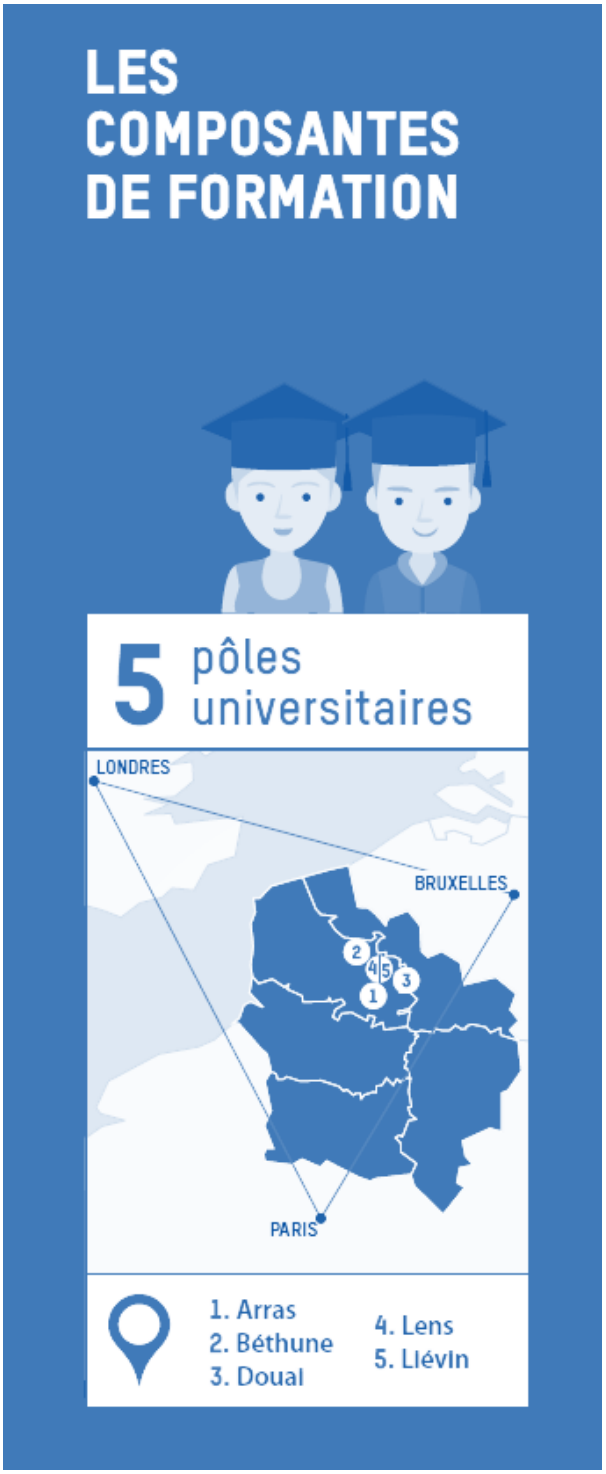
- la formation initiale, continue et professionnelle
- la recherche de haut niveau ainsi que la diffusion et la valorisation de ses résultats
- l'innovation : sur le plan pédagogique, en accompagnant le plus grand nombre tout en étant attentiveaux spécificités de chacun ; comme sur le plan de la recherche,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

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

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

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

Les sites de l'Université d'Artois



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

UFR d'Économie, Gestion, Administration et Sciences Sociales (EGASS)
Directeur : Philippe DUEZ
Resp. administrative : Delphine PRÉVOST

UFR d'Histoire, Géographie, Patrimoines
Directeur : Youri CARBONNIER
Resp. Administrative : Christelle DOS

UFR de Langues étrangères
Directrice : Marie-Hélène GARCIA
Resp. administrative : Valérie SERRÉ

UFR de Lettres et Arts
Directrice : Martine LAVAUD
Dir. adjoint : Guillaume COUSIN
Resp. administrative : Caroline DELIT

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

Faculté des Sciences Appliquées (FSA)
Directeur : Laurent ZALEWSKI
Resp. administrative : Éléna DUPRÉ

IUT de Béthune
Directrice : Cécile MACHUT
Resp. administratif : Freddy LIPCZAK

École d'Ingénieurs de l'Artois
Directeur : Gabriel VELU
Resp. administrative : Éléna DUPRÉ

Pôle des sciences et du secteur tertiaire
LENS

Faculté des Sciences - Jean Perrin
Directeur : Bertrand MAZURE
Resp. administrative : Evelyne LESAGE

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

Pôle des disciplines juridiques - DOUAI

Faculté des Sciences Juridiques et Politiques - Alexis de Tocqueville
Directrice : Fanny VASSEUR-LAMBRY
Resp. administratif : Abdelfikri LAMALLAM

Pôle de l'UFR des STAPS - LIÉVIN

UFR des Sports et de l'Éducation Physique (STAPS)
Directeur : Nicolas BLONDEL
Resp. administrative : Brigitte SAUVAGE

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

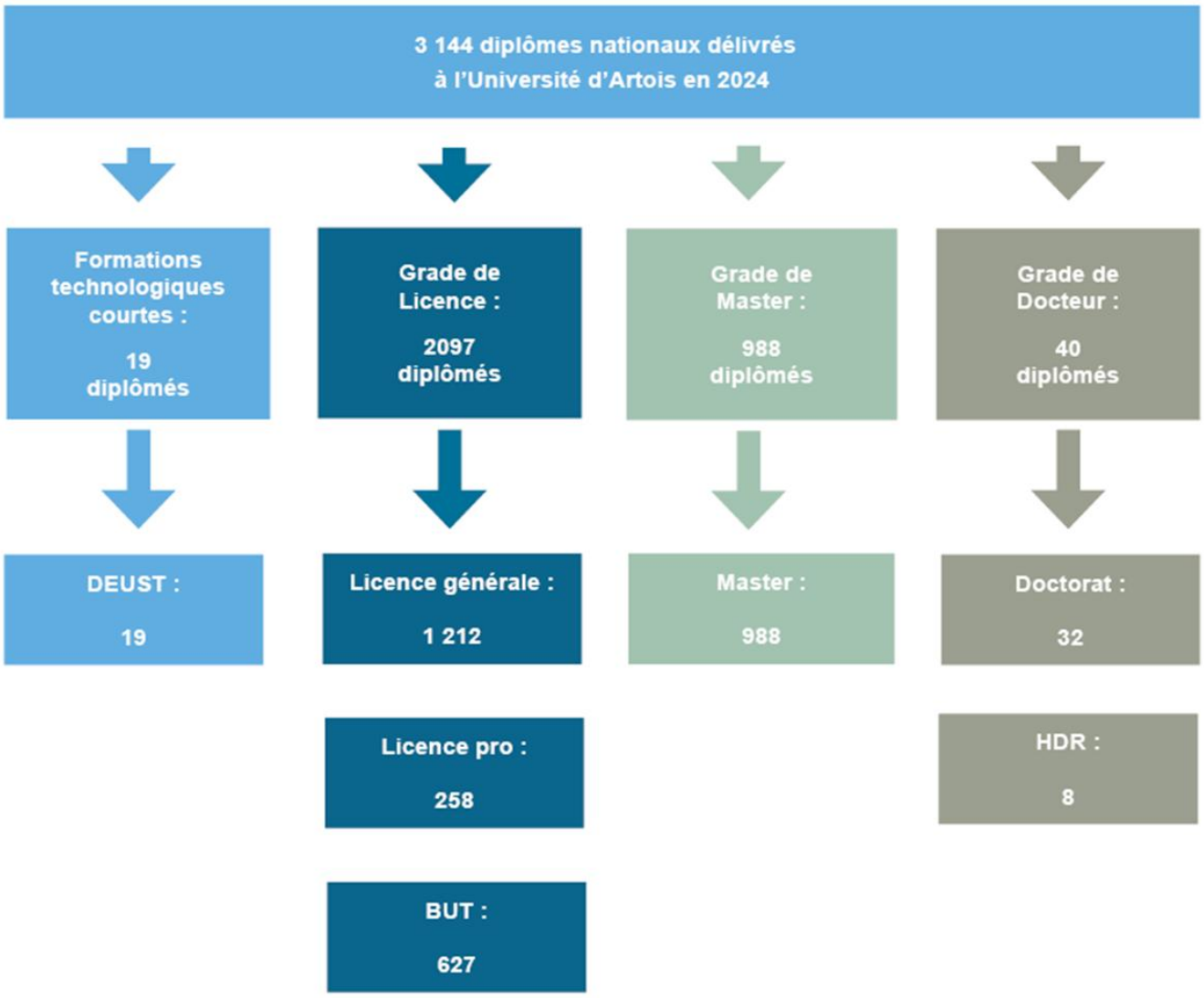
L'offre de formation
L'Université d'Artois offre un éventail de formations dans des domaines variés, articulés autour des thématiques de recherche : Littérature, Langues, Histoire-Géographie, Économie, gestion et sciences sociales, mais aussi Droit, STAPS, Mathématiques, Sciences pour l'ingénieur et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

La recherche
L'université d'Artois compte également 16 laboratoires ou centres de recherche, dont 2 labellisés CNRS, qui s'intègrent dans les 2 écoles doctorales régionales pour lesquelles elle est co-accréditée. Certains laboratoires s'insèrent dans une structure régionale, comme en chimie, en agroalimentaire ou en STAPS. Mais surtout, les activités de recherche, d'enseignement et d'animation culturelle peuvent être regroupées dans quatre Domaines d'Intérêt Majeur (DIM) :-
« *L'éco-efficacité énergétique* », domaine où se retrouvent les trois laboratoires de sciences appliquées sur le site de Béthune, et qui prend sens dans son lien avec des Pôles d'excellence de la région et avec le projet de « Troisième révolution industrielle » du Conseil régional ;
- « *Les patrimoines, territoires et transculturalités* », domaine qui profite, d'une part des problématiques fortes venues d'un territoire riche en histoire et en densité humaine, d'autre part des coopérations internationales de haut niveau menées avec les universités chinoises (Nankin, Canton, Macao), entraînant des retombées culturelles attestées par la présence d'un institut Confucius au sein de l'université ; la question de la francophonie est présente au travers d'un important master en présence et à distance ;
- « *Les recompositions du lien social* », domaine qui réunit des recherches en sciences sociales menées dans divers laboratoires, d'autres menées dans le cadre d'un GIS régional sur le fait religieux dont l'université d'Artois est le porteur, des recherches en littérature et en arts vivants, avec notamment un centre reconnu en littérature de jeunesse ;
- « *L'intelligence artificielle* », domaine qui réunit d'une part les laboratoires d'informatique, de logistique et de mathématiques, pour leurs recherches sur les systèmes de prise de décision ; et d'autre part des laboratoires de SHS qui ont pour objectif d'apporter la réflexion nécessaire pour que l'IA constitue un progrès réel pour l'ensemble de la société (explication, justification, éthique, interaction homme-machine). Expliquer et accompagner l'IA est le thème fédérateur de ce DIM.

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

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

Les diplômes délivrés en 2024 à l'Université d'Artois



La recherche à l'Université d'Artois

LES LABORATOIRES DE RECHERCHE

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

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

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

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

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

- **La gestion optimale de l'énergie dans l'habitat**
  Laboratoire Génie Civil et géo-Environnement
  Lille Nord de France – LGCgE (EA 4515)
  Directeur du site Artois : Emmannuel ANTCZAK - Béthune

- **L'amélioration de l'efficacité des systèmes électriques**
  Laboratoire Systèmes Électrotechniques et Environnement - LSEE (EA 4025)
  Directeur : Raphaël ROMARY - Béthune

- **L'optimisation des flux de transport**
  Laboratoire de Génie Informatique et Automatique de l'Artois – LGI2A (EA 3926)
  Directeur : Hamid ALLAOUI - Béthune

- **Le développement de matériaux innovants revalorisés/biosourcés ou à faible impact environnemental**
  Unité de Catalyse et de Chimie du Solide – UCCS (UMR CNRS 8181)
  Directeur du site Artois : Adlane SAYEDE - Lens

- **Formulation des aliments et leur vieillissement**
  BioEcoAgro
  Directeur de l'équipe Artois : Romdhane KAROUI - Arras et Lens

- **Valorisation des agroressources végétales**
  Unité Transformations & Agroressources
  Directeur du site Artois : Patrick Martin - Béthune

Patrimoines, territoires et transculturalités

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

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

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

• Centre de Recherche et d'Études Histoire et Sociétés - CREHS (EA 4027)
Directeur : Pierre SCHNEIDER - Arras

• Textes et Cultures (EA 4026)
Directrice : Anne BESSON - Arras

• Centre de recherche en linguistique française et didactique du français langue maternelle, étrangère et sur objectif spécifique : Grammatica (EA 4521)
Directeur : Jean-Marc MANGIANTE - Arras

Les recompositions du lien social : mesurer, expliquer, intervenir

La problématisation d'un lien social recomposé, que ce soit au travers des questions de formation, d'apprentissages, de protection, d'éthique et de régulation des comportements violents est au centre de ce DIM. C'est en articulant les dimensions de formation et de recherches que les laboratoires concernés participent activement aux enjeux sociaux liés à la recomposition du lien social.
En étudiant particulièrement les processus d'éducation, de formation et de régulation, les chercheurs contribuent à une meilleure analyse des systèmes de recomposition du lien social : l'identification des mécanismes de protection, de régulation et d'apprentissage permet même de fabriquer des ressources d'intervention.
Ce DIM inclut, outre **les laboratoires déjà présentés (*Textes et Cultures*, *le CREHS, l'IEFR et le LML*) :**

- Équipe de Recherche Septentrionale Sports et Sociétés - Atelier SHERPAS (EA4110)
Directeur : Williams NUYTENS - Liévin

- Centre Droit Éthique et Procédures – CDEP (EA 2471)
Directeur : Hugues HELLIO - Douai

- Lille Économie Management – LEM (UMR CNRS 9221)
Responsable de l'équipe Artois : Chrysost Bangake - Arras

- Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire en Management et Économie - RIME Lab (EA 7396)
Responsable de l'équipe Artois : Oliviane BRODIN - Arras

L'intelligence artificielle

Ce DIM répond à un enjeu mondial suite à un développement rapide et important autour de l'IA, notamment en lien avec les capacités de calcul grandissantes et aux grands volumes de données. Avec 25 ans d'expérience dans le domaine, les unités impliquées dans le DIM « Intelligence Artificielle » s'appliquent à répondre à des besoins sociétaux : expliquer les décisions prises par l'IA et accompagner les progrès de l'IA au niveau sociétal. Ce DIM inclut, outre **les laboratoires déjà présentés (*LGI2A, CDEP, Textes et Cultures et l'Atelier SHERPAS*) :**

• Centre de Recherche en Informatique de Lens – CRIL (UMR CNRS 8188)
Directeur : Pierre MARQUIS - Lens

• Laboratoire de Mathématiques de Lens - LML (EA 2462)
Directeur : Ahmed LAGHRIBI - Lens

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

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

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

Laboratoire de Physiopathologie de la Barrière Hémato-Encéphalique - LBHE (EA 2465)
Directeur : Fabien GOSSELET - Lens

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

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

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

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

Pour toutes informations, vous trouverez les documents sur l'intranet, à la page Recherche et Valorisation ou directement à l'adresse :
http://intranet.univ-artois.fr/H-Z/Recherche-et-valorisation

Directrice : Cyrielle TIRMAN

Focus sur un service

La FCU : Formation Continue Universitaire

LA FCU ARTOIS

Depuis 1994, la FCU Artois accueille et accompagne les salariés, demandeurs d'emploi et tout autre adulte souhaitant suivre une formation (diplômante ou non) ou valider ses acquis. Elle répond également aux besoins des entreprises en mettant en œuvre des formations sur mesure.

Expertise

En étroite collaboration avec les entreprises, les branches professionnelles, le Conseil Régional et autres financeurs, les missions de la FCU Artois consistent à :

- Développer les formations à destination des entreprises
- Accompagner à la construction du projet professionnel
- Développer et mettre en œuvre l'alternance
- Valider les acquis
- Réaliser des bilans de compétences
- Permettre l'Accès à l'Enseignement Universitaire aux non bacheliers grâce au DAEU
- Concevoir des Diplômes d'Université

Proximité

Le service de la Formation Continue à l'Université d'Artois est présent sur Arras, Béthune, Douai, Lens, Liévin et est amené à se déplacer au sein des entreprises pour ouvrir des groupes en intra.

Qualité

Depuis janvier 2022, la FCU Artois est titulaire de la certification Qualiopi. Elle a également été titulaire de la certification de services FCU délivrée par Bureau Veritas d'août 2017 à août 2023. Ces certifications reconnaissent la qualité des prestations de la FCU Artois concourant au développement des compétences et la démarche d'amélioration continue dans laquelle est engagé le service, conformément aux exigences du décret qualité du 30/06/15.

3 pôles de compétences

FARE	PAC	PIC
Formation, Alternance et Reprise d'Études	Pôle Accompagnement des Carrières	Pôle Ingénierie et Communication

Pôle Formation, Alternance et Reprise d'Etudes (FARE)

- Mise en œuvre et suivi des formations continues *(DAEU, Diplômes d'Université, stages de langues, d'informatique…)*
- Mise en œuvre et suivi des formations à la carte répondant aux besoins des entreprises sur des thématiques particulières *(groupes intra ou inter)*
- Mise en œuvre et suivi des contrats en alternance
- Suivi des adultes en reprises d'études dans les UFR ou IUT

Pôle Accompagnement des Carrières (PAC)

- Conseil et formation : *Conseil et audit RH - Formations à la carte sur des problématiques RH et risques psychosociaux - Gestion du plan de développement des compétences - GPEC*
- Accompagnement et développement des compétences : *Coaching VAE - Bilan de compétences - Entretien de carrière et de mobilité - Reconversion et reclassement collectif - Bilan de seconde partie de carrière*

Pôle Ingénierie et Communication (PIC)

- Étude des demandes des entreprises et partenaires afin de concevoir des prestations répondant au mieux à leurs besoins
- Organisation d'évènementiels *(Afterwork, Job Dating...)*

Les certificats

La FCU Artois est engagée dans une démarche d'amélioration continue pour l'accueil des personnes en situation de handicap, et détient jusqu'au 09 octobre 2024 le certificat référent Ressource Handicap Formation.

L'Université d'Artois est certifiée Qualiopi depuis janvier 2022.

SGS

cofrac
CERTIFICATION DE PRODUITS ET SERVICES
Accréditation N°5-0018
Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr

CERTIFICAT N° 01608
MULTI-SITES - VERSION 1

UNIVERSITE D'ARTOIS SERVICE DE FORMATION CONTINUE
9, rue du Temple
62030 ARRAS CEDEX

N° de déclaration : 3162P003162

SGS ICS, organisme certificateur, atteste que l'organisme susmentionné est certifié :

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Pour la(les) catégorie(s) d'action concernée(s) :
Les actions de formation
Les bilans de compétences
Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

Programme de certification :

- Décret n° 2019-564 du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle,
- Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences,
- Arrêté du 6 juin 2019 relatif aux modalités d'audit associées au référentiel national mentionné à l'article D. 6316-1-1 du code du travail,
- Guide de lecture du référentiel national qualité publié sur le site du Ministère du Travail dans sa version en vigueur,
- Règlement de certification SGS ICS en vigueur

Certification prévue selon l'article L.6316-1 du Code du Travail
Délivré le : **28/01/2022**
Valable jusqu'au : **27/01/2025**

Le Directeur Certification

Les partenaires

BILAN D'ACTIVITES 2023 - 2024

L'ALTERNANCE

Véritable tremplin pour l'insertion professionnelle, l'alternance permet de **concilier la préparation d'un diplôme en centre de formation avec des périodes de travail en entreprise** en vue d'obtenir le diplôme concerné. Deux types de contrats sont accessibles à l'Université d'Artois : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

CHIFFRES CLÉS

Nombre d'alternants : 1438

Répartition par type de contrat :

App. : 1345 Pro. : 93

Répartition par site :

Arras : 184 Béthune : 317 Douai : 29
Lens : 56 IUT B. : 508 Liévin : 34
IUT L. : 310

Répartition par niveau :

Bac+3 : 63% Bac+5 : 37%

Taux d'ouverture en alternance des formations : 58%

Nombre d'employeurs ayant accueilli un ou plusieurs alternants : + de 760

OUVERTURE À L'ALTERNANCE DE PLUSIEURS FORMATIONS À LA RENTRÉE 2023-2024

En contrat d'apprentissage :

- Licence Pro Maintenance Industrielle en Génie Électrique
- Licence Pro Métiers du tourisme: commercialisation des produits touristiques
- BUT 3e année Métiers du Multimédia et de l'Internet, parcours développement web et dispositifs interactifs

En contrat de professionnalisation :

- Master Arts de la Scène et du Spectacle Vivant
- Master 2 Langues et Management International

LE DIPLÔME D'ACCÈS AUX ÉTUDES UNIVERSITAIRES

Le Diplôme d'Accès aux Études Universitaires (DAEU) **s'adresse aux personnes n'ayant pas le baccalauréat**. Il confère les mêmes droits : accéder aux études supérieures, passer des concours administratifs ou occuper des emplois nécessitant le bac. Deux options de DAEU sont proposées à l'Université d'Artois : A (littéraire) et B (scientifique). Le DAEU peut également être suivi à distance.

CHIFFRES CLÉS

Inscrits au DAEU : **203**

Répartition par option :

A (littéraire) : **126** B (scientifique) : **77**

Répartition par site :

Arras : **19** Béthune : **27** A distance : **43**
Douai : **47** Lens : **67**

Répartition par sexe :

Femmes : **62%** Hommes : **38%**

Répartition par tranche d'âge :

- de 25 ans : **38%** 25-35 ans : **37%**
36-44 ans : **17%** 45 ans et + : **8%**

LE DAEU ÉGALEMENT PROPOSÉ EN ÉTABLISSEMENT PÉNITENTIAIRE

En 2013, l'Université d'Artois a initié un partenariat avec l'Unité Pédagogique Régionale (UPR) de Lille, établissement qui gère les enseignements en prison, **afin de proposer le DAEU aux détenus.**

Le projet s'est depuis étendu aux UPR Grand Ouest, PACA, Paris et Bordeaux.

En 2023-2024, **217 détenus étaient inscrits au DAEU.**

LES DIPLÔMES UNIVERSITAIRES

De niveaux Bac+1 à Bac+5, les Diplômes Universitaires (DU) permettent de **développer de nouvelles compétences ou de se perfectionner dans des domaines précis et variés.** Ils sont organisés par la FCU en collaboration avec les composantes.

CHIFFRES CLÉS

Inscrits aux DU

- Chine - Occident : Management Interculturel : 3
- Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs : 15
- Médiations et pratiques artistiques adaptées : 6
- Responsable de l'Ethique de l'Intelligence Artificielle : 18 (en 100% distanciel)
- Chimie en Agro-Production : 6
- Secrétaire Assistante Médico-Sociale : 10
- Management et Organisation en Santé et Médico-Social : 9

UN NOUVEAU DU MÊLANT ART ET HANDICAP

En septembre 2023 a ouvert le DU « Médiations et pratiques artistiques adaptées : Handicap(s) et égalité ».

Cette formation permet de **développer des compétences et connaissances pour proposer des médiations artistiques culturelles adaptées et accessibles, et diriger des ateliers à destination de personnes en situation de handicap.**

Les stagiaires ont notamment pu travailler sur un projet de création d'outils concrets pour accompagner les personnes en situation de handicap.

UN DU SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE COURONNÉ DE SUCCÈS

Pour sa deuxième année d'existence, le DU « Responsable de l'Ethique de l'Intelligence Artificielle » continue à faire le plein de stagiaires !

Après de nombreuses candidatures reçues, 18 personnes ont été retenues pour suivre cette formation proposée en ligne.

Parmi elles, **des juristes, des cadres de l'industrie ou encore des cadres dirigeant leur propre société.**

Grâce à ce DU alliant théorie et cas pratique, ils sont désormais en mesure d'**évaluer si le cycle d'un système d'IA respecte les exigences légales et les droits fondamentaux** et d'intervenir pour garantir sa conformité éthique.

LA REPRISE D'ÉTUDES

Toute l'offre de formation Licence - Master - Doctorat de l'Université est **accessible en reprise d'études à tout âge.**

CHIFFRES CLÉS

Adultes en reprise d'études

UFR Lettres et Arts : 64

UFR Langues étrangères : 4

UFR EGASS : 12

UFR Hist., Géo., Patrimoines : 10

Faculté de Droit : 11

Faculté des sports et de l'éducation physique : 2

Faculté des Sciences : 4

Faculté des Sciences appliquées : 5

IUT de Béthune : 1

IUT de Lens : 11

LA VALIDATION DES ACQUIS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

La Validation des Acquis Professionnels et Personnels (VAPP) permet un accès dérogatoire aux différents niveaux de l'Enseignement Supérieur et **d'entrer en formation sans posséder les titres ou diplômes requis.**

CHIFFRE CLÉ

VAPP réalisées : 78

Diplôme le plus concerné par la VAPP : Master Management Sectoriel, parcours Cadres de santé

LES COURS DE LANGUES

Des cours de langues accessibles à tous sont proposés à l'Université d'Artois. Ils sont **adaptés au niveau et aux besoins de chacun** et se déroulent en petits groupes pour favoriser les interactions.

CHIFFRES CLÉS

Inscrits en cours d'anglais : 81

Répartition par niveau :

A2 : 2 B1 : 24
B2 : 38 C1 : 17

Inscrits en cours de chinois : 15

DES COURS D'ANGLAIS PLÉBISCITÉS

Suite à une campagne publicitaire menée sur les réseaux sociaux à la rentrée de septembre 2023, **le nombre d'inscriptions aux cours d'anglais a considérablement augmenté par rapport à l'année précédente (une trentaine de personnes supplémentaires).**

En plus des sessions semestrielles, une session annuelle a donc ouvert afin de pouvoir accueillir tout le monde et s'adapter aux demandes.

LES FORMATIONS COURTES

La FCU propose également des formations courtes **en réponse à des besoins exprimés sur des thèmes précis.**

FORMATION SUR L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE DES SYSTÈMES

En réponse à une demande du rectorat de l'Académie de Lille, une formation courte sur l'**efficacité énergétique des systèmes a été organisée sur le site de Béthune, à destination des enseignants de BTS et Bac Pro.**

Elle s'est déroulée sur cinq jours début juillet, et a permis aux participants de développer les compétences nécessaires pour enseigner les principes d'efficacité énergétique dans les systèmes. Les enseignants formés **pourront ainsi préparer leurs étudiants à exercer dans des secteurs diversifiés tels que le bâtiment, l'industrie et les infrastructures.**

Forts de cette dynamique, des enseignants de la Faculté des Sciences Appliquées envisagent de prolonger l'initiative en proposant des modules spécialisés, adaptés aux besoins spécifiques identifiés lors de la formation.

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet **d'obtenir un diplôme sans retour en formation** en faisant reconnaître son expérience et ses compétences.

CHIFFRES CLÉS

Demandes de VAE reçues : 136

Diplômes les plus demandés : Master Monnaie Banque Finance Assurance, Licence Pro Logistique et Pilotage des Flux, Licence Pro Commerce et Distribution

Nombre de candidats passés en jurys : 51

Répartition des candidats selon leur âge :

- de 35 ans : 23%
35 - 44 ans : 28%
+ de 45 ans : 49%

Répartition géographique des candidats :

Région HDF : 64% Autres régions : 36%

PRÉSENTATION DE LA VAE À FRANCE TRAVAIL

En juin, la FCU a tenu un webinaire à destination des agents de France Travail.

Une quarantaine de référents VAE de la Région Hauts-de-France y ont participé. La FCU leur a **présenté le fonctionnement du dispositif** et a **répondu à leurs interrogations.**

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Réalisé conformément à la réglementation en vigueur, le bilan de compétences propose de **faire le point sur soi et son parcours afin d'élaborer, d'affiner ou de confirmer un projet professionnel**. Il est réalisé avec une psychologue du travail de la FCU.

CHIFFRES CLÉS

Bilans de compétences réalisés ou démarrés : 11

Répartition par tranche d'âge :

- de 35 ans : 4
35 - 44 ans : 3
+ de 45 ans : 4

Répartition par sexe :

Femmes : 7 Hommes : 4

100%
des candidats sont très satisfaits

« Excellent contact, le bilan de compétences m'a été très utile et bénéfique. »

« Rien à dire, cela convenait parfaitement à mes besoins. »

FORMATION DES ÉLUS

La FCU travaille sur la création d'un **catalogue de formations à destination des élus locaux.**
Cette démarche passe par l'obtention d'un agrément délivré par le Ministère de la Transition écologique et Cohésion des territoires et le respect d'un référentiel de formation.
La demande d'agrément sera déposée début 2025, pour une première formation envisagée avant l'été 2025.

OUVERTURE À L'ALTERNANCE DE PLUSIEURS FORMATIONS

En contrat d'apprentissage :

- Master Arts de la Scène et du Spectacle Vivant
- Master 2 De la Conception à l'Industrialisation des Produits Alimentaires
- Master 2 Chimie, parcours Ingénierie Polymères et Matériaux pour l'Environnement
- Master Informatique
- Diplôme d'Ingénieur en Génie Électrique 2e année
- BUT 3e année Gestion des Entreprises et des Administrations, parcours Gestion, Entrepreneuriat et Management d'Activités
- BUT 3e année Métiers du Multimédia et de l'Internet, parcours stratégie de communication numérique et design d'expérience

En contrat d'apprentissage et de professionnalisation :

- Licence Pro Activités juridiques, parcours Mandataire Judiciaire à la Protection des Majeurs
- Licence 3 Sciences pour l'Ingénieur, parcours Génie Civil

fcu La formation continue à l'université
UNIVERSITÉ D'ARTOIS

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

FCU Artois
9 rue du Temple
62030 ARRAS CEDEX
Tél. : 03.21.60.37.07

Ça s'est passé en 2024

RÉAMÉNAGEMENT DES PARVIS

Inauguration des nouveaux parvis et des œuvres d'art du campus d'Arras

Le réaménagement des parvis, ainsi que les 5 œuvres d'art du site universitaire d'Arras, ont été inaugurés ce jeudi 16 mai, en présence de Pasquale Mammone, président de l'université, de Brigitte Buffard-Moret, chargée de mission à la politique culturelle et des artistes Xavier Dambrine, Christian Delecluse, Léo Caillard, Jean-Christophe Nourisson et Tomislav Topic.

Chaque artiste a présenté son œuvre au public réuni, au cours d'une déambulation dans le campus.

La promenade inaugurale s'est terminée par le tirage au sort du gagnant du concours des citations pour la sculpture *L'Envol des pages*, puis par un cocktail.

L'artiste plasticien Léo CAILLARD présente ses deux statues les "Hipster Vénus" et "Hipster Discobole", érigées au niveau de l'entrée principale du campus arrageois, du côté de la rue du Temple.

Jean-Christophe NOURISSON aux côtés de son œuvre intitulée "Le Pensoir", disposée sur l'espace vert face à la Maison de la Recherche.

L'artiste berlinois Tomislav TOPIC présentant son œuvre intitulée "Upward", située en plein cœur du campus.

L'artiste plasticien Christian DELECLUSE devant son œuvre représentant l'idéogramme chinois de la paix.

Le sculpteur Xavier DAMBRINE et sa sculpture intitulée "L'envol des pages", posée devant la bibliothèque universitaire, du côté de la rue Raoul François.

Ça s'est passé en 2024
- AUTRES ÉVÈNEMENTS -

Classement EDUNIVERSAL 2024 des meilleurs licences et Bachelors "Énergies – Énergies renouvelables"

Deux licences de la Faculté des Sciences Appliquées de Béthune (FSA) arrivent en 1ère et 2e position dans le classement Eduniversal 2024 (classement des meilleurs licences, bachelors et grandes écoles), dans la catégorie "Énergies - Énergies renouvelables".

1 ★★★★	Université d'Artois	Licence Pro Maintenance Industrielle en Génie Electrique Voir la fiche
2 ★★★★	Université d'Artois	Licence Génie Energétique - Maîtrise de l'Energie Voir la fiche
3 ★★★	Université de Lille	Licence professionnelle Energies Renouvelables et Efficacité Energétique (ER2E) Voir la fiche
4 ★★★	IUT Nord Franche-Comté	Licence professionnelle Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique Voir la fiche
5 ★★	IUT Créteil-Vitry	Licence Professionnelle Énergies Renouvelables et Efficacité Énergétique des Bâtiments Durables Voir la fiche

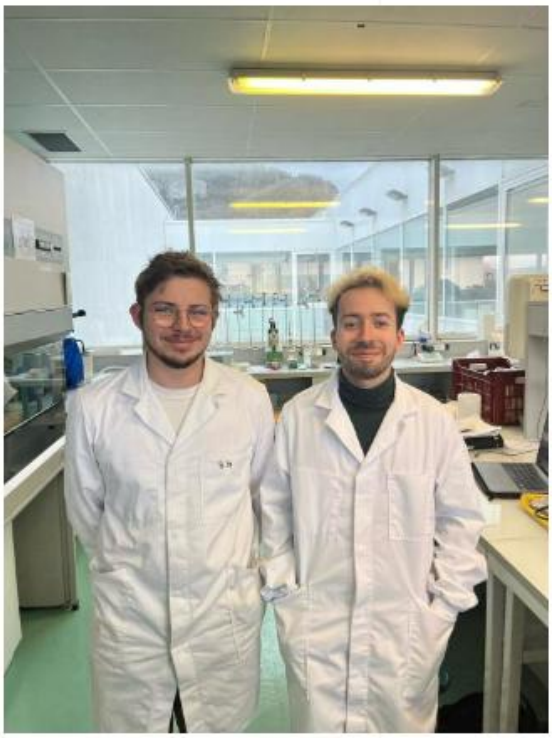
la Licence pro BGB remporte le 1er prix du concours « L'Arène des bières »

Le 22 février dernier s'est tenu le concours annuel "arène des bières", organisé par l'association d'étudiants "Brasserie" de l'IUT de Lille. Neuf équipes issues des six établissements participants (l'IUT de Lille, Junia, l'IUT Nancy-Brabois, l'Université d'Artois (faculté Jean Perrin), le lycée Biotech de Douai et l'IUT du Limousin) se sont affrontées.

Chacune de ces équipes a créé une bière sur le thème de la « Bière Noire au Chocolat » pour la soumettre à un jury d'exception composé de Moulins d'Ascq, Tours du Malt, LOVEN Kombucha et Brewing Theory. La Licence professionnelle "Biotechnologies et Génie des procédés appliqués aux Boissons" (BGB) a remporté pour la quatrième année consécutive ce concours avec la bière "carré de mousse" brassée par Benjamin Minot.

L'autre bière engagée par la licence s'est classée 5ème et a été proposée par Luca Pinto.

Les étudiants étant volontaires et bénévoles au concours général agricole du salon de l'agriculture qui s'est tenu sur la même période que l'arène des bières, c'est Aurélie Mateos, responsable de la formation qui a présenté les bières de nos étudiants lors du concours.



Benjamin MINOT et Luca PINTO

Semaine Olympique et Paralympique 2024

L'université d'Artois participe à la 8e édition de la semaine Olympique et Paralympique nationale. Chaque année, la Semaine Olympique et Paralympique (SOP) permet de promouvoir la pratique sportive chez les jeunes et de mobiliser la communauté éducative autour des valeurs citoyennes et sportives inscrites dans l'ADN de l'Olympisme et du Paralympique.

Le SCD et le CETIP innovent en créant un kit de gamification pour les enseignants de l'Université d'Artois

Il y a quelques mois, le Service Commun de Documentation (SCD) et le CEntre de Transformations et d'Innovations Pédagogiques (CETIP) de l'Université d'Artois ont initié une démarche novatrice en lançant un service de prêt de jeux analogiques pour les enseignants, accessible dans les bibliothèques universitaires d'Arras et de Béthune (LUDEX - Enseigner autrement). Récemment, nos services ont à nouveau collaboré pour imaginer un kit d'accessoires ludiques destiné à la gamification des méthodes d'enseignement.

Ces accessoires offrent de multiples opportunités pour rendre l'apprentissage plus dynamique, interactif, et avant tout, plus plaisant pour les étudiants. Ils représentent des outils précieux pour briser la glace, stimuler la participation et encourager la collaboration en classe ou même lors de réunions.

Ce kit témoigne de l'engagement de l'Université d'Artois à fournir des ressources pédagogiques innovantes pour outiller ses enseignants. L'essor de la ludopédagogie à l'Université d'Artois, et plus largement dans l'enseignement supérieur, marque une étape décisive vers une éducation plus inclusive !

Ce kit, pensé comme une véritable boîte à outils, vise à transformer n'importe quel contenu pédagogique en une expérience d'apprentissage interactive et engageante. Comprenant :
- un dé classique et un dé de belote,
- six pions (meeples),
- cinq sablier,
- un jeu de cartes,
- des jetons colorés,
il ouvre un large éventail de possibilités pour intégrer la gamification dans l'enseignement.

Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie

Vendredi 17 mai 2024, de 12h30 à 13h30, un temps d'échange a été organisé avec l'association Fiertés Pas-de-Calais dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie.

Label HRS4R : vers l'excellence des pratiques RH pour les chercheurs

Dans le cadre du déploiement d'une culture qualité dans toutes ses sphères d'activités, l'Université d'Artois s'est inscrite dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques RH dans le domaine de la recherche via le label européen HRS4R (Human resources strategy for researchers).

Nous rejoignons donc une communauté d'universités et d'institutions européennes et internationales.

Un engagement dans la stratégie européenne des ressources humaines pour les chercheurs

En s'engageant officiellement dans ce processus de labellisation le 3 avril dernier, l'Université d'Artois affirme sa conviction de mettre en œuvre la stratégie HRS4R afin de contribuer au développement de l'espace européen, à travers la valorisation de la mobilité et de la carrière des chercheurs. Ainsi, notre déclaration d'engagement indique clairement aux chercheurs que nous sommes déterminés à rendre les carrières dans la recherche en Europe plus attrayantes et plus durables.
Ce label est une démarche volontaire et regroupe 40 principes s'articulant autour de quatre grandes thématiques de la charte européenne du chercheur et sur le code de conduite pour le recrutement des chercheurs :

- Principes éthiques et responsabilités professionnelles
- Recrutement, développement de carrière, mobilité
- Conditions de travail et de sécurité, environnement professionnel
- Formation

12 mois pour préparer la visite des experts HRS4R

Suite à la validation de notre candidature par la commission européenne le 15/04/2024, nous entamons donc la phase initiale avec le démarrage en mai 2024 des groupes de travail ayant fait l'objet d'un appel à candidature en début d'année. Nous disposons désormais de 12 mois pour préparer la visite des experts HRS4R.

Voyage pédagogique à Madrid

Les étudiants de deuxième année du Master Management Sectoriel de l'Université d'Artois ont eu l'opportunité de participer à un voyage pédagogique à Madrid. Ce voyage a été encadré par leur professeure, Madame Trédez-Lopez, directrice adjointe de l'UFR EGASS et maître de conférences en droit public, accompagnée par Madame Carra, directrice du master et Professeure de sociologie, Madame Zaoual, maître de conférences en sciences de gestion ainsi que Madame Leprince, intervenante professionnelle au sein du master.
Ce voyage apprenant avait pour thématique la découverte du fonctionnement des structures de l'action sociale et médico-sociale en Espagne. Une comparaison des politiques et pratiques espagnoles et françaises a pu en émerger, permettant de développer des idées novatrices.

Le groupe a été accueilli par le Vice-Recteur aux relations internationales de l'Université d'Alcala de Henares, Julio Canero. Une visite privée de l'ancien amphithéâtre et de la chapelle de San Ildefonso a été menée par le Vice-recteur, Miguel Rodriguez Blanco. Les étudiants ont découvert les espaces majestueux et remplis d'histoire de la cinquième université la plus vieille du monde.

Le deuxième jour, les étudiants ont été accueillis au siège national de la croix rouge espagnole, avec pour commencer une conférence de présentation des différents projets et programmes de la croix rouge de Madrid.

Le Challenge 2024

11 DISCIPLINES SPORTIVES, 12 UNIVERSITÉS, 8 ÉCOLES
1000 ÉTUDIANTS, 4 JOURS DE COMPÉTITION

LES ÉTUDIANTS DE L'ASSOCIATION SPORTIVE DE L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS (ASUA) REMPORTENT LA TROISIÈME PLACE DU PODIUM !

L'Association Sportive de l'Université d'Artois (ASUA) a obtenu la troisième place sur le podium des universités lors du Challenge 2024 ! Accompagnée par Sébastien Gayet, enseignant à l'UFR des STAPS de Liévin, une équipe de 50 étudiants artésiens s'est rendue à Vichy, du 20 au 23 mai pour participer à cette grande manifestation sportive.

Le Challenge 2024 est le nouveau grand rendez-vous sportif dédié aux étudiants. Il a été organisé, en cette année olympique et paralympique, par la Fédération Française du Sport Universitaire, en collaboration avec le gouvernement dans le cadre de la Grande Cause Nationale 2024*. Plus de 1000 étudiants issus des meilleures associations sportives étudiantes de France étaient réunis pour ce Challenge multisports.

La cérémonie d'ouverture s'est tenue en présence de la ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, Sylvie Retailleau, et la cérémonie de clôture avec la ministre des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques, Amélie Oudéa-Castéra. Le challenge devrait revoir le jour tous les quatre ans.

** Dans la dynamique des Jeux Olympiques et Paralympiques, le Président de la République a décrété la promotion de l'Activité Physique et Sportive comme Grande Cause Nationale 2024.*

Les podiums :

UNIVERSITÉS	ÉCOLES
1. Université de Strasbourg	1. INSA Lyon
2. Université de Lyon	2. Centrale Lyon
3. Université d'Artois	3. Paris Dauphine

2 étudiantes de l'université qualifiées en natation pour les JO 2024

Deux étudiantes de l'université d'Artois se sont qualifiées pour les jeux olympiques de Paris, à l'issue des championnats de France de natation élite qui se sont tenus à Chartres la semaine dernière. Toutes deux sont qualifiées pour l'épreuve de relais.

Il s'agit de Lison Nowaczyk, étudiante en 2e année de Licence à l'UFR de Lettres modernes, et d'Océane Carnez*, en 3e année de Licence filière "Entraînement Sportif" à l'UFR STAPS de Liévin. Sportives de haut niveau, elles sont membres de l'Association Sportive de l'université d'Artois et bénéficient du dispositif "Sportifs de haut et de bon niveau" permettant de concilier études et carrière sportive dans les meilleures conditions, notamment par la reconnaissance du Régime Spécial d'Études (RSE).

Elles font partie de la liste des 30 Français qualifiés pour les épreuves de natation qui seront disputées à Paris La Défense Arena, du samedi 27 juillet au dimanche 4 août 2024.

Lison Nowaczyk

Océane Carnez

Initialement qualifiée pour participer aux JO de Paris 2024, Océane Carnez a été retirée de la liste des nageurs olympiques avant le début des jeux.

Le LSEE a fêté ses 30 ans !

LSEE

Au coeur de la machine électrique !

Le vendredi 31 mai 2024, le Laboratoire Systèmes Electrotechniques et Environnement (LSEE) situé sur le pôle de Béthune, a accueilli étudiants, professeurs, chercheurs et partenaires académiques et industriels pour fêter son 30ème anniversaire.

Cet événement a été l'occasion de revivre les moments phares de ces 30 années écoulées : 30 ans d'innovations et de recherches !

Plus de 100 participants se sont réunis et ont profité d'une immersion au cœur des machines électriques grâce à la visite du plateau d'essais du laboratoire. Une rétrospective des 30 ans d'existence a également été présentée et la journée s'est terminée dans une ambiance festive pour toute la grande famille du LSEE !

L'A2U signe un mémorandum d'entente de cotutelle internationale de doctorat avec le CNRST

M. Hassane SADOK, Président de l'Université du Littoral Côte d'Opale, Mme Jamila EL ALAMI, directrice du CNRST, M. Pasquale MAMMONE, Président de l'Université d'Artois et M. Mohammed BENLAHSEN, Président de l'Université de Picardie-Jules-Verne.

Jeudi 6 juin 2024 à l'Université de Rabat au Maroc, les universités de l'alliance A2U (l'Université du Littoral Côte d'Opale, l'Université d'Artois et l'Université de Picardie Jules Verne) ont signé un mémorandum d'entente de cotutelle internationale de doctorat avec le CNRST (Centre National pour la Recherche Scientifique et Technique).

Ce mémorandum s'inscrit dans le cadre du projet de "bourses d'excellence doctorant-moniteur" du Plan d'Accélération de la Transformation de l'Ecosystème de l'Enseignement Supérieur de la Recherche Scientifique et de l'Innovation du Maroc (Pacte ESRI - 2030). Le programme vise à former une nouvelle génération de doctorants répondant aux priorités nationales et aux nouvelles normes scientifiques et pédagogiques internationales.

Les étudiants du Master DTAE proposent une trame verte et bleue à la ville d'Arras pour le quartier Sud

À la demande de l'adjointe du quartier d'Arras-Sud, Karine Boissou, qui est aussi en charge de la transition écologique de la ville d'Arras, les étudiants du master Développement des Territoires, Aménagement, Environnement (DTAE) ont travaillé à l'élaboration d'une trame verte et bleue dans ce quartier où est située l'université. La trame verte et bleue consiste à réaliser des liaisons de continuité écologique pour les espaces animales et végétales en vue de renforcer la biodiversité tout en assurant une amélioration du cadre de vie des habitants en organisant un réseau d'espaces de respiration au sein des territoires densément bâtis. L'étude produite en réponse à cette commande a été réalisée dans le cadre d'un atelier-projet entre septembre 2023 et mars 2024 et s'est déroulée en deux temps.

Inauguration du jardin chinois dans le parc du Louvre-Lens

Le jardin chinois nouvellement installé dans le parc du Louvre-Lens a été inauguré le 5 juillet dernier, en présence de Pasquale Mammone, président de l'université d'Artois, d'Ahmed El Kaladi, vice-président des relations internationales, de Siyan Jin, directrice française de l'Institut Confucius de l'Artois, de Zhang Qiang, directeur chinois de l'Institut Confucius de l'Artois, de Tan Zhe-Min, président de l'université de Nankin, de Leng Tian, architecte chargé de la conception artistique du jardin chinois, de Chao Shuyong, architecte adjoint, de Cheng Xu, directeur des instituts Confucius, de Rémi Maillard, administrateur général du Louvre-Lens et de Bertrand D'Hennin, responsable Services Généraux et Espaces Verts du Musée du Louvre-Lens.

Ce jardin s'inspire de la tradition millénaire chinoise qui a développé, dans cet art, la recherche d'un idéal de beauté et d'harmonie entre les humains et la nature. À partir d'une légende inspirée du penseur Confucius, l'art du jardin va se développer en Chine, sous les grandes dynasties impériales, à partir de 221 avant notre ère, et atteindre son apogée sous la dynastie Ming au XIVe siècle. Selon cette tradition, le projet est pensé comme un poème célébrant l'union du ciel et de l'humain.

RSU - Université d'Artois

Dans le parc du musée, le jardin s'est installé de façon discrète au sein du bois pionnier, zone boisée conservée lors de la création du musée. Dans l'esprit de l'art chinois des jardins, l'architecte a travaillé dans le respect du lieu, de son histoire et de ses matériaux, déterminant l'emplacement des constructions en fonction des arbres déjà présents. En réponse au passé minier du site, il propose un refuge aux visiteurs et visiteuses du parc et, selon la pensée chinoise, établit un équilibre entre le passé et le présent. Les effets de transparence et la complémentarité entre l'intérieur et l'extérieur favorisent le dialogue entre l'œuvre et le musée. La forme et les matériaux mettent en scène un jardin autour d'éléments porteurs de symboles : nuages, eau, pavillon et pierre.
Cet espace invite à s'immerger dans une atmosphère de quiétude et sérénité, à l'écoute de ses émotions.

Le Jardin chinois, œuvre de Leng Tian, a été réalisé en partenariat avec l'Université d'Artois, l'Université de Nankin et le Musée du Louvre-Lens.

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

INFORMATION de la PRÉSIDENCE

À compter du 1er septembre 2024, Ludovic Deniau est nommé Directeur Général des Services de l'Université d'Artois, succédant à Annie Vanhaecke qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Ludovic Deniau occupait, depuis septembre 2020, la fonction de Directeur des Ressources Humaines / Directeur Général des Services adjoint de l'université d'Artois.

Il a démarré sa carrière à l'université de Lille III où il a notamment été responsable de la gestion des personnels et adjoint au DRH, avant d'occuper le poste de Directeur des Ressources Humaines, par intérim, jusqu'à la fusion des universités de Lille. En 2018, il est devenu Directeur de la gestion des personnels enseignants de l'université de Lille.

La Nuit du Droit : Mon corps m'appartient-il ?

La faculté de droit organise comme chaque année, la Nuit du Droit en coopération avec le barreau, la Cour d'appel et la Cour administrative d'appel de Douai.

Jeudi 3 octobre 2024 de 16h30 à 22h30
Faculté de Droit, Douai

Programme

De 16h30 à 18h30 : Visite des lieux de justice douaisiens

De 19h à 21h : Tables-rondes à la Faculté de Droit de Douai

De 21h à 21h30 : Pause restauration

De 21h30 à 22h30 : Concours d'éloquence à la faculté de Droit

Accueil des étudiants en programme de mobilité internationale 2024/2025

Le 5 septembre 2024, le Service des Relations Internationales a organisé la traditionnelle journée d'accueil à l'attention des 43 étudiants venus d'une dizaine de pays différents : Bosnie-Herzégovine, Chine, Espagne, Italie, Maroc, Portugal, République-Tchèque, Roumanie, Serbie, Vietnam.

Ces étudiants, inscrits en Licence, Master ou encore en Doctorat, s'apprêtent à passer un séjour d'étude d'un semestre ou d'une année universitaire au sein des différents campus de l'Université d'Artois. Cette mobilité leur permet de valider des crédits ECTS dans leur établissement d'origine. Parmi eux, 18 étudiants sont accueillis en programme de double diplôme qui leur permet d'obtenir le diplôme de leur université d'origine ainsi que celui de l'Université d'Artois. Le programme Erasmus+, financé par la Commission Européenne, permet à plus de la moitié des étudiants accueillis de réaliser cette mobilité. Cette année, 26 étudiants venant d'établissement européens sont accueillis dans le cadre du projet Erasmus + et 13 étudiants sont accueillis dans le cadre de conventions de partenariats avec des établissements de Chine, du Maroc et du Vietnam.

Cette journée d'accueil marque le début de leur vie à l'Université d'Artois. Ce fut l'occasion pour le Service des Relations Internationales, les étudiants tuteurs et les coordinateurs des relations internationales des différents UFR de l'université de leur présenter l'établissement, son fonctionnement et les services dédiés aux étudiants. La journée s'est poursuivie autour d'un buffet d'accueil qui a permis à tous les participants de faire connaissance. Ils ont également pu découvrir la ville d'Arras à travers une visite guidée des Boves par l'Office du Tourisme le 07 Septembre.

Journée mondiale Confucius – 11e édition

Le 05 octobre 2024

L'Institut Confucius de l'Artois organise un concert le samedi 5 octobre 2024, à 19h30, à la Scène au musée du Louvre-Lens.
L'occasion de célébrer la 11e édition de la journée mondiale Confucius.

CONCERT
HARMONIE ENTRE L'HOMME ET LA NATURE : POÉSIE, MUSIQUE, JARDIN

天人合一：诗、音乐、花园

Marie-Claude Bantigny – 1er violoncelle solo de l'Orchestre Colonne

Taiping Wang – 1er violon-solo de l'Orchestre de Picardie

Programme

1 Wolfgang Amadeus Mozart : duo KW 423 en sol maj pour violon et violoncelle

2 Pablo De Sarasate : Prélude pour violon solo
Jean Martinon : Sonate N° 6 pour violon seul

3 Jean Sébastien BACH : 1ère suite en sol maj pour violoncelle seul
Sha Hankun : Pastorale pour violoncelle

4 Li Guoqian : Chant du pêcheur au crépuscule pour violon
Mao Yuan : La Joie du printemps pour violon
Camille Saint-Saëns : Désir de l'orient pour violon

5 Camille Saint-Saëns : le cygne pour violoncelle
Gaspard Cassado : suite prélude-fantasia pour violoncelle
Fréderic Chopin : nocturne op 9 numéro 2 pour violoncelle

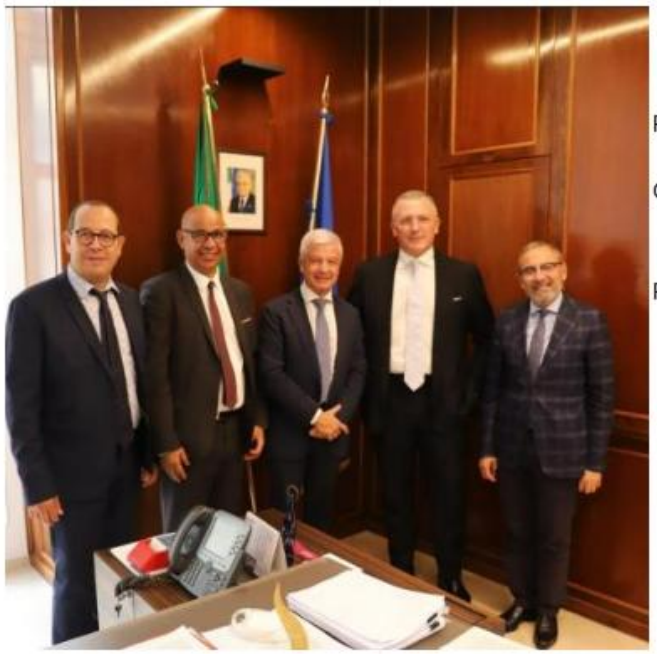
6 Reinhold Gliere : 8 pièces op 39 pour violon et violoncelle
La berceuse
La gavotte
L'impromptu
La canzonetta

Signature d'un accord de consortium franco-italien à Naples

Lundi 21 octobre 2024, un accord de consortium international entre les universités de l'alliance A2U : Artois, Picardie Jules Verne et Littoral Côte d'Opale, et les universités italiennes de Naples-Parthénope, Palerme et Calabre a été signé à Naples. Cet accord a pour but de développer une alliance stratégique entre les 6 universités, selon leurs propres orientations et spécificités, dans le but d'établir des relations de coopération dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la Recherche.

Cette alliance stratégique durera cinq ans et sera régie par un conseil d'administration présidé par un recteur/président de chaque université.

Dans le cadre de ce partenariat, une journée réunissant des doctorants des 6 universités, est prévue pour le mois de mai prochain, elle sera ponctuée par le concours ma thèse en 180 secondes.



De gauche à droite :

- **Mohammed BENLAHSEN**, président de l'université de Picardie Jules Verne
- **Hassane SADOK**, président de l'université du Littoral Côte d'Opale
- **Massimo MIDIRI**, président de l'université de Palerme
- **Antonio GAROFALO**, président de l'université de Naples-Parthénope
- **Pasquale MAMMONE**, président de l'université d'Artois

Elections universitaires 2024

Le 29 novembre 2024

Madame Anne Daguet-Gagey a été élue présidente de l'université d'Artois par les membres du nouveau Conseil d'Administration réunis ce vendredi 29 novembre 2024 pour procéder au vote.

Professeure d'Histoire romaine à l'université d'Artois depuis 2012, membre du CREHS (UR 4027), spécialisée dans l'histoire politique et administrative de l'Empire romain, Anne Daguet-Gagey a dirigé l'UFR d'Histoire Géographie Patrimoines de 2016 à 2021.

Fin 2020, elle a accepté la fonction de Vice-Présidente chargée de la politique du personnel et des relations humaines, au sein de l'équipe de direction de l'université d'Artois.

Elle est élue présidente de l'université d'Artois pour un mandat de 4 ans.

Organisation

Les vice-présidents statuaires rattachés à la Présidente

Bertrand Mazure
Vice-président du Conseil d'Administration - Professeur des universités en Informatique

Pierre Marquis
Vice-président de la Commission Recherche, professeur des universités en Informatique

Isabelle Caby
Vice-présidente de la Commission Formation et Vie Universitaire - Maître de conférences en Éducation Physique et Sportive

Vice-Présidents rattachés au VP CA

Valérie Mutelet

Vice-présidente chargée des Ressources humaines et de la Vie du personnel - Maître de conférences en Droit

Sohaib Lafifi

Vice-président chargé du Numérique - Maître de conférences en Informatique

Olivier Petit

Vice-président chargé de la Transition écologique et solidaire - Maître de conférences en Sciences économiques

Chafika Djelal-Dantek

Vice-présidente chargée du Patrimoine - Professeure des universités en Génie mécanique

Anne Parrain

Vice-présidente déléguée à l'égalité femme-homme - Maître de conférences en Informatique

Vice-Présidents rattachés au VP Recherche

Ahmed El Kaladi

Vice-président en charge des relations internationales - Maître de conférences en Anglais

Anne-Gaëlle Weber

Vice-présidente chargée de la Recherche en Sciences Humaines et Sociales - Professeure des universités en Littérature comparée

Jean-Philippe Lecointe

Vice-président chargé de la Valorisation, des Transferts technologiques et de Tech3E - Professeur des universités en électronique

Vice-présidents rattachés à la VP CFVU

Sylvie Coupleux

Vice-présidente en charge de la Vie étudiante - Maître de conférences en Géographie

Pascal Deprez

Vice-président Réussite étudiante - Professeur des universités en Génie mécanique

Les chargés de mission

Marie-Pierre Parenton

Chargée de mission aux relations avec les entreprises et à l'alternance - IUT de Lens

Siyan Jin

Chargée de mission aux actions interculturelles, directrice de l'Institut Confucius - UFR de langues et civilisations étrangères (Arras)

Virginie Roche-Tiengo

Chargée de mission à la Politique culturelle et Communication - UFR de langues et civilisations étrangères (Arras)

Florence Hachez-Leroy

Chargée de mission déléguée à la Science Avec et Pour la Société - UFR Histoire, Géographie, Patrimoines (Arras)

Nicolas Blondel

Chargé de mission délégué au projet "Vivalley" - UFR STAPS à Liévin

Marc Dutoit

Chargé de mission Orientation, Insertion professionnelle et entrepreneuriat - UFR de Droit à Douai

Viviane Boutin
Chargée de mission à l'innovation pédagogique - UFR STAPS, Liévin

Catherine Couturier
Chargée de mission à la LCeR - FSA, Béthune

Nicolas De Ribas
Chargé de mission délégué à la Maison des Langues - Maison des Langues à Arras

Thierry Dugimont
Chargé de mission délégué pour la coordination de la formation universitaire des élèves infirmiers - UFR des Sciences Jean Perrin à Lens

Laurence Tilloy
Chargée de mission déléguée à l'accès aux filières de santé MMOPK - UFR des sciences Jean Perrin à Lens

RSU - Université d'Artois

Préambule

C'est la quatrième édition du RSU après le lancement de la première version en 2022.

- Présentation

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

- Environnement juridique

- La loi 77-769 du 12 juillet 1977
- La loi de transformation de la fonction publique (art.5) du 06 août 2019
- Le décret du 30 novembre 2020
- L'arrêté du 07 mai 2021 fixant pour la fonction publique d'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales
- Le RSU et le bilan social : définition selon l'article L438-3 du code du travail

- Périodicités

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

- Dates de constatations

- Au 31 décembre 2024 pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- Année civile 2024 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 2023-2024 pour les autres données.

- Populations

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

- BIATSS : Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation, personnels des bibliothèques, 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.

<u>Pour toute question ou suggestion, merci de vous adresser à :</u>

UNIVERSITÉ D'ARTOIS
DRH - Direction des Ressources Humaines
9 rue du Temple
BP 10665 – 62030 ARRAS CEDEX

SOMMAIRE

Rubrique introductive

L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS EN CHIFFRES 60
Données globales 2024 61
A – Organisation 62
B – Formation - Étudiants 63
C – Recherche 65
D – Patrimoine 67

Chapitre 1

L'EMPLOI 68
A1 – Plafonds d'emplois 69
B1 – Ensemble des effectifs physiques / ETP 70
C1 – Les effectifs BIATSS 81
D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS 98
E1 – Les contrats étudiants et vacataires 110

Chapitre 2

LES RECRUTEMENTS 113
A2 – Le recrutement de fonctionnaires 114
B2 – Les cas de recours à des contractuels 115
C2– Les stagiaires 118

Chapitre 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS 119
A3 – Les avancements de grade et les promotions internes 120
B3 – Les entrées et départs ou cessations de fonctions 124

Chapitre 4

LA FORMATION 128
A4 – Le nombre d'agents formés 130
B4 – Les dépenses de formation 131
C4 – Autres indicateurs de formation 131

Chapitre 5

LES RÉMUNÉRATIONS 134
A5 – La masse salariale 136
B5 – Les traitements indiciaires 139
C5 – Les primes et indemnités 141

Chapitre 6

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 147
A6 – Le nombre et la nature des accidents de travail, maladies professionnelles et affections ainsi que les reclassements des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions 148
B6 – Le nombre de jours de carences imputés aux agents suite à une absence au cours de l'année 149
C6 – Les acteurs de la prévention et leurs activités 150
D6 – Les instances de prévention et leurs activités 151
E6 – Les indicateurs du domaine des actions de prévention 153
F6 – Dispositifs de signalements – suicides – RPS 154
G6 – Mesures de protection fonctionnelle 154

Chapitre 7

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 155

A7 – Les quotités de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel 156
B7 – Le télétravail et le travail à distance 157
C7 – Les comptes épargne-temps 163
D7 – Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs 165

Chapitre 8

L'ACTION SOCIALE 169

A8 – Les montants des dépenses et leurs natures 171
B8 – Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires 173

Chapitre 9

LES INSTANCES ET LE DIALOGUE SOCIAL 175

A9 – Les instances de dialogue social et représentants du personnel 179
B9 – Le nombre de jours de grève 182
C9 – Moyens accordés aux organisations syndicales 182

Chapitre 10

LA DISCIPLINE 183

A10 – Le nombre de sanctions prononcées 184

Chapitre 11

LE HANDICAP 185

A11 – Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi 186
B11 – Les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap 187

Chapitre 12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 188

A12 – Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 189
B12 – Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires 191
C12 – Répartitions femmes / hommes 193

Chapitre 13

DÉFINITIONS ET SIGLES 198

A13 – Glossaire 200
B13 – Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche 206

Rapport Social Unique 2025

RUBRIQUE INTRODUCTIVE : l'Université d'Artois en chiffres

Données globales 2024

FORMATION

2 I.U.T

---

8 U.F.R

- Sports & éducation physique (STAPS)
- Sciences juridiques & politiques
- Sciences
- Sciences appliquées
- Histoire, Géographie & Patrimoine
- Economie, gestion, administration & sciences sociales
- Langues étrangères
- Lettres & Arts

---

1 école d'ingénieurs

RESSOURCES HUMAINES

1.146 personnels

---

629 enseignants

---

517 BIATSS

1.349 vacataires d'enseignement

12.343 étudiants

RECHERCHE

16 laboratoires

---

3 unités mixtes C.N.R.S

Partenariat avec 2 écoles doctorales

---

211 doctorants
34 thèses

RSU - Université d'Artois

A – Organisation

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

Répartition géographique des établissements au 31 décembre 2024

Béthune
- 1 IUT
- 1 UFR Sciences Appliquées
- 1 Ecole d'Ingénieurs
- 4 Laboratoires

Lens
- 1 IUT
- 1 UFR Sciences
- 5 Laboratoires

Douai
- 1 UFR Sciences Juridiques et Politiques
- 1 Laboratoire

Arras
- 1 UFR Langues Etrangères
- 1 UFR Lettres et Arts
- 1 UFR Histoire & Géographie
- 1 UFR Economie, Gestion, Administration et Sciences Sociales
- 6 Laboratoires

Liévin
- 1 UFR Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives
- 1 Laboratoire

B – Formation - Étudiants

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

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

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

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

* Le DEUST fermera en 2025-2026. En 2024-2025, nous avons uniquement des DEUST 2.

RSU - Université d'Artois

Répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2025

	ETUDIANTS par pôle			
	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Pôle ARRAS	1732	3191	4923	39,88%
Pôle BETHUNE	1453	412	1865	15,11%
Pôle DOUAI	421	921	1342	10,87%
Pôle LENS	1573	1192	2765	22,40%
Pôle LIEVIN	696	345	1041	8,43%
Tous pôles - DAEU	139	127	266	2,16%
Tous pôles - DU	46	95	141	1,14%
TOTAL	6 060	6 283	12 343	100,00%

** Source : SISE inscrits*

Répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2025

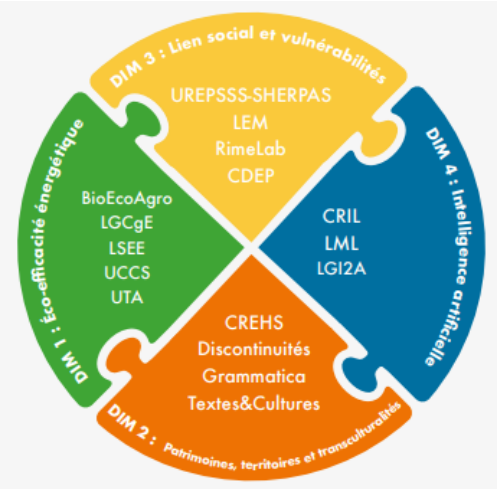
	ETUDIANTS par domaine de formation			
	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Arts, Lettres, Langues	589	2046	2635	21,35%
Sciences Humaines et Sociales	672	550	1222	9,90%
Droit, Économie, Gestion	1301	1992	3293	26,68%
Sciences, Technologies, Santé	2617	1128	3745	30,34%
STAPS	696	345	1041	8,43%
DAEU	139	127	266	2,16%
DU	46	95	141	1,14%
TOTAL	6 060	6 283	12 343	100,00%

** Source : SISE inscrits*

Les effectifs étudiants sont en hausse de 155 unités, soit une progression de 1,27 %.

C - Recherche

L'UArtois se compose en 2024 de 16 unités de recherche réparties sur 5 sites géographiques. Les laboratoires sont répartis selon les 4 domaines d'intérêt majeurs. L'UArtois est membre de l'Alliance A2U avec l'ULCO et l'UPJV.



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

L'UArtois coordonne le projet PIA4 Excellences MAIA sur la maîtrise des applications de l'IA en partenariat avec l'UPJV, l'ULCO et le CNRS. L'université est aussi impliquée dans le PIA4-IFSEA porté par l'ULCO et le PIA 4 E-SENSE porté par l'UPJV.
Par ailleurs, les laboratoires sont impliqués dans 10 CPER 2021-2027 et coordonne le CPER Anamorphose portant sur le patrimoine visible et invisible.

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

- GIS 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 EIRE
- GIS InRENT : Institut de Recherche et Enseignement en Tourisme, Littoral et Patrimoine
- SFR Campus de la Mer
- SFR Territoires Historiques
- Fédération de Mathématiques
- Réseau Racisme et Antisémitisme
- Réseau ALEA : Figuration/Configuration du hasard. Représenter la contingence en Europe. Littérature, histoire, sciences, philosophie.

RSU - Université d'Artois

L'UArtois bénéficie de trois plateaux techniques :

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

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

L'UArtois compte 3 unités mixtes CNRS, 8 unités de recherche, 4 unités régionales (ULR) ; elle est également accréditée auprès de 2 écoles doctorales :

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

L'UArtois a accueilli 211 doctorants en 2023-2024 et 34 thèses ont été soutenues en 2024.

Répartition des doctorants par école doctorale en 2023-2024

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
ED 585 Ecole doctorale Sciences Technologie Santé	55	67	122	57,8%
ED 586 Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales	50	39	89	42,2%
ENSEMBLE	105	106	211	100%

Répartition des soutenances de thèses par ED (École Doctorale) en 2024

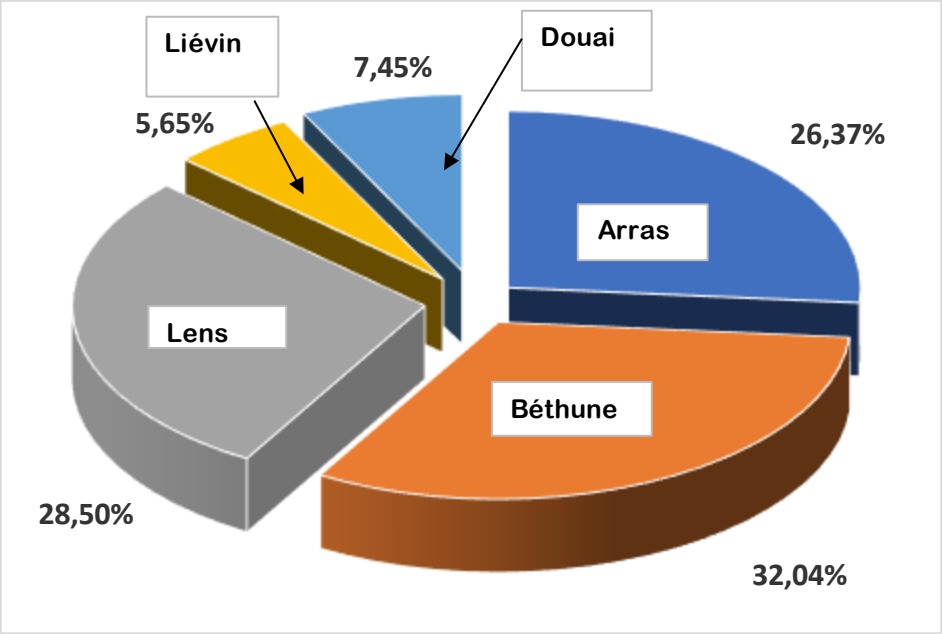
	Effectif	Répartition
ED 585 Ecole doctorale Sciences Technologie Santé	18	52,9%
ED 586 Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales	16	47,1%
ENSEMBLE	34	47%

D - Patrimoine

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

	SURFACE	PROPORTION	
Site d'Arras	29 975	26,37%	
Site de Béthune	36 421	32,04%	dont 22 596 m² pour l'IUT
Site de Lens	32 400	28,50%	dont 10 667 m² pour l'IUT
Site de Liévin	6 424	5,65%	
Site de Douai	8 465	7,45%	
Surface totale	113 685	100,0%	

Répartition du patrimoine immobilier sur les différents sites



Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 01

L'EMPLOI

A1 - Plafonds d'emplois

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

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

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

Plafond d'emplois (budget rectificatif N° 3 – BR3) approuvé par le Conseil d'Administration le 13 décembre 2024

Plafonds d'emplois 2024			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	454,99		454,99
		CDI	4,33	-	4,33
	Non-permanents	CDD	98,71	36,35	135,06
Sous-total Enseignants			558,03	36,35	594,38
BIATSS	Permanents	Titulaires	362,58		362,58
		CDI	23,08	6,25	29,33
	Non-permanents	CDD	52,61	68,52	121,14
Sous-total BIATSS			438,27	74,77	513,04
Totaux			996,30 (3)	111,12	1 107,42 (4)

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat	1119

Notification février 2023

Plafond d'emploi voté avec le budget par le CA

Note sur les modalités de renseignement du tableau :

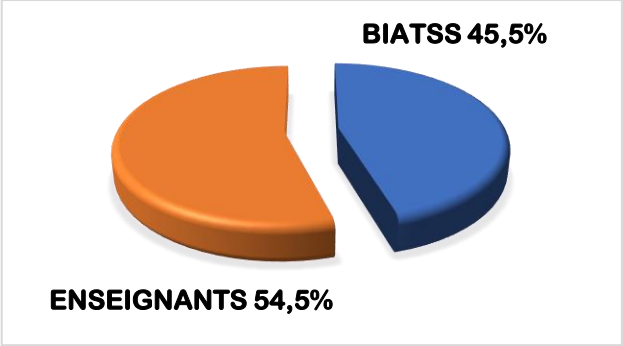
Seul est soumis au vote du conseil d'administration le plafond global des emplois - case annotée (4).
Le nombre total d'emplois financés par la SCSP - case annotée (3) ne peut être supérieur au plafond des emplois État qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (5).

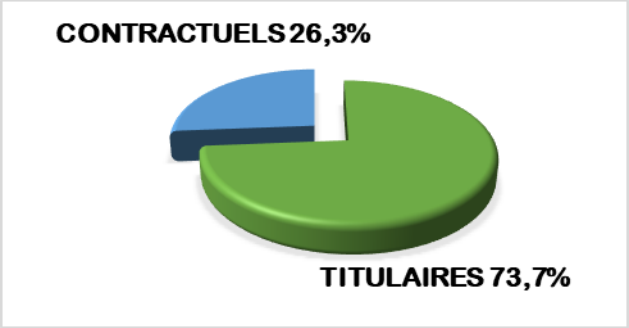
B1 - Ensemble des effectifs physiques / ETP

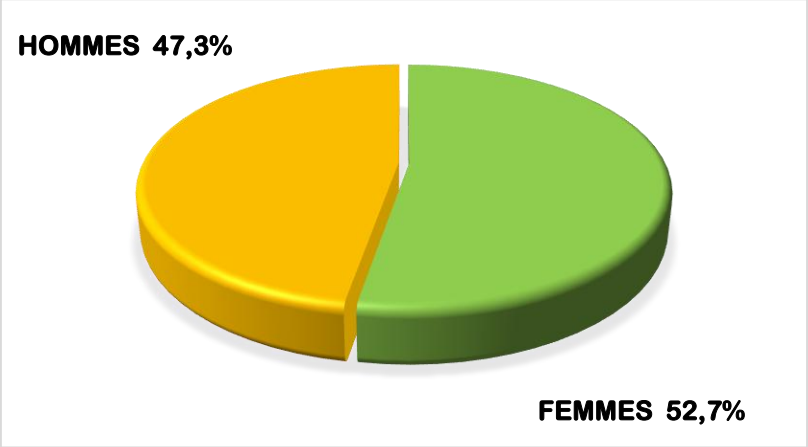
Répartition des agents titulaires et contractuels de l'UA en effectif et ETP au 31 décembre 2024

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	246	123	369	99	49	148	345	172	517
	ENSEIGNANTS	180	278	458	78	93	171	258	371	629
Effectifs totaux en nombre		426	401	827	177	142	319	603	543	1 146
		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
ETP	BIATSS	239,30	122,40	361,70	96,80	47,80	144,60	336,10	170,20	506,30
	ENSEIGNANTS	179,70	277,60	457,30	69,70	78,30	148,00	249,40	355,90	605,30
Effectifs totaux en ETP		419,00	400,00	819,00	166,50	126,10	292,60	585,50	526,10	1 111,60

Répartitions ETP des agents au 31 décembre 2024







La répartition entre les enseignants et les personnels BIATSS reste assez stable par rapport à l'année précédente. Cette population Artois, BIATSS et Enseignants confondus, est en grande majorité composée de titulaires (73,7 %), très légèrement en baisse. La part des contractuels progresse donc encore et passe de 24,5 % en 2022 à 26,3 % en 2024.
Malgré une légère hausse en faveur des femmes (52,7 % - 47,3 %), la répartition genrée est somme toute assez équilibrée.

Effectif total BIATSS et ENSEIGNANTS par sexe et tranches d'âges au 31 décembre 2024

Effectif Global Filières

Effectif total au 31 décembre 2024

		Tranche d'âge																						
		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		
		Sexe																						
	FILIERE	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ensemble
BIATSS	ADMINISTRATIVE						1			5		2	1	8	2	11	1	8	3	8	1	1	1	53
	BIBLIOTHEQUES											2		5	2	6	6	1	3	2	1			28
	ITRF			1	1	5	4	12	7	22	8	42	12	26	17	40	23	23	23	14	4	2	2	288
	BIATSS titulaires	0	0	1	1	5	5	12	7	27	8	46	13	39	21	57	30	32	29	24	6	3	3	369
	BIATSS contractuels	1		16	7	26	11	10	6	19	8	3	4	4	6	10	4	8	1	1	2	1		148
	TOTAL BIATSS	1	0	17	8	31	16	22	13	46	16	49	17	43	27	67	34	40	30	25	8	4	3	517
ENSEIGNANTS	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS						2	6	10	13	10	16	21	16	43	24	34	21	45	14	34	6	11	326
	Autres ENSEIGNANTS titulaires					1		3	3	3	4	2	4	9	10	14	13	20	20	11	13	1	1	132
	ENSEIGNANTS contractuels			9	9	28	26	20	23	6	6	4	13	3	5	4	7	2	2	1	2	1		171
	TOTAL ENSEIGNANTS	0	0	9	9	29	28	29	36	22	20	22	38	28	58	42	54	43	67	26	49	8	12	629
Effectif total		1	0	26	17	60	44	51	49	68	36	71	55	71	85	109	88	83	97	51	57	12	15	1 146

RSU - Université d'Artois

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

BIATSS		2022	%	2023	%	2024	%
Effectif titulaires	Cat A+	27	7,3%	26	7,0%	30	8,1%
	Cat A	81	21,9%	81	21,8%	87	23,6%
	Cat B	111	30,0%	105	28,2%	114	30,9%
	Cat C	151	40,8%	160	43,0%	138	37,4%
	Total	370	100%	372	100%	369	100%
Effectif contractuels	Cat A	51	37,2%	68	45,9%	74	50,0%
	Cat B	24	17,5%	22	14,9%	22	14,9%
	Cat C	62	45,3%	58	39,2%	52	35,1%
	Total	137	100%	148	100%	148	100%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	27	5,3%	26	5,0%	30	5,8%
	Cat A	132	26,0%	149	28,7%	161	31,1%
	Cat B	135	26,6%	127	24,4%	136	26,3%
	Cat C	213	42,0%	218	41,9%	190	36,8%
	Total	507	100,0%	520	100%	517	100,0%
ETP titulaires	Cat A+	26,2	7,3%	25,8	7,1%	29,8	8,2%
	Cat A	79,5	22,1%	80,4	22,0%	85,8	23,7%
	Cat B	107,3	29,8%	102	28,0%	111,3	30,8%
	Cat C	147,5	40,9%	156,6	42,9%	134,8	37,3%
	Total	360,5	100%	364,8	100%	361,7	100%
ETP contractuels	Cat A	47,8	36,7%	66	45,7%	72,4	50,1%
	Cat B	22,9	17,6%	21,3	14,8%	21,2	14,7%
	Cat C	59,6	45,7%	57	39,5%	51	35,3%
	Total	130,3	100%	144,3	100%	144,6	100%
Total ETP	Cat A+	26,2	5,3%	25,8	5,1%	29,8	5,9%
	Cat A	127,3	25,9%	146,4	28,8%	158,2	31,2%
	Cat B	130,2	26,5%	123,3	24,2%	132,5	26,2%
	Cat C	207,1	42,2%	213,6	42,0%	185,8	36,7%
	Total	490,8	100,0%	509,1	100%	506,3	100,0%

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

ENSEIGNANTS		2022	%	2023	%	2024	%
Effectif titulaires	E-C	320	71,1%	325	71,3%	326	71,2%
	1er & 2nd degré	130	28,9%	131	28,7%	132	28,8%
	Total	450	100%	456	100%	458	100%
Effectif contractuels	Cat A	153	100,0%	161	100,0%	171	100,0%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	320	53,1%	325	52,7%	326	51,8%
	Cat A	283	46,9%	292	47,3%	303	48,2%
	Total	603	100,0%	617	100%	629	100,0%
ETP titulaires	E-C	319,5	71,1%	324,6	71,3%	325,6	71,2%
	1er & 2nd degré	130	28,9%	130,8	28,7%	131,7	28,8%
	Total	449,5	100%	455,4	100%	457,3	100%
ETP contractuels	Cat A	133,25	100,0%	140,25	100%	148	100,0%
Total ETP	Cat A+	319,5	54,8%	324,6	54,5%	325,6	53,8%
	Cat A	263,25	45,2%	271,05	45,5%	279,7	46,2%
	Total	582,75	100,0%	595,65	100%	605,3	100,0%

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

		2022	%	2023	%	2024	%
BIATSS titulaires	Femme	244	65,9%	246	66,1%	246	66,7%
	Homme	126	34,1%	126	33,9%	123	33,3%
	Ensemble	370	100%	372	100%	369	100%
BIATSS contractuels	Femme	91	66,4%	98	66,2%	99	66,9%
	Homme	46	33,6%	50	33,8%	49	33,1%
	Ensemble	137	100%	148	100%	148	100%
Total effectif BIATSS	Femme	335	66,1%	344	66,2%	345	66,7%
	Homme	172	33,9%	176	33,8%	172	33,3%
	Ensemble	507	100,0%	520	100%	517	100,0%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Femme	115	35,9%	116	35,7%	116	35,6%
	Homme	205	64,1%	209	64,3%	210	64,4%
	Ensemble	320	100%	325	100%	326	100%
ENSEIGNANTS 1er & 2nd degré	Femme	62	47,7%	62	47,3%	64	48,5%
	Homme	68	52,3%	69	52,7%	68	51,5%
	Ensemble	130	100%	131	100%	132	100%
ENSEIGNANTS contractuels	Femme	70	45,8%	68	42,2%	78	45,6%
	Homme	83	54,2%	93	57,8%	93	54,4%
	Ensemble	153	100%	161	100%	171	100%
Total effectif ENSEIGNANTS	Femme	247	41,0%	246	39,9%	258	41,0%
	Homme	356	59,0%	371	60,1%	371	59,0%
	Ensemble	603	100,0%	617	100%	629	100,0%
TOTAL EFFECTIF GLOBAL	Femme	582	52,4%	590	51,9%	603	52,6%
	Homme	528	47,6%	547	48,1%	543	47,4%
	Ensemble	1110	100,0%	1137	100%	1146	100,0%

RSU - Université d'Artois

Répartition géographique des effectifs

Au 31 décembre 2024, on comptabilise 1.146 personnes travaillant à l'UArtois.

Carte des effectifs globaux par sites ARTOIS au 31 décembre 2024

Béthune	Lens	Douai
·182 ENSEIGNANTS	·188 ENSEIGNANTS	·38 ENSEIGNANTS
·104 BIATSS	·90 BIATSS	·31 BIATSS

Liévin	Arras
·44 ENSEIGNANTS	·177 ENSEIGNANTS
·17 BIATSS	·275 BIATSS

Répartition des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2024

	EFFECTIFS BIATSS GLOBAUX PAR SITES 2024						
Filière	Nature du poste	ARRAS	BÉTHUNE	DOUAI	LENS	LIÉVIN	Total
ADMINISTRATIVE, SOCIALE ET SANTE	DGS	1					1
	Administrateur de l'ENESR	1					1
	Agent comptable	1					1
	Attaché Administratif de l'État	5	2	1	1	1	10
	Infirmiers	1			1		2
	Assistance sociale	1					1
	Secrétaire administratif	8	2	2	1	1	14
	Adjoint technique (ATEC)			2			2
	Adjoint administratif	15	4	1	1	1	22
Total filière AENES		33	8	6	4	3	54
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	3	1	1			5
	Bibliothécaire						0
	Assistant bibliothécaire	4	2	2	2	1	11
	Magasinier	4	2	4	1	1	12
Total filière BIB		11	5	7	3	2	28
ITRF	Ingénieur de Recherche	7	2		6	1	16
	Ingénieur d'Études	34	15		8		57
	Assistant Ingénieur	15	2	1	4	1	23
	Technicien Recherche et Formation	50	19	2	18		89
	ATRF	51	21	9	17	4	102
Total filière ITRF		157	59	12	53	6	287
Total Titulaires		201	72	25	60	11	369
Total Contractuels		74	32	6	30	6	148
TOTAL Général		275	104	31	90	17	517

RSU - Université d'Artois

Carte des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2024

Béthune	Lens	Douai
·72 TITULAIRES	·60 TITULAIRES	·25 TITULAIRES
·32 CONTRACTUELS	·30 CONTRACTUELS	·6 CONTRACTUELS

Liévin	Arras
·11 TITULAIRES	·201 TITULAIRES
·6 CONTRACTUELS	·74 CONTRACTUELS

RSU - Université d'Artois

Répartition des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2024

	EFFECTIFS ENSEIGNANTS GLOBAUX PAR SITES 2024						
Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Total
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	30	25	9	35	4	103
	Maîtres de conférences	66	76	12	56	13	223
Total enseignants chercheurs		96	101	21	91	17	326
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	15	23	2	18	9	67
	Professeurs certifiés	9	20		22		51
	Professeurs des L.P	1	1		5		7
	Professeurs d'EPS					6	6
Total enseignants du second degré		25	44	2	45	15	131
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1					1
Total autres enseignants titulaires		1	0	0	0	0	1
Total Titulaires		122	145	23	136	32	458
Total Contractuels		55	37	15	52	12	171
TOTAL Général		177	182	38	188	44	629

RSU - Université d'Artois

Carte des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2024

Béthune

- 101 enseignants-chercheurs
- 44 enseignants du 2nd degré
- 37 enseignants contractuels

Lens

- 91 enseignants-chercheurs
- 45 enseignants du 2nd degré
- 52 enseignants contractuels

Douai

- 21 enseignants-chercheurs
- 2 enseignants du 2nd degré
- 15 enseignants contractuels

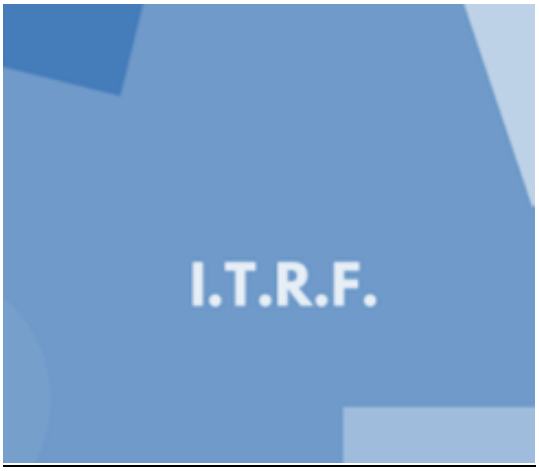
Liévin

- 17 enseignants-chercheurs
- 15 enseignants du 2nd degré
- 12 enseignants contractuels

Arras

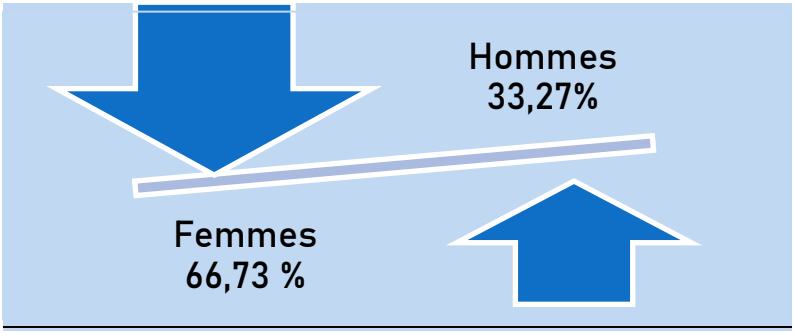
- 96 enseignants-chercheurs
- 25 enseignants du 2nd degré
- 1 enseignant du 1er degré
- 55 enseignants contractuels

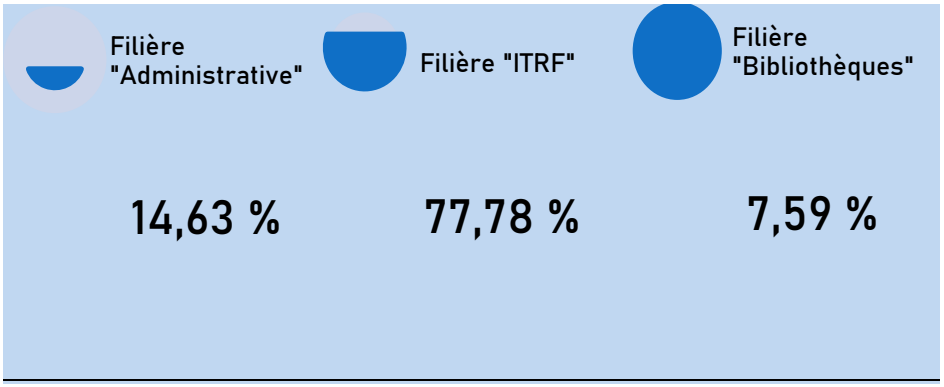
LES B.I.A.T.S.S

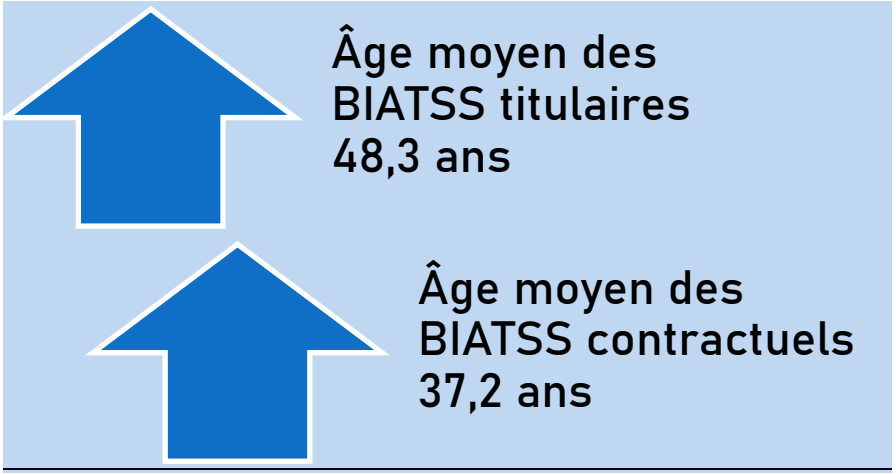

I.T.R.F.

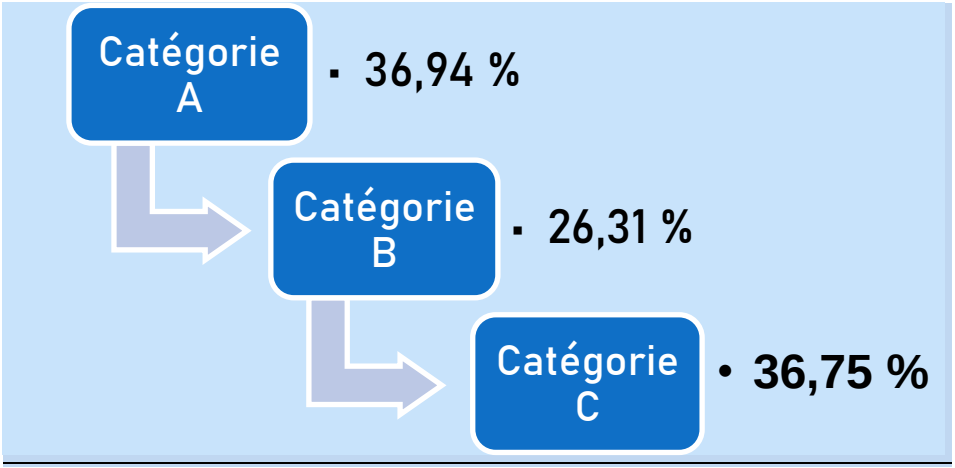
PERSONNELS
ADMINISTRATIFS

PERSONNELS
DES
BIBLIOTHÈQUES


Hommes
33,27%
Femmes
66,73 %


Filière "Administrative"
Filière "ITRF"
Filière "Bibliothèques"
14,63 %
77,78 %
7,59 %


Âge moyen des BIATSS titulaires
48,3 ans
Âge moyen des BIATSS contractuels
37,2 ans


Catégorie A
36,94 %
Catégorie B
26,31 %
Catégorie C
36,75 %

C1 – Les effectifs BIATSS

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 31 décembre 2024.
Les personnels titulaires représentent 71,37 % des effectifs, soit une quasi stabilité par rapport à l'année 2023 (71,54%). Les contractuels représentent donc 28,63 % des effectifs.
Parmi les titulaires, la catégorie A représentent 31,71 % des effectifs contre 30,89 % pour la catégorie B et 37,40 % pour la catégorie C. La catégorie C perd 6 points au profit des catégories A et B.

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

Répartition des personnels BIATSS de l'UA en effectif et ETP par genre, poste, catégorie et filière au 31 décembre 2024

BIATSS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
ADM	A+	ADMENESR	1		1	1		1	0,3%
		DGS	1		1	1		1	0,3%
		AGCPT	1		1	1		1	0,3%
		AAE HC - APAE	2	5	7	2	5	7	1,9%
	A	AAE	1	2	3	1	2	3	0,8%
		ASSAE		1	1		1	1	0,3%
		INF		2	2		1,8	1,8	0,5%
	B	SAENES		14	14		13,8	13,8	3,8%
	C	ADJENES	3	19	22	3	18,6	21,6	6,0%
		ATEC	2		2	2		2	0,6%
Total filière administrative			11	43	54	11	42,2	53,2	14,7%
BIB	A+	CONS	3	2	5	2,8	2	4,8	1,3%
	A	BIB			0			0	0,0%
	B	BAS	3	8	11	3	7,8	10,8	3,0%
	C	MAG	6	6	12	6	5,3	11,3	3,1%
Total filière des bibliothèques			12	16	28	11,8	15,1	26,9	7,4%
ITRF	A+	IGR	8	8	16	8	8	16	4,4%
	A	IGE	29	28	57	29	27,2	56,2	15,5%
		ASI	8	15	23	8	14,8	22,8	6,3%
	B	TCH	28	61	89	27,6	59,1	86,7	24,0%
	C	ATRF	27	75	102	27	72,9	99,9	27,6%
Total filière ITRF			100	187	287	99,6	182	281,6	77,9%
Total BIATSS titulaires			123	246	369	122,4	239,3	361,7	71,44%
Contractuels		CDI	10	19	29	10	18,6	28,6	5,6%
		CDD	39	78	117	37,8	76,2	114	22,5%
		APPRENTI		2	2		2	2	0,4%
Total BIATSS contractuels			49	99	148	47,8	96,8	144,6	28,56%
Effectif total BIATSS			172	345	517	170	336	506,3	100%

LES TITULAIRES

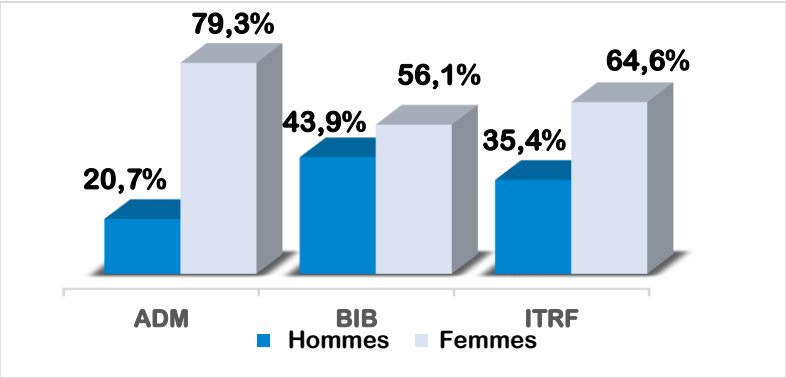
RSU - Université d'Artois

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2024

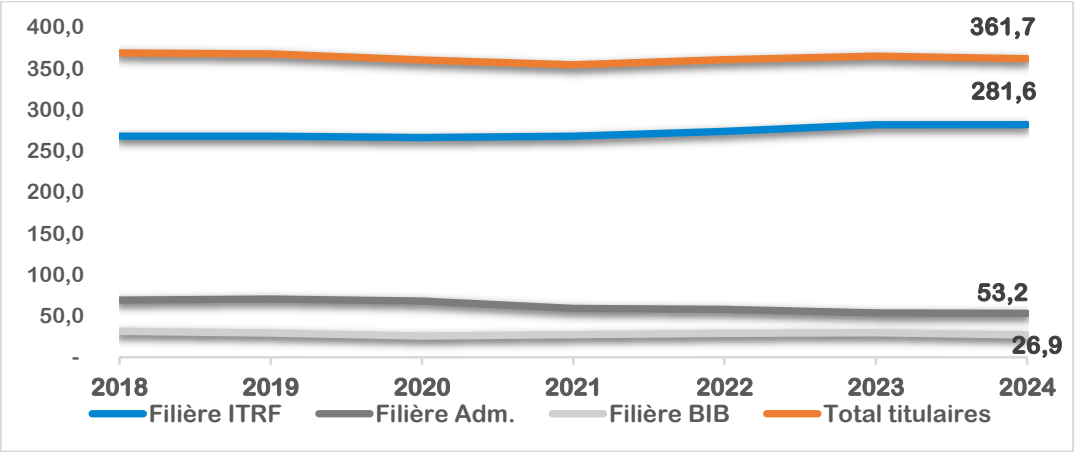
FILIERE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition	Données nationales *
Administrative, sociale et de santé	11,0	42,2	53,2	14,71%	13,40%
Bibliothèques	11,8	15,1	26,9	7,44%	5,30%
ITRF	99,6	182,0	281,6	77,85%	80,00%
GRAND Total	122,4	239,3	361,7	100%	
Répartition	33,8%	66,2%	100%		

** État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18 (données 2023)*

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2024



Évolution 2018-2024 des titulaires BIATSS par filière ETP au 31 décembre 2024



Avec 77,85 % des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF est très largement majoritaire en 2024 ; cette catégorie est stable par rapport à l'année N-1 (77,2 % en 2023).

Ce taux est inférieur aux données nationales (source : *État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18 (données 2023)*

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

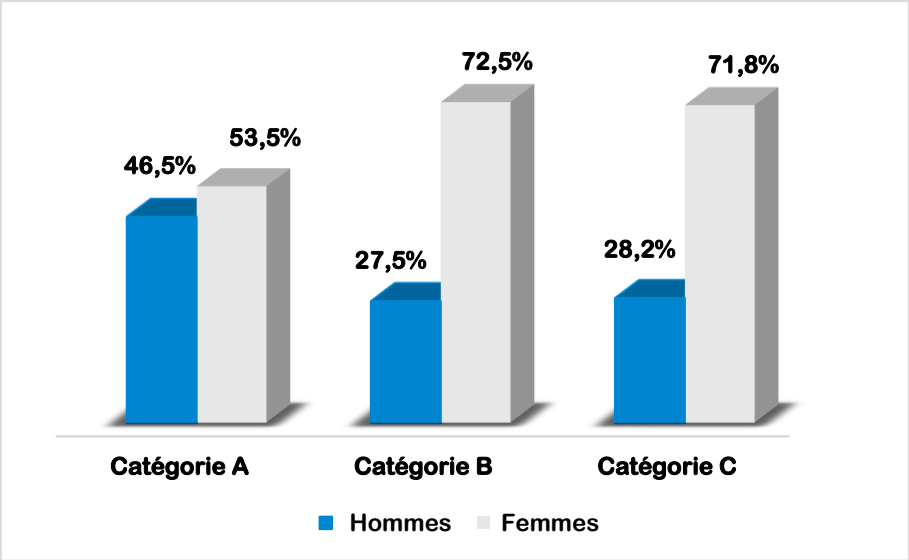
La variation dans la filière « Administrative » est relativement faible entre cette année et l'année 2023. La filière « Bibliothèques » est elle en recul de presque 3 points par rapport à l'année N-1.

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2024

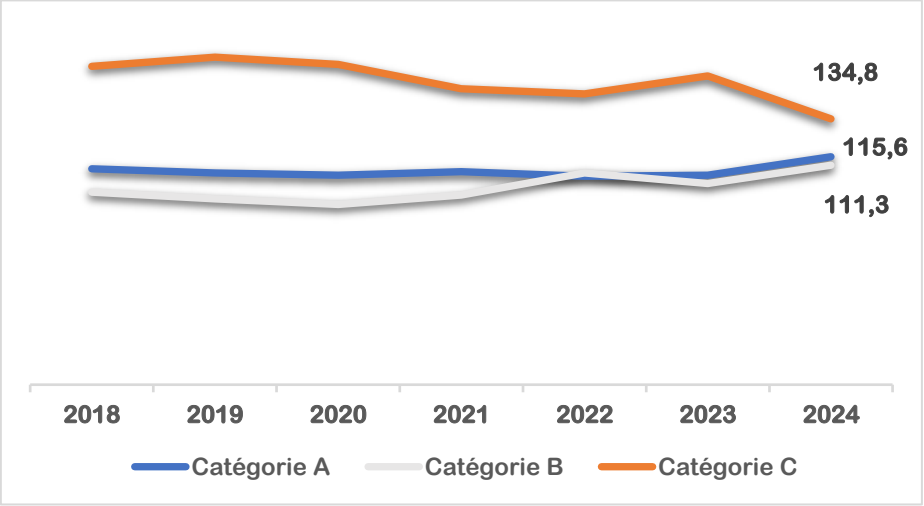
Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	en %	Données nationales *
A	53,8	61,8	115,6	32,0%	39,40%
B	30,6	80,7	111,3	30,8%	27,20%
C	38	96,8	134,8	37,3%	33,40%
Grand total	122,4	239,3	361,7	100%	
Répartition	33,8%	66,2%	100%		

** État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°18 (données 2023)*

Répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 31 décembre 2024



Évolution 2018-2024 des titulaires BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2024



La catégorie C représente la majorité des ETP des titulaires BIATSS, mais sa part est en baisse en 2024 (37,3 %) par rapport à 2023 (42,9 %).

Sa représentativité reste supérieure à la moyenne nationale de 2023.

La répartition genrée globale est très largement favorable aux femmes, avec 66,2 % contre 33,8 % pour les hommes.

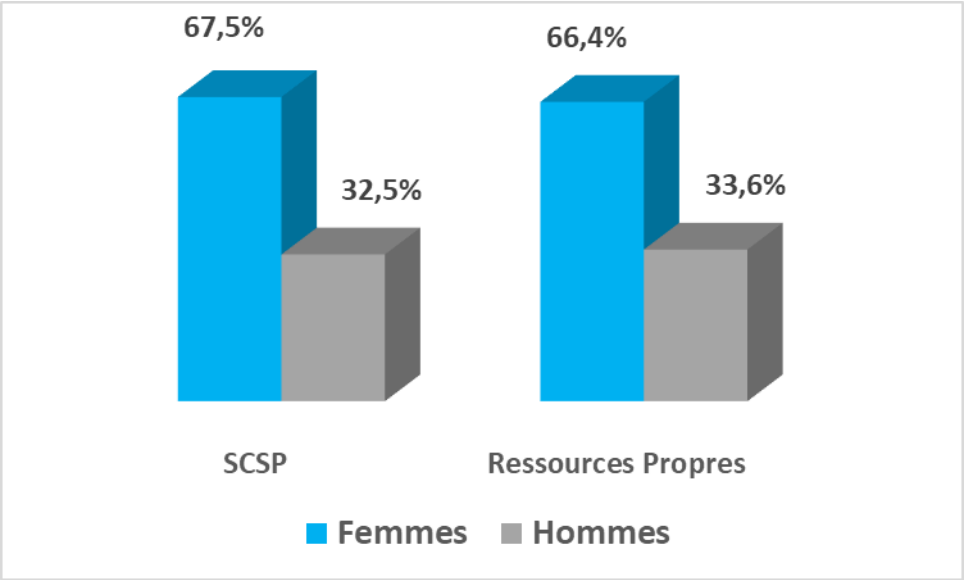
LES CONTRACTUELS

Répartition des contractuels BIATSS en ETP et effectif par type de support au 31 décembre 2024

		Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
	Financement des postes	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
ETP	SCSP - Subvention pour charge de service public	11,3	18,6	29,9	2	8,8	10,8	11,5	24	35,5	24,8	51,4	76,2
	Ressources propres	18	24,5	42,5	3	7,4	10,4	2	13,5	15,5	23	45,4	68,4
TOTAL		29,3	43,1	72,4	5,0	16,2	21,2	13,5	37,5	51,0	47,8	96,8	144,6
EFFECTIF	SCSP - Subvention pour charge de service public	12	19	31	2	9	11	12	24	36	26	52	78
	Ressources propres	18	25	43	3	8	11	2	14	16	23	47	70
TOTAL		30	44	74	5	17	22	14	38	52	49	99	148

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public (SCSP) et Ressources Propres (RP) correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, 52.70 % des contractuels BIATSS (contre 47,3 % en 2023) de l'UA sont financés sur la SCSP, tandis que les 47,30 % restants (contre 52,7 % en 2023) le sont sur les Ressources Propres de l'université. Le financement SCSP est donc cette année supérieur au financement RP.

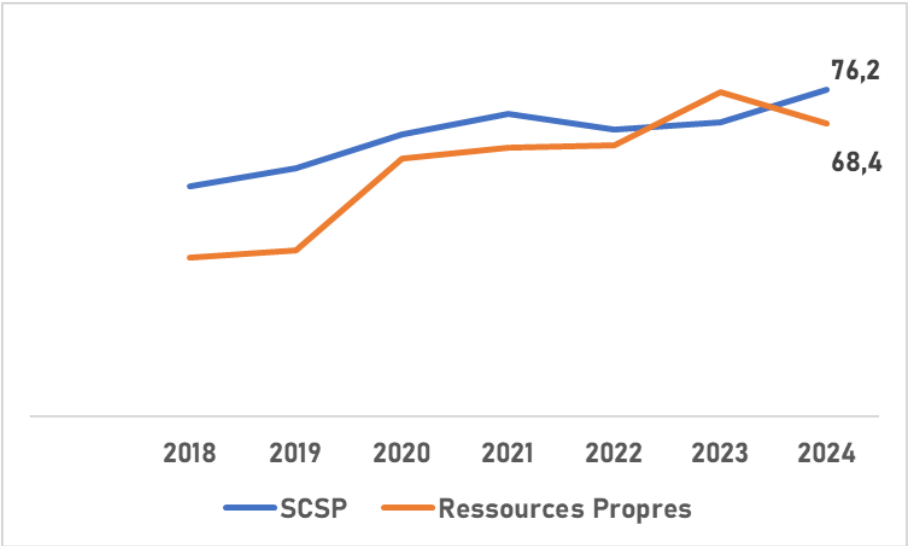
Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 31 décembre 2024



Sur les deux types de ressources, la parité femmes / hommes s'est modifiée d'une année sur l'autre.

Sur les contrats financés par la subvention pour charge de service public (SCSP), elle est passée d'un rapport de 38,6 % - 61,4 % en 2023 à 32.5 % - 67,5 % en 2024 en faveur des femmes.

Évolution 2018-2024 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 31 décembre 2024



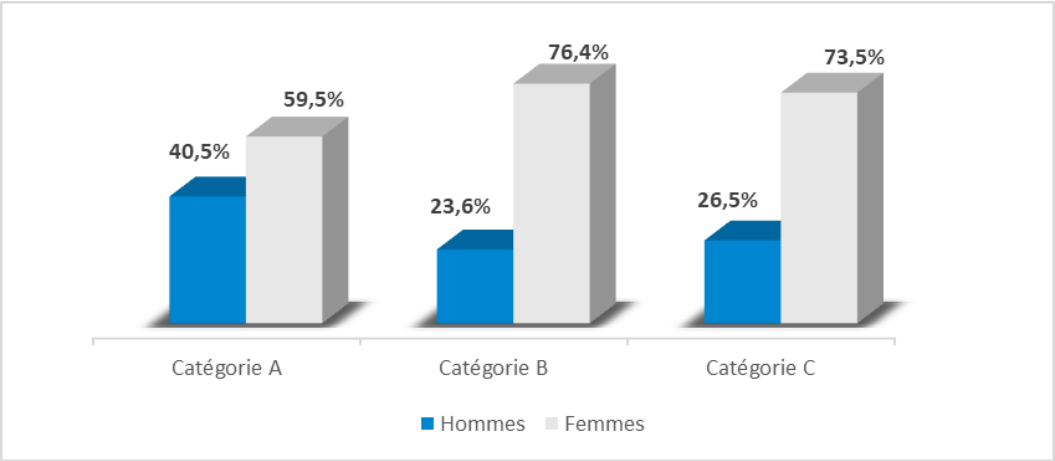
Les contractuels sur un financement « SCSP » sont majoritaires par rapport au financement par les « Ressources Propres ».

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2024

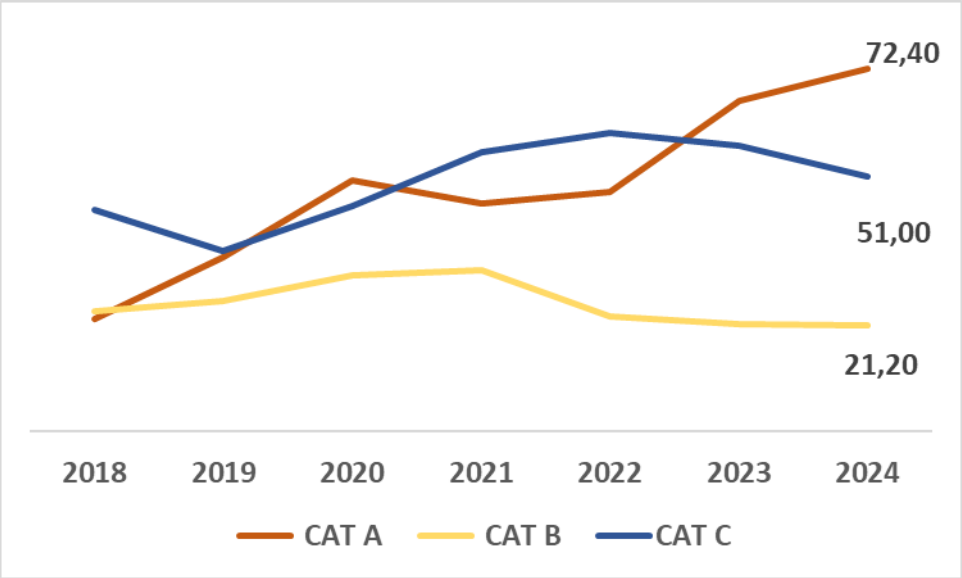
RSU - Université d'Artois

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
A	29,3	43,1	72,4	50,1%
B	5	16,2	21,2	14,7%
C	13,5	37,5	51	35,3%
Total contractuels	47,8	96,8	144,6	100%
Répartition	33,1%	66,9%	100%	

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2024



Évolution 2018-2024 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2024



Sur l'ensemble des catégories de contractuels, la parité femmes/hommes au profit des hommes s'est légèrement dégradée (66,6 % - 33,4 % en 2023 contre 66,9 % - 33,1 % cette année).

Globalement, la part des femmes chez les personnels contractuels est stable en 2024 (66,9 %) par rapport à l'année précédente (66,6 % en 2023).

La part des femmes dans les 3 catégories de contractuels (A, B et C) est supérieure à celle des hommes ; c'est dans la catégorie B que l'écart est le plus important (76,4 % - 23,6 % en faveur des femmes).

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie, genre et type de mission en 2024

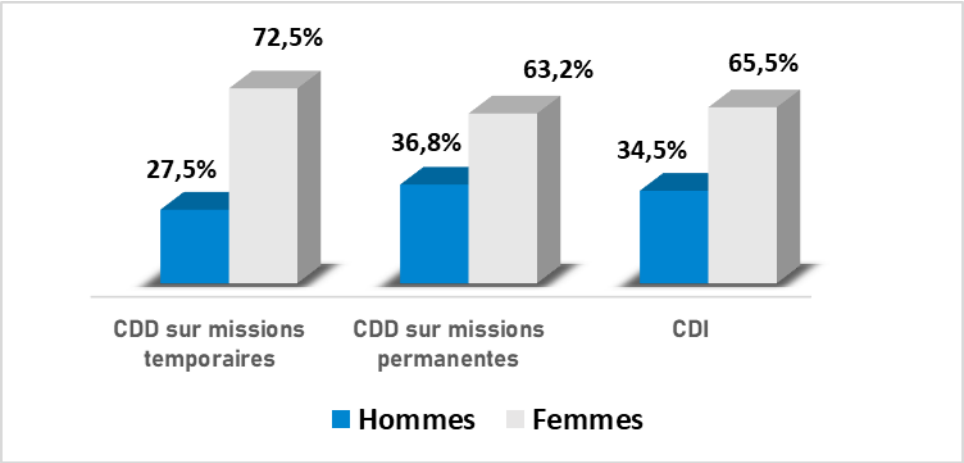
		Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
Type poste mission	Type de besoin CDD	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	21	28	49	3	5	8	1	10	11	25	43	68
Total CDD PERMANENT		21	28	49	3	5	8	1	10	11	25	43	68
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3	3	6		5	5	1	3	4	4	11	15
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	1	2	3	1	2	3	4	11	15	6	15	21
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1	1	2	1	1	2	2	9	11	4	11	15
Total CDD TEMPORAIRE		5	6	11	2	8	10	7	23	30	14	37	51
CDI		4	10	14		4	4	6	5	11	10	19	29
TOTAL GENERAL		30	44	74	5	17	22	14	38	52	49	99	148

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie d'âge et type de mission en 2024

RSU - Université d'Artois

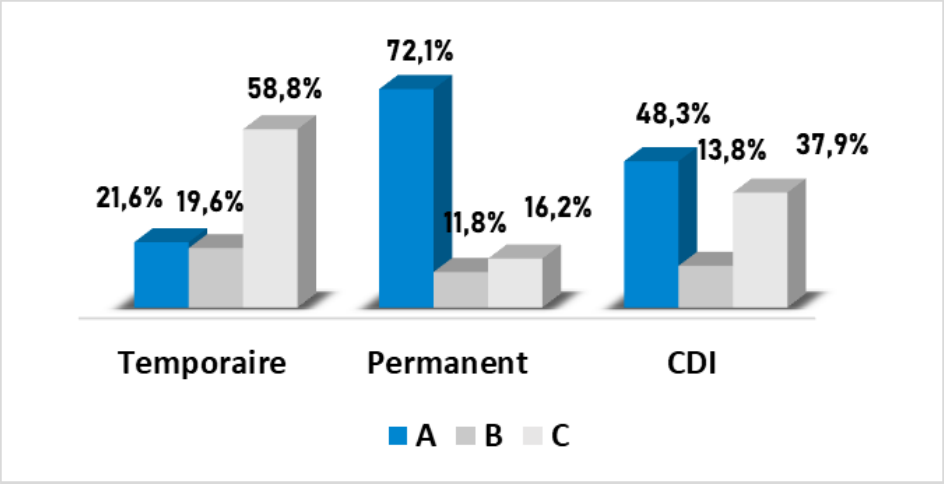
		Tranches d'âge										TOTAL
Type de mission	Type de besoin	19-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Femmes
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	12	18	9	17	5	4	3				68
Total PERMANENT		12	18	9	17	5	4	3	0	0	0	68
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	2	8		1		2	1	1			15
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	8	4	3	2			3	1			21
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	2	4	2	2	1		3	1			15
Total TEMPORAIRE		12	16	5	5	1	2	7	3	0	0	51
CDI			3	2	5	1	4	4	6	3	1	29
TOTAL GENERAL		24	37	16	27	7	10	14	9	3	1	148

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par type de contrat et genre au 31 décembre 2024



Répartition des types de missions par catégorie au 31 décembre 2024

RSU - Université d'Artois



Éloignement géographique des personnels BIATSS

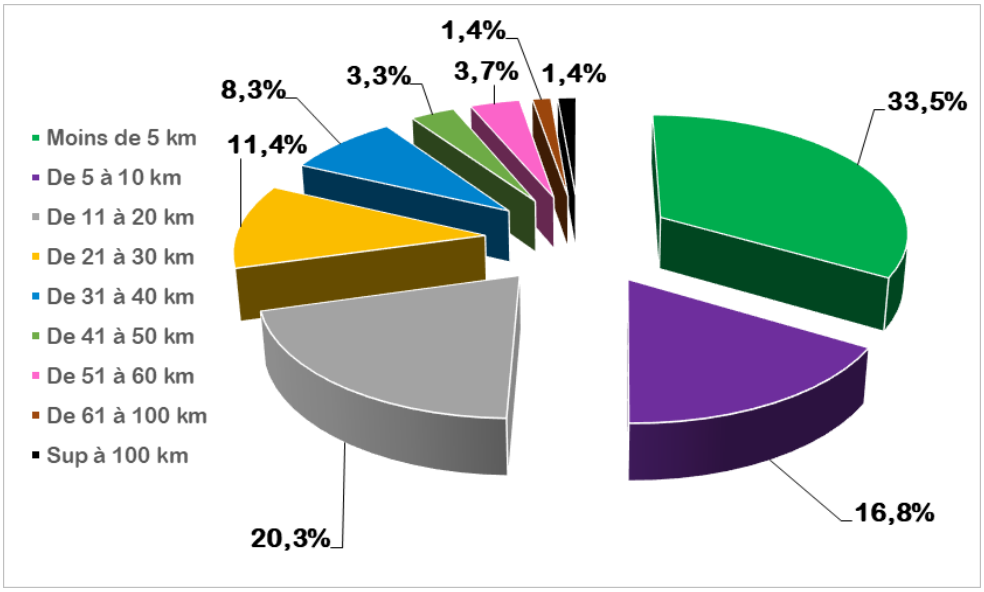
Les distances sont calculées entre les adresses personnelles et administratives saisies dans le logiciel SIHAM. Le calcul kilométrique est effectué ensuite par le biais d'un outil cartographique en ligne.

Répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2024

RSU - Université d'Artois

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	123	50	173	33,5%
De 5 à 10 km	67	20	87	16,8%
De 11 à 20 km	82	23	105	20,3%
De 21 à 30 km	45	14	59	11,4%
De 31 à 40 km	31	12	43	8,3%
De 41 à 50 km	8	9	17	3,3%
De 51 à 60 km	7	12	19	3,7%
De 61 à 100 km	5	2	7	1,4%
Sup à 100 km	1	6	7	1,4%
Total	369	148	517	100,00%

Graphique de répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2024



- 50,3 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 10 kilomètres de leur lieu d'affectation.
- 70,6 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 20 kilomètres de leur lieu d'affectation.

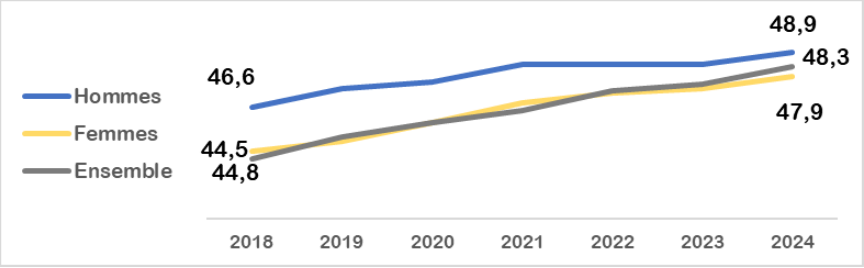
Démographie des personnels BIATSS

Âge moyen

Âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2024

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48,9	46,8	47,7
B	48,7	48,0	48,2
C	48,9	48,7	48,8
Total général	48,9	47,9	48,3
*Données nationales 2019-2020 **	*47,5*	*47,6*	*47,6*

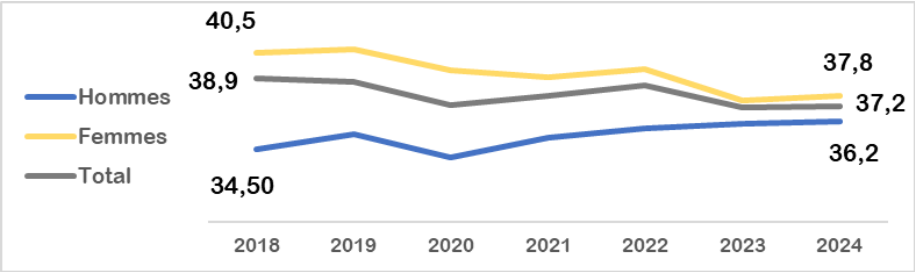
Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2024



Âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2024

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	34,9	35,6	35,3
B	39,3	40,2	40,0
C	38,4	39,5	39,2
Total général	36,2	37,8	37,2

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2024



L'âge moyen des personnels titulaires de l'UA (48,3) est légèrement supérieur à la moyenne nationale 2020 (47,6). L'écart entre la population féminine et masculine se stabilise encore cette année; les femmes sont plus jeunes de 1 année.
La moyenne d'âge des personnels non titulaires est très inférieure à celle des titulaires. La différence moyenne globale atteint une grosse dizaine d'années (-11,1 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).

Âge médian des BIATSS titulaires au 31 décembre 2024

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	50,5	47,0	48,5
B	51,0	50,0	50,0
C	52,0	49,5	50,0
Total général	49,0	51,0	49,0
*Données nationales 2019-2020 **	*47,7*	*47,8*	*47,5*

Âge médian des BIATSS contractuels au 31 décembre 2024

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	35,0	34,0	34,5
B	38,0	36,0	37,0
C	33,5	37,0	36,5
Total général	35,0	36,0	35,0

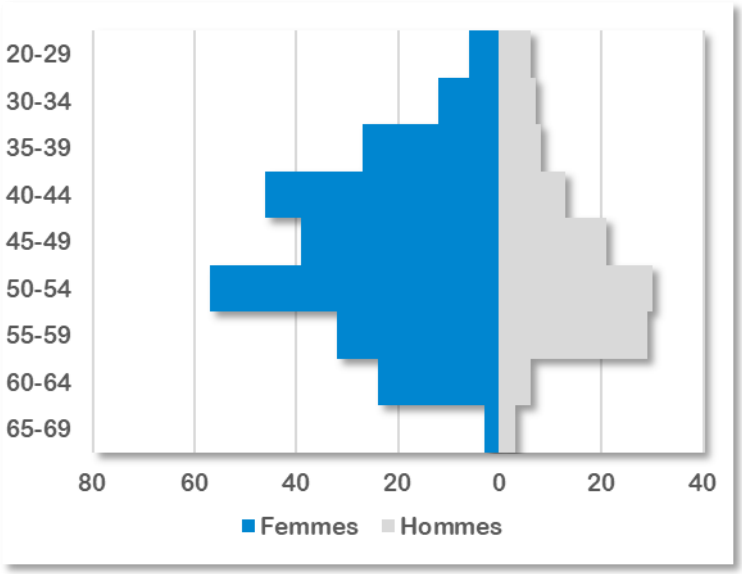
Titulaires

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

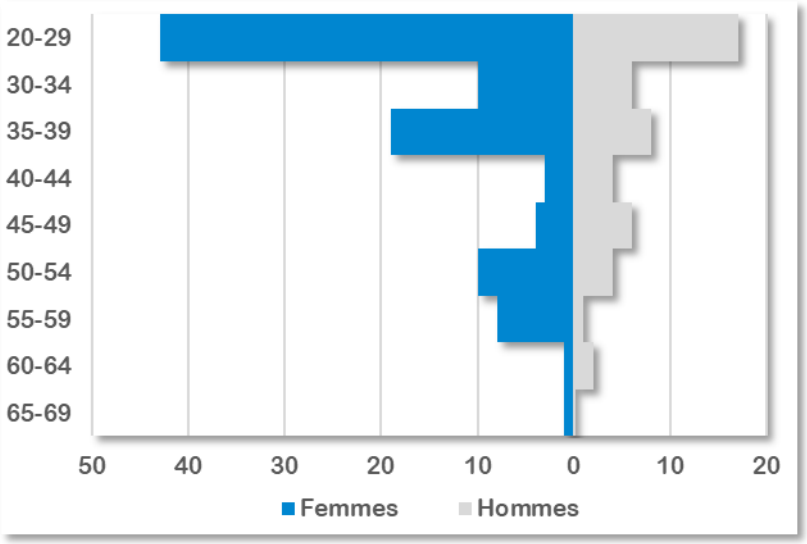
Contractuels

On retrouve les mêmes tendances chez les personnels non titulaires : l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires (-14 années). Chez les hommes la différence est de 14 années. Chez les femmes, la différence entre contractuels et titulaires est de 15 années. À l'inverse des titulaires, les femmes sont légèrement plus âgées chez les contractuels.

Pyramide des âges tous BIATSS titulaires



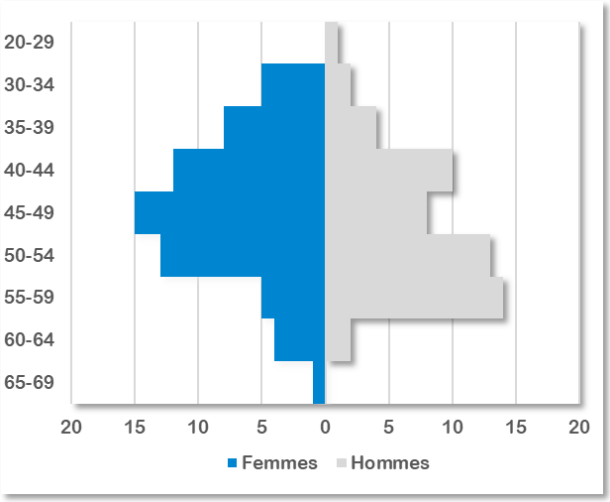
Pyramide des âges tous BIATSS contractuels



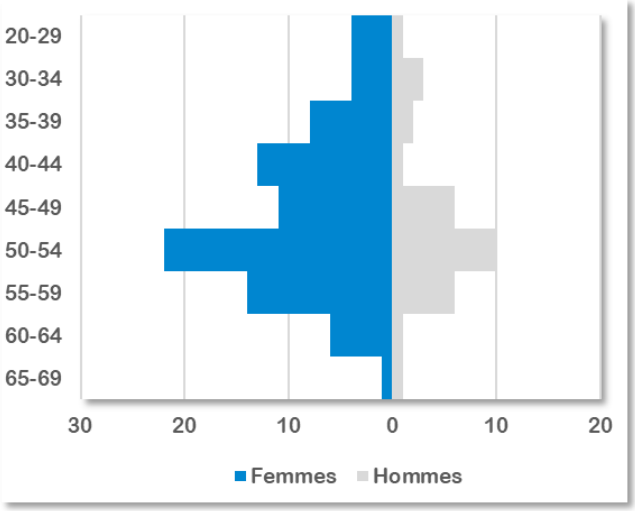
Les formes des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels sont complètement différentes :

Les contractuels sont en majorité beaucoup plus jeunes, ce qui est expliqué par la population disponible sur le marché de l'emploi, les compétences recherchées ou le fait que le passage par le statut de contractuel est souvent un préalable à une titularisation.
La pyramide des âges des titulaires subit un déséquilibre pour les tranches d'âge intermédiaires. Celle des contractuels présente également des irrégularités dans les tranches d'âges.

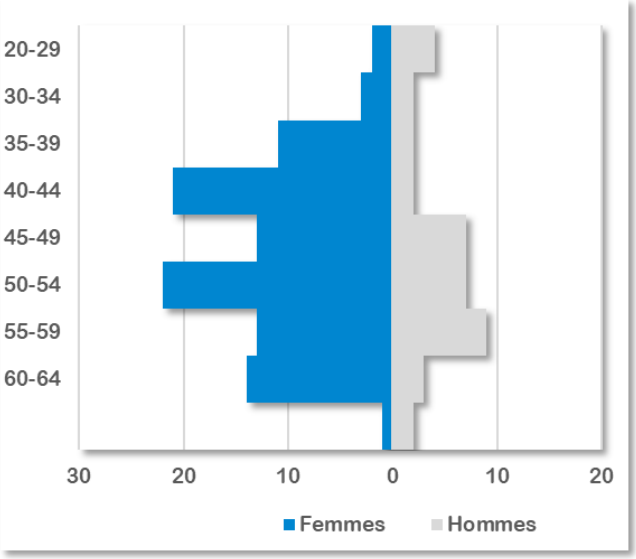
Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie A



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie B



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie C



Activités accessoires des personnels BIATSS

État des décisions des activités accessoires des BIATSS pour l'année 2023-2024

		Décision		Catégorie de personnel						GRAND TOTAL
				TITULAIRES			CONTRACTUELS			
	SEXE	Favorable	Défavorable	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
EXPERTISE ET CONSULTATION	Femmes	2		2						2
	Hommes	1					1			1
ENSEIGNEMENT ET FORMATION	Femmes	24		13	3		8			24
	Hommes	32		17	4	2	8		1	32
ACTIVITE A CARACTERE SPORTIF OU CULTUREL	Femmes	1			1					1
	Hommes	3		1	1			1		3
TOTAL		63	0	33	9	2	17	1	1	63

LES ENSEIGNANTS

RSU - Université d'Artois

Femmes 41%

Hommes 59 %

Enseignants-chercheurs" 51,8 %

Enseignants 1er & 2nd degré" 21%

Enseignants contractuels" 27,2 %

Âge moyen des enseignants titulaires : 51,5 ans

Âge moyen des enseignants contractuels : 34,2 ans

Droit Economie Gestion • 12,88 %

Lettres et Sciences Humaines • 30,37 %

Sciences • 56,75 %

D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 31 décembre 2024.

On constate que 72,81 % des personnels enseignants sont titulaires, soit 458 agents sur 629. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent 71,18 % des effectifs contre 28,60 % pour les enseignants du second degré. L'UArtois à la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.
Les enseignants non titulaires, au nombre de 171, représentent 27,2 % des effectifs enseignants globaux.
Ce chiffre est en hausse de 1,1 % par rapport à l'année précédente (26,09 % en 2023).

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

Répartition des enseignants Artois en effectif et ETP par corps au 31 décembre 2024

ENSEIGNANTS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
Enseignant-chercheur	A+	Professeur d'université	77	26	103	77	26	103	17,0%
		Maître de conférences	133	90	223	132,6	90	222,6	36,8%
Sous-total enseignants-chercheurs			210	116	326	209,6	116	325,6	53,8%
Enseignant du second degré	A	Professeur agrégé	40	27	67	40	27	67	11,1%
		Professeur certifié	19	32	51	19	31,7	50,7	8,4%
		Professeur des L.P	4	3	7	4	3	7	1,2%
		Professeur d'EPS	4	2	6	4	2	6	1,0%
Sous-total enseignants du second degré			67	64	131	67	63,7	130,7	21,6%
Autres enseignants titulaires	A	Professeur des écoles	1		1	1		1	0,2%
Total enseignants titulaires			**278**	**180**	**458**	**277,6**	**179,7**	**457,3**	**75,55%**
Enseignants contractuels	A	A.T.E.R	19	21	40	19	21	40	6,6%
		Enseignant contractuel	12	17	29	8,8	12,2	21	14,2%
		Enseignant contractuel CDI	3	2	5	3	2	5	0,8%
		Chaire professeur junior	3		3	3		3	0,5%
		Professeur associé	23	7	30	11,5	3,5	15	2,5%
		Doctorant contractuel	32	29	61	32	29	61	10,1%
		Lecteur	1	2	3	1	2	3	0,5%
Total enseignants contractuels			**93**	**78**	**171**	**78,3**	**69,7**	**148**	**24,45%**
Effectif total ENSEIGNANTS			**371**	**258**	**629**	**355,9**	**249,4**	**605,3**	**100%**

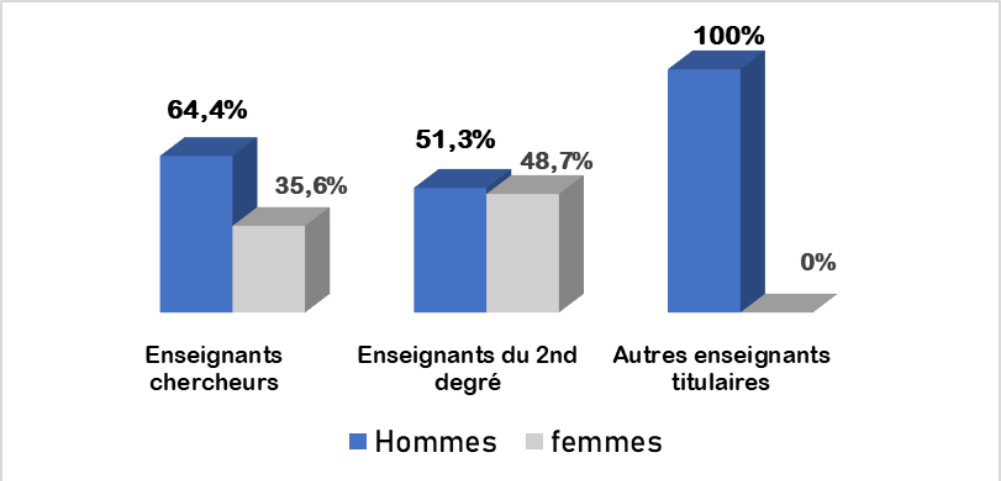
Il est à noter que l'effectif des enseignants titulaires a augmenté de 2 unités par rapport à l'année précédente (458 cette année contre 456 au 31 décembre 2023).
Les effectifs des enseignants contractuels ont quant à eux augmenté de 10 unités par rapport à l'année N-1 (171 cette année contre 161 au 31 décembre 2023).
La part des enseignants contractuels a donc mécaniquement augmenté cette année (27,2 % des effectifs enseignants).

LES TITULAIRES

Répartition des enseignants titulaires en ETP au 31 décembre 2024

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
Enseignants chercheurs	209,6	116	325,6	71,2%
Enseignants 2nd degré	67	63,7	130,7	28,6%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
Total titulaires	277,6	179,7	457,3	100%

Répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie au 31 décembre 2024

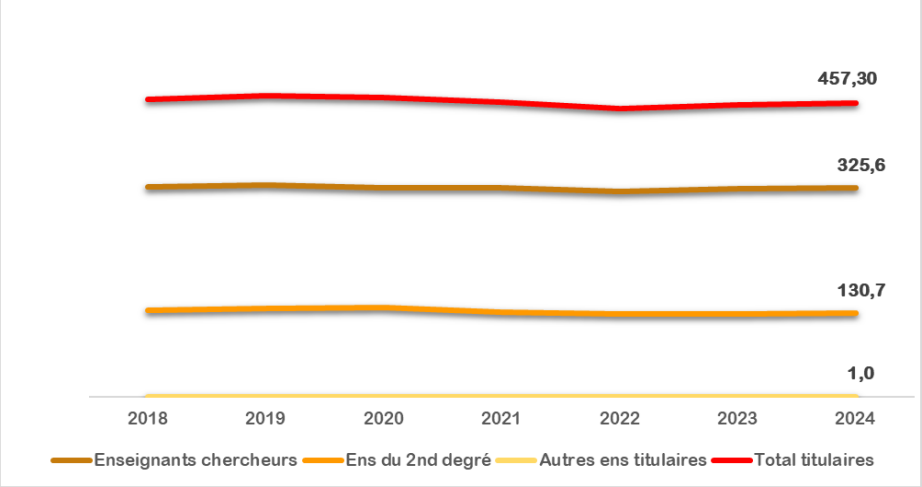


Dans la catégorie des enseignants titulaires, on retrouve les Enseignants Chercheurs, les Enseignants du second degré, et les autres Enseignants titulaires (Professeur des Écoles).

La répartition reste très en faveur des Enseignants Chercheurs (71,18% du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférence. Toutefois, la proportion d'enseignants du second degré est à l'université d'Artois supérieure de 10 points à la moyenne nationale.

Depuis 2017, on ne compte qu'un seul professeur des écoles à l'UA, basé sur le site d'Arras.

Évolution 2018-2024 des enseignants titulaires par corps au 31 décembre 2024

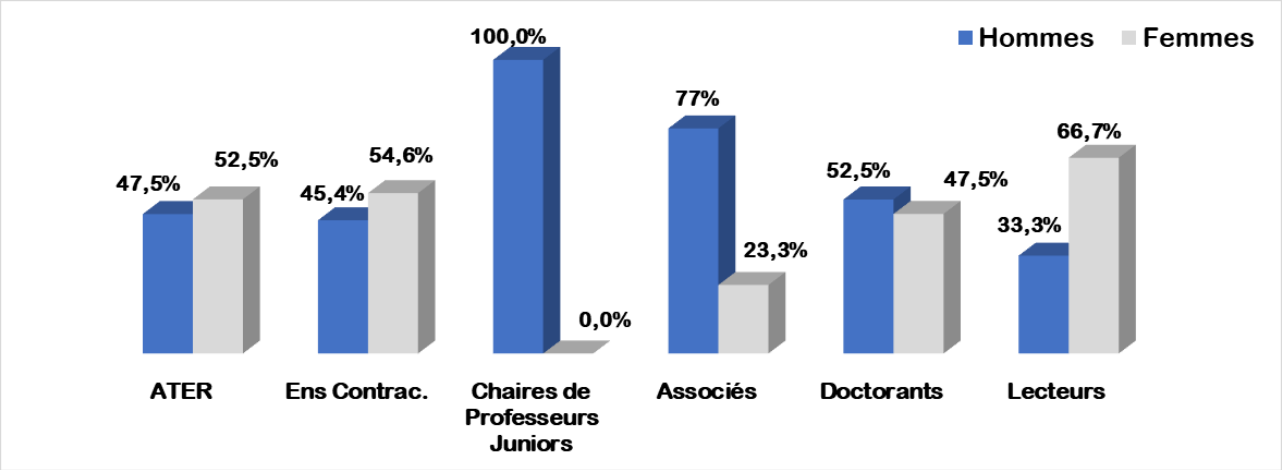


LES CONTRACTUELS

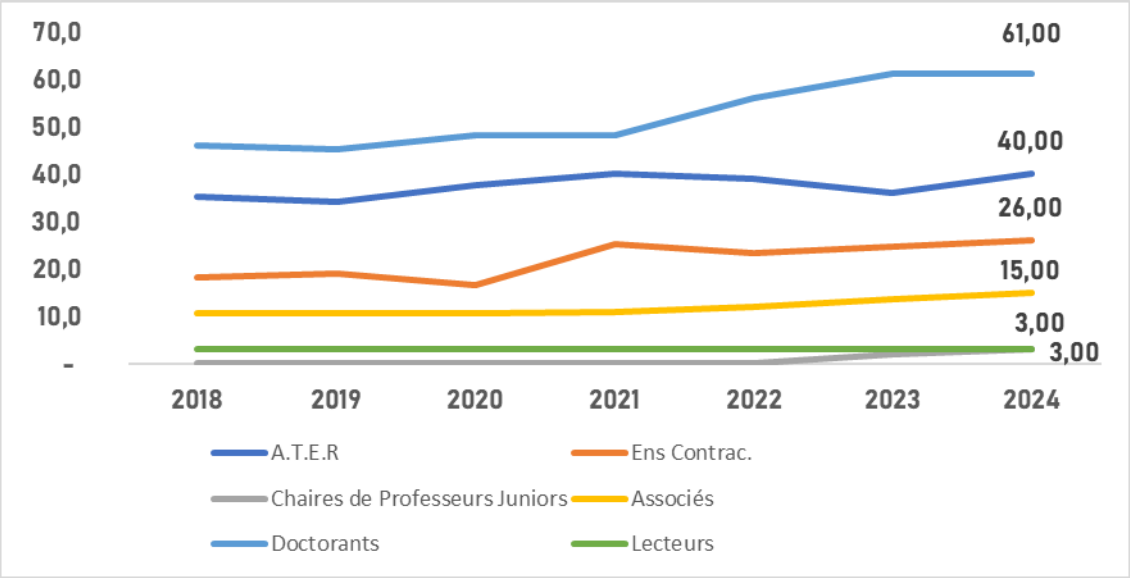
Répartition des enseignants contractuels en ETP au 31 décembre 2024

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
ATER	19	21	40	27,0%
Enseignants contractuels	11,8	14,2	26	17,6%
Chaires de Professeurs Juniors	3		3	2,0%
Professeurs associés	11,5	3,5	15	10,1%
Contractuels doctorants	32	29	61	41,2%
Lecteurs	1	2	3	2,0%
Total titulaires	78,3	69,7	148	100%

Répartition des enseignants contractuels par genre et catégorie au 31 décembre 2024



Évolution 2018-2024 des enseignants contractuels par type au 31 décembre 2024



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. L'UArtois ne compte que des enseignants associés à mi-temps.
En 2024, les contrats doctoraux sont en augmentation de 1 unité (61 en 2024 contre 60 en 2023 et 56 en 2022); cette augmentation démontre la vitalité de l'établissement dans le développement de la recherche et de la formation doctorale (46 en 2018).
Le recrutement d'ATER est en légère hausse par rapport à 2023 (40 ETP en 2024 contre 36 en 2023).

<u>Les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :</u>

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

A noter que les effectifs d'enseignants contractuels comptent 3 Chaires de Professeurs Juniors à la rentrée de septembre 2024.

Répartition par disciplines

Répartition des enseignants par disciplines du second degré au 31 décembre 2024

Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur d'EPS		Professeur de L.P		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Anglais	4	4	13	2			1	1	25
Economie & Gestion	5	3	7	6			1		22
Education physique & sportive	7	2			2	4			15
Sii Ingénierie mécanique		9	1	2					12
Mathématiques	2	8							10
Lettres modernes	2	1	3	1					7
Physique - chimie	1	2		2					5
Sciences physiques : physique appliquée	1	1	1	1					4
Sii Ingéniérie des constructions		4							4
Sii Ingénierie électrique		4							4
Sii Ingénierie Architecture et Construction			1	2					3
Sciences de la vie et de la terre	2	1							3
Espagnol		1	2						3
Lettres Histoire & Géographie	1						1		2
Informatique et Gestion			1	1					2
Histoire-géographie	1								1
Electronique								1	1
Allemand				1					1
Audiovisuel				1					1
Documentation			1						1
Biotechnologies Santé Environnement								1	1
Sciences économiques et sociales			1						1
Vente PLP								1	1
Italien			1						1
Lettre classiques - grammaire	1								1
Total	27	40	32	19	2	4	3	4	131

Répartition des enseignants chercheurs par section CNU au 31 décembre 2024

RSU - Université d'Artois

Section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de Conférences		Professeurs des Universités		TOTAL
		F	H	F	H	
CNU 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	9	15	1	11	36
CNU 27	Informatique	4	18		13	35
CNU 63	Electronique, optronique et systèmes	1	17		5	23
CNU 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	10		5	17
CNU 25	Mathématiques	1	7		7	15
CNU 74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	6	6	1	1	14
CNU 11	Langues et littératures anglaises et anglo saxonnes	7	3		3	13
CNU 05	Sciences économiques	3	9		1	13
CNU 32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	7		4	13
CNU 31	Chimie théorique, physique, analytique	2	6	1	2	11
CNU 01	Droit privé et sciences criminelles	2	3	5		10
CNU 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes…	3	2	1	4	10
CNU 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	4	4	1	1	10
CNU 21	Histoire, civilisations, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	4	3	1	2	10
CNU 66	Physiologie	3	1	2	3	9
CNU 02	Droit public	5	1		3	9
CNU 14	Langues et littératures romanes	3	2	2	1	8
CNU 09	Langue et littérature françaises	3	1	4		8
CNU 33	Chimie des matériaux	3	2		3	8
CNU 06	Sciences de gestion et du management	4	1	1		6
CNU 64	Biochimie et biologie moléculaire	2	2		1	5
CNU 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques…	4		1		5
CNU 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	1		2	4
CNU 19	Sociologie, démographie	1		1	2	4
CNU 65	Biologie cellulaire	1	1	1		3
CNU 62	Energétique, génie des procédés	1	2			3
CNU 28	Milieux denses et matériaux	1	1		1	3
CNU 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	1			3
CNU 70	Sciences de l'éducation et de la formation	1	1			2
CNU 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises…	1		1		2
CNU 71	Sciences de l'information et de la communication	1	1			2
CNU 10	Littératures comparées			2		2
CNU 04	Science politique		1		1	2
CNU 03	Histoire du droit et des institutions	1	1			2
CNU 08	Langues et littératures anciennes		1			1
CNU 36	Terre solide : géo-dynamique des enveloppes supérieures…	1				1
CNU 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1				1
CNU 30	Milieux dilués et optique				1	1
CNU 69	Neurosciences		1			1
CNU 26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques		1			1
TOTAL général		90	133	26	77	326

Synthèse par domaines de disciplines

Évolution 2020 – 2024 du nombre d'enseignants-chercheurs par domaine de discipline au 31 décembre 2024

Grand domaine de discipline	Corps	2020	2021	2022	2023	au 31 décembre 2024		
						Femmes	Hommes	Ensemble
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	PR	5	6	10	12	6	5	11
	MCF	36	36	30	33	15	16	31
Sous-total		41	42	40	45	21	21	42
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	PR	29	29	29	30	15	16	31
	MCF	77	76	75	72	42	26	68
Sous-total		106	105	104	102	57	42	99
SCIENCES	PR	59	59	57	57	5	56	61
	MCF	120	120	119	121	33	91	124
Sous-total		179	179	176	178	38	147	185
TOTAL GENERAL		326	326	320	325	116	210	326

Au 31 décembre 2024, la part des enseignants chercheurs qui relèvent de la discipline des « SCIENCES » est de 56,75 %.

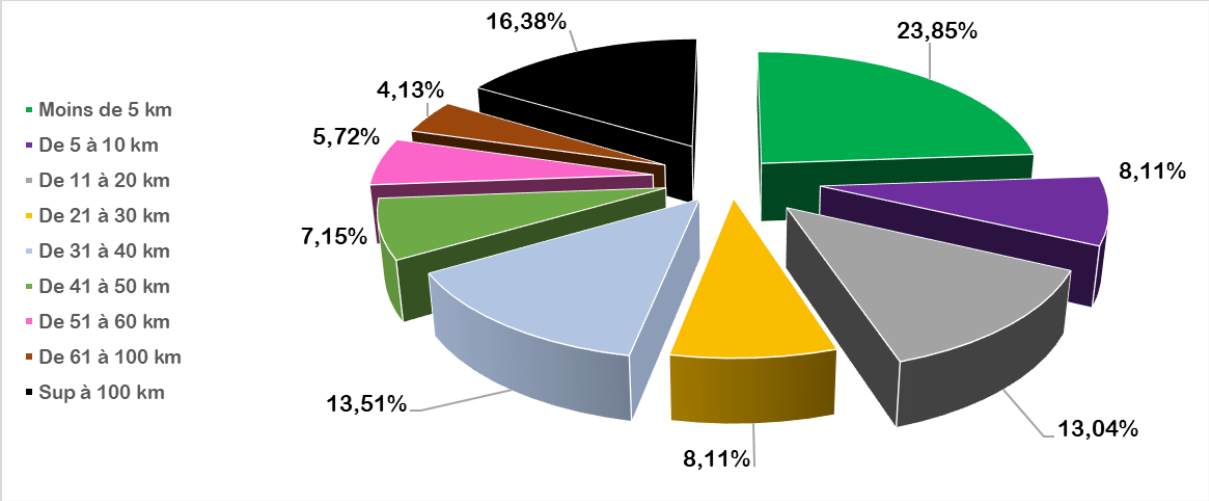
Eloignement géographique des personnels ENSEIGNANTS

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

Répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2024

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	81	69	150	23,85%
De 5 à 10 km	44	7	51	8,11%
De 11 à 20 km	71	11	82	13,04%
De 21 à 30 km	44	7	51	8,11%
De 31 à 40 km	71	14	85	13,51%
De 41 à 50 km	33	12	45	7,15%
De 51 à 60 km	27	9	36	5,72%
De 61 à 100 km	18	8	26	4,13%
Sup à 100 km	69	34	103	16,38%
Total	458	171	629	100,00%

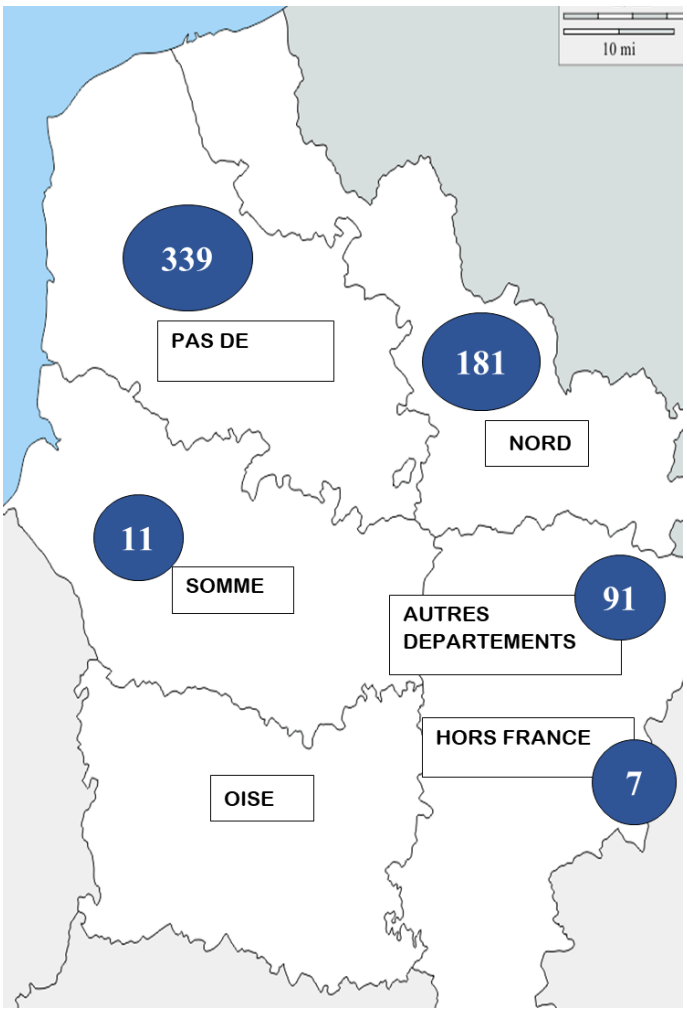
Graphique de répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2024



31,96 % des enseignants résident à 10 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation, soit un petit tiers de cette population.
44,99 % des personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, résident dans un périmètre de 20 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation.
Il est à noter que 16,38 % des enseignants résident à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation.

Zones de résidence des enseignants au 31 décembre 2024

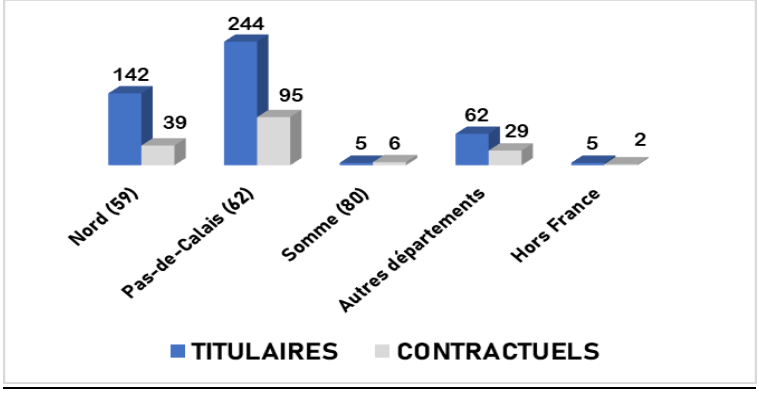
RSU - Université d'Artois



- 82,67 % des enseignants résident dans la région Hauts de France.
- 14,47 % des enseignants résident dans d'autres départements français.
- 1,11 % des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UArtois.
- 10,17 % des enseignants résident à Paris et dans la région parisienne.

Répartition des enseignants par zones de résidence au 31 décembre 2024

STATUT	Nord (59)	Pas-de-Calais (62)	Somme (80)	Autres départements	Hors France	TOTAL
TITULAIRES	142	244	5	62	5	458
CONTRACTUELS	39	95	6	29	2	171
Total	181	339	11	91	7	629



Âge moyen – âge médian

Âge moyen des enseignants titulaires au 31 décembre 2024

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	51,5	50,4	51,1
Catégorie A	52,6	52,6	52,6
Total général	51,8	51,2	51,5
*Données nationales 2019-2020 **	*49,7*	*48,0*	*49,0*

Âge moyen des enseignants contractuels au 31 décembre 2024

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	35,10	33,10	34,20

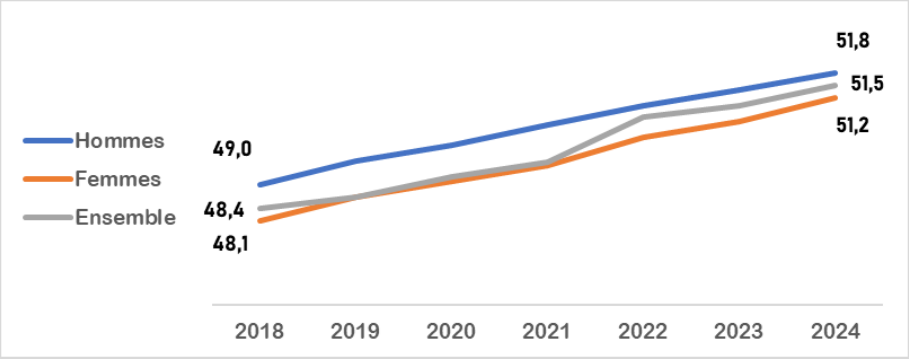
Âge médian des enseignants titulaires au 31 décembre 2024

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

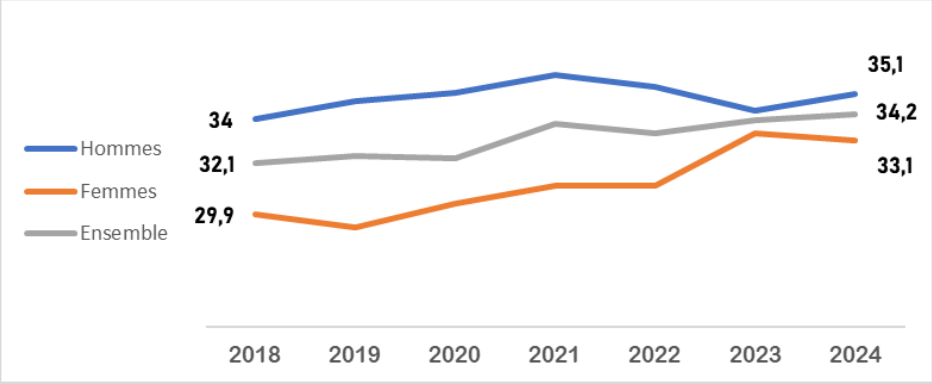
Âge médian des enseignants contractuels au 31 décembre 2024

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	32,0	30,0	31,0

Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre au 31 décembre 2024



Évolution 2018-2024 de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre au 31 décembre 2024



Titulaires

L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2018 ; il y a une différence de 3,1 années entre 2018 et 2024 (51,5 en 2023 contre 48,4 en 20218). On retrouve cette tendance tant chez les femmes que chez les hommes.

Concernant l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux données nationales, de l'ordre de plus de 3 années chez les femmes comme chez les hommes. Attention cependant, les chiffres du ministère datent de 2019-2020.

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

Contractuels

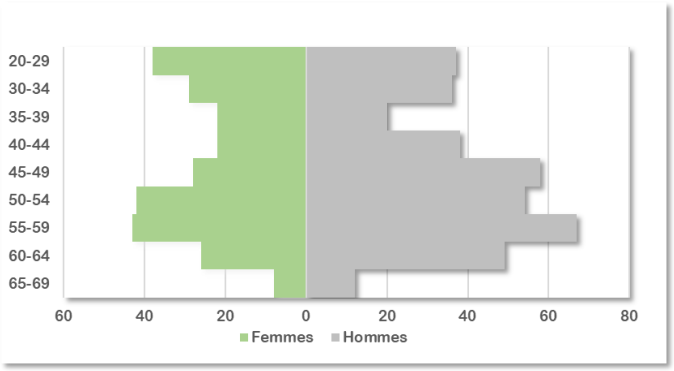
Les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires ; c'est une constante depuis plusieurs années qui s'explique par le fait que beaucoup de ces postes sont occupés par des doctorants ou jeunes docteurs.

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

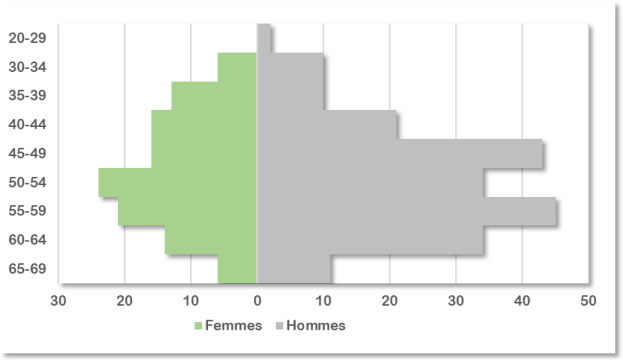
RSU - Université d'Artois

Pyramide des âges enseignants au 31 décembre 2024

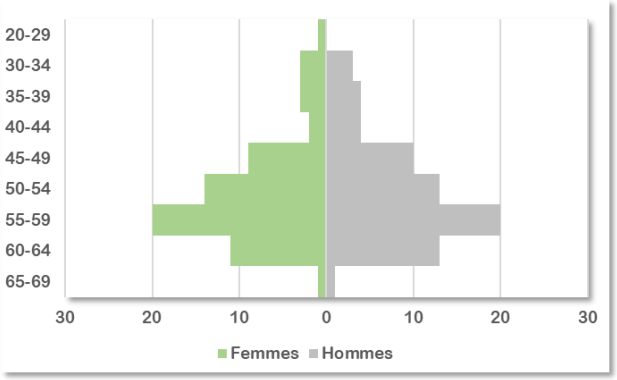
Pyramide des âges tous enseignants



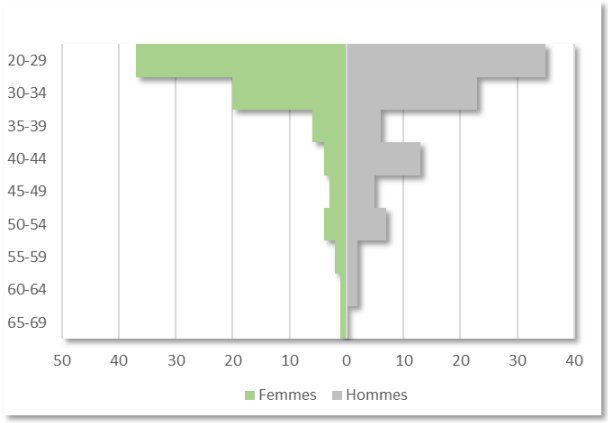
Pyramide des âges enseignants chercheurs



Pyramide des âges enseignants du 1er et 2nd DEGRÉ



Pyramide des âges enseignants contractuel



Activités accessoires des personnels ENSEIGNANTS

État des décisions des demandes d'activités accessoires des enseignants pour l'année 2023-2024

		Décision		Catégorie de personnel				GRAND TOTAL
	Sexe	Favorable	Défavorable	PR	MCF	Enseignants 2nd degré	Enseignants contractuels	
Expertise et consultation	Femmes	9		1	8			9
	Hommes	8		3	5			8
Enseignement et formation	Femmes	92		8	38	37	9	92
	Hommes	88		27	32	24	5	88
Activité à caractère sportif ou culturel	Femmes	1				1		1
	Hommes	4			4			4
TOTAL		202	0	39	87	62	14	202

E1 – Les contrats étudiants et vacataires

Evolution des contrats étudiants par genre sur les 3 dernières années universitaires

RSU - Université d'Artois

	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 -2024
	Nombre de contrats	Nombre de contrats	Nombre de contrats
Total des missions	352	314	325
Total part des femmes	59,4%	67,8%	63,7%
Total part des hommes	40,6%	32,2%	36,3%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des contrats étudiants par genre et type de mission en 2023 - 2024

	Année universitaire 2023 - 2024					
	Nombre de contrats			Répartition		Répartition des missions
TYPE DE MISSION	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation	60	29	89	67,4%	32,6%	27,4%
Activité d'étudiant Relais Santé	13	3	16	81,3%	18,8%	4,9%
Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque	12	3	15	80,0%	20,0%	4,6%
Inscriptions administratives 2024-2025	11	6	17	64,7%	35,3%	5,2%
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	12	8	20	60,0%	40,0%	6,2%
Association Cyclo Campus		7	7	0,0%	100,0%	2,2%
Action du domaine du développement durable - Eco délégué	1	1	2	50,0%	50,0%	0,6%
Appui aux personnels de bibliothèques	15	9	24	62,5%	37,5%	7,4%
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	31	8	39	79,5%	20,5%	12,0%
Monitorat étudiant en langues	6	1	7	85,7%	14,3%	2,2%
Enquêtes téléphoniques / insertion professionnelle	8	6	14	57,1%	42,9%	4,3%
Activité de tutorat (langues, PACTES, étudiants fragiles...)	38	37	75	50,7%	49,3%	23,1%
Total général	207	118	325	63,7%	36,3%	100,0%

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

RSU - Université d'Artois

2020-2021	2021-2022	2022-2023
1115	1312	1380

Année 2023 - 2024

Année 2023-2024 Type d'enseignant	Statut	Effectif	TOTAL	Cours	Travaux dirigés	Travaux pratiques	TOTAL
		Effectif		Nombre d'heures (HETD)			
CEV Chargé d'enseignement vacataire	Fonctionnaire	551	1296	1603	23927	1708	27238
	Non fonctionnaire	745		1785	26812	1410	30007
ATV Agent temporaire vacataires	Etudiant	25	53	38	857	366	1261
	Retraité	28		44	718	124	886
Grand total vacataires			1349	3470	52314	3608	59392

Répartition des Enseignants Vacataires par domaine de discipline

	Effectif				Nombre d'heures			
	CEV	ATV	Total	Taux	CEV	ATV	Total	Taux
Droit, science politique	145	12	157	11,64%	6224	467	6691	11,27%
Économie, gestion, AES	201	12	213	15,79%	9620	342	9962	16,77%
Arts, lettres, langues, SHS	319	7	326	24,17%	15103	405	15508	26,11%
Sciences	461	19	480	35,58%	20101	933	21034	35,42%
STAPS	170	3	173	12,82%	6197		6197	10,43%
ENSEMBLE	1296	53	1349	100,00%	57245	2147	59392	100,00%

LES RECRUTEMENTS

A2 – Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires BIATSS pour l'année 2024 par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

		Tranche d'âge																		
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		
		Sexe																		
Motif d'entrée	CAT	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
concours	A									2		1	1	2	1			1		8
	B	1		2										1						4
	C					1	1	1		1										4
mutation externe	A										1					1				2
	B							2												2
	C																			0
détachement entrant	A																			0
	B																			0
	C																			0
TOTAL		1	0	2	0	1	1	3	0	3	1	1	1	3	1	1	0	1	0	20

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires ENSEIGNANTS pour l'année 2024 par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		
Motif d'entrée	Grade	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
Concours, examen professionnel, sélection professionnelle (dont repyramidage)	ENS-CHERCH		2	1	1	2	1	1		1	4			1						14
	2nd degré																			0
Mutation	ENS-CHERCH																			0
	2nd degré	1		2						1	2			1	1					8
Réintégration (CLD - disponibilité)	ENS-CHERCH										1							1		2
	2nd degré															1				1
TOTAL		1	2	3	1	2	1	1	0	2	7	0	0	2	1	1	0	1	0	25

B2 – Les cas de recours à des contractuels

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

Tableau des types de besoin pour le recrutement des contractuels à l'UA en 2024

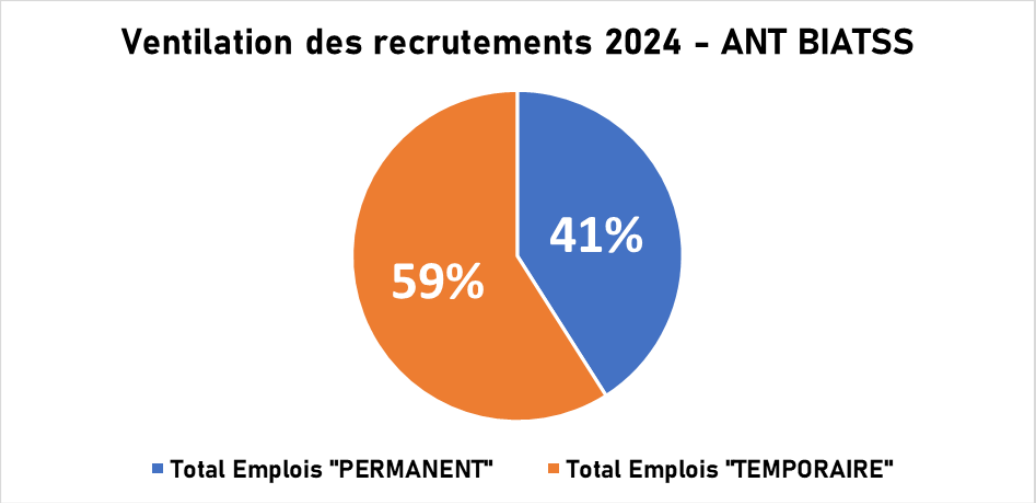
Libellé du type de besoin	Code statutaire	Article	Nature temporelle du besoin
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires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

Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellements)

RSU - Université d'Artois

au cours de l'année 2024 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

					Tranche d'âge																		
					18-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		
					Sexe																		
Libéllé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
Absence de corps de fonctionnaires suceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT	A			5	1	2	6	2	1		3		1		1					22
				B							1												1
				C			1							1									2
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE	A	1			1	3				1					1					7
				B					3												1		4
				C																			0
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A																			0
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE	A			2											1					3
				B			1	1	1		1												4
				C			2	1	2		1		1				1		2	1			11
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE	A						1													1
				B					1	1		1											3
				C				1					1						1				3
TOTAL					1	0	11	5	12	8	5	2	3	4	0	1	1	3	3	1	1	0	61



RSU - Université d'Artois

Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2024 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

					Tranche d'âge														
					20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		
					Genre														
Libellé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL
Emploi permanent d'enseignants occupés par un non-fonctionnaire (PAST - ATER ou Invité)	3J	L.952-1	PERMANENT	A	8	3	5	4	3	6	1		1	2	1	1		1	36
Emploi de niveau catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins le justifient	3H	L.332-3	PERMANENT	A			9	8	4	4	2	2		1		2	2		34
TOTAL					8	3	14	12	7	10	3	2	1	3	1	3	2	1	70

C2 – Les stagiaires

Stagiaires recensés par le service d'orientation et insertion professionnelle (CAP AVENIR) au cours de l'année universitaire 2023 - 2024

	Genre				
Durée de stage	Femme	Homme	Ensemble	Part Femme	Part Homme
Entre 1 semaine et 1 mois	40	34	74	54,1%	45,9%
Entre 5 semaines et 3 mois	10	10	20	50,0%	50,0%
Moins d'une semaine	12	12	24	50,0%	50,0%
Plus de 3 mois	22	19	41	53,7%	46,3%
TOTAL	84	75	159	52,8%	47,2%

La distribution genrée des stagiaires s'inverse à nouveau cette année en faveur des femmes :

52,8 % - 47,2 % par rapport à l'année 2022-2023 (54,3 % - 45,7 % en faveur des hommes)

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

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

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.

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

		2022			2023			2024		
FILIÈRE	CORPS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Administrative	AAE			0			0	1		1
	SAENES	4		4	1		1	3		3
	ADJENES	3		3	2		2	2		2
Santé / social	INF			0	1		1			0
	ASSAE			0			0			0
ITRF	IGR	1	1	2		1	1	1		1
	IGE	2	2	4		5	5	5		5
	ASI	1	1	2	2		2	2	1	3
	TCH	5	7	12	5	3	8	6	2	8
	ATRF	11	4	15	11	2	13	7	1	8
Bibliothèques	CONS	1		1			0			0
	BIB			0			0			0
	BIBAS			0	1	1	2			0
	MAG			0		1	1	1		1
TOTAL général		28	15	43	23	13	36	28	4	32

Promotions BIATSS - détail 2024 de l'avancement de corps par liste d'aptitude et concours

LISTE D'APTITUDE										
Filière	CAT	Libellé du corps	Nature	Promouvables			Promus			Ratio promus / promouvables
				H	F	ENS	H	F	ENS	
ADM	A	AAE		0	11	11	0	1	1	9,1%
	B	SAENES		2	20	22	0	1	1	4,5%
Total filière administrative				2	31	33	0	2	2	6,1%
ITRF	A+	IGR	voie classique	27	23	50		1	1	2,0%
			voie exceptionnelle (LPR)	27	23	50				0,0%
	A	IGE	voie classique	7	8	15		1	1	6,7%
			voie exceptionnelle (LPR)	7	8	15		1	1	0,0%
		ASI	voie classique	17	40	57	1		1	1,8%
			voie exceptionnelle (LPR)	17	40	57		2	2	0,0%
	B	TCH	voie classique	23	68	91	1	1	2	2,2%
			voie exceptionnelle (LPR)	23	68	91		4	4	4,4%
Total filière ITRF				148	278	426	2	10	12	2,8%
BIB	A+	CONS Gal		2		2				
		CONS				0				
	A	BIB		3	8	11				
	B	BIBAS		5	3	8				
Total filière bibliothèques				10	11	21	0	0	0	0,0%
Total général				160	320	480	2	12	14	2,9%

Promotions BIATSS - détail 2024 de l'avancement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

TABLEAU D'AVANCEMENT												
Filière	Catégorie	Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables		
				H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
ADM	B	SAENES	SAENES classe exceptionnelle		3	3		1	1		33,3%	33,3%
			SAENES classe supérieure		5	5		1	1		20,0%	20,0%
	C	ADJENES	ADJENES Principal de 1ère CL	1	7	8		2	2		28,6%	25,0%
Total Administrative				1	15	16	0	4	4	0,0%	26,7%	25,0%
	A	INF	ASSAE principale		1	1			0			0,0%
Total santé / social				0	1	1	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
ITRF	A+	IGR	IGR hors classe	1	1	2			0			
	A	IGE	IGE hors classe	13	9	22		3	3		33,3%	13,6%
	B	TECH	TECH classe exceptionnelle	3	14	17		1	1		7,1%	5,9%
			TECH classe supérieure	3	8	11	1		1	33,3%		9,1%
	C	ATRF	ATRF Principal de 1re CL	8	25	33	1	5	6	12,5%	20,0%	18,2%
			ATRF Principal de 2e CL		5	5		2	2		40,0%	40,0%
Total ITRF				28	62	90	2	11	13	7,1%	17,7%	14,4%
BIB	B	BIBAS	BIBAS classe exceptionnelle		5	5			0			
	C	MAG	MAG Principal de 1ère CL	2	4	6		1	1		25,0%	16,7%
Total Bibliothèques				2	9	11	0	1	1	0,0%	11,1%	9,1%
			TOTAL	31	87	118	2	16	18	6,5%	18,4%	15,3%

LES ENSEIGNANTS

Promotions

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

L'avancement d'échelon concerne l'ensemble des agents, c'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade. Il dépend de l'ancienneté.
En ce qui concerne les autres types d'avancement, une distinction est à opérer entre les enseignants du second degré et les enseignants-chercheurs.
L'avancement de grade passe par une procédure au niveau académique pour les professeurs certifiés et assimilés (elle est arrêtée par le recteur 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.

Récapitulatif des promotions ENSEIGNANTS sur les 3 dernières années – avancements de grades

		2022			2023			2024		
FILIÈRE	CORPS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Enseignants-chercheurs	PR. CL EX. 2	2		2	1	1	2		1	1
	PR. CL EX. 1	3	1	4		1	1	1	4	5
	PR. 1C	4	2	6	1	2	3	1	5	6
	MCF. HC. Ech Spécial	3	2	5	2	3	5		1	1
	MCF. HC	4	8	12		4	4	1	8	9
	PRAG. CE		2	2	1	3	4		3	3
	PRAG. HC	2	2	4	2	2	4		3	3
	PRCE. CE	1	2	3	3		3	1		1
	PRCE. HC	2	2	4	3		3	1		1
	PEPS. HC								1	1
	PLP. HC								1	1
TOTAL général		21	21	42	13	16	29	5	27	32

Promotions ENSEIGNANTS - détail 2024 des avancements de grades

Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Candidats			Promus			Ratio promus/ promouvables
		H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	
Professeur des Universités	PR de classe exceptionnelle 2e échelon	15	3	18	8		8	1		1	5,6%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	28	6	34	12	2	14	4	1	5	14,71%
	PR de 1ère classe	22	9	31	14	4	18	5	1	6	19,35%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	16	4	20	8	3	11	1		1	5,00%
	MCF hors classe	52	23	75	25	9	34	8	1	9	12,00%
Enseignants du second degré	Corps des PRAG	30	35	65	5	5	10				0%
	PRAG classe exceptionnelle	8	1	9				3		3	33,33%
	PRAG à la hors classe	3		3				3		3	100,00%
	PRCE classe exceptionnelle	2	4	6					1	1	16,67%
	PRCE à la hors classe		1	1					1	1	100,00%
	PEPS à la hors classe	1		1				1		1	0%
	PLP à la hors classe	1		1				1		1	0%
TOTAL		178	86	264	72	23	95	27	5	32	12,12%

Le nombre de « promouvables » a baissé de 9,7% en 2024.
Le ratio des promus est en hausse en 2024 (12,12 contre 9,97 % en 2023).

B3 – Les entrées et départs ou cessations de fonctions

Motifs d'entrées et sorties des personnels

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

$$\left(\frac{\text{(Nombre de départs + Nombre d'entrées) /2}}{\text{Effectif au 31 décembre}} \right) \times 100$$

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

Récapitulatif des entrées et sorties, BIATSS et ENSEIGNANTS, titulaires et contractuels en 2022 & 2023

	2022						2023					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
BIATSS titulaires	20	15	35	16	12	28	22	6	28	20	9	29
ENSEIGNANTS titulaires	4	7	11	8	14	22	13	11	24	12	10	22
Total titulaires	24	22	46	24	26	50	35	17	52	32	19	51
BIATSS contractuels	41	34	75	45	34	79	41	26	67	40	21	61
ENSEIGNANTS contractuels	41	35	76	33	32	65	37	34	71	26	28	54
Total contractuels	82	69	151	78	66	144	78	60	138	66	49	115
Total BIATSS	61	49	110	61	46	107	63	32	95	60	30	90
Total ENSEIGNANTS	45	42	87	41	46	87	50	45	95	38	38	76
TOTAL général	106	91	197	102	92	194	113	77	190	98	68	166

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2022 est de 8,51 %
Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2023 est de 7,72 %

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2022 est de 56,20 %
Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2023 est de 43,54 %

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2022 est de 3,67 %
Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2023 est de 5,02 %

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2022 est de 46,08 %
Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2023 est de 36,55 %

Sorties 2024 tous agents, par catégorie et sexe

	Sorties 2024 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires	2	1	1	5	8	2	9	1	20	9	29
ENSEIGNANTS titulaires	7	7	4	4					11	11	22
Total titulaires	9	8	5	9	8	2	9	1	31	20	51
BIATSS contractuels			14	14	9	3	17	4	40	21	61
ENSEIGNANTS contractuels			26	28					26	28	54
Total contractuels	0	0	40	42	9	3	17	4	66	49	115
Total BIATSS	2	1	15	19	17	5	26	5	60	30	90
Total ENSEIGNANTS	7	7	30	32	0	0	0	0	37	39	76
TOTAL général	9	8	45	51	17	5	26	5	97	69	166

Sorties 2024 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Sorties 2024 - tous personnels - motifs et catégories d'âges										
	Tranches d'âges										
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
Concours externe ou mutation sortante			4	1	4	3					12
Démission, abandon de poste et rupture conventionnelle	1	8	3	1	1				1		15
Détachement	1				2	1		1			5
Disponibilité, disponibilité d'office				2	1	1	1	1			6
Fin de contrat	10	31	17	10	4	3	5	3	3	1	87
Retraite								1	10	6	17
CLD / congé parental			1				1		2		4
Concours (sortie du corps mais maintien UA)		2	1	2	2	5	6	1	1		20
TOTAL général	12	41	26	16	14	13	13	7	17	7	166

Entrées 2024 tous agents, par catégorie et sexe

	Entrées 2024 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires		4	9		9		4	2	22	6	28
ENSEIGNANTS titulaires	7	8	6	3					13	11	24
Total titulaires	7	12	15	3	9	0	4	2	35	17	52
BIATSS contractuels			19	18	10	3	12	5	41	26	67
ENSEIGNANTS contractuels			37	34					37	34	71
Total contractuels	0	0	56	52	10	3	12	5	78	60	138
Total BIATSS	0	4	28	18	19	3	16	7	63	32	95
Total ENSEIGNANTS	7	8	43	37	0	0	0	0	50	45	95
TOTAL général	7	12	71	55	19	3	16	7	113	77	190

Entrées 2024 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Entrées 2024 - tous personnels - motifs et catégories d'âges											
	Tranches d'âges											
	18-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAL
Concours, promotion ou recrutement entrant		2	5	6	5	4	10	7	3	1		43
Nouveau contrat	1	27	47	24	13	6	9	7	1			135
Cdisation			1	1						2		4
Réintégration après CLD, détachement ou disponibilité					3		2	1		1	1	8
TOTAL général	1	29	53	31	21	10	21	15	4	4	1	190

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels BIATSS

Concernant les titulaires on comptabilise 28 entrées pour 29 sorties sur l'année 2024.

Le différentiel entre les entrées et les sorties est stable en 2024 (- 1) par rapport à 2023 (+ 2).

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2024 est de 7,72 %.

En ce qui concerne les contractuels, on comptabilise 67 entrées et 61 sorties pour l'année 2024. L'équilibre entre les entrées et sorties (+6) est en baisse par rapport à l'année précédente (+ 17).

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2024 est de 57,77 %.

Le taux de rotation global (17,93%) est en baisse de 14,2 points par rapport à l'année précédente (32,12%).

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels ENSEIGNANTS

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

Les sorties d'enseignants titulaires (22) sont en hausse de 6 unités par rapport à l'année 2023 (16).
Les départs en retraite sont stables cette année ; 8 départs contre 8 l'année précédente.

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2024 est de 5,02 %

En ce qui concerne les contractuels, il y a une légère baisse des entrées (71 entrées cette année contre 75 en 2023).
Les sorties d'enseignants contractuels sont en net baisse de 17 unités ; 54 sorties en 2022 contre 71 en 2023.

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2024 est de 36,55 %

Le taux de rotation global (13,59%) est en baisse de 6,80 points par rapport à l'année précédente (20,39%).

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 04

LA FORMATION

Les demandes de formation continue sont gérées par le bureau du Développement des Compétences au sein de la Direction des Ressources Humaines.
Les données pour le RSU sont fournies par ce service.

Analyse de l'année 2024

Indicateur	2023	2024	Évolution	Commentaires
Nombre d'agents titulaires formés	318	375	+18%	Augmentation assez linéaire entre les titulaires et les contractuels, un peu plus marquée chez les titulaires
Nombre d'agents contractuels formés	114	125	+10%	
Nombre de jours de formation pour les titulaires	1436	1204	-16%	Il y a une baisse globale du nombre de jours de formation. Le temps moyen passé en formation est de 3,63 jours (contre 4,5 joursen 2023)
Nombre de jours de formation pour les contractuels	505	457	-10%	
Nombre de demandes de congé de formation	1	1	=	Stabilité
Dépenses de formation pour les titulaires	47 908,00 €	92 229,25 €	+93%	Augmentation importante des dépenses de formation.
Dépenses de formation (€) pour les contractuels	8 549,00 €	22 018,64 €	+158%	
Répartition des formations Femmes / Hommes	282 - 150 65% - 35%	321 - 172 65% - 35%		Stabilité de la répartition femmes - hommes pour la participation globale aux actions de formation.

Données formation

375 agents titulaires
125 agents contractuels

Dépenses de formation
114 247,89 €

Femmes **65 %**
Hommes **35 %**

1661 jours de formation déployés en 2024

A4 – Le nombre d'agents formés

Nombre d'agents titulaires formés en 2024

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents titulaires formés en 2024, ayant suivi au moins : une formation statutaire / formation continue / formation à distance / formation via CPF								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans									
25-29 ans	4	1	5	1		1	3	3	6
30-34 ans	7	7	14	2	3	5	2		2
35-39 ans	19	9	28	8	2	10	9		9
40-44 ans	18	9	27	8	1	9	11		11
45-49 ans	23	27	50	9	3	12	8	3	11
50-54 ans	23	22	45	11	6	17	8	3	11
55-59 ans	22	21	43	10	5	15	3	3	6
60-64 ans	13	10	23	4		4	4	1	5
65-69 ans	1	2	3	1		1		2	2
Total	130	108	238	54	20	74	48	15	63
Grand total	375								
Répartition femmes / hommes				Femmes		62%	Hommes		38%

Nombre d'agents contractuels formés en 2024

Tranche d'âge / Catégorie	Nombre d'agents contractuels formés en 2024, ayant suivi au moins : une formation statutaire / formation continue / formation à distance / formation via CPF								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans	2		2	3		3	6	1	7
25-29 ans	8	6	14	2	2	4	8	1	9
30-34 ans	7	2	9	4		4	4	2	6
35-39 ans	6	3	9	2		2	7	2	9
40-44 ans	2	2	4	1		1	3		3
45-49 ans	2	2	4	4		4	1	1	2
50-54 ans	7	2	9	2	1	3	5		5
55-59 ans	2	1	3				2		2
60-64 ans	3	1	4						
65-69 ans	2	1	3						
Total	41	20	61	18	3	21	36	7	43
Grand total	125								
Répartition femmes / hommes				Femmes		76%	Hommes		24%

B4 – Les dépenses de formation

Dépenses de formation 2024 pour les titulaires – titre II et titre III

Catégorie / Titre	Dépenses de formation en 2024 - titulaires					
	Titre II			Titre III		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
A	511,7 €	722,6 €	**1 234,3 €**	32 708,6 €	14 245,3 €	**46 953,9 €**
B	166,7 €	940,1 €	**1 106,7 €**	17 686,2 €	18 195,9 €	**35 882,1 €**
C	66,6 €	449,6 €	**516,3 €**	5 173,9 €	1 362,2 €	**6 536,0 €**
Total	745,0 €	2 112,3 €	2 857,2 €	55 568,6 €	33 803,4 €	89 372,0 €
Grand total	92 229,3 €					
Répartition	Femmes		61%	Hommes		39%

Dépenses de formation 2024 pour les contractuels – titre II et titre III

Catégorie / Titre	Dépenses de formation en 2024 - contractuels					
	Titre II			Titre III		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
A	500,0 €	166,7 €	**666,6 €**	8 885,1 €	4 316,7 €	**13 201,8 €**
B	250,0 €	567,9 €	**817,9 €**	1 676,2 €	253,0 €	**1 929,1 €**
C	416,7 €	717,1 €	**1 133,8 €**	3 986,2 €	283,1 €	**4 269,4 €**
Total	1 166,6 €	1 451,7 €	2 618,4 €	14 547,5 €	4 852,8 €	19 400,3 €
Grand total	22 018,6 €					
Répartition	Femmes		71%	Hommes		29%

C4 – Autres indicateurs de formation

Les actions de formation sont classées par type :

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

Nombre d'agents en formation en 2024

Tranche d'âge / Statut	Nombre de stagiaires en formation en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans				10	1	11
25-29 ans	8	4	12	19	9	28
30-34 ans	11	10	21	15	4	19
35-39 ans	36	11	47	15	5	20
40-44 ans	37	10	47	6	2	8
45-49 ans	40	33	73	7	3	10
50-54 ans	42	31	73	14	3	17
55-59 ans	35	29	64	4	1	5
60-64 ans	21	11	32	3	1	4
65-69 ans	2	4	6	2	1	3
Total	232	143	375	95	30	125
Grand total	500					
Répartition	Femmes		65%	Hommes		35%

Nombre de jours de formation en 2024

Tranche d'âge / Statut	Nombre de jours de formation en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans	5,5		5,5	19	4,5	23,5
25-29 ans	15,5	11	26,5	62,5	41,5	104
30-34 ans	36,5	27	63,5	42,5	13	55,5
35-39 ans	105	53	158	66,5	16	82,5
40-44 ans	116	26,5	142,5	10	64	74
45-49 ans	125	57	182	32,5	8,5	41
50-54 ans	125,5	236	361,5	41,5	10	51,5
55-59 ans	80,5	55	135,5	10,5	1	11,5
60-64 ans	42	78	120	10	2	12
65-69 ans	5	4	9	1	0,5	1,5
Total	651,0	547,5	1204	296	161	457
Grand total	1661					
Répartition	Femmes		57%	Hommes		43%

Congé de formation – santé sécurité – préparation aux concours en 2024

Tranche d'âge / Statut	Demandes de congés de formation en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
35-39 ans						
40-44 ans						
45-49 ans						
50-54 ans		1	1			
55-59 ans						
60-64 ans						
Total	0	1	1	0	0	0
Grand total	1					
Répartition	Femmes		0%	Hommes		100%

Tranche d'âge / Statut	Demandes compte personnel de formation en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
35-39 ans						
40-44 ans						
45-49 ans	2		2			
50-54 ans						
55-59 ans						
60-64 ans	2		2			
Total	4	0	4	0	0	0
Grand total	4					
Répartition	Femmes		100%	Hommes		0%

Tranche d'âge / Statut	Demandes de validation des acquis de l'expérience en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
35-39 ans						
40-44 ans						
45-49 ans	1		1			
50-54 ans						
55-59 ans						
60-64 ans						
Total	1	0	1	0	0	0
Grand total	1					
Répartition	Femmes		100%	Hommes		0%

Tranche d'âge / Statut	Demandes de bilan de compétences en 2024					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
35-39 ans						
40-44 ans						
45-49 ans						
50-54 ans						
55-59 ans	1		1			
60-64 ans						
Total	1	0	1	0	0	0
Grand total	1					
Répartition	Femmes		100%	Hommes		0%

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 05

LES RÉMUNÉRATIONS

Notions générales

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

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps (exemple : Professeur des universités). Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle ou grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires.
A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré ou INM (indice traitement).
Si l'indice brut demeure inchangé, l'indice majoré évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées : mesures pour les bas salaires, points uniformes, mesures catégorielles.

Calcul du traitement brut annuel :

- Valeur du point = 59,0734 € au 1er juillet 2023
  L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique = 5 907,34 € bruts annuels.
- Minimum de traitement (IM 361) : 21 325,49 € bruts annuels = 1 777,12 € bruts mensuels.
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.
  La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice…

Eléments positifs :

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

Cotisations salariales :

- Retenue pour pension civile (11,10% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1er janvier 2020).
- CSG (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 9.20% depuis le 1er 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 1er 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.

A5 – La masse salariale

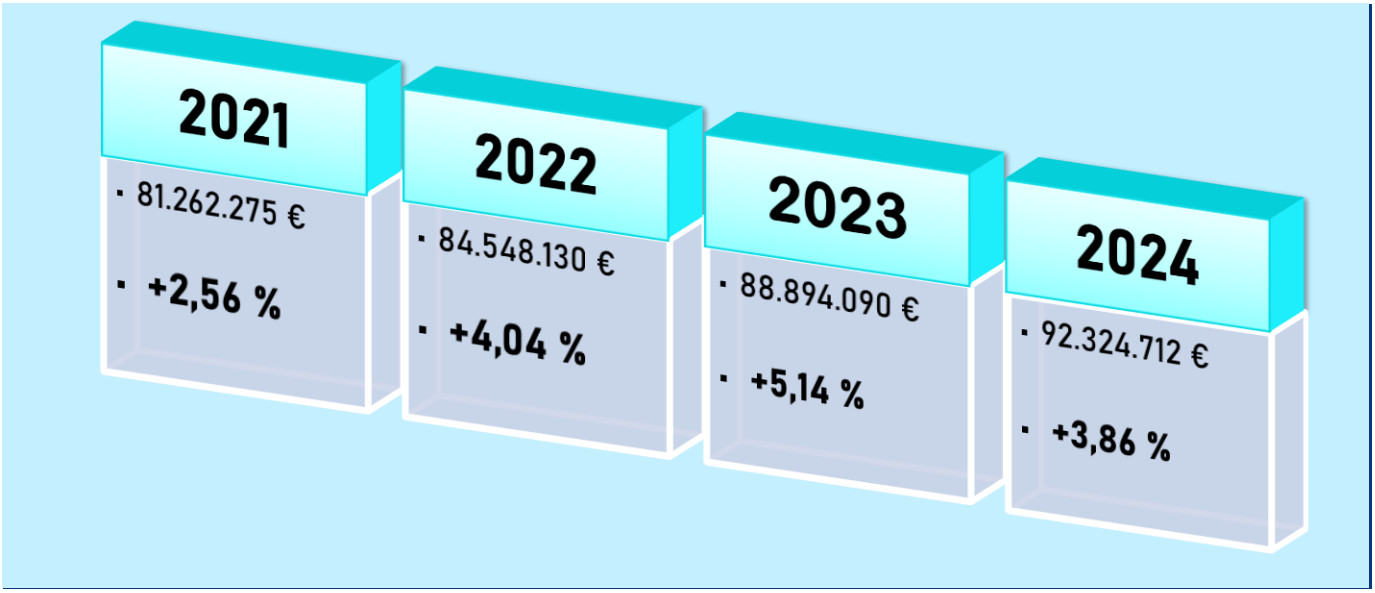
La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois exécutées sur l'année 2024. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la Subvention pour Charges de Service Public et la masse salariale sur les Ressources Propres.

Répartition de la masse salariale sur SCSP et sur Ressources Propres pour l'année 2024

	MASSE SALARIALE 2024		
	Masse salariale sur SCSP		
	Eléments	Montants 2024	%
Masse salariale sur SCSP	Rémunération principale des fonctionnaires	34 464 345 €	41,1%
	Rémun. principale des contractuels	4 896 291 €	5,8%
	Heures Complémentaires	3 682 781 €	4,4%
	Vacations administratives	201 065 €	0,2%
	Autres rémunérations accessoires	0 €	0,00%
	Primes et indemnités	5 425 792 €	6,5%
	Total rémunérations	*48 670 274 €*	*58,1%*
	Cotisation Pension Civile	25 673 357 €	30,6%
	Autres cotisations patronales	8 471 863 €	10,1%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	255 829 €	0,3%
	Total Cotisations patronales	*34 401 049 €*	*41,0%*
	Allocation de retour à l'emploi	28 063 €	0,0%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	721 719 €	0,9%
	Total prestations	*749 782 €*	*0,9%*
	Masse salariale sur dotation Etat	83 821 105 €	100%
	La masse salariale des titulaires représente 88.92% du montant total des dépenses sur la dotation État		
	La masse salariale des contractuels représente 11.08% du montant total des dépenses sur la dotation État		

	Masse salariale sur ressources propres		
	Éléments	Montants 2024	%
Masse salariale sur Ressources Propres	Rémunération principale des fonctionnaires	676 829 €	8,0%
	Rémun. principale des contractuels	2 953 896 €	34,7%
	Heures Complémentaires	2 220 355 €	26,1%
	Vacations administratives	206 472 €	2,4%
	Autres rémunérations accessoires	0 €	0,0%
	Primes et indemnités	331 092 €	3,9%
	Total rémunérations	*6 388 645 €*	*75,1%*
	Cotisation Pension Civile	508 100 €	6,0%
	Autres cotisations patronales	1 434 882 €	16,9%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	146 488 €	1,7%
	Total Cotisations patronales	*2 089 470 €*	*24,6%*
	Allocation de retour à l'emploi	0 €	0,0%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT…)	25 492 €	0,3%
	Total prestations	*25 492 €*	*0,3%*
	Masse salariale sur ressources	8 503 607 €	100%
	Total rémunérations	*55 058 918 €*	*59,6%*
	Total charges	*36 490 519 €*	*39,5%*
	Total prestations	*775 274 €*	*0,8%*
	Masse salariale totale	*92 324 712,00 €*	*100%*

Évolution 2021-2024 de la masse salariale



Évolution et variations de la masse salariale depuis 2020-2021

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Eléments significatifs d'explication
2020-2021	+2.56 %	+2 031 456 €	▪ Revalorisation de l'indemnitaire Enseignants ▪ Hausse du SMIC et du point d'indice minimal de la fonction publique ▪ Création d'un emploi de doctorant ▪ Dépenses liées à la crise sanitaire ▪ Augmentation substantielle des rémunérations sur contrats de recherche ▪ Versement d'indemnités de fin de contrat ▪ GVT solde ▪ Hausse des heures complémentaires
2021-2022	+4.04 %	+3 285 854 €	▪ Hausse de la valeur du point d'indice ▪ Hausse du SMIC ▪ Refonte indemnitaire enseignants ▪ Refonte indemnitaire BIATSS ▪ Versement d'une participation à la protection sociale complémentaire ▪ Versement d'une indemnité « inflation » ▪ Variation des heures complémentaires Création emplois financés par la LPR Création Chaire professeur junior Création nouveaux contrats doctoraux (LPR)
2022-2023	+5.14%	+4 345 960 €	▪ Hausse de la valeur du point d'indice ▪ Hausse du SMIC ▪ Poursuite de l'application de la loi de programmation de la recherche : refonte indemnitaire enseignants, créations d'une chaire de professeur junior, d'emplois de doctoraux contractuels, repyramidages enseignants-chercheurs et BIATSS… ▪ Création d'un régime indemnitaire pour les personnels contractuels BIATSS ▪ Versement d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
2023-2024	+3.86%	+3 430 622 €	▪ Hausse du point d'indice 2024 et application de la hausse du point d'indice au 1er juillet 2023 ▪ Hausse du SMIC ▪ Poursuite de l'application de la loi de programmation de la recherche . Revalorisation des contrats de doctorants . Hausse de la PES (prime d'enseignement supérieur) et de la prime RIPEC 1 . Suppression de la GIPA . Révision des primes BIATSS . Changement des taux de cotisations assurance vieillesse et accident de travail . Hausse du plafond de remboursement des dépenses de transport domicile-travail . Augmentation de l'indemnité de télétravail

B5 – Les traitements indiciaires

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

BIATSS

Grille de salaires des BIATSS au 31 décembre 2024

			Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
Statut	Catégorie	Corps	Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
ATSS	A+	Directeur général des services	883	B3	725	1072	42 828 €	63 327 €
	A+	Administrateur ENESR	813	A3	672	977	39 697 €	57 715 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	633	977	37 393 €	57 715 €
	A+	Attaché administration	444	A3	395	977	23 334 €	57 715 €
	A	Infirmier	510	950	444	776	26 229 €	45 841 €
	A	Assistant sercice social	444	761	395	632	23 334 €	37 334 €
	B	Secrétaire administratif	389	707	373	592	22 034 €	34 971 €
	C	Adjoint administratif	367	558	366	478	21 621 €	28 237 €
BIB	A	Conservateurs	525	C3	455	1178	26 878 €	69 588 €
	A	Bibliothécaire	444	1015	395	826	23 334 €	48 795 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	389	707	373	592	22 034 €	34 971 €
	C	Magasinier	367	558	366	478	21 621 €	28 237 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	541	B3	465	1072	27 469 €	63 327 €
	A	Ingénieurs d'études	444	1015	395	826	23 334 €	48 795 €
	A	Assistants ingénieurs	412	761	376	632	22 212 €	37 334 €
	B	Techniciens	389	707	373	592	22 034 €	34 971 €
	C	Adjoint technique	367	558	366	478	21 621 €	28 237 €

ENSEIGNANTS

Grille de salaires des ENSEIGNANTS au 31 décembre 2024

		Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
Statut	Corps	Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
Enseignant-Chercheur	Professeurs des universités	813	E2	672	1334	39 697 €	78 804 €
	Maîtres de conférences	559	B3	479	1072	28 296 €	63 327 €
Second Degré	Professeurs agrégés	525	B3	455	1072	26 878 €	63 327 €
	PRCE, PLP, PEPS, CPE	444	A3	395	977	23 334 €	57 715 €
1er Degré	Professeurs des Ecoles	444	A3	395	977	23 334 €	57 715 €
Autres statuts	Contr Enseign. CDD A			442	827	26 110 €	48 854 €
	ATER temps complet	513		446		26 347 €	
	ATER mi-temps	327		366		21 621 €	
	Lecteurs	340		366		21 621 €	
	Contractuel doctorant sans SC					Montant brut	25 200 €
	Service complémentaire					+ 2 784 €	

Masse salariale des dix rémunérations les plus élevées sur 2024 (NET AVANT PAS)

Masse Salariale 2024	92 324 712,00 €
Montant des 10 rémunérations les plus élevées	798 006,33 €
Part de la MS des 10 rémunérations les plus élevées	0,86%

C5 – Les primes et indemnités

Primes BIATSS

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

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

Politique Indemnitaire BIATSS – IFSE applicable au 1er janvier 2024

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

Agents ITRF avec PFI		Groupes																	
		A1		A2		A3		A4		B1		B2		B3		C1		C2	
		mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi	mini	maxi
IGR	chef exploitation	14 946 €	15 821 €	13 744 €	14 619 €	12 662 €	13 537 €												
IGE HC	chef exploitation			13 383 €	14 258 €	12 301 €	13 176 €	11 340 €	12 215 €										
IGE HC	analyste			12 258 €	12 758 €	11 176 €	11 676 €	10 215 €	10 715 €										
IGE CN	chef exploitation			11 640 €	12 515 €	10 558 €	11 433 €	9 597 €	10 472 €										
IGE CN	analyste			10 515 €	11 015 €	9 433 €	9 933 €	8 472 €	8 972 €										
ASI	analyste					8 875 €	9 325 €	7 913 €	8 363 €										
TCH CE	programmeur									8 549 €	9 049 €	7 971 €	8 471 €	7 450 €	7 950 €				
TCH CS	programmeur									8 260 €	8 760 €	7 681 €	8 181 €	7 172 €	7 672 €				
TCH CN	programmeur									7 878 €	8 378 €	7 299 €	7 799 €	6 778 €	7 278 €				
ATRF P1	agent traitement															4 857 €	5 182 €	4 657 €	4 982 €
ATRF P2	agent traitement															4 820 €	5 145 €	4 627 €	4 952 €
ATRF	agent traitement															4 695 €	4 995 €	4 498 €	4 798 €

Montants moyens annuels des primes effectivement versés au cours de l'année 2024

Filière	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
ADM	A	AAENES	10 213 €
	A	INF	6 000 €
	A	ASS	7 476 €
	B	SAENES	5 892 €
	C	ADJAENES	3 610 €
	C	ATEC	5 015 €
BIB	A	CONS	9 188 €
	A	BIB	-
	B	BAS	5 648 €
	C	MAG	3 593 €
ITRF	A	IGR	12 102 €
	A	IGE	8 310 €
	A	ASI	6 141 €
	B	TECH	5 508 €
	C	ATRF	3 846 €

Primes ENSEIGNANTS

Primes fixées par la réglementation et montants moyens annuels versés en 2024

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1.400 €	811 €
	Membres	1.000 € maximum d'indemnité de fonction + indemnité d'activité	
Indemnité liée au grade (RIPEC C1)	Enseignants-chercheurs	au 01/01/2024 : 4.200 €	3 964 €
PRES & PES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur,Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	ATER 1.304,07 € au 1er juillet 2022 Ens. 1er et 2nd degré 3.142,75 € au 1er janvier 2024	3 226 €

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

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Pour les ENSEIGNANTS-CHERCHEURS : Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités (RIPEC C2) Pour les ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE : Prime de charges administratives (PCA)	Vice-Président	9.000 € et décharge totale ou partielle de service (si souhaitée)	5 022 €
		Vice-Président délégué : 7.000 € pas de décharge possible	
	Directeur d'U.F.R.	6.000 € et décharge maximale de 2/3 du service (si souhaitée)	
	Chef de département	5.000 €	
	Directeur de service commun	3.000 à 5.000 €	
	Chargé de mission désigné par le Président	Chargé de mission : 2.000 à 4.000 €	
		Délégation fonctionnelle : 1.000 à 4.000 €	
	Président du Conseil Académique restreint	4.000 €	
	Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)	9.000 €	
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7.000 €	5 107 €
	Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés	5.500 €	
	Autres Enseignants-Chercheurs assimilés	4.000 €	
	Membre senior & junior en délégation auprès de l'IUF	10.000 €	
	Lauréat d'une distinction scientifique	10.000 €	
Prime individuelle (RIPEC 3) CONCERNE LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	Activité scientifique	7.000 €	4 517 €
	Recherche scientifique et technologique, diffusion et valorisation de ses résultats au service de la société	7.000 €	
	Formation initiale et continue tout au long de la vie	4.500 €	
	Autres motifs	4.500 €	
	Diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle	4.500 €	
	Coopération internationale	4.500 €	
	Responsabilités collectives et d'intérêt général	4.500 €	
	VCE - Participation à la vie collective des établissements et aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation	4.500 €	

Tous PERSONNELS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie pour l'année 2024

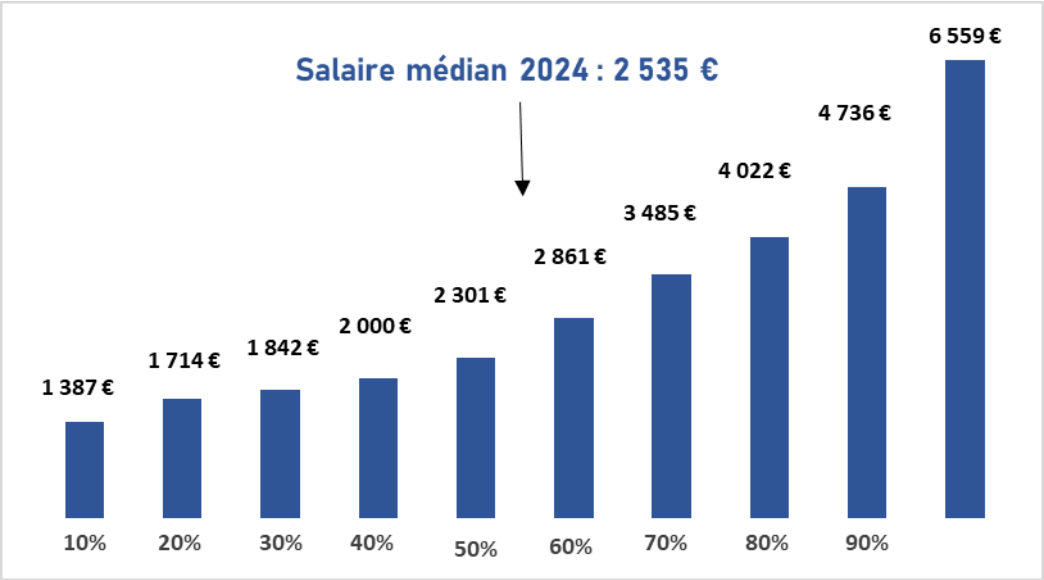
Il s'agit de la rémunération nette moyenne par catégorie avant prélèvement à la source (PAS).

	Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2024 avant PAS (prélèvement à la source)
BIATSS	Titulaires	2 346,95 €
	A +	4 092,88 €
	A	2 919,88 €
	B	2 168,31 €
	C	1 835,49 €
	Contractuels	1 701,98 €
	A	2 591,64 €
	B	1 575,02 €
	C	1 428,91 €
ENSEIGNANTS	Titulaires	4 529,10 €
	A +	4 559,94 €
	A	4 454,53 €
	Contractuels	1 826,76 €
	A	1 826,76 €
Ensemble		3 060,58 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération

Catégorie	Part des Primes & Indemnités 2024
BIATSS	20,19%
A+	28,55%
A	21,80%
B	21,83%
C	14,81%
ENSEIGNANTS	10,78%
A+	14,04%
A	5,79%
Ensemble	13,61%

Répartition des salaires nets moyens par déciles pour l'année 2024



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

- Le premier décile représente le salaire moyen au-dessus duquel se situent 90% des salaires.
- Le dixième décile représente le salaire moyen en dessous duquel se situent 90% des salaires.
- Le premier décile (salaire moyen 1 387 €) représente la part des 10 % de salaires les moins élevés.
- Le dixième décile (salaire moyen 6 559 €) représente la part des 10% de salaires les plus élevés.

Le salaire médian 2024 est de 2 535 €.

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.

Le gouvernement a décidé de ne pas mettre en œuvre la GIPA pour l'année 2024.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés pour l'année 2024

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
Hommes	0	- €	0 €
A +			
A			
B			
C			
Femmes	0	- €	0 €
A +			
A			
B			
C			
Ensemble	0	0 €	0 €

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 06

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

	2022			2023			2024		
Cause d'accident du travail	Homme	Femme	ENS	Homme	Femme	ENS	Homme	Femme	ENS
Chute de personne	4	9	13	1	3	4	3	7	10
Chute d'objet	1		1						
Manutention	4		4	1		1	1		1
Heurt		1	1	1	2	3		4	4
Projection		1	1						
Contact-exposition	1		1						
Accident de la route				1	3	4			
Autre								1	1
TOTAL	10	11	21	4	8	12	4	12	16

	2022			2023			2024		
Tranche d'âge	Avec arrêt	Sans arrêt	ENS	Avec arrêt	Sans arrêt	ENS	Avec arrêt	Sans arrêt	ENS
20 à 24 ans		1	1			0			0
25 à 29 ans	1		1		1	1		1	1
30 à 34 ans	1		1	1		1			0
35 à 39 ans	1		1	1		1			0
40 à 44 ans		2	2		1	1	2	3	5
45 à 49 ans	3	1	4		2	2			0
50 à 54 ans		3	3	2	2	4	2	4	6
55 à 59 ans	3	2	5	1		1	1	2	3
60 à 64 ans		2	2		1	1		1	1
65 à 69 ans		1	1			0			0
TOTAL	9	12	21	5	7	12	5	11	16

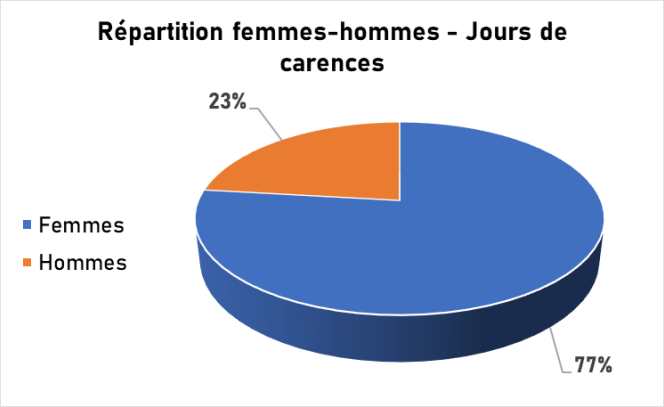
Evolution des maladies professionnelles depuis 2022

	2022			2023			2024		
Nombre de cas de maladie professionnelle reconnus	Femmes	Hommes	ENS	Femmes	Hommes	ENS	Femmes	Hommes	ENS
50 à 54 ans			0			0		1	1
55 à 59 ans		1	1		2	2		1	1
60 à 64 ans	2		2	2		2	2	1	3
TOTAL	2	1	3	2	2	4	2	3	5

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

Nombre de jours de carences imputés en 2024, par catégorie, genre et tranches d'âges

		BIATSS			ENSEIGNANTS			ENSEMBLE		
Tranches d'âge	Catégories	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
20-24	A / A+		2	2			0	0	2	2
	B	1		1			0	1	0	1
	C	3	1	4			0	3	1	4
25-29	A / A+	12	2	14	2		2	14	2	16
	B	3		3			0	3	0	3
	C	6	1	7			0	6	1	7
30-34	A / A+	4		4	5	4	9	9	4	13
	C	2	1	3			0	2	1	3
35-39	A / A+	9	1	10	2	4	6	11	5	16
	B	4	2	6			0	4	2	6
	C	15		15			0	15	0	15
40-44	A / A+	5	3	8	4	5	9	9	8	17
	B	6		6			0	6	0	6
	C	13		13			0	13	0	13
45-49	A / A+	6	4	10	10	4	14	16	8	24
	B	5		5			0	5	0	5
	C	6	4	10			0	6	4	10
50-54	A / A+	7	1	8	4	2	6	11	3	14
	B	5	1	6			0	5	1	6
	C	20	4	24			0	20	4	24
55-59	A / A+	1	5	6	9	3	12	10	8	18
	B	7	2	9			0	7	2	9
	C	12	4	16			0	12	4	16
60-64	A / A+	3		3	4	3	7	7	3	10
	B	6		6			0	6	0	6
	C	11		11			0	11	0	11
65-69	A / A+	2		2	4	1	5	6	1	7
	B		1	1			0	0	1	1
	C	1	1	2			0	1	1	2
TOTAL		175	40	215	44	26	70	219	66	285



C6 - Les acteurs de la prévention et leurs activités

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

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

Note sur le service Médecine de Prévention

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

Deux types de suivi sont prévus par la réglementation :

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

D6 – Les instance de prévention et leurs activités

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

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

Les compétences et les missions de la F3SCT

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

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

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

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

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

Composition et fréquence des réunions de la formation spécialisée – F3SCT

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

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

Évolution 2020 - 2024 du nombre de réunion du CHSCT, puis F3SCT (formation spécialisée)

Année	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions	10	6	4	2	3

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

E6 – Les indicateurs du domaine des actions de prévention

Section	Indicateur RSU	Résultat
Inspection	Nombre de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS	
	Nombre et motifs de recours à l'ISST suite à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5	
	Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année	
	Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs SST au cours de l'année	
	Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés"	
	Nombre de rapports d'inspection transmis par les inspecteurs SST au cours de l'année	1
	Nombre de réponses de l'administration aux rapports des inspecteurs SST au cours de l'année	1
Formations SST	Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme etc...) au cours de l'année	104
	Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des évènements graves ?	Non
DUERP	Nombre de services et nombre d'agents concernés (DUERP)	En cours
	Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux	En cours
	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	
Actions de prévention	Nombre de services et nombre d'agents concernés (TMS)	
	Nombre de services et nombre d'agents concernés (RPS)	

Détail des formations spécifiques SST	
Formation	Nombre d'agents
SST initiale	5
SST mise à jour des compétences	47
Défibrillateur	52
Autorisation de conduite	
TOTAL	104

F6 – Dispositifs de signalements – suicides - RPS

Dispositifs de signalement

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

Suicides et tentatives de suicides

Suicides et tentatives de suicides	H	F	Total
Titulaires et contractuels			0

Risques psycho-sociaux

Risques psychosociaux	H	F	Total
Titulaires et contractuels	2	2	4

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

G6 – Mesures de protection fonctionnelle

Nombre et montants mis en œuvre au titre de la protection fonctionnelle des agents en 2024

Mesure de protection fonctionnelle demandées	Nature de la mesure	BIATSS / ENSEIGNANT	Sexe	Mesure mise en œuvre OUI / NON	Montant (€) mis en œuvre au titre de la protection fonctionnelle
Assistance dans le cadre d'une procédure	Prise en charge des frais d'avocat	Enseignant	Masculin	OUI	420
TOTAUX				1	420,00 €

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 07

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

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

Temps partiel

Agents BIATSS titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2024

BIATSS titulaires à temps partiel 2024															
Catégorie	50%			70%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A			0			0	1	6	7			0	1	6	7
B			0			0	2	11	13		1	1	2	12	14
C		1	1		1	1		11	11		2	2	0	15	15
Total Général	0	1	1	0	1	1	3	28	31	0	3	3	3	33	36

Agents BIATSS contractuels à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2024

BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet 2024															
Catégorie	30%			40%			50%			80%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A	1		1					1	1		2	2	1	3	4
B					1	1					1	1		2	2
C							1	1	2				1	1	2
Total Général	1	0	1	0	1	1	1	2	3	0	3	3	2	6	8

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est très majoritairement l'apanage de la population féminine (92 % chez le titulaires, 75 % chez les contractuels).
Si l'on prend l'ensemble des personnels titulaires et contractuels, la population féminine représente 88,6 % des temps partiels.

Les enseignants titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2024

ENSEIGNANTS titulaires à temps partiel 2024									
Catégorie	80%			90%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A+	2		2				2		2
A		1	1		1	1		2	2
Ensemble	2	1	3		1	1	2	2	4

B7 – Le télétravail et le travail à distance

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

- 15 octobre 2020 : avis favorable du Comité Technique de l'université sur la charte du télétravail
- 16 octobre 2020 validation par le Conseil d'administration de la charte du télétravail
- Actualisation de la charte du télétravail pour la rentrée 2021 : Comité technique du 03 juin 2021 et Conseil d'administration du 09 juillet 2021
- Actualisation de la charte du télétravail pour la rentrée 2022 : Comité technique du 05 mai 2022 et Conseil d'administration du 13 mai 2022
- 31 mai 2023 : date limite de réception des candidatures

Bilan du télétravail pour l'année universitaire 2023 - 2024

Conformément à la charte du télétravail de l'UA, le présent document dresse le quatrième bilan de le mise en œuvre du télétravail au sein de l'établissement, au titre de l'année universitaire 2023-2024.

Le bilan complet de télétravail pour l'année 2023-2024 est disponible sur le site intranet de l'UArtois.

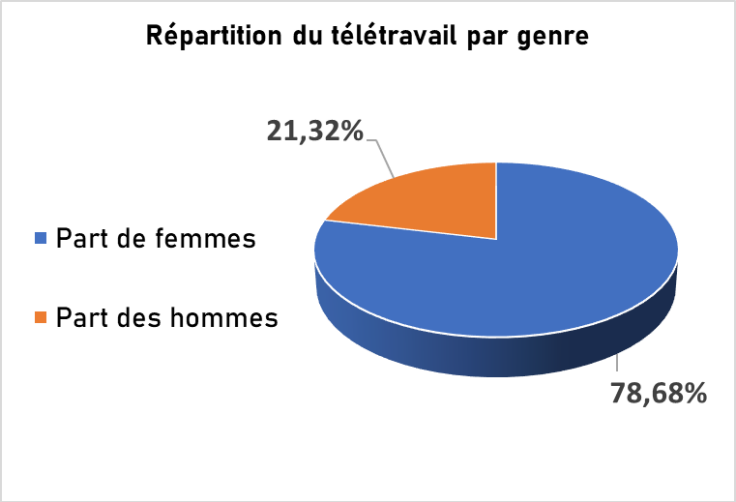
Les faits et chiffres du télétravail

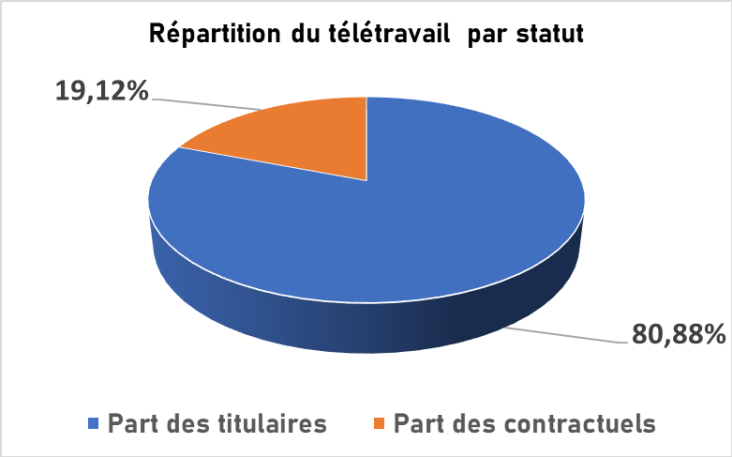
NOMBRE DE CANDIDATURES						
Hommes	Femmes	Titulaires	Contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
214	58	220	52	99	83	90

TYPE DE CANDIDATURES				
Jours fixes	Jours flottants	Jours ponctuels	Agents travaillant 4,5 jours	Dont demandes pour motifs médicaux
200	68	4	164	9

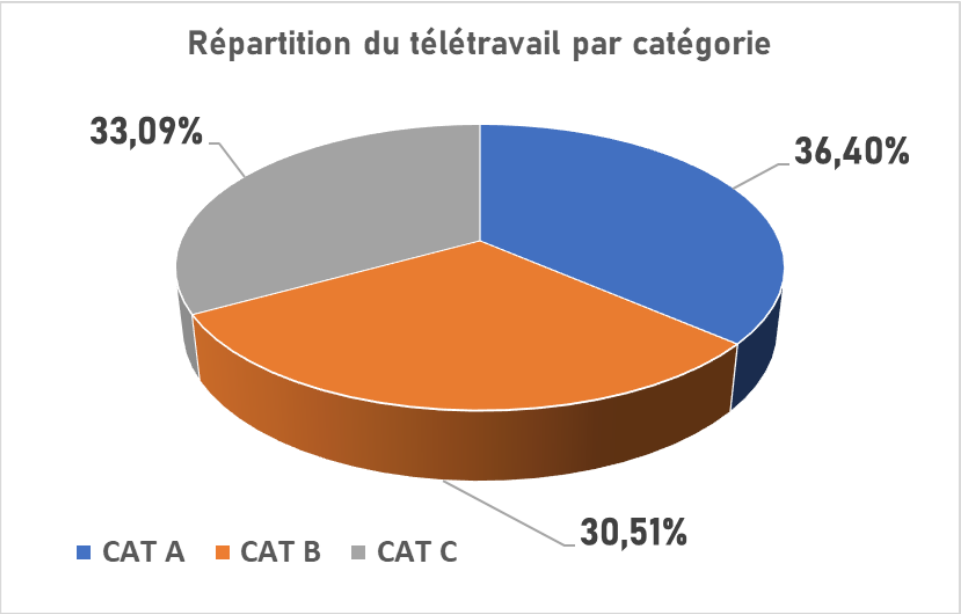
- 272 candidatures ont été transmises à la Direction des ressources humaines au titre de l'année universitaire 2023 – 2024 (respectivement 238 et 201 lors des deux campagnes précédentes)
- La part des femmes augmente légèrement, passant de 77,73% à 78,68 % (72,14% en 2021-2022)
- La part des contractuels croit modérément (+ 1,89 point) pour s'établir à 19,12% des demandeurs
- La part des demandes de télétravail flottant augmente significativement cette année avec 25% des demandes contre 19,74% en 2022-2023
- La proportion des travailleurs sur 4,5 jours est sable à 60%
- Les demandes motivées par des motifs médicaux sont passées de 3 à 9
- 4 demandes de télétravail ponctuel ont été exprimées pour maladie, pour des durées variant de 1 à 3 mois

Répartition des jours de télétravail par genre et statut sur l'année 2024





Répartition des jours de télétravail par catégorie sur l'année 2024



- La répartition des candidatures par catégories est assez stable avec quasiment un tiers pour chacune

Répartition des jours de télétravail

VENTILATION DES JOURS FIXES (par nombre de candidatures)		
1 jour	2 jours	3 jours ou +
126	68	6

- S'agissant du télétravail en jours fixes, l'option à une journée représente 63% des demandes (contre 65,43% l'année précédente).
  Sur 2 journées représentant 34% des demandes (contre 33% en 2022-2023)

VENTILATION DES JOURS FIXES (en nombre de jours)				
LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
39	24	98	35	95
13,4%	8,2%	33,7%	12,0%	32,6%

- La ventilation des jours fixes par jours de la semaine est assez stable avec toutefois une progression du mercredi et du vendredi

L'indemnisation du télétravail

Périodes d'indemnisation	Nb de jours indemnisés	Nb d'agents indemnisés	Montant total	Montant moyen par agent
Septembre à décembre 2023	2953	211	8 504,64 €	40,31 €
Janvier à août 2024	5985	248	17 236,80 €	69,50 €
TOTAL	8938	459	25 741,44 €	56,08 €

- Suite à l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif au télétravail dans les 3 versants de la fonction publique, le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 a créé, à compter du 1er septembre 2021, une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique. Il s'agit d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail »

- Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros bruts par journée de télétravail effectuée dans la limite de 282,24 euros bruts annuels

- Le « forfait télétravail » est versé selon une périodicité trimestrielle

Répartition du télétravail par composantes et services

Composante / service	Nb d'agents éligibles au télétravail	Nb de télétravailleurs	Part	Dont 2 jours ou + par semaine	Part
Agence comptable	12	6	50,0%	3	50,0%
Cap avenir	17	17	100,0%	8	47,1%
Communication	4	3	75,0%	0	0,0%
Direction financière	9	6	66,7%	0	0,0%
Direction des études	21	16	76,2%	0	0,0%
Direction générale des services	3	3	100,0%	0	0,0%
Direction patrimoine et logistique	30	3	10,0%	1	33,3%
DREDV	11	9	81,8%	1	11,1%
Direction des ressources humaines	25	20	80,0%	4	20,0%
Direction des services informatiques	27	17	63,0%	9	52,9%
ESPE	3	0	0,0%	0	0,0%
FCU	27	23	85,2%	6	26,1%
IUT Béthune	42	23	54,8%	9	39,1%
IUT Lens	26	16	61,5%	4	25,0%
Maison de la recherche	6	4	66,7%	2	50,0%
Relations internationales	8	6	75,0%	3	50,0%
Service des affaires générales et juridiques	2	2	100,0%	1	50,0%
Service commun de documentation	52	19	36,5%	1	5,3%
Appui au pilotage	3	3	100,0%	0	0,0%
Service des publications	3	3	100,0%	1	33,3%
Service hygiène & sécurité	1	0	0,0%	0	0,0%
Service de santé des étudiants	7	2	28,6%	1	50,0%
SUAPS	3	1	33,3%	1	100,0%
UFR DROIT	19	9	47,4%	1	11,1%
UFR ECONOMIE & GESTION	5	4	80,0%	2	50,0%
UFR HISTOIRE GEOGRAPHIE PATRIMOINE	3	3	100,0%	0	0,0%
UFR LANGUES ETRANGERES	6	5	83,3%	0	0,0%
UFR LETTRES ET ARTS	6	4	66,7%	0	0,0%
UFR SCIENCES	49	16	32,7%	7	43,8%
UFR SCIENCES APPLIQUEES	28	15	53,6%	9	60,0%
UFR STAPS	11	6	54,5%	0	0,0%
VIE CULTURELLE ET ASSOCIATIVE	4	0	0,0%	0	#DIV/0!
VIE ETUDIANTE HANDICAP	3	2	66,7%	0	0,0%
TOTAL	476	266	55,9%	74	27,8%

L'équipement des télétravailleurs

- Les deux premières années de télétravail avaient été marquées par des difficultés de communication téléphonique. La mise en œuvre progressive du nouveau système de téléphonie a du porter ses fruits puisqu'aucune nouvelle plainte n'est parvenue au référent télétravail depuis son installation.

- Concernant les équipements spécifiques :

    - La DSI met à disposition le kit NOMADE qui comprend un PC portable dont la configuration permet de l'utiliser aussi bien intra-muros que extra-muros à l'université. Pour garder une autonomie de travail satisfaisante, il peut être fourni un écran 24" équipé d'une webcam, d'un micro et de hauts parleurs intégrés qui sert aussi de chargeur pour le portable. Cet ensemble à poser sur le bureau de travail est optimisé pour faciliter le déplacement du PC portable

- La DSI peut fournir aux télétravailleurs qui en font la demande un écran additionnel et un casque audio pour faciliter les appels.

- Concernant les difficultés techniques :

    - **Le service assistance de la DSI reçoit les appels pour effectuer des dépannages aussi bien lorsque l'agent est en télétravail qu'en présentiel. Il n'y a pas de service de dépannage à domicile lorsque l'agent est en télétravail, et l'aide à distance, malgré tous nos efforts, ne peut garantir le bon fonctionnement du matériel dans un environnement privé.**

C7 – Les comptes épargne-temps

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

Nombre de C.E.T ouverts au 31 décembre 2024, dont ouverts au cours de l'année, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre total de C.E.T ouverts au 31/12/2024, dont ceux ouverts au cours de l'année								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0			0		1	1
30-34 ans	3	1	4	1	2	3	1	1	2
35-39 ans	6	3	9	4		4	2	1	3
40-44 ans	8	5	13	7		7	2		2
45-49 ans	11	5	16	5	1	6	1		1
50-54 ans	11	7	18	14	6	20	9	2	11
55-59 ans	3	10	13	8	5	13	9	3	12
60-64 ans	3	2	5	4	1	5	7	3	10
65-69 ans	1		1	1	1	2	1	1	2
Total	46	33	79	44	16	60	32	12	44
Grand total	183								
Répartition femmes / hommes				Femmes		67%	Hommes		33%

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2024, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2024								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0			0			0
30-34 ans	1	1	2	1	1	2		1	1
35-39 ans	2	2	4			0	1	1	2
40-44 ans	5	1	6	3		3	1		1
45-49 ans	5	3	8	3	1	4	1		1
50-54 ans	4	1	5	8	3	11	7	1	8
55-59 ans	1	6	7	4	3	7	1	1	2
60-64 ans	2	1	3	1	1	2	3	2	5
65-69 ans			0	1	1	2		1	1
Total	20	15	35	21	10	31	14	7	21
Grand total	87								
Répartition femmes / hommes				Femmes		63%	Hommes		37%

Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2024, dont ceux versés au cours de l'année, par catégorie, genre et tranche d'âge

Tranche d'âge	Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2024, dont ceux versés au cours de l'année								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0			0		2	2
30-34 ans	55,5	9	64,5	18	32	50	25	12	37
35-39 ans	172	79	251			0	43	16	59
40-44 ans	141	50	191	85,5		85,5	27		27
45-49 ans	170	112	282	89	15	104	15		15
50-54 ans	233	99	332	253	103	356	183	32	215
55-59 ans	45	136	181	168	210	378	125	39	164
60-64 ans	87	24	111	50	24	74	137	108	245
65-69 ans	38		38	17	60	77	13	20	33
Total	941,5	509	1450,5	680,5	444	1124,5	568	229	797
Grand total	3372								
Répartition femmes / hommes				Femmes		65%	Hommes		35%

Répartition de la consommation des jours C.E.T par type au cours de l'année 2024

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2024		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	209	210	419
Versement sur RAFP	18	19	37
Utilisation des congés		16	16
Départ en retraite		91	91
Autre			0
Total	227	336	563

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

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

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2023 - 2024

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés naissance, paternité, accueil et adoption			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
HOMMES									
30-34 ans				3	41	13,7	3	41	13,7
Sous total Hommes				3	41	13,7	3	41	13,7
FEMMES									
25-29 ans	1	63	63				1	63	63
30-34 ans	8	436	54,5				8	436	54,5
35-39 ans	8	482	60,3				8	482	60,3
Sous total Femmes	17	981	57,7				17	981	57,7
Ensemble	17,0	981	57,7	3	41	13,7	20	1022	71,4

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2023 - 2024

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Congé imputable au service			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
HOMMES												
20-24 ans	1	5	5							1	5	5
25-29 ans	2	21	10,5							2	21	10,5
35-39 ans	1	3	3							1	3	3
40-44 ans	4	28	7							4	28	7
45-49 ans	9	66	7,3							9	66	7,3
50-54 ans	23	437	19	3	367	122,3	9	131	14,6	35	935	26,7
55-59 ans	21	571	27,2	2	361	180,5	5	391	78,2	28	1323	47,3
60-64 ans	4	35	8,8							4	35	8,8
65-69 ans												
Sous-total Hommes	65	1166	17,9	5	728	146	14	522	37,2857	84	2416	28,8
FEMMES												
25-29 ans	12	92	7,7	1	304	304				13	396	30,5
30-34 ans	22	179	8,1							22	179	8,1
35-39 ans	22	202	9,2	3	347	115,7				25	549	22
40-44 ans	47	420	8,9	1	18	18				48	438	9
45-49 ans	30	164	5,5							30	164	5,5
50-54 ans	36	262	7,3	4	697	174,3				40	959	24
55-59 ans	55	880	16	7	810	115,7				62	1690	27,3
60-64 ans	12	136	11,3	6	519	86,5				18	655	36,4
65-69 ans	3	19	6,3							3	19	6,3
Sous-total Femmes	239	2354	9,8	22	2695	122,5				261	5049	19,3
Total Ensemble	304	3520	11,6	27	3423	126,8	14	522	37,3	345	7465	21,6

Évolutions depuis l'année 2022-2023 :

- le nombre de jours d'absence pour Congé de Maladie Ordinaire est en très légère hausse (3.520 cette année contre 3.411 l'année précédente)
- le nombre de jours d'absence pour Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue durée est stable (3.423 unités cette année contre 3.424 l'année précédente)
- le nombre de jours d'absence pour congé imputable au service (CITIS –Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) est en baisse de 129 unités, passant de 651 à 522 jours pour ce motif

Globalement, le nombre de jours d'absences pour raisons de santé est stable (7.465 jours d'absence cette année contre 7.486 l'année précédente). Par contre, le nombre d'agents est en nette hausse, ce qui fait baisser mécaniquement le nombre moyen de jours d'absences par agent (21,6 cette année contre 47,1 l'année précédente).

LES ENSEIGNANTS

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2023 - 2024

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés naissance, paternité, accueil et adoption			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
HOMMES									
30-34 ans				3	18	6	3	18	6,0
35-39 ans				8	53	6,6	8	53	6,6
40-44 ans				2	28	14	2	28	14
45-49 ans				5	49	9,8	5	49	9,8
50-54 ans				2	21	10,5	2	21	10,5
Sous total Hommes				20	169	8,5	20	169	8,5
FEMMES									
35-39 ans	2	135	67,5				2	135	67,5
Sous total Femmes	2	135	67,5				2	135	67,5
Ensemble	2	135	67,5	20	169	8,5	22	304	13,8

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2023 - 2024

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Congé imputable au service			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
HOMMES												
35-39 ans	3	15	5							3	15	5
40-44 ans	5	86	17,2				2	25	12,5	7	111	15,9
45-49 ans	13	110	8,5				3	59	19,7	16	169	10,6
50-54 ans	2	5	2,5	1	192	192				3	197	66
55-59 ans	18	469	26,1	1	168	168				19	637	34
60-64 ans	2	18	9	5	829	165,8				7	847	121
65-69 ans	2	40	20							2	40	20
Sous-total Hommes	45	743	16,5	7	1189	170	5	84	16,8	57	2016	35,4
FEMMES												
25-29 ans	2	4	2							2	4	2
35-39 ans	5	83	16,6							5	83	16,6
40-44 ans	11	130	11,8	1	35	35	4	96	24	16	261	16
45-49 ans	21	249	11,9							21	249	11,9
50-54 ans	17	184	10,8							17	184	10,8
55-59 ans	8	72	9	4	511	127,8				12	583	48,6
60-64 ans	11	156	14,2							11	156	14,2
65-69 ans	3	66	22	3	367	122,3				6	433	72,2
Sous-total Femmes	78	944	12,1	8	913	114,1	4	96	24	90	1953	22
Total Ensemble	123	1687	13,7	15	2102	140	9	180	20	147	3969	27

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 08

L'ACTION SOCIALE

Présentation du processus d'action sociale

L'action sociale en faveur des personnels incombe à l'UA depuis le 1er 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'Éducation 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.

A8 – Les montants des dépenses et leurs natures

Coûts des prestations sociales (hors CLD) par nature pour l'année 2024

			Nombre de bénéficiaires	Montants versés
PIM	Sous condition de ressources	Centre de loisirs sans hébergement	6	891 €
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	0	0 €
	Sans condition de ressources	Allocation aux parents d'enfants handicapés	11	23 790 €
		Prestation repas	CROUS	1 769 €
Sous-total PIM			17	26 450 €
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)		Aide aux études supérieures	16	11 400 €
		Participation forfaitaire aux vacances familiales	10	2 400 €
Cartes alimentaires			2	100 €
Secours et prêts			6	4 000 €
Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts			34	17 900 €
Total			51	44 350 €

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en hausse sensible de 19,56 % en 2024 par rapport à 2023 (17.900 € contre 14.972 € en 2023).
Cette hausse est en grande partie représentée par le poste « Secours et prêts » ; il s'agit de dossiers confidentiels instruits par l'assistante sociale, et visant à produire une aide aux agents faisant face à une situation financière ponctuellement difficile.

Ventilation des prestations sociales par catégories, sexe et tranches d'âge pour l'année 2024

Catégorie	H	F	Ensemble
Cat A	3	5	8
Cat B	2	9	11
Cat C	4	17	21
Total	9	31	40

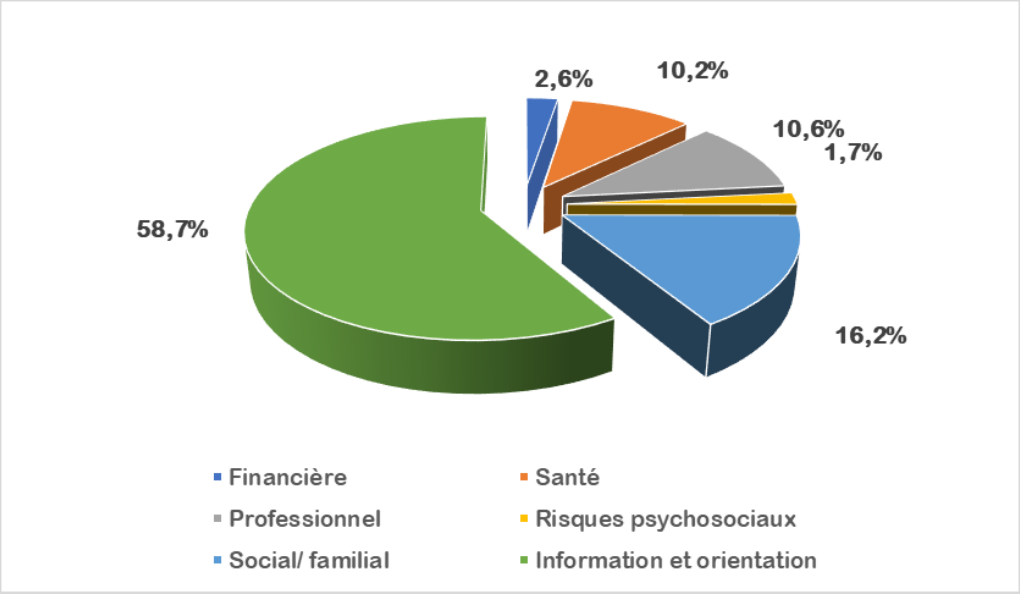
Tranche d'âge	H	F	Ensemble
20-29	0	1	1
30-39	0	7	7
40-49	5	14	19
50-59	3	9	12
60-65	1	0	1
Total	9	31	40

Analyse de l'année 2024 des activités de l'assistante sociale

Les entretiens ont été conduits principalement par téléphone, en visioconférence et en présentiel.

Les personnes reçues avaient très souvent de multiples demandes qui ont nécessité l'instruction de 272 dossiers pour lesquels un suivi a été assuré. Cela représente une baisse non négligeable de 17,3 % par rapport à l'année précédente (329 dossiers en 2023).
Les graphiques et les tableaux ci-dessous illustrent précisément l'activité sociale de l'année 2024.
Plus de 50% des demandes ont nécessité un accompagnement vers des partenaires internes et externes de l'Université.
La quasi-totalité des personnes reçues représente la population des personnels titulaires (90,1% des dossiers).

Demandes des personnels par domaine d'intervention au cours de l'année 2024



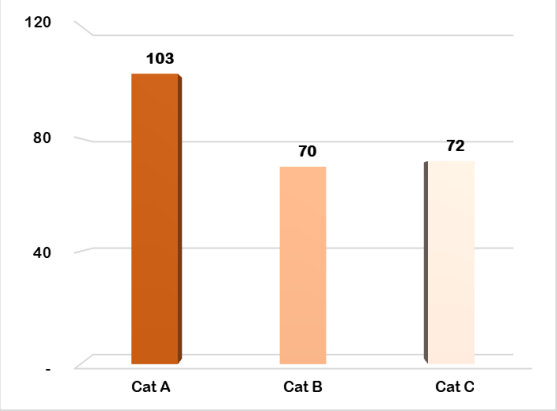
- Les demandes d'information et d'orientation représentent 58,7 % du total des demandes, c'est une baisse de 10,70 points par rapport à 2023 (69,4 %).
- 1,7 % des demandes concernent les risques psycho-sociaux (contre 1,5 % en 2023), c'est une quasi-stagnation par rapport à l'année précédente.
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont hausse assez marquée à 16,2 % (contre 9,5 % en 2023).
- Il est à noter également que les demandes d'ordre financier sont en baisse (2,6 % contre 2,1 % en 2023)

Commentaires sur les populations (titulaires et contractuels) reçues

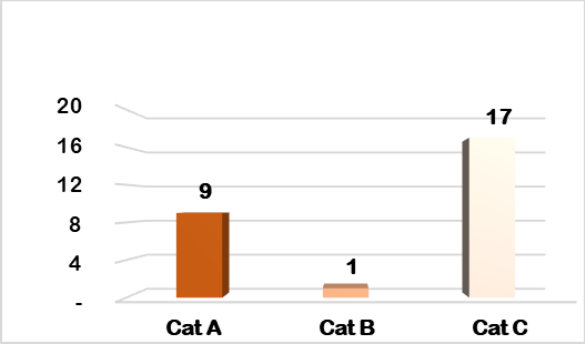
- 55,51 % des personnels reçus sont en couple, contre 53,50 % en 2023 (hausse de 2 points)
- 51,02 % des personnels reçus ont au moins un enfant, contre 65,56 % en 2023
- 32,7 % font partie de la catégorie C, contre 25,53 % en 2023, c'est un rebond par rapport aux 4 dernières années. En 2019, cette catégorie représentait 39,2%.
- Représentativité des 3 catégories :
    - 41,2 % pour la catégorie A
    - 26,1 % pour la catégorie B
    - 32,7 % pour la catégorie C

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

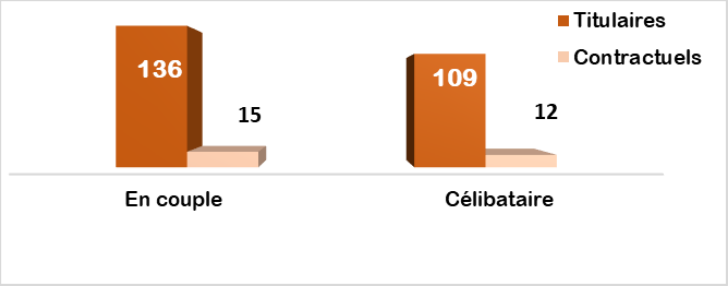
Nombre d'agents titulaires reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2024



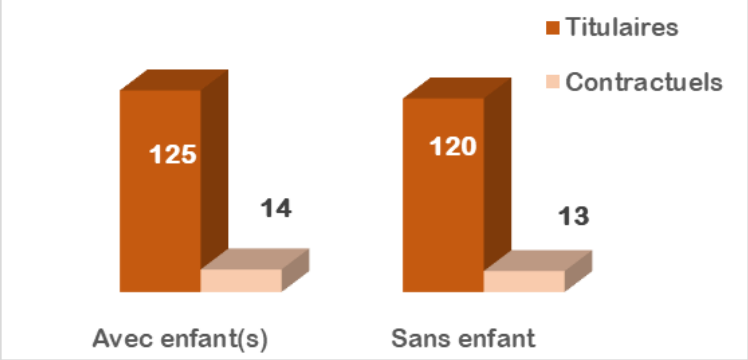
Nombre d'agents contractuels reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2024



Ventilation des agents par situation familiale – en couple / célibataire au cours de l'année 2024



Ventilation des agents par situation familiale – enfants / sans enfants au cours de l'année 2024



Médecine de prévention

RSU - Université d'Artois

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

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

On distingue deux types de visites médicales :

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

Répartition des visites médicales par catégories d'emploi au cours de l'année 2024

	Suivi individuel renforcé (SIR)	Suivi individuel général (SIG)	SIAR (RQTH)
Catégorie A	2	9	2
Catégorie B	8	55	5
Catégorie C	8	32	11
Contractuels	3	17	5
Sous-total personnel BIATSS	21	113	23
Enseignants chercheurs	9	49	2
Enseignants 1er et 2nd degré	2	12	2
Contractuels		5	
Sous-total ENSEIGNANTS	11	66	4
Ensemble	32	179	27

Les visites médicales sont en hausse substantielle en 2024 (238 en 2024 contre 174 en 2023).
La hausse est principalement concentrée sur le site de Arras, et s'explique par le fait que le médecin du travail propose sur ce site les visites en téléconsultation.

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 09

LES INSTANCES ET LE DIALOGUE SOCIAL

Les instances de gouvernance – conseils et commissions

Le Conseil d'Administration

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

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

Le Conseil Académique

Le Conseil Académique (CAc) est consulté ou peut émettre des vœux
- sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation ;
- sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacant ou demandés ;
- sur la demande d'accréditation ;
- sur le contrat d'établissement.

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

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

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

Les attributions du Conseil d'Administration

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

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

Composition du Conseil d'Administration

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

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

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

La Commission Recherche

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

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

La Commission Formation et Vie Universitaire

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

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

Le Conseil Académique restreint

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

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

A9 - Les instances du dialogue social et représentants du personnel

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

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

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

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

Répartition des représentants du personnel par genre pour le CSAE

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

Nombre de réunions du CSAE

Années	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions	7	4	7	6	5

La Commission Paritaire d'Établissement

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

➔ Les Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)

Les compétences et les missions des CPE

Les Commissions Paritaires d'Établissement préparent les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques et Nationales (CAPA ou CAPN) des corps des personnels BIATSS de l'établissement.
La loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019 a conduit à l'évolution des prérogatives de la CPE ; cette commission n'est plus compétente depuis janvier 2020 en matière de mobilité, et depuis janvier 2021 en matière d'avancement.
Elle est saisie sur des situations individuelles complexes :

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

Composition et fréquence des réunions de la CPE

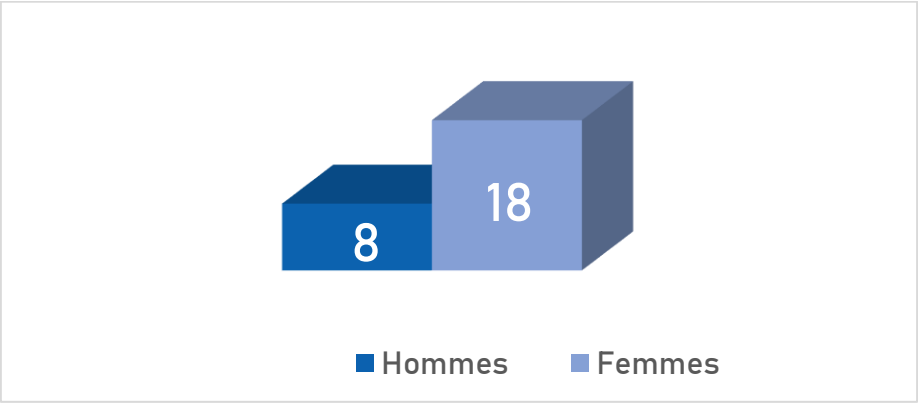
La Commission Paritaire d'Établissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories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

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

Répartition des représentants du personnel de la CPE

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

Répartition des représentants du personnel de la CPE par genre



B9 – Le nombre de jours de grève

Nombre de jours non travaillés au cours de l'année 2024 pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou local

		Nb de jours non travaillés		
Date de grève	Statut	BIATSS	ENSEIGNANTS	ENSEMBLE
01/02/2024	National	1	0	1
08/03/2024	National	1	0	1
19/03/2024	National	1	0	1
01/10/2024	National	0	2	2
05/12/2024	National	11	5	16
				0
TOTAL		14	7	21

C9 – Moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales

SITE	BATIMENT	N° DE SALLE	TYPE DE SALLE	SURFACE EN M²	DESTINATION	VALEUR LOCATIVE (€/HEURE)
ARRAS	F	F.0.12	BUREAU	21,53	ETUDIANTS	2,78 €
	F	F.0.13	BUREAU	22,07	ETUDIANTS	2,84 €
	F	F.0.14	BUREAU	19,08	ETUDIANTS	2,46 €
	N	N.2.03	BUREAU	17,21	PERSONNELS	2,22 €
	N	N.2.06	BUREAU	12,24	PERSONNELS	1,58 €
BETHUNE	ROBERT HAZEBROUCK	H.1.08	SALLE DE REUNION	50,9	PERSONNELS	6,56 €
TOTAUX				143,03		18,44 €

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 10

LA DISCIPLINE

A10 – Le nombre de sanctions prononcées

Nombre de sanctions prononcées en 2024

Type de sanction	Nature de la faute	Statut	Catégorie	Sexe	Tranche d'âge	NB
TOTAL						0

Il n'y a pas eu de sanctions prononcées en 2024 pour les personnels.

Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 11

LE HANDICAP

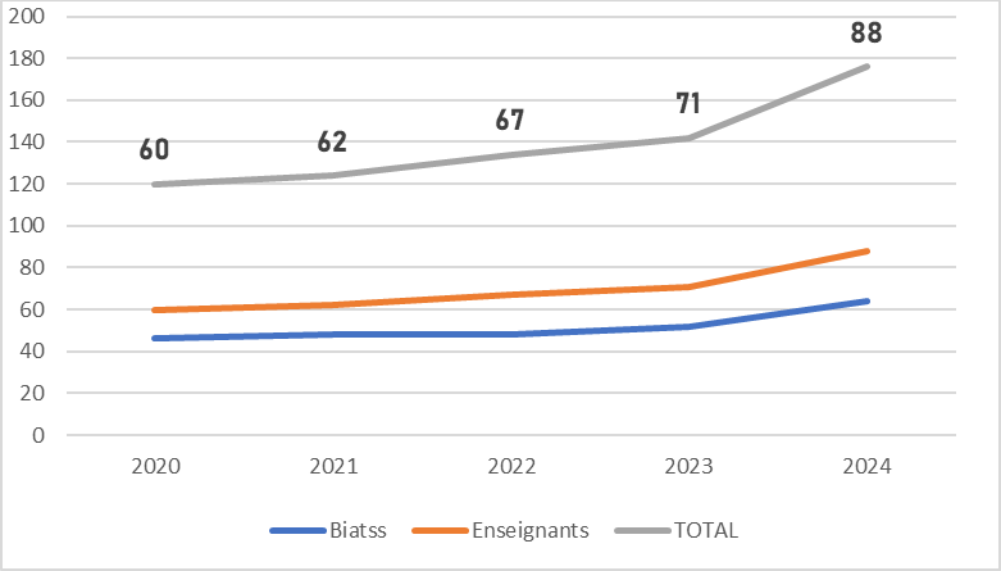
A11 – Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les travailleurs en situation de handicap

Nombre d'agents RQTH par catégorie, corps et genre au 31 décembre 2024

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	ENS
Cat A	AAE	1				1		1
	IGE	1	4			1	4	5
	ASI	1	1			1	1	2
	INF	1				1		1
Cat B	SAENES	3				3		3
	TCH	8	4	2		10	4	14
Cat C	ADJENES	1	2			1	2	3
	ATRF	24	5	5	1	29	6	35
Sous-total BIATSS		40	16	7	1	47	17	64
Cat A+	PR	7	10			7	10	17
	MCF	2		1	2	3	2	5
Cat A	PRAG			1		1		1
	PRCE	1				1		1
	PLP							
	EPS							
Sous-total ENSEIGNANTS		10	10	2	2	12	12	24
ENSEMBLE		50	26	9	3	59	29	88

Évolution 2020-2024 du nombre d'agents RQTH au 31 décembre 2024



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

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

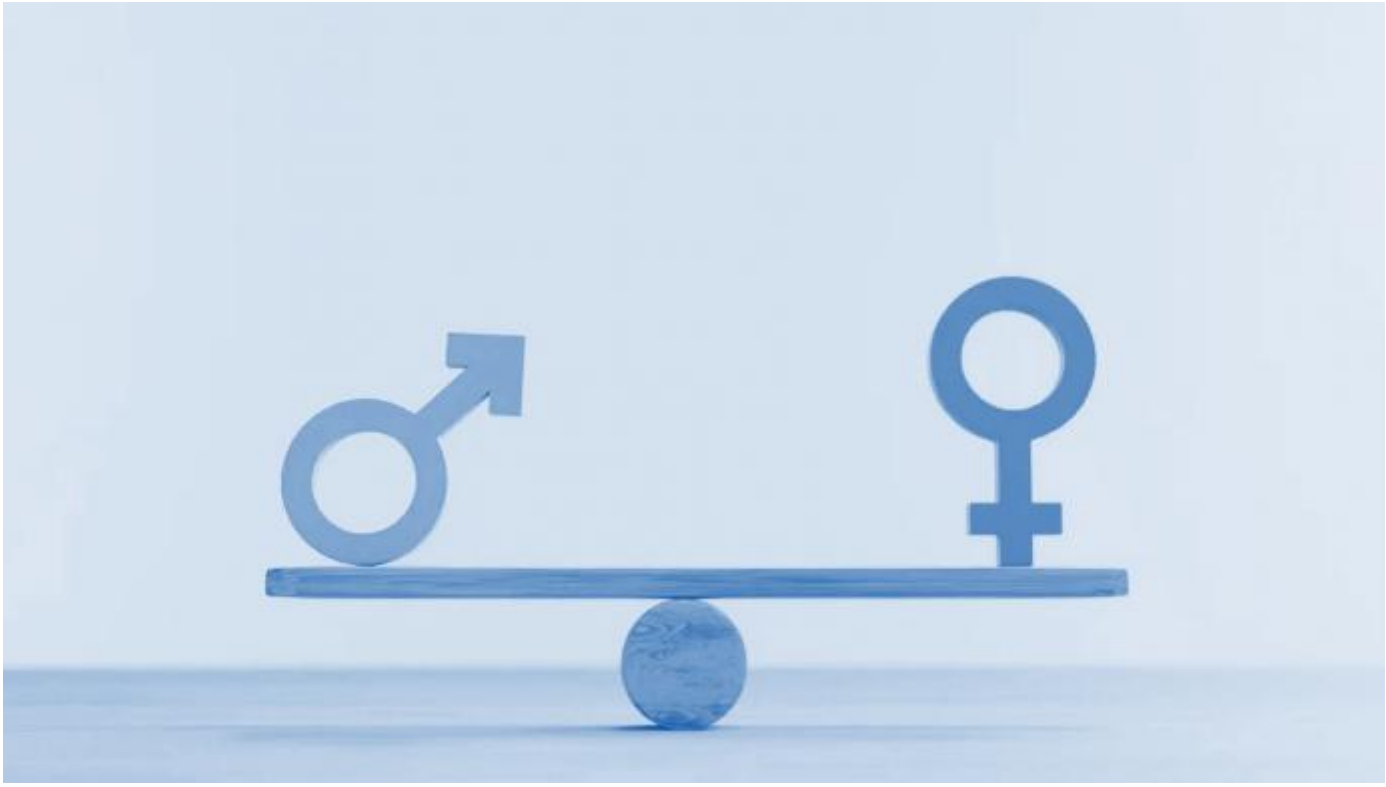
Les employeurs sont tenus à une obligation d'emploi de 6% de travailleurs en situation de handicap et assimilés dans leur institution. L'établissement verse une contribution au FIPHFP lorsque ce taux n'est pas atteint.

Le taux global des personnels en situation de handicap est donc de 7,68 % en 2024. Cela représente une hausse d'effectif de ces personnels de 17 unités (88 en 2024 contre 71 en 2023).

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.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



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

Lors du conseil d'administration du 13 décembre 2024, le plan égalité femmes/hommes, qui a fait l'objet d'un avis du CSAE du 20 novembre 2024, a été approuvé.

CA 13/12/2024 - Point 04

UNIVERSITÉ D'ARTOIS

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

Université d'Artois

2024-2027

Comité Social d'Administration d'établissement du 20/11/2024

Mise en œuvre et bilan du plan d'action 2021-2024

Ambitieux et volontariste, le premier plan 2021-2024 avait ainsi défini un ensemble d'actions réparties dans les 4 axes suivants :

- Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

Le tableau suivant dresse un état des lieux des mesures définies dans le plan d'action mises en œuvre :

Axe	Nombre de mesures	Mesures mises en œuvre	Mesures partiellement mises en œuvre	Mesures reportées à 2024-27
Axe 1	4	4		
Axe 2	12	7	2	2
Axe 3	6	2	3	
Axe 4	7	6		1
Total	**29**	**19**	**5**	**3**

Élaboration du plan d'action 2024-2027

Ce deuxième plan va s'adosser sur l'expérience acquise. Il a été élaboré avec les membres du comité égalité et des représentants du personnel.
Le plan d'action se décompose selon les quatre axes prévus par la loi que l'établissement a souhaité compléter par deux nouveaux axes :

- Axe 1 : Évaluation prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations
- Axe 5 : Lutte contre les discriminations LGBTQIA+
- Axe 6 : Actions en direction de la communauté étudiante

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

MINISTÈRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DRH de l'État
Dgafp

Requête annuelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique
Résultats globaux de l'employeur – année 2024

nombre de corps pris en compte		23			
					part des femmes (%)
emploi annuel moyen :	hommes	femmes		total	
effectifs annuels	400	421		820	51,3%
équivalents temps plein employés	399	413		812	50,9%
taux moyen de temps partiel	99,8%	98,2%		99,0%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois	€/mois		€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 947 €	Femmes	3 871 €	écart	-1 076 €	-21,7%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 959 €	Femmes	3 943 €	écart	-1 016 €	-20,5%
décomposition des écarts :				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
	effet temps partiel			-60 €	5,9%
	effet ségrégation des corps			-903 €	88,9%
	effet démographique au sein des corps			-14 €	1,4%
		dont sur primes		*25 €*	*-2,5%*
	effet primes à corps-Grade-échelon identique			-99 €	9,8%
	dont :	*sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)*		6 €	-0,6%
		temps ou aux cycles de travail		-91 €	8,9%
		géographie et aux mobilités non forcées		-7 €	0,7%
		résultats / performance / engagement professionnel		-1 €	0,1%
		rémunérations accessoires		-1 €	0,1%
		fonctions / sujétions indexées sur le traitement		0 €	0,0%
		fonctions / sujétions non indexées sur le traitement		-1 €	0,1%
		restructurations ou mobilités forcées		0 €	0,0%
		autres primes et écarts résiduels sur traitement		-4 €	0,4%

Interprétation des résultats

La rémunération mensuelle moyenne brute par agent est de 4.959 € pour les hommes contre 3.943 € pour les femmes, soit un écart de 1.016 € mensuel. Cet écart est en très légère baisse (1.035 en 2023) par rapport à l'enquête précédente.

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

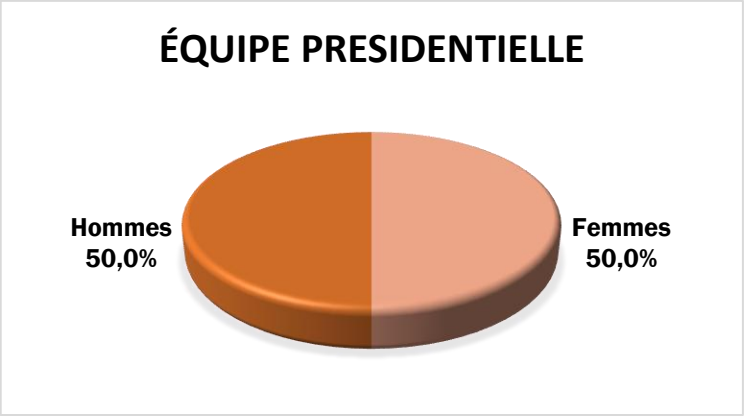
Le facteur « ségrégation des corps » représente 903 €, soit 88,9% de l'écart total.
L'effet « ségrégation des corps » signifie dans ce cas que les hommes sont proportionnellement plus représentés dans les corps les mieux rémunérés. Ce facteur a augmenté en 2024 en faveur des hommes par rapport à l'année 2023.

Le second facteur le plus influant dans la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est l' « effet primes à corps-grade-échelon identique ».
Il impacte la différence de traitement de 99€, soit 9,8 % de l'écart global. Ce facteur est quasiment stable, toujours en défaveur des femmes.

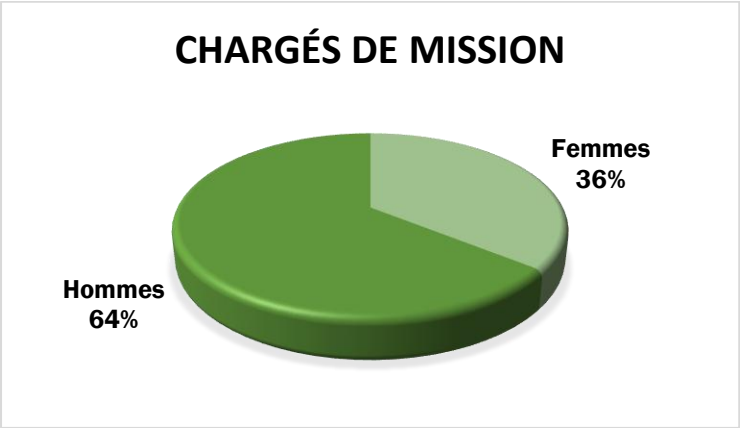
C12 – Répartitions femmes / hommes

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

Équipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Président, Vice-Présidentes et Vice-Présidents	7	7	14
Part	50,0%	50,0%	100,0%

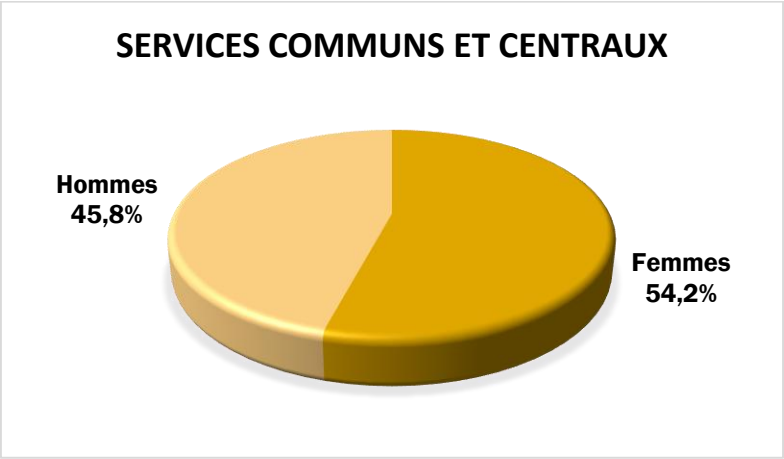


Équipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Chargés de mission	5	9	14
Part	35,7%	64,3%	100,0%

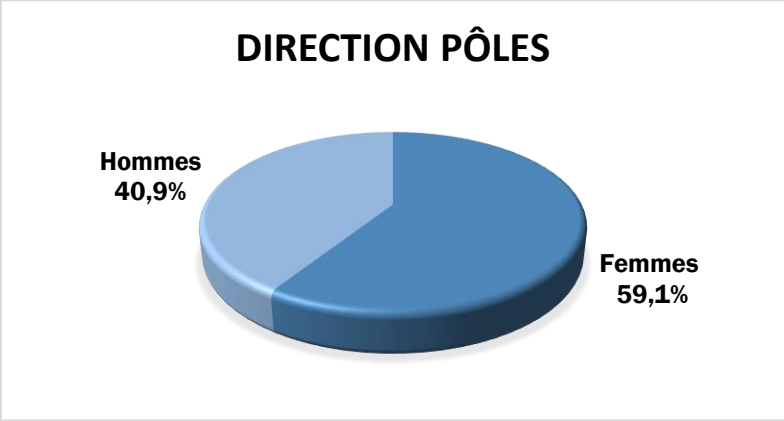


RSU - Université d'Artois

Directions des services	Femmes	Hommes	Total
Services communs et centraux	13	11	24
Part	54,2%	45,8%	100,0%



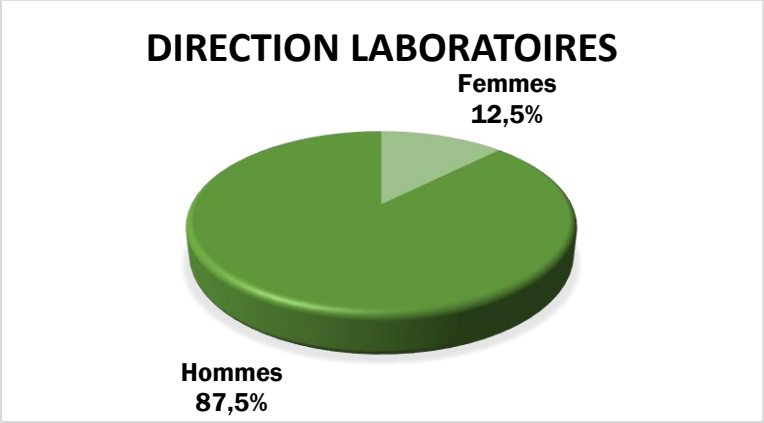
Pôles et composantes	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de pôles, responsables administratifs	13	9	22
Part	59,1%	40,9%	100,0%



Répartition femmes-hommes dans les laboratoires

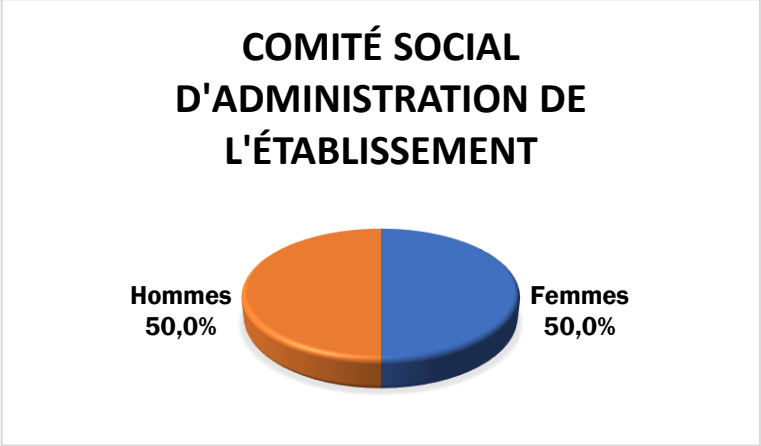
RSU - Université d'Artois

Laboratoires	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de laboratoires	2	14	16
Part	12,5%	87,5%	100,0%

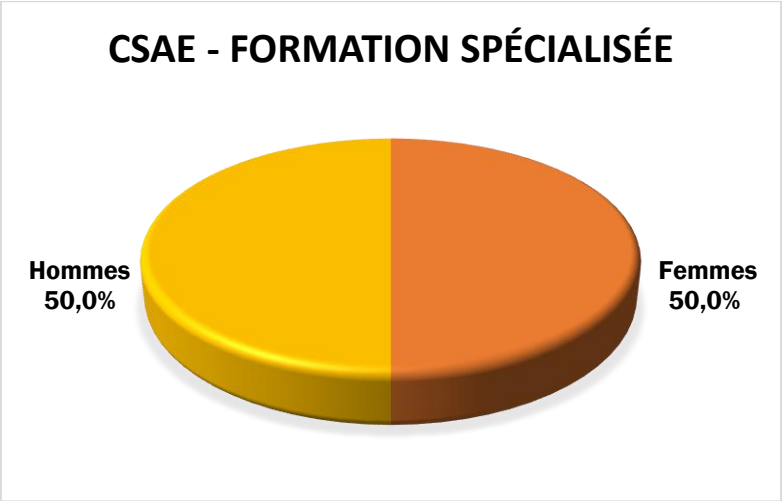


Répartition femmes-hommes chez les représentants du personnel

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



CSAE Formation Spécialisée	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	6	6	12
Total	11	11	22
Part	50,0%	50,0%	100,0%



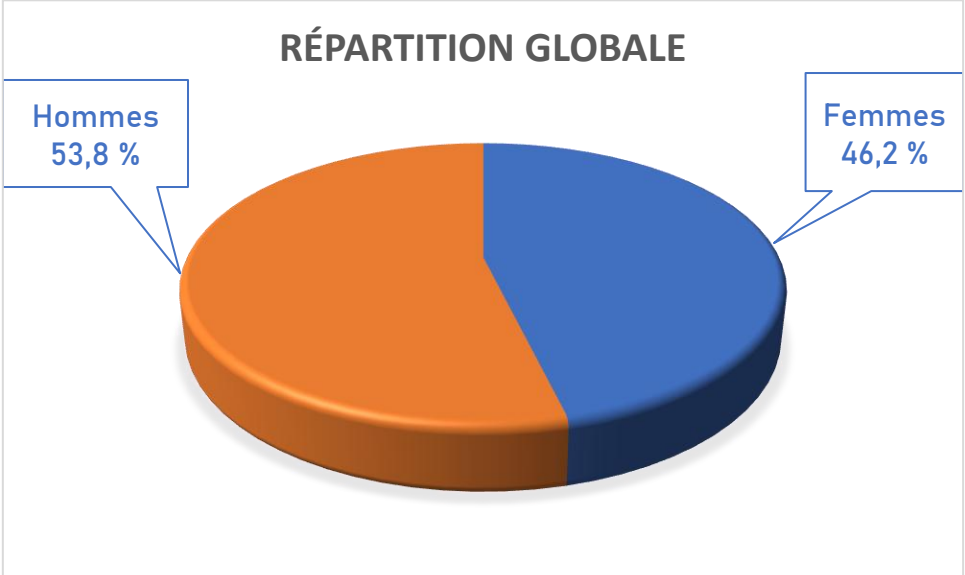
Répartition globale

Pour l'ensemble des équipes, fonctions ou groupes analysés ci-dessus, le résultat d'ensemble montre un niveau de parité qui s'établit à 53,8 % contre 46,2 % en faveur des hommes.

Malgré le déséquilibre, cela reste un indicateur relativement cohérent au regard de l'objectif de parité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce sont les directions des laboratoires de recherche qui montrent la plus grande inégalité au préjudice des femmes, avec 87,5 % des effectifs.

Total général	Femmes	Hommes	Total
Ensemble	61	71	132
Part	46,2%	53,8%	100,0%



Rapport Social Unique 2025 - Chapitre 13

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'Équivalent 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.

ETP = Effectif physique x quotité de temps de travail

L'Équivalent 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.

ETPT = Effectif physique x quotité de travail x période d'activité dans l'année

Grade

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

Sigles et abréviations utilisés

Abréviations relatives aux personnels BIATSS

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

Abréviations relatives aux personnels ENSEIGNANTS

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

Abréviations relatives à l'emploi

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

Abréviations relatives aux termes financiers et primes

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

Abréviations relatives aux termes techniques et informatiques

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

Abréviations relatives aux établissements, conseils, commissions et centres

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

Autres bréviations diverses

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

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

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

CREHS - Arras	▪ Centre de Recherche et d'Études en Histoire et Société
LEM - Arras	▪ Unité mixte de recherche : Lille Économie Management
T&C - Arras	▪ Textes et Cultures
GRA - Arras	▪ Grammatica - Centre de recherche en linguistique française et didactique du français
RIME LAB - Arras	▪ Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire Management Économie
BIOECOAGRO - Lens	▪ Institut de recherche en Biotechnologie Agroalimentaire
CRIL - Lens	▪ Unité mixte de recherche : Centre de Recherche en Informatique de Lens
UCCS - Lens	▪ Unité mixte de recherche : Unité de Catalyse et de Chimie du Solide
LBHE- Lens	▪ Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique
LML - Lens	▪ Laboratoire de Mathématiques de Lens
LSEE - Béthune	▪ Laboratoire des Systèmes Électrotechniques et Environnement
LGI2A- Béthune	▪ Laboratoire de Génie Informatique et d'Automatique de l'Artois
LGCGE - Béthune	▪ Laboratoire de Génie Civil et Géo-Environnement
T&A - Béthune	▪ Transformations et Agro-ressources
UREPSSS - Liévin	▪ Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sports Santé Sociétés
CDEP - Douai	▪ Centre de Droit Éthique et Procédures