

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Les 30 ans de l'université d'Artois



6 novembre 1992 - Première rentrée de l'université d'Artois

Le mot du Président

Le bilan qui suit est le deuxième Rapport Social Unique (RSU), prévu par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique. Ce rapport, qui remplace le précédent Bilan social, constitue désormais le document de référence de ce qui fait la richesse de notre établissement : ses ressources humaines, dont il dresse un état annuel. C'est un rendez-vous donné aux lectrices et aux lecteurs, qui disposent ainsi d'une photographie, au 31 décembre 2022, de notre université dans plusieurs domaines : effectifs, rémunérations, action sociale, médecine de prévention, hygiène et sécurité... Portant sur les personnels titulaires et contractuels en activité dans l'établissement, le Rapport Social Unique constitue un outil permettant d'observer et d'analyser les réalisations prises en matière de ressources humaines au cours de l'année écoulée et des années immédiatement précédentes ; permettant d'en apprécier l'impact, il s'impose désormais comme un outil en appui à la construction d'une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de gestion de la masse salariale. A cette fin, il met à disposition et partage toute une série de données et d'indicateurs fiables concernant les personnels, leurs carrières, rémunérations et primes... Plus riche encore que le précédent Bilan social, le RSU est le fruit du gros travail de nombreux services, au premier rang desquels figure la DRH ; que tous trouvent ici l'expression de ma reconnaissance.

En 2022, l'Université d'Artois a fêté joyeusement ses 30 ans d'existence ; c'est avec entrain et en confiance qu'elle peut regarder vers l'avenir, fière des réalisations accomplies par celles et ceux qui, avec passion et conviction, œuvrent au quotidien dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation, soit en 2022, 1110 enseignants et BIATSS et quelque 1312 vacataires d'enseignement. Ce nouveau RSU n'est rien d'autre que le reflet du travail et de l'implication de chacun.

Bonne lecture !



Le Président de l'Université d'Artois
Pasquale MAMMONE

RSU - Université d'Artois

L'organisation administrative

PRÉSIDENT
Pasquale MAMMONE

VICE-PRÉSIDENTS

Gabriel VELU
vice-président
du Conseil d'Administration

Éric MONFLIER
vice-président
de la Commission Recherche

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

Frédéric BOUSSEMART
vice-président
chargé du numérique

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

Ahmed EL KALADI
vice-président chargé
des relations internationales

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

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

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

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

Isabelle CABY
vice-présidente
chargée de la vie étudiante

Sylvie COSTE
vice-présidente déléguée
à la LCeR

Iris RADIGOIS
vice-présidente 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

Williams NUYTENS
chargé de mission
« Santé et Société »

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

Marc DUTOIT
chargé de mission
orientation et insertion
professionnelle

Siyan JIN
chargée de mission
aux actions
interculturelles

Jean-Philippe LECOINTE
chargé de mission Valorisation
et transfert technologique

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

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

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

Adlane SAYEDE
chargé de mission
délégué
aux sciences ouvertes

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

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

Daniel LE BERRE
chargé de mission délégué
aux ressources
numériques ouvertes

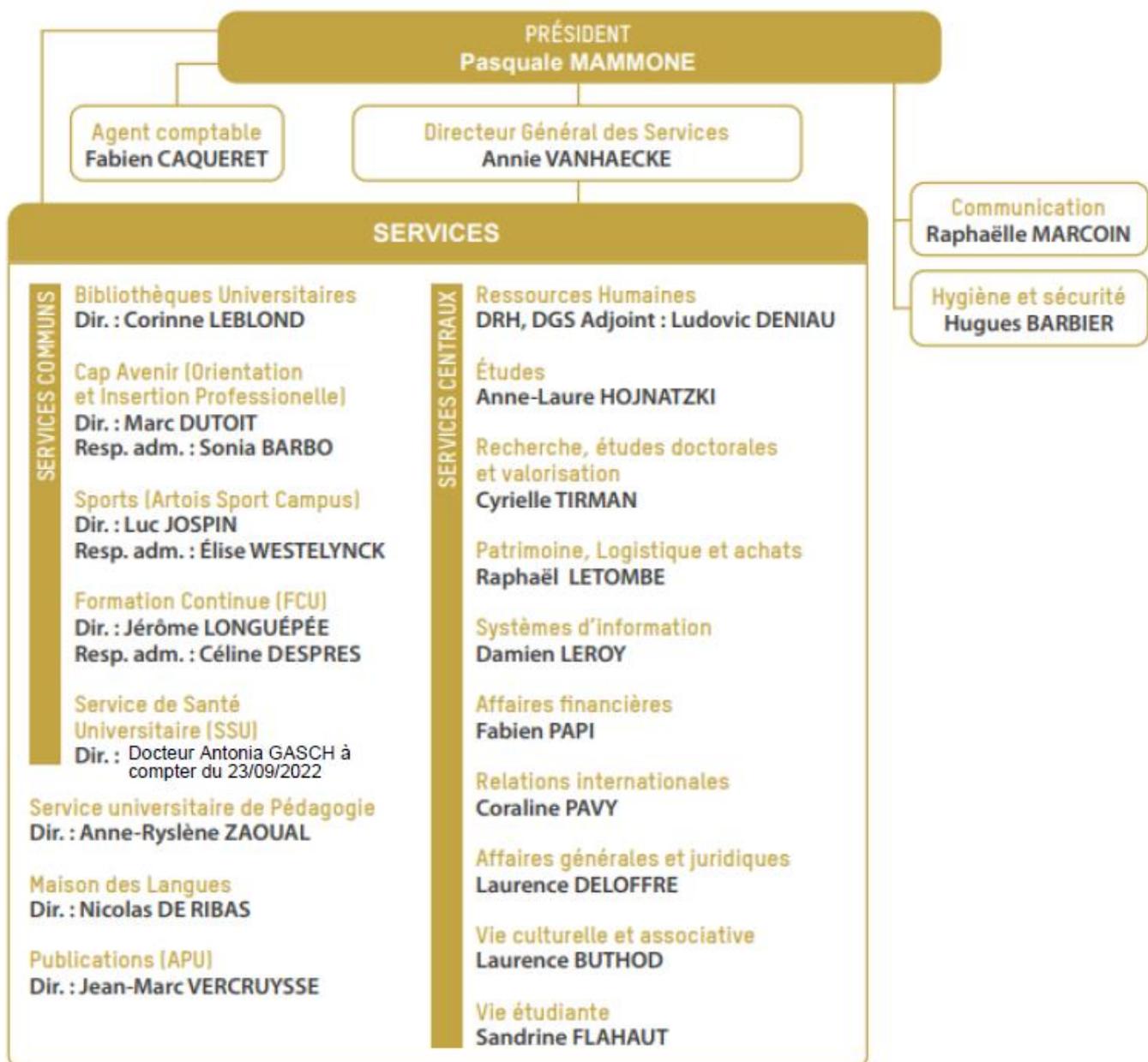
Christian NEUVILLE
chargé de mission délégué à la
promotion et développement des
pratiques sportives

Bertrand MAZURE
chargé de mission délégué
au Louvre-Lens Vallée

Organigramme fonctionnel de l'université d'Artois

Rentrée 2022

Organigramme des services de l'université d'Artois



Présentation géographique de l'université d'Artois

Située dans les Hauts-de-France, l'université d'Artois est implantée sur 5 villes : Arras – Béthune – Lens – Liévin (Pas de Calais) et Douai (Nord). Son siège se trouve à Arras.

*Site de LIÉVIN
UFR STAPS*



*Site de BÉTHUNE
UFR Sciences Appliquées
IUT*



*Site de LENS
UFR Sciences
IUT*



*Site ARRAS
4 UFR - Histoire Géographie / Langues
Lettres & Arts / Économie Gestion EGASS*



*Site DOUAI
UFR Droit*

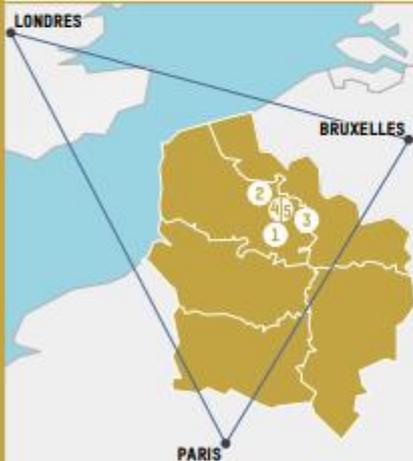
Les sites de l'université d'Artois

Les composantes de formation à la rentrée universitaire de septembre 2022

LES COMPOSANTES DE FORMATION



5 pôles universitaires



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

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



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

Directeur : Philippe DUEZ
Resp. administrative : Evelyne LESAGE

UFR d'Histoire, Géographie, Patrimoines

Directeur : Youri CARBONNIER
Resp. Administrative : Christelle DOS

UFR de Langues étrangères

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

UFR de Lettres et Arts

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

RSU - Université d'Artois

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



Faculté des Sciences Appliquées (FSA)

Directeur : Laurent ZALEWSKI
Resp. administrative : Éléna DUPRÉ

IUT de Béthune

Directrice : Cécile MACHUT
Resp. administratif : Freddy LIPCZAK

Pôle des sciences
et du secteur tertiaire
LENS



Faculté des Sciences - Jean Perrin

Directeur : Bertrand MAZURE
Resp. administrative : Bernadette DECLERCQ

IUT de Lens

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

Pôle des disciplines juridiques
DOUAI



Faculté des Sciences Juridiques et Politiques - Alexis de Tocqueville

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

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



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

Directeur : Nicolas BLONDEL
Resp. administrative : Brigitte SAUVAGE

2022 : l'année des 30 ans de l'université



A l'occasion de ses 30 ans, l'université d'Artois a organisé un certain nombre d'évènements pour marquer cet anniversaire. Une cérémonie solennelle s'est tenue le vendredi 30 septembre, pendant laquelle le président Pasquale MAMMONE a tenu un discours relatant la jeune et (déjà) riche histoire de cette belle institution, mais également les projets et le futur.



Le président Pasquale MAMMONE durant son discours.

RSU - Université d'Artois



L'assemblée est attentive.



Le président entouré de ses vice-présidents et d'un de ses prédécesseurs et ancien Recteur, Jean-Jacques Pollet

30 ans : titre Docteur Honoris Causa

Lors de cette cérémonie, une remise des diplômes pour le titre honorifique de *Docteur Honoris Causa* a été organisée pour distinguer 3 personnalités éminentes.

Les 3 récipiendaires de ce titre sont :

- Adnan DARWICHE, professeur en informatique à l'université de Californie à Los Angeles.
- Annemarie JACIR, cinéaste palestinienne.
- Bei DAO, poète chinois.



Annemarie JACIR, cinéaste palestinienne, lors de son discours de remerciements.

30 ans : focus sur l'alliance A2U

L' A2U est une alliance entre l'université d'Artois, l'université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) et l'université Picardie Jules Verne (UPJV). Elle a été instituée dans le cadre expérimental d'une convention de coordination territoriale prise en 2021.

Fruit d'une collaboration réfléchie et d'une réelle volonté politique d'innovation et de développement communs, cette alliance est l'assurance, tant pour la recherche que pour l'enseignement, d'une visibilité accrue des trois établissements associés à l'échelle nationale et internationale.

Cette coopération en mode projets s'est traduit par la réussite de plusieurs appels à projets.

On peut citer quelques beaux succès :

- Licence LCer
 - Projet OSeR
 - Projet MAIA
 - Projet IFSEA
- Licence Compétence en Réseau
s'Orienter vers le Supérieur et Réussir
Maîtrise des Applications en Intelligence Artificielle
EUR transdisciplinaire pour les sciences marines, l'halieutique et les produits de la mer



*Hassane SADOK, président de l'Université du Littoral Côte d'Opale
Pasquale MAMMONE, président de l'Université d'Artois
Mohammed BENLAHSEN, président de l'Université Picardie Jules Verne*



30 ans : album photo



L'université d'Artois a organisé un tournoi sportif international le jeudi 29 septembre, réunissant des équipes de plusieurs universités étrangères (République tchèque, Roumanie, Italie).



La soirée du 30^e anniversaire de l'université d'Artois a été animée par l'orchestre du VETEX.

Quelques initiatives de l'université d'Artois en 2022



Dans le cadre de l'alliance A2U, une manifestation « Printemps durable »



<http://covoiturage.univ-artois.fr/>

Depuis la rentrée 2018, l'université d'Artois propose un service de covoiturage sur son site « CoVoit'Artois ». Économique, convivial et écologique !

Conférence "l'inclusion des personnes en situation de handicap"



#ManifesteInclusion

SPECIALISTERNE



Une conférence sur l'inclusion des personnes en situation de handicap a eu lieu le 10 mars 2022 dans les locaux de l'université d'Artois.

À l'issue de la conférence, des tables rondes ont été organisées avec la participation de représentants d'entreprises signataires du « Manifeste Inclusion », ainsi que l'intervention de « Specialisterne », première entreprise au monde à avoir envisagé l'autisme comme une variation cognitive susceptible d'enrichir la société et le monde du travail.

RSU - Université d'Artois



Le concours « I Consent » consistant à s'exprimer sur la notion de consentement a été organisé au deuxième trimestre de l'année 2022, en partenariat avec les universités de l'alliance A2U.

La finale a eu lieu le 1^{er} décembre à Amiens, avec la projection des films finalistes et la remise des prix aux trois meilleures réalisations.

Préambule

C'est le deuxième exemplaire du RSU après le lancement de la première édition en 2022.

- Présentation

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

- Environnement juridique

- 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 2022 pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- Année civile 2022 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 2021-2022 pour les autres données.

- Populations

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

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

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

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

SOMMAIRE

Rubrique introductive

L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS EN CHIFFRES	20
Données globales 2022	21
Faits marquants 2022	22
A - Organisation	23
B - Formation - Étudiants	24
C - Recherche	26
D - Patrimoine	29

Chapitre 1

L'EMPLOI	30
A1 - Plafonds d'emplois	31
B1 - Ensemble des effectifs physiques / ETP	32
C1 - Les effectifs BIATSS	42
D1 - Les effectifs ENSEIGNANTS	58
E1 - Les contrats étudiants et vacataires	72

Chapitre 2

LES RECRUTEMENTS	74
A2 - Le recrutement de fonctionnaires	75
B2 - Les cas de recours à des contractuels	76
C2- Les stagiaires	79

Chapitre 3

LES PARCOURS PROFESSIONNELS	80
A3 - Les avancements de grade et les promotions internes	81
B3 - Les entrées et départs ou cessations de fonctions	85

Chapitre 4

LA FORMATION	89
A4 - Le nombre d'agents formés	91
B4 - Les dépenses de formation	92
C4 - Autres indicateurs de formation	93

Chapitre 5

LES RÉMUNÉRATIONS	95
A5 - La masse salariale	97
B5 - Les traitements indiciaires	100
C5 - Les primes et indemnités	102

Chapitre 6

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL	108
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	109
B6 - Le nombre de jours de carences imputés aux agents suite à une absence au cours de l'année	110
C6 - Les acteurs de la prévention et leurs activités	111
D6 - Les instances de prévention et leurs activités	112
E6 - Les indicateurs du domaine des actions de prévention	114
F6 - Dispositifs de signalements - suicides - RPS	115
G6 - Mesures de protection fonctionnelle	115

Chapitre 7

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 116

A7 - Les quotités de travail, notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel	117
B7 - Le télétravail et le travail à distance	118
C7 - Les droits à jours de congés	121
D7 - Les comptes épargne-temps	121
E7 - Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	124

Chapitre 8

L'ACTION SOCIALE 128

A8 - Les montants des dépenses et leurs natures	130
B8 - Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	132

Chapitre 9

LE DIALOGUE SOCIAL 134

A9 - Les instances de dialogue social et représentants du personnel	137
B9 - Le nombre de jours de grève	139
C9 - Moyens accordés aux organisations syndicales	139

Chapitre 10

LA DISCIPLINE 140

A10 - Le nombre de sanctions prononcées	141
---	-----

Chapitre 11

LE HANDICAP 142

A11 - Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	143
B11 - Les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap	144

Chapitre 12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 145

A12 - Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	146
B12 - Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires	148
C12 - Répartitions femmes / hommes	150

Chapitre 13

DÉFINITIONS ET SIGLES 155

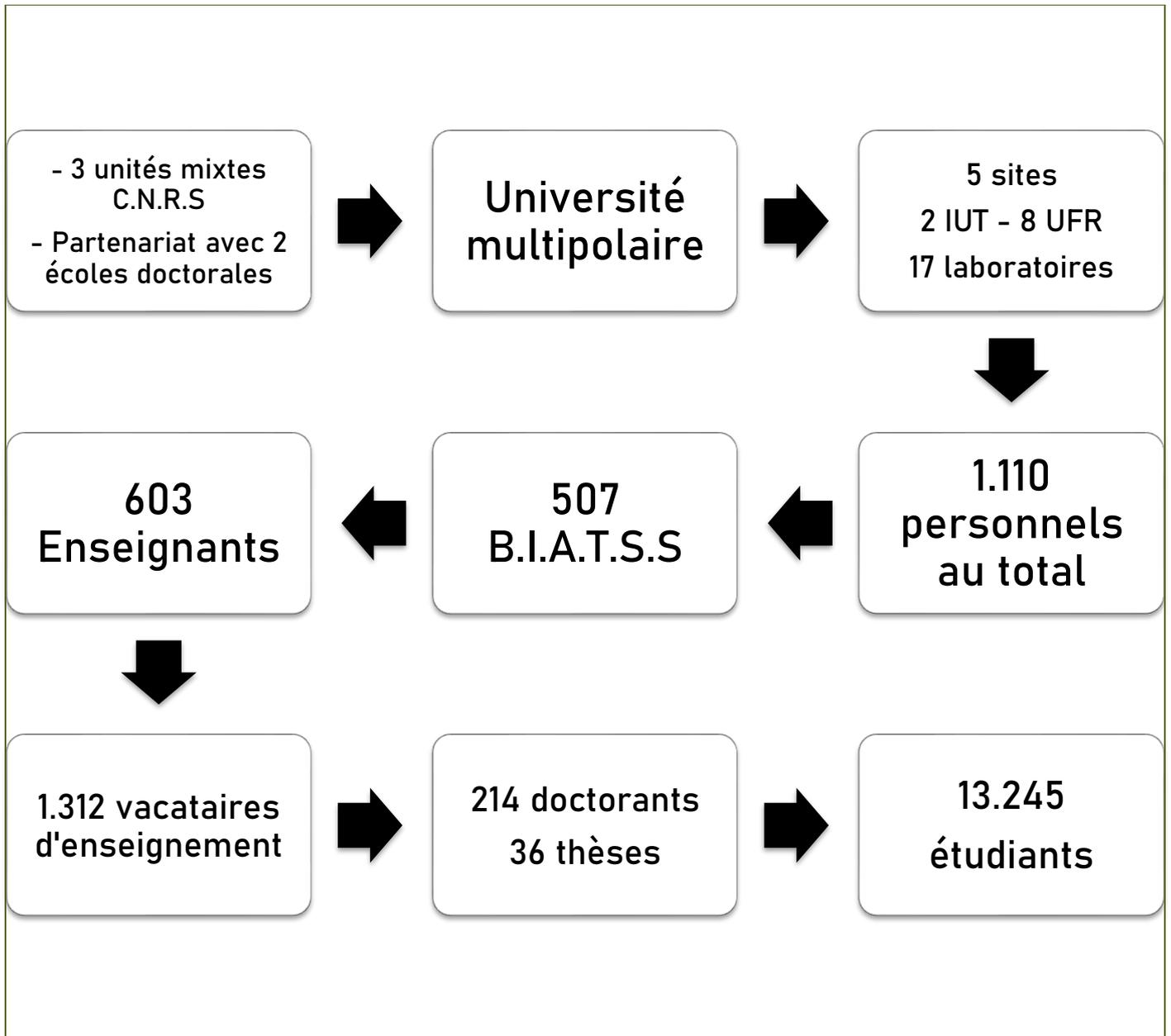
A13 - Glossaire	157
B13 - Liste des unités de recherche et unités mixtes de recherche	161

Rapport Social Unique 2023

Rubrique introductive : l'université d'Artois en chiffres



Données globales 2022



Faits marquants de l'année 2022

Fin de la crise sanitaire de la Covid-19

- Le virus circule toujours, mais la plupart des restrictions sont levées. La prudence reste toutefois de mise.

L'Université d'Artois fête ses 30 ans

- Pendant la semaine du 26 septembre 2022, un certain nombre de festivités sont organisées à l'occasion du 30e anniversaire de l'université d'Artois.

Élections professionnelles 2022

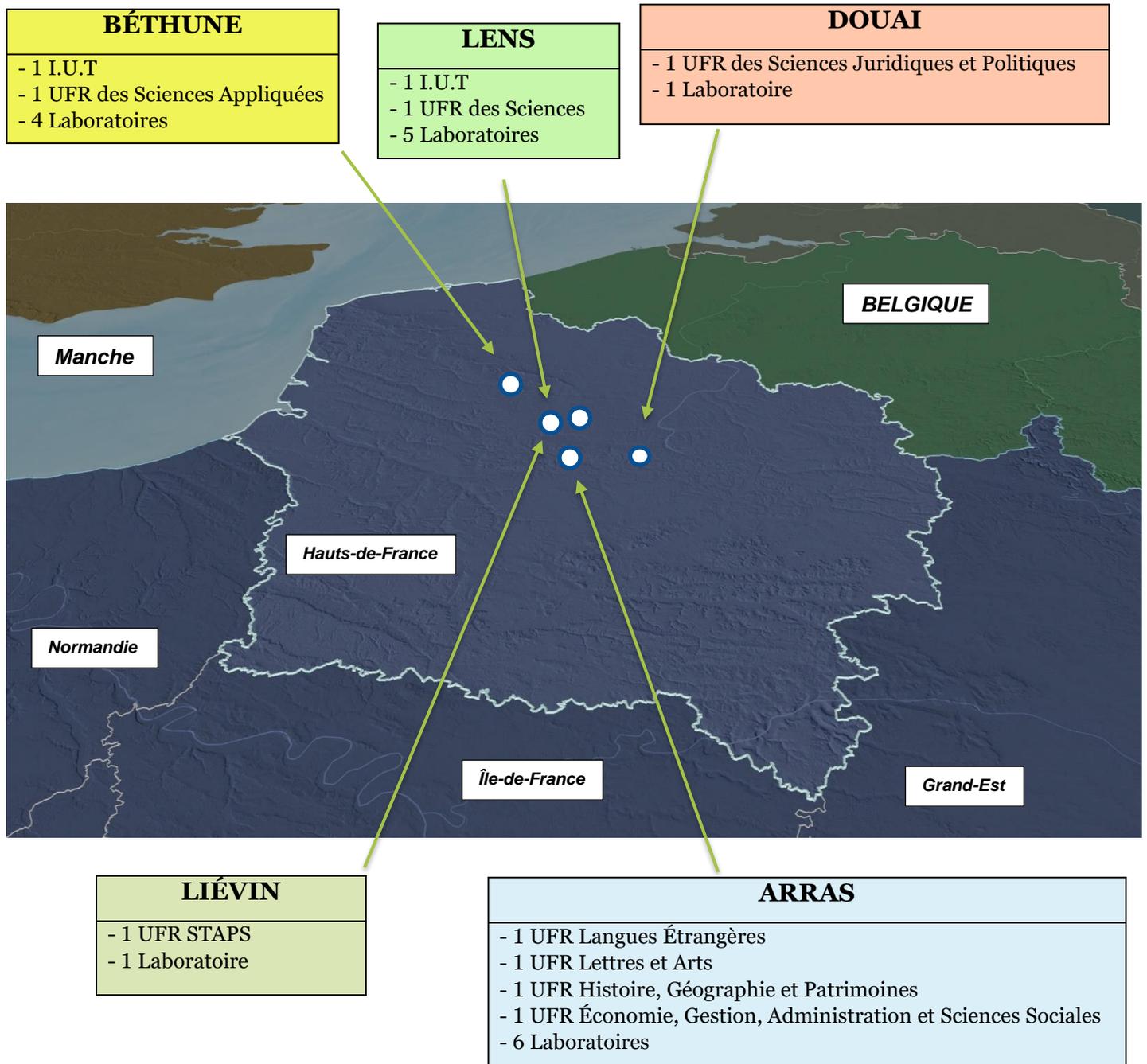
- Les élections professionnelles se sont tenues du 1er au 08 décembre 2022, afin d'élire les comités sociaux d'administration et les commissions paritaires, au niveau national et au niveau des établissements :
- CSA MESR et CAPN au niveau national
- CSAE, CCP ANT et CPE au niveau établissement

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 Nord et le Pas-de-Calais.

Répartition géographique des établissements au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

B – Formation - Étudiants

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

	Arts, Lettres, Langues	Sciences Humaines et Sociales	Droit, Économie, Gestion	Sciences, Technologies, Santé
DEUST Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques		1 diplôme		
BUT Bachelor Universitaire de Technologie			2 spécialités	8 spécialités
Licence	4 mentions	5 mentions	3 mentions	6 mentions
Licence professionnelle		3 mentions	8 mentions	20 mentions
Master	6 mentions	4 mentions	10 mentions	9 mentions
Doctorat	Plusieurs spécialités de doctorat			

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

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

RSU - Université d'Artois

Répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2023

	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Pôle ARRAS	1755	3303	5058	40,68%
Pôle BETHUNE	1464	400	1864	14,99%
Pôle DOUAI	420	962	1382	11,11%
Pôle LENS	1519	1186	2705	21,75%
Pôle LIEVIN	687	341	1028	8,27%
Tous pôles - DAEU	172	108	280	2,25%
Tous pôles - DU	34	83	117	0,94%
Tous pôles - Échange doctorat	-	-	0	0,00%
TOTAL	6 051	6 383	12 434	100,00%

* *Source : SISE inscrits*

Répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2023

	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Arts, Lettres, Langues	559	2163	2722	21,89%
Sciences Humaines et Sociales	650	511	1161	9,34%
Droit, Économie, Gestion	1347	2046	3393	27,29%
Sciences, Technologies, Santé	2602	1131	3733	30,02%
STAPS	687	341	1028	8,27%
DAEU	172	108	280	2,25%
DU	34	83	117	0,94%
Échange doctorat	-	-	0	0,00%
TOTAL	6 051	6 383	12 434	100,00%

* *Source : SISE inscrits*

Les effectifs étudiants sont en baisse de 811 unités, soit une régression de 6,13 %.

C - Recherche

L'UArtois se compose en 2022 de 17 unités de recherche réparties sur 5 sites géographiques :

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

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

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

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

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

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).

RSU - Université d'Artois



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

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

L'UArtois a accueilli 214 doctorants en 2022-2023 et 30 thèses ont été soutenues en 2022.

Répartition des doctorants par école doctorale en 2022-2023

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Ecole doctorale Sciences Technologie Santé - ED 585	42	80	122	57,0%
Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales - ED 586	51	41	92	43,0%
ENSEMBLE	93	121	214	100%

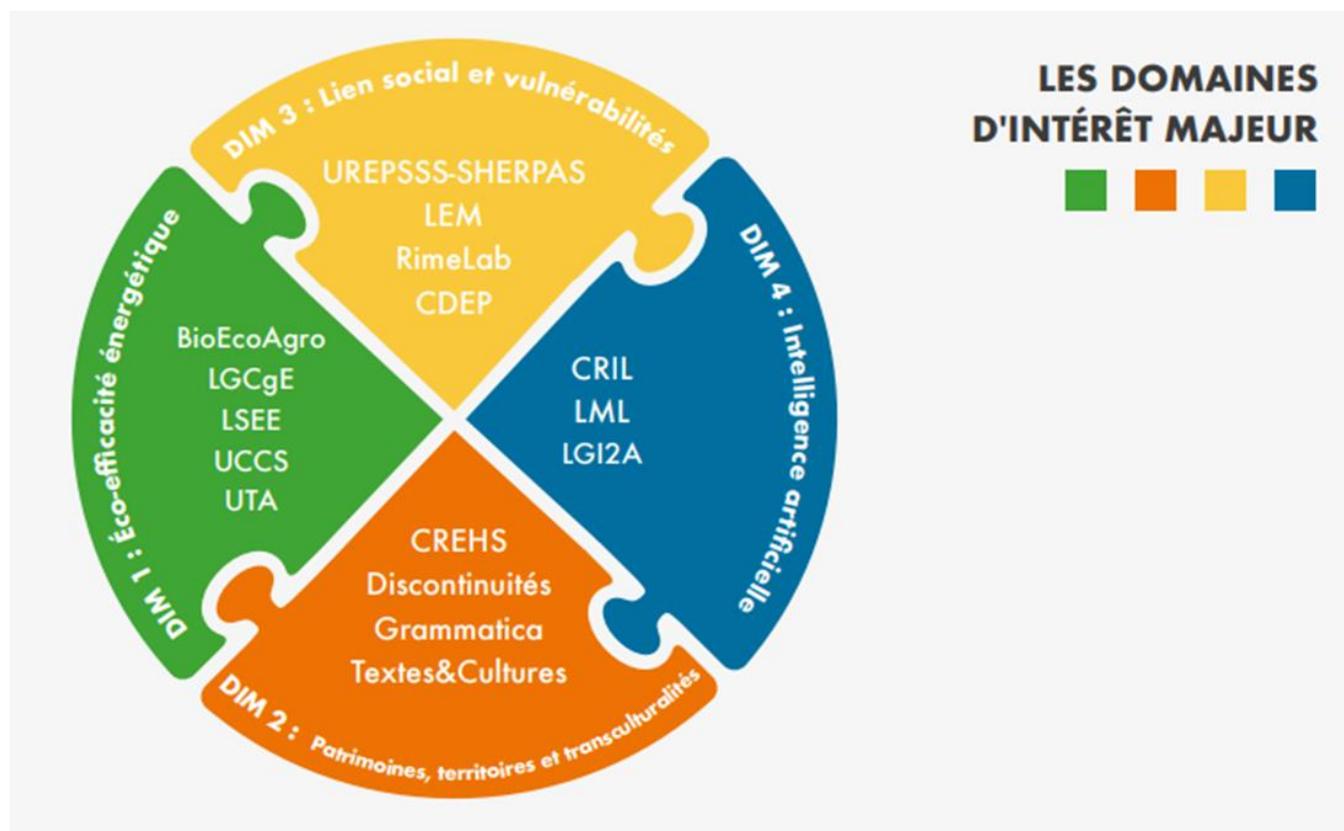
Répartition des soutenances de thèses par ED (École Doctorale) en 2022

	Effectif	Répartition
Ecole doctorale Sciences Technologie Santé - ED 585	24	80,0%
Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales - ED 586	6	20,0%
ENSEMBLE	30	100%

RSU - Université d'Artois

Les 4 DIM – Domaines d'Intérêts Majeurs de recherche et leurs unités de recherche

Les laboratoires 2022-2023



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

La plaquette « La recherche à l'université d'Artois » est disponible via le lien suivant :

https://www.univ-artois.fr/sites/default/files/2022-11/2022.11.25%20-DREDV_plaquette_2022_BD.pdf

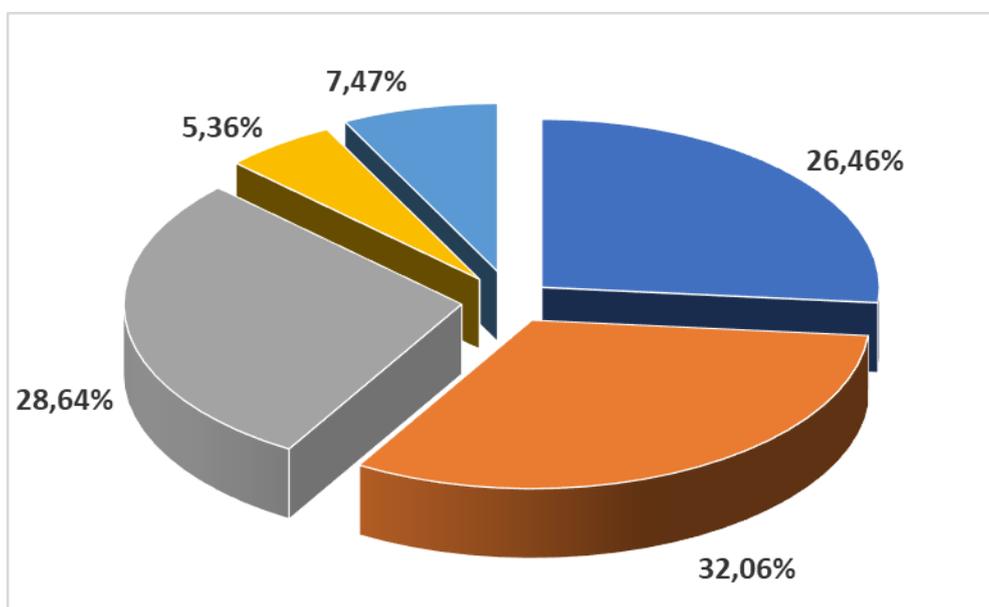
RSU - Université d'Artois

D - Patrimoine

Surface totale des bâtiments de l'UA représentant 113.266 m² (surface SHON) et répartition entre les sites

	Surface	Proportion	
Site d'Arras	29 975	26,46%	
Site de Béthune	36 312	32,06%	dont 22 487 m ² pour l'IUT
Site de Lens	32 440	28,64%	dont 10 667 m ² pour l'IUT
Site de Liévin	6 074	5,36%	
Site de Douai	8 465	7,47%	
Surface totale	113 266	100,0%	

Répartition du patrimoine immobilier sur les différents sites



Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 01

L'EMPLOI



RSU - Université d'Artois

A1 - Plafonds d'emplois

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

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

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

Plafond d'emplois (budget rectificatif N° 2 - BR2) approuvé par le Conseil d'Administration le 14 octobre 2022

Plafonds d'emplois 2022			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	454,22		454,22
		CDI	4,00	-	4,00
	Non-permanents	CDD	99,30	24,05	123,35
Sous-total Enseignants			557,52	24,05	581,57
BIATSS	Permanents	Titulaires	355,14		355,14
		CDI	17,60	5,33	22,93
	Non-permanents	CDD	54,19	66,21	120,40
Sous-total BIATSS			426,93	71,54	498,47
Totaux			984,45	95,59	1 080,04 ⁽⁴⁾

Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat	1120
---	------

(3)
Notification novembre 2022



Plafond d'emploi voté avec le budget par le CA

Note sur les modalités de renseignement du tableau :

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

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

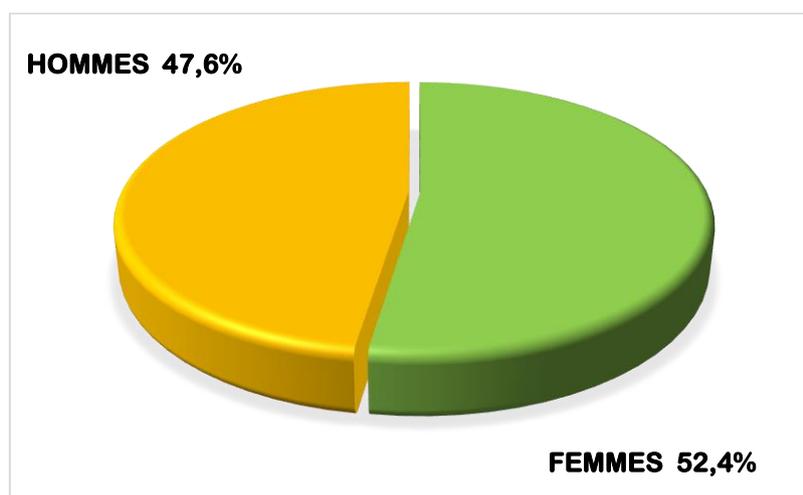
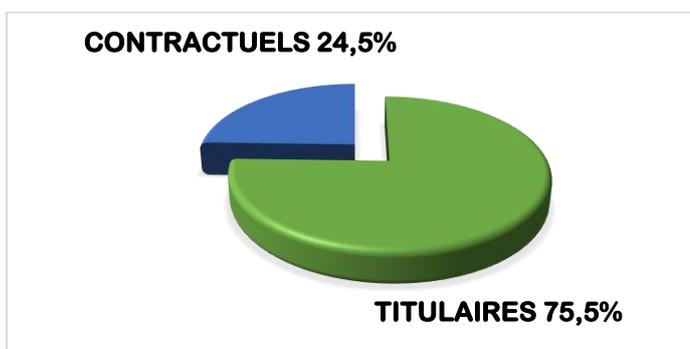
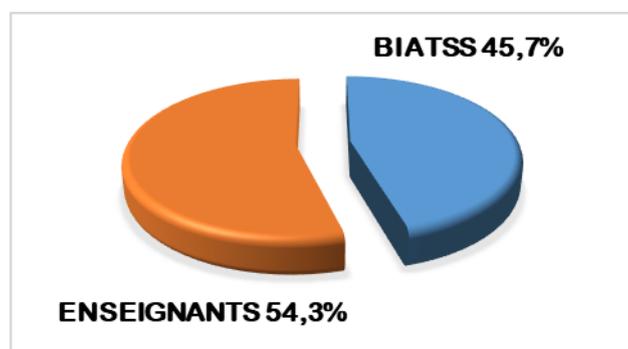
RSU - Université d'Artois

B1 - Ensemble des effectifs physiques / ETP

Répartition des agents titulaires et contractuels de l'UA en effectif et ETP au 31 décembre 2022

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	244	126	370	91	46	137	335	172	507
	ENSEIGNANTS	177	273	450	70	83	153	247	356	603
Effectifs totaux en nombre		421	399	820	161	129	290	582	528	1 110
		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
ETP	BIATSS	235,90	124,60	360,50	87,40	42,90	130,30	323,30	167,50	490,80
	ENSEIGNANTS	176,90	272,60	449,50	62,75	70,50	133,25	239,65	343,10	582,75
Effectifs totaux en ETP		412,80	397,20	810,00	150,15	113,40	263,55	562,95	510,60	1 073,55

Répartitions ETP des agents au 31 décembre 2022



La répartition entre les enseignants et les personnels BIATSS est stable par rapport à l'année précédente. Cette population Artois, BIATSS et Enseignants confondus, est en grande majorité composée de titulaires (75,5 %). Cependant, la part des contractuels progresse encore et passe de 24,3 % en 2021 à 24,5% en 2022. Avec un score de 52,4% - 47,6% en faveur des femmes, la parité femmes-hommes est correcte.

RSU - Université d'Artois

Effectif total BIATSS et ENSEIGNANTS par sexe et tranches d'âges au 31 décembre 2022

Effectif total au 31 décembre 2022																						
Tranche d'âge																						
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	Ensemble	
BIATSS	ADMINISTRATIVE					1		2		4	1	12	1	8	1	10	3	11	4	1		59
	BIBLIOTHEQUES					2		1		2		8	3	2	5	3	4	1				31
	ITRF		2	5	4	17	7	20	8	34	14	37	20	31	23	23	20	9	4		2	280
	BIATSS titulaires		2	5	4	20	7	23	8	40	15	57	24	41	29	36	27	21	8	1	2	370
	BIATSS contractuels	6	5	16	14	15	7	14	3	12	5	8	6	8	2	7	2	3	2	2		137
	TOTAL BIATSS	6	7	21	18	35	14	37	11	52	20	65	30	49	31	43	29	24	10	3	2	507
ENSEIGNANTS	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS				2	4	7	15	8	19	36	13	37	28	40	21	43	11	25	4	7	320
	Autres ENSEIGNANTS titulaires					1	3	3	4	4	5	14	11	13	12	20	21	6	10	1	2	130
	ENSEIGNANTS contractuels	11	6	31	28	12	15	5	8	4	8	2	7	3	5		4	2	2			153
	TOTAL ENSEIGNANTS	11	6	31	30	17	25	23	20	27	49	29	55	44	57	41	68	19	37	5	9	603
Effectif total		17	13	52	48	52	39	60	31	79	69	94	85	93	88	84	97	43	47	8	11	1 110

RSU - Université d'Artois

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

BIATSS		2020	%	2021	%	2022	%
Effectif titulaires	Cat A+	23	6,3%	27	7,4%	27	7,3%
	Cat A	85	23,1%	83	22,9%	81	21,9%
	Cat B	94	25,5%	99	27,3%	111	30,0%
	Cat C	166	45,1%	154	42,4%	151	40,8%
	Total	368	100%	363	100%	370	100%
Effectif contractuels	Cat A	51	38,9%	46	33,6%	51	37,2%
	Cat B	32	24,4%	33	24,1%	24	17,5%
	Cat C	48	36,6%	58	42,3%	62	45,3%
	Total	131	100%	137	100%	137	100%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	23	4,6%	27	5,4%	27	5,3%
	Cat A	136	27,3%	129	25,8%	132	26,0%
	Cat B	126	25,3%	132	26,4%	135	26,6%
	Cat C	214	42,9%	212	42,4%	213	42,0%
	Total	499	100,0%	500	100%	507	100,0%
ETP titulaires	Cat A+	22,4	6,2%	26,7	7,5%	26,2	7,3%
	Cat A	83,8	23,3%	81,4	23,0%	79,5	22,1%
	Cat B	91,4	25,4%	96,2	27,2%	107,3	29,8%
	Cat C	162,4	45,1%	150	42,3%	147,5	40,9%
	Total	360	100%	354,3	100%	360,5	100%
ETP contractuels	Cat A	50,2	39,8%	45,5	34,1%	47,8	36,7%
	Cat B	31,1	24,6%	32,2	24,1%	22,9	17,6%
	Cat C	44,9	35,6%	55,7	41,8%	59,6	45,7%
	Total	126,2	100%	133,4	100%	130,3	100%
Total ETP	Cat A+	22,4	4,6%	26,7	5,5%	26,2	5,3%
	Cat A	134	27,6%	126,9	26,0%	127,3	25,9%
	Cat B	122,5	25,2%	128,4	26,3%	130,2	26,5%
	Cat C	207,3	42,6%	205,7	42,2%	207,1	42,2%
	Total	486,2	100,0%	487,7	100%	490,8	100,0%

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

ENSEIGNANTS		2020	%	2021	%	2022	%
Effectif titulaires	E-C	326	69,8%	326	70,9%	320	71,1%
	1er & 2nd degré	141	30,2%	134	29,1%	130	28,9%
	Total	467	100%	460	100%	450	100%
Effectif contractuels	Cat A	139	100,0%	149	100,0%	153	100,0%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	326	53,8%	326	53,5%	320	53,1%
	Cat A	280	46,2%	283	46,5%	283	46,9%
	Total	606	100,0%	609	100%	603	100,0%
ETP titulaires	E-C	325,4	69,9%	325,6	70,9%	319,5	71,1%
	1er & 2nd degré	140,1	30,1%	133,5	29,1%	130	28,9%
	Total	465,5	100%	459,1	100%	449,5	100%
ETP contractuels	Cat A	115,5	100,0%	127,25	100%	133,25	100,0%
Total ETP	Cat A+	325,4	56,0%	325,6	55,5%	319,5	54,8%
	Cat A	255,6	44,0%	260,75	44,5%	263,25	45,2%
	Total	581	100,0%	586,35	100%	582,75	100,0%

RSU - Université d'Artois

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

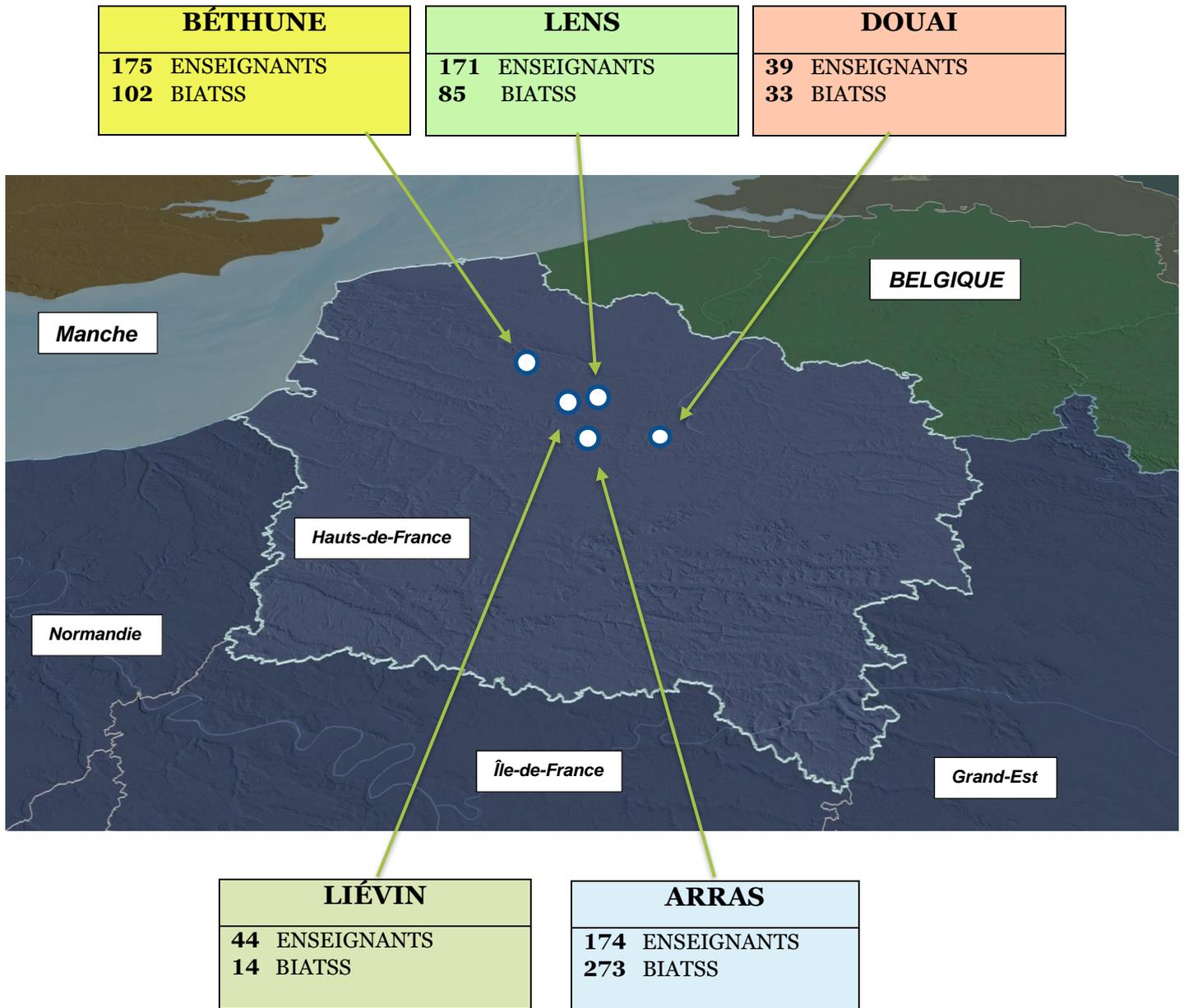
		2020	%	2021	%	2022	%
BIATSS titulaires	Femme	244	66,3%	240	66,1%	244	65,9%
	Homme	124	33,7%	123	33,9%	126	34,1%
	Ensemble	368	100%	363	100%	370	100%
BIATSS contractuels	Femme	75	57,3%	90	65,7%	91	66,4%
	Homme	56	42,7%	47	34,3%	46	33,6%
	Ensemble	131	100%	137	100%	137	100%
Total effectif BIATSS	Femme	319	272,6%	330	66,0%	335	66,1%
	Homme	180	153,8%	170	34,0%	172	33,9%
	Ensemble	499	100,0%	500	100%	507	100,0%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Femme	117	35,9%	118	36,2%	115	35,9%
	Homme	209	64,1%	208	63,8%	205	64,1%
	Ensemble	326	100%	326	100%	320	100%
ENSEIGNANTS 1er & 2nd degré	Femme	64	45,4%	62	46,3%	62	47,7%
	Homme	77	54,6%	72	53,7%	68	52,3%
	Ensemble	141	100%	134	100%	130	100%
ENSEIGNANTS contractuels	Femme	61	43,9%	68	45,6%	70	45,8%
	Homme	78	56,1%	81	54,4%	83	54,2%
	Ensemble	139	100%	149	100%	153	100%
Total effectif ENSEIGNANTS	Femme	242	39,9%	248	40,7%	247	42,4%
	Homme	364	60,1%	361	59,3%	356	67,4%
	Ensemble	606	100,0%	609	100%	603	100,0%
TOTAL EFFECTIF GLOBAL	Femme	561	50,8%	578	52,1%	582	52,4%
	Homme	544	49,2%	531	47,9%	528	47,6%
	Ensemble	1105	100,0%	1109	100%	1110	100,0%

RSU - Université d'Artois

Répartition géographique des effectifs

Au 31 décembre 2022, on comptabilise 1.110 personnes travaillant à l'UArtois.

Carte des effectifs globaux par sites ARTOIS au 31 décembre 2022



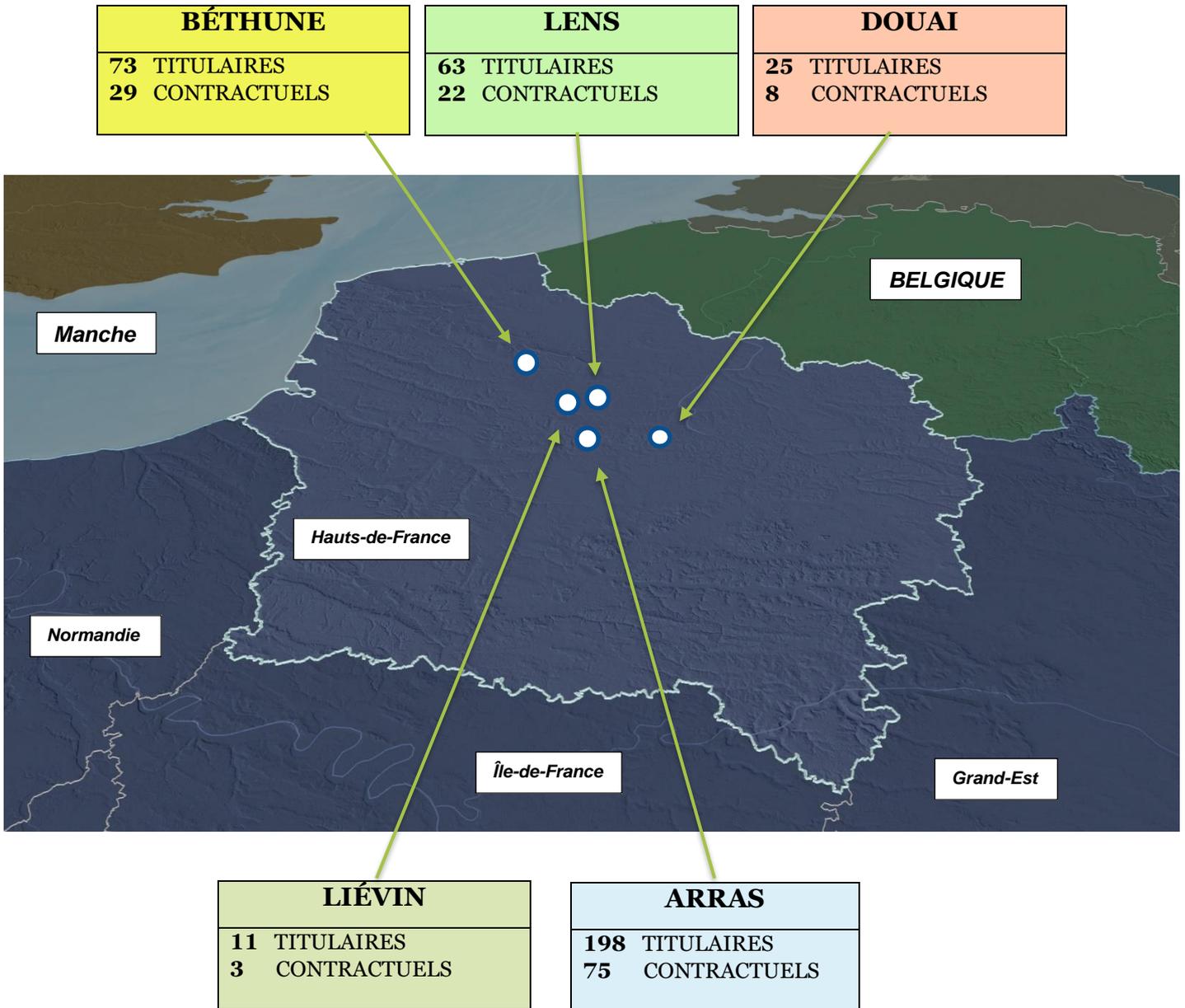
RSU - Université d'Artois

Répartition des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2022

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	9
	Infirmiers	1	1		1		3
	Assistance sociale	1					1
	Secrétaire administratif	7	2	3	3	1	16
	Adjoint technique (ATEC)			2			2
	Adjoint administratif	15	4	1	3	2	25
Total filière AENES		32	9	7	7	4	59
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	4	1	1			6
	Bibliothécaire						0
	Assistant bibliothécaire	5	1	2	2	1	11
	Magasinier	5	3	4	1	1	14
Total filière BIB		14	5	7	3	2	31
ITRF	Ingénieur de Recherche	5	1		5		11
	Ingénieur d'Études	33	13	1	10		57
	Assistant Ingénieur	12	3	1	2		18
	Technicien Recherche et Formation	49	16		18	1	84
	ATRF	53	26	9	18	4	110
Total filière ITRF		152	59	11	53	5	280
Total Titulaires		198	73	25	63	11	370
Total Contractuels		75	29	8	22	3	137
TOTAL Général		273	102	33	85	14	507

RSU - Université d'Artois

Carte des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

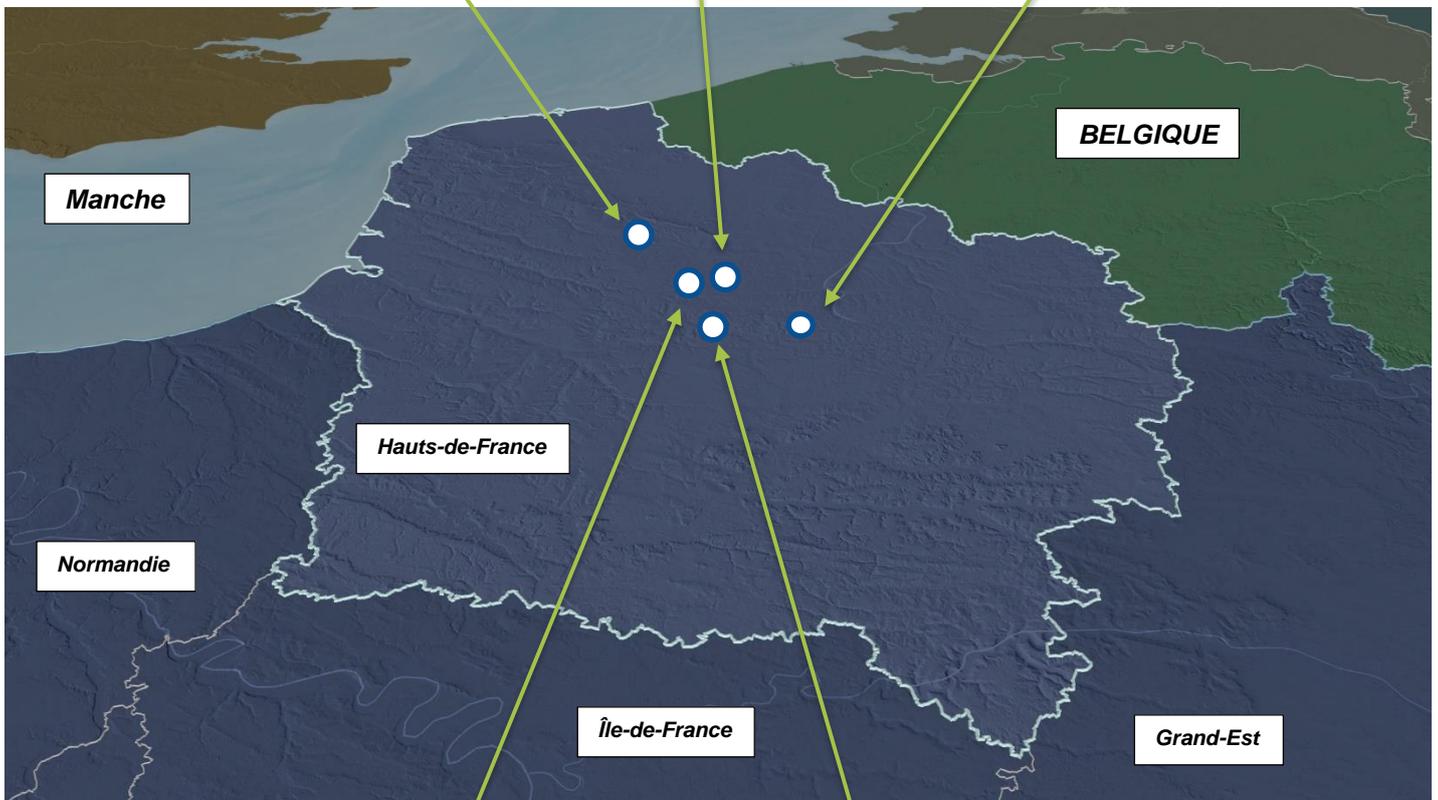
Répartition des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2022

Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Total
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	30	24	7	32	3	96
	Maîtres de conférences	69	72	13	56	14	224
Total enseignants chercheurs		99	96	20	88	17	320
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	15	22	2	17	8	64
	Professeurs certifiés	11	18		22		51
	Professeurs des L.P	1	1		6		8
	Professeurs d'EPS					6	6
Total enseignants du second degré		27	41	2	45	14	129
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1					1
Total autres enseignants titulaires		1	0	0	0	0	1
Total Titulaires		127	137	22	133	31	450
Total Contractuels		47	38	17	38	13	153
TOTAL Général		174	175	39	171	44	603

RSU - Université d'Artois

Carte des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2022

BÉTHUNE	LENS	DOUAI
96 Enseignants Chercheurs	88 Enseignants Chercheurs	20 Enseignants Chercheurs
41 Enseignants 2 nd degré	45 Enseignants 2 nd degré	2 Enseignants 2 nd degré
38 Enseignants contractuels	38 Enseignants contractuels	17 Enseignants contractuels

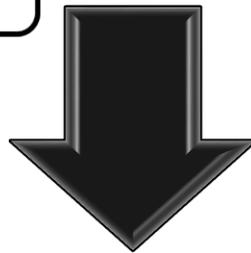


LIÉVIN
17 Enseignants Chercheurs
14 Enseignants 2 nd degré
13 Enseignants contractuels

ARRAS
99 Enseignants Chercheurs
27 Enseignants 2 nd degré
1 Enseignant du 1 ^{er} degré
47 Enseignants contractuels

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

B.I.A.T.S.S



Personnels des
bibliothèques, ingénieurs,
administratifs, techniques,
sociaux et de santé

RSU - Université d'Artois

C1 – Les effectifs BIATSS

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 31 décembre 2022.

Les personnels titulaires représentent 73,45 % des effectifs, soit une hausse de 1 point par rapport au bilan précédent.

Les contractuels représentent donc 26,55 % des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie A représentent 29,3 % (- 1,2 %) des effectifs contre 29,8 % (+ 2,6 %) pour la catégorie B et 40,9 % (- 1,4 %) pour la catégorie C.

(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 2022

BIATSS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
ADM	A+	ADMENESR	1		1	1		1	0,3%
		DGS		1	1		1	1	0,3%
		AGCPT	1		1	1		1	0,3%
		AAE HC - APAE	1	6	7	1	5,9	6,9	1,9%
	A	AAE	1	1	2	1	1	2	0,6%
		ASSAE		1	1		1	1	0,3%
		INF	1	2	3	0,5	1,8	2,3	0,6%
	B	SAENES	1	15	16	1	15	16	4,4%
	C	ADJENES	2	23	25	2	22,6	24,6	6,8%
ATEC		2		2	2		2	0,6%	
Total filière administrative			10	49	59	9,5	48,3	57,8	16,0%
BIB	A+	CONS	3	3	6	2,8	3	5,8	1,6%
	A	BIB			0			0	0,0%
	B	BAS	2	9	11	2	8,2	10,2	2,8%
	C	MAG	7	7	14	7	6	13	3,6%
Total filière des bibliothèques			12	19	31	11,8	17,2	29	8,0%
ITRF	A+	IGR	5	6	11	5	5,5	10,5	2,9%
	A	IGE	30	27	57	30	26,4	56,4	15,6%
		ASI	9	9	18	9	8,8	17,8	4,9%
	B	TCH	29	55	84	29	52,1	81,1	22,5%
	C	ATRF	31	79	110	30,3	77,6	107,9	29,9%
Total filière ITRF			104	176	280	103,3	170,4	273,7	75,9%
Total BIATSS titulaires			126	244	370	124,6	235,9	360,5	73,45%
Contractuels		CDI	6	19	25	6	17,8	23,8	4,8%
		CDD	40	72	112	36,9	69,6	106,5	21,7%
		APPRENTI			0			0	0,0%
Total BIATSS contractuels			46	91	137	42,9	87,4	130,3	26,55%
Effectif total BIATSS			172	335	507	168	323	490,8	100%

RSU - Université d'Artois

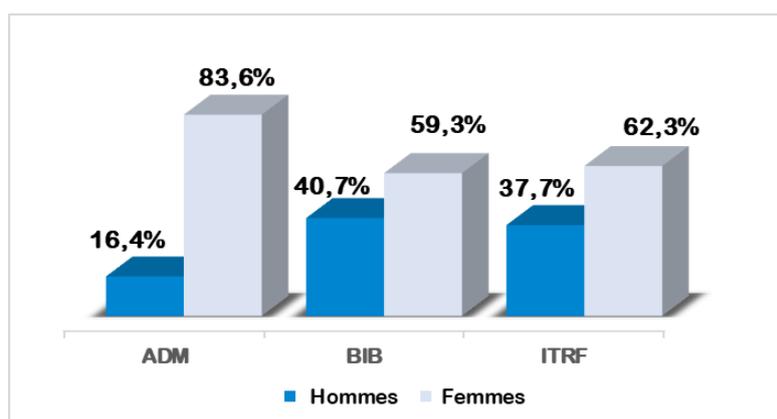
LES TITULAIRES

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2022

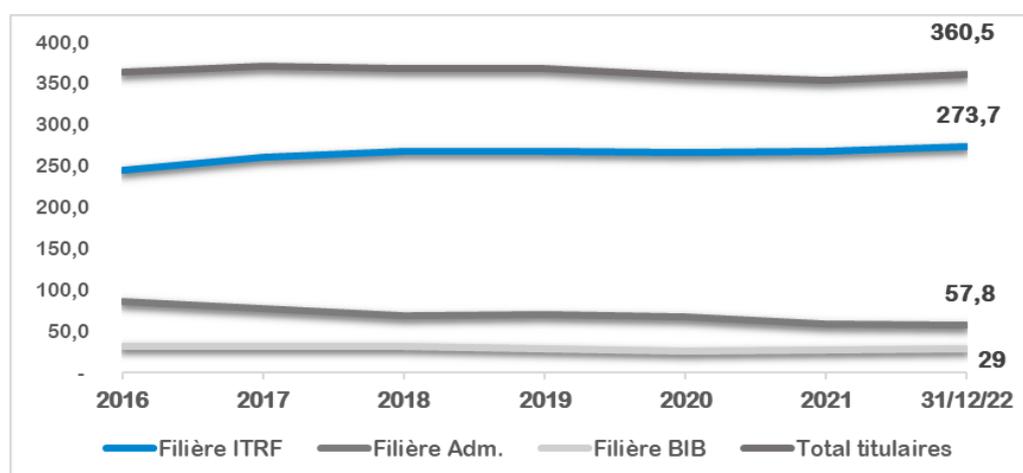
FILIERE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition	Données nationales *
Administrative, sociale et de santé	9,5	48,3	57,8	16,03%	19,73%
Bibliothèques	11,8	17,2	29,0	8,04%	7,50%
ITRF	103,3	170,4	273,7	75,92%	72,77%
GRAND Total	124,6	235,9	360,5	100%	
Répartition	34,6%	65,4%	100%		

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

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2022



Évolution 2016-2022 des titulaires BIATSS par filière ETP au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

Avec 73,45 % des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF est très largement majoritaire en 2022 ; cette catégorie enregistre néanmoins une baisse de 2 points (75,60 % en 2021).

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

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

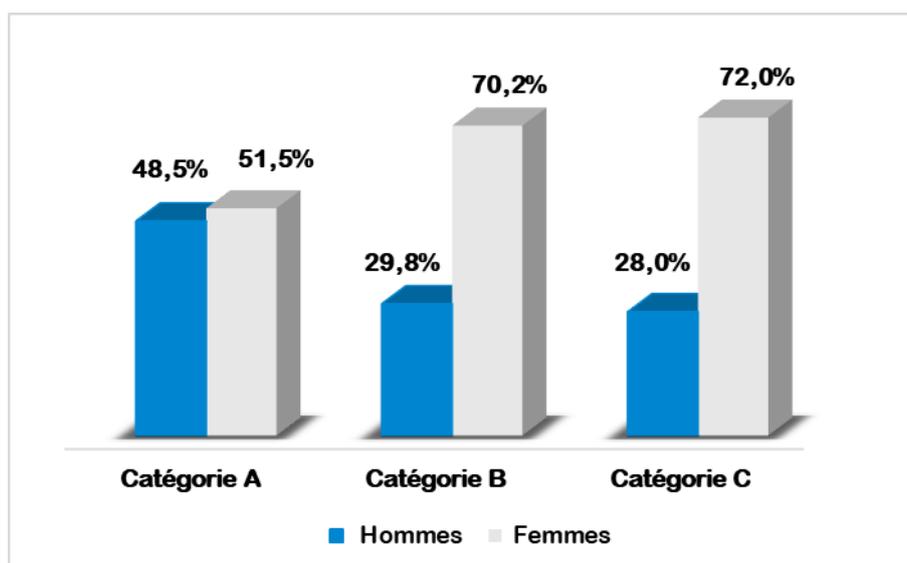
Les filières administratives et bibliothèques sont relativement stables entre cette année et l'année 2021.

Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2022

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	en %	Données nationales *
A	51,3	54,4	105,7	29,3%	31,81%
B	32	75,3	107,3	29,8%	27,36%
C	41,3	106,2	147,5	40,9%	40,83%
Grand total	124,6	235,9	360,5	100%	
Répartition	34,6%	65,4%	100%		

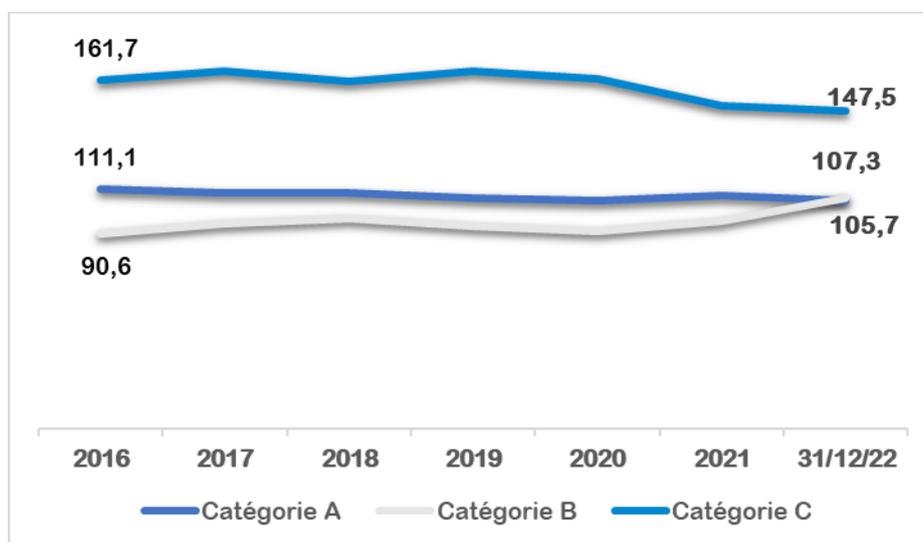
**Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020*

Répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

Évolution 2017-2022 des titulaires BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2022



La catégorie C représente la grande majorité des ETP des titulaires BIATSS, mais sa part baisse par rapport à 2021 (40,9% en 2022 contre 42,3% en 2021).

Sa représentativité est maintenant au même niveau que la moyenne nationale de 2020.

Avec une répartition de 48,5 % pour les femmes et 51,5 % pour les hommes, la catégorie A est assez proche de la parité, mais on enregistre encore cette année un léger rebond en faveur des hommes.

Les deux autres catégories B et C ont une répartition genrée proche, avec des scores respectifs de 70 % et 72 % de femmes. Cette représentativité est supérieure aux données nationales, qui place la part des femmes à 63,35 %.

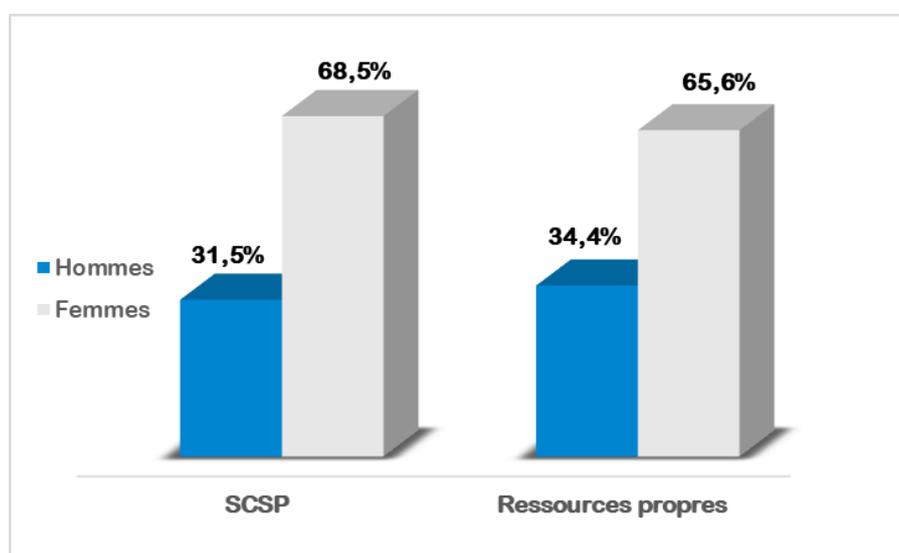
LES CONTRACTUELS

Répartition des contractuels BIATSS en ETP et effectif par type de support au 31 décembre 2022

Financement des postes		Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
ETP	SCSP - Subvention pour charge de service public	9,1	10,2	19,3	1	4,8	5,8	11	30,8	41,8	21,1	45,8	66,9
	Ressources propres	12,5	16	28,5	6,5	10,6	17,1	2,8	15	17,8	21,8	41,6	63,4
	TOTAL	21,6	26,2	47,8	7,5	15,4	22,9	13,8	45,8	59,6	42,9	87,4	130,3
EFFECTIF	SCSP - Subvention pour charge de service public	10	11	21	1	5	6	12	32	44	23	48	71
	Ressources propres	13	17	30	7	11	18	3	15	18	23	43	66
	TOTAL	23	28	51	8	16	24	15	47	62	46	91	137

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public et Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, 51,8 % des contractuels BIATSS (contre 53 % en 2021) de l'UA sont financés sur la SCSP, tandis que les 48,2 % restants (contre 47 % en 2021) le sont sur les Ressources Propres de l'université. Ces chiffres sont relativement stables par rapport à N-1.

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 31 décembre 2022

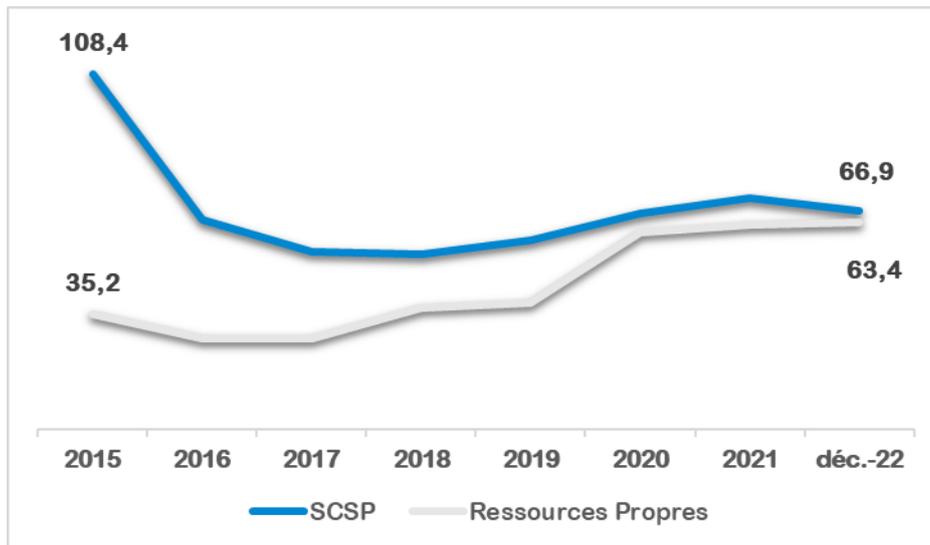


Sur les deux types de ressources, la parité femmes / hommes s'est améliorée au bénéfice des hommes par rapport à l'année précédente.

Sur les contrats financés par la subvention pour charge de service public (SCSP), elle est passée d'un rapport 29,4 % - 70,6 % en 2021 à 31,5 % - 68,5 % en 2022.

RSU - Université d'Artois

Évolution 2015-2022 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 31 décembre 2022

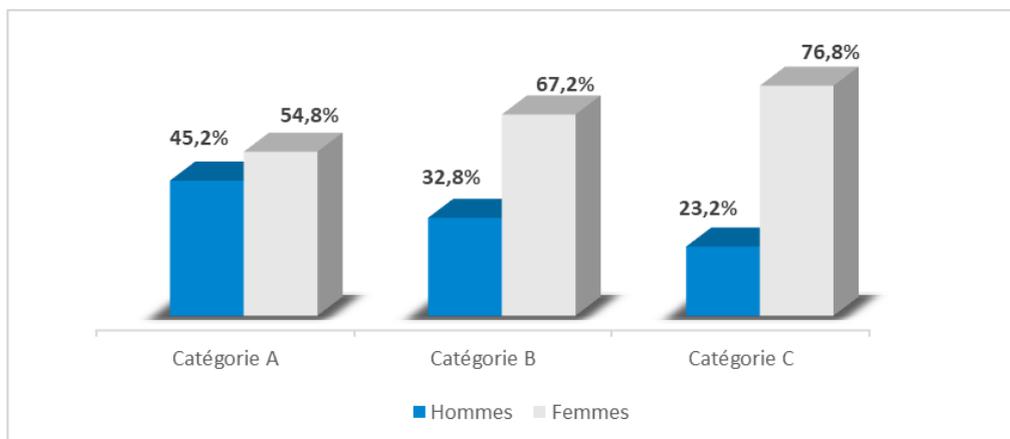


Nous observons une stabilité parfaite des contractuels en effectif, avec toutefois une diminution des quotités de travail, donc de l'ETP.

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2022

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
A	21,6	26,2	47,8	36,7%
B	7,5	15,4	22,9	17,6%
C	13,8	45,8	59,6	45,7%
Total contractuels	42,9	87,4	130,3	100%
Répartition	32,9%	67,1%	100%	

Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

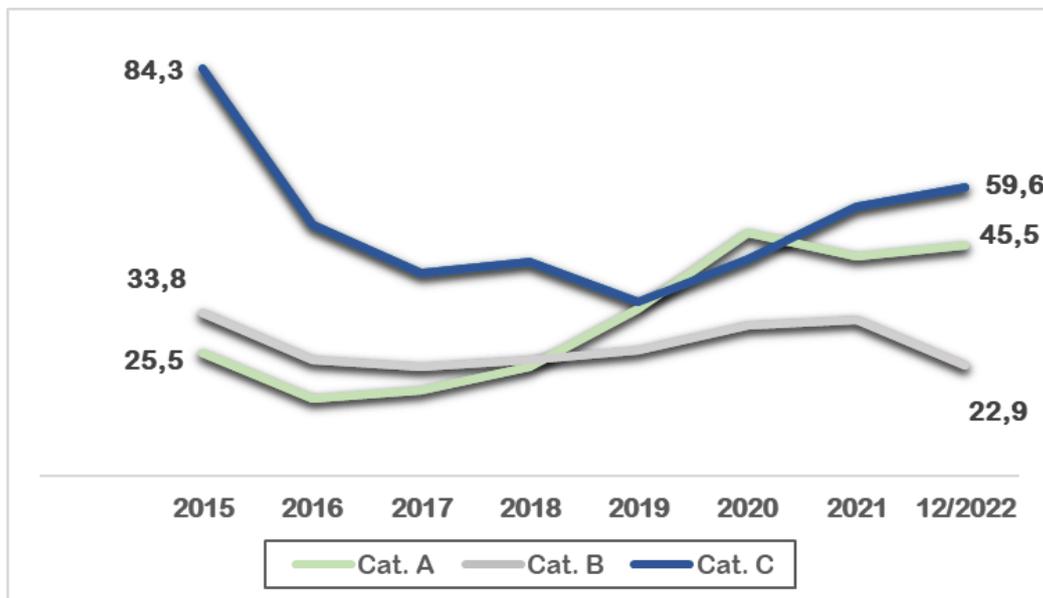
Dans les 3 catégories de contractuels, la parité femmes/hommes au détriment des hommes s'est détériorée (65,2 % - 34,8 % en 2021 contre 67,1 % - 32,9 % cette année). Après une période de rééquilibrage en 2019 et 2020, la hausse de la part des femmes, esquissée en 2021 se confirme.

Globalement, la part des femmes chez les personnels contractuels a augmenté de près de 11 points de puis 2020, pour passer de 56,4 % en 2020 à 67,1 % en 2022.

De façon mécanique, la part des femmes dans les 3 catégories de contractuels (A, B et C) est supérieure à celle des hommes.

La part des femmes chez les contractuels est maintenant supérieure d'un peu plus de 1 point (67,1%) par rapport aux titulaires (65,95 %).

Évolution 2015-2022 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie, genre et type de missions en 2022

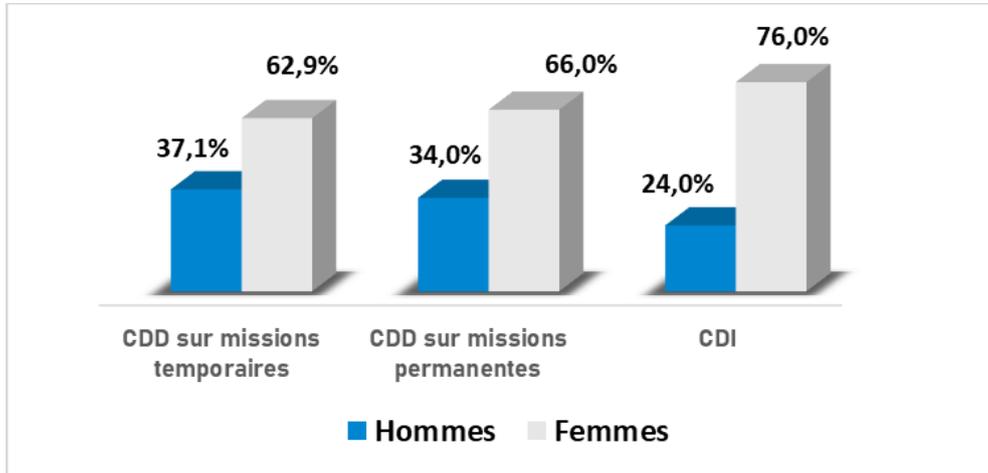
Type poste CDD	Type de besoin CDD	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS	Hommes	Femmes	ENS
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	10	10	20	3	5	8	1	9	10	14	24	38
	Besoin permanent impliquant un service à temps incomplet maxi 70%			0		1	1	1	1	2	1	2	3
	Emploi de niveau CAT A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	2	7	9			0			0	2	7	9
Total CDD PERMANENT		12	17	29	3	6	9	2	10	12	17	33	50
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	7	2	9	4	3	7		8	8	11	13	24
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles		1	1			0	4	11	15	4	12	16
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	2	3	5	1	1	2	5	10	15	8	14	22
Total CDD TEMPORAIRE		9	6	15	5	4	9	9	29	38	23	39	62
CDI		2	5	7		6	6	4	8	12	6	19	25
TOTAL GENERAL		23	28	51	8	16	24	15	47	62	46	91	137

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie d'âge et type de missions en 2022

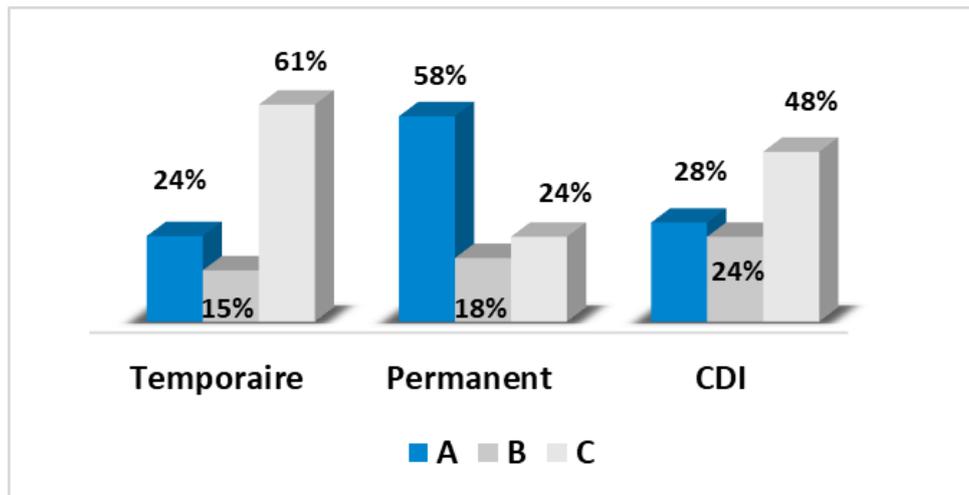
Type poste	Type de besoin	Tranches d'âge										TOTAL	
		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Femmes	
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	4	9	8	3	10	1	3					38
	Besoin permanent impliquant un service à temps incomplet maxi 70%		2							1			3
	Emploi de niveau CAT A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient	1	1	4	2						1		9
Total PERMANENT		5	12	12	5	10	1	3	1	1	0	50	
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3	9	3	2	1	3	1	2				24
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	2	3	1	5	1	1	1	1		1		16
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	1	5	5	3	3	4	1					22
Total TEMPORAIRE		6	17	9	10	5	8	3	3	0	1	62	
CDI			1	1	2	2	5	4	5	4	1	25	
TOTAL GENERAL		11	30	22	17	17	14	10	9	5	2	137	

RSU - Université d'Artois

Répartition des contractuels BIATSS en effectif par type de contrat et genre au 31 décembre 2022



Répartition des types de missions par catégorie au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

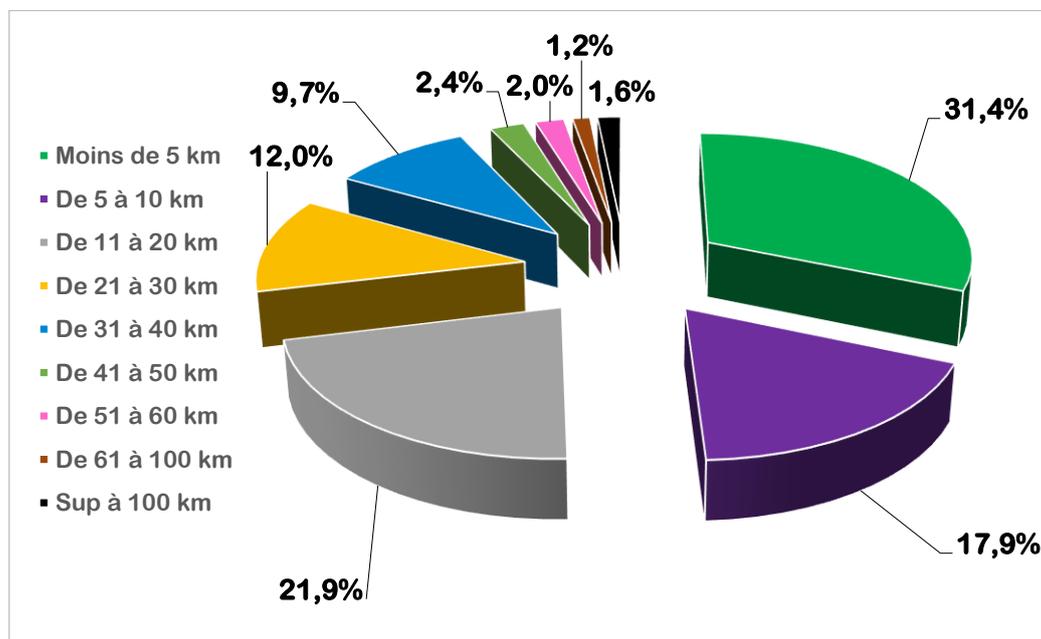
Éloignement géographique des personnels BIATSS

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 2022

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	124	35	159	31,4%
De 5 à 10 km	64	27	91	17,9%
De 11 à 20 km	89	22	111	21,9%
De 21 à 30 km	41	20	61	12,0%
De 31 à 40 km	31	18	49	9,7%
De 41 à 50 km	8	4	12	2,4%
De 51 à 60 km	7	3	10	2,0%
De 61 à 100 km	4	2	6	1,2%
Sup à 100 km	2	6	8	1,6%
Total	370	137	507	100%

Graphique de répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile - travail au 31 décembre 2022



- 49,3 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 10 kilomètres de leur lieu d'affectation.
- 71,2 % des personnels ne sont pas éloignés de plus de 20 kilomètres ou moins.

RSU - Université d'Artois

Démographie des personnels BIATSS

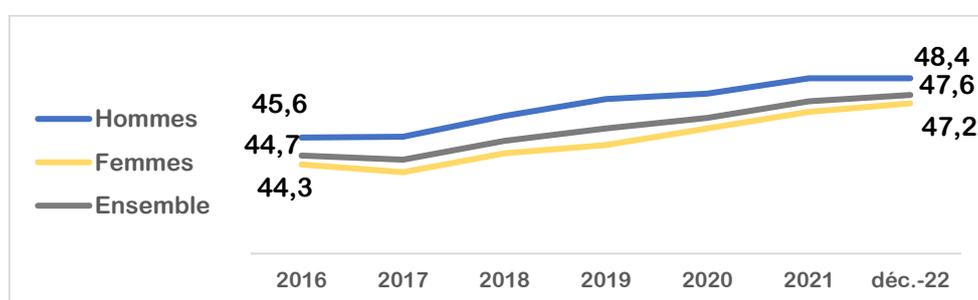
Âge moyen

Âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2022

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	48,0	45,0	46,5
B	48,8	47,0	47,5
C	48,6	48,8	48,6
Total général	48,4	47,2	47,6
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	47,5	47,6	47,6

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

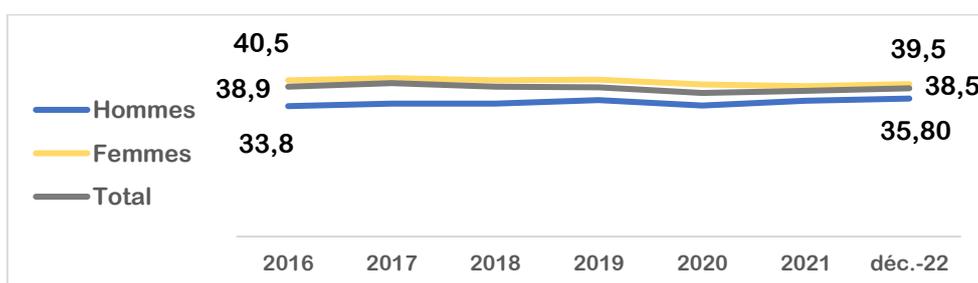
Évolution 2016-2022 de l'âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2022



Âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2022

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	35,2	37,8	36,6
B	34,0	36,9	36,0
C	37,5	40,7	39,9
Total général	35,8	39,5	38,5

Évolution 2017-2022 de l'âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2022



- L'âge moyen des personnels titulaires de l'UA est au niveau de la moyenne nationale 2020 (47,6).
- L'écart entre la population féminine et masculine se réduit cette année; les femmes sont plus jeunes de 1,2 années.
- La moyenne d'âge des personnels non titulaires est largement inférieure à celle des titulaires. C'est chez les hommes que la différence est la plus prononcée (- 12,6 années). La différence moyenne globale atteint une petite dizaine d'années (-9,1 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 2022

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

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Âge médian des BIATSS contractuels au 31 décembre 2022

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	31,0	34,0	34,0
B	31,5	35,5	34,0
C	32,0	39,0	38,5
Total général	31,5	37,0	37,0

Titulaires

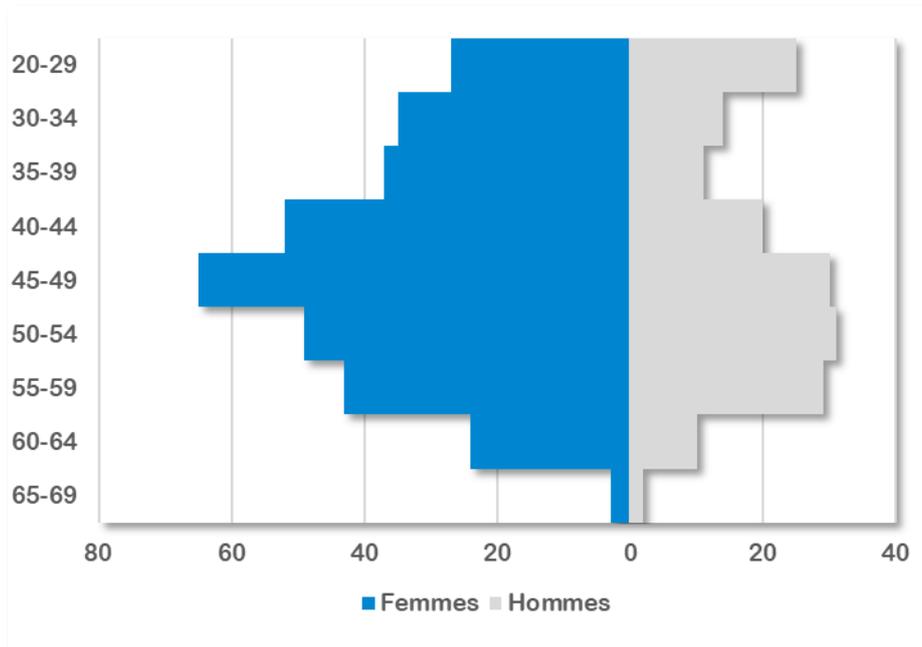
- L'âge médian des personnels titulaires est supérieur de 0,5 année par rapport à la moyenne nationale de 2020. Comme pour l'âge moyen, l'âge médian de la population féminine de l'UA est plus faible que celui des hommes (avec une différence de 2 années).

Contractuels

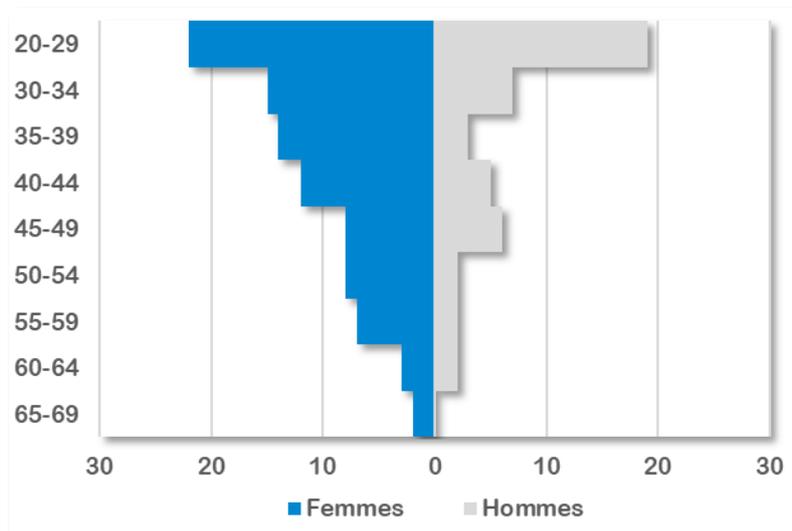
- On retrouve les mêmes tendances chez les personnels non titulaires : l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires (-11 années). C'est chez les hommes que la différence est la plus marquée : -18,5 années. Chez les femmes, la différence entre contractuels et titulaires est de 11 années. À l'inverse des titulaires, les femmes sont plus âgées chez les contractuels.

RSU - Université d'Artois

Pyramide des âges tous BIATSS titulaires



Pyramide des âges tous BIATSS contractuels

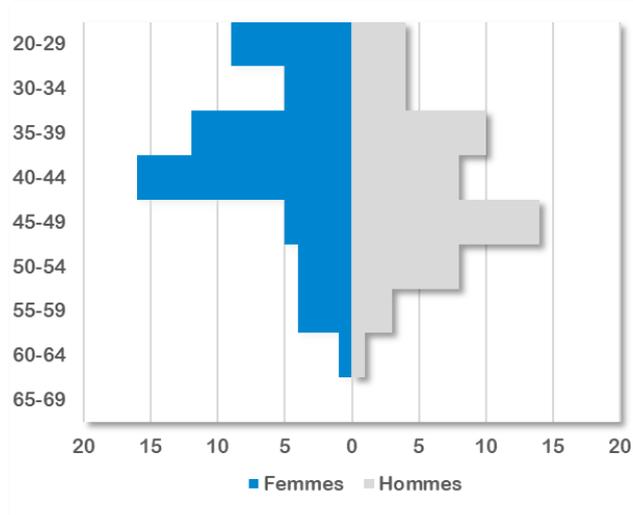


Les formes des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels sont complètement différentes :

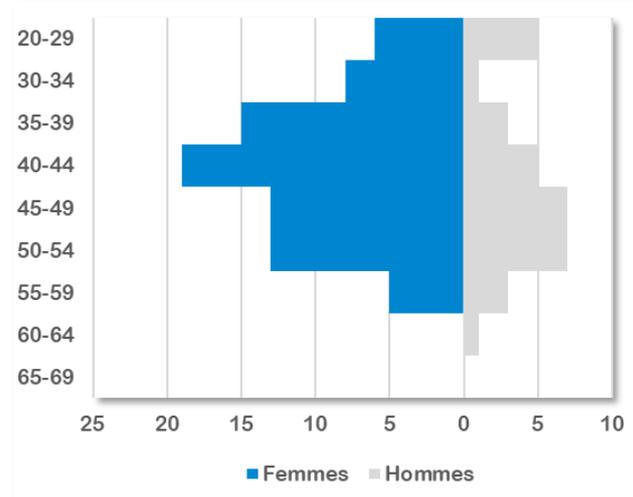
- Les contractuels sont en majorité beaucoup plus jeunes, ce qui peut être expliqué par rapport à la population disponible sur le marché de l'emploi, les compétences recherchées ou le fait que le passage par le statut de contractuel est souvent un préalable à une titularisation.
- La pyramide des âges des titulaires subit un déséquilibre pour les tranches d'âge intermédiaires, tandis que celle des contractuels a tendance à s'équilibrer et présente une forme plus cohérente.

RSU - Université d'Artois

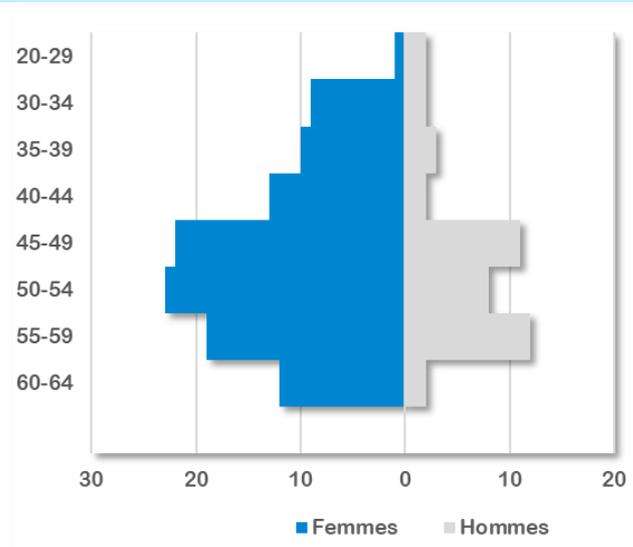
Pyramide des âges tous BIATSS titulaires - catégorie A



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires - catégorie B



Pyramide des âges tous BIATSS titulaires - catégorie C



Activités accessoires des personnels BIATSS

État des décisions des activités accessoires des BIATSS pour l'année 2021-2022

	SEXE	Décision		Catégorie de personnel						GRAND TOTAL
		Favorable	Défavorable	TITULAIRES			CONTRACTUELS			
				Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Expertise et consultation	Femmes	6		4	1	1				6
	Hommes									
Enseignement et formation	Femmes	34			11	3	16	4		34
	Hommes	35		35						35
Activité à caractère sportif ou culturel	Femmes									
	Hommes	1						1		1
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	Femmes	2					2			2
	Hommes									
TOTAL		78	0	39	12	4	18	5	0	78

LES ENSEIGNANTS

**ENSEIGNANTS
CHERCHEURS**

**ENSEIGNANTS
DU
2ND DEGRÉ**

**ENSEIGNANTS
DU
1ER DEGRÉ**

**CONTRACTUELS
NON - TITULAIRES**

D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 31 décembre 2022.

On constate que 74,63 % des personnels enseignants sont titulaires, soit 450 agents sur 603. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent 71,11 % des effectifs contre 28,67 % pour les enseignants du second degré. L'UArtois a la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.

Les enseignants non titulaires, au nombre de 153, représentent 25,37 % des effectifs enseignants globaux. Ce chiffre est en hausse de 0.9 % par rapport à l'année précédente (24,47 % en 2021).

(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 2022

ENSEIGNANTS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
Enseignant-chercheur	A+	Professeur d'université	72	24	96	72	24	96	16,5%
		Maître de conférences	133	91	224	132,6	90,9	223,5	38,4%
Sous-total enseignants-chercheurs			205	115	320	204,6	114,9	319,5	54,8%
Enseignant du second degré	A	Professeur agrégé	39	25	64	39	25	64	11,0%
		Professeur certifié	19	32	51	19	32	51	8,8%
		Professeur des L.P	5	3	8	5	3	8	1,4%
		Professeur d'EPS	4	2	6	4	2	6	1,0%
Sous-total enseignants du second degré			67	62	129	67	62	129	22,1%
Autres enseignants titulaires	A	Professeur des écoles	1		1	1		1	0,2%
Total enseignants titulaires			273	177	450	272,6	176,9	449,5	77,1%
Enseignants contractuels	A	A.T.E.R	22	18	40	22	17	39	6,7%
		Professeur contractuel	11	18	29	9,5	12,75	22,25	3,8%
		Chaire professeur junior	1		1	1		1	0,8%
		Professeur associé	22	2	24	11	1	12	2,1%
		Doctorant contractuel	27	29	56	27	29	56	9,6%
		Lecteur		3	3		3	0,5%	
Total enseignants contractuels			83	70	153	70,5	62,75	133,25	22,9%
Effectif total ENSEIGNANTS			356	247	603	343,10	239,65	582,75	100%

Il est à noter que l'effectif des enseignants titulaires a baissé de 10 unités par rapport à l'année précédente (450 cette année contre 460 au 31 décembre 2021).

Les effectifs des enseignants contractuels ont quant à eux augmenté de 4 unités par rapport à l'année N-1 (153 cette année contre 149 au 31 décembre 2021).

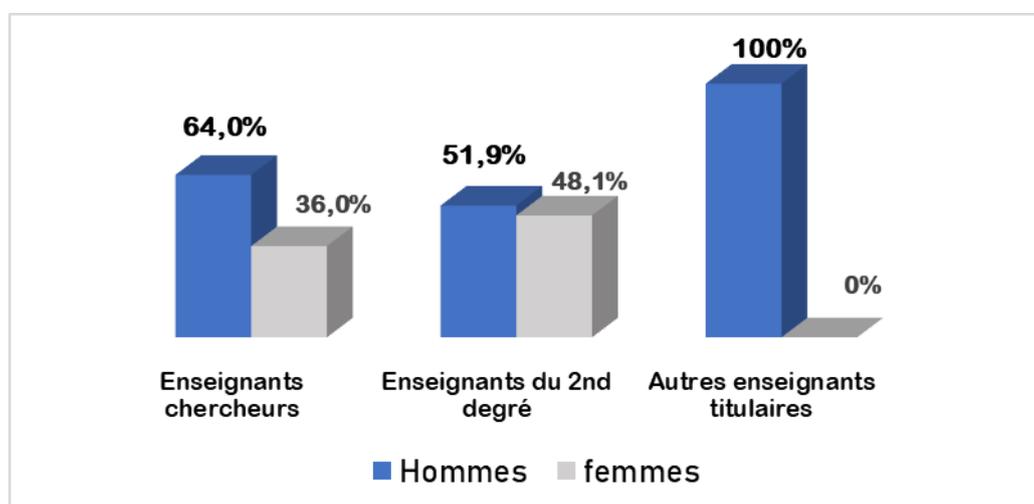
La part des enseignants contractuels a donc mécaniquement augmenté cette année (25,37% des effectifs enseignants).

LES TITULAIRES

Répartition des enseignants titulaires en ETP au 31 décembre 2022

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
Enseignants chercheurs	204,6	114,9	319,5	71,1%
Enseignants 2nd degré	67	62	129	28,7%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
Total titulaires	272,6	176,9	449,5	100%

Répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie au 31 décembre 2022



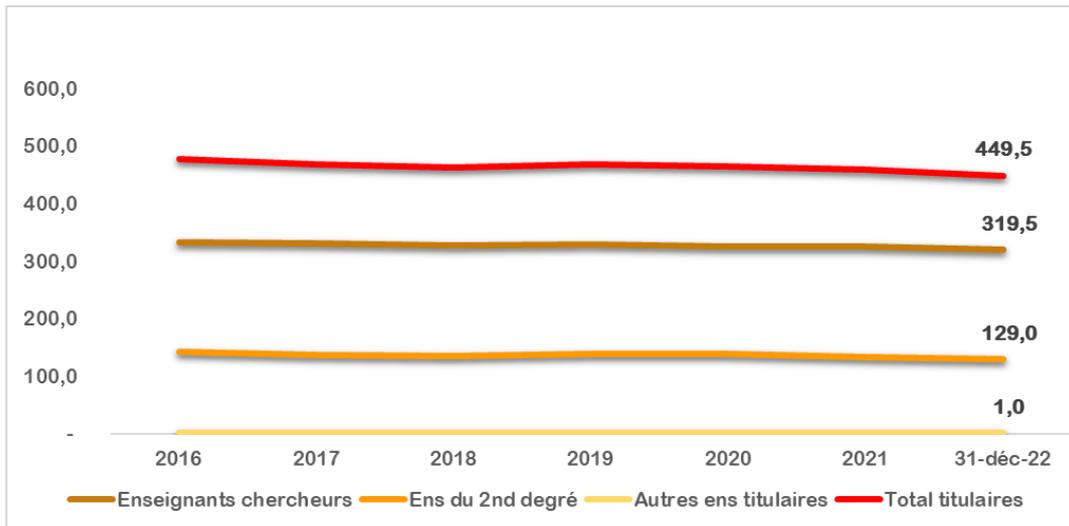
Dans la catégorie des enseignants titulaires, on retrouve les Enseignants Chercheurs, les Enseignants du second degré, et les autres Enseignants titulaires (Professeur des Écoles).

La répartition reste très en faveur des Enseignants Chercheurs (71,1% du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférences.

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

RSU - Université d'Artois

Évolution 2016-2022 des enseignants titulaires par corps au 31 décembre 2022

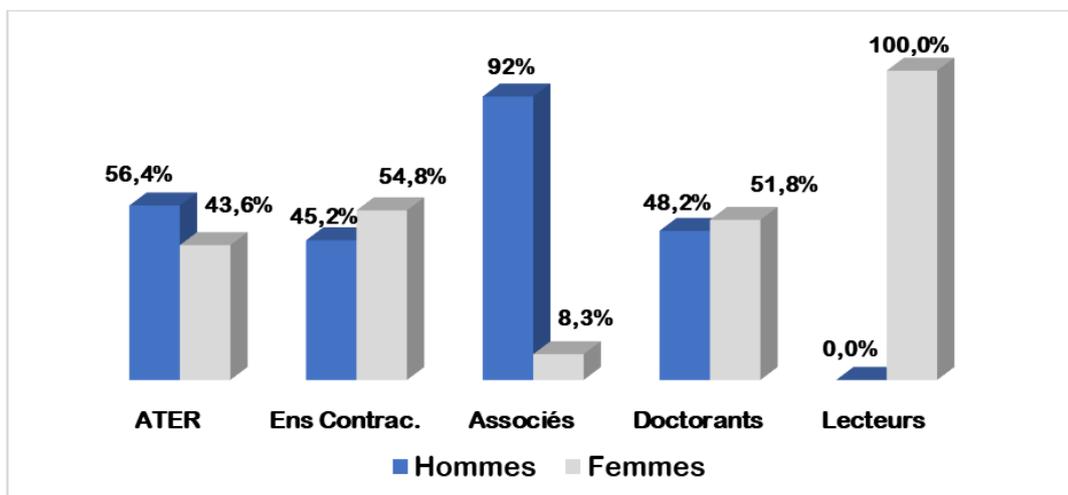


LES CONTRACTUELS

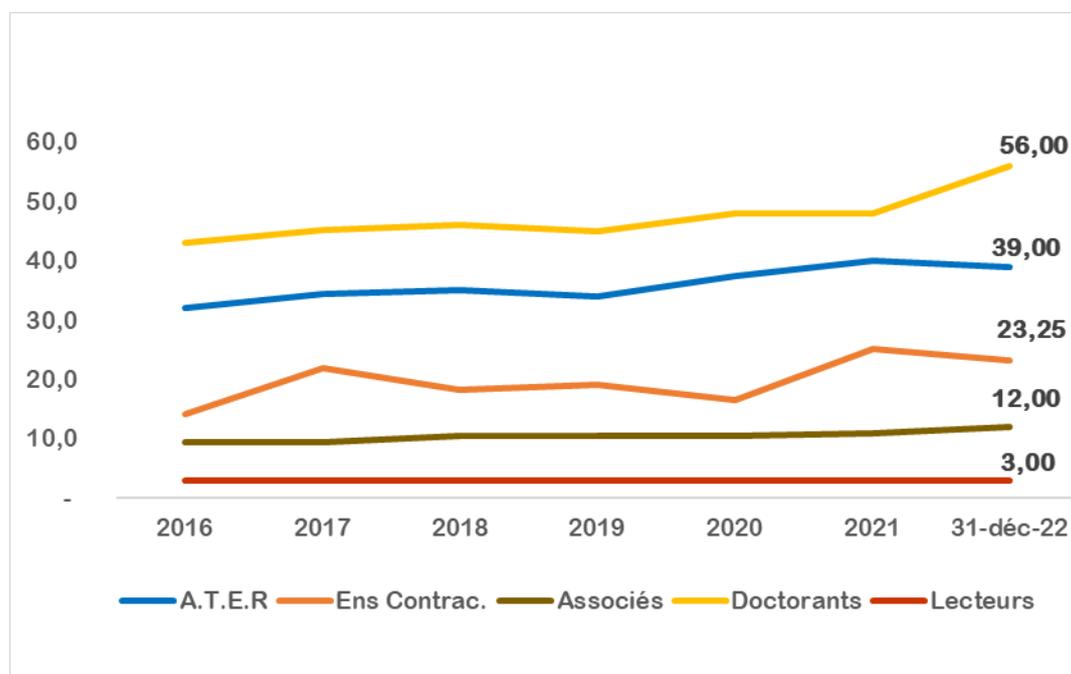
Répartition des enseignants contractuels en ETP au 31 décembre 2022

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
ATER	22	17	39	29,3%
Enseignants contractuels	10,5	12,75	23,25	17,4%
Professeurs associés	11	1	12	9,0%
Contractuels doctorants	27	29	56	42,0%
Lecteurs		3	3	2,3%
Total titulaires	70,5	62,75	133,25	100%

Répartition des enseignants contractuels par genre et catégorie au 31 décembre 2022



Évolution 2016-2022 des enseignants contractuels par type au 31 décembre 2022



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 2022, les contrats doctoraux sont en augmentation substantielle (56 en 2022 contre 48 au 31 décembre 2021); cette augmentation démontre la vitalité de l'établissement dans le développement de la recherche et de la formation doctorale (41 en 2016).

Le recrutement d'ATER est relativement stable après la hausse de 2021 (39 ETP en 2022 contre 40 en 2021).

Les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :

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

RSU - Université d'Artois

Répartition par disciplines

Répartition des enseignants par disciplines du second degré au 31 décembre 2022

Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur EPS		Professeur de L.P		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
ANGLAIS	3	4	14	3			1	1	26
ECONOMIE GEST.	5	2	6	8			1		22
EDUCAT.PHYS.SPORT	6	2			2	4			14
SII.INGENIERIE MECANIQUE		9	1	3					13
MATHÉMATIQUES	3	8							11
LETTRES MODERNES	2	2	4	2					10
SII.INGENIERIE ELECTRIQUE		4							4
SII.INGENIERIE CONSTRUCTION		4							4
ESPAGNOL		1	2						3
SCIENCES PHYSIQUE APPLIQUEE	1	1	1						3
SCIENCES VIE TERRE	2	1							3
PHYSIQUE - CHIMIE	1	1		1					3
TECHNOLOGIE			1						1
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE							1		1
LETTRES CLASSIQUES GRAMMAIRE	1								1
ALLEMAND				1					1
ITALIEN			1						1
HISTOIRE GEOGRAPHIE	1								1
BIOLOGIE SANTÉ ENVIRONNEMENT								1	1
DOCUMENTATION			1						1
ELECTRONIQUE								1	1
GÉNIE GC CONSTRUCTION ET ÉCONOMIE								1	1
INFORMATIQUE ET GESTION			1						1
VENTE PLP								1	1
ECONOMIE GESTION MARKETING				1					1
Total	25	39	32	19	2	4	3	5	129

RSU - Université d'Artois

Répartition des enseignants chercheurs par section CNU au 31 décembre 2022

Section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de conférences		Professeurs des universités		TOTAL
		F	H	F	H	
CNU 27	Informatique	4	18	0	12	34
CNU 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	7	13	1	7	28
CNU 63	Electronique, optronique et systèmes	1	16	0	5	22
CNU 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	9	0	5	15
CNU 25	Mathématiques	1	7	0	6	14
CNU 74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	6	6	1	1	14
CNU 66	Physiologie	5	2	1	6	14
CNU 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	7	3		3	13
CNU 32	Chimie organique, minérale, industrielle	2	7		4	13
CNU 05	Sciences économiques	2	8		2	12
CNU 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain; de l'art; de la musique	4	2		5	11
CNU 09	Langue et littérature françaises	7	1	3		11
CNU 01	Droit privé et sciences criminelles	3	3	4		10
CNU 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	3	5	1	1	10
CNU 31	Chimie théorique, physique, analytique	2	5	1	2	10
CNU 02	Droit public	5	2		2	9
CNU 21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux	3	3	1	2	9
CNU 33	Chim. des matériaux	3	2		3	8
CNU 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	2	3	2		7
CNU 06	Sciences de gestion	4	1	1		6
CNU 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	1	1	2	6
CNU 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	3		1		4
CNU 64	Biochimie et biologie moléculaire	2	1		1	4
CNU 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	2	1	1		4
CNU 19	Sociologie, démographie	1	1	1	1	4
CNU 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	2	1			3
CNU 28	Milieux denses et matériaux	1	1		1	3
CNU 62	Energétique, génie des procédés	1	2			3
CNU 65	Biologie cellulaire	1	1	1		3
CNU 03	Histoire du droit et des institutions	1	1			2
CNU 10	Littératures comparées			2		2
CNU 69	Neurosciences		2			2
CNU 70	Sciences de l'éducation	1	1			2
CNU 71	Sciences de l'information et de la communication	1	1			2
CNU 26	Mathématiques appliquées et application des mathématiques		1			1
CNU 04	Science politique				1	1
CNU 08	Langues et littératures anciennes		1			1
CNU 16	Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale	1				1
CNU 30	Milieux dilués et optique				1	1
CNU 36	Terre solide : géo-dynamique des enveloppes supérieures, paléo-biosphère	1				1
TOTAL général		92	132	23	73	320

Synthèse par domaines de disciplines

Évolution 2018 – 2022 du nombre d'enseignants-chercheurs par domaine de discipline

Grand domaine de discipline	Corps	2018	2019	2020	2021	au 31 décembre 2022		
						Femmes	Hommes	Ensemble
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	PR	5	6	5	6	5	5	10
	MCF	33	36	36	36	15	15	30
Sous-total		38	42	41	42	20	20	40
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	PR	28	30	29	29	14	15	29
	MCF	78	79	77	76	45	30	75
Sous-total		106	109	106	105	59	45	104
SCIENCES	PR	58	58	59	59	5	52	57
	MCF	126	121	120	120	31	88	119
Sous-total		184	179	179	179	36	140	176
TOTAL GENERAL		328	330	326	326	115	205	320

Au 31 décembre 2022, la part des des enseignants chercheurs qui relèvent de la discipline des « SCIENCES » est de 55 %.

RSU - Université d'Artois

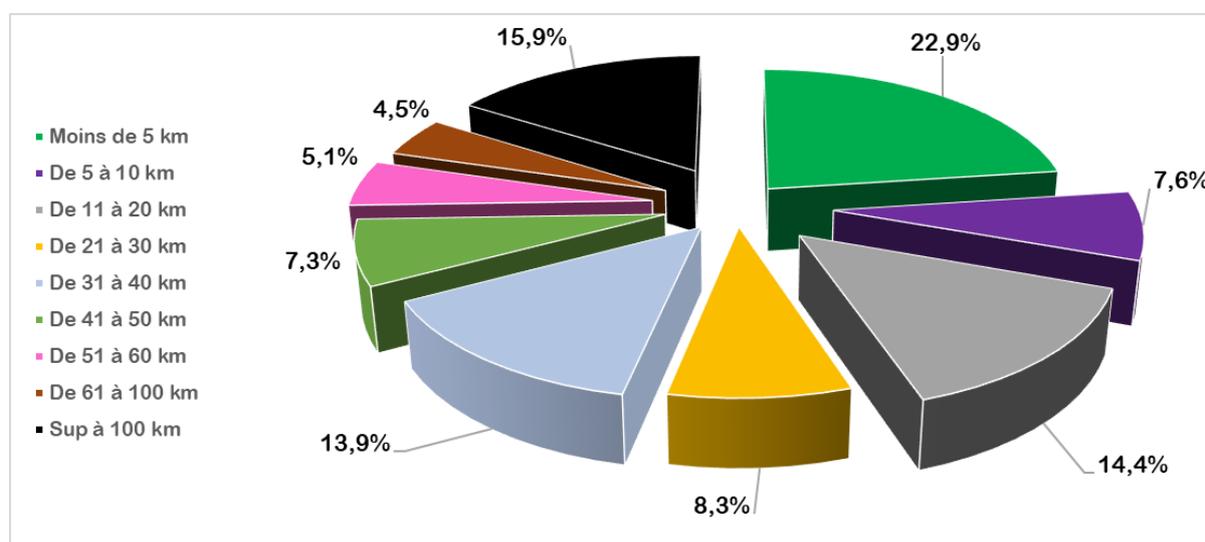
Eloignement géographique des personnels ENSEIGNANTS

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

Répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2022

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	80	58	138	22,9%
De 5 à 10 km	43	3	46	7,6%
De 11 à 20 km	70	17	87	14,4%
De 21 à 30 km	41	9	50	8,3%
De 31 à 40 km	69	15	84	13,9%
De 41 à 50 km	34	10	44	7,3%
De 51 à 60 km	27	4	31	5,1%
De 61 à 100 km	18	9	27	4,5%
Sup à 100 km	68	28	96	15,9%
Total	450	153	603	100%

Graphique de répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2022



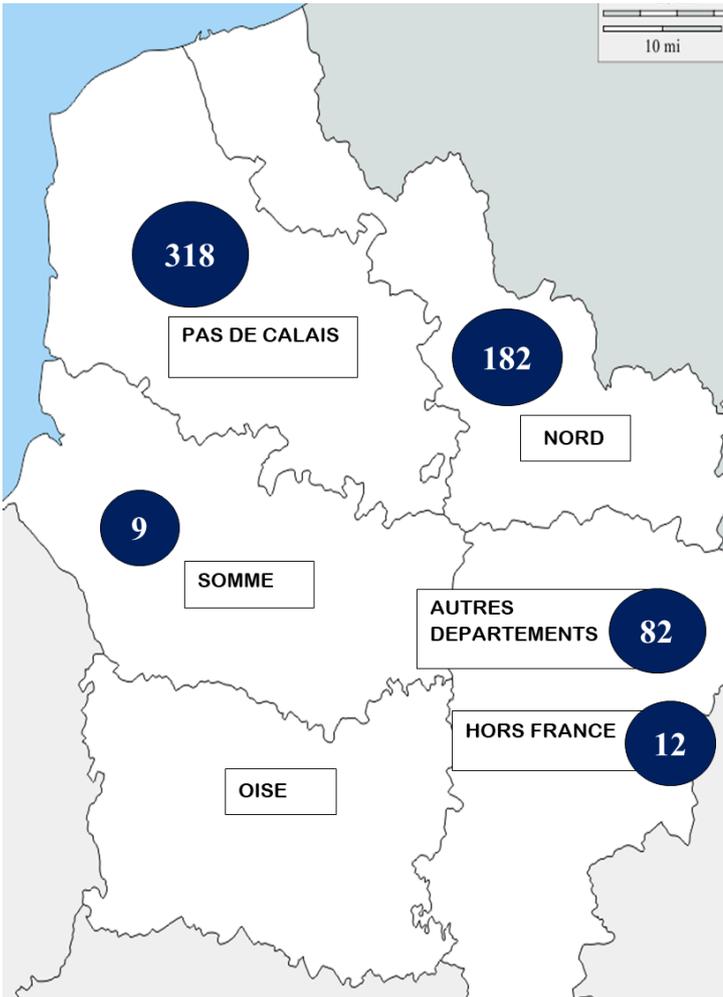
30,5 % des enseignants résident à 10 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation, soit pratiquement un tiers de cette population.

44,9 % des personnels enseignants, qu'ils soient titulaires ou contractuels, résident dans un périmètre de 20 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation.

Il est à noter que 15,9 % des enseignants résident à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation, avec une forte proportion pour Paris et la région parisienne (9,95 % des enseignants).

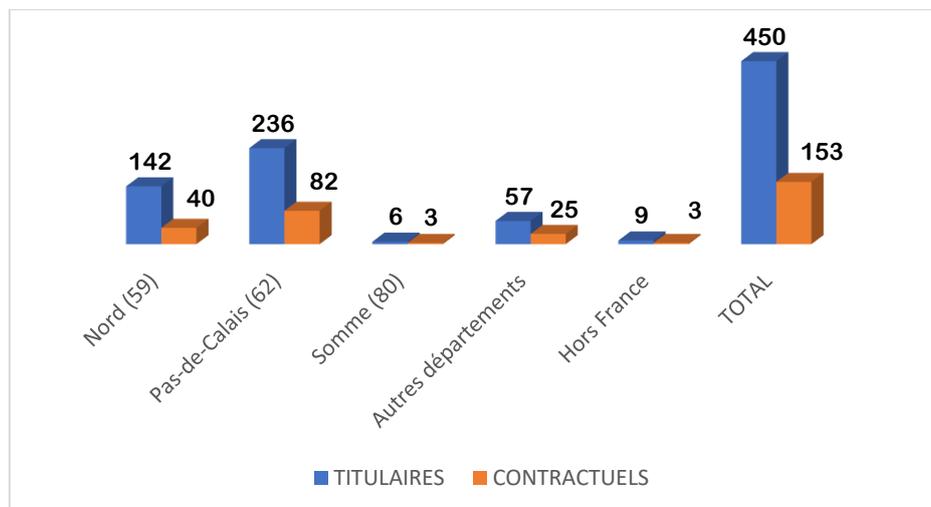
RSU - Université d'Artois

Zones de résidence des enseignants au 31 décembre 2022



- 82,92 % des enseignants résident dans la région Hauts de France.
- 13,60 % des enseignants résident dans d'autres départements français.
- 1,99 % des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UA.

Répartition des enseignants par zones de résidence au 31 décembre 2022



RSU - Université d'Artois

Démographie des personnels ENSEIGNANTS

Âge moyen - âge médian

Âge moyen des enseignants titulaires au 31 décembre 2022

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	50,6	49,3	50,2
Catégorie A	52,3	51,9	52,1
Total général	51,0	50,2	50,7
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>49,7</i>	<i>48,0</i>	<i>49,0</i>

*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Âge moyen des enseignants contractuels au 31 décembre 2022

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	35,4	31,1	33,4

Âge médian des enseignants titulaires au 31 décembre 2022

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	52,0	51,0	51,0
Catégorie A	54,0	53,0	54,0
Total	52,0	51,0	52,0
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>49,6</i>	<i>47,6</i>	<i>48,8</i>

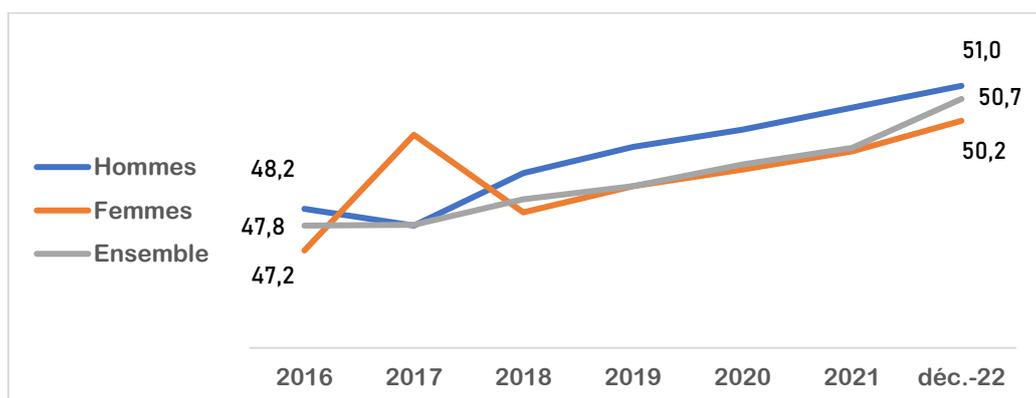
*Source : bilan social du MENESRI 2019 - 2020

Âge médian des enseignants contractuels au 31 décembre 2022

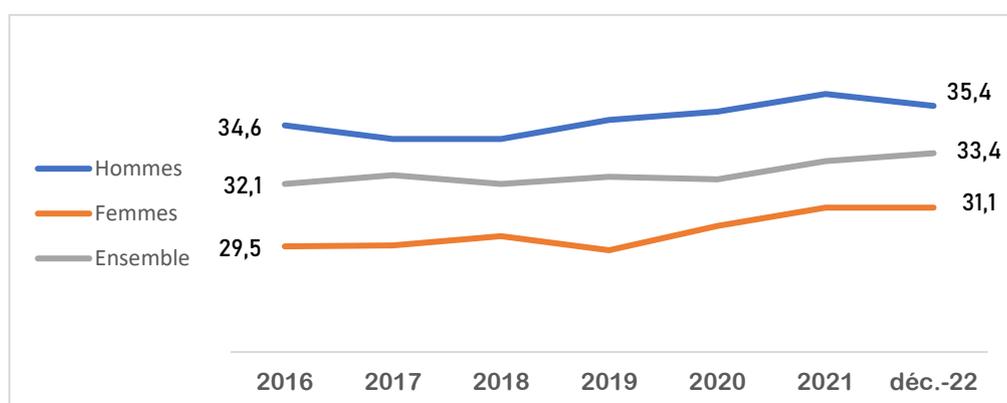
Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	32,0	28,0	30,0

RSU - Université d'Artois

Évolution 2016-2022 de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre au 31 décembre 2022



Évolution 2016-2022 de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre au 31 décembre 2022



Titulaires

- L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2016 ; il y a une différence de presque 3 années entre 2016 et 2022 (50,7 en 2022 contre 47,8 en 2016). On retrouve cette tendance tant chez les femmes que chez les hommes.
- Concernant l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux données nationales, de l'ordre de 2 et 3 années chez les femmes comme chez les hommes.
- Pour les deux indicateurs, la population féminine est plus jeune, ce qui correspond à la tendance nationale.

Contractuels

- Les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires ; c'est une constante depuis plusieurs années qui s'explique par le fait que beaucoup de ces postes sont occupés par des doctorants ou jeunes docteurs.
- Par rapport à l'année 2021, les données sont quasiment stables ; l'âge moyen est en baisse de 0,4 année tandis que l'âge médian reste le même.
- La population féminine des contractuels est plus jeune que la population masculine de 3 années + pour l'âge moyen comme pour l'âge médian.

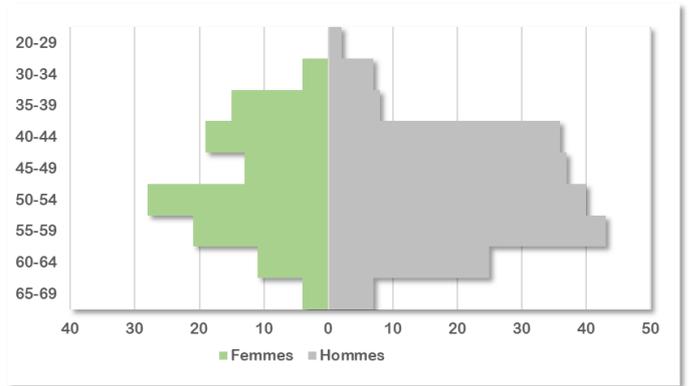
RSU - Université d'Artois

Pyramide des âges enseignants au 31 décembre 2022

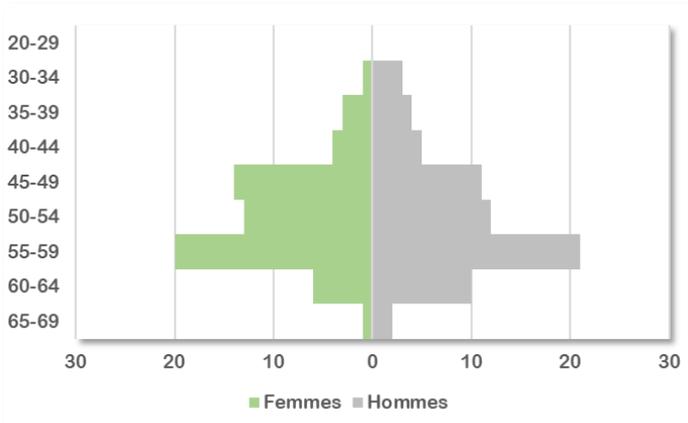
Pyramide des âges tous enseignants



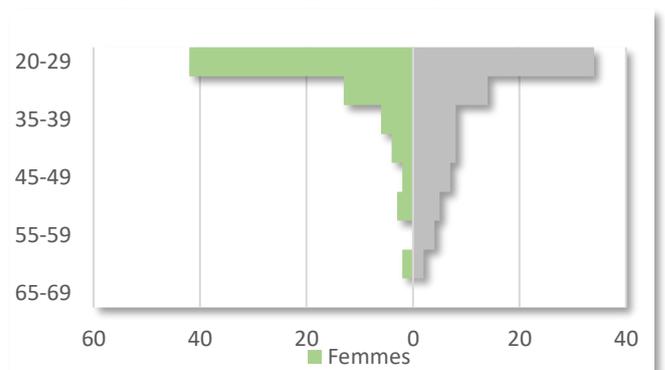
Pyramide des âges enseignants chercheurs



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



Pyramide des âges enseignants contractuel



Enseignants invités et visiting professors

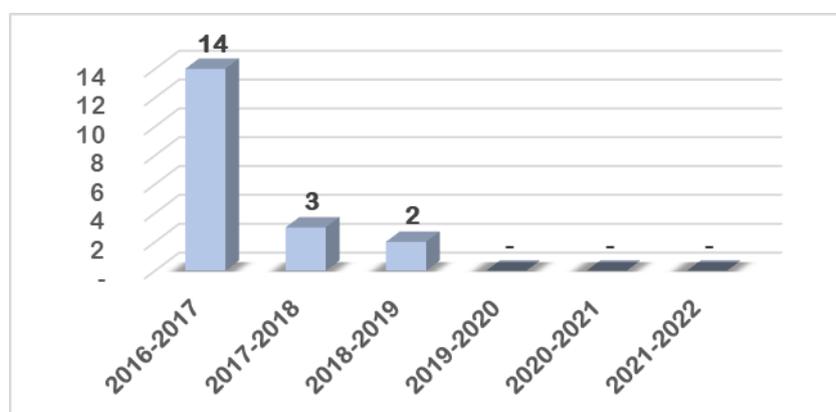
Les **enseignants invités** sont des enseignants ou des chercheurs travaillant dans un établissement d'enseignement supérieur à l'étranger, nommés pour une durée minimale d'un mois et maximale d'un an par le Président de l'université après avis de la Commission de Recherche et du Conseil d'Administration.

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

Les enseignants invités durant l'année 2021-2022

Section CNU	2021-2022			Durée en mois
	Nombre de personnes			
	Homme	Femme	Ensemble	
Eco-droit	-	-	0	
Sc. Humaines et sociales	-	-	0	
Sciences	-	-	0	
Total	0	0	0	0

Évolution du nombre de mois de présence des enseignants invités par année universitaire depuis 2016-2017



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

RSU - Université d'Artois

Visiting professors durant l'année 2022

Domaines de recherche (laboratoires)	2019		2020		2021		2022	
	Nombre de personnes	Durée en jours						
Eco-droit	4	25	2	8	1	7		
Sciences Humaines et sociales	15	74	3	18	6	36	20	119
Sciences	33	172	3	19	13	64	7	43
Total	52	271	8	45	20	107	27	162

Depuis l'année 2018, le nombre de « visiting professors » ainsi que la durée en jours sont à la baisse.

La crise sanitaire liée à la Covid-19 a prolongé cette tendance pour les années 2020 et 2021, même si l'a observé un rebond pour l'année 2021.

Pour l'année 2022, le nombre de visiting a encore augmenté à la fois en nombre de personnes (+ 35 %) et en nombre de jours (+51,4 %).

Activités accessoires des personnels ENSEIGNANTS

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

	Sexe	Décision		Catégorie de personnel				GRAND TOTAL
		Favorable	Défavorable	PR	MCF	Enseignants 2nd degré	Enseignants contractuels	
Expertise et consultation	Femmes	3		5	7	1		3
	Hommes	10						10
Enseignement et formation	Femmes	89		29	69	55	17	89
	Hommes	78	3					81
Activité à caractère sportif ou culturel	Femmes				2			0
	Hommes	2						2
TOTAL		182	3	34	78	56	17	185

RSU - Université d'Artois

E1 – Les contrats étudiants et vacataires

Evolution 2019 – 2021 des contrats étudiants par genre

	2019	2020	2021
	Nombre de contrats	Nombre de contrats	Nombre de contrats
Total des missions	263	320	352
Total part des femmes	61,2%	59,4%	59,9%
Total part des hommes	38,8%	40,6%	40,1%
Total général	100,0%	100,0%	100,0%

Répartition des contrats étudiants par genre et type de mission en 2021-2022

TYPE DE MISSION	Année universitaire 2021 - 2022					
	Nombre de contrats			Répartition		Répartition des missions
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation	72	28	100	72,0%	28,0%	24,1%
Activité d'étudiant relai santé	7	4	11	63,6%	36,4%	2,7%
Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque	13	6	19	68,4%	31,6%	4,6%
Inscriptions administratives 2022-2023	14	9	23	60,9%	39,1%	5,5%
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	26	18	44	59,1%	40,9%	10,6%
Appui aux personnels de bibliothèques	31	9	40	77,5%	22,5%	9,6%
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	39	10	49	79,6%	20,4%	11,8%
Monitorat étudiant en langues	6	1	7	85,7%	14,3%	1,7%
Activité de télé-enquêteur	6	2	8	75,0%	25,0%	1,9%
Tutorat	66	48	114	57,9%	42,1%	27,5%
Total général	280	135	415	67,5%	32,5%	100,0%

RSU - Université d'Artois

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

Années 2018-2019 & 2019-2020

2018-2019		Total	2019-2020		Total
Effectif des vacataires ≤96 heures ETD	Effectif des vacataires ≥96 heures ETD		Effectif des vacataires ≤96 heures ETD	Effectif des vacataires ≥96 heures ETD	
1192	145	1337	1184	130	1314

Année 2020-2021

Année 2020-2021 Type d'enseignant	Statut	Effectif	TOTAL
CEV Chargé d'enseignement vacataire	Fonctionnaire	475	1063
	Non fonctionnaire	588	
ATV Agent temporaire vacataires	Etudiant	28	52
	Retraité	24	

Année 2021-2022

Année 2021-2022 Type d'enseignant	Statut	Effectif		Nombre d'heures (HETD)			
		Effectif	TOTAL	Cours	Travaux dirigés	Travaux pratiques	TOTAL
CEV Chargé d'enseignement vacataire	Fonctionnaire	550	1270	1396	24100	1652	27148
	Non fonctionnaire	720		1872	25759	1293	
ATV Agent temporaire vacataires	Etudiant	25	42	41	878	315	1234
	Retraité	17		48	605	72	
Grand total vacataires			1312	3357	51342	3332	58031

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 02

LES RECRUTEMENTS



RSU - Université d'Artois

A2 – Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires BIATSS pour l'année 2022
par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

Motif d'entrée		CAT	Tranche d'âge																		TOTAL		
			20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64			65-69	
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	A			1							1	2			1								5
	B			1	2		3	1		2	1	1	2	1	2								16
	C		1			2						1					1						5
Détachement	A					1																	1
	B									1													1
	C											1		2	1				1		1		6
Mutation	B							1														1	
TOTAL			0	1	2	2	3	3	2	0	3	2	5	2	3	4	1	0	0	1	0	1	35

Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires ENSEIGNANTS pour l'année 2022
par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe

Motif d'entrée		Grade	Tranche d'âge																		TOTAL		
			20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64				
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Concours, examen professionnel et sélection professionnelle	ENS-CHERCH					1		2	1	1					1	1			1			8	
	2nd degré																						0
Mutation	ENS-CHERCH																						0
	2nd degré															1	1	1					3
TOTAL			0	0	0	1	0	2	1	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	0		11	

B2 - Les cas de recours à des contractuels

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

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

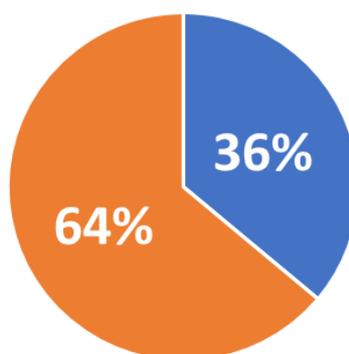
Libellé du type de besoin	Code statutaire	Article	Nature temporelle du besoin
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-2 2°	PERMANENT
Enseignants chercheurs mentionnés à l'article L.952-1 du code de l'éducation et recrutés à durée déterminée	3J	L.952-1	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
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE

RSU - Université d'Artois

Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2022 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

Libellé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	Tranche d'âge																TOTAL				
					20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59			65-69			
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H		
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	PERMANENT	A	1	2	2	3	5	2	1			1			1						18		
				B		1	1			1			1												4
				C			1						1	1											3
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE	A		5	1	2	1	1				1			1						12		
				B		1	1														1				3
				C			2											1							3
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A			1															1			
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE	A							1												1		
				B			1									1								2	
				C	3	1	1	2	2		1	1			1	2	1	1				1			17
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE	A				1					1										2		
				B										1										1	
				C	1	1					1				1			1							5
TOTAL					5	11	11	8	8	4	4	1	4	2	3	3	4	2	0	1	1	0	72		

Ventilation des recrutements 2022 - ANT BIATSS



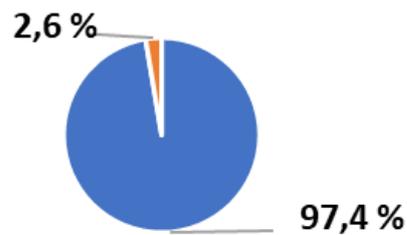
■ Total Emplois "PERMANENT" ■ Total Emplois "TEMPORAIRE"

RSU - Université d'Artois

Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2022 par besoin, catégorie, tranche d'âge et sexe

Libellé du besoin	Code statut	Article	Nature du contrat	CAT	Tranche d'âge												TOTAL		
					20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49			50-54	
					F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		F	H
Enseignants chercheurs mentionnés à l'article L.952-1 du code de l'éducation et recrutés à durée déterminée	3J	L.952-1	PERMANENT	A			7	7	4	5		4	1	1	1		1		31
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A	9	6	11	5	2	2	3		1	2		2			43
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE	A				1			1								2
TOTAL					9	6	18	13	6	7	4	4	2	3	1	2	1	0	76

Ventilation des recrutements 2021 - ANT ENSEIGNANTS



C2 - Les stagiaires

Stagiaires recensés par le service d'orientation et insertion professionnelle (CAP AVENIR)
au cours de l'année universitaire 2021-2022

Durée de stage	Genre			Part Femme	Part Homme
	Femme	Homme	Ensemble		
Entre 1 semaine et 1 mois	2	2	4	50,0%	50,0%
Entre 5 semaines et 3 mois	11	6	17	64,7%	35,3%
Moins d'une semaine	12	9	21	57,1%	42,9%
Plus de 3 mois	7	5	12	58,3%	41,7%
TOTAL	32	22	54	59,3%	40,7%

Pour rappel, la distribution genrée des stagiaires s'est inversée en faveur des femmes cette année par rapport à l'année 2020-2021 (40,6 % - 59,4 % en faveur des hommes)

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 03

LES PARCOURS PROFESSIONNELS



A3 – Les avancements de grade et les promotions internes

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

Promotions

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

FILIÈRE	CORPS	2020			2021			2022		
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Administrative	AAE	1		1		1	1	0	0	0
	SAENES			0	1		1	4	0	4
	ADJENES			0	2		2	3	0	3
Santé / social	INF			0			0	0	0	0
	ASSAE			0			0	0	0	0
ITRF	IGR	1	2	3			0	1	1	2
	IGE	1	3	4	2	1	3	2	2	4
	ASI		1	1			0	1	1	2
	TCH	4	1	5	2	1	3	5	7	12
	ATRF	1	4	5	4	3	7	11	4	15
Bibliothèques	CONS			0		1	1	1	0	1
	BIB			0			0	0	0	0
	BIBAS			0			0	0	0	0
	MAG			0			0	0	0	0
TOTAL général		8	11	19	11	7	18	28	15	43

RSU - Université d'Artois

Promotions BIATSS - détail 2022 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	
Administrative	A+	AAE		1	11	12				0,0%
	B	SAENES		2	23	25		1	1	4,0%
Total filière administrative				3	34	37	0	1	1	2,7%
ITRF	A+	IGR	voie classique	28	20	48				0,0%
			voie exceptionnelle (LPR)	28	20	48				0,0%
	A	IGE	voie classique	8	7	15		1	1	6,7%
			voie exceptionnelle (LPR)	8	7	15	1		1	6,7%
	B	TCH	voie classique	17	39	56				0,0%
			voie exceptionnelle (LPR)	-	-		1	1	2	100,0%
	B	TCH	voie classique	28	66	94	2	1	3	3,2%
			voie exceptionnelle (LPR)	29	67	96	3	1	4	4,2%
Total filière ITRF				146	226	276	7	4	7	2,5%
Bibliothèques	A+	CONS Gal		2		2				0,0%
		CONS		1		1		1	1	100,0%
	A	BIB		2	9	11				0,0%
	B	BIBAS		6	8	14				0,0%
Total filière bibliothèques				11	17	28	0	1	1	3,6%
Total général				160	277	437	7	6	13	3,0%

Promotions BIATSS - détail 2022 de l'avancement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

TABLEAU D'AVANCEMENT												
Filière	CAT	Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables		
				H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
Administrative	A+	AAE	Attache d'Administration HC			0			0			
			Attaché d'administration principal			0			0			
	B	SAENES	SAENES C.EX		1	1		1	1		100,0%	100,0%
			SAENES CS	1	6	7		2	2	0,0%	33,3%	28,6%
C	ADJENES	ADJENES principal de 1ère classe	2	13	15		3	3		23,1%	20,0%	
Total Administrative				3	20	23	0	6	6	0,0%	30,0%	26,1%
Santé / social	A	INF	Infirmier HC		1	1			0		0,0%	0,0%
		ASSAE	assistant des services sociaux principal		1	1			0		0,0%	0,0%
Total santé / social				0	2	2	0	0	0	0	0	0,0%
ITRF	A+	IGR	Ingénieur de recherche HC		1	1		1	1		100,0%	100,0%
			Ingénieur de recherche 1re classe	1	2	3	1		1	100,0%	0,0%	33,3%
	A	IGE	Ingénieur d'études HC	12	7	19	1	1	2	8,3%	14,3%	10,5%
	B	TECH	Technicien de recherche et formation C.EX	3	12	15	1		1	33,3%	0,0%	6,7%
			Technicien de recherche et formation CS	7	10	17	1	3	4	14,3%	30,0%	23,5%
	C	ATRF	ATRF Principal de 1re classe	12	26	38	4	4	8	33,3%	15,4%	21,1%
ATRF Principal de 2e classe			1	13	14		7	7	0,0%	53,8%	50,0%	
Total ITRF				36	71	107	8	16	24	22,2%	22,5%	22,4%
Bibliothèques	A+	CONS	Conservateur en chef			0			0			
	B	BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé C.EX		3	3			0		0,0%	
			Bibliothécaire assistant spécialisé CS		1	1			0		0,0%	
	C	MAG	Magasinier principal de 1ère classe	4	4	8			0	0,0%	0,0%	
Total Bibliothèques				4	8	12	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL				43	101	144	8	22	30	18,6%	21,8%	20,8%

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

FILIÈRE	CORPS	2020			2021			2022		
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Enseignants-chercheurs	PR. CL EX. 2	1		1	1		1	2		2
	PR. CL EX. 1		6	6	2	1	3	3	1	4
	PR. 1C		3	3	3	4	7	4	2	6
	MCF. HC. Ech Spécial	5	3	8	2	4	6	3	2	5
	MCF. HC	2	4	6	4	7	11	4	8	12
Enseignants du second degré	Corps des PRAG		1	1						
	PRAG. CE	2	4	6	2	1	3		2	2
	PRAG. HC	1	1	2	1	4	5	2	2	4
	PRCE. CE. Ech Spécial				1	1	2			
	PRCE. CE	3	2	5	4	3	7	1	2	3
	PRCE. HC				2		2	2	2	4
	PEPS. CE. Ech Spécial				1		1			
	PEPS. CE				1		1			
PLP. CE	1		1		1	1				
TOTAL général		15	24	39	24	26	50	21	21	42

RSU - Université d'Artois

Promotions ENSEIGNANTS - détail 2022 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	17	2	19	6	1	7	2	0	2	10,5%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	27	4	31	13	3	16	3	1	4	12,90%
	PR de 1ère classe	19	7	26	7	3	10	4	2	6	23,08%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	15	5	20	9	3	12	3	2	5	25,00%
	MCF hors classe	43	25	68	14	9	23	4	8	12	17,65%
Enseignants du second degré	Corps des PRAG	29	35	64	5	9	14	0	0	0	0%
	PRAG classe exceptionnelle 1er vivier	11	6	17				0	1	1	5,88%
	PRAG classe exceptionnelle 2ème vivier	2	0	2				0	1	1	50,00%
	PRAG à la hors classe	3	2	5				2	2	4	80,00%
	Echelon spécial des PRCE de la classe exceptionnelle	2	4	6				0	0	0	0%
	PRCE classe exceptionnelle 1er vivier	2	6	8				1	1	2	25,00%
	PRCE classe exceptionnelle 2ème vivier	1	0	1				0	1	1	100,00%
	PRCE à la hors classe	2	3	5				2	2	4	80,00%
	Echelon spécial des PEPS de la classe exceptionnelle	1	1	2				0	0	0	0%
	Echelon spécial des PLP de la classe exceptionnelle	1	0	1				0	0	0	0%
TOTAL		175	100	275	54	28	82	21	21	42	15,27%

Le nombre de « promouvables » a sensiblement baissé en 2022 (- 26,67 %).

Le ratio des promus est en légère hausse en 2022 (15,27% contre 13,33% en 2021).

B3 - Les entrées et départs ou cessations de fonctions

Motifs d'entrées et sorties des personnels

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

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

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

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

Récapitulatif des entrées et sorties, BIATSS et ENSEIGNANTS, titulaires et contractuels en 2020 et 2021

	2020						2021					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	F	H	ENS									
BIATSS titulaires	12	8	20	19	10	29	16	3	19	19	4	23
ENSEIGNANTS titulaires	4	12	16	5	15	20	5	6	11	7	12	19
Total titulaires	16	20	36	24	25	49	21	9	30	26	16	42
BIATSS contractuels	40	42	82	24	23	47	54	20	74	42	31	73
ENSEIGNANTS contractuels	32	31	63	31	25	56	24	30	54	26	27	53
Total contractuels	72	73	145	55	48	103	78	50	128	68	58	126
Total BIATSS	52	50	102	43	33	76	70	23	93	61	35	96
Total ENSEIGNANTS	36	43	79	36	40	76	29	36	65	33	39	72
TOTAL général	88	93	181	79	73	152	99	59	158	94	74	168

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2020 est de 6.66 %

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2021 est de 5.79 %

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2020 est de 49,24 %

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2021 est de 53.65 %

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2020 est de 3.85 %

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2021 est de 3.26 %

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2020 est de 42.80 %

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2021 est de 35,91 %

RSU - Université d'Artois

Sorties 2022 tous agents, par catégorie et sexe

	Sorties 2022 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires	1		4	3	1	1	10	8	16	12	28
ENSEIGNANTS titulaires	6	9	2	5					8	14	22
Total titulaires	7	9	6	8	1	1	10	8	24	26	50
BIATSS contractuels	3	6	8	11	12	9	22	8	45	34	79
ENSEIGNANTS contractuels	33	32							33	32	65
Total contractuels	36	38	8	11	12	9	22	8	78	66	144
Total BIATSS	4	6	12	14	13	10	32	16	61	46	107
Total ENSEIGNANTS	39	41	2	5	0	0	0	0	41	46	87
TOTAL général	43	47	14	19	13	10	32	16	102	92	194

Sorties 2022 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Sorties 2022 - 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	+ 70	TOTAL
Retraite									9	7		16
Démission		8	6	5	1			1				21
Fin de contrat	9	46	21	14	7	4	4	1	2	2	1	111
Concours ou recrutement sortant		2	5	3	8	8	4	3				33
Détachement				1	1		1		1			4
Disponibilité							1					1
Mise à disposition		1										1
Départ volontaire			1									1
CLD / congé parental					1		1	1	3			6
TOTAL général	9	57	33	23	18	12	11	6	15	9	1	194

RSU - Université d'Artois

Entrées 2022 tous agents, par catégorie et sexe

	Entrées 2022 - tous personnels										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires	1	1	3	1	8	10	8	3	20	15	35
ENSEIGNANTS titulaires	2	6	2	1					4	7	11
Total titulaires	3	7	5	2	8	10	8	3	24	22	46
BIATSS contractuels	4	5	12	15	6	4	19	10	41	34	75
ENSEIGNANTS contractuels		1	41	34					41	35	76
Total contractuels	4	6	53	49	6	4	19	10	82	69	151
Total BIATSS	5	6	15	16	14	14	27	13	61	49	110
Total ENSEIGNANTS	2	7	43	35	0	0	0	0	45	42	87
TOTAL général	7	13	58	51	14	14	27	13	106	91	197

Entrées 2022 tous agents, par motifs et catégories d'âges

	Entrées 2022 - tous personnels - motifs et catégories d'âges										
	Tranches d'âges										TOTAL
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	
Concours, promotion ou recrutement entrant	1	5	7	4	4	7	7	3			38
Nouveau contrat	32	51	25	14	11	9	7	1		1	151
Réintégration après CLD, détachement ou disponibilité			1		1	1	3		1	1	8
TOTAL général	33	56	33	18	16	17	17	4	1	2	197

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels BIATSS

Concernant les titulaires on comptabilise 35 entrées pour 28 sorties sur l'année 2022.

Avec un solde de positif de 7 unités, le différentiel entre les entrées et les sorties s'équilibre en 2022 par rapport à 2021.

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

En ce qui concerne les contractuels, on comptabilise 75 entrées et 79 sorties pour l'année 2022. L'équilibre entre les entrées et sorties (-4) est plutôt stable par rapport à l'année précédente (+ 1).

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2021 est de 56,20 %.

Le taux de rotation global (21,40 %) est en hausse de 2,5 points par rapport à l'année précédente (18,90%).

Commentaires sur les entrées et sorties des personnels ENSEIGNANTS

Le niveau des entrées titulaires (11) est identique à l'année précédente.

Les sorties d'enseignants titulaires (22) sont en augmentation, de 3 unités par rapport à l'année 2021 (19).

Les départs en retraite sont encore nettement à la baisse cette année ; 8 départs contre 13 l'année précédente.

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2022 est de 3.67 %

En ce qui concerne les contractuels, il y a une forte hausse des entrées, de 22 unités (76 entrées cette année contre 54 en 2021).

Les sorties d'enseignants contractuels sont hausses de 12 unités ; 65 sorties en 2022 contre 53 en 2021.

Il est à noter également qu'il n'y a pas eu de mouvement de lecteurs cette année.

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

Le taux de rotation global (14,43%) est en hausse de 3,19 points par rapport à l'année précédente (11,24%).

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 04

LA FORMATION



RSU - Université d'Artois

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

Les données pour le RSU sont fournies par ce service.

Analyse de l'année 2022

Il est difficile de faire une analyse pertinente par rapport aux autres années.

En effet les indicateurs ont été retravaillés pour être en phase avec les exigences du Rapport Social Unique.

On peut cependant noter que le nombre total d'agents formés est stable par rapport à l'année 2021 : 360 agents en 2022 contre 352 en 2021, soit une légère augmentation de 2,2 %.

De la même manière, le nombre de jours de formation pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels est stable en 2022 : 782 jours de formation en 2022 contre 784 jours en 2021.

Avec une part globale autour de 70% pour la plupart des indicateurs de formation, les femmes participent davantage aux offres de formation offertes que les hommes.

Rappelons que la ventilation femmes / hommes pour l'ensemble des agents titulaires et contractuels (enseignants et BIATSS) est de 52,4 % en faveur des femmes (47,6 % pour les hommes).

Les femmes participent donc plus que les hommes à l'offre de formation.

A4 – Le nombre d'agents formés

Nombre d'agents titulaires formés en 2022

Tranche d'âge	Nombre d'agents titulaires formés, 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		1	1				1		1
30-34 ans	6	1	7	3	1	4	3	1	4
35-39 ans	10	3	13	4		4	6		6
40-44 ans	16	13	29	7	1	8	11		11
45-49 ans	18	13	31	6	1	7	8	5	13
50-54 ans	15	21	36	3	3	6	10	3	13
55-59 ans	9	17	26	7	1	8	8	3	11
60-64 ans	4	11	15	2	1	3	2	2	4
65-69 ans	5		5						
Sup à 70 ans									
Total	83	80	163	32	8	40	49	14	63
Grand total	266								
Répartition femmes / hommes			Femmes		62%	Hommes		38%	

Nombre d'agents contractuels formés en 2022

Tranche d'âge	Nombre d'agents contractuels formés, 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	4		1	1			
25-29 ans	3	2	5	4		4	9	2	11
30-34 ans	5	2	7	1	6	7	4	1	5
35-39 ans	3	2	5	3	1	4	8	2	10
40-44 ans	1	1	2	1	2	3	7	1	8
45-49 ans		1	1	1		1	3	1	4
50-54 ans	3		3	2		2	1		1
55-59 ans	1		1			0	2		2
60-64 ans		1	1			0			
65-69 ans						0	2		2
Sup à 70 ans						0			
Total	18	11	29	12	10	22	36	7	43
Grand total	94								
Répartition femmes / hommes			Femmes		70%	Hommes		30%	

B4 - Les dépenses de formation

Dépenses de formation pour les titulaires - titre II et titre III

STATUT	Dépenses de formation en 2022 en € - titulaires					
	Titre II			Titre III		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
Catégorie A	15 051	6 967	22 018	6 257	677	6 934
Catégorie B	9	2 298	2 307	7 835	62	7 897
Catégorie C			0	154		154
Total	15 060	9 265	24 325	14 246	739	14 985
Grand total	39 310					
Répartition	Femmes		75%	Hommes		25%

Dépenses de formation pour les contractuels - titre II et titre III

STATUT	Dépenses de formation en 2022 en € - contractuels					
	Titre II			Titre III		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
Catégorie A	500		500	526	1 350	1 876
Catégorie B	2 167		2 167			0
Catégorie C			0			0
Total	2 667	0	2 667	526	1 350	1 876
Grand total	4 543					
Répartition	Femmes		70%	Hommes		30%

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 2022

STATUT	Nombre de stagiaires en formation en 2022					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans				2	3	5
25-29 ans	1	1	2	16	4	20
30-34 ans	12	3	15	10	9	19
35-39 ans	20	3	23	14	5	19
40-44 ans	34	14	48	9	4	13
45-49 ans	32	19	51	4	2	6
50-54 ans	28	27	55	6		6
55-59 ans	24	21	45	3		3
60-64 ans	8	14	22		1	1
65-69 ans	5		5	2		2
Sup à 70 ans						
Total	164	102	266	66	28	94
Grand total	360					
Répartition	Femmes		64%	Hommes		36%

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours de formation en 2022

STATUT	Nombre de jours de formation en 2022					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans				10	16	26
25-29 ans	2	3	5	38	4	42
30-34 ans	22	10	32	24	22	46
35-39 ans	35	5	40	46	12	58
40-44 ans	139	48	187	21	9	30
45-49 ans	61	37	98	8	5	13
50-54 ans	43	43	86	14		14
55-59 ans	37	17	54	11		11
60-64 ans	10	12	22		2	2
65-69 ans	14		14	2		2
Sup à 70 ans						
Total	363	175	538	174	70	244
Grand total	782					
Répartition	Femmes		69%	Hommes		31%

Nombre de demandes de congé de formation en 2022

STATUT	Demandes de congés de formation en 2022					
	Titulaires			Contractuels		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
20-24 ans						
25-29 ans						
30-34 ans						
35-39 ans	1		1			
40-44 ans						
45-49 ans						
50-54 ans						
55-59 ans						
60-64 ans						
65-69 ans						
Sup à 70 ans						
Total	1	0	1	0	0	0
Grand total	1					
Répartition	Femmes		100%	Hommes		0%

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 = 58.2004 € au 1^{er} juillet 2022.
L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique = 5 820,04 € bruts annuels.
- Minimum de traitement (IM 343) : 19 962,73, € bruts annuels = 1 663,56 € bruts mensuels.
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.
La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

Eléments positifs :

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

Cotisations salariales :

- Retenue pour pension civile (11,10% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1^{er} janvier 2020).
- CSG (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 9,20% depuis le 1^{er} janvier 2018) sur le montant du traitement brut (TB), de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ainsi que les primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant).
- CRDS (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 0,5% sur le montant du TB, de l'IR et du SFT, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75%).
Depuis le 15 janvier 1998, sont exonérés les agents dont la rémunération mensuelle nette est inférieure au traitement brut afférent à l'indice brut 296.
- Le régime de retraite additionnelle sur les rémunérations accessoires des fonctionnaires donne lieu à une retenue à compter du 1^{er} janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- L'abattement « Prime-Points » inclut dans le dispositif de modernisation des *parcours professionnels, des carrières et des rémunérations* (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le 6 juillet 2016. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

RSU - Université d'Artois

A5 – La masse salariale

La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'Université d'Artois exécutées sur l'année 2021. 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 2022

Masse salariale sur SCSP			
	Eléments	Montants 2022	%
Masse salariale sur SCSP	Rémunération principale des fonctionnaires	32 471 911,00 €	41,7%
	Rémun. principale des contractuels	4 207 734,00 €	5,4%
	Heures Complémentaires	3 871 350,00 €	5,0%
	Vacations administratives	218 239,00 €	0,3%
	Autres rémunérations accessoires	19 474,00 €	0,03%
	Primes et indemnités	4 431 937,00 €	5,7%
	<i>Total rémunérations</i>	<i>45 220 645,00 €</i>	<i>58,1%</i>
	Cotisation Pension Civile	24 006 319,00 €	30,8%
	Autres cotisations patronales	7 770 094,00 €	10,0%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	223 166,00 €	0,3%
	<i>Total Cotisations patronales</i>	<i>31 999 579,00 €</i>	<i>41,1%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	52 721,00 €	0,1%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	556 248,00 €	0,7%
	<i>Total prestations</i>	<i>608 969,00 €</i>	<i>0,8%</i>
Masse salariale sur dotation Etat		77 829 193,00 €	100%
La masse salariale des titulaires représente 89,58 % du montant total des dépenses sur la dotation État			
La masse salariale des contractuels représente 10,42 % du montant total des dépenses sur la dotation État			

RSU - Université d'Artois

Masse salariale sur ressources propres				
Éléments		Montants 20202	%	
Masse salariale sur Ressources Propres	Rémunération principale des fonctionnaires	534 824,00 €	8,0%	
	Rémun. principale des contractuels	2 270 728,00 €	33,8%	
	Heures Complémentaires	1 824 365,00 €	27,2%	
	Vacations administratives	201 082,00 €	3,0%	
	Autres rémunérations accessoires	8 700,00 €	0,1%	
	Primes et indemnités	210 440,00 €	3,1%	
	<i>Total rémunérations</i>		<i>5 050 139,00 €</i>	<i>75,2%</i>
	Cotisation Pension Civile	415 234,00 €	6,2%	
	Autres cotisations patronales	1 103 932,00 €	16,4%	
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	113 953,00 €	1,7%	
	<i>Total Cotisations patronales</i>		<i>1 633 119,00 €</i>	<i>24,3%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	7 504,00 €	0,1%	
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	28 175,00 €	0,4%	
	<i>Total prestations</i>		<i>35 679,00 €</i>	<i>0,5%</i>
Masse salariale sur ressources propres		6 718 937,00 €	100%	
<i>Total rémunérations</i>		<i>50 270 784,00 €</i>	<i>59,5%</i>	
<i>Total charges</i>		<i>33 632 698,00 €</i>	<i>39,8%</i>	
<i>Total prestations</i>		<i>644 648,00 €</i>	<i>0,8%</i>	
Masse salariale totale		84 548 130,00 €		

Évolution 2019-2022 de la masse salariale



RSU - Université d'Artois

Évolution et variations de la masse salariale depuis 2018-2019

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Éléments significatifs d'explication
2018-2019	+ 1.01 %	+ 812 848	<ul style="list-style-type: none"> • Troisième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories • Moyens supplémentaires consommés pour la réussite des étudiants (Loi ORE) • Nouvelles dépenses sur le dispositif PIA3 (programme d'investissements d'avenir) • Le versement des allocations de retour à l'emploi est en voie d'extinction : convention signée avec Pôle Emploi qui prend le relais
2019-2020	+ 1.84 %	+1 434 709	<ul style="list-style-type: none"> • Quatrième vague du Protocole PPCR • Dépenses spécifiques liées à la crise sanitaire • Recrutements d'enseignants dispositif PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil) • Hausse des contrats de recherche en 2020 • Hausse des dépenses en heures complémentaires dû à augmentation effectifs étudiants en formation initiale et continue • Reprise d'anciens dossiers bénéficiant de droits aux allocations de retour à l'emploi
2020-2021	+2.56 %	+2 031 456	<ul style="list-style-type: none"> • Revalorisation de l'indemnitaire Enseignants • Hausse du SMIC et du point d'indice minimal de la fonction publique <ul style="list-style-type: none"> • Création d'un emploi de doctorant • Dépenses liées à la crise sanitaire • Augmentation substantielle des rémunérations sur contrats de recherche <ul style="list-style-type: none"> • Versement d'indemnités de fin de contrat <ul style="list-style-type: none"> • GVT solde • Hausse des heures complémentaires
2021-2022	+4,04 %	+3 285 854	<ul style="list-style-type: none"> • Hausse de la valeur du point <ul style="list-style-type: none"> • Hausse du SMIC • Refonte indemnitaire des personnels enseignants • Refonte indemnitaire des personnels BIATSS • Versement d'une participation à la protection sociale complémentaire <ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une indemnité « inflation » • Variation des heures complémentaires • Création d'emplois financés par la LPR • Création de Chaire de Professeur Junior • Création de nouveaux contrats doctoraux (LPR)

B5 – Les traitements indiciaires

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2022 = 58,2004 €
(barème mis à jour au 1er juillet 2022)

BIATSS

Grille de salaires des BIATSS au 31 décembre 2022

Statut	Catégorie	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
ATSS	A+	Directeur général des services	883	B3	720	1067	41 904 €	62 100 €
	A+	Administrateur ENESR	813	A3	667	972	38 820 €	56 571 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	628	972	36 550 €	56 571 €
	A+	Attaché administration	444	A3	390	972	22 698 €	56 571 €
	A	Infirmier	444	886	390	722	22 698 €	42 021 €
	A	Assistant service social	444	761	390	627	22 698 €	36 492 €
	B	Secrétaire administratif	389	707	356	587	20 719 €	34 164 €
	C	Adjoint administratif	382	558	352	473	20 487 €	27 529 €
BIB	A	Conservateurs	525	C3	450	1173	26 190 €	68 269 €
	A	Bibliothécaire	444	1015	390	821	22 698 €	47 783 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	389	707	356	587	20 719 €	34 164 €
	C	Magasinier	382	558	352	473	20 487 €	27 529 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	505	B3	435	1067	25 317 €	62 100 €
	A	Ingénieurs d'études	444	1015	390	821	22 698 €	47 783 €
	A	Assistants ingénieurs	412	761	368	627	21 418 €	36 492 €
	B	Techniciens	389	707	356	587	20 719 €	34 164 €
	C	Adjoint technique	382	558	352	473	20 487 €	27 529 €

ENSEIGNANTS

Grille de salaires des ENSEIGNANTS au 31 décembre 2022

Statut	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
		Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
Enseignant-Chercheur	Professeurs des universités	813	E2	667	1329	38 820 €	77 348 €
	Maîtres de conférences	559	B3	474	1067	27 587 €	62 100 €
Second Degré	Professeurs agrégés	525	B3	450	1067	26 190 €	62 100 €
	PRCE, PLP, PEPS, CPE	444	A3	390	972	22 698 €	56 571 €
1er Degré	Professeurs des Ecoles	444	A3	390	972	22 698 €	56 571 €
Autres statuts	Contr Enseign. CDD A			437	822	25 434 €	47 841 €
	ATER temps complet	513		441			25 666 €
	ATER mi-temps	382		352			20 487 €
	Lecteurs	382		352			20 487 €
	Contractuel doctorant sans SC					Montant brut	24 529 €
	Service complémentaire						+ 2 743 €

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées sur 2022

Masse Salariale 2022	84 548 130,00 €
Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées	1 663 413,42 €
Part de la masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées	1,97%

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 2022

Catégorie	Agents (hors PFI : prime informatique)				Groupe									
	ITRF	AENES	Santé / social	BU	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	
A	IGR HC				11 842,32 €	10 729,32 €	9 727,62 €							
A		AAE HC			11 842,32 €	10 729,32 €	9 727,62 €	8 837,22 €						
A	IGR 1				11 408,25 €	10 295,25 €	9 293,55 €							
A	IGR 2				11 185,65 €	10 072,65 €	9 070,95 €							
A	IGE HC					9 961,35 €	8 959,65 €	8 069,25 €						
A		APAE			11 074,35 €	9 961,35 €	8 959,65 €	8 069,25 €						
A				CONS CHEF	11 074,35 €	9 961,35 €	8 959,65 €							
A				CONS		8 458,80 €	7 457,10 €	6 566,70 €						
A	IGE CN					8 347,50 €	7 345,80 €	6 455,40 €						
A		AAE			9 460,50 €	8 347,50 €	7 345,80 €	6 455,40 €						
A				BIB			7 345,80 €	6 455,40 €						
A				INF HC				6 232,80 €						
A	ASI			INF CN – ASS.CS			6 967,38 €	6 076,98 €						
A				ASS.CN				5 898,90 €						
B	TCH CE	SAENES CE							6 650,28 €	6 104,28 €	5 612,88 €			
B				BIBAS CE						6 104,28 €	5 612,88 €			
B	TCH CS	SAENES CS							6 377,28 €	5 831,28 €	5 350,80 €			
B				BIBAS CS						5 831,28 €	5 350,80 €			
B	TCH CN	SAENES CN							6 016,92 €	5 470,92 €	4 979,52 €			
B				BIBAS CN						5 470,92 €	4 979,52 €			
C	ATRF P1	ADJAENES P1 ATEE P1		MAG P1								3 561,39 €	3 107,71 €	
C	ATRF P2	ADJAENES P2 ATEE P2		MAG P2								3 527,36 €	3 073,68 €	
C	ATRF	ADJAENES ATEE		MAG								3 481,99 €	3 028,31 €	

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

RSU - Université d'Artois

Montants moyens annuels des primes effectivement versés au cours de l'année 2022

Filière	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
ADM	A	AAENES	10 181 €
	A	INF	7 181 €
	B	SAENES	5 276 €
	B	ASS	7 263 €
	C	ADJAENES	3 711 €
	C	ATEC	3 756 €
BIB	A	CONS	10 163 €
	A	BIB	7 658 €
	B	BAS	6 008 €
	C	MAG	3 947 €
ITRF	A	IGR	10 404 €
	A	IGE	8 355 €
	A	ASI	6 685 €
	B	TECH	5 760 €
	C	ATRF	3 733 €

RSU - Université d'Artois

Primes ENSEIGNANTS

Primes fixées par la réglementation et montants moyens annuels versés en 2022

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1 400 €	1 140 €
	Membres	1000 € maximum d'indemnité de fonction + indemnité d'activité	
Indemnité liée au grade (RIPEC C1)	Enseignants-chercheurs	au 01/01/2022 : 2800 €	2 780 €
PRES & PES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	au 01/01/2022 (PRES) ATER : 259,97 € Au 01/01/2022 (PES) Ens. 1er et 2nd degré : 1 831,25 €	1 034 €

* dont 4 mois de PRES aux E-C et 12 mois de RIPEC 1

Primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université, et montants moyens annuels effectivement versés au cours de l'année 2022

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés	
Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités (RIPEC C2) CONCERNE LES ENSEIGNANTS - CHERCHEURS & Prime de charges administratives (PCA) CONCERNE LES ENSEIGNANTS DU 2nd DEGRE	Vice-Président	9000 € et décharge totale ou partielle de service (si souhaitée) Vice-Président délégué : 7000 € pas de décharge possible	3 118 €	
	Directeur d'U.F.R.	6000 € et décharge maximale de 2/3 du service (si souhaitée)		
	Chef de département	5 000 €		
	Directeur de service commun	3000 à 5000 €		
	Chargé de mission désigné par le Président	Chargé de mission :		2000 à 4000 €
		Délégation fonctionnelle :		1000 à 4000 €
	Président du Conseil Académique restreint	4 000 €		
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7 000 €	4 635 €	
	Prof. d'Univ. 2ème classe et assimilés	5 500 €		
	Autres Enseignants Chercheurs assimilés	4 000 €		
	Membre senior en délégation auprès de l'IUF	10 000 €		
	Membre junior en délégation auprès de l'IUF	6 000 €		
	Lauréat d'une distinction scientifique	10 000 €		
Prime individuelle (RIPEC 3) CONCERNE LES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS	Activité scientifique	7 000 €	1 487 €	
	Responsabilités collectives et d'intérêt général	4 500 €		
	Ensemble des missions	4 500 €		
	Autres motifs	4 500 €		

1ère mise en paiement : 10/2022

Tous PERSONNELS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie pour l'année 2022

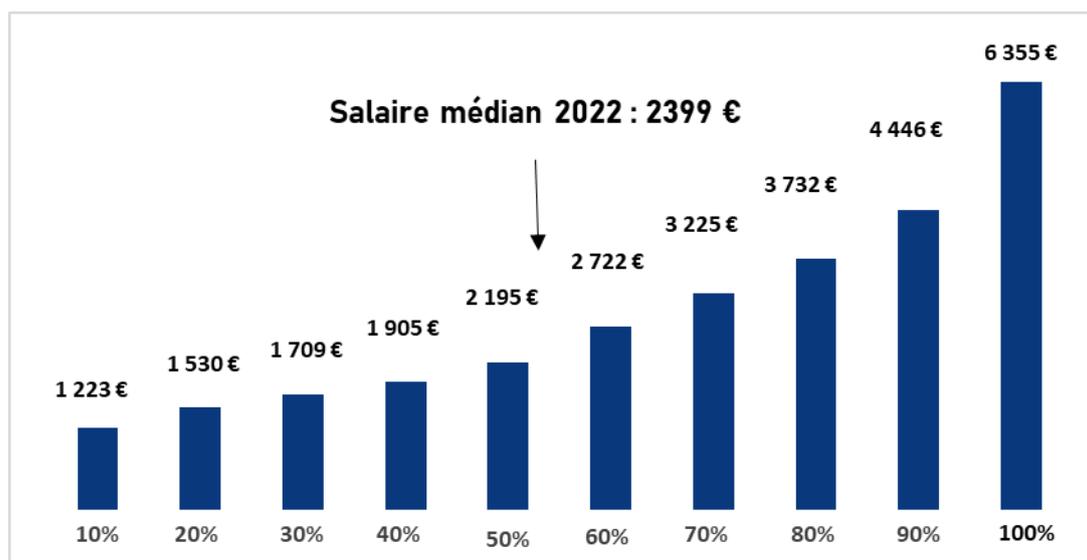
Il s'agit de la rémunération nette moyenne par catégorie avant prélèvement à la source (PAS).

Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2022
Titulaires	3 317,25 €
A +	4 265,51 €
A	3 555,11 €
B	2 024,03 €
C	1 695,85 €
Contractuels	1 579,59 €
A	1 697,29 €
B	1 385,44 €
C	1 291,13 €
Ensemble	2 871,90 €

Part des primes et indemnités dans la rémunération

Catégorie	Part des Primes & Indemnités 2022
A+	13,43%
A	13,03%
B	20,27%
C	24,60%
Total	14,9%

Répartition des salaires nets moyens par déciles pour l'année 2022



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

- Le premier décile représente le salaire moyen au dessus duquel se situent 90% des salaires.
- Le dixième décile représente le salaire moyen en dessous duquel se situent 90% des salaires.
- Le premier décile (salaire moyen 1223 €) représente la part des 10 % de salaires les moins élevés.
- Le dixième décile (salaire moyen 6355 €) représente la part des 10% de salaires les plus élevés.

Le salaire médian 2022 est de 2 399 €.

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

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

La GIPA est prorogée pour l'année 2022 par le décret 2022-1101 du 1^{er} août 2022. La période de référence est fixée pour l'année 2021 du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021.

Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés pour l'année 2022

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
Hommes	40	44 087,29 €	1 102 €
A +	25	31 586,77 €	1 263 €
A	8	11 541,00 €	1 443 €
B	1	110,00 €	110 €
C	6	849,52 €	142 €
Femmes	41	27 335,17 €	667 €
A +	13	21 702,48 €	1 669 €
A	3	2 511,79 €	837 €
B	7	1 495,66 €	214 €
C	18	1 625,24 €	90 €
Ensemble	81	71 422 €	882 €

Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2021 et 2022 de 41 unités : 81 en 2022 contre 40 en 2021.

Le montant moyen versé par agent est en nette hausse, pour passer de 653 € en 2021 à 882 € en 2022.

On peut expliquer cette hausse par les effets moindres du protocole PPCR ainsi que l'inflation.

RSU - Université d'Artois

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

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

Cause d'accident du travail	2020			2021			2022		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Chute de personne	1	4	5	1	7	8	4	9	13
Chute d'objet			0			0	1		1
Manutention	1	2	3	1	3	4	4		4
Heurt	1	2	3	1	1	2		1	1
Projection			0			0		1	1
Contact-exposition			0			0	1		1
Accident de la route	1	1	2	2	2	4			0
Autre	1	2	3	2	2	4			0
TOTAL	5	11	16	7	15	22	10	11	21

Tranche d'âge	2020			2021			2022		
	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL
20 à 24 ans	1		1			0		1	1
25 à 29 ans		1	1			0	1		1
30 à 34 ans		4	4	2	1	3	1		1
35 à 39 ans	1		1	1	3	4	1		1
40 à 44 ans		1	1	2	1	3		2	2
45 à 49 ans		3	3	2	2	4	3	1	4
50 à 54 ans	2		2	2	2	4		3	3
55 à 59 ans	2	1	3	1	1	2	3	2	5
60 à 64 ans			0	1	1	2		2	2
65 à 69 ans			0			0		1	1
TOTAL	6	10	16	11	11	22	9	12	21

Evolution des maladies professionnelles depuis 2020

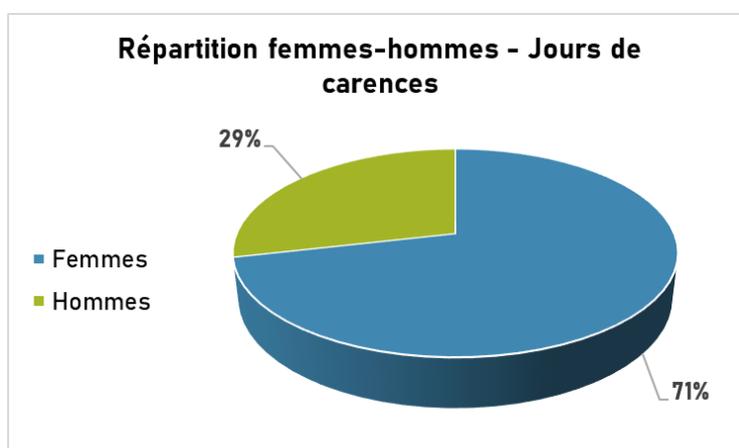
Nombre de cas de maladie professionnelle reconnus	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
50 à 54 ans		1	1			0			0
55 à 59 ans			0		1	1			0
60 à 64 ans			0	2		2			0
TOTAL	0	1	1	2	1	3	0	0	0

RSU - Université d'Artois

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

Nombre de jours de carences imputés en 2022, par catégorie, genre et tranches d'âges

Tranches d'âge	Catégories	BIATSS			ENSEIGNANTS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
20-24 ans	B		4	4			0	0	4	4
	C		1	1			0	0	1	1
25-29 ans	A	2		2	1	1	2	3	1	4
	B	2	1	3			0	2	1	3
	C	2	2	4			0	2	2	4
30-34 ans	A	7		7		3	3	7	3	10
	B	1	2	3			0	1	2	3
	C	20		20			0	20	0	20
35-39 ans	A	10	2	12	1	2	3	11	4	15
	B	7	1	8			0	7	1	8
	C	20	1	21			0	20	1	21
40-44 ans	A	8	2	10	8	3	11	16	5	21
	B	4	1	5			0	4	1	5
	C	9	3	12			0	9	3	12
45-49 ans	A	6	2	8	6	4	10	12	6	18
	B	3		3			0	3	0	3
	C	10	4	14			0	10	4	14
50-54 ans	A	3	1	4	6	4	10	9	5	14
	B	3	1	4			0	3	1	4
	C	22	10	32			0	22	10	32
55-59 ans	A	4	1	5	10	4	14	14	5	19
	B	9	3	12			0	9	3	12
	C	7	12	19			0	7	12	19
60-64 ans	A	2	4	6	5	3	8	7	7	14
	B	6	4	10			0	6	4	10
	C	14	1	15			0	14	1	15
65-69 ans	A	1	1	2	0	1	1	1	2	3
	C	3		3			0	3	0	3
TOTAL		185	64	249	37	25	62	222	89	311



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
- **Le CHSCT**
- **La DPL – Direction du Patrimoine et de la Logistique**
- **Les acteurs de la prévention dans les composantes**
 - Directeur
 - Responsable administratif
 - Assistant de Prévention
 - Le Personnel
 - L'Usager (étudiant, doctorant, stagiaire)

Note sur le service Médecine de Prévention

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

Deux types de suivi sont prévus par la réglementation :

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

D6 – Les instances de prévention et leurs activités

→ Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Le CHSCT, créé par le décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, modifié par le décret 2012-571 du 24 avril 2012, est relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.

Les compétences et les missions du CHSCT

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

Les missions du CHSCT sont de :

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

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

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

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

Composition et fréquence des réunions du CHSCT

Répartition des représentants du personnel par genre pour le CHSCT *

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

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

Le nombre et les modalités des réunions du CHSCT ont encore été impactés en 2021 par la pandémie de la COVID-19.

Les réunions se sont tenues soit en mode présentiel, soit en mode visioconférence ou encore en mode hybride (combinaison de présentiel et de visioconférence).

Il y a eu cependant une baisse des réunions en 2021 par rapport à l'année 2020 (-4).

Évolution 2018-2022 du nombre de réunion du CHSCT

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de réunions	3	3	10	6	4

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	0
	Nombre et motifs de recours à l'ISST suite à l'inspection du travail au titre de l'article 5-5	0
	Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre au cours de l'année	0
	Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs SST au cours de l'année	0
	Nombre de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits "réglementés"	0
	Nombre de rapports d'inspection transmis par les inspecteurs SST au cours de l'année	0
	Nombre de réponses de l'administration aux rapports des inspecteurs SST au cours de l'année	0
Formations SST	Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme etc...) au cours de l'année	45
	Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des événements graves ?	NON
DUERP	Nombre de services et nombre d'agents concernés (DUERP)	53 services - 1100 agents
	Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux	inconnu
	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	inconnu
Actions de prévention	Nombre de services et nombre d'agents concernés (TMS)	0
	Nombre de services et nombre d'agents concernés (RPS)	0

Détail des formations spécifiques SST	
Formation	Nombre d'agents
SST initiale	8
SST mise à jour des compétences	36
Défibrilateur	0
CACES	1
TOTAL	45

RSU - Université d'Artois

F6 – Dispositifs de signalements – suicides - RPS

Dispositifs de signalement

Saisines VSS - type de saisine	H	F	Ensemble
Harcèlement			
Discrimination			
Agissement sexiste			
Violence		1	1
Homophobie			
Injure			
Autres			

Suicides et tentatives de suicides

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

Risques psycho-sociaux

Risques psychosociaux	H	F	Total
Titulaires et contractuels	6	10	16

Risques psychosociaux	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Titulaires et contractuels	4	5	7	16

G6 – Mesures de protection fonctionnelle

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

Mesure de protection fonctionnelle demandées	Nature de la mesure	Population	Sexe	Mesure mise en œuvre OUI / NON	Nb	Montants (€) mis en œuvre au titre de la protection fonctionnelle
Assistance dans le cadre d'une procédure pénale (agent non mis en cause mais partie civile)	prise en charge des frais d'avocat et assistance du service juridique et des services de l'université	Enseignant	Masculin	OUI	1	500
Assistance dans le cadre d'une procédure pénale (agent non mis en cause mais partie civile)	prise en charge des frais d'avocat et assistance du service juridique et des services de l'université	Enseignant	Masculin	OUI	1	500
Défense d'un agent devant le conseil d'Etat et le tribunal administratif	Prise en charge des frais d'avocat	Enseignant	Féminin	OUI	1	5 640
TOTAL					3	6 640,00 €

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 07

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



RSU - Université d'Artois

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

Temps partiel

Agents BIATSS titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2022

Agents titulaires à temps partiel 2022															
Catégorie	50%			70%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A	1	1	2			0	1	5	6		1	1	2	7	9
B		1	1			0		15	15		2	2	0	18	18
C	1	1	2		1	1	1	10	11			0	2	12	14
Total Général	2	3	5	0	1	1	2	30	32	0	3	3	4	37	41

Agents BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet * par catégorie au 31 décembre 2022

Agents contractuels à temps partiel ou incomplet 2022 *																		
Catégorie	20%			30%			50%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS												
A		1	1	1		1	1	1	2	1	2	3		1	1	3	5	8
B			0			0	1		1		3	3			0	1	3	4
C			0			0	2	2	4	1	1	2			0	3	3	6
Total Général	0	1	1	1	0	1	4	3	7	2	6	8	0	1	1	7	11	18

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

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

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

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

Les enseignants titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2022

Catégorie	60%			90%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A+	1		1		1	1	1	1	2
Ensemble	1	0	1	0	1	1	1	1	2

B7 - Le télétravail et le travail à distance

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

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

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

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

Extrait du bilan du télétravail pour l'année universitaire 2021 - 2022

Nombre de candidatures						
Hommes	Femmes	Titulaires	Contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
44	152	164	32	67	63	66

Type de candidatures			
Jours fixes	Jours flottants	Agents travaillant 4 jours 1/2	Dont demandes pour motifs médicaux
161	35	113	9

RSU - Université d'Artois

Exercice du télétravail

- 196 demandes de télétravail ont été traitées au titre de l'année universitaire 2021 - 2022
- Aucune période d'adaptation n'a été sollicitée et aucune convention individuelle de télétravail n'a été dénoncée au cours de la période.
- Aucun télétravailleur n'a déclaré d'accident de travail à la Direction des ressources humaines.

La formation au télétravail

194 agents ont été formés au total pour cette campagne 2021 - 2022.

69 « supérieurs hiérarchiques » ont suivi la formation d'encadrement au télétravail.

L'équipement des télétravailleurs

Pour des raisons à la fois techniques et tenant aux règles des marchés publics, la mise en oeuvre d'une solution de téléphonie intégrée n'a pu être assurée à compter de janvier 2021. La mise à disposition de cet outil aux télétravailleurs n'a été effective qu'à compter de mai 2021.

Concernant les équipements spécifiques : La Direction des Services Informatiques a mis 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 ergonomie 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 Direction des Services Informatiques a pu fournir aux télétravailleurs qui en ont fait la demande un écran additionnel à mettre chez eux et un casque audio pour faciliter les appels.

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

Charte du télétravail

Une charte du télétravail, qui reprend toutes les informations utiles concernant la mise en place du télétravail au sein de l'université, a été validée par le conseil d'administration de l'UA le 09 juillet 2021.

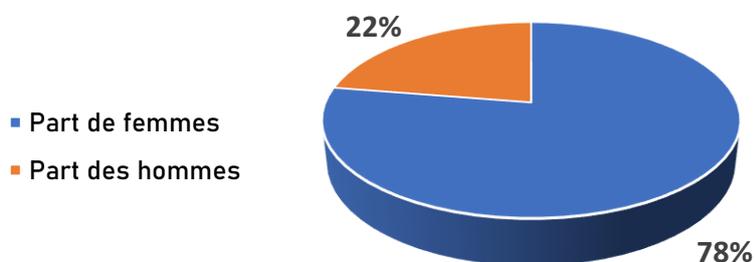
Elle est disponible sur le site intranet de l'université.

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours de télétravail par catégorie et genre sur l'année 2022

Catégorie	Genre	Nombre de jours de télétravail par semaine ou forfait 20 jours				
		1	2	3	Forfait 20 jours	Total
A	Femmes	21	7	0	13	41
	Hommes	11	12	0	3	26
B	Femmes	28	11	1	10	50
	Hommes	5	5	1	2	13
C	Femmes	33	19	2	7	61
	Hommes	3	2	0	0	5
Ensemble		101	56	4	35	196

Répartition du télétravail par genre



Répartition du télétravail par domaine RIME et genre sur l'année 2022

Domaine d'activité RIME	Nombre de jours de télétravail par semaine ou forfait 20 jours					Nombre de jours de télétravail par semaine ou forfait 20 jours					Total général
	Femmes					Hommes					
	1	2	3	Forfait 20 jours	Total	1	2	3	Forfait 20 jours	Total	
10 - Enseignement supérieur					0					0	0
12 - Affaires sociales		1			1					0	1
14 - Laboratoire	6	3	1	1	11	2	3			5	16
15 - Relation et service à l'utilisateur	2	3		3	8					0	8
18 - Immobilier					0	1				1	1
19 - Culture et patrimoine	10	3		3	16	1	1	1		3	19
2 - Contrôle interne	1				1					0	1
21 - Administration générale	2	4		7	13		2			2	15
23 - Gestion budgétaire et financière	9	8	1	2	20	3	2			5	25
26 - Ressources Humaines	9	2			11		1			1	12
27 - Numérique et systèmes d'information et de communication		2		1	3	6	10		3	19	22
28 - Communication et valorisation des organisations	5				5	1				1	6
9 - Formation	38	11	1	13	63	5			2	7	70
TOTAL	82	37	3	30	152	19	19	1	5	44	196

RSU - Université d'Artois

C7 – Les droits à jours de congés

Répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2021-2022

Année Universitaire 2021-2022	Congés annuels moyens		Ensemble	Évolution N-1
	H	F		
Congés accordés au 01/09/2021	63,93	63,25	63,47	67,46
<i>Dont reliquats 2020-2021</i>	<i>10,75</i>	<i>9,98</i>	<i>10,23</i>	<i>12,65</i>
Congés pris au 31/08/2022 hors versement sur CET	46,94	47,39	47,24	52,88
<i>Dont reliquats 2020-2021</i>	<i>9,57</i>	<i>9,27</i>	<i>9,37</i>	<i>12,40</i>
Congés non pris hors versement sur CET	16,99	15,86	16,23	12,94
Jours versés sur CET au 01/01/2022	1,50	1,10	1,23	2,08
Stock de congés restant après versement sur CET	15,49	14,76	15,00	10,86

D7 – 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 2022, 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 31/12/2022, 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	1		1			0	1		1
30-34 ans	3		3	1	2	3			0
35-39 ans	6	2	8	2	1	3	2		2
40-44 ans	7	4	11	3		3	2		2
45-49 ans	8	2	10	8	4	12	3	1	4
50-54 ans	3	12	15	8	2	10	11	2	13
55-59 ans	4	2	6	5	4	9	7	4	11
60-64 ans	3	1	4	1	1	2	5	3	8
65-69 ans	1	1	2		1	1			0
Total	36	24	60	28	15	43	31	10	41
Grand total	144								
Répartition femmes / hommes				Femmes	66%	Hommes			34%

RSU - Université d'Artois

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2022, 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 2022								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0			0			0
30-34 ans	2		2	1	2	3			0
35-39 ans	3	2	5		1	1	1		1
40-44 ans	4	2	6	3		3	1		1
45-49 ans	4	1	5	4	2	6	1		1
50-54 ans	2	7	9	5	1	6	3	1	4
55-59 ans	2	2	4	2	2	4	3	3	6
60-64 ans	1	1	2		1	1	3	3	6
65-69 ans	1	1	2			0			0
Total	19	16	35	15	9	24	12	7	19
Grand total	78								
Répartition femmes / hommes			Femmes		59%		Hommes		41%

Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2022, 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 2022, 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	20		20			0	20		20
30-34 ans	42		42	15	12	27			0
35-39 ans	133	61	194	21	44	65	39		39
40-44 ans	182	45	227	36		36	28		28
45-49 ans	218	43	261	136	76	212	45	6	51
50-54 ans	51	169	220	159	48	207	205	49	254
55-59 ans	100	51	151	83	104	187	134	60	194
60-64 ans	96	20	116	15	60	75	74	100	174
65-69 ans	28	25	53		60	60			0
Total	870	414	1284	465	404	869	545	215	760
Grand total	2913								
Répartition femmes / hommes			Femmes		65%		Hommes		35%

Répartition de la consommation des jours C.E.T par type au cours de l'année 2022

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2022		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	160	230	390
Versement sur RAFP	60	43	103
Utilisation des congés	5	10	15
Total	225	283	508

E7 – Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs

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

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2021-2022

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés paternité et d'accueil			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes									
30-34 ans				1	25	25,0	1	25	25,0
<i>Sous total Hommes</i>				1	25	25,0	1	25	25,0
Femmes									
25-29 ans	4	212	53,0				4	212	53,0
30-34 ans	5	353	70,6				5	353	70,6
35-39 ans	1	46	46,0				1	46	46,0
40-44 ans	1	182	182,0				1	182	182,0
<i>Sous total Femmes</i>	11	793	72,1				11	793	72,1
Ensemble	11	793	72,1	1	25	25,0	12	818	68,2

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2021-2022

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident de travail, de service et de trajet			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes												
20-24 ans	2	32	16,0							2	32	16,0
25-29 ans	2	14	7,0							2	14	7,0
30-34 ans	4	31	7,8							4	31	7,8
35-39 ans	4	14	3,5							4	14	3,5
40-44 ans	9	39	4,3							9	39	4,3
45-49 ans	18	76	4,2	1	310	310,0				19	386	20,3
50-54 ans	19	98	5,2	1	274	274,0				20	372	18,6
55-59 ans	14	96	6,9				3	377	125,7	17	473	27,8
60-64 ans	7	40	5,7							7	40	5,7
<i>Sous-total Hommes</i>	79	440	5,6	2	584	292	3	377	125,667	84	1401	16,7
Femmes												
25-29 ans	4	38	9,5							4	38	9,5
30-34 ans	16	41	2,6				1	30	30,0	17	71	4,2
35-39 ans	16	59	3,7	2	490	245,0	1	65	65,0	19	614	32,3
40-44 ans	29	94	3,2				1	5	5,0	30	99	3,3
45-49 ans	35	183	5,2	2	418	209,0	1	14	14,0	38	615	16,2
50-54 ans	26	98	3,8	3	901	300,3	1	8	8,0	30	1007	33,6
55-59 ans	23	62	2,7	3	743	247,7				26	805	31,0
60-64 ans	12	65	5,4	1	365	365,0				13	430	33,1
65-69 ans	1	33	33,0							1	33	33,0
<i>Sous-total Femmes</i>	162	673	4,2	11	2917	265,2	5	122	24,4	178	3712	20,9
Total Ensemble	241	1113	4,6	13	3501	269,3	8	499	62,4	262	5113	19,5

Les indicateurs d'absences pour raison de santé sont globalement à la baisse pour ce qui concerne l'année universitaire 2021-2022. Il existe cependant des disparités :

- le nombre de jours d'absence pour Congé de Maladie Ordinaire est en net baisse de 2.578 unités
- le nombre de jours d'absence pour Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue durée est en hausse de 1.606 unités
- le nombre de jours d'absence pour Accident de Travail, Service ou Trajet est en hausse de 86 unités

Globalement, le nombre d'agents absents pour raisons de santé est en hausse de 64,78 %, le nombre de jours d'absences est en baisse de 14,77 %, et le nombre moyen de jours d'absences par agent est lui en baisse de 50 %.

LES ENSEIGNANTS

Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2021-2022

Tranche d'âge	Congés maternité Grossesse pathologique			Congés paternité et d'accueil			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes									
45-49 ans				1	35	35,0	1	35	35,0
<i>Sous total Hommes</i>				1	35	35,0	1	35	35,0
Femmes									
25-29 ans	1	58	58,0				1	58	58,0
35-39 ans	3	288	96,0				3	288	96,0
40-44 ans	1	23	23,0				1	23	23,0
<i>Sous total Femmes</i>	5	369	73,8				5	369	73,8
Ensemble	5	369	73,8	1	35	35,0	6	404	67,3

RSU - Université d'Artois

Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2021-2022

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident de travail, de service et de trajet			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
Hommes												
30-34 ans	1	10	10,0							1	10	10,0
35-39 ans	3	31	10,3	1	104	104,0				4	135	33,8
40-44 ans	7	76	10,9							7	76	10,9
45-49 ans	10	98	9,8							10	98	9,8
50-54 ans	7	82	11,7							7	82	11,7
55-59 ans	9	195	21,7							9	195	21,7
60-64 ans	4	55	13,8	1	365					5	420	84,0
<i>Sous-total Hommes</i>	41	547	13,3	2	469	235				43	1016	23,6
Femmes												
30-34 ans	1	7	7,0							1	7	7,0
35-39 ans	6	36	6,0							6	36	6,0
40-44 ans	9	421	46,8							9	421	46,8
45-49 ans	11	348	31,6	2	410	205,0				13	758	58,3
50-54 ans	14	173	12,4				1	27	27,0	15	200	13,3
55-59 ans	10	317	31,7							10	317	31,7
60-64 ans	5	95	19,0	2	730	365,0				7	825	117,9
65-69 ans	1	2	2,0							1	2	2,0
<i>Sous-total Femmes</i>	57	1399	24,5	4	1140	285,0	1	27	27,0	62	2566	41,4
Total Ensemble	98	1946	19,9	6	1609	268,2	1	27	27,0	105	3582	34,1

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 08

L'ACTION SOCIALE



Présentation du processus d'action sociale

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

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

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

L'assistante sociale intervient dans plusieurs domaines :

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

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

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

A8 – Les montants des dépenses et leurs natures

Coûts des prestations sociales (hors CLD) par nature pour l'année 2022

			Nombre de bénéficiaires	Montants versés
PIM	Sous condition de ressources	Séjour linguistique	1	81 €
		Centre de loisirs avec hébergement	0	0 €
		Centre de loisirs sans hébergement	6	509 €
		Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif	0	0 €
	Sans condition de ressources	Allocation aux parents d'enfants handicapés	9	15 581 €
		Prestation repas	CROUS	1 511 €
Sous-total PIM			16	17 683 €
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures	15	12 000 €	
	Participation forfaitaire aux vacances familiales	16	3 700 €	
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants	1	200 €	
	Aide à l'installation	0	0 €	
Cartes alimentaires			4	800 €
Secours et prêts			6	5 200 €
Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts			42	21 900 €

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en baisse sensible de 18.28 % en 2022 par rapport à 2021 (21.900 € contre 26.800 €).

Cette baisse 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 2022

Catégorie	Tranche d'âge		
	H	F	Ensemble
Cat A	5	6	11
Cat B	1	12	13
Cat C	8	15	23
Total	14	33	47

Tranche d'âge	H	F	Ensemble
20-29			
30-39	2	8	10
40-49	5	17	22
50-59	7	8	15
60-65			
Sup à 65			
Total	14	33	47

RSU - Université d'Artois

Analyse de l'année 2022 des activités de l'assistante sociale

L'année 2022 marque la fin des perturbations liées à la pandémie du virus Covid-2019.

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

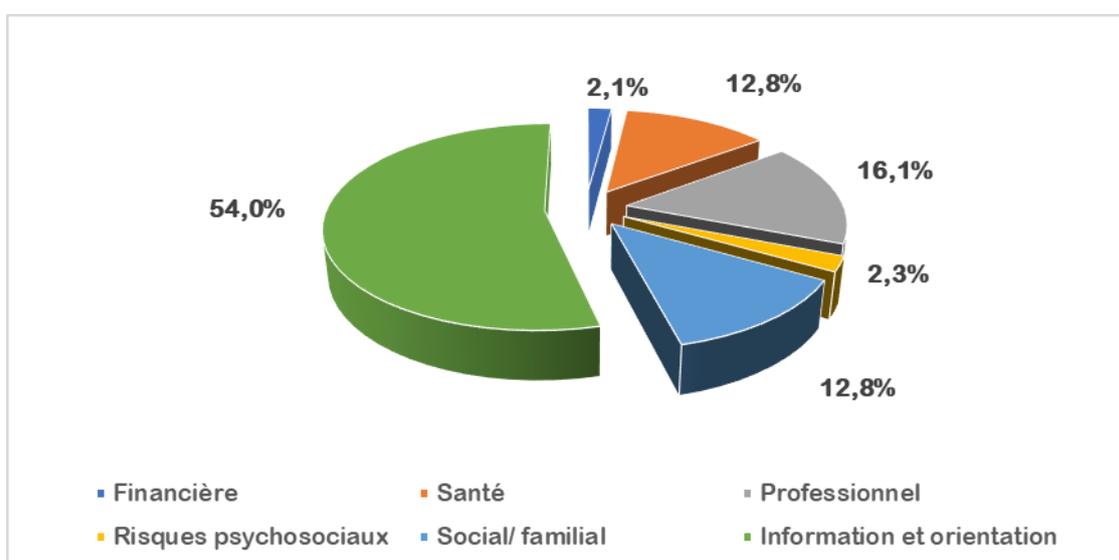
Les personnes reçues avaient très souvent de multiples demandes qui ont nécessité l'instruction de 368 dossiers pour lesquels un suivi a été assuré. Cela représente une baisse non négligeable de 19,65% par rapport à l'année précédente (458 dossiers en 2021).

Les graphiques et les tableaux ci-dessous illustrent précisément l'activité sociale de l'année 2022.

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 (94,5% des dossiers).

Demandes des personnels par domaine d'intervention au cours de l'année 2022



- Les demandes d'information et d'orientation représentent 54 % du total des demandes, c'est une augmentation de 6,9 % par rapport à 2021 (50,5 %).
- 2,3 % des demandes concernent les risques psycho-sociaux (contre 3,5 % en 2021), la baisse se poursuit depuis 2 années (7,7 % en 2019).
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont en baisse à 12,8 % (contre 18,7 % en 2021).
- Il est à noter également que les demandes d'ordre financier sont en baisse (2,1 % contre 3,7 % en 2021)

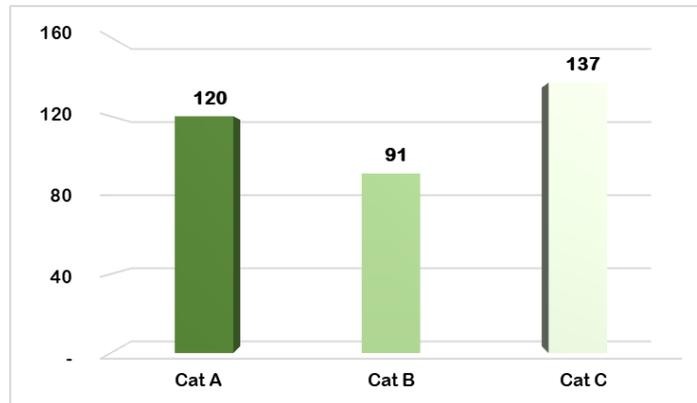
Commentaires sur les populations (titulaires et contractuels) reçues

- 64,40 % des personnels reçus sont en couple, contre 76,29 % en 2021 (baisse de 11,89 points)
- 60,76 % des personnels reçus ont au moins un enfant, contre 73,7 % en 2021
- 38,6 % font partie de la catégorie C, contre 45,3 % en 2021, c'est une seconde baisse consécutive. En 2019, cette catégorie représentait 39,2%.
- Représentativité des 3 catégories :
 - 35,9 % pour la catégorie A
 - 25,5 % pour la catégorie B
 - 38,6 % pour la catégorie C

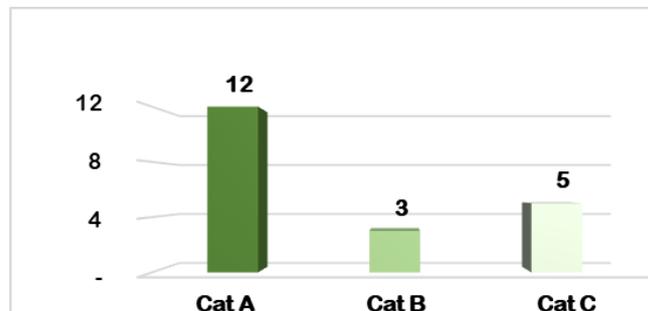
RSU - Université d'Artois

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

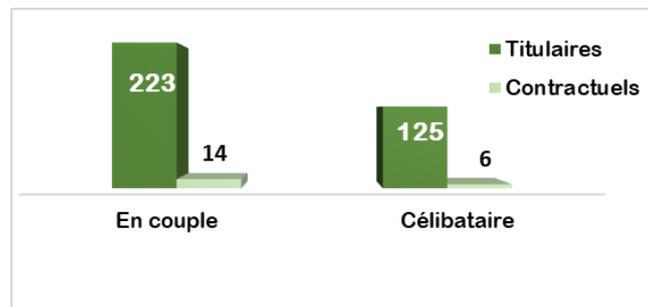
Nombre d'agents titulaires reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2022



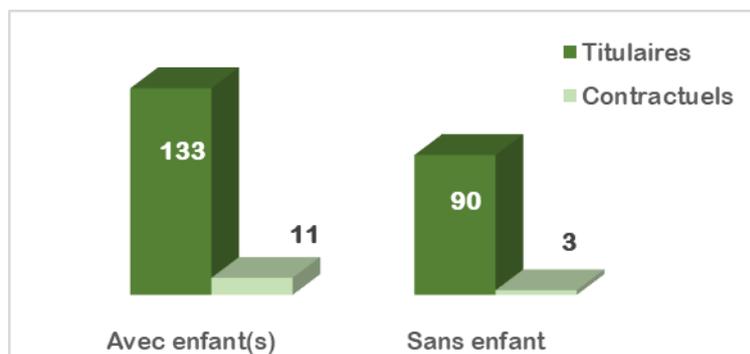
Nombre d'agents contractuels reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2022



Ventilation des agents par situation familiale – en couple / célibataire au cours de l'année 2022



Ventilation des agents par situation familiale – enfants / sans enfants au cours de l'année 2022



RSU - Université d'Artois

Médecine de prévention

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

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

On distingue deux types de visites médicales :

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

Répartition des visites médicales par catégories d'emploi au cours de l'année 2022

	Suivi individuel renforcé (SIR)	Suivi individuel général (SIG)	SIAR (RQTH)
Catégorie A	8	11	2
Catégorie B	4	11	2
Catégorie C	5	13	12
Contractuels	1	7	3
Sous-total personnel BIATSS	18	42	19
Enseignants chercheurs	11	9	5
Enseignants du 1er et 2nd degré		10	4
Contractuels		1	
Sous-total ENSEIGNANTS	11	20	9
Ensemble	29	62	28

Les visites médicales ont baissé considérablement en 2022 (119 en 2022 contre 165 en 2021).

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 09

LE DIALOGUE SOCIAL



Les instances de gouvernance

→ Le Conseil d'Administration (CA)

Les attributions du Conseil d'Administration

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

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

Composition du Conseil d'Administration

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

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

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

→ Le Conseil Académique (CAC)

Les attributions du Conseil Académique

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

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

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

A9 - Les instances du dialogue social et représentants du personnel

→ Le Comité Technique (CT)

Les missions du CT

Le Comité Technique est compétent en matière :

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

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

Composition et fréquence des réunions

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

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

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

Répartition des représentants du personnel par genre pour le comité technique

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

Évolution 2018-2022 du nombre de réunion du comité technique

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de réunions	4	5	7	4	7

→ Les Commissions Paritaires d'Etablissement (CPE)

Les compétences et les missions des CPE

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

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

Elle est saisie sur des situations individuelles complexes :

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

Composition et fréquence des réunions de la CPE

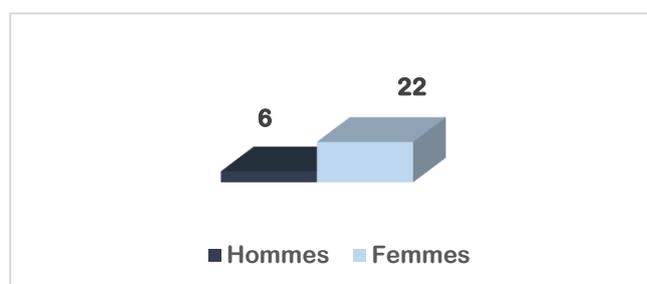
La Commission Paritaire d'Etablissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories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

Suite aux élections des 31 mai et 1^{er} juin 2021, 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	H	F	ENS
Groupe des AENES		1		1		2		2		2		2	0	10	10
Groupe des ITRF	1	1		2	1	1		2		2		2	2	10	12
Groupe des personnels des bibliothèques	1		1		1		1		1		1		4	2	6
TOTAL	2	2	1	3	2	3	0	5	1	4	0	5	6	22	28

Répartition des représentants du personnel de la CPE par genre



B9 – Le nombre de jours de grève

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

Date de grève	Statut	Nb de jours non travaillés
18-oct	Local	1
TOTAL		1

C9 – Moyens accordés aux organisations syndicales

Locaux syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales

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

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 10

LA DISCIPLINE



A10 - Le nombre de sanctions prononcées

Une sanction a été prononcée en 2021

Une interdiction d'exercer toutes fonctions à l'Université d'Artois a été prononcée, suite à un non-respect des règles de cumuls, à des incivilités et à des insultes.

Les règles de confidentialité et de secret statistique ne permettent pas de diffuser plus de détails sur cet indicateur.

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 11

LE HANDICAP



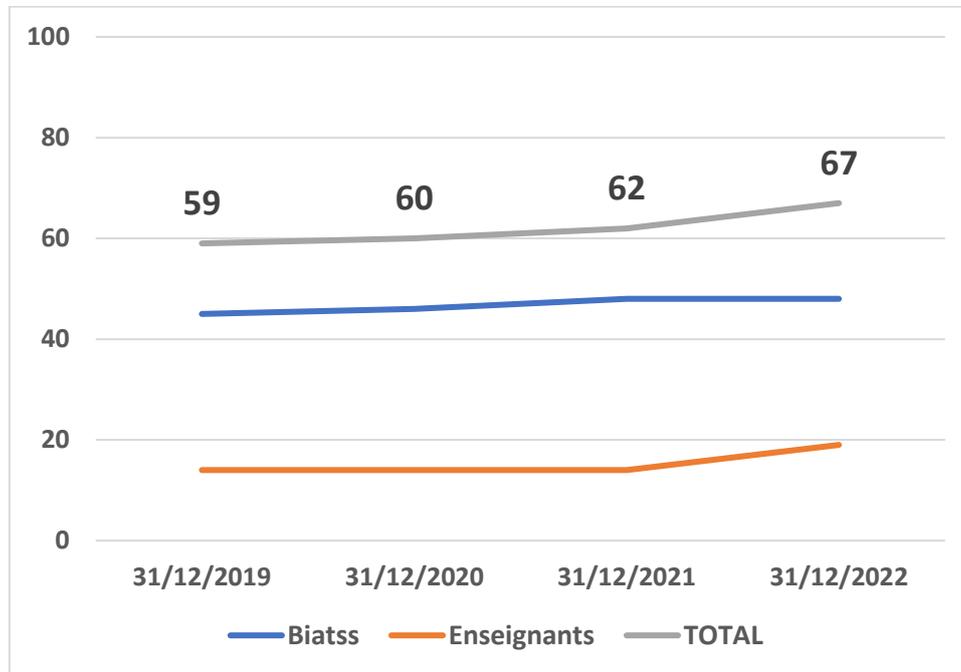
A11 - Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les travailleurs en situation de handicap

Nombre d'agents RQTH par catégorie, corps et genre au 31 décembre 2022

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ensemble
Cat A	APAE	1				1		1
	IGE	1	1			1	1	2
	INFIRMIERE	1				1		1
Cat B	SAENES	2				2		2
	TCH	2	3			2	3	5
Cat C	ADJENES	1	2			1	2	3
	ATEC		1				1	1
	ATRF	20	3			20	3	23
Cat A	Contractuel			2		2		2
Cat C	Contractuel			5	3	5	3	8
Sous-total BIATSS		28	10	7	3	35	13	48
Cat A+	PR	1	3			1	3	4
	MCF	5	1			5	1	6
Cat A	PRAG		2				2	2
	PRCE	2	1			2	1	3
	PLP		1				1	1
	PEPS		1				1	1
Cat A	Contractuel				2		2	2
Sous-total ENSEIGNANTS		8	9	2	2	8	11	19
ENSEMBLE		36	19	7	5	43	24	67

Évolution 2019-2022 du nombre d'agents RQTH au 31/12/2022



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 Fonds pour l'Insertion des Personnels Handicapés dans la Fonction Publique (FIPHFP) instauré en 2006 avec la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances.

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

Le taux global des personnels en situation de handicap est donc de 6,04 % en 2022. Cela représente une augmentation d'effectif de ces personnels de 5 unités (67 en 2022 contre 62 en 2021).

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

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

Rapport Social Unique 2023 - Chapitre 12

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



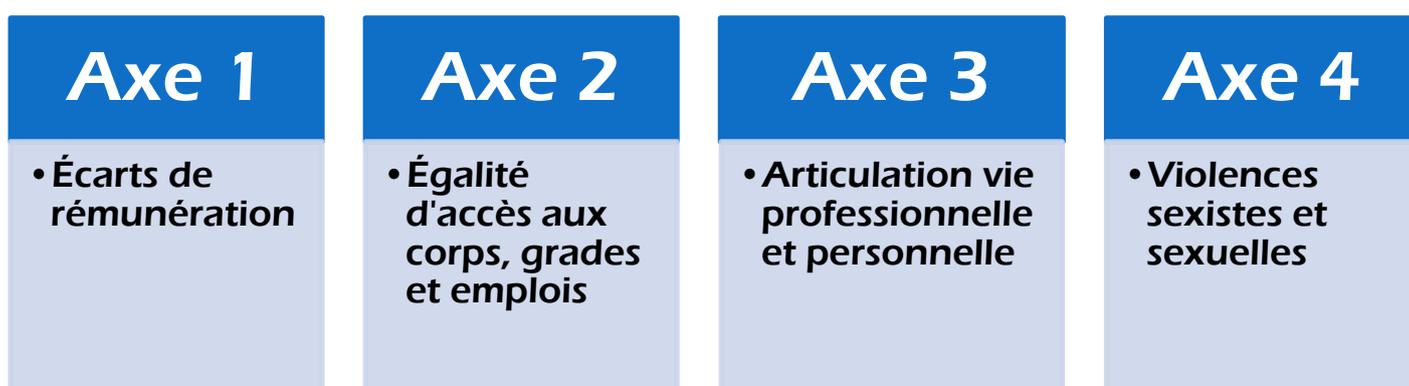
A12 – Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

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

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

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



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

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

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

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

Axe 3 : Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

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

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

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



Cette cellule est chargée de recueillir la parole et orienter si nécessaire la victime pour un accompagnement psychologique et juridique. La situation est analysée et des mesures peuvent être prises par l'université selon la gravité de cette situation.

L'accueil est assuré par un binôme d'écouterants, en respectant strictement la confidentialité et l'anonymat.

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



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

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique

DRH de l'État



Requête annuelle de la direction générale de l'administration et de la fonction publique Résultats globaux de l'université d'Artois – année 2022

Nombre de corps pris en compte			24		
Emploi annuel moyen :	Hommes		Femmes	Total	part des femmes (%)
Effectifs annuels	401		414	815	50,8%
Équivalents temps plein employés	400		407	807	50,4%
Taux moyen de temps partiel	99,8%		98,1%	98,9%	
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)					
	€/mois		€/mois	€/mois	% (F-H)/H
Hommes	4 645 €	Femmes	3 610 € écart	-1 034 €	-22,3%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein					
Hommes	4 656 €	Femmes	3 680 € écart	-976 €	-21,0%
Décomposition des écarts :					
				€/mois	% effet/(F-H par EQTP)
Effet temps partiel				-59 €	6,0%
Effet ségrégation des corps				-816 €	83,6%
Effet démographique au sein des corps				-49 €	5,0%
<i>dont sur primes</i>				23 €	-2,3%
Effet primes à corps-Grade-échelon identique				-111 €	11,4%
<i>dont</i>					
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				8 €	-0,8%
temps ou aux cycles de travail				-95 €	9,8%
géographie et aux mobilités non forcées				-6 €	0,6%
résultats / performance / engagement professionnel				-11 €	1,1%
rémunérations accessoires				0 €	0,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement				0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				-3 €	0,3%
restructurations ou mobilités forcées				0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement				-3 €	0,4%

Interprétation des résultats de l'enquête

La rémunération mensuelle moyenne brute par agent est de 4.645 € pour les hommes contre 3.610€ pour les femmes, soit un écart de 1.034 € mensuel. Elle a augmenté pour les deux populations mais l'écart reste sensiblement le même qu'en 2021.

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

Le facteur « ségrégation des corps » représente 816 €, soit 83,6% 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 2022 en faveur des hommes par rapport à l'année 2021.

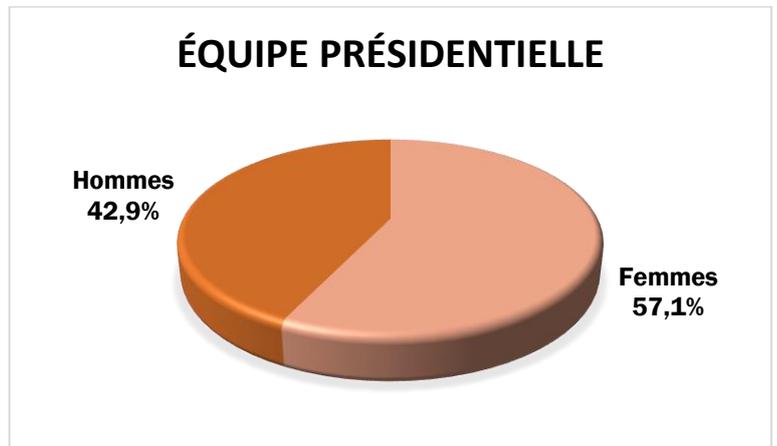
Le second facteur le plus influant dans la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est l' « effet primes à corps-grade-échelon identique ».

Il impacte la différence de traitement de 111€, soit 11,4% de l'écart global. Ce facteur a également augmenté en faveur des hommes par rapport à l'année 2021.

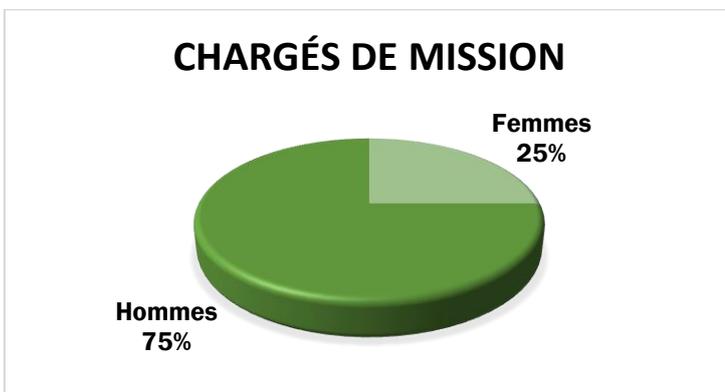
C12 - Répartitions femmes / hommes

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

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

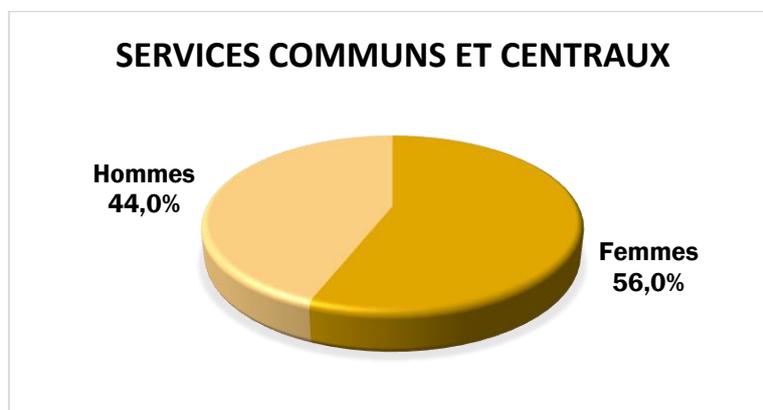


Équipe présidentielle Chargés de mission	Femmes	Hommes	Total
Chargés de mission	4	12	16
Part	25,0%	75,0%	100,0%

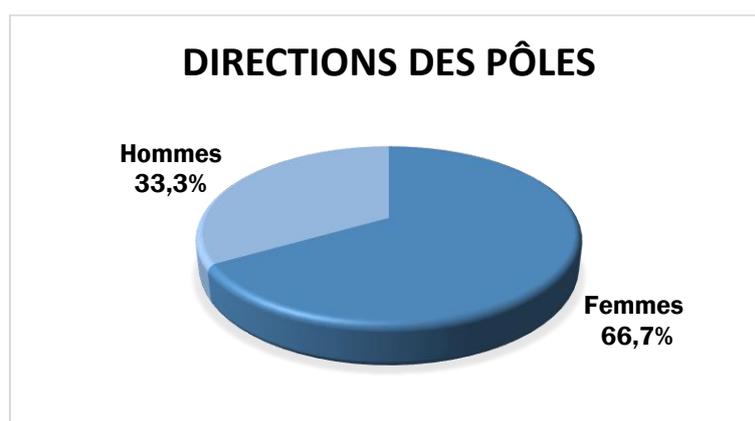


RSU - Université d'Artois

Directions des services	Femmes	Hommes	Total
Services communs et centraux	14	11	25
Part	56,0%	44,0%	100,0%



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

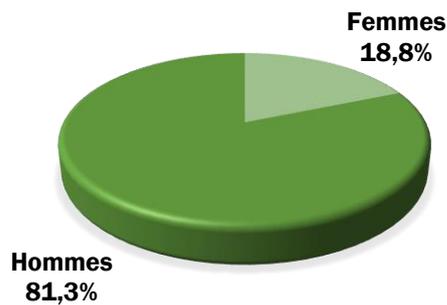


RSU - Université d'Artois

Répartition femmes-hommes dans les laboratoires

Laboratoires	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de laboratoires	3	13	16
Part	18,8%	81,3%	100,0%

DIRECTIONS DES LABORATOIRES



Répartition femmes-hommes dans les comités et commissions

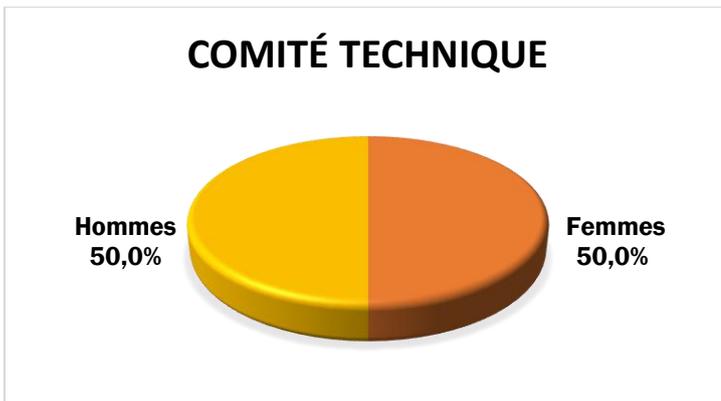
Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	4	5	9
Suppléants	4	5	9
Total	8	10	18
Part	44,4%	55,6%	100,0%

CHSCT

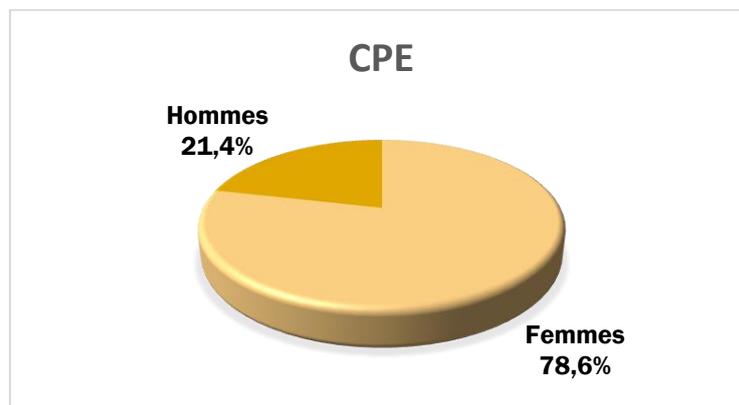


RSU - Université d'Artois

Comité Technique (CT)	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	5	5	10
Suppléants	5	5	10
Total	10	10	20
Part	50,0%	50,0%	100,0%



Commission paritaire d'établissement (CPE)	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	9	5	14
Suppléants	13	1	14
Total	22	6	28
Part	78,6%	21,4%	100,0%



RSU - Université d'Artois

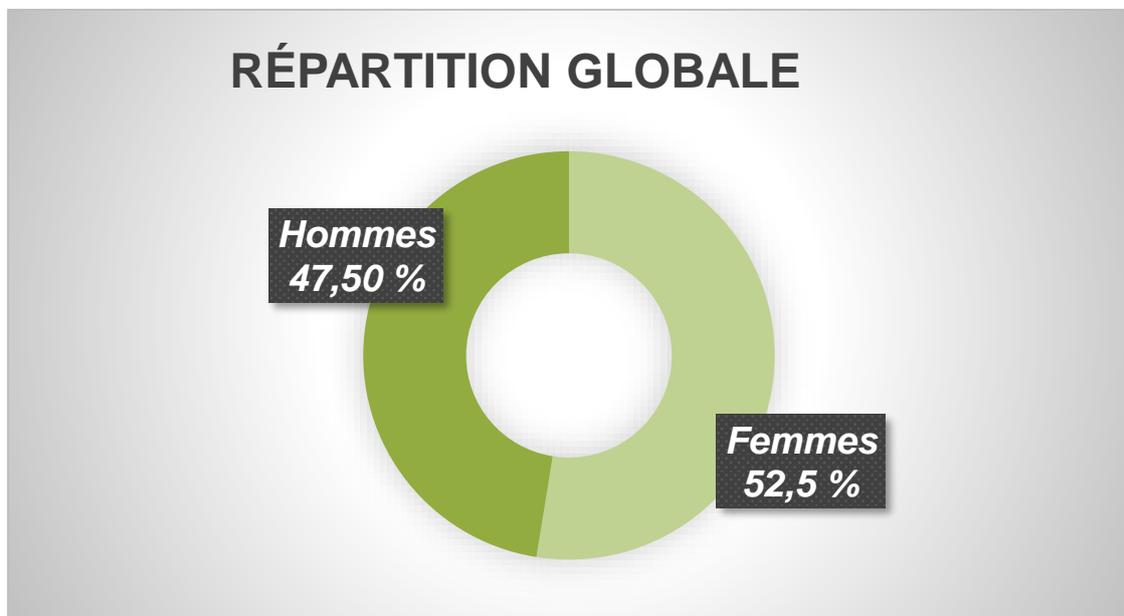
Répartition globale

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

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

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

Total général	Femmes	Hommes	Total
Ensemble	83	75	158
Part	52,5%	47,5%	100,0%



RSU - Université d'Artois

Agents

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

On distingue parmi ceux-ci :

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

Catégories

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

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

Corps

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

ETP et ETPT

L'Equivalent Temps Plein (ETP)

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

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

L'Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT)

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

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

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

Grade

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

A13 - Glossaire

Sigles et abréviations utilisés

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

RSU - Université d'Artois

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

RSU - Université d'Artois

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

RSU - Université d'Artois

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

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

CREHS - ARRAS	Centre de Recherche et d'Études - Histoire et Société
LEM - ARRAS	Unité mixte de recherche : Lille Économie Management
T&C - ARRAS	Textes et Cultures
GRA - ARRAS	Grammatica - Centre de recherches en linguistique française et didactique du français
DIS - ARRAS	Discontinuités
RIME LAB - ARRAS	Laboratoire de Recherche Interdisciplinaire Management Économie
BioEcoAgro - LENS	Institut BioEcoAgro - 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
LG12A - BÉTHUNE	Laboratoire de Génie Informatique et d'Automatique de l'Artois
LGCGE - BÉTHUNE	Laboratoire de Génie Civil et géo-Environnement
T&A - BÉTHUNE	Transformations et Agro ressources
UREPSSS - LIÉVIN	Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sports Santé Sociétés
CDEP - DOUAI	Centre Droit Éthique et Procédures