

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



**Vendredi 30 septembre 2022**





## Le nouveau RSU : rapport social unique

### *Principes et finalités*

- Le nouveau rapport social unique permettra à terme d'avoir une vue d'ensemble sur toute la fonction publique.
- C'est un outil de réflexion pour établir les lignes directrices de gestion qui déterminent la stratégie pluriannuelle des ressources humaines.
- Le rapport social unique intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État.

Les principaux apports du rapport social unique sont :

- Fusion des actuels bilans sociaux, rapports de situation comparée et bilans hygiène et sécurité.
- Renforcement de l'état de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Le rapport social unique doit être alimenté par une base de données sociales (BDS).

### *Cadre juridique*

- Article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales
- Décret du 30 novembre 2020 relatif à la BDS et au RSU

### *Aides documentaires*

- Guide relatif à la base de données sociales pour la fonction publique de l'État  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/BDS/Guide\\_BDS\\_FPE.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/BDS/Guide_BDS_FPE.pdf)
- Annexe du guide BDS – FPE : fiches indicateurs et critères de ventilation  
[https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/BDS/Fiches\\_annexes\\_Guide\\_BDS\\_FPE.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/BDS/Fiches_annexes_Guide_BDS_FPE.pdf)

## Les sites de l'Université d'Artois en images



## 2021, année toujours marquée par la pandémie de la COVID-19



Apparition des variants DELTA (fin avril) et OMICRON (fin d'année 2021)



Accélération de la  
campagne de  
vaccination le  
premier semestre

pass COVID-19  
sanitaire

Instauration du  
pass sanitaire



## Le mot du Président

Le bilan qui suit constitue le premier 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 Bilan social des années passées, dresse un état annuel des ressources humaines de l'établissement et permet d'apprécier sa situation à la lumière des données sociales qu'il présente. Le RSU rassemble des données, qui mettent à même de suivre sur la durée les évolutions des actions engagées en matière de ressources humaines. Par rapport au bilan social, il présente davantage d'indicateurs concernant les recrutements et parcours professionnels, l'organisation du travail, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi que le dialogue social. Véritable outil au service des ressources humaines, il offre la possibilité d'un meilleur pilotage des dispositifs relevant de ce secteur et reflète la richesse et la diversité des parcours professionnels proposés au sein de l'établissement.

La vie de ce dernier n'a pu retrouver un cours pleinement normal en 2021, la pandémie faiblissant sans pour autant disparaître et invitant chacun à demeurer vigilant. Tous les personnels, pour ne rien dire des étudiants, ont ressenti les effets de cette trop longue période où vie personnelle et vie professionnelle ont été perturbées par ce virus difficile à maîtriser. Certaines données du RSU le laissent encore transparaître. Mais, fort de l'engagement de tous, notre établissement a su traverser ces temps difficiles et garder tout son dynamisme humain, pédagogique et scientifique. Il n'est que de lire le RSU pour s'en convaincre.

Bonne lecture !



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



## L'organisation administrative

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

**PRÉSIDENT**  
Pasquale MAMMONE

#### VICE-PRÉSIDENTS

**Gabriel VELU**  
vice-président  
du Conseil d'Administration

**Éric MONFLIER**  
vice-président  
de la Commission Recherche

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

**Frédéric BOUSSEMARY**  
vice-président  
chargé du numérique

**Isabelle CABY**  
vice-présidente  
chargée de la vie étudiante

**Ahmed EL KALADI**  
vice-président chargé  
des relations internationales

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

**Sylvie COSTE**  
vice-présidente déléguée  
à la LCeR

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

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

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

**Iris  
RADIGOIS**  
vice-présidente étudiant

#### CHARGÉS DE MISSION

**Daniel AMMEUX**  
Chargé de mission aux relations avec le  
monde de l'entreprise et à la formation  
en alternance (secteur secondaire)

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

**Williams  
NUYTENS**  
chargé de mission  
« Santé et Société »

**Catherine COUTURIER**  
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

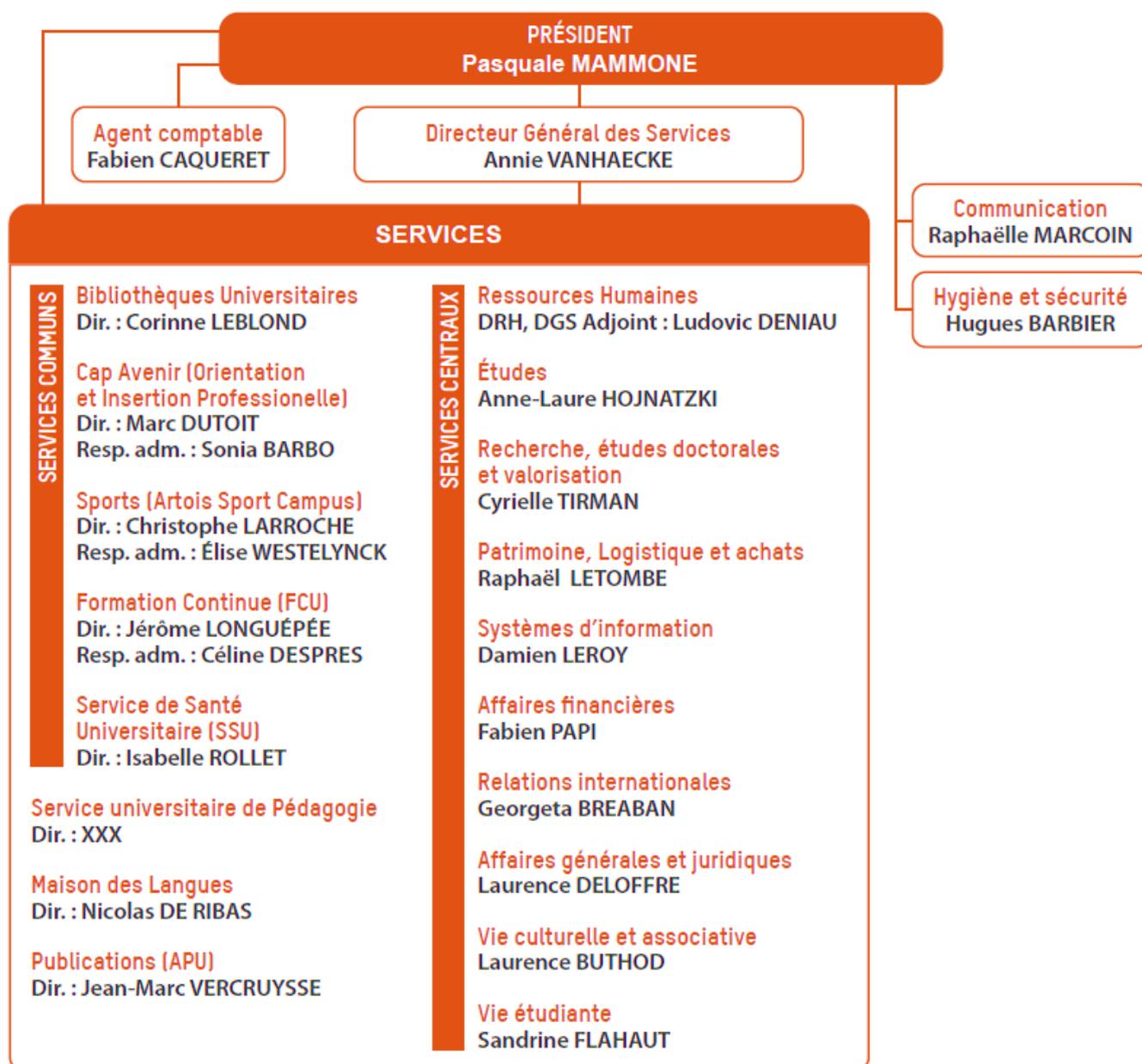
**Bertrand MAZURE**  
chargé de mission délégué  
au Louvre-Lens Vallée



## Organigramme fonctionnel de l'Université d'Artois

Rentrée 2021

### 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, Douai, Lens et Liévin. Son siège se trouve à Arras.

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



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

Directeur : Éric DEHAY  
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

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



**Faculté des Sciences Appliquées (FSA)**

Directeur : Laurent ZALEWSKI  
Resp. administratif : Éléna DUPRÉ

**IUT de Béthune**

Directeur : Daniel AMMEUX  
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**

Directeur : Fanny VASSEUR-LAMBRY  
Resp. administrative : Laurence DELEBECQUE

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



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

Directrice : Nicolas BLONDEL  
Resp. administrative : Brigitte SAUVAGE



## Quelques initiatives à l'Artois en 2021



L'université d'Artois accompagne les enseignants, les personnels et les étudiants victimes de violences sexuelles et sexistes.



L'université d'Artois s'est associée à l'ULCO et l'UPJV pour proposer les 30 et 31 mars 2021, une conférence et une rencontre/discussion pour s'informer et se former à la lutte contre les clichés.



Un certain nombre d'initiatives se sont tenues pendant le premier semestre 2021, sur des thématiques diverses, dans le cadre de dispositifs de soutien aux étudiants.

Parmi les acteurs engagés dans ces manifestations, on peut citer :

- Le service de santé universitaire de l'UA
- Le service de la vie étudiante de l'UA
- L'assistante sociale de l'UA
- Artois Sport Campus
- Les bibliothèques universitaires de l'UA
- Le service d'orientation et d'insertion professionnelle de l'UA – CAP AVENIR
- La maison de l'étudiant de l'UA

Mais il y a également beaucoup d'autres acteurs, à titre individuel ou associatif, et sur l'ensemble des sites de l'UA.



L'Université d'Artois est clairement engagée dans la thématique du Handicap.



## Préambule

Ce premier RSU – rapport social unique 2022 de l'Université d'Artois remplace le précédent bilan social.

### - 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)
- 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 2021** pour les données relatives aux parties emplois et effectifs.
- **Année civile 2021** 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 2020-2021** 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	<b>L'UNIVERSITÉ D'ARTOIS EN CHIFFRES</b>	<b>23</b>
	Données globales 2021	24
	Faits marquants 2021	25
	A – Organisation	26
	B – Formation	27
	C – Recherche	29
	D – Patrimoine	31
Chapitre 1	<b>L'EMPLOI</b>	<b>33</b>
	A1 – Plafonds d'emplois	34
	B1 – Ensemble des effectifs physiques / ETP	35
	C1 – Les effectifs BIATSS	45
	D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS	61
	E1 – Contrats Etudiants et Vacataires	75
Chapitre 2	<b>LES RECRUTEMENTS</b>	<b>77</b>
	A2 – Le recrutement de fonctionnaires	78
	B2 – Les cas de recours à des contractuels	79
	C2 – Les stagiaires	82
Chapitre 3	<b>LES PARCOURS PROFESSIONNELS</b>	<b>83</b>
	A3 – Les avancements de grade et les promotions internes	84
	B3 – Les entrées et départs ou cessation de fonctions	88
Chapitre 4	<b>LA FORMATION</b>	<b>93</b>
	A4 – Le nombre des agents en formation initiale et continue	95
	B4 – Les dépenses de formation	95
	C4 – Les types de formation dispensées	96
	D4 – Le nombre et la durée des formations	97
Chapitre 5	<b>LES RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>99</b>
	A5 – La masse salariale	101
	B5 – Les traitements indiciaires	104
	C5 – Les primes et indemnités	106
Chapitre 6	<b>LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	<b>113</b>
	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	114
	B6 – Le nombre de jours de carences imputés aux agents suite à une absence au cours de l'année	115
	C6 – Les acteurs de la prévention et leurs activités	116
	D6 – Les instances de prévention et leurs activités	117
	E6 – Les indicateurs du domaine des actions de prévention	119
	F6 – Dispositifs de signalements – suicides – RPS	120

**Chapitre 7**

**L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET  
L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA  
QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL 121**

<b>A7</b> – Les quotités de travail , notamment le temps non complet ou incomplet et le temps partiel	122
<b>B7</b> – Le télétravail et le travail à distance	123
<b>C7</b> – Les droits à jours de congés	126
<b>D7</b> – Les comptes épargne-temps	126
<b>E7</b> – Les absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs	129

**Chapitre 8**

**L'ACTION SOCIALE 133**

<b>A8</b> – Les montants des dépenses et leur nature	135
<b>B8</b> – Les types de prestations fournies et le nombre de bénéficiaires	137

**Chapitre 9**

**LE DIALOGUE SOCIAL 139**

<b>A9</b> – Les instances de dialogue social et représentants du personnel	142
<b>B9</b> – Le nombre de jours de grève	144
<b>C9</b> – Moyens accordés aux organisations syndicales	144

**Chapitre 10**

**LA DISCIPLINE 145**

<b>A10</b> – Le nombre de sanctions prononcées	146
--	-----

**Chapitre 11**

**LE HANDICAP 147**

<b>A11</b> – Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi	148
<b>B11</b> – Les actions sur l'emploi des personnes en situation de handicap	149

**Chapitre 12**

**L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES 151**

<b>A12</b> – Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	152
<b>B12</b> – Éléments statistiques sur les écarts de rémunération concernant les personnels titulaires	154
<b>C12</b> – Répartition femmes / hommes	155

**Chapitre 13**

**DÉFINITIONS ET SIGLES 161**

<b>A13</b> – Glossaire	163
<b>B13</b> – Liste des unités et unités mixtes de recherche	167

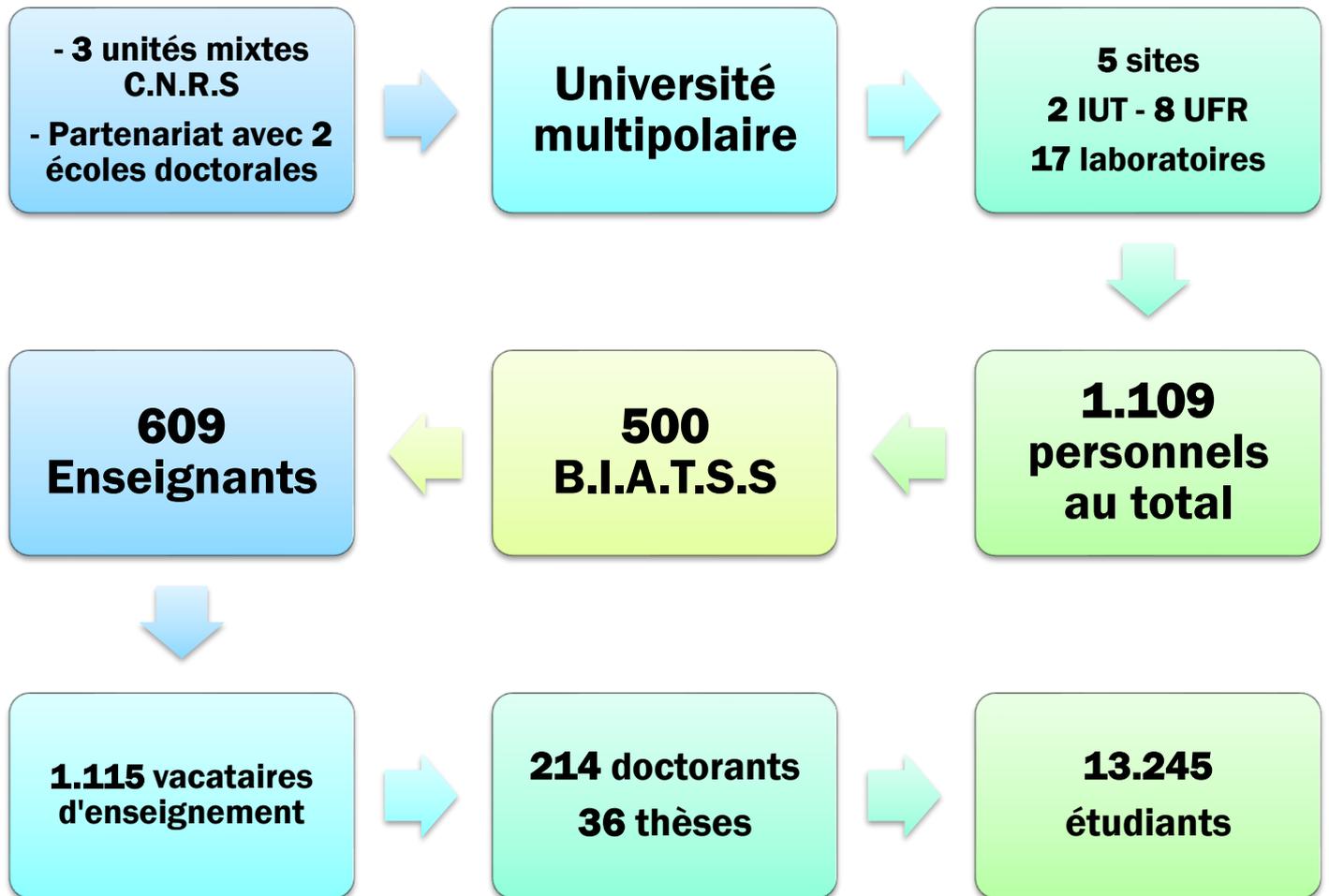


# Rapport Social Unique 2022

## Rubrique introductive : l'Université d'Artois en chiffres



## Données globales 2021



## Faits marquants de l'année 2021

### *Poursuite de la crise sanitaire de la Covid-19*

- Apparition du variant DELTA fin avril en France; les contaminations repartent à la hausse.
- Accélération de la campagne de vaccination au premier semestre; environ 47 millions de français sont vaccinés pour la rentrée de septembre.
- Depuis le 09 juin, un pass sanitaire est mis en place pour minimiser les risques de contaminations dans les lieux de culture, loisirs, restauration, transport, commerces etc...
- Apparition fin novembre d'un nouveau variant, OMICRON, en provenance d'Afrique du Sud. L'inquiétude reprend à la veille des fêtes de fin d'année.

### *Déploiement de la loi de transformation de la fonction publique du 09 août 2019*

- Entrée en vigueur du RSU - Rapport social Unique le 1er janvier 2021
- Réorganisation des commissions administratives paritaires
- Création des lignes directrices de gestion le 1er janvier 2021
- Généralisation de l'entretien professionnel comme modalité d'appréciation de la valeur professionnelle

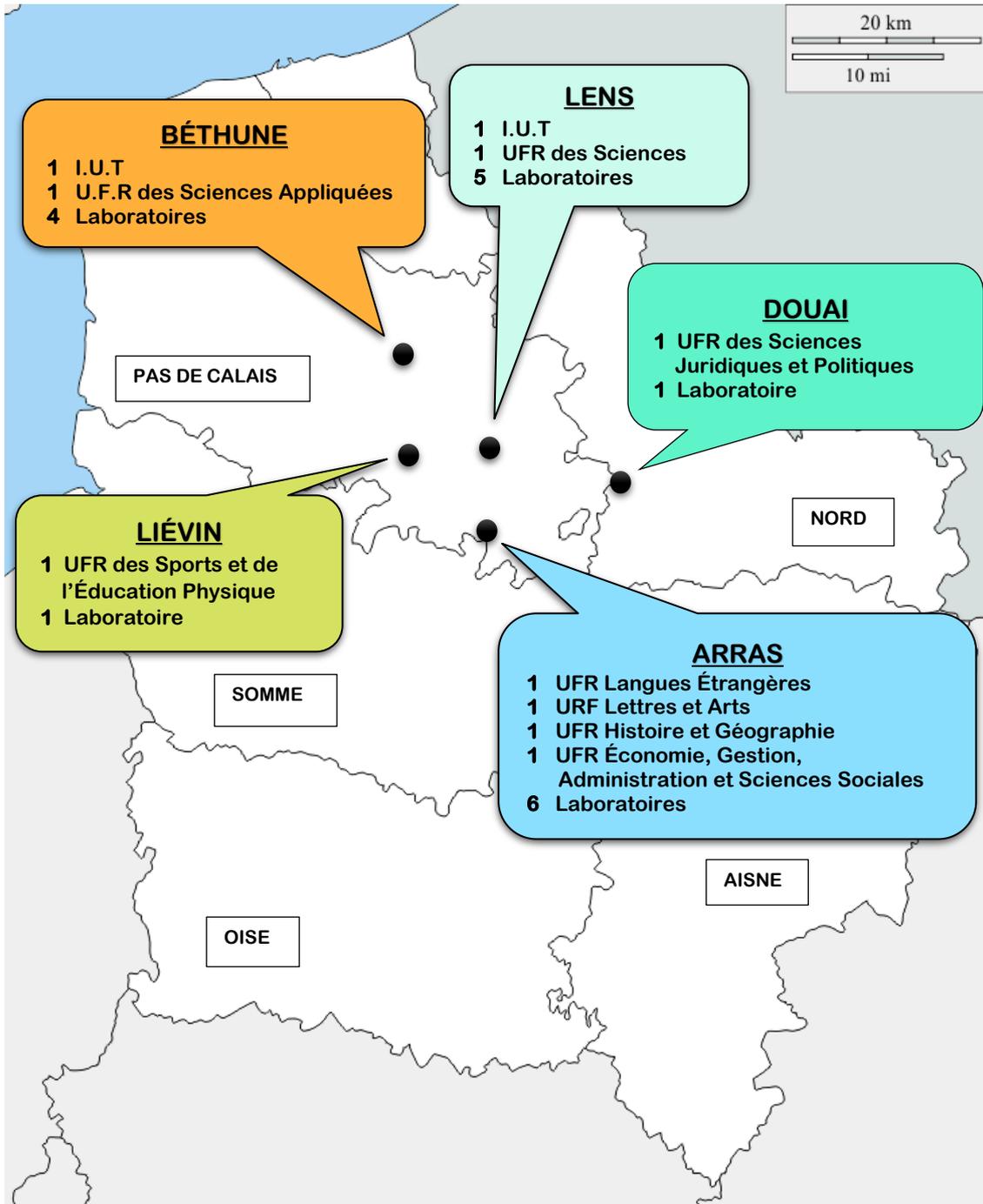
### Autres faits marquants

- Démarrage du télétravail volontaire le 1<sup>er</sup> septembre 2021.  
Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 du Rapport Social Unique, avec une mise en place au maximum le 31 décembre 2022 (décret 2020-149 du 30 novembre 2020)
- La loi de transformation de la fonction publique provoque notamment la perte de compétences de la commission paritaire d'établissement en matière de promotion, au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### A – Organisation de l'université

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

#### Répartition géographique des établissements au 31 décembre 2021



### **B - Formation**

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

	<b>Arts, Lettres, Langues</b>	<b>Sciences Humaines et Sociales</b>	<b>Droit, Économie, Gestion</b>	<b>Sciences, Technologies, Santé</b>
<b>DEUST</b> Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques		1 diplôme		
<b>BUT</b> Bachelor Universitaire de Technologie			2 spécialités	8 spécialités
<b>Licence</b>	4 mentions	5 mentions	3 mentions	6 mentions
<b>Licence professionnelle</b>		3 mentions	7 mentions	20 mentions
<b>Master</b>	6 mentions	4 mentions	10 mentions	8 mentions
<b>Doctorat</b>	Plusieurs spécialités de doctorat			

L'UA propose également dans son offre globale 2 Diplômes d'Accès aux Études Universitaires (DAEU) ainsi que de nombreux Diplômes Universitaires, dont un DU Paréo (Passport 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.

### Répartition des étudiants par pôle au 15 janvier 2022

	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Pôle ARRAS	1889	3582	5471	41,31%
Pôle BETHUNE	1584	435	2019	15,24%
Pôle DOUAI	401	1035	1436	10,84%
Pôle LENS	1596	1275	2871	21,68%
Pôle LIEVIN	704	324	1028	7,76%
Tous pôles - DAEU	167	129	296	2,23%
Tous pôles - DU	43	76	119	0,90%
Tous pôles - Echange doctorat	3	2	5	0,04%
<b>TOTAL</b>	<b>6 387</b>	<b>6 858</b>	<b>13 245</b>	<b>100,00%</b>

\* *Source* : SISE inscrits

### Répartition des étudiants par domaine de formation au 15 janvier 2022

	EFFECTIFS			Répartition
	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	
Arts, Lettres, Langues	685	2353	3038	22,94%
Sciences Humaines et Sociales	642	559	1201	9,07%
Droit, Économie, Gestion	1356	2178	3534	26,68%
Sciences, Technologies, Santé	2787	1237	4024	30,38%
STAPS	704	324	1028	7,76%
DAEU	167	129	296	2,23%
DU	43	76	119	0,90%
Echange doctorat	3	2	5	0,04%
<b>TOTAL</b>	<b>6 387</b>	<b>6 858</b>	<b>13 245</b>	<b>100,00%</b>

\* *Source* : SISE inscrits

Les effectifs étudiants sont en baisse de 46 unités, soit une régression de 0,35 %.

### C - Recherche

L'UA se compose en 2021 de 17 unités de recherche réparties sur 5 sites géographiques :

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

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

- **GIS IEF** : 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.

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

L'UA compte 3 unités mixtes CNRS, 9 unités de recherche, 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'UA a accueilli 214 doctorants en 2021-2022 et 36 thèses ont été soutenues en 2021.

#### Répartition des doctorants par école doctorale en 2021-2022

	Effectif			Répartition
	Hommes	Femmes	Total	
Ecole doctorale Sciences Technologie Santé - ED 585	43	37	80	37,4%
Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales - ED 586	53	81	134	62,6%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>96</b>	<b>118</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### Répartition des soutenances de thèses par ED (École Doctorale) en 2021

	Effectif	Répartition
Ecole doctorale Sciences Technologie Santé - ED 585	22	61,1%
Ecole doctorale Sciences Humaines et Sociales - ED 586	14	38,9%
<b>ENSEMBLE</b>	<b>36</b>	<b>39%</b>

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

**Éco-efficacité énergétique**  
Contact : jphilippe.lecointe@univ-artois.fr



LGCgE  
 LSEE  
 LGI2A  
 UCCS  
 BioEcoAgro  
 UTA

**Patrimoines, territoires et transculturalités**  
Contact : agaelle.weber@univ-artois.fr



T&C  
 GRAMMATICA  
 CREHS  
 DISCONTINUITÉS  
 CDEP

**Lien social et vulnérabilité**  
Contact : williams.nuytens@univ-artois.fr



T&C  
 CREHS  
 UREPSSS-SHERPAS  
 CDEP  
 LML  
 DISCONTINUITÉS  
 RIMELab  
 LEM

**Intelligence artificielle**  
Contact : christophe.lecoutr@univ-artois.fr



CRIL  
 LML  
 CDEP  
 UREPSSS-SHERPAS  
 LGI2A  
 T&C

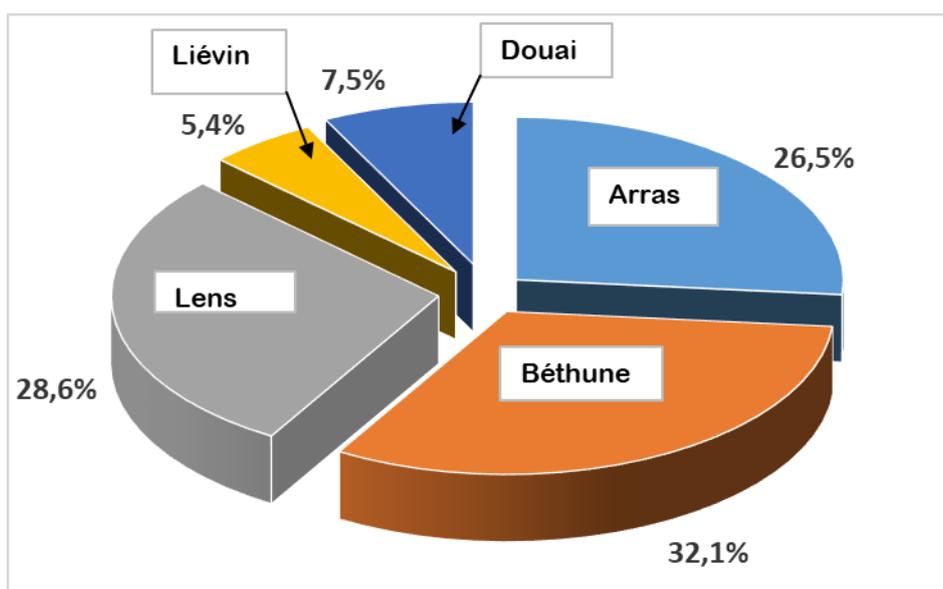
À ces quatre domaines d'intérêt majeur, il faut ajouter le LBHE, Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique.

**D - Patrimoine**

Surface totale des bâtiments de l'UA représentant 112.591 m2 (surface SHON) et répartition entre les sites

	Surface	Proportion	
Site d'Arras	29 975	26,5%	
Site de Béthune	36 312	32,1%	dont 22.487 m <sup>2</sup> pour l'IUT
Site de Lens	32 440	28,6%	dont 10.667 m <sup>2</sup> pour l'IUT
Site de Liévin	6 074	5,4%	
Site de Douai	8 465	7,5%	
<b>Surface totale</b>	<b>113 266</b>	<b>100,0%</b>	

Répartition du patrimoine immobilier sur les différents sites





# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 01

## L'EMPLOI



### A1 - Plafonds d'emplois

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

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

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

**Plafond d'emplois (budget rectificatif BR2) approuvé par le Conseil d'Administration  
le 15 octobre 2021**

Plafonds d'emplois 2021			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	463,28		463,28
		CDI	4,00	-	4,00
	Non-permanents	CDD	93,13	21,43	114,56
<b>Sous-total Enseignants</b>			<b>560,41</b>	<b>21,43</b>	<b>581,84</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	359,16		359,16
		CDI	17,00	5,95	22,95
	Non-permanents	CDD	55,19	62,24	117,43
<b>Sous-total BIATSS</b>			<b>431,35</b>	<b>68,19</b>	<b>499,54</b>
<b>TOTAUX</b>			<b>991,76</b>	<b>89,62</b>	<b>1 081,38</b>
			(3)		(4)
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			1111		
			(5)		

↑

Plafond d'emploi voté avec le budget par le CA

Note sur les modalités de renseignement du tableau :

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

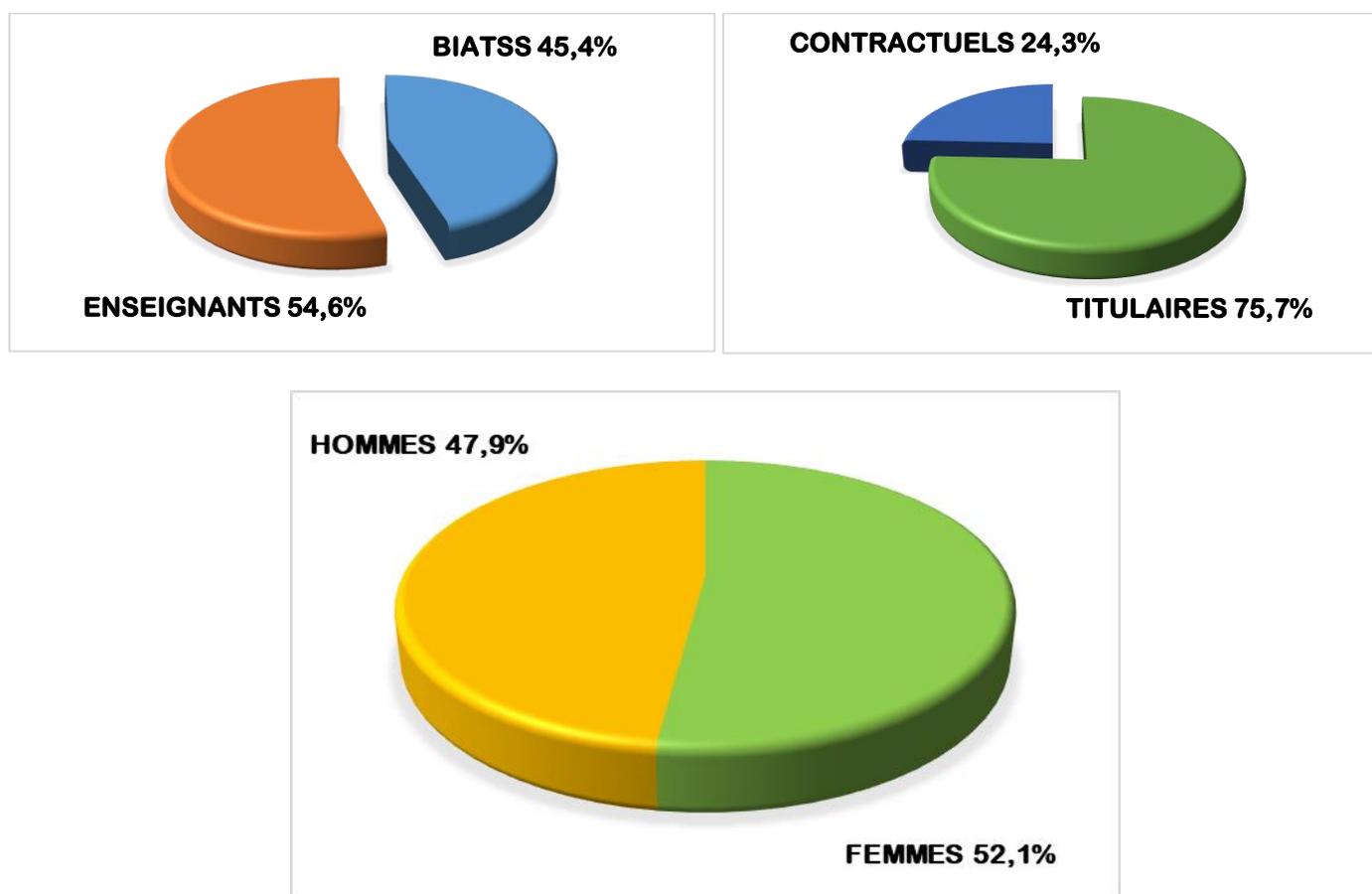
Le nombre total d'emplois financés par la SCSP - case annotée (3) ne peut être supérieur au plafond des emplois État qui a été notifié à l'établissement et rappelé en case (5).

### B1 - Ensemble des effectifs physiques / ETP

#### Répartition des agents titulaires et contractuels de l'UA en effectif et ETP au 31 décembre 2021

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	240	123	363	90	47	137	330	170	500
	ENSEIGNANTS	180	280	460	68	81	149	248	361	609
Effectifs totaux en nombre		420	403	823	158	128	286	578	531	1 109
		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
ETP	BIATSS	231,90	122,40	354,30	87,00	46,40	133,40	318,90	168,80	487,70
	ENSEIGNANTS	179,50	279,60	459,10	61,25	66,00	127,25	240,75	345,60	586,35
Effectifs totaux en ETP		411,40	402,00	813,40	148,25	112,40	260,65	559,65	514,40	1 074,05

#### Répartitions ETP des agents au 31 décembre 2021



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 augmente encore et passe de 22,6 % en 2020 à 24,3 % en 2021. Avec cette répartition de 52% - 48% en faveur des femmes, la parité femmes-hommes est bien respectée.

**Effectif total BIATSS et ENSEIGNANTS par sexe et tranches d'âges au 31 décembre 2021**

		Effectif total au 31 décembre 2021																						Ensemble
		Tranche d'âge																						
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 et +		
		Sexe																						
FILIERE		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>BIATSS</b>	Filière ADMINISTRATIVE					1	1	3		4	1	13		9	1	8	3	10	4	2				60
	Filière des BIBLIOTHEQUES					2		1		1		8	5	1	4	4	2		1					29
	Filière ITRF		1	4	3	18	4	23	10	34	13	36	23	30	25	21	17	6	4	1	1			274
	BIATSS titulaires		1	4	3	21	5	27	10	39	14	57	28	40	30	33	22	16	9	3	1			363
	BIATSS contractuels	6	5	13	10	20	10	17	7	8	7	4	5	7		8	3	6				1		137
	Grand total BIATSS	6	6	17	13	41	15	44	17	47	21	61	33	47	30	41	25	22	9	3	1	1		500
<b>ENSEIGNANTS</b>	ENSEIGNANTS-CHERCHEURS				2	7	5	15	16	16	36	16	38	29	35	20	45	14	25	1	6			326
	Autres ENSEIGNANTS titulaires					1	3	3	5	6	7	14	11	15	13	16	19	6	11	1	3			134
	ENSEIGNANTS contractuels	15	8	26	25	12	13	6	8	3	7	2	10	1	4		3	3	2		1			149
	Grand total ENSEIGNANTS	15	8	26	27	20	21	24	29	25	50	32	59	45	52	36	67	23	38	2	10			609
<b>Effectif total</b>		21	14	43	40	61	36	68	46	72	71	93	92	92	82	77	92	45	47	5	11	1		1 109

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

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

BIATSS		2019	%	2020	%	2021	%
Effectif titulaires	Cat A+	26	6,9%	23	6,3%	27	7,4%
	Cat A	83	22,0%	85	23,1%	83	22,9%
	Cat B	98	26,0%	94	25,5%	99	27,3%
	Cat C	170	45,1%	166	45,1%	154	42,4%
	Total	377	100%	368	100%	363	100%
Effectif contractuels	Cat A	35	35,4%	51	38,9%	46	33,6%
	Cat B	26	26,3%	32	24,4%	33	24,1%
	Cat C	38	38,4%	48	36,6%	58	42,3%
	Total	99	100%	131	100%	137	100%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	26	5,5%	23	4,6%	27	5,4%
	Cat A	118	24,8%	136	27,3%	129	25,8%
	Cat B	124	26,1%	126	25,3%	132	26,4%
	Cat C	208	43,7%	214	42,9%	212	42,4%
	Total	476	100,0%	499	100%	500	100,0%
ETP titulaires	Cat A+	25,4	6,9%	22,4	6,2%	26,7	7,5%
	Cat A	81,9	22,3%	83,8	23,3%	81,4	23,0%
	Cat B	94,2	25,6%	91,4	25,4%	96,2	27,2%
	Cat C	166,1	45,2%	162,4	45,1%	150	42,3%
	Total	367,6	100%	360	100%	354,3	100%
ETP contractuels	Cat A	34,7	35,9%	50,2	39,8%	45,5	34,1%
	Cat B	26	26,9%	31,1	24,6%	32,2	24,1%
	Cat C	36	37,2%	44,9	35,6%	55,7	41,8%
	Total	96,7	100%	126,2	100%	133,4	100%
Total ETP	Cat A+	25,4	5,5%	22,4	4,6%	26,7	5,5%
	Cat A	116,6	25,1%	134	27,6%	126,9	26,0%
	Cat B	120,2	25,9%	122,5	25,2%	128,4	26,3%
	Cat C	202,1	43,5%	207,3	42,6%	205,7	42,2%
	Total	464,3	100,0%	486,2	100%	487,7	100,0%

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

ENSEIGNANTS		2019	%	2020	%	2021	%
Effectif titulaires	E-C	330	70,1%	326	69,8%	326	70,9%
	1er & 2nd degré	141	29,9%	141	30,2%	134	29,1%
	Total	471	100%	467	100%	460	100%
Effectif contractuels	Cat A	133	100,0%	139	100,0%	149	100,0%
TOTAL EFFECTIF	Cat A+	330	54,6%	326	53,8%	326	53,5%
	Cat A	274	45,4%	280	46,2%	283	46,5%
	Total	604	100,0%	606	100%	609	100,0%
ETP titulaires	E-C	329,4	70,3%	325,4	69,9%	325,6	70,9%
	1er & 2nd degré	139,2	29,7%	140,1	30,1%	133,5	29,1%
	Total	468,6	100%	465,5	100%	459,1	100%
ETP contractuels	Cat A	111,6	100,0%	115,5	100%	127,25	100,0%
Total ETP	Cat A+	329,4	56,8%	325,4	56,0%	325,6	55,5%
	Cat A	250,8	43,2%	255,6	44,0%	260,75	44,5%
	Total	580,2	100,0%	581	100%	586,35	100,0%

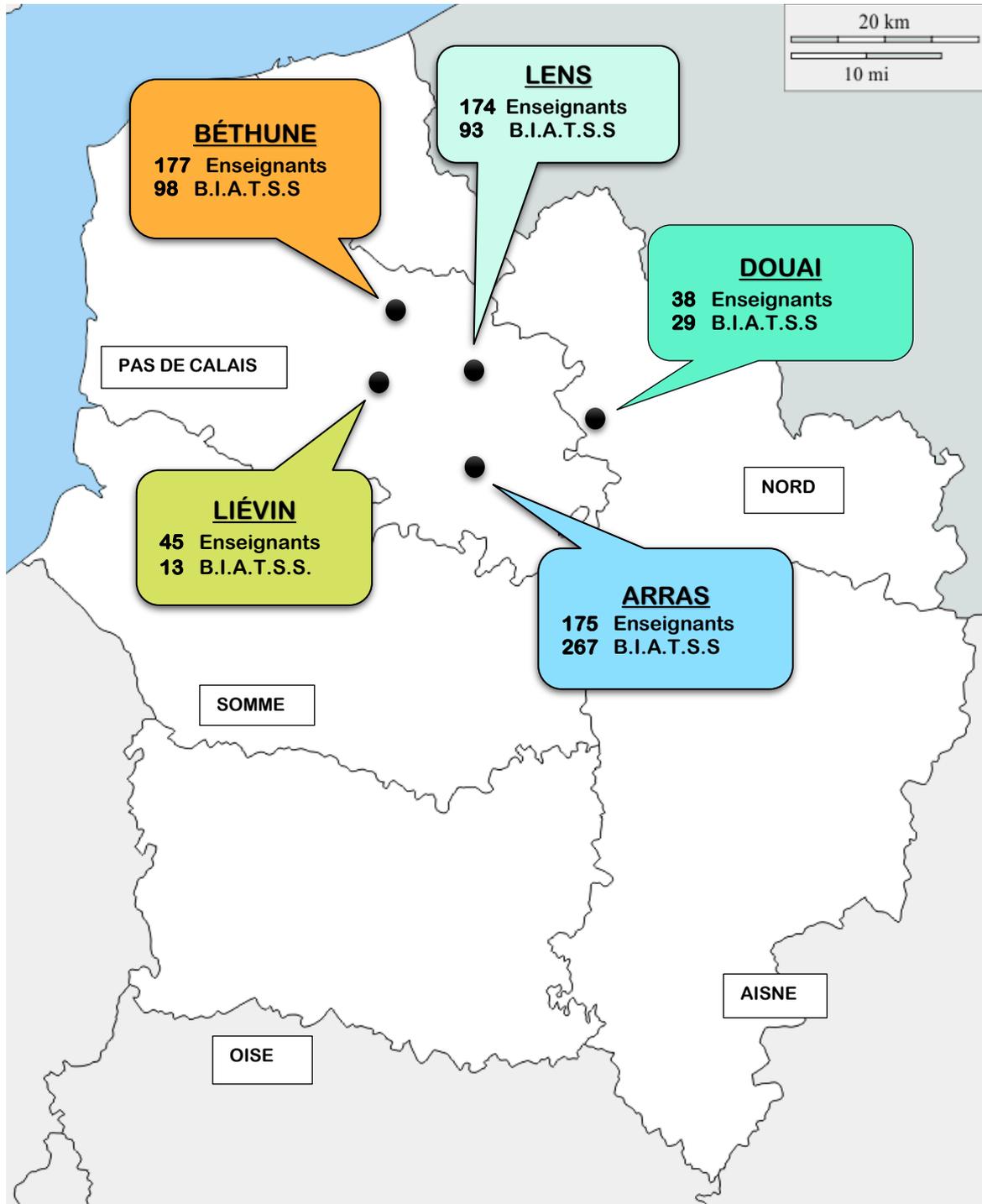
**Évolution des effectifs globaux par genre et par statut sur 3 années**

<b>EFFECTIF Global</b>		<b>2019</b>	<b>%</b>	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>
BIATSS titulaires	Femme	252	66,8%	244	66,3%	240	66,1%
	Homme	125	33,2%	124	33,7%	123	33,9%
	Ensemble	377	100%	368	100%	363	100%
BIATSS contractuels	Femme	38	38,4%	75	57,3%	90	65,7%
	Homme	61	61,6%	56	42,7%	47	34,3%
	Ensemble	99	100%	131	100%	137	100%
Total effectif BIATSS	Femme	290	60,9%	319	63,9%	330	66,0%
	Homme	186	39,1%	180	36,1%	170	34,0%
	Ensemble	476	100,0%	499	100%	500	100,0%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS	Femme	117	35,5%	117	35,9%	118	36,2%
	Homme	213	64,5%	209	64,1%	208	63,8%
	Ensemble	330	100%	326	100%	326	100%
ENSEIGNANTS 1er & 2nd degré	Femme	65	46,1%	64	45,4%	62	46,3%
	Homme	76	53,9%	77	54,6%	72	53,7%
	Ensemble	141	100%	141	100%	134	100%
ENSEIGNANTS contractuels	Femme	59	44,4%	61	43,9%	68	45,6%
	Homme	74	55,6%	78	56,1%	81	54,4%
	Ensemble	133	100%	139	100%	149	100%
Total effectif ENSEIGNANTS	Femme	241	39,9%	242	39,9%	248	42,9%
	Homme	363	60,1%	364	60,1%	361	68,0%
	Ensemble	604	100,0%	606	100%	609	100,0%
TOTAL EFFECTIF GLOBAL	Femme	531	49,2%	561	50,8%	578	52,1%
	Homme	549	50,8%	544	49,2%	531	47,9%
	Ensemble	1080	100,0%	1105	100%	1109	100,0%

**Répartition géographique des effectifs**

Au 31 décembre 2021, on comptabilise 1.109 personnes travaillant à l'UA.

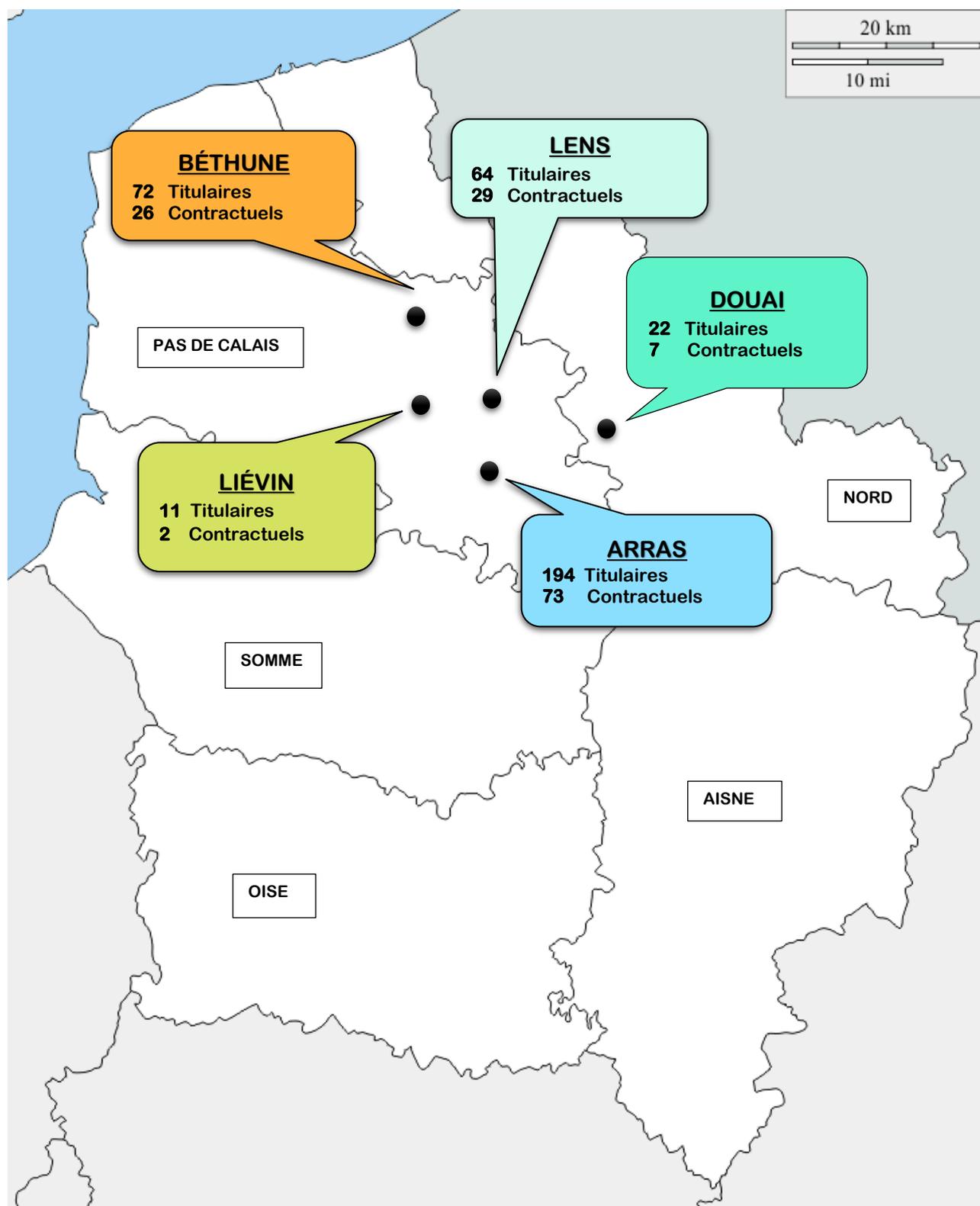
**Carte des effectifs globaux par sites ARTOIS au 31 décembre 2021**



## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### Répartition des effectifs BIATSS par sites ARTOIS au 31 décembre 2021

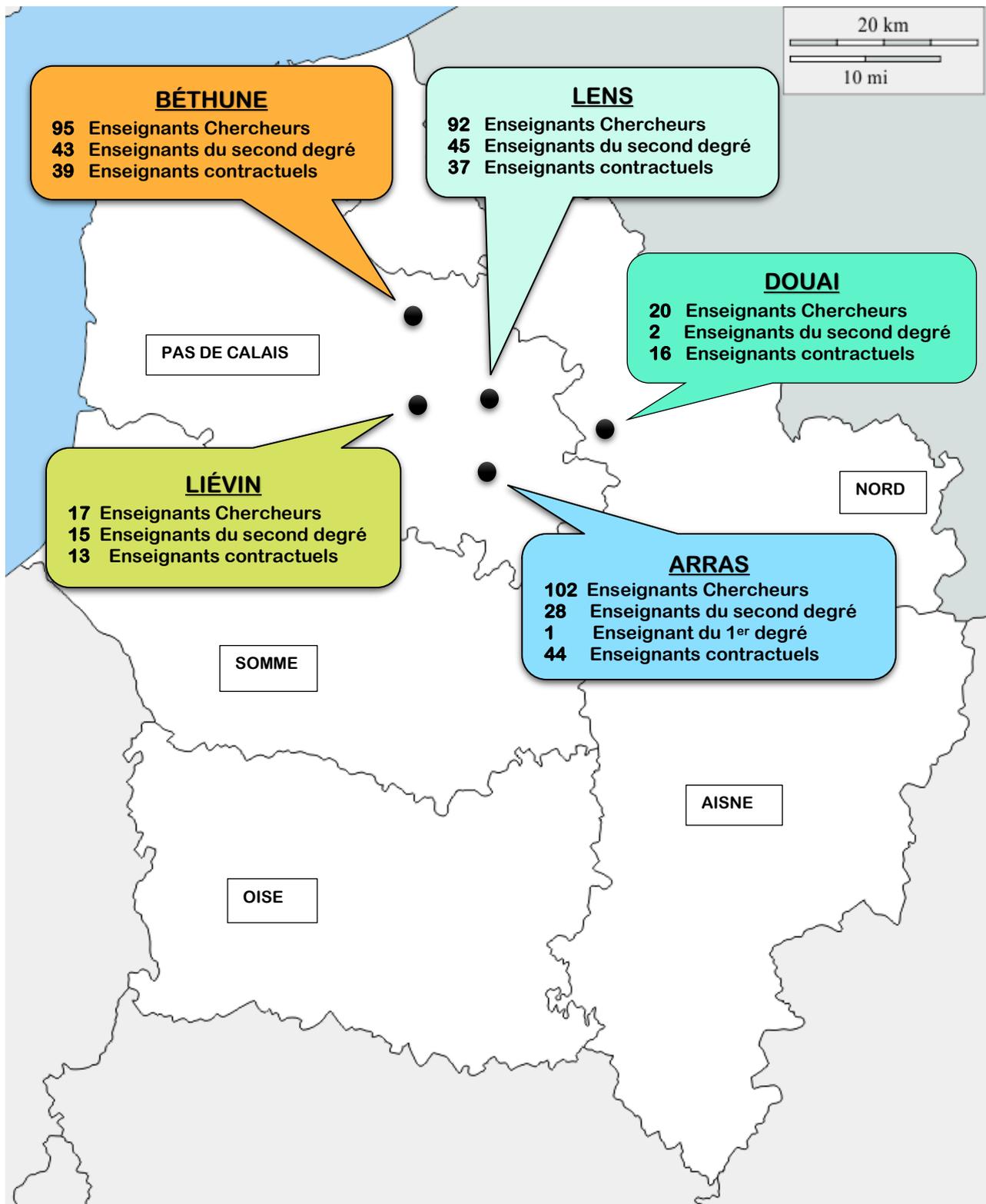
Filière	Nature du poste	ARRAS	BÉTHUNE	DOUAI	LENS	LIÉVIN	Total
ADMINISTRATIVE, SOCIALE ET SANTE	DGS	1					1
	Administrateur de l'ENESR	1					1
	Agent comptable	1					1
	Attaché Administratif de l'État	6	1	1		1	9
	Infirmiers	1	1		1		3
	Assistance sociale	1					1
	Secrétaire administratif	6	2	3	3	1	15
	Adjoint technique (ATEC)			2			2
	Adjoint administratif	17	4		4	2	27
<b>Total filière AENES</b>		<b>34</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>60</b>
BIBLIOTHEQUES	Conservateur	3	1	1			5
	Bibliothécaire	1					1
	Assistant bibliothécaire	5	1	2	2	1	11
	Magasinier	4	3	3	1	1	12
<b>Total filière BIB</b>		<b>13</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>29</b>
ITRF	Ingénieur de Recherche	5	1		5		11
	Ingénieur d'Études	33	13		10		56
	Assistant Ingénieur	14	3	1	3		21
	Technicien Recherche et Formation	40	15		17	1	73
	ATRF	55	27	9	18	4	113
<b>Total filière ITRF</b>		<b>147</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>53</b>	<b>5</b>	<b>274</b>
<b>Total Titulaires</b>		<b>194</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>11</b>	<b>363</b>
<b>Contractuels</b>		<b>73</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>137</b>
<b>TOTAL Général</b>		<b>267</b>	<b>98</b>	<b>29</b>	<b>93</b>	<b>13</b>	<b>500</b>



## *RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois*

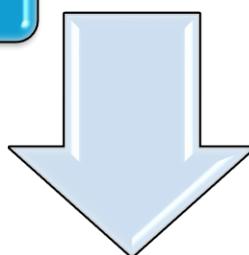
### Répartition des effectifs ENSEIGNANTS par sites ARTOIS au 31 décembre 2021

Corps	Nature du Poste	Arras	Béthune	Douai	Lens	Liévin	Total
Enseignants chercheurs	Professeurs des universités	29	25	4	33	3	94
	Maîtres de conférences	73	70	16	59	14	232
Total enseignants chercheurs		102	95	20	92	17	326
Enseignants du second degré	Professeurs agrégés	15	24	2	17	8	66
	Professeurs certifiés	12	17		21	0	50
	Professeurs des L.P	1	2		7	0	10
	Professeurs d'EPS	0				7	7
Total enseignants du second degré		28	43	2	45	15	133
Autres enseignants titulaires	Professeurs des écoles	1					1
Total autres enseignants titulaires		1	0	0	0	0	1
Total Titulaires		131	138	22	137	32	460
Total Contractuels		44	39	16	37	13	149
<b>TOTAL Général</b>		<b>175</b>	<b>177</b>	<b>38</b>	<b>174</b>	<b>45</b>	<b>609</b>



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

**B.I.A.T.S.S**



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

**C1 – Les effectifs BIATSS**

Ce tableau est un état de la situation des effectifs BIATSS au 31 décembre 2021.

Les personnels titulaires représentent **72,6 %** des effectifs, soit une baisse de 1 point par rapport au bilan précédent. Les contractuels représentent donc **27,4 %** des effectifs.

Parmi les titulaires, la catégorie **A** représentent **30,3 % (+ 1%)** des effectifs contre **27,3 % (+ 1,8 %)** pour la catégorie **B** et **42,4 % (- 2,7 %)** 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 2021**

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	7	8	1	6,9	7,9	2,2%
	A	AAE		1	1		1	1	0,3%
		ASSAE		1	1		1	1	0,3%
		INF	1	2	3	1	1,8	2,8	0,8%
	B	SAENES	1	14	15	1	13,8	14,8	4,2%
	C	ADJENES	3	24	27	3	23,8	26,8	7,6%
		ATEC	2		2	2		2	0,6%
<b>Total filière administrative</b>			<b>10</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>49,3</b>	<b>59,3</b>	<b>16,7%</b>
BIB	A+	CONS	3	2	5	2,8	2	4,8	1,4%
	A	BIB		1	1		1	1	0,3%
	B	BAS	3	8	11	3	7,2	10,2	2,9%
	C	MAG	6	6	12	6	5,3	11,3	3,2%
<b>Total filière des bibliothèques</b>			<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>11,8</b>	<b>15,5</b>	<b>27,3</b>	<b>7,7%</b>
ITRF	A+	IGR	5	6	11	5	6	11	3,1%
	A	IGE	31	25	56	31	24	55	15,5%
		ASI	10	11	21	10	10,6	20,6	5,8%
	B	TCH	22	51	73	22	49,2	71,2	20,1%
	C	ATRF	33	80	113	32,6	77,3	109,9	31,0%
<b>Total filière ITRF</b>			<b>101</b>	<b>173</b>	<b>274</b>	<b>100,6</b>	<b>167,1</b>	<b>267,7</b>	<b>75,6%</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>			<b>123</b>	<b>240</b>	<b>363</b>	<b>122,4</b>	<b>231,9</b>	<b>354,3</b>	<b>72,65%</b>
Contractuels		CDI	5	17	22	5	15,8	20,8	15,6%
		CDD	40	72	112	39,4	70,2	109,6	82,2%
		APPRENTI	2	1	3	2	1	3	2,2%
<b>Total BIATSS contractuels</b>			<b>47</b>	<b>90</b>	<b>137</b>	<b>46,4</b>	<b>87</b>	<b>133,4</b>	<b>27,35%</b>
<b>Effectif total BIATSS</b>			<b>170</b>	<b>330</b>	<b>500</b>	<b>169</b>	<b>319</b>	<b>487,7</b>	<b>100%</b>

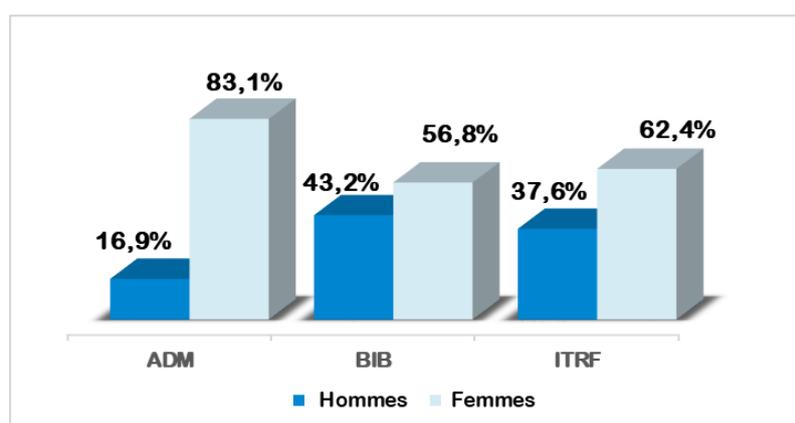
### LES TITULAIRES

**Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2021**

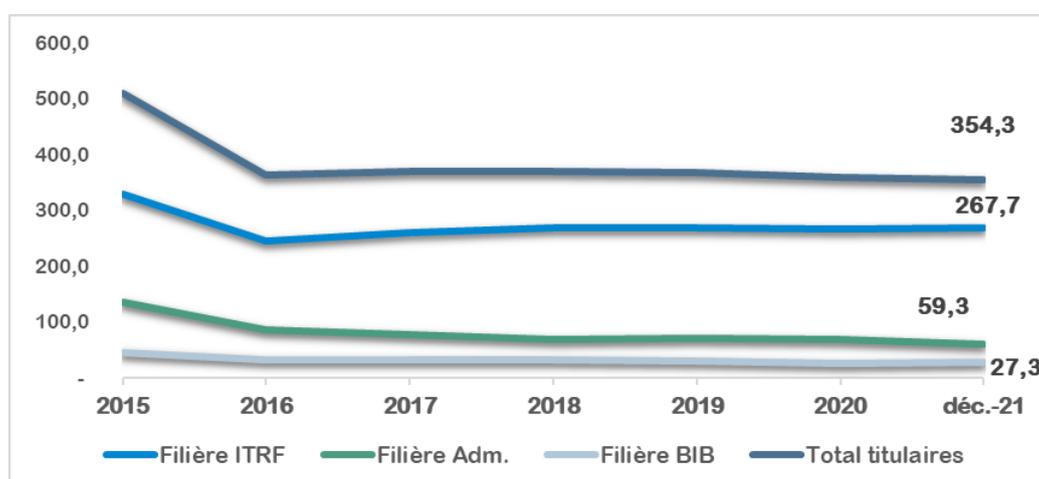
FILIERE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition	Données nationales *
Administrative, sociale et de santé	10,0	49,3	59,3	16,74%	19,73%
Bibliothèques	11,8	15,5	27,3	7,71%	7,50%
ITRF	100,6	167,1	267,7	75,56%	72,77%
<b>GRAND Total</b>	<b>122,4</b>	<b>231,9</b>	<b>354,3</b>	<b>100%</b>	
Répartition	34,5%	65,5%	100%		

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

**Répartition des titulaires BIATSS en ETP par filière et genre au 31 décembre 2021**



**Évolution 2015-2021 des titulaires BIATSS par filière ETP au 31 décembre 2021**



## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

Avec **75,56 %** des ETP BIATSS titulaires, la filière ITRF est très largement majoritaire en 2021 ; cette catégorie enregistre une hausse de 1,62 points (**73,94 % en 2020**).

Ce taux est supérieur de **2,79 points** (source : bilan social 2019-2020 du MENESRI) par rapport aux données nationales.

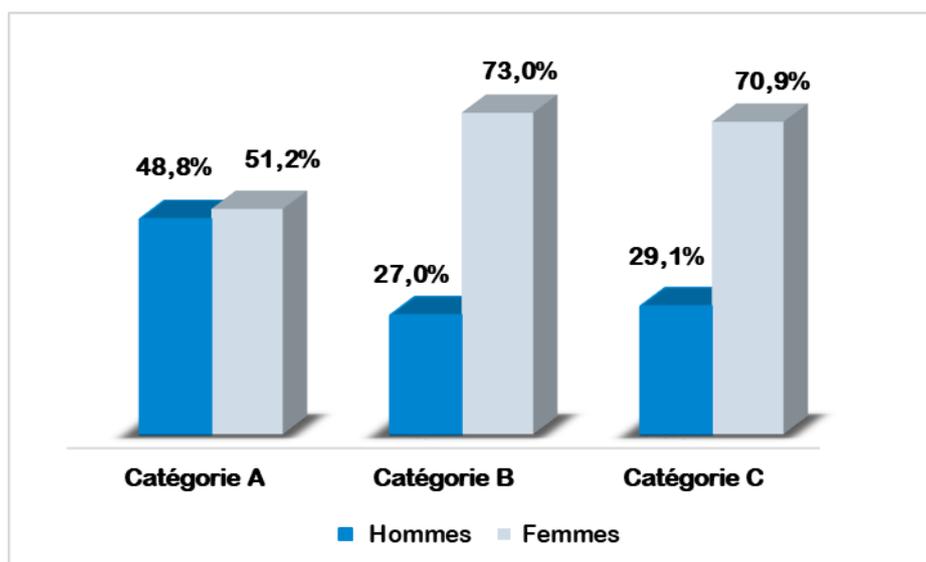
Les recrutements BIATSS continuent de se faire principalement dans la filière ITRF ce qui explique la nette augmentation des effectifs au sein de cette filière sur ces cinq dernières années. A l'inverse les filières administratives et bibliothèques sont en baisse constante depuis 2012 (mutation sortante,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

### Répartition des titulaires BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2021

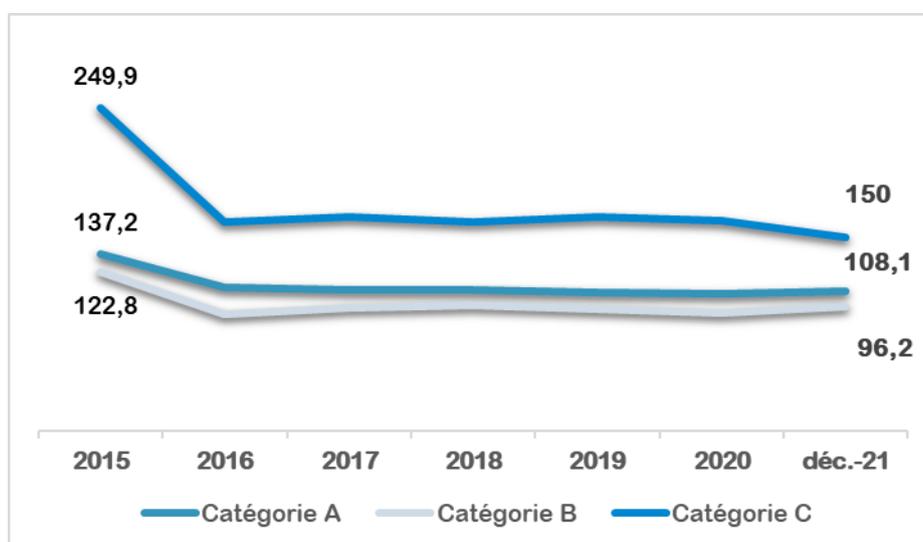
Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	en %	Données nationales *
A	52,8	55,3	108,1	30,5%	31,81%
B	26	70,2	96,2	27,2%	27,36%
C	43,6	106,4	150,0	42,3%	40,83%
<b>Grand total</b>	<b>122,4</b>	<b>231,9</b>	<b>354,3</b>	<b>100%</b>	
Répartition	34,5%	65,5%	100%		

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

### Répartition des titulaires BIATSS par catégorie et genre au 31 décembre 2021



### Évolution 2016-2021 des titulaires BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2021



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

Sa représentativité passe en 2021 à **42,3 %** contre **45,1 %** en 2020, soit à un niveau supérieur de 1.5 points à la moyenne nationale.

Avec une répartition de **48,8 %** pour les femmes et **51,2 %** pour les hommes, la catégorie A est assez proche de la parité, mais on enregistre cependant cette année un léger fléchissement en faveur des hommes.

Les deux autres catégories B et C ont une répartition genrée proche, avec des scores respectifs de **73 %** et **70,9 %** de femmes. Cette représentativité est très supérieure aux données nationales, qui place la part des femmes à **63,35 %**.

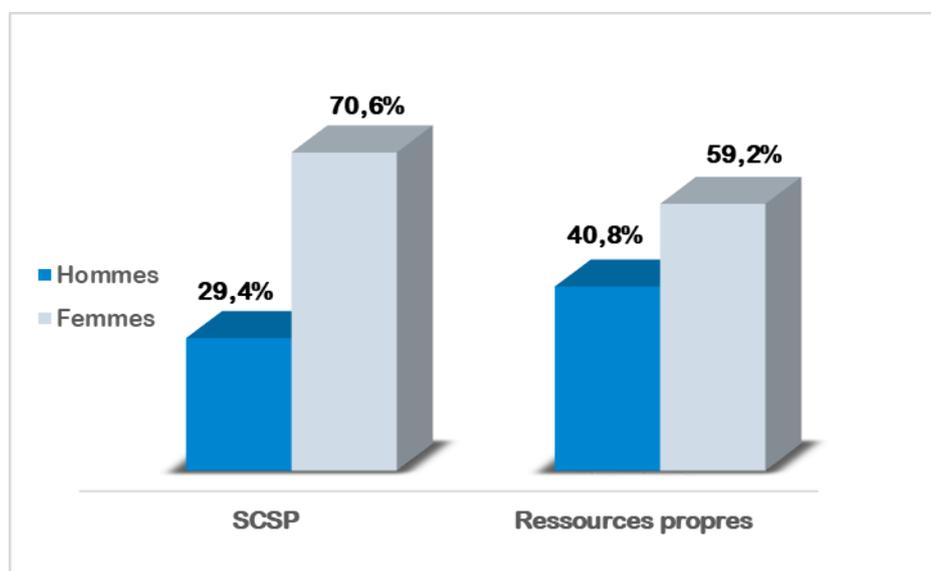
### LES CONTRACTUELS

#### Répartition des contractuels BIATSS en ETP et effectif par type de support au 31 décembre 2021

	Financement des postes	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS									
ETP	SCSP - Subvention pour charge de service public	6,8	10	16,8	5	9,8	14,8	9	30,1	39,1	20,8	49,9	70,7
	Ressources propres	15	13,7	28,7	8	9,4	17,4	2,6	14	16,6	25,6	37,1	62,7
TOTAL		21,8	23,7	46	13	19,2	32	11,6	44,1	56	46,4	87	133,4
EFFECTIF	SCSP - Subvention pour charge de service public	7	10	17	5	10	15	9	32	41	21	52	73
	Ressources propres	15	14	29	8	10	18	3	14	17	26	38	64
TOTAL		22	24	46	13	20	33	12	46	58	47	90	137

La distinction entre Subvention pour Charges de Service Public et Ressources Propres correspond au mode de financement des emplois. Ainsi, **53 %** des contractuels BIATSS (contre 51,8 % en 2020) de l'UA sont financés sur la **SCSP**, tandis que les **47 %** restants (contre 48,2 % en 2020) le sont sur les **Ressources Propres** de l'université. C'est une augmentation non négligeable de la part des contractuels dits « État ».

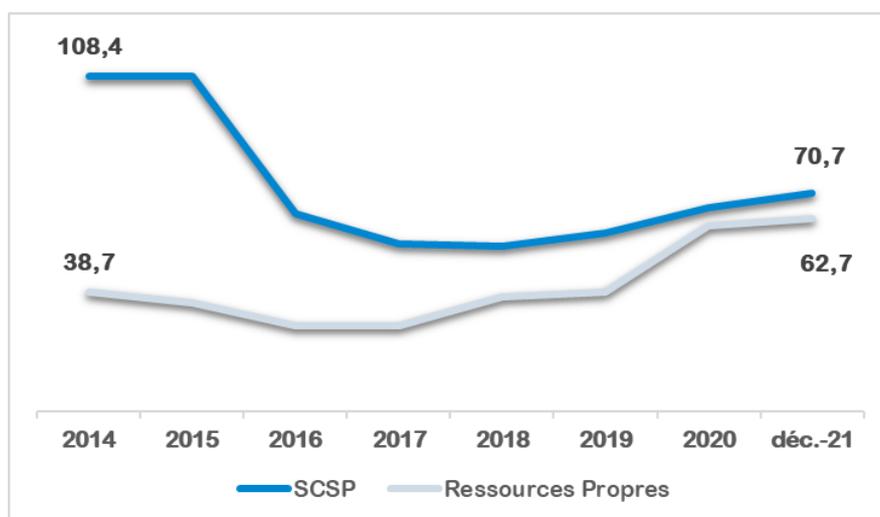
#### Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de support et genre au 31 décembre 2021



Sur les deux types de ressources, la parité femmes / hommes s'est amplifiée au détriment 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 41 %– 59 % en 2020 à 29,4 % - 70,6 % en 2021.

### Évolution 2014-2021 des contractuels BIATSS en ETP par type de support au 31 décembre 2021

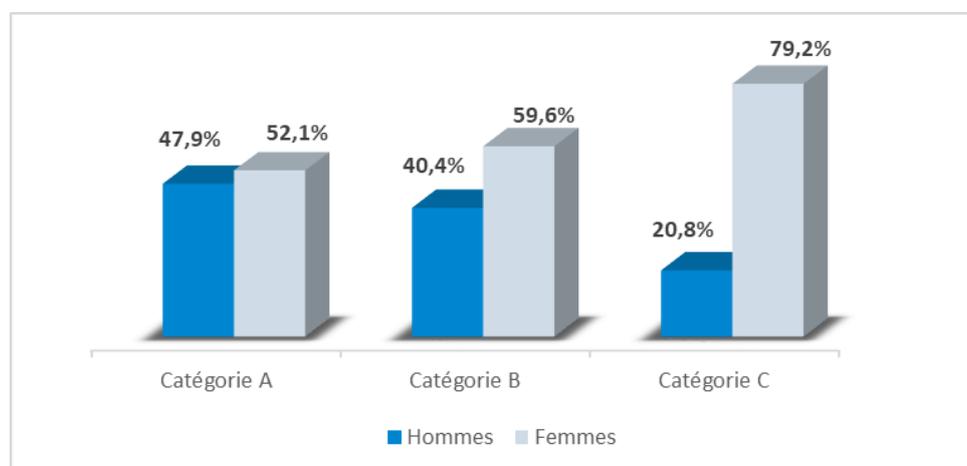


La tendance haussière que nous avons observé en 2020 continue pour l'année 2021. Cette situation est en partie expliquée par une hausse significative des contrats liés à la recherche.

### Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2021

Catégories	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	En %
A	21,8	23,7	45,5	34,1%
B	13	19,2	32,2	24,1%
C	11,6	44,1	55,7	41,8%
<b>Total contractuels</b>	<b>46,4</b>	<b>87,0</b>	<b>133,4</b>	<b>100%</b>
<b>Répartition</b>	<b>34,8%</b>	<b>65,2%</b>	<b>100%</b>	

### Répartition des contractuels BIATSS en ETP par catégorie et genre au 31 décembre 2021



## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

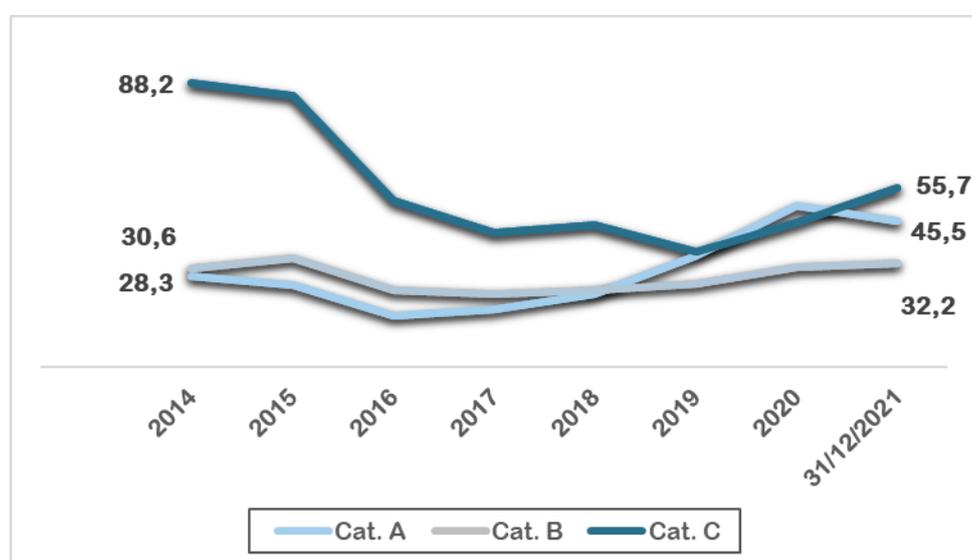
Dans les 3 catégories de contractuels, la parité femmes/hommes au détriment des hommes s'est accentuée (56,4 % - 43,6 % en 2020 contre 65,2 % - 34,8 % cette année). Après une période de rééquilibrage en 2019 et 2020, on retrouve cette année un niveau en hausse en faveur des femmes.

Globalement, la part des femmes chez les personnels contractuels a augmenté de plus de 10 points en 2021, pour passer de 56,4 % en 2020 à 65,2 % en 2021.

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 est inférieure de 1 point chez les contractuels (65,7%) par rapport aux titulaires (66,2 %).

Évolution 2014-2021 des contractuels BIATSS en ETP par catégorie au 31 décembre 2021



## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

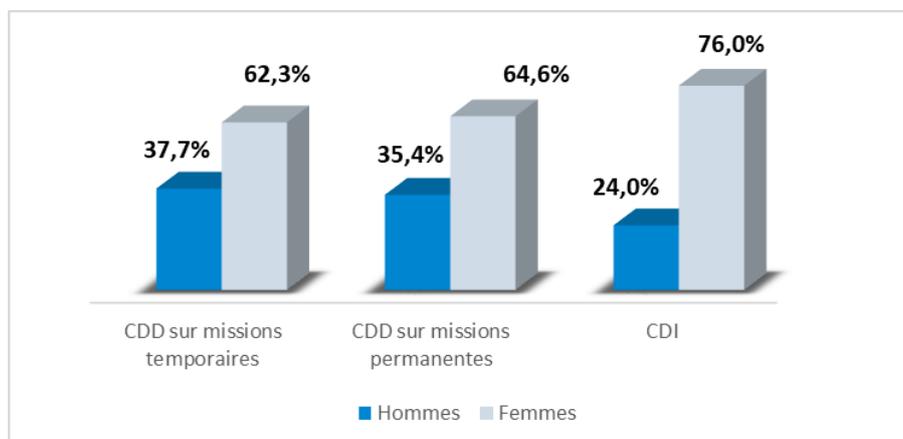
### Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie, genre et type de missions en 2021

Type poste CDD	Type de besoin CDD	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Hommes	Femmes	ENS									
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	5	2	7	5	8	13	2	10	12	12	20	32
	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	5	9	14			0			0	5	9	14
<b>Total CDD PERMANENT</b>		<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>49</b>
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	7	4	11	3	2	5		6	6	10	12	22
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	1	0	1		1	1	1	8	9	2	9	11
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3	4	7	5	3	8	4	14	18	12	21	33
<b>Total CDD TEMPORAIRE</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>66</b>
CDI			5	5	1	5	6	4	7	11	5	17	22
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>58</b>	<b>47</b>	<b>90</b>	<b>137</b>

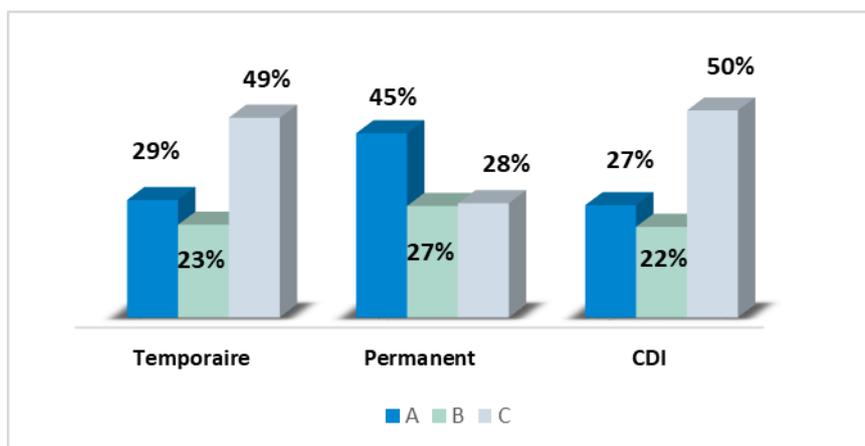
### Répartition des contractuels BIATSS en effectif par catégorie d'âge et type de missions en 2021

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	70 et +	Femmes	
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire	2	8	4	8	6	1	2		1			32
	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	2	4	5	1			1				14
<b>Total PERMANENT</b>		<b>3</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>49</b>	
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	4	3	7	3	2	2		1			22	
	Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT à temps partiel ou indisponibles	2		2	4		2		1			11	
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	2	8	12	3	2	1	1	2	1	1	33	
<b>Total TEMPORAIRE</b>		<b>8</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>66</b>	
CDI				1	1	4	3	4	5	4		22	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>11</b>	<b>23</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>137</b>	

### Répartition des contractuels BIATSS en ETP par type de contrat et genre au 31 décembre 2021



### Répartition des types de missions par catégorie au 31 décembre 2021



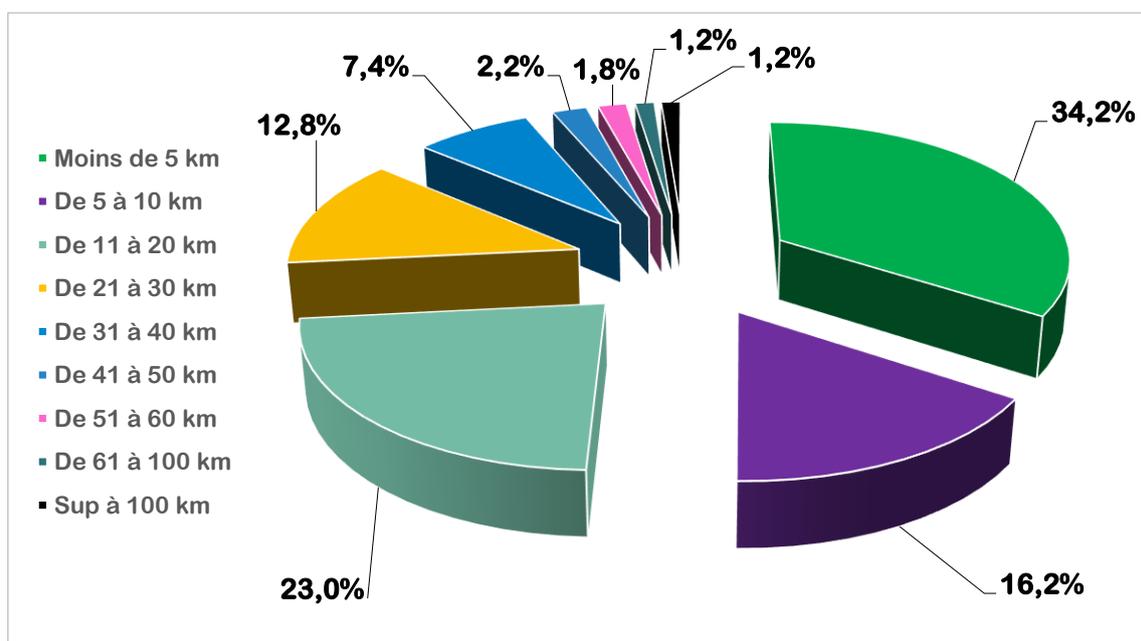
## Éloignement géographique des personnels BIATSS

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 2021

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	120	51	171	34,2%
De 5 à 10 km	66	15	81	16,2%
De 11 à 20 km	89	26	115	23,0%
De 21 à 30 km	49	15	64	12,8%
De 31 à 40 km	23	14	37	7,4%
De 41 à 50 km	5	6	11	2,2%
De 51 à 60 km	7	2	9	1,8%
De 61 à 100 km	3	3	6	1,2%
Sup à 100 km	1	5	6	1,2%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>137</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

### Graphique de répartition des personnels BIATSS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2021



- **50,4 %** des personnels ne sont pas éloignés de plus de **10 kilomètres** de leur lieu d'affectation.
- **73,4 %** des personnels ne sont pas éloignés de plus de **20 kilomètres** ou moins.

### Démographie des personnels BIATSS

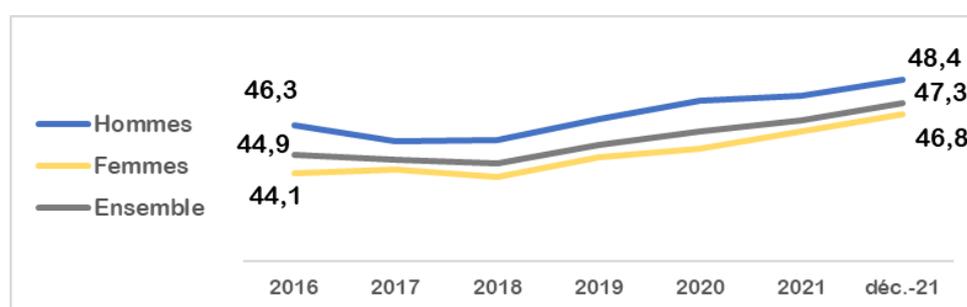
#### Âge moyen

##### Âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2021

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	47,1	45,3	46,2
B	51,5	46,7	48,0
C	48,1	47,6	47,8
<b>Total général</b>	<b>48,4</b>	<b>46,8</b>	<b>47,3</b>
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>47,5</i>	<i>47,6</i>	<i>47,6</i>

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

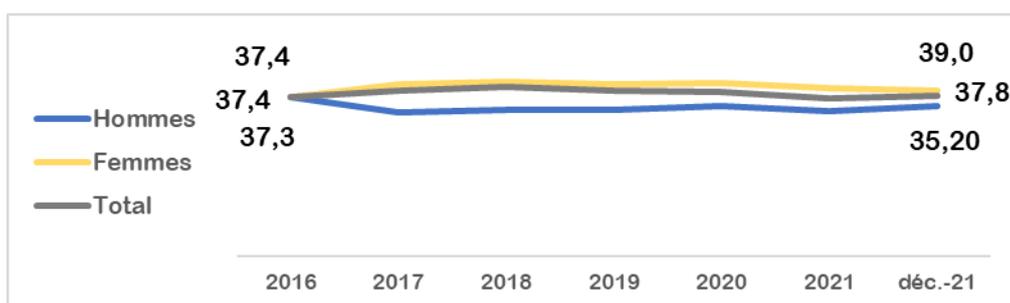
##### Évolution 2016-2021 de l'âge moyen des BIATSS titulaires au 31 décembre 2021



##### Âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2021

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	36,5	36,2	36,3
B	30,3	36,9	34,4
C	38,6	41,6	41,0
<b>Total général</b>	<b>35,2</b>	<b>39,0</b>	<b>37,8</b>

##### Évolution 2016-2021 de l'âge moyen des BIATSS contractuels au 31 décembre 2021



- L'âge moyen des personnels titulaires de l'UA est légèrement inférieur à la moyenne nationale (**47,3** contre **47,6**).
- L'écart entre la population féminine et masculine reste stable cette année; les femmes sont plus jeunes de **1,6 années**.
- La moyenne d'âge des personnels non titulaires est largement inférieure à celle des titulaires. C'est chez les hommes que la différence est la plus prononcée (**- 13,2 années**). La différence moyenne globale atteint une petite dizaine d'années (**-9,5 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 2021

Catégorie	Hommes	Femmes	Ensemble
A	49,0	45,0	47,0
B	52,5	47,0	48,0
C	49,0	49,0	49,0
<b>Total général</b>	<b>50,0</b>	<b>47,0</b>	<b>48,0</b>
<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 2021

Catégorie	Hommes	Femmes	Total
A	36,0	32,0	33,0
B	29,0	36,0	32,5
C	36,0	38,5	38,0
<b>Total général</b>	<b>32,5</b>	<b>36,0</b>	<b>36,0</b>

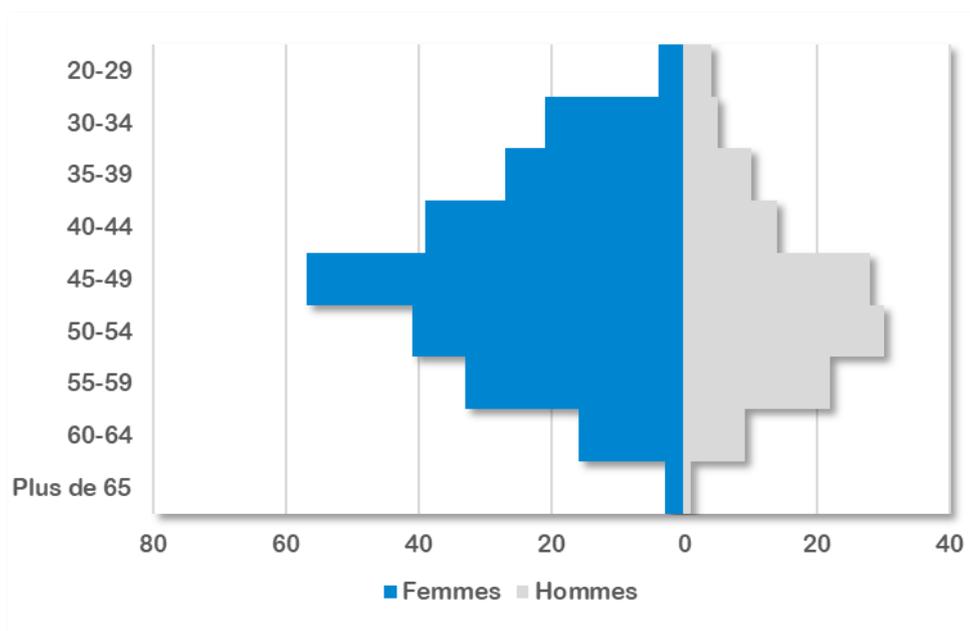
#### Titulaires

- L'âge médian des personnels titulaires est supérieur de **0,5** année par rapport à la moyenne nationale. 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 **3** années).

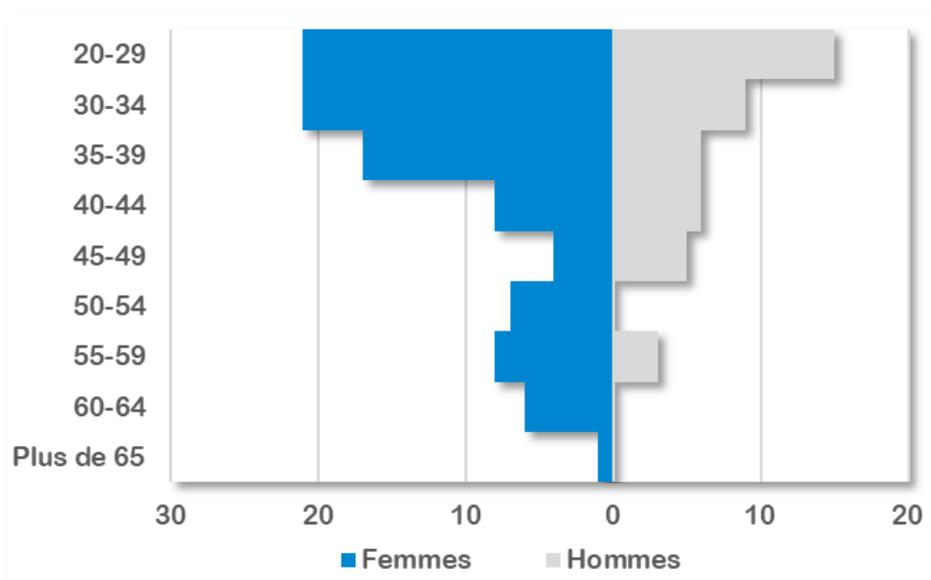
#### Contractuels

- On retrouve les mêmes tendances chez les personnels non titulaires : l'âge médian des personnels non titulaires est très largement inférieur à celui des personnels titulaires (**-12 années**). C'est chez les hommes que la différence est la plus marquée : **-17,5 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.

### Pyramide des âges tous BIATSS titulaires



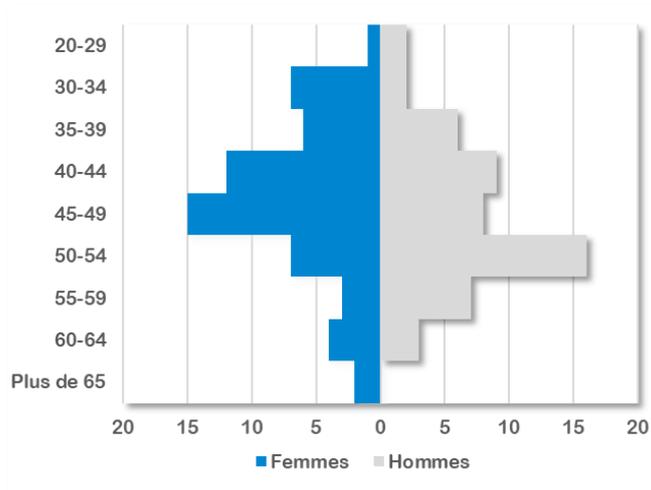
### Pyramide des âges tous BIATSS contractuels



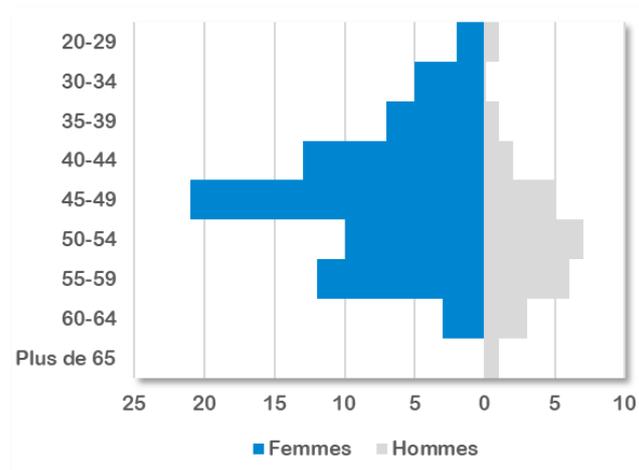
Les formes des pyramides des âges entre les titulaires et les contractuels sont complètement différentes :

- 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 et/ou les compétences recherchées.
- La pyramide des titulaires est plus équilibrée, qu'il s'agisse de la distribution entre les femmes et les hommes ou de la distribution des tranches d'âge.

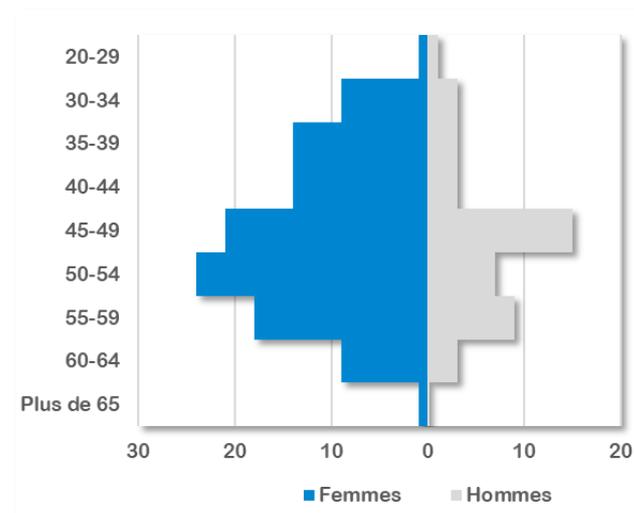
**Pyramide des âges tous BIATSS titulaires – catégorie A**



**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 2020-2021**

	Décision		Sexe		Catégorie de personnel						Grand total
	Favorable	Défavorable	Hommes	Femmes	Titulaires			Contractuels			
					Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Expertise et consultation	2		1	1	1			1			2
Enseignement et formation	61		34	27	33	10	3	10	4	1	61
Activité à caractère sportif ou culturel	6		3	3	2	1		2	1		6
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin	1			1						1	1
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif	1			1				1			1
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>33</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>71</b>

## LES ENSEIGNANTS



### D1 – Les effectifs ENSEIGNANTS

Ce tableau est un récapitulatif de la situation des effectifs enseignants au 31 décembre 2021.

On constate que **75,5 %** des personnels enseignants sont titulaires, soit **460** agents sur **609**. Dans cette population de titulaires, les enseignants chercheurs représentent **70,9 %** des effectifs contre **28,91 %** pour les enseignants du second degré. L'UA a la particularité de compter dans ses effectifs un professeur des écoles.

Les enseignants non titulaires, au nombre de **149**, représentent **24,5 %** des effectifs enseignants globaux. Ce chiffre est en hausse d'environ **1,5 %** par rapport à l'année précédente (**22,94%** en 2020).

- 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 2021

ENSEIGNANTS			EFFECTIFS			ETP			
FILIERE	CAT	POSTE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	% ETP
Enseignant-chercheur	A+	Professeur d'université	72	22	94	72	22	94	16,0%
		Maître de conférences	136	96	232	135,6	96	231,6	39,5%
Sous-total enseignants-chercheurs			208	118	326	207,6	118	325,6	55,5%
Enseignant du second degré	A	Professeur agrégé	41	25	66	41	25	66	11,3%
		Professeur certifié	19	31	50	19	31	50	8,5%
		Professeur des L.P	7	3	10	7	2,5	9,5	1,6%
		Professeur d'EPS	4	3	7	4	3	7	1,2%
Sous-total enseignants du second degré			71	62	133	71	61,5	132,5	22,6%
Autres enseignants titulaires	A	Professeur des écoles	1		1	1		1	0,2%
Total enseignants titulaires			280	180	460	279,6	179,5	459,1	78,3%
Enseignants contractuels	A	A.T.E.R	19	23	42	18	22	40	6,8%
		Professeur contractuel	18	16	34	14,5	10,75	25,25	4,3%
		Professeur associé	21	1	22	10,5	0,5	11	1,9%
		Doctorant contractuel	23	25	48	23	25	48	8,2%
		Lecteur		3	3		3	3	0,5%
Total enseignants contractuels			81	68	149	66	61,25	127,25	21,7%
<b>Effectif total ENSEIGNANTS</b>			<b>361</b>	<b>248</b>	<b>609</b>	<b>345,60</b>	<b>240,75</b>	<b>586,35</b>	<b>100%</b>

Il est à noter que l'effectif des enseignants titulaires a baissé de 7 unités par rapport à l'année précédente (**460** cette année contre **467** au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Les effectifs des enseignants contractuels ont quant à eux augmenté de 10 unités par rapport à l'année N-1 (**149** cette année contre **139** au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

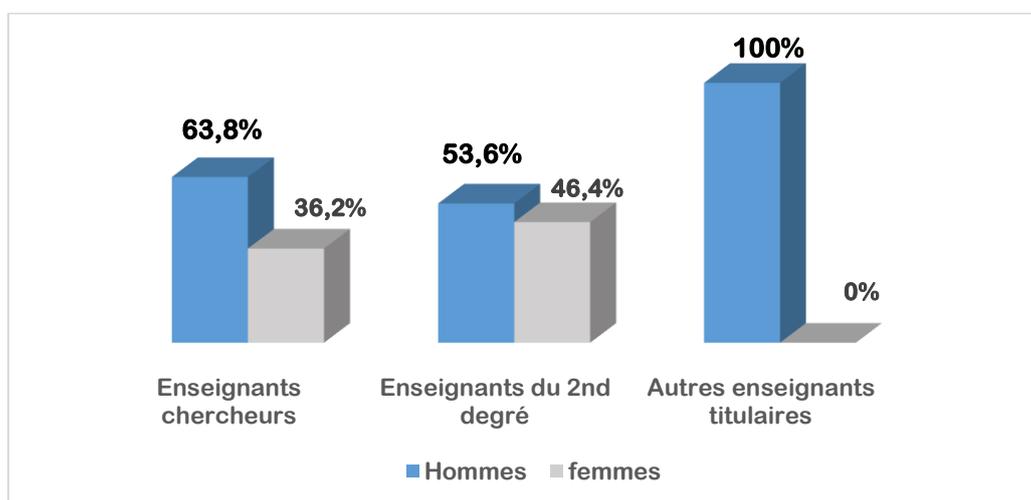
La part des enseignants contractuels a donc mécaniquement augmenté cette année (**24.5%** des effectifs enseignants).

## LES TITULAIRES

### Répartition des enseignants titulaires en ETP au 31 décembre 2021

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
Enseignants chercheurs	207,6	118	325,6	70,9%
Enseignants 2nd degré	71	61,5	132,5	28,9%
Autres enseignants titulaires	1		1	0,2%
<b>Total titulaires</b>	<b>279,6</b>	<b>179,5</b>	<b>459,1</b>	<b>100%</b>

### Répartition des enseignants titulaires par genre et catégorie au 31 décembre 2021

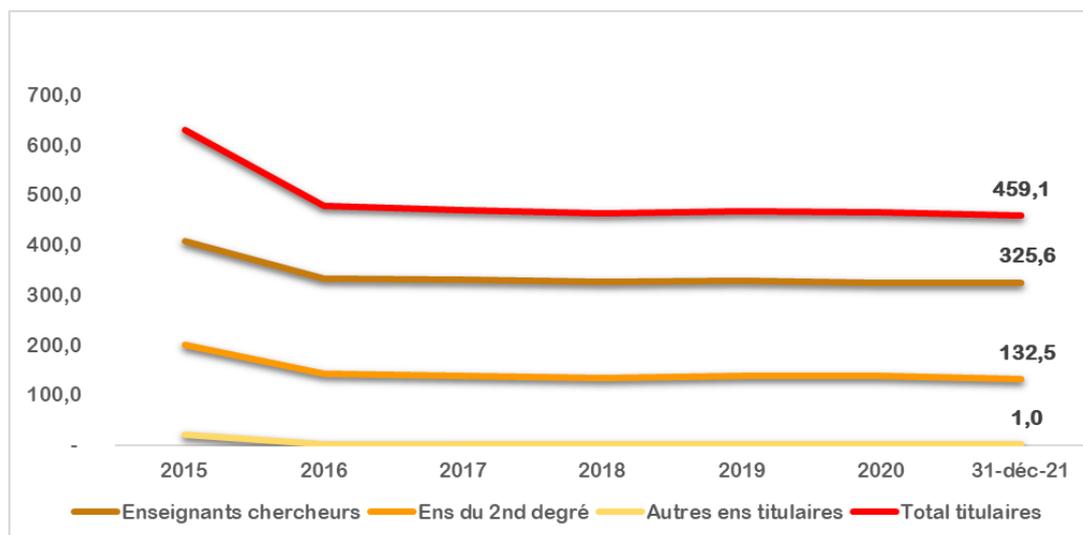


Dans la catégorie des enseignants titulaires, on retrouve les **Enseignants Chercheurs**, les **Enseignants du second degré**, et les **autres Enseignants titulaires** (Professeur des Écoles).

La répartition reste très en faveur des Enseignants Chercheurs (**70,9%** du total des enseignants titulaires) ; cette population est composée de Professeurs des Universités et de Maîtres de Conférence.

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

### Évolution 2016-2021 des enseignants titulaires par corps au 31 décembre 2021

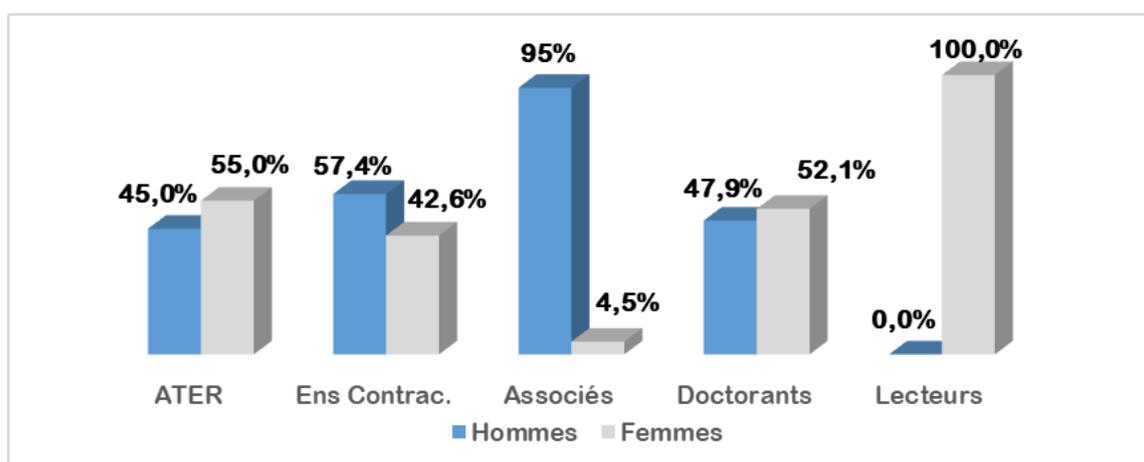


## LES CONTRACTUELS

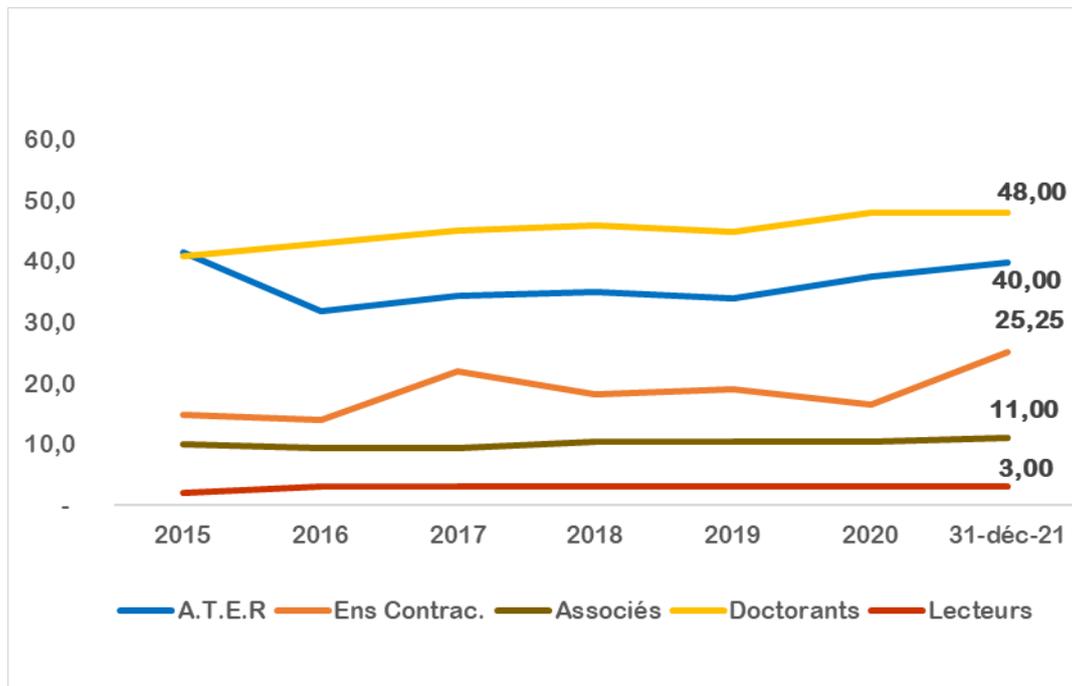
### Répartition des enseignants contractuels en ETP au 31 décembre 2021

	Hommes	Femmes	ENSEMBLE	Répartition
ATER	18	22	40	31,4%
Enseignants contractuels	14,5	10,75	25,25	19,8%
Professeurs associés	10,5	0,5	11	8,6%
Contractuels doctorants	23	25	48	37,7%
Lecteurs		3	3	2,4%
<b>Total titulaires</b>	<b>66</b>	<b>61,25</b>	<b>127,25</b>	<b>100%</b>

### Répartition des enseignants contractuels par genre et catégorie au 31 décembre 2021



### Évolution 2015-2021 des enseignants contractuels par type au 31 décembre 2021



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

En 2021, les contrats doctoraux sont stables (**48**); cette stabilité maintient la vitalité de l'établissement dans le développement de la recherche et de la formation doctorale (**41** en 2016).

Le recrutement d'ATER est également à la hausse (**40 ETP** en 2021 contre **37,5** en 2020).

Les motifs de recrutement de ce type de contrat sont :

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

**Répartition par disciplines**

**Répartition des enseignants par disciplines du second degré au 31 décembre 2021**

Libellé discipline	Professeur Agrégé		Professeur Certifié		Professeur EPS		Professeur de L.P		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
ANGLAIS	4	3	3	12			1	1	24
ECONOMIE GEST.	2	5	6	6				1	20
EDUCAT.PHYS.SPORT	2	6			4	3			15
MATHEMATIQUES	8	3					1		12
SII.INGENIERIE MECANIQUE	10		1						11
LETTRES MODERNES	2	2	2	4					10
SCIENCES PHYSIQUE APPLIQUEE	2	1	1	1					5
SII.INGENIERIE CONSTRUCTION	4						1		5
ESPAGNOL	1			3					4
SII.INGENIERIE ELECTRIQUE & ELECTRONIQUE	4								4
SII. ARCHITECTURE & CONSTRUCTION			2	1					3
PHYSIQUE - CHIMIE	1	1	1						3
SCIENCES VIE TERRE	1	2							3
LETTRES HISTOIRE GEOGRAPHIE							1	1	2
LETTRES CLASSIQUES GRAMMAIRE		1							1
ALLEMAND			1						1
ITALIEN				1					1
HISTOIRE GEOGRAPHIE		1							1
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES			1						1
DOCUMENTATION				1					1
ELECTRONIQUE							1		1
BIOTECHNOL							1		1
SCIENCES ET TECHNIQUES MEDICO-SOCIALES				1					1
INFORMATIQUE ET GESTION				1					1
VENTE PLP							1		1
ECONOMIE GESTION MANAGEMENT			1						1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>133</b>

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### Répartition des enseignants chercheurs par section CNU au 31 décembre 2021

N° section CNU	Libellé Section CNU	Maîtres de conférences		Professeurs des universités		TOTAL
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
CNU 27	Informatique	19	4	12		35
CNU 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	14	8	11	1	34
CNU 63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	16	1	5		22
CNU 25	Mathématiques	7	1	7		15
CNU 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	9	1	5		15
CNU 74	Sciences et techniques des activités physiques et sportives	5	7	1	1	14
CNU 05	Sciences économiques	10	3	1		14
CNU 32	Chimie organique, minérale, industrielle	7	2	4		13
CNU 22	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain; de l'art; de la musique	2	4	5	1	12
CNU 09	Langue et littérature françaises	1	7		3	11
CNU 11	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	3	5	3		11
CNU 02	Droit public	4	5	1		10
CNU 23	Géographie physique, humaine, économique et régionale	5	3	1	1	10
CNU 01	Droit privé et sciences criminelles	3	4		2	9
CNU 21	Histoire et civilisations : histoire et archéologie des mondes anciens et des mondes médiévaux; de l'art	4	3	1	1	9
CNU 31	Chimie théorique, physique, analytique	4	2	2	1	9
CNU 66	Physiologie	2	4	2	1	9
CNU 14	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes	3	3		2	8
CNU 33	Chim. des matériaux	2	3	3		8
CNU 06	Sciences de gestion	1	4		1	6
CNU 07	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	1	2	2	1	6
CNU 18	Architecture, arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art		4		1	5
CNU 64	Biochimie et biologie moléculaire	1	2	2		5
CNU 15	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autres domaines linguistiques	1	2		1	4
CNU 19	Sociologie, démographie	1	1	1	1	4
CNU 12	Langues et littératures germaniques et scandinaves	1	2			3
CNU 28	Milieux denses et matériaux	1	1	1		3
CNU 62	Energétique, génie des procédés	2	1			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 26	Mathématiques appliquées et application des mathématiques	1	1			2
CNU 70	Sciences de l'éducation	1	1			2
CNU 71	Sciences de l'information et de la communication	1	1			2
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
CNU 69	Neurosciences	1				1
<b>TOTAL général</b>		<b>136</b>	<b>96</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>326</b>

**Synthèse par domaines de disciplines**

Au 31 décembre 2021, la part des des enseignants chercheurs et du second degré qui relèvent de la discipline des « sciences exactes et sciences de la vie » est de **59,04%**.

**Évolution 2015 – 2021 du nombre d'enseignants titulaires par domaine de discipline au 31 décembre 2021**

Domaines	Corps	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021		
								Hommes	Femmes	Ensemble
DROIT, ECONOMIE ET GESTION	PR	6	6	6	5	6	5	3	3	6
	MCF	35	36	35	33	36	37	19	17	36
	2nd degré	26	26	23	25	25	25	10	13	23
<b>Sous-total</b>		<b>67</b>	<b>68</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>32</b>	<b>33</b>	<b>65</b>
LETTRES ET SCIENCES HUMAINES	PR	39	30	29	24	26	25	12	13	25
	MCF	112	54	55	55	56	54	18	34	52
	2nd degré	91	50	46	46	48	47	16	30	46
<b>Sous-total</b>		<b>242</b>	<b>134</b>	<b>130</b>	<b>125</b>	<b>130</b>	<b>126</b>	<b>46</b>	<b>77</b>	<b>123</b>
SCIENCES	PR	58	61	60	62	62	63	57	6	63
	MCF	158	147	146	149	144	142	99	45	144
	2nd degré	87	67	70	66	67	68	45	19	64
<b>Sous-total</b>		<b>303</b>	<b>275</b>	<b>276</b>	<b>277</b>	<b>273</b>	<b>273</b>	<b>201</b>	<b>70</b>	<b>271</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>612</b>	<b>477</b>	<b>470</b>	<b>465</b>	<b>470</b>	<b>466</b>	<b>279</b>	<b>180</b>	<b>459</b>

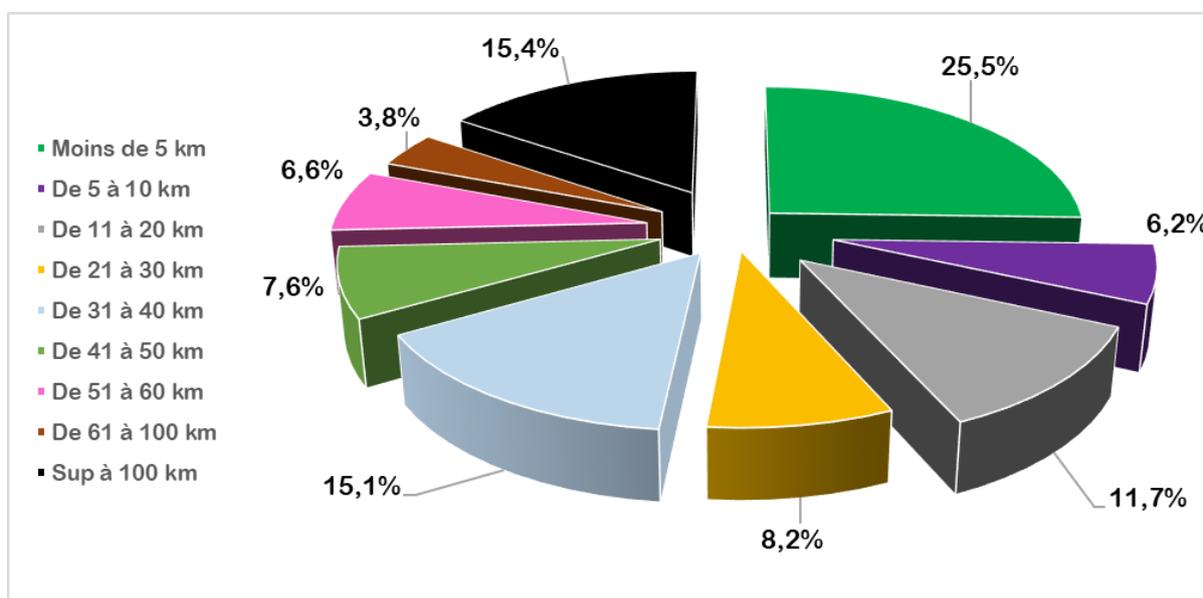
## Eloignement géographique des personnels ENSEIGNANTS

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 2021

Distance domicile - travail	Titulaires	Contractuels	Total	Part
Moins de 5 km	92	63	155	25,5%
De 5 à 10 km	35	3	38	6,2%
De 11 à 20 km	64	7	71	11,7%
De 21 à 30 km	42	8	50	8,2%
De 31 à 40 km	71	21	92	15,1%
De 41 à 50 km	36	10	46	7,6%
De 51 à 60 km	32	8	40	6,6%
De 61 à 100 km	18	5	23	3,8%
Sup à 100 km	70	24	94	15,4%
<b>TOTAL</b>	<b>460</b>	<b>149</b>	<b>609</b>	<b>100%</b>

Graphique de répartition des personnels ENSEIGNANTS pour la distance domicile – travail au 31 décembre 2021

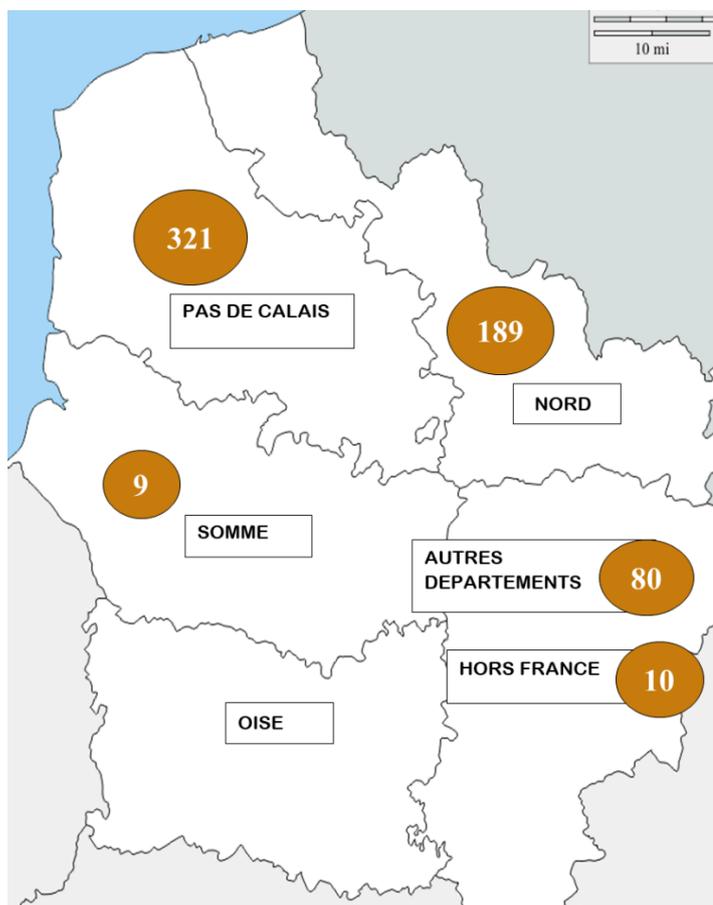


**31,7%** des enseignants résident à 10 kilomètres ou moins de leur lieu d'affectation, soit pratiquement un tiers de cette population.

**43,3%** 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 **15,4%** des enseignants résident à plus de 100 kilomètres de leur lieu d'affectation, avec une forte proportion pour Paris et la région parisienne (**9,85%** des enseignants).

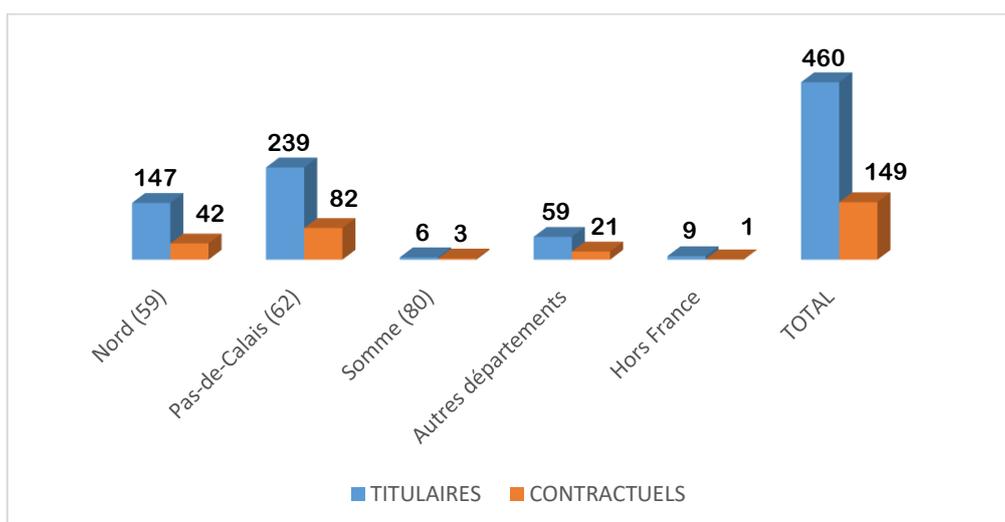
### Zones de résidence des enseignants au 31 décembre 2021



- **85,22 %** des enseignants résident dans la région Hauts de France.
- **12,47 %** des enseignants résident dans d'autres départements français.
- **1,64 %** des enseignants résident à l'étranger, et pour la majorité en Belgique, pays limitrophe de la région de l'UA.

Ces statistiques sont très proches des chiffres du bilan social 2021.

### Répartition des enseignants par zones de résidence au 31 décembre 2021



**Démographie des personnels ENSEIGNANTS**

*Âge moyen – âge médian*

**Âge moyen des enseignants titulaires au 31 décembre 2021**

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	50,2	48,7	49,6
Catégorie A	52,3	51,2	51,4
<b>Total</b>	<b>50,5</b>	<b>49,5</b>	<b>50,2</b>
<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 2021**

Âge moyen	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	35,9	31,1	33,8

**Âge médian des enseignants titulaires au 31 décembre 2021**

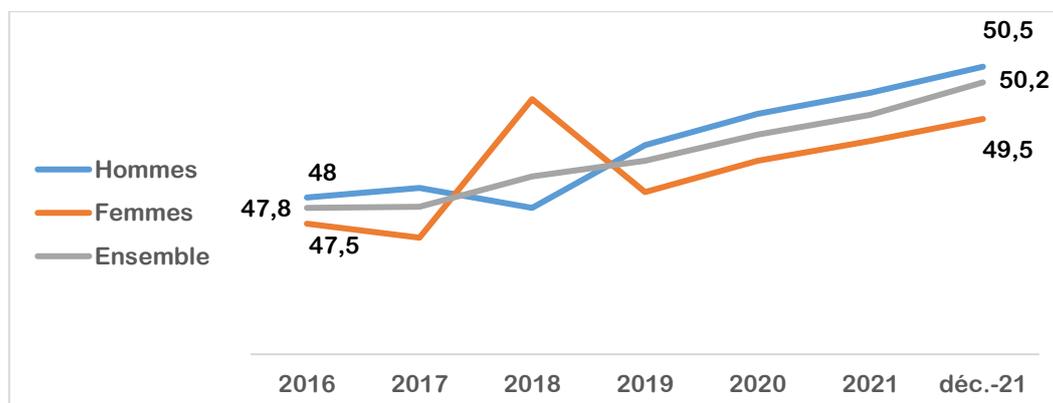
Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A +	51,0	50,0	50,0
Catégorie A	53,5	52,5	53,0
<b>Total</b>	<b>52,0</b>	<b>50,0</b>	<b>51,0</b>
<i>Données nationales 2019-2020 *</i>	<i>49,6</i>	<i>47,6</i>	<i>48,8</i>

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

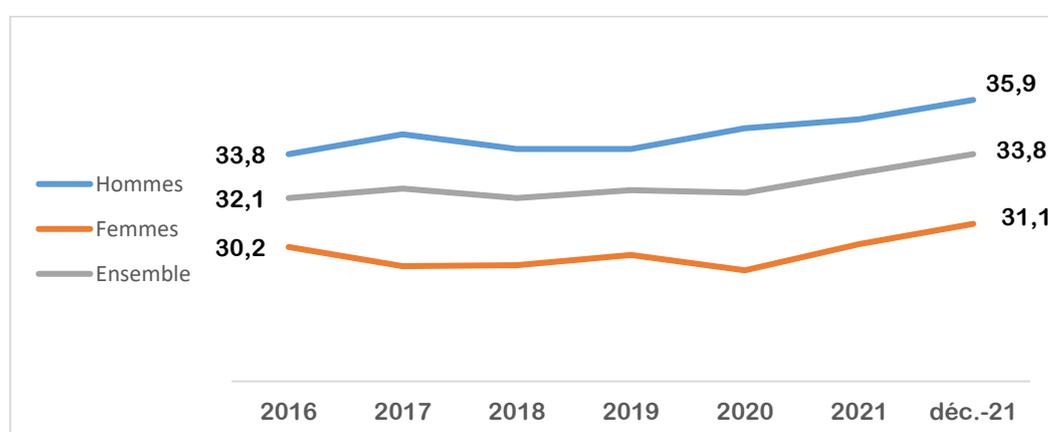
**Âge médian des enseignants contractuels au 31 décembre 2021**

Âge médian	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	32,0	29,0	30,0

### Évolution 2016-2021 de l'âge moyen des enseignants titulaires par genre au 31 décembre 2021



### Évolution 2016-2021 de l'âge moyen des enseignants contractuels par genre au 31 décembre 2021



#### Titulaires

- L'âge moyen des titulaires est en augmentation constante depuis 2016 ; il y a une différence d'un peu plus de 2 années entre 2016 et 2021 (**50,2** en 2021 contre **47,8** en 2016). On retrouve cette différence quasi identique chez les femmes comme chez les hommes.
- Concernant l'âge médian, les chiffres de l'UA sont supérieurs aux chiffres des données nationales ; la différence est assez régulière, entre **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

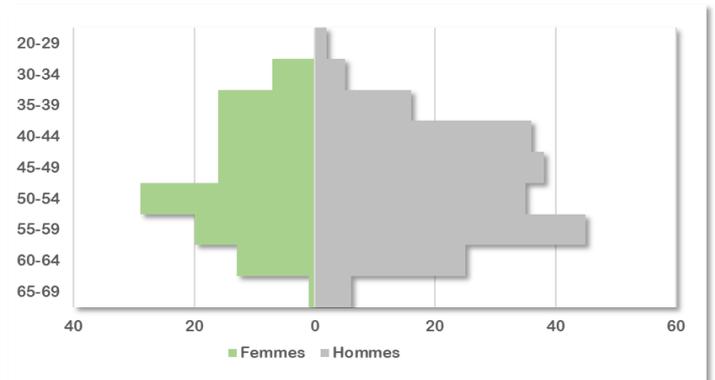
- Les âges moyen et médian des contractuels sont très largement inférieurs aux titulaires, ce qui reste une constante par rapport aux années précédentes.
- Par rapport à l'année 2021, les données sont quasiment stables ; l'âge moyen est en hausse de **0,7** année tandis que l'âge médian a augmenté **d'une année**.
- La population féminine des contractuels est plus jeune que la population masculine pour les deux indicateurs (**- 4,8** années pour l'âge moyen et **-3** années pour l'âge médian).

**Pyramide des âges enseignants au 31 décembre 2021**

**Pyramide des âges tous enseignants**



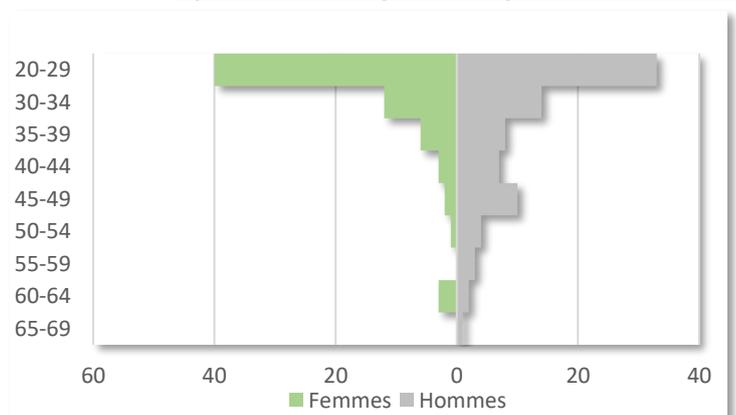
**Pyramide des âges enseignants chercheurs**



**Pyramide des âges enseignants du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> 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.

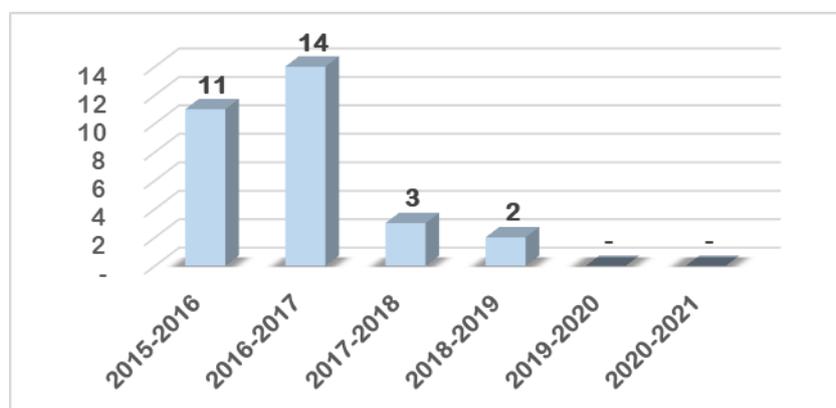
Le statut de « **visiting professor** » permet d'accueillir un chercheur de l'étranger pour des séjours plus courts, une semaine en règle générale.

#### Les enseignants invités durant l'année 2020-2021

Section CNU	2020-2021			Durée en mois
	Nombre de personnes			
	Homme	Femme	Ensemble	
Eco-droit	-	-	0	
Sc. Humaines et sociales	-	-	0	
Sciences	-	-	0	
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

La crise sanitaire liée à la Covid-19 n'a pas permis d'accueillir des enseignants invités au titre de l'année universitaire 2020 -2021.

#### Évolution du nombre de mois de présence des enseignants invités par année universitaire depuis 2015-2016



La tendance pour la présence d'enseignants invités est très nettement à la baisse depuis l'année universitaire 2016-2017 ; cette tendance est amplifiée par les deux années de pandémie de la Covid-19, pendant lesquelles aucun enseignant invité n'a été accueilli.

**Visiting professors durant l'année 2021**

Domaines de recherche (laboratoires)	2018		2019		2020		2021	
	Nombre de personnes	Durée en jours						
Eco-droit	4	24	4	25	2	8	1	7
Sciences Humaines et sociales	14	70	15	74	3	18	6	36
Sciences	37	188	33	172	3	19	13	64
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>282</b>	<b>52</b>	<b>271</b>	<b>8</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>107</b>

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, est à l'origine de la forte diminution du nombre de personnes et des durées d'accueil des « visiting professors » pour les années 2020 et 2021, même si l'on observe un rebond pour l'année 2021.

**Activités accessoires des personnels ENSEIGNANTS**

**État des décisions des demandes d'activités accessoires des enseignants pour l'année 2021**

	Décision		Sexe		Catégorie de personnel				GRAND TOTAL
	Favorable	Défavorable	Hommes	Femmes	PR	MCF	Ens 2nd degré	Ens contractuels	
Expertise et consultation	12	0	9	3	6	4	1	1	12
Enseignement et formation	149	1	71	79	25	62	55	8	150
Activité à caractère sportif ou culturel	6	0	4	2	0	6			6
<b>TOTAL</b>	<b>167</b>	<b>1</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>31</b>	<b>72</b>	<b>56</b>	<b>9</b>	<b>168</b>

## E1 – Les contrats étudiants et vacataires

### Répartition et évolution 2019-2021 des contrats étudiants par genre et type de mission

TYPE DE MISSION	2019		2020		2021	
	Nombre de contrats	Répartition des missions	Nombre de contrats	Répartition des missions	Nombre de contrats	Répartition des missions
Accueil des étudiants et promotion de l'offre de formation	120	45,6%	88	27,5%	96	27,3%
Part des femmes	59,2%		63,6%		64,6%	
Part des hommes	40,8%		36,4%		35,4%	
Actions dans le domaine de la santé et du développement durable	8	3,0%	11	3,4%	9	2,6%
Part des femmes	75,0%		72,7%		66,7%	
Part des hommes	25,0%		27,3%		33,3%	
Aide à l'activité de la composante, du service et à l'organisation de colloque	17	6,5%	33	10,3%	29	8,2%
Part des femmes	76,5%		60,6%		75,9%	
Part des hommes	23,5%		39,4%		24,1%	
Aide à l'insertion professionnelle	3	1,1%	0	0,0%	0	0,0%
Part des femmes	33,3%		0,0%		0,0%	
Part des hommes	66,7%		0,0%		0,0%	
Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales	18	6,8%	31	9,7%	13	3,7%
Part des femmes	66,7%		58,1%		69,2%	
Part des hommes	33,3%		41,9%		30,8%	
Appui aux personnels de bibliothèques	34	12,9%	29	9,1%	30	8,5%
Part des femmes	61,8%		69,0%		53,3%	
Part des hommes	38,2%		31,0%		46,7%	
Assistance et accompagnement des étudiants handicapés	29	11,0%	25	7,8%	22	6,3%
Part des femmes	58,6%		80,0%		72,7%	
Part des hommes	41,4%		20,0%		27,3%	
Monitorat étudiant en langues	4	1,5%	11	3,4%	6	1,7%
Part des femmes	75,0%		72,7%		83,3%	
Part des hommes	25,0%		27,3%		16,7%	
Participation à un projet de recherche	1	0,4%	2	0,6%	1	0,3%
Part des femmes	0,0%		50,0%		0,0%	
Part des hommes	100,0%		50,0%		100,0%	
Tutorat	29	11,0%	90	28,1%	146	41,5%
Part des femmes	58,6%		43,3%		51,4%	
Part des hommes	41,4%		56,7%		48,6%	
<b>Total des missions</b>	<b>263</b>		<b>320</b>		<b>352</b>	
<b>Total part des femmes</b>	<b>61,2%</b>		<b>59,4%</b>		<b>59,9%</b>	
<b>Total part des hommes</b>	<b>38,8%</b>		<b>40,6%</b>		<b>40,1%</b>	
<b>Total général</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

## *RSU – Rapport Social Unique - 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 $\leq 96$ heures ETD	Effectif des vacataires $\geq 96$ heures ETD		Effectif des vacataires $\leq 96$ heures ETD	Effectif des vacataires $\geq 96$ 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	

# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 02

## LES RECRUTEMENTS



## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### A2 – Le recrutement de fonctionnaires

**Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires BIATSS pour l'année 2021  
par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe**

Motif d'entrée		Tranche d'âge																		TOTAL
		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		
		Sexe																		
CAT	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Concours	A																		1	1
	B			1						2		2				1	1			7
	C		1			1						1		1						4
Promotion	A																		1	1
	B								1											1
Nouvel entrant	A					1			1											2
	B					1														1
Réintégration (retour de position spéciale - CLD)	C													1					1	2
<b>TOTAL</b>			1	1		3			1	3		4		2		1	1	2		19

**Synthèse des recrutements d'agents titulaires et/ou stagiaires ENSEIGNANTS pour l'année 2021  
par motif, catégorie, tranche d'âge et sexe**

Motif d'entrée		Tranche d'âge										TOTAL
		25-29		30-34		40-44		55-59		60-64		
		Sexe										
Grade	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Concours	ENS-CHERCH		1	1	1							3
Nouvel entrant	ENS-CHERCH			1		1	1		1			4
	2nd degré	1		1	1							3
Réintégration (retour de disponibilité)	ENS-CHERCH										1	1
<b>TOTAL</b>		1	1	3	2	1	1		1		1	11

**B2 – Les cas de recours à des contractuels**

Les emplois de la fonction publique sont normalement occupés par des fonctionnaires. 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.

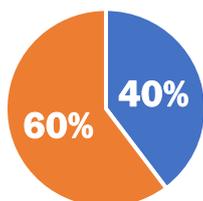
**Tableau des types de besoin pour le recrutement des contractuels à l'UA**

<b>Libellé du type de besoin</b>	<b>Code statutaire</b>	<b>Article</b>	<b>Nature temporelle du besoin</b>
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

### Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellements) au cours de l'année 2021 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			55-59	
					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		2		1	1		1							5	
				B		1			1									2	
				C								1							1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	TEMPORAIRE	A	2	2	4	4	3	1		1					1	18	
				B	1	1	1			1		1						5	
				C	4				2		2		1						9
Fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps complet n'exédant pas 70% d'un service à temps complet	3K	L.332-2 2°	PERMANENT	B			1										1		
				C				1										1	
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A	1		1		3		1						6		
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		
				C	2		1		3		2			2				10	
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE	A				1	1	2							4		
				B					1								1		
				C	1				2	1	2		1				1	8	
<b>TOTAL</b>					<b>11</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>73</b>

**Ventilation des recrutements 2021 - ANT  
BIATSS**

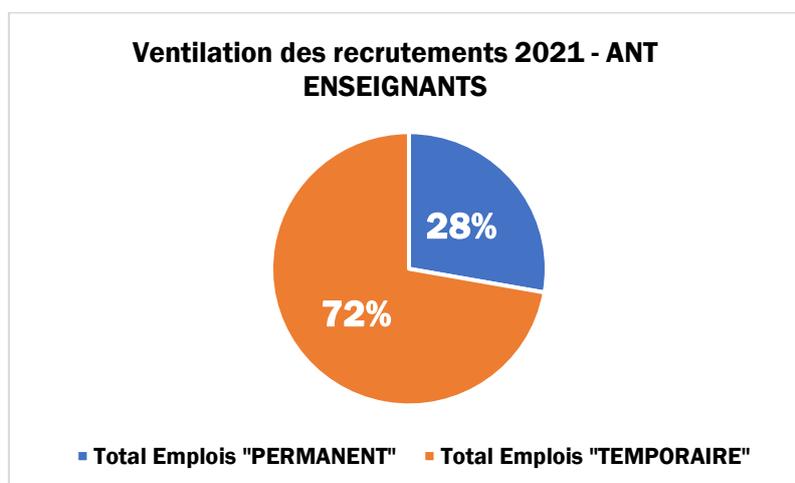


■ Total Emplois "PERMANENT" ■ Total Emplois "TEMPORAIRE"

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

**Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellements)  
au cours de l'année 2021 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		55-59		60-64			
					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			1													1
Fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps complet n'exédant pas 70% d'un service à temps complet	3K	L.332-2 2°	PERMANENT	A										1						1
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-3	PERMANENT	A	3	2	2	3	1	1							1			13
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	TEMPORAIRE	A			6	7	4	4	2	1		1				1		26
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	TEMPORAIRE	A	1		2	6	1	1		2								13
<b>TOTAL</b>					<b>4</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>54</b>	



**C2 – Les stagiaires**

Stagiaires resencés par le service d'orientation et insertion professionnelle (CAP AVENIR)  
au cours de l'année universitaire 2020 - 2021

Durée de stage	Genre			Part Femme	Part Homme
	Femme	Homme	Ensemble		
Entre 1 semaine et 1 mois	1	7	8	12,5%	87,5%
Entre 5 semaines et 3 mois	4	5	9	44,4%	55,6%
Moins d'une semaine	2	5	7	28,6%	71,4%
Plus de 3 mois	6	2	8	75,0%	25,0%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>40,6%</b>	<b>59,4%</b>

# Rapport Social Unique 2022 - 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**

FILIERE	CORPS	2019			2020			2021		
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Administrative	AAE			0	1		1		1	1
	SAENES	1		1			0	1		1
	ADJENES	1		1			0	2		2
ITRF	IGR	1		1	1	2	3			0
	IGE	4	1	5	1	3	4	2	1	3
	ASI			0		1	1			0
	TCH	2	1	3	4	1	5	2	1	3
	ATRF	6	1	7	1	4	5	4	3	7
Bibliothèques	CONS			0			0		1	1
	BIBAS			0			0			0
	MAG			0			0			0
<b>TOTAL général</b>		<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### Promotions BIATSS - détail 2021 de l'avancement de corps par liste d'aptitude et concours

Liste d'aptitude									
Filière	CAT	Libellé du corps	Promouvables			Promus			Ratio promus / promouvables
			H	F	ENS	H	F	ENS	
Administrative	A+	AAE	2	16	18				
	B	SAENES	3	27	30				
Total filière administrative			5	43	48				
ITRF	A+	IGR	28	20	48				
	A+	IGE	9	7	16		1	1	6,3%
		ASI	19	35	54				
	B	TCH	27	68	95		1	1	1,1%
Total filière ITRF			83	130	213		2	2	0,9%
Bibliothèques	A+	CONS Gal	1		1				
		CONS		1	1				
	A	BIB	3	8	11				
	B	BIBAS	7	7	14				
Total filière bibliothèques			11	16	27				
<b>Total général</b>			<b>99</b>	<b>189</b>	<b>288</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0,7%</b>

### Promotions BIATSS - détail 2021 de l'avancement de grade par tableau d'avancement ou examen professionnel

TABLEAU D'AVANCEMENT												
Filière	Catégorie	Corps	Promotion dans le grade de....	Promouvables			Promus			Ratio promus/promouvables		
				H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
Administrative	A+	AAE	Attache d'Administration hors classe	1		1	1		1	100,0%		100,0%
	B	SAENES	SAENES classe exceptionnelle		2	2			0			0,0%
			SAENES classe supérieure	1	7	8		1	1		14,3%	12,5%
	C	ADJENES	ADJENES principal de 1ère classe	2	18	20		2	2		11,1%	10,0%
Total Administrative				4	27	31	1	3	4	25,0%	11,1%	12,9%
ITRF	A+	IGR	Ingénieur de recherche hors classe			0			0			
			Ingénieur de recherche 1re classe	1	1	2			0			
	A	IGE	Ingénieur d'études hors classe	12	7	19		2	2		28,6%	10,5%
	B	TECH	Technicien de recherche et formation classe exceptionnelle	3	11	14		1	1		9,1%	7,1%
			Technicien de recherche et formation classe supérieure	6	13	19		1	1		7,7%	5,3%
	C	ATRF	ATRF Principal de 1re classe	11	26	37	1	3	4	9,1%	11,5%	10,8%
			ATRF Principal de 2e classe	3	12	15	2	1	3	66,7%	8,3%	20,0%
Total ITRF				36	70	106	3	8	11	8,3%	11,4%	10,4%
Bibliothèques	A+	CONS	Conservateur en chef	1		1	1		1	100,0%		100,0%
	B	BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé classe exceptionnelle	1	3	4			0			0,0%
			Bibliothécaire assistant spécialisé classe supérieure		1	1			0			0,0%
	C	MAG	Magasinier principal de 1ère classe	4	4	8			0			0,0%
Total Bibliothèques				6	8	14	1	0	1	16,7%	0,0%	7,1%
<b>TOTAL</b>				<b>46</b>	<b>105</b>	<b>151</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>10,9%</b>	<b>10,5%</b>	<b>10,6%</b>

## 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

		2019			2020			2021		
FILIÈRE	CORPS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS
Enseignants-chercheurs	PR. CL EX. 2	1	1	2	1		1	1		1
	PR. CL EX. 1		4	4		6	6	2	1	3
	PR. 1C	1		1		3	3	3	4	7
	MCF. HC. Ech Spécial	3	5	8	5	3	8	2	4	6
	MCF. HC	4	2	6	2	4	6	4	7	11
Enseignants du second degré	Corps des PRAG			0		1	1			0
	PRAG. CE	2	5	7	2	4	6	2	1	3
	PRAG. HC	4	4	8	1	1	2	1	4	5
	PRCE. CE. Ech Spécial		4	4			0	1	1	2
	PRCE. CE	3	3	6	3	2	5	4	3	7
	PRCE. HC	2	1	3			0	2		2
	PEPS. CE. Ech Spécial			0			0	1		1
	PEPS. CE		1	1			0	1		1
PLP. CE		2	2	1		1		1	1	
<b>TOTAL général</b>		<b>20</b>	<b>32</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>50</b>

### Promotions ENSEIGNANTS - détail 2021 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	6	5	11	3	1	4	0	1	1	9,1%
	PR de classe exceptionnelle 1er échelon	23	5	28	8	4	12	1	2	3	10,71%
	PR de 1ère classe	23	8	31	10	5	15	4	3	7	22,58%
Maître de Conférences	Echelon spécial des MCF hors classe	12	6	18	10	4	14	4	2	6	33,33%
	MCF hors classe	112	42	154	18	9	27	7	4	11	7,14%
Enseignants du second degré	Corps des PRAG	35	42	77	5	11	16				
	PRAG classe exceptionnelle 1er vivier	9	7	16				1	2	3	12,50%
	PRAG classe exceptionnelle 2ème vivier	7	1	8							
	PRAG à la hors classe							4	1	5	
	Echelon spécial des PRCE de la classe exceptionnelle	8	6	14				1	1	2	14,29%
	PRCE classe exceptionnelle 1er vivier	5	6	11				3	4	7	46,67%
	PRCE classe exceptionnelle 2ème vivier	2	2	4							
	PRCE à la hors classe							0	2	2	
	Echelon spécial des PEPS de la classe exceptionnelle	0	1	1				0	1	1	100,00%
	PEPS classe exceptionnelle 2ème vivier							0	1	1	
	PEPS classe exceptionnelle 1er vivier										
	PLP classe exceptionnelle 1er vivier	1		1				1	0	1	100,00%
	PLP classe exceptionnelle 2ème vivier	1		1							
	PLP à la hors classe										
<b>TOTAL</b>		<b>244</b>	<b>131</b>	<b>375</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>88</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>13,33%</b>

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

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

Promotions pour lesquelles nous n'avons pas obtenu la liste des promouvables de la part du rectorat.

Le nombre de « promouvables » a sensiblement augmenté en 2021 (+ 22,95 %).

Le ratio des promus est en légère hausse en 2021 (13,33% contre 12,79% en 2020).

**B3 – Les entrées et départs ou cessations de fonction**

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

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

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

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

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

**Récapitulatif des entrées et sorties, BIATSS et ENSEIGNANTS, titulaires et contractuels en 2019 et 2020**

	2019						2020					
	Entrées			Sorties			Entrées			Sorties		
	F	H	ENS									
BIATSS titulaires	14	2	16	11	6	17	12	8	20	19	10	29
ENSEIGNANTS titulaires	10	10	20	6	10	16	4	12	16	5	15	20
<b>Total titulaires</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>49</b>
BIATSS contractuels	45	35	80	38	19	57	40	42	82	24	23	47
ENSEIGNANTS contractuels	30	22	52	29	23	52	32	31	63	31	25	56
<b>Total contractuels</b>	<b>75</b>	<b>57</b>	<b>132</b>	<b>67</b>	<b>42</b>	<b>109</b>	<b>72</b>	<b>73</b>	<b>145</b>	<b>55</b>	<b>48</b>	<b>103</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>59</b>	<b>37</b>	<b>96</b>	<b>49</b>	<b>25</b>	<b>74</b>	<b>52</b>	<b>50</b>	<b>102</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>76</b>
<b>Total ENSEIGNANTS</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>68</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	<b>79</b>	<b>36</b>	<b>40</b>	<b>76</b>
<b>TOTAL général</b>	<b>99</b>	<b>69</b>	<b>168</b>	<b>84</b>	<b>58</b>	<b>142</b>	<b>88</b>	<b>93</b>	<b>181</b>	<b>79</b>	<b>73</b>	<b>152</b>

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2019 est de **4.38 %**

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

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2019 est de **69,19 %**

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

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2019 est de **3.82 %**

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

Le taux de rotation des contractuels ENSEIGNANTS en 2019 est de **39.09 %**

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

**Sorties 2021 tous agents, par catégorie et sexe**

	Sorties 2021 - 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	3	4		14	1	19	4	23
ENSEIGNANTS titulaires	3	6	4	6					7	12	19
<b>Total titulaires</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>42</b>
BIATSS contractuels			19	22	5	6	18	3	42	31	73
ENSEIGNANTS contractuels			26	27					26	27	53
<b>Total contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>68</b>	<b>58</b>	<b>126</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>61</b>	<b>35</b>	<b>96</b>
<b>Total ENSEIGNANTS</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>72</b>
<b>TOTAL général</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>94</b>	<b>74</b>	<b>168</b>

**Sorties 2021 tous agents, par motifs et catégories d'âges**

	Sorties 2021 - 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	
Retraite								1	6	9	16
Démission	3	10	3		1						17
Fin de contrat	8	46	32	8	4	2		1			101
Concours ou recrutement sortant	1	1	3	2	4	6	6	2	2		27
Détachement				1							1
Disponibilité					2	1	1				4
Révocation					1						1
Autre							1				1
<b>TOTAL général</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>168</b>

**Entrées 2021 tous agents, par catégorie et sexe**

	<b>Entrées 2021 - tous personnels</b>										
	Cat A+		Cat A		Cat B		Cat C		TOTAL		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	ENS
BIATSS titulaires			3	1	8	1	5	1	16	3	19
ENSEIGNANTS titulaires	3	5	2	1					5	6	11
<b>Total titulaires</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
BIATSS contractuels			20	14	6	4	28	2	54	20	74
ENSEIGNANTS contractuels			24	30					24	30	54
<b>Total contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>78</b>	<b>50</b>	<b>128</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>70</b>	<b>23</b>	<b>93</b>
<b>Total ENSEIGNANTS</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>65</b>
<b>TOTAL général</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>46</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>99</b>	<b>59</b>	<b>158</b>

**Entrées 2021 tous agents, par motifs et catégories d'âges**

	<b>Entrées 2021 - tous personnels - motifs et catégories d'âges</b>									
	<b>Tranches d'âges</b>									TOTAL
	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	
Cdisation		1								1
Concours, promotion ou recrutement entrant	1	3	8	1	5	4	1	3	1	27
Nouveau contrat	23	43	34	16	5	2		3	1	127
Fin de disponibilité									1	1
Fin de CLD							1		1	2
<b>TOTAL général</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>158</b>

**Commentaires sur les entrées et sorties des personnels BIATSS**

Concernant les **titulaires** on comptabilise **19** entrées (dont 15 sur concours/promotion) et **23** sorties sur l'année 2021. Le différentiel entre les entrées et les sorties donne un solde de négatif de **4** unités, en baisse par rapport à l'année précédente.

Le taux de rotation des titulaires BIATSS en 2021 est de **5,76 %**.

En ce qui concerne les **contractuels**, on comptabilise **74** entrées et **73** sorties pour l'année 2021. Il y a un équilibre entre entrées et sorties (**+ 1**), bien inférieur à l'année précédente (**+ 35**).

Le taux de rotation des contractuels BIATSS en 2021 est de **53,64 %**.

Le taux de rotation global (**18,86%**) est en hausse de **1,3 point** par rapport à l'année précédente (**17,56%**).

**Commentaires sur les entrées et sorties des personnels ENSEIGNANTS**

Le niveau des entrées titulaires (**11**) est à la baisse de **5** unités en 2021 (**16** entrées en 2020).  
Les entrées sur concours sont en baisse de 4 unités, **6** entrées cette année contre **10** en 2020.  
Un retour de disponibilité est à enregistrer cette année.

Les sorties d'enseignants titulaires sont en très légère baisse de **1** unité par rapport à l'année 2020.  
Les départs en retraite sont encore à la hausse cette année ; **13** départs contre **10** l'année précédente.  
C'est dans le corps des enseignants du second degré que les sorties ont été les plus importantes, avec une hausse de 7 unités cette année (**10** sorties contre **3** en 2020).

Le taux de rotation des titulaires ENSEIGNANTS en 2021 est de **3,15 %**

En ce qui concerne les contractuels, il y a une baisse des entrées de **9** unités (**54** entrées cette année contre **63** en 2020).

Les sorties d'enseignants contractuels sont en légère baisse de **3** unités ; **53** sorties en 2021 contre **56** en 2020.

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 2021 est de **36,24 %**

Le taux de rotation global (**11,24%**) est en baisse de **1,54 point** par rapport à l'année précédente (**12,78%**).



# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 04

## LA FORMATION



### **Safire:**

Système d'information pour l'animation de  
la formation interministérielle régionale

**Guide de l'utilisateur**

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

---

### **Analyse de l'année 2021**

Si le nombre total d'agents formés en 2021 est légèrement supérieur à celui de 2020 (**352** en 2021 contre **349** en 2020), le nombre d'agents en stage et le nombre d'heures de formation ont fortement augmenté en 2021 pour les catégories B et C.

Le nombre d'agents de catégorie B et C ont été nombreux à suivre la formation « télétravail » et d'autres formations collectives, notamment la « préparation aux concours » (**131** agents en **2021** contre **11** en **2020**).

Le coût de la formation hors rémunération a légèrement augmenté tandis que le coût de la formation avec rémunération des stagiaires a diminué, notamment du fait de la mise en place de formations à distance, mais aussi du nombre important d'heures de formation suivies par les agents de catégorie B et C.

Cela a pour conséquence une diminution du coût moyen par stagiaire.

### **Conclusion**

La crise sanitaire de la Covid-19 a continué à peser sur les formations professionnelles en 2021. Cependant, les habitudes prises au début de la pandémie en 2020 ont permis aux nouvelles modalités de formation de se perpétuer, et donc impacter de façon plus modérée l'organisation des actions de formations.

---

**Les données pour l'année 2021 proviennent du bureau de la formation continue des personnels.**

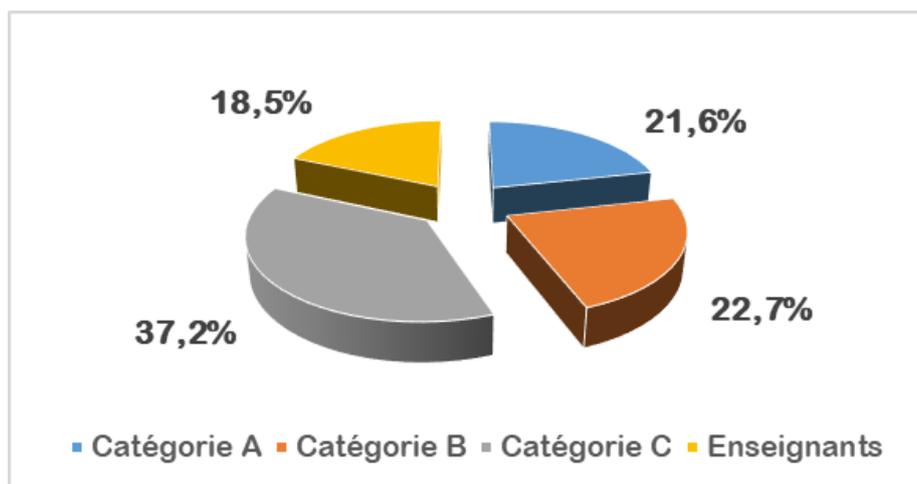
### A4 – Le nombre des agents en formation initiale ou continue

#### Nombre de présences et d'agents formés au cours de l'année 2021

	Nombre de présences et d'agents en stage*			Nombre d'agents formés		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	38	78	116	33	43	76
Catégorie B	55	137	192	18	62	80
Catégorie C	67	286	353	15	116	131
Enseignants	54	34	88	36	29	65
<b>TOTAL</b>	<b>214</b>	<b>535</b>	<b>749</b>	<b>102</b>	<b>250</b>	<b>352</b>

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

#### Agents formés par catégorie au cours de l'année 2021



### B4 – Les dépenses de formation

#### Évolution 2015-2021 du coût de la formation par type de coût

TYPE DE COÛT	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020-2021
Coût de formation hors rémunération des stagiaires	91 216 €	77 176 €	59 663 €	99 112 €	92 593 €	65 891 €	69 670 €	5,7%
Coût de formation avec rémunération des stagiaires	304 229 €	217 303 €	200 685 €	144 755 €	245 793 €	156 593 €	147 355 €	-5,9%

**C4 – Les types de formation dispensées**

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 et part des actions de formations part type au cours de l'année 2021**

Types de formations professionnelles	Nombre d'actions de formations	Part
T1 : adaptation immédiate au poste de travail	126	76,4%
T3 : développement ou acquisitions de nouvelles qualifications	28	17,0%
Préparation concours ou examen	10	6,1%
Périodes de professionnalisation		
Congé de formation		
Valorisation des acquis de l'expérience	1	0,6%
Bilan de compétences		
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>100,0%</b>

**Nombre d'agents par type de formation spécifique au cours de l'année 2021 (hors formations T1 – T2 – T3)**

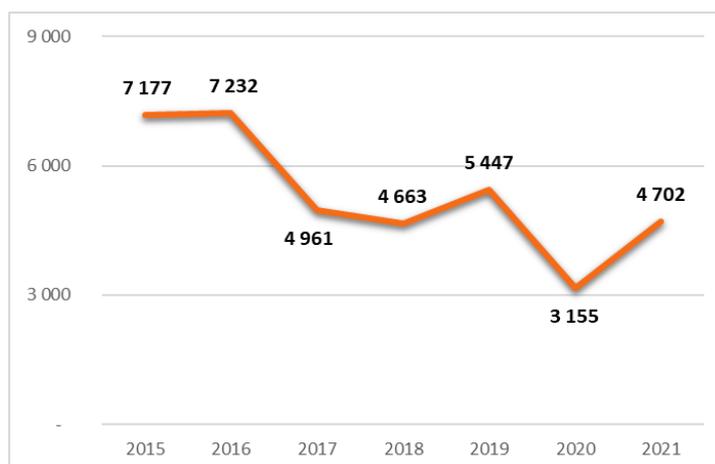
Actions de formations spécifiques (hors formations T1 - T2 - T3)	Nombre d'agents		
	Hommes	Femmes	Ensemble
Préparation concours ou examen	27	104	131
Périodes de professionnalisation			-
Congé de formation			-
Valorisation des acquis de l'expérience		1	1
Bilan de compétences			-
<b>Total formations spécifiques</b>	<b>27</b>	<b>105</b>	<b>132</b>

**D4 – Le nombre et la durée des formations**

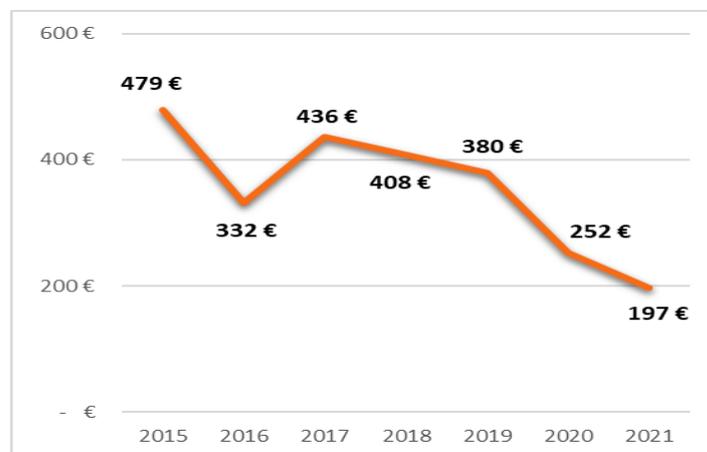
**Nombre d'heures et de jours de formation au cours de l'année 2021**

	Nombre d'heures de formation			Nombre de jours de formation		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	283	631	914	47	105	152
Catégorie B	256	1091	1347	43	182	225
Catégorie C	188	1695	1883	31	283	314
Enseignants	376	182	558	63	30	93
<b>TOTAL</b>	<b>1103</b>	<b>3599</b>	<b>4702</b>	<b>184</b>	<b>600</b>	<b>784</b>

**Évolution 2015-2021 du nombre d'heures de formation**

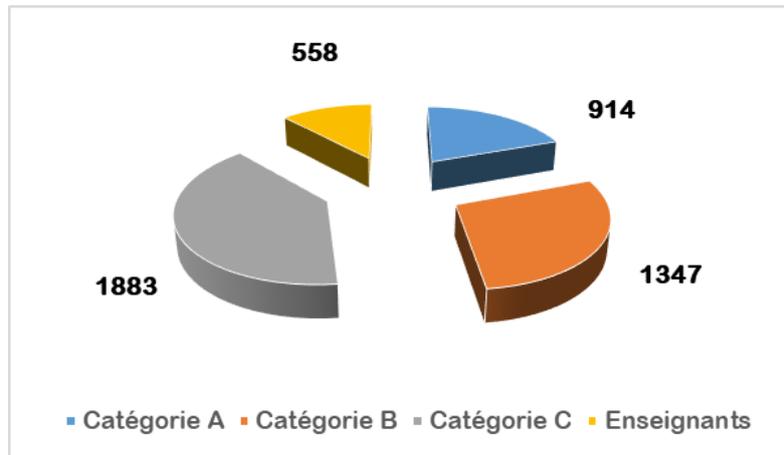


**Évolution 2015-2021 du coût moyen par stagiaire**

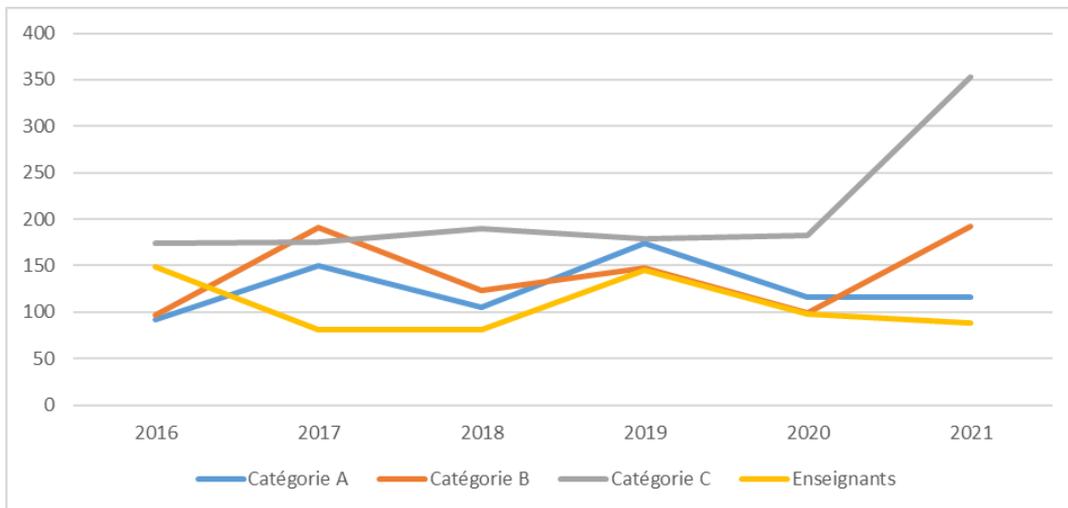


## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

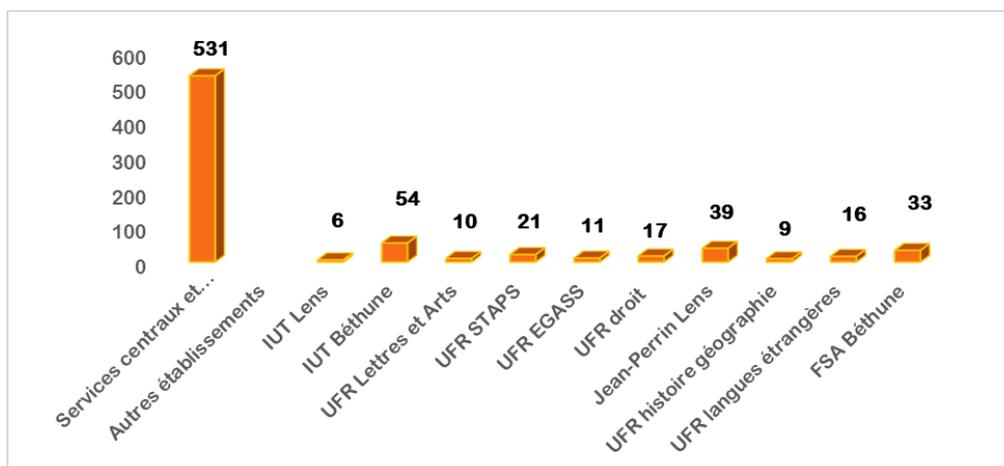
### Nombre d'heures de formation par catégorie au cours de l'année 2021



### Évolution 2016-2021 du nombre d'agents formés



### Nombre de stagiaires formés par composante au cours de l'année 2021



# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 05

## LES RÉMUNÉRATIONS



La masse salariale



### Notions générales

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

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

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

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

#### Calcul du traitement brut annuel :

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

#### Eléments positifs :

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

#### Cotisations salariales :

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

### A5 - 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 2021

Masse salariale sur SCSP			
	Eléments	Montants 2021	%
Masse salariale sur SCSP	Rémunération principale des fonctionnaires	31 880 556,00 €	42,6%
	Rémun. principale des contractuels	3 934 563,00 €	5,3%
	Heures Complémentaires	3 791 800,00 €	5,1%
	Vacations administratives	239 457,00 €	0,3%
	Autres rémunérations accessoires	24 847,00 €	0,03%
	Primes et indemnités	3 425 995,00 €	4,6%
	<i><b>Total rémunérations</b></i>	<i><b>43 297 218,00 €</b></i>	<i><b>58%</b></i>
	Cotisation Pension Civile	23 530 026,00 €	31,4%
	Autres cotisations patronales	7 516 939,00 €	10,0%
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	208 756,00 €	0,3%
	<i><b>Total Cotisations patronales</b></i>	<i><b>31 255 721,00 €</b></i>	<i><b>41,7%</b></i>
	Allocation de retour à l'emploi	33 452,00 €	0,0%
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD ...)	337 471,00 €	0,5%
	<i><b>Total prestations</b></i>	<i><b>370 923,00 €</b></i>	<i><b>0,5%</b></i>
	<b>Masse salariale sur dotation Etat</b>		<b>74 923 862,00 €</b>
La masse salariale des titulaires représente 90,07 % du montant total des dépenses sur la dotation État			
La masse salariale des contractuels représente 9,93 % du montant total des dépenses sur la dotation État			

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

Masse salariale sur ressources propres				
Éléments		Montants 2021	%	
Masse salariale sur Ressources Propres	Rémunération principale des fonctionnaires	533 805,00 €	8,4%	
	Rémun. principale des contractuels	2 173 077,00 €	34,3%	
	Heures Complémentaires	1 679 312,00 €	26,5%	
	Vacations administratives	163 005,00 €	2,6%	
	Autres rémunérations accessoires	8 700,00 €	0,1%	
	Primes et indemnités	195 317,00 €	3,1%	
	<i>Total rémunérations</i>		<i>4 753 216,00 €</i>	<i>75,0%</i>
	Cotisation Pension Civile	400 560,00 €	6,3%	
	Autres cotisations patronales	1 049 418,00 €	16,6%	
	Cotisations au régime d'assurance chômage (part patronale)	105 713,00 €	1,7%	
	<i>Total Cotisations patronales</i>		<i>1 555 691,00 €</i>	<i>24,5%</i>
	Allocation de retour à l'emploi	11 529,00 €	0,2%	
	Autres dépenses de personnels (prestations actions sociales, CLD, SFT...)	17 977,00 €	0,3%	
	<i>Total prestations</i>		<i>29 506,00 €</i>	<i>0,5%</i>
<b>Masse salariale sur ressources propres</b>		<b>6 338 413,00 €</b>	<b>100%</b>	

<i>Total rémunérations</i>	<i>48 050 434,00 €</i>	<i>59,1%</i>
<i>Total charges</i>	<i>32 811 412,00 €</i>	<i>40,4%</i>
<i>Total prestations</i>	<i>400 429,00 €</i>	<i>0,5%</i>
<b>Masse salariale totale</b>	<b>81 262 275,00 €</b>	

### Évolution 2018-2021 de la masse salariale



### Évolution et variations de la masse salariale depuis 2017-2018

Année d'évolution	Variation %	Montant €	Éléments significatifs d'explication
2017-2018	+ 0,94 %	+ 717 731	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baisse significative des heures complémentaires, à hauteur de 178 000 €</li> <li>• Application du RIFSEEP et des nouvelles grilles (surcoût de 167 340 €)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• GVT solde positif (339 620 € en 2018)</li> </ul> </li> <li>• Diminution des versements d'allocations de retour à l'emploi (ARE)</li> </ul>
2018-2019	+ 1.01 %	+ 812 848	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Troisième vague du protocole PPCR pour l'ensemble des catégories</li> <li>• Moyens supplémentaires consommés pour la réussite des étudiants (Loi ORE)</li> <li>• Nouvelles dépenses sur le dispositif PIA3 (programme d'investissements d'avenir)</li> <li>• Le versement des allocations de retour à l'emploi est en voie d'extinction : convention signée avec Pôle Emploi qui prend le relais</li> </ul>
2019-2020	+ 1.84 %	+1 434 709	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quatrième vague du Protocole PPCR</li> <li>• Dépenses spécifiques liées à la crise sanitaire</li> <li>• Recrutements d'enseignants dispositif PAUSE (Programme national d'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausse des contrats de recherche en 2020</li> </ul> </li> <li>• Hausse des dépenses en heures complémentaires dû à augmentation effectifs étudiants en formation initiale et continue</li> <li>• Reprise d'anciens dossiers bénéficiant de droits aux allocations de retour à l'emploi</li> </ul>
2020-2021	+2.56 %	+2 031 456	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revalorisation de l'indemnitaire Enseignants</li> <li>• Hausse du SMIC et du point d'indice minimal de la fonction publique                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'un emploi de doctorant</li> <li>• Dépenses liées à la crise sanitaire</li> </ul> </li> <li>• Augmentation substantielle des rémunérations sur contrats de recherche                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versement d'indemnités de fin de contrat                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• GVT solde</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Hausse des heures complémentaires</li> </ul>

### B5 – Les traitements indiciaires

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2021 = **56,2323 €**

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

## BIATSS

### Grille de salaires des BIATSS au 31 décembre 2021

Statut	Catégorie	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
			Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
ATSS	A+	Directeur général des services	883	B3	720	1067	40 487 €	60 000 €
	A+	Administrateur ENESR	813	A3	667	972	37 507 €	54 658 €
	A+	Agent comptable groupe II	762	A3	628	972	35 314 €	54 658 €
	A+	Attaché administration	444	A3	390	972	21 931 €	54 658 €
	A	Infirmier	444	886	390	722	21 931 €	40 600 €
	A	Assistant service social	444	761	390	627	21 931 €	35 258 €
	B	Secrétaire administratif	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Adjoint administratif	371	558	343	473	19 288 €	26 598 €
BIB	A	Conservateurs	525	C3	450	1173	25 305 €	65 960 €
	A	Bibliothécaire	444	1015	390	821	21 931 €	46 167 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Magasinier	371	558	343	473	19 288 €	26 598 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	505	B3	435	1067	24 461 €	60 000 €
	A	Ingénieurs d'études	444	1015	390	821	21 931 €	46 167 €
	A	Assistants ingénieurs	412	761	368	627	20 693 €	35 258 €
	B	Techniciens	372	707	343	587	19 288 €	33 008 €
	C	Adjoint technique	371	558	343	473	19 288 €	26 598 €

## ENSEIGNANTS

Grille de salaires des ENSEIGNANTS au 31 décembre 2021

Statut	Corps	Indices classement		Indices Traitement		Traitement annuel	
		Indice mini. brut	Indice maxi. brut	Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi. brut
Enseignant-Chercheur	Professeurs des universités	813	E2	667	1329	37 507 €	74 733 €
	Maîtres de conférences	559	B3	474	1067	26 654 €	60 000 €
Second Degré	Professeurs agrégés	525	B3	450	1067	25 305 €	60 000 €
	PRCE, PLP, PEPS, CPE	444	A3	390	972	21 931 €	54 658 €
1er Degré	Professeurs des Ecoles	444	A3	390	972	21 931 €	54 658 €
Autres statuts	Professeur contractuel			437	822	24 574 €	46 223 €
	ATER temps complet	513		441			24 798 €
	ATER mi-temps	327		315			17 713 €
	Lecteurs	371		343			19 288 €
	Contractuel doctorant sans SC					Montant brut	1 866 €
	Service complémentaire						+ 221 €

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées

Masse Salariale 2021	81 056 399,00 €
Masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées	1 575 931,02 €
Part de la masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées	1,94%

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 01/01/2021

Catégorie	Agents (hors PFI : prime informatique)				Groupe									
	ITRF	AENES	Santé / social	BU	A1	A2	A3	A4	B1	B2	B3	C1	C2	
A	IGR HC				11 172,00 €	10 122,00 €	9 177,00 €							
A		AAE HC			11 172,00 €	10 122,00 €	9 177,00 €	8 337,00 €						
A	IGR 1				10 762,50 €	9 712,50 €	8 767,50 €							
A	IGR 2				10 552,50 €	9 502,50 €	8 557,50 €							
A	IGE HC					9 397,50 €	8 452,50 €	7 612,50 €						
A		APAE			10 447,50 €	9 397,50 €	8 452,50 €	7 612,50 €						
A				CONS CHEF	10 447,50 €	9 397,50 €	8 452,50 €							
A				CONS		7 980,00 €	7 035,00 €	6 195,00 €						
A	IGE CN					7 875,00 €	6 930,00 €	6 090,00 €						
A		AAE			8 925,00 €	7 875,00 €	6 930,00 €	6 090,00 €						
A				BIB			6 930,00 €	6 090,00 €						
A				INF HC				5 880,00 €						
A	ASI			INF CN – ASS.CS			6 573,00 €	5 733,00 €						
A				ASS.CN				5 565,00 €						
B	TCH CE	SAENES CE							6 394,50 €	5 869,50 €	5 397,00 €			
B				BIBAS CE						5 869,50 €	5 397,00 €			
B	TCH CS	SAENES CS							6 132,00 €	5 607,00 €	5 145,00 €			
B				BIBAS CS						5 607,00 €	5 145,00 €			
B	TCH CN	SAENES CN							5 785,50 €	5 260,50 €	4 788,00 €			
B				BIBAS CN						5 260,50 €	4 788,00 €			
C	ATRF P1	ADJAENES P1 ATEE P1		MAG P1								3 359,80 €	2 931,80 €	
C	ATRF P2	ADJAENES P2 ATEE P2		MAG P2								3 327,70 €	2 899,70 €	
C	ATRF	ADJAENES ATEE		MAG								3 284,90 €	2 856,90 €	

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			12 022,50 €	12 897,50 €	11 077,50 €	11 952,50 €	10 237,50 €	11 112,50 €										
IGE HC	Analyste			10 897,50 €	11 397,50 €	9 952,50 €	10 452,50 €	9 112,50 €	9 612,50 €										
IGE CN	Chef exploitation			10 500,00 €	11 375,00 €	9 555,00 €	10 430,00 €	8 715,00 €	9 590,00 €										
IGE CN	Analyste			9 375,00 €	9 875,00 €	8 430,00 €	8 930,00 €	7 590,00 €	8 090,00 €										
ASI	Analyste					8 073,00 €	8 573,00 €	7 233,00 €	7 733,00 €										
TCH CE	Programmeur									7 894,50 €	8 394,50 €	7 369,50 €	7 869,50 €	6 897,00 €	7 397,00 €				
TCH CS	Programmeur									7 632,00 €	8 132,00 €	7 107,00 €	7 607,00 €	6 645,00 €	7 145,00 €				
TCH CN	Programmeur									7 285,50 €	7 785,50 €	6 760,50 €	7 260,50 €	6 288,00 €	6 788,00 €				
ATRF P1	Agent traitement															4 334,80 €	4 659,80 €	3 906,80 €	4 231,80 €
ATRF P2	Agent traitement															4 302,70 €	4 627,70 €	3 874,70 €	4 199,70 €
ATRF	Agent traitement															4 184,90 €	4 484,90 €	3 756,90 €	4 056,90 €

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

Montants moyens annuels des primes effectivement versés au cours de l'année 2021

Filière	Catégorie	Nature du poste	Montant moyen annuel versé
ADM	A	AAENES	9 113 €
	A	INF	5 764 €
	B	SAENES	5 020 €
	B	ASS	6 182 €
	C	ADJAENES	3 522 €
	C	ATEC	3 174 €
BIB	A	CONS	8 713 €
	A	BIB	6 546 €
	B	BAS	5 201 €
	C	MAG	3 397 €
ITRF	A	IGR	9 667 €
	A	IGE	7 246 €
	A	ASI	5 931 €
	B	TECH	5 444 €
	C	ATRF	3 431 €

## Primes ENSEIGNANTS

Primes fixées par la réglementation et montants moyens annuels versés au cours de l'année 2021

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Indemnité de participation au Conseil National des Universités	Président, vice président et assesseur	1 400 €	1 544 €
	Membres	1000 € maximum d'indemnité de fonction + indemnité d'activité	
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur, Prime d'Enseignement Supérieur	Enseignants	<u>au 01/01/2021 (PRES) :</u> PR : 1 840 € MCF : 2 350 € Autre bénéficiaire : 1 259,97 € Ens. 2nd degré (PES) : 1 546 €	1 736 €

Primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université, et montants moyens annuels effectivement versés au cours de l'année 2021

Nature	Personnel concerné	Montants annuels	Montants moyens annuels versés
Primes de charges administratives (PCA)	Vice-Président	9000 € et décharge (si demandée) complète de service	5 454 €
		Vice-Président délégué : 7000 € pas de décharge possible	
	Directeur d'U.F.R.	6000 € et décharge (si demandée) maximale de 2/3 du service	
	Chef de département	5 000 €	
	Directeur de service commun	3000 à 5000 €	
	Chargé de mission désigné par le Président	Chargé de mission : 2000 à 4000 €	
		Délégation fonctionnelle : 1000 à 4000 €	
Président du Conseil Académique restreint	4 000 €		
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche	Prof. d'Univ. 1ère classe, classe except et assimilés	7 000 €	5 183 €
	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 €	

## Tous PERSONNELS

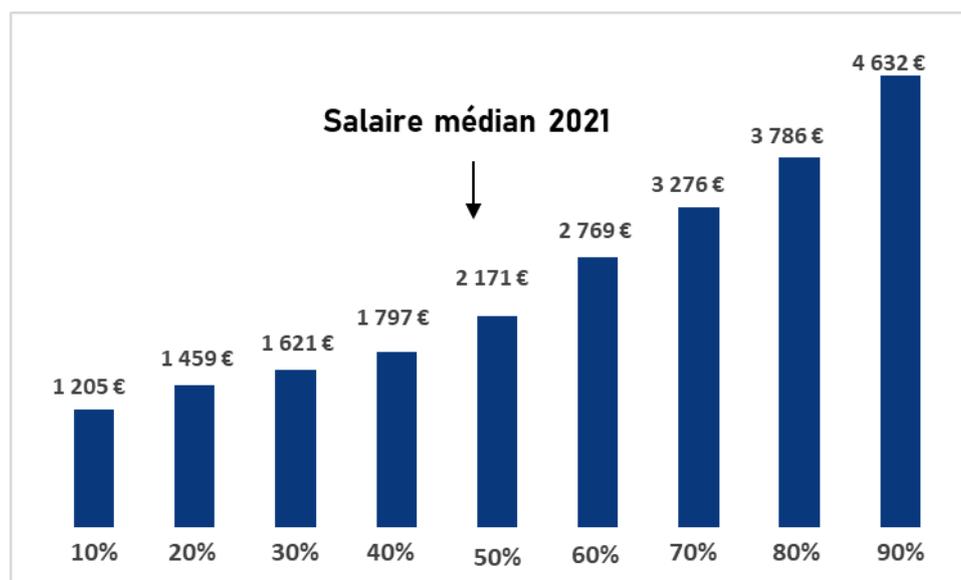
Rémunérations nettes mensuelles moyennes par catégorie pour l'année 2021

Catégorie et Statut	Rémunérations nettes mensuelles moyennes 2021
Titulaires	2 942,74 €
A +	3 673,83 €
A	3 216,42 €
B	2 000,43 €
C	1 634,71 €
Contractuels	1 649,43 €
A	1 813,77 €
B	1 331,97 €
C	1 297,72 €
<b>Ensemble</b>	<b>2 577,82 €</b>

Part des primes et indemnités dans la rémunération

Catégorie	Part des Primes & Indemnités 2021
A+	8,70%
A	12,42%
B	23,31%
C	18,30%
<b>Total</b>	<b>11,5%</b>

**Répartition des salaires nets moyens par décile pour l'année 2021**



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

- Le premier décile (1205 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires.

- Le neuvième décile (4632 €) est le salaire au-dessous duquel se situent 90% des salaires.

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

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

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

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

#### Nombre de bénéficiaires de la GIPA et montants versés pour l'année 2021

	Nombre de bénéficiaires	Montant versé	Montant moyen versé par agent
<b>Hommes</b>	28	19 028 €	680 €
A +	23	15 557 €	676 €
A	5	3 471 €	694 €
<b>Femmes</b>	12	7 072 €	589 €
A +	8	6 402 €	800 €
B	3	323 €	108 €
C	1	346 €	346 €
<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>26 100 €</b>	<b>653 €</b>

Le nombre de bénéficiaires a augmenté entre 2020 et 2021 de **une unité** : **39** en 2020 contre **40** en 2021.

Le montant moyen versé par agent est en hausse, pour passer de **485 €** en 2020 à **653 €** en 2021.

On peut expliquer cette hausse par les effets moindres du protocole PPCR.





**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	2019			2020			2021		
	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL	Homme	Femme	TOTAL
Chute de personne	2	7	9	1	4	5	1	7	8
Chute d'objet	1		1			0			0
Manutention	6	3	9	1	2	3	1	3	4
Heurt	3		3	1	2	3	1	1	2
Projection			0			0			0
Contact-exposition	1		1			0			0
Explosion			0			0			0
Accident de la route			0	1	1	2	2	2	4
Agression			0			0			0
Autre	4	2	6	1	2	3	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Tranche d'âge	2019			2020			2021		
	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL	Avec arrêt	Sans arrêt	TOTAL
15 à 19 ans		1	1			0			0
20 à 24 ans			0	1		1			0
25 à 29 ans	2	1	3		1	1			0
30 à 34 ans		3	3		4	4	2	1	3
35 à 39 ans		4	4	1		1	1	3	4
40 à 44 ans	2	3	5		1	1	2	1	3
45 à 49 ans	2	3	5		3	3	2	2	4
50 à 54 ans	3	3	6	2		2	2	2	4
55 à 59 ans		1	1	2	1	3	1	1	2
60 à 64 ans	1		1			0	1	1	2
65 à 69 ans			0			0			0
plus de 70 ans			0			0			0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>22</b>

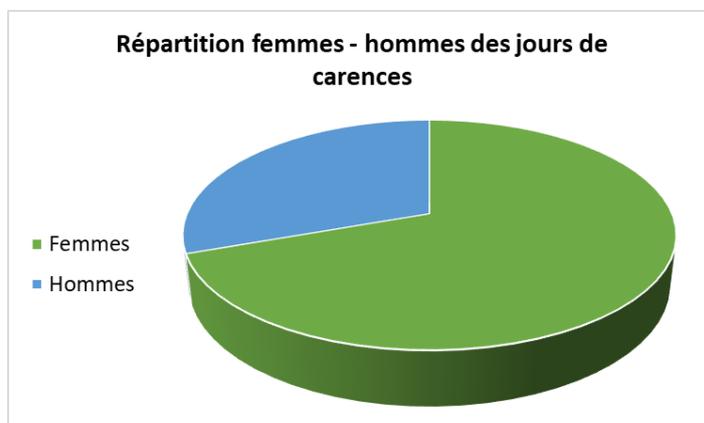
**Maladies professionnelles**

Les règles de confidentialité et de secret statistique ne permettent pas de diffuser les données relatives à cet indicateur.

**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 aux agents en 2021, 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	A	0	1	1		1	1	0	2	2
	B	0	2	2			0	0	2	2
	C	1	0	1			0	1	0	1
25-29 ans	A	4		4	1	1	2	5	1	6
	B	1	1	2			0	1	1	2
30-34 ans	A	5	1	6	1	2	3	6	3	9
	B	2		2			0	2	0	2
	C	12	1	13			0	12	1	13
35-39 ans	A	3		3	4	2	6	7	2	9
	B	7	1	8			0	7	1	8
	C	7	4	11			0	7	4	11
40-44 ans	A		1	1	5	1	6	5	2	7
	B	3		3			0	3	0	3
	C	3	8	11			0	3	8	11
45-49 ans	A	2	2	4	11	2	13	13	4	17
	B	6	1	7			0	6	1	7
	C	8	15	23			0	8	15	23
50-54 ans	A	2	1	3	4	1	5	6	2	8
	B	4	3	7			0	4	3	7
	C	15	5	20			0	15	5	20
55-59 ans	A	1	1	2	4	3	7	5	4	9
	B	11	1	12			0	11	1	12
	C	9	2	11			0	9	2	11
60-64 ans	A	4	2	6	8		8	12	2	14
	C	5	2	7			0	5	2	7
65-69 ans	A	1		1	1		1	2	0	2
<b>TOTAL</b>		<b>116</b>	<b>55</b>	<b>171</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>52</b>	<b>155</b>	<b>68</b>	<b>223</b>



### **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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>

*\*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 2017-2021 du nombre de réunion du CHSCT

Années	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de réunions	3	3	3	10	6

**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"	N/A
	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	62
	Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année suite à des évènements graves ?	NON
DUERP	Nombre de services et nombre d'agents concernés (DUERP)	La démarche de formalisation du DUER est en cours, Il est difficile de définir quels sont les services qui ont un DUER opérationnel
	Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris les risques psychosociaux	- Pas d'action spécifique sur les RPS au programme de prévention 2021 - Les actions mentionnées ne permettent pas de définir un taux de réalisation
	Nombre de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis au cours de l'année, dont amiante	0
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	16
SST mise à jour des compétences	36
Défibrilateur	9
CACES	1
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>

### F6 – Dispositifs de signalements – suicides - RPS

#### Dispositifs de signalement

Les règles de confidentialité et de secret statistique ne permettent pas de diffuser les données relatives à cet indicateur.

#### Suicides et tentatives de suicides

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

#### Risques psycho-sociaux

Risques psycho-sociaux	H	F	Ensemble
Titulaires et contractuels	7	9	16

Risques psycho-sociaux	Cat A	Cat B	Cat C	Ensemble
Titulaires et contractuels	9	4	3	16

# **0 Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 07**

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



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

**Temps partiel**

**Agents BIATSS titulaires à temps partiel par catégorie au 31 décembre 2021**

Agents titulaires à temps partiel 2021												
Catégorie	50%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS	H	F	ENS
A			0	1	8	9		1	1	1	9	10
B			0		13	13		2	2	0	15	15
C		2	2	2	13	15			0	2	15	17
<b>Total Général</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>39</b>	<b>42</b>

**Agents BIATSS contractuels à temps partiel ou incomplet \* par catégorie au 31 décembre 2021**

Agents contractuels à temps partiel ou incomplet 2021 *															
Catégorie	50%			60%			80%			90%			Ensemble		
	H	F	ENS	H	F	ENS									
A			0			0	1	1	2		1	1	1	2	3
B			0		1	1		2	2			0	0	3	3
C		3	3	1		1		2	2			0	1	5	6
<b>Total Général</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>

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

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est très majoritairement l'apanage de la population féminine (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 National, 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 2021**

Catégorie	50%			60%			Total général		
	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble	H	F	Ensemble
A+	1		1	1		1	2	0	2
A		1	1			0	0	1	1
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### 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 la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2021

126 candidatures au télétravail ont été transmises et traitées par la Direction des Ressources Humaines.

- ❖ 1 candidature a été prononcée irrecevable.
- ❖ 6 protocoles individuels non retournés, signés par les intéressés et supérieurs hiérarchiques.

#### Nombre de candidatures

Hommes	Femmes	Titulaires	Contractuels	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
30	96	110	16	45	37	44

#### Type de candidatures

Jours fixes	Jours flottants	Agents travaillant 4 jours 1/2	Dont demandes pour motifs médicaux
93	33	91	5

### **Exercice du télétravail**

- 3 demandes de télétravail en jours flottants ont été posées dans HAMAC pour 3 agents.
- 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**

131 agents ont été formés au total du 08/12/20 au 11/02/21 :

- 25 agents en formation "encadrer le télétravail" (pour les encadrants qu'ils soient ou non en télétravail eux-mêmes)
- 106 agents en formation " exercer en télétravail"

13 sessions (3 pour les encadrants et 10 pour les télétravailleurs), à distance, ont été organisées représentant un coût total de 13 400 €.

La formation a été globalement appréciée et sa durée (1 journée) majoritairement validée. Certains agents ont regretté le caractère obligatoire de cette formation surtout en amont de la formation.

L'organisation à distance sur cette thématique a été jugée particulièrement pertinente.

### **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.

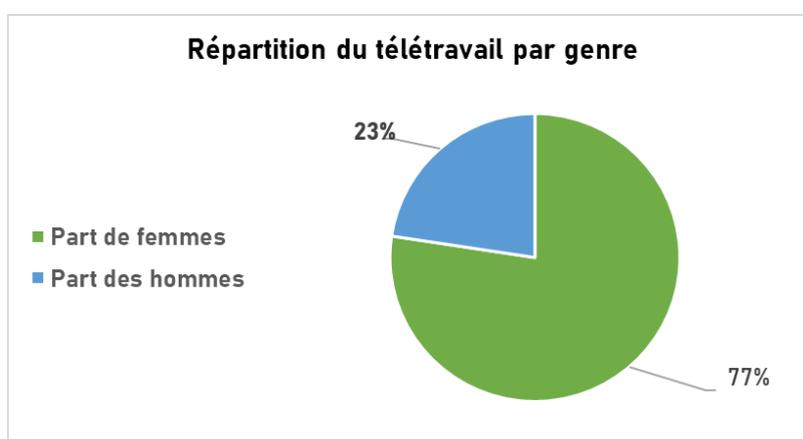
### **Charte du télétravail**

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.

### Nombre de jours de télétravail par catégorie et genre sur l'année 2021

Catégorie	Genre	Nombre de jours de télétravail par semaine ou forfait 20 jours				
		1	2	3	Forfait 20 jours	Total
A	Femmes	21	7		13	41
	Hommes	11	12		3	26
B	Femmes	30	11	1	10	52
	Hommes	5	5	1	2	13
C	Femmes	33	19	2	7	61
	Hommes	4	2			6
<b>Ensemble</b>		<b>104</b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>35</b>	<b>199</b>



### Répartition du télétravail par domaine RIME et genre sur l'année 2021

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	2			1	3					0	3
12 - Affaires sociales		1			1					0	1
14 - Laboratoire	3			1	4	2	3			5	9
15 - Relation et service à l'utilisateur	5			4	9	1				1	10
18 - Immobilier				0	0	1				1	1
19 - Culture et patrimoine	7	2		3	12	1	1	1		3	15
2 - Contrôle interne	1	1			2					0	2
21 - Administration générale	29	15	2	18	64	3	2		2	7	71
23 - Gestion budgétaire et financière	11	11	1	2	25	4	2			6	31
26 - Ressources Humaines	7	1			8		1			1	9
27 - Numérique et systèmes d'information et de communication		1			1	5	10		1	16	17
28 - Communication et valorisation des organisations	4	2		1	7	2			2	4	11
9 - Formation	15	3			18	1				1	19
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>37</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>154</b>	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>45</b>	<b>199</b>

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### C7 – Les droits à jours de congés

#### Répartition et consommation des congés annuels moyens des effectifs BIATSS 2020-2021

Année Universitaire 2020-2021	Congés annuels moyens		Ensemble (évolution n-1)
	H	F	
Congés accordés au 01/09/2020	67,68	67,35	<b>67,46 ( ↗ 60,70)</b>
<i>Dont reliquats 2019-2020</i>	12,62	12,67	<b>12,65 ( ↗ 9,31)</b>
Congés pris au 31/08/2021 hors versement sur CET	52,12	52,98	<b>52,88 ( ↗ 46,23)</b>
<i>Dont reliquats 2019-2020</i>	12,47	12,35	<b>12,4 ( ↗ 8,34)</b>
Congés non pris hors versement sur CET	15,87	14,57	<b>12,94 ( ↘ 14,47)</b>
Jours versés sur CET au 01/01/2021	2,44	1,89	2,08
<b>Stock de congés restant après versement sur CET</b>	<b>13,43</b>	<b>12,68</b>	<b>10,86</b>

### 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 2021, 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 31/12/2021, 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	2			0	1		1
30-34 ans	5		5	2		2		1	1
35-39 ans	6	2	8	4	1	5	1		1
40-44 ans	8	6	14	1		1	3		3
45-49 ans	9	4	13	10	4	14	5	2	7
50-54 ans	4	10	14	6	3	9	11	3	14
55-59 ans	3	4	7	5	3	8	7	4	11
60-64 ans	3	3	6	2	2	4	4	3	7
65-69 ans	2		2		1	1	1		1
<b>Total</b>	<b>41</b>	<b>30</b>	<b>71</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>44</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>46</b>
<b>Grand total</b>	<b>161</b>								
<b>Répartition femmes / hommes</b>	<b>Femmes</b>		<b>65%</b>	<b>Hommes</b>		<b>35%</b>			

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur C.E.T au cours de l'année 2021, 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 2021								
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble	femmes	hommes	Ensemble
25-29 ans			0			0			0
30-34 ans	3		3	1		1			0
35-39 ans	1	1	2	1	1	2			0
40-44 ans	5	2	7	1		1			0
45-49 ans	3	3	6	5	3	8	3	1	4
50-54 ans	1	6	7	2	1	3	5	1	6
55-59 ans	2	2	4	1	2	3	4	3	7
60-64 ans	1	2	3	1	2	3	1	1	2
65-69 ans	2		2		1	1	1		1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>
<b>Grand total</b>	<b>76</b>								
<b>Répartition femmes / hommes</b>			<b>Femmes</b>		<b>58%</b>		<b>Hommes</b>		<b>42%</b>

Nombre de jours stockés sur les C.E.T au 31 décembre 2021, 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 2021, 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	13	33			0	20		20
30-34 ans	56,5		56,5	17		17			0
35-39 ans	142	59	201	45,5	43	88,5	24		24
40-44 ans	158	72	230	15		15	28		28
45-49 ans	199	68	267	160	68	228	63	6	69
50-54 ans	76	152	228	100	96	196	212	39	251
55-59 ans	79	41	120	52	54	106	122	51	173
60-64 ans	94	40	134	15	69	84	36	90	126
65-69 ans	32		32		60	60			0
<b>Total</b>	<b>856,5</b>	<b>445</b>	<b>1301,5</b>	<b>404,5</b>	<b>390</b>	<b>794,5</b>	<b>505</b>	<b>186</b>	<b>691</b>
<b>Grand total</b>	<b>2787</b>								
<b>Répartition femmes / hommes</b>			<b>Femmes</b>		<b>63%</b>		<b>Hommes</b>		<b>37%</b>

**Répartition de la consommation des jours C.E.T par type au cours de l'année 2021**

Type de consommation	Nombre de jours consommés au cours de l'année 2021		
	H	F	Ensemble
Indemnisation	182	139	321
Versement sur RAFP	53	15	68
Départ en retraite	-	-	
<b>Total</b>	<b>235</b>	<b>154</b>	<b>389</b>

**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 2020-2021

Tranche d'âge	Congés de paternité et d'accueil			Congés maternité		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
<b>FEMMES</b>						
20-29 ans				1	102	102
30-34 ans	1	9	9	10	958	96
35-39 ans				3	169	56
<i>TOTAL</i>	<i>1,0</i>	<i>9,0</i>	<i>9,0</i>	<i>14,0</i>	<i>1229,0</i>	<i>87,8</i>
<b>HOMMES</b>						
20-29 ans	1	11	11			
35-39 ans	4	43	11			
45-49 ans	1	11	11			
<i>TOTAL</i>	<i>6,0</i>	<i>65,0</i>	<i>32,8</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<b>Total</b>	<b>7,0</b>	<b>74,0</b>	<b>41,8</b>	<b>14,0</b>	<b>1229,0</b>	<b>87,8</b>

### Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2020-2021

Tranche d'âge	Congé maladie ordinaire			Congé long CLM - CLD - CGM			Accident de travail, de service et de trajet			Total		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
<b>FEMMES</b>												
20-29 ans	1	7	7,0							1	7	7,0
30-34 ans	11	298	27,1							11	298	27,1
35-39 ans	14	278	19,9							14	278	19,9
40-44 ans	9	146	16,2				1	4	4,0	10	150	15,0
45-49 ans	14	527	37,6	1	298	298,0				15	825	55,0
50-54 ans	26	925	35,6	3	743	247,7				29	1668	57,5
55-59 ans	21	533	25,4							21	533	25,4
60 et plus	10	176	17,6	1	365	365,0				11	541	49,2
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>2890</b>	<b>27,3</b>	<b>5</b>	<b>1406</b>	<b>281,2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>112</b>	<b>4300</b>	<b>38,4</b>
<b>HOMMES</b>												
30-34 ans	1	9	9,0							1	9	9,0
35-39 ans	4	21	5,3							4	21	5,3
40-44 ans	5	36	7,2							5	36	7,2
45-49 ans	11	188	17,1				1	44	44,0	12	232	19,3
50-54 ans	12	238	19,8	1	308	308,0				13	546	42,0
55-59 ans	6	158	26,3				1	365	365,0	7	523	74,7
60 et plus	4	151	37,8	1	181	181,0				5	332	66,4
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>801</b>	<b>18,6</b>	<b>2</b>	<b>489</b>	<b>244,5</b>	<b>2</b>	<b>409</b>	<b>204,5</b>	<b>47</b>	<b>1699</b>	<b>36,1</b>
<b>Total général</b>	<b>149</b>	<b>3691</b>	<b>24,8</b>	<b>7</b>	<b>1895</b>	<b>270,7</b>	<b>3</b>	<b>413</b>	<b>137,7</b>	<b>159</b>	<b>5999</b>	<b>37,7</b>
Évolution N-1	↗ + 32	↗ + 1187	↗ + 3,4	↘ - 3	↘ - 705	↗ + 10,7	↘ - 4	↘ - 42	↗ + 72,7	↗ + 25	↗ + 440	↘ - 3,8

Après la baisse explicable des chiffres pour l'année 2019-2020, en raison de la crise sanitaire de la COVID-19, les indicateurs d'absences pour raison de santé sont globalement à la hausse pour ce qui concerne l'année universitaire 2020-2021.

- le nombre de jours d'absence pour Congé de Maladie Ordinaire est en hausse de **1.187** unités
- le nombre de jours d'absence pour Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue durée est en baisse de **705** unités
- le nombre de jours d'absence pour Accident de Travail, Service ou Trajet est en baisse de **42** unités

Globalement, le nombre d'agents absents pour raisons de santé est en hausse de **18,7 %**, le nombre de jours d'absences est en hausse de **7,8 %**, mais le nombre moyen de jours d'absences par agent est lui en baisse de **9,15 %**.

## LES ENSEIGNANTS

### Les congés paternité et maternité au cours de l'année 2020-2021

Tranche d'âge	Congés maternité			Congés paternité et d'accueil			TOTAL tous motifs		
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent	Agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours par agent
<b>Hommes</b>									
35-39 ans				2	22	11,0	2	22	11,0
40-44 ans				1	11	11,0	1	11	11,0
<i>Sous total Hommes</i>				3	33	11,0	3	33	11,0
<b>Femmes</b>									
30-34 ans	1	111	111,0				1	111	111,0
40-44 ans	1	96	96,0				1	96	96,0
<i>Sous total Femmes</i>	2	207	103,5				2	207	103,5
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>207</b>	<b>103,5</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>11,0</b>	<b>5</b>	<b>240</b>	<b>48,0</b>
Évolution N-1	↘ - 2	↘ - 103	↗ + 26				↘ - 2	↘ - 103	↘ - 1

## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

### Nombre de jours d'absences pour raison de santé au cours de l'année 2020-2021

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												
20-29 ans	2	78	39,0							2	78	39,0
35-39 ans	4	383	95,8							4	383	95,8
40-44 ans	4	175	43,8							4	175	43,8
45-49 ans	3	31	10,3							3	31	10,3
50-54 ans	1	6	6,0							1	6	6,0
55-59 ans	10	448	44,8							10	448	44,8
60 et plus	2	333	166,5	1	232	232,0				3	565	188,3
<i>Sous-total Hommes</i>	26	1454	55,9	1	232	232				27	1686	62,4
Femmes												
35-39 ans							1	2		1	2	2,0
40-44 ans	3	14	4,7							3	14	4,7
45-49 ans	3	23	7,7							3	23	7,7
50-54 ans	9	84	9,3				1	14	14,0	10	98	9,8
55-59 ans	5	92	18,4	2	542	271,0				7	634	90,6
60-64 ans	6	50	8,3				1	16	16,0	7	66	9,4
65-69 ans	8	256	32,0	1	151					9	407	45,2
<i>Sous-total Femmes</i>	34	519	15,3	3	693	231,0	3	32		40	1244	31,1
<b>Total Ensemble</b>	<b>60</b>	<b>1973</b>	<b>32,9</b>	<b>4</b>	<b>925</b>	<b>231,3</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>10,7</b>	<b>67</b>	<b>2930</b>	<b>43,7</b>
Évolution N-1	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗	↗
	+ 10	+ 581	+ 5,1	+ 1	+ 596	+ 121,6	+ 2	+ 22	+ 0,7	+ 13	+ 1199	+ 11,6

# Rapport Social Unique 2022 - 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<sup>er</sup> janvier 2011, date de son passage aux Responsabilités et Compétences Elargies.

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

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

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

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

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

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

### A8 – Les montants de dépense et leurs nature

#### Coûts des prestations sociales (hors CLD) par nature pour l'année 2021

			Nombre de bénéficiaires	Montants versés
<b>PIM</b>	Sous condition de ressources	Séjour linguistique		
		Centre de loisirs avec hébergement	1	54 €
		Centre de loisirs sans hébergement	2	183 €
	Sans condition de ressources	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif		
		Allocation aux parents d'enfants handicapés	7	14 033 €
		Prestation repas	non nominatif	1 423 €
<b>Sous-total PIM</b>			<b>10</b>	<b>15 693 €</b>
ASIUA (Action Sociale à l'Initiation de l'Université d'Artois)	Aide aux études supérieures		14	12 600 €
	Participation forfaitaire aux vacances familiales		15	3 200 €
	Participation forfaitaire aux séjours d'enfants		1	400 €
	Aide à l'installation			
Cartes alimentaires			4	1 100 €
Secours et prêts			14	9 500 €
<b>Sous-total ASIUA, cartes alimentaires et secours et prêts</b>			<b>48</b>	<b>26 800 €</b>

Les dépenses de prestations d'actions sociales sont en baisse sensible de **15.46 %** en 2021 par rapport à 2020 (**26.800 € contre 31.700 €**).

La crise sanitaire de la Covid-19, toujours présente en 2021, en est une cause.

En effet le nombre toujours limité d'activités offertes pendant l'année 2021 a contribué à la baisse des aides sociales.

#### Ventilation des prestations sociales par catégories, sexe et tranches d'âge pour l'année 2021

Catégorie	H	F	Ensemble
Cat A	6	2	8
Cat B	5	22	27
Cat C	4	19	23
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>58</b>

Tranche d'âge	H	F	Ensemble
20-29	0	1	1
30-39	0	14	14
40-49	7	22	15
40-59	7	6	13
60-65	1	0	1
Sup à 65	0	0	14
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>43</b>	<b>58</b>

### Analyse de l'année 2021 des activités de l'assistante sociale

L'année 2021 a encore été perturbée par la pandémie de la Covid-19. Les entretiens ont été conduits principalement à distance, par téléphone ou visioconférence.

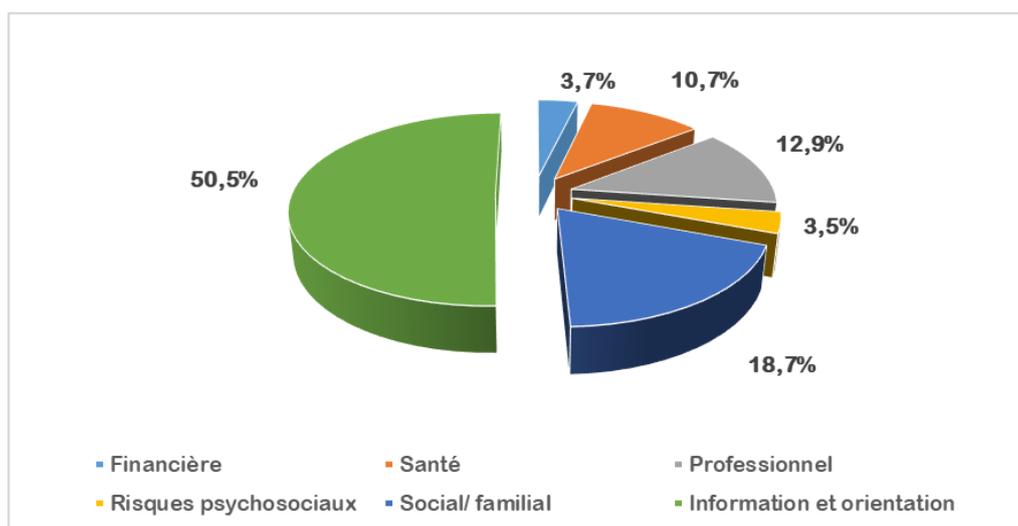
Les personnes reçues avaient très souvent de multiples demandes qui ont nécessité l'instruction de 458 dossiers pour lesquels un suivi a été assuré. Cela représente une baisse de **7,85%** par rapport à l'année précédente (**497** dossiers en 2020).

Les graphiques et les tableaux ci-dessous illustrent précisément l'activité sociale de l'année 2021.

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 titulaire (**92,7%** des dossiers).

#### Demandes des personnels par domaine d'intervention au cours de l'année 2021



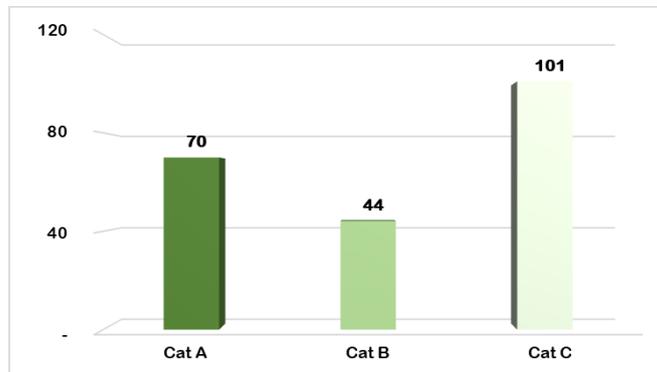
- Les demandes d'information et d'orientation représentent **50,5 % du total** des demandes, c'est une quasi stabilité par rapport à 2020 (**50,9%**).
- **3,5 % des demandes** concernent les risques psycho-sociaux (contre **5,2 %** en 2020), la baisse se poursuit depuis 2 années (**7,7%** en 2019).
- Les demandes d'ordre social et/ou familial sont en légère hausse à **18,7 %** (contre **15,1 %** en 2020).
- Il est à noter également que les demandes d'ordre financier sont en baisse assez nette (**3,7%** contre **8,5%** en 2020)

#### Commentaires sur les populations (titulaires et contractuels) reçues

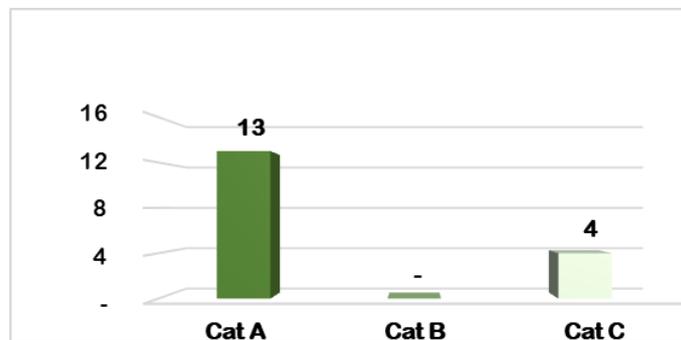
- **76,29 %** des personnels reçus sont en couple, contre **63,24 %** en 2020 (baisse de plus de 13 points)
- **73,7 %** des personnels reçus ont au moins un enfant, contre **57,7 %** en 2020
- **45,3 %** font partie de la catégorie C, contre **48,2 %** en 2020, c'est une légère baisse. En 2019, cette catégorie représentait **39,2%**.
- **Représentativité des 3 catégories :**
  - **35,8 %** pour la catégorie A
  - **19 %** pour la catégorie B
  - **45.3 %** pour la catégorie C

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

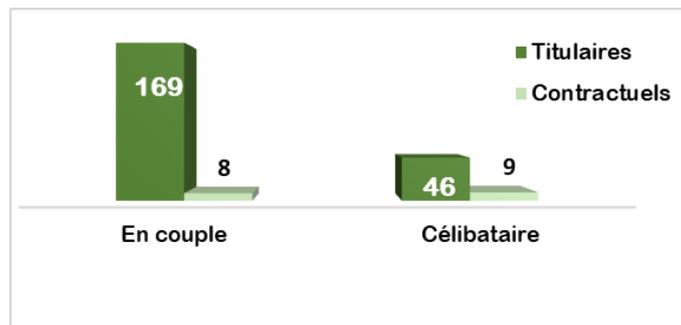
**Nombre d'agents titulaires reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2021**



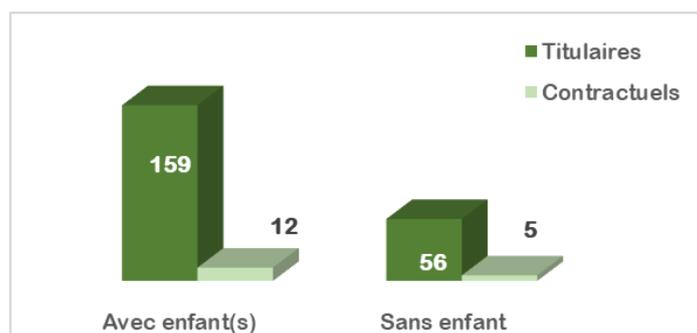
**Nombre d'agents contractuels reçus par l'assistante sociale au cours de l'année 2021**



**Ventilation des agents par situation familiale – en couple / célibataire au cours de l'année 2021**



**Ventilation des agents par situation familiale – enfants / sans enfants au cours de l'année 2021**



### 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 2021

	Suivi individuel renforcé (SIR)	Suivi individuel général (SIG)	SIAR (RQTH)	Total (évolution N-1)
Catégorie A	7	11	4	<b>22 ( ↘ 36 )</b>
Catégorie B	2	6	3	<b>11 ( ↘ 25 )</b>
Catégorie C	8	16	11	<b>35 ( ↘ 47 )</b>
Contractuels	1	4	1	<b>6 ( ↗ 2 )</b>
<b>Sous-total personnel BIATSS</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>19</b>	<b>74 ( ↘ 110 )</b>
Enseignants chercheurs	19	36	4	<b>59 ( ↗ 42 )</b>
Enseignants du 1er et 2nd degré	1	18	6	<b>25 ( ↗ 23 )</b>
Contractuels	3	4	0	<b>7 ( ↗ 3 )</b>
<b>Sous-total ENSEIGNANTS</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>91 ( ↗ 68 )</b>
<b>Ensemble</b>	<b>41</b>	<b>95</b>	<b>29</b>	<b>165 ( ↘ 178 )</b>

Les visites médicales ont baissé légèrement en 2021 (165 en 2021 contre 178 en 2020).

# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 09

## LE DIALOGUE SOCIAL



Comité  
Social  
d'Administration

Fonction Publique

### **Les instances de gouvernance**

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

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

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

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

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

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

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

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

→ **Le Conseil Académique (CAC)**

**Les attributions du Conseil Académique**

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

En formation plénière	En formation restreinte	En formation disciplinaire
<p><u>Est consulté sur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les orientations de la politique de formation, de recherche et de diffusion de la culture scientifique, technique, industrielle et de documentation ;</li> <li>- la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs ;</li> <li>- la demande d'accréditation et sur le contrat d'établissement.</li> </ul> <p><b>Il propose le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap au CA.</b></p>	<p><u>Est compétent pour :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le recrutement, l'affectation, la carrière des enseignants-chercheurs ;</li> <li>- la création des comités de sélection et la nomination des membres ;</li> <li>- l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans des corps d'enseignants-chercheurs ;</li> <li>- le recrutement ou le renouvellement des ATER.</li> </ul>	<p><b>Le CAC (conseil académique) réuni en formation disciplinaire met en œuvre les procédures disciplinaires à l'encontre des enseignants-chercheurs, enseignants ou usagers.</b></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
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>20</b>

##### Évolution 2017-2021 du nombre de réunion du comité technique

Années	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de réunions	4	4	5	7	4

### → Les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE)

#### Les compétences et les missions des CPE

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

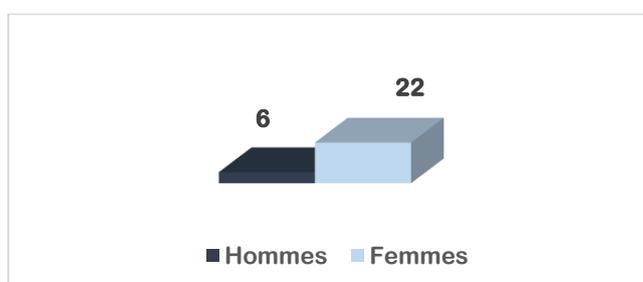
La Commission Paritaire d'Établissement est composée en nombre égal de représentants de l'établissement et de représentants du personnel. Les représentants du personnel sont désignés par groupe (personnels ITRF et médico-sociaux, personnels Administratifs et personnels des bibliothèques) et par catégories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

Suite aux élections des 31 mai et 1<sup>er</sup> 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		Hommes	Femmes	ENS
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F					
Groupe des AENES		1		1		2		2		2		2	0	10	10
Groupe des ITRF	1	1		2	1	1		2		2		2	2	10	12
Groupe des personnels des bibliothèques	1		1		1		1	1			1	1	4	2	6
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>28</b>

#### 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

Les règles de confidentialité et de secret statistique ne permettent pas de diffuser les données relatives à cet indicateur.

**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 <sup>2</sup>	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	50,90	PERSONNELS	7,59 €
<b>TOTAUX</b>				<b>143,03</b>		<b>21,33 €</b>

# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 10

## LA DISCIPLINE



**A10 – Le nombre de sanctions prononcées**

*Une sanction a été prononcée en 2021*

Les règles de confidentialité et de secret statistique ne permettent pas de diffuser les détails des données relatives à cet indicateur.

# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 11

## LE HANDICAP



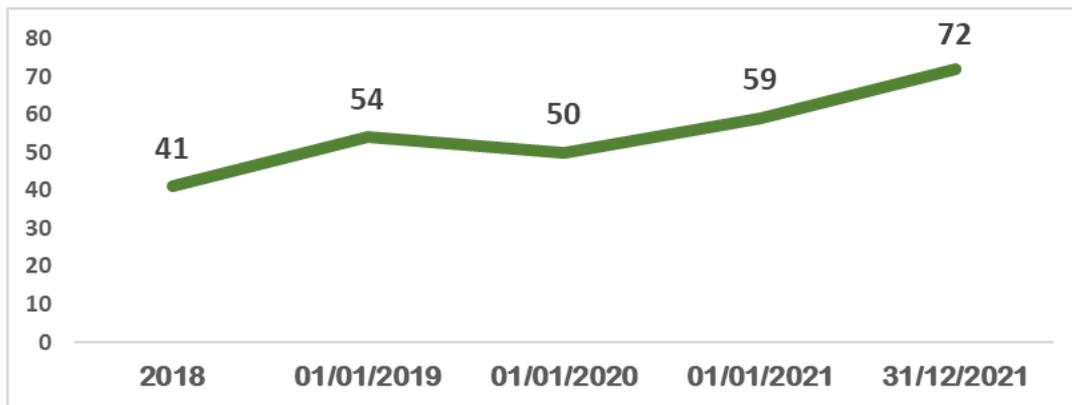
**A11 – Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

**Les travailleurs en situation de handicap**

**Nombre d'agents RQTH par catégorie, corps et genre au 31 décembre 2021**

Catégories	Libellé du corps	Nombre d'agents titulaires		Nombre d'agents contractuels		Total		
		H	F	H	F	H	F	Ensemble
Cat A	AAE		1			0	1	1
	IGE	1	1		1	1	2	3
	IGR					0	0	0
	ASI		1			0	1	1
	INF		1			0	1	1
Cat B	SAENES		3			0	3	3
	TCH	3	2			3	2	5
Cat C	ADJENES	2	3		1	2	4	6
	ATRF	5	23	2	6	7	29	36
Sous-total BIATSS		11	35	2	8	13	43	56
Cat A+	PR					0	0	0
	MCF	6	5			6	5	11
Cat A	PRAG		3	2		2	3	5
	PRCE					0	0	0
	PLP					0	0	0
	EPS					0	0	0
Sous-total ENSEIGNANTS		6	8	2	0	8	8	16
<b>ENSEMBLE</b>		<b>17</b>	<b>43</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>72</b>

### Évolution 2018-2021 du nombre d'agents RQTH au 31 décembre 2021



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

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

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

Le taux global des personnels en situation de handicap est donc de **6.50 %** en 2021. Ce chiffre est en augmentation de **1,2%** par rapport à l'année précédente.

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

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



# Rapport Social Unique 2022 - Chapitre 12

## L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



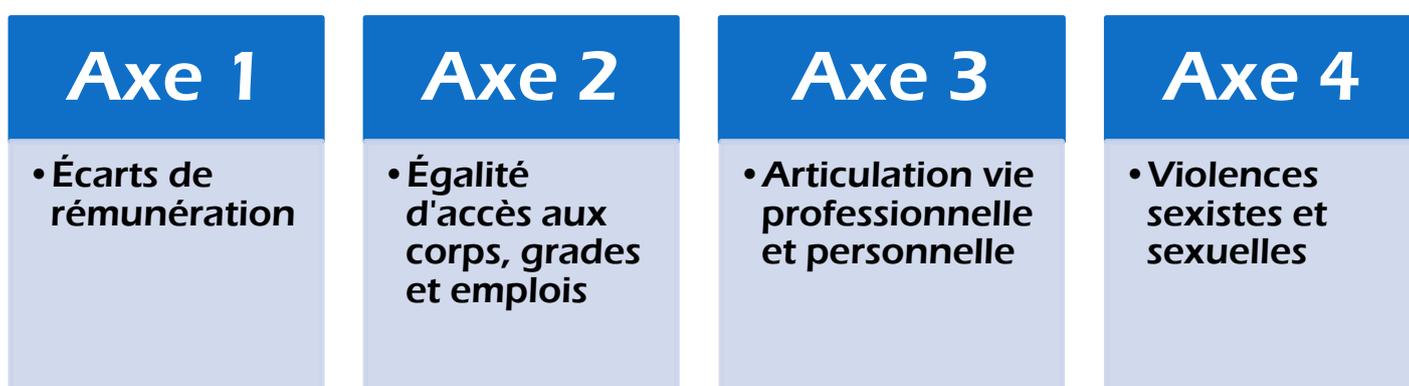
### A12 – Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 genres)

#### 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

L'université d'Artois accompagne  
les personnels et étudiants victimes de violences  
sexistes et sexuelles



[www.univ-artois.fr/vss](http://www.univ-artois.fr/vss)

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'écouter, en respectant strictement la confidentialité et l'anonymat.

### B12 – Éléments statistiques sur les écarts de rémunérations concernant les personnels titulaires

#### Résultats globaux de l'employeur – année 2021



<u>nombre de corps pris en compte</u>		25	
emploi annuel moyen :	<b>hommes</b>	<b>femmes</b>	<b>part des total femmes (%)</b>
effectifs annuels	406	423	829 51,0%
équivalents temps plein employés	405	414	819 50,5%
taux moyen de temps partiel	99,7%	97,9%	98,8%
<u>Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)</u>			
	€/mois	€/mois	€/mois % (F-H)/H
<b>Hommes</b>	4 423 €	<b>Femmes</b>	3 392 € <b>écart</b> -1 030 € -23,3%
<u>Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein</u>			
<b>Hommes</b>	4 435 €	<b>Femmes</b>	3 467 € <b>écart</b> -968 € -21,8%
<u>décomposition des écarts :</u>			
			% effet/(F- €/mois H par EQTP)
effet temps partiel.....		-62 €	6,4%
effet ségrégation des corps.....		-801 €	82,8%
effet démographique au sein des corps.....		-70 €	7,2%
<i>dont sur primes.....</i>		3 €	-0,3%
effet primes à corps-Grade-échelon identique.....		-97 €	10,0%
<i>dont</i>			
sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%).....		7 €	-0,7%
temps ou aux cycles de travail.....		0 €	0,0%
géographie et aux mobilités non forcées.....		-1 €	0,1%
résultats / performance / engagement professionnel.....		0 €	0,0%
rémunérations accessoires.....		-87 €	9,0%
fonctions / sujétions indexées sur le traitement.....		0 €	0,0%
fonctions / sujétions non indexées sur le traitement.....		0 €	0,0%
restructurations ou mobilités forcées.....		0 €	0,0%
autres primes et écarts résiduels sur traitement.....		0 €	0,0%
		-16 €	1,6%

### Interprétation des résultats

La rémunération mensuelle moyenne brute par agent est de 4.423 € pour les hommes contre 3.392€ pour les femmes, soit un écart de 1.030 € mensuel.

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

Le facteur « ségrégation des corps » représente 801 €, soit 78% 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.

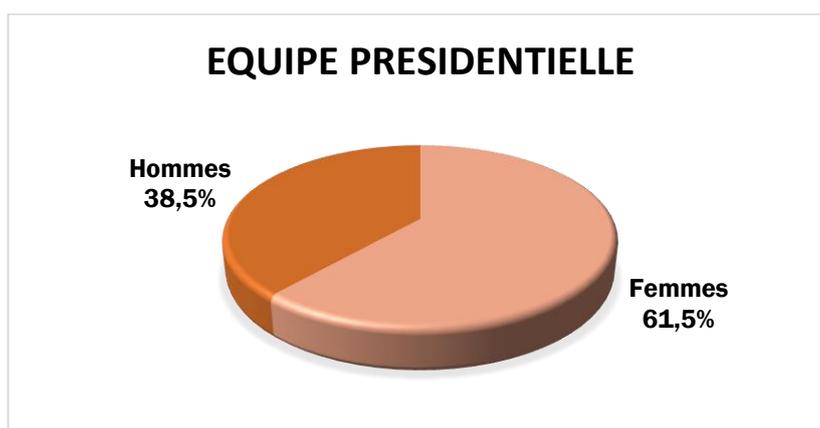
Le second facteur le plus influant dans la différence de rémunération entre les femmes et les hommes est l'« effet primes à corps-grade-échelon identique ».

Il impacte la différence de traitement de 97€, soit 9,41% de l'écart global.

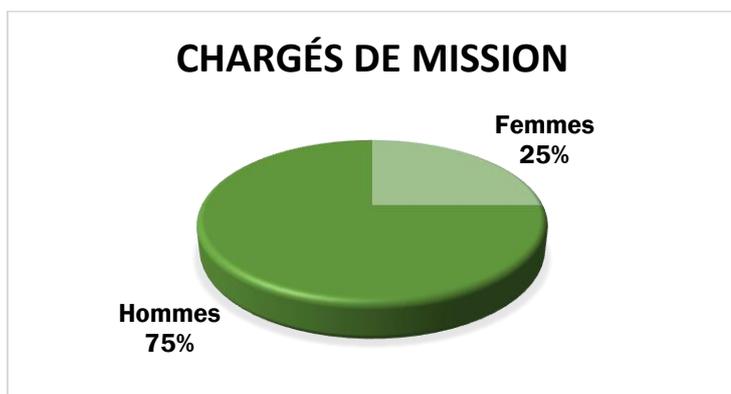
### C12 – Répartition femmes / hommes

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

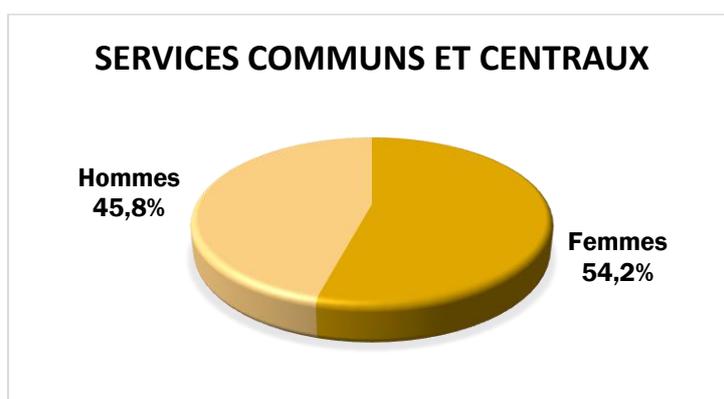
Équipe présidentielle	Femmes	Hommes	Total
Président, Vice-Présidentes et Vice-Présidents	8	5	13
Part	61,5%	38,5%	100,0%



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

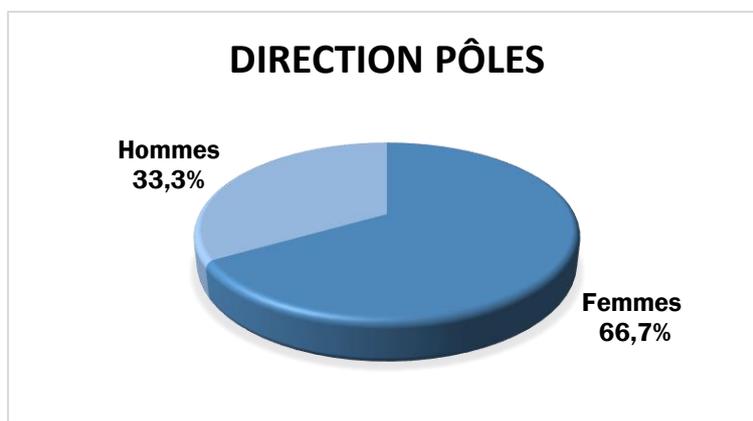


Directions des services	Femmes	Hommes	Total
Services communs et centraux	13	11	24
Part	54,2%	45,8%	100,0%



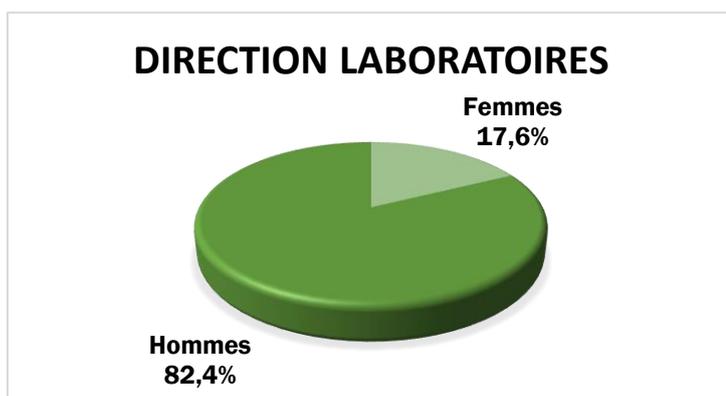
## RSU – Rapport Social Unique - Université d'Artois

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



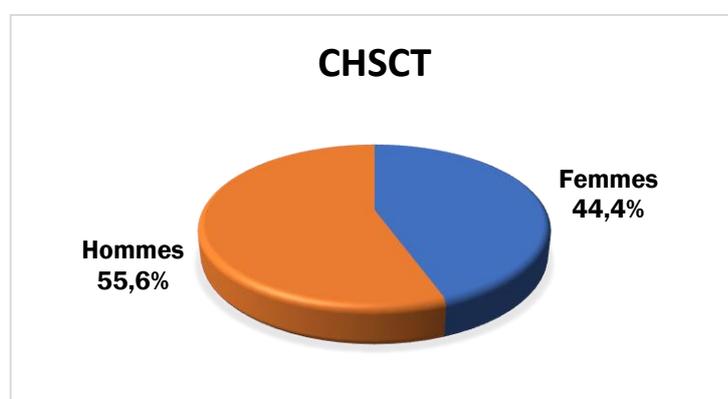
### Répartition femmes-hommes dans les laboratoires

Laboratoires	Femmes	Hommes	Total
Directrices et directeurs de laboratoires	3	14	17
Part	17,6%	82,4%	100,0%

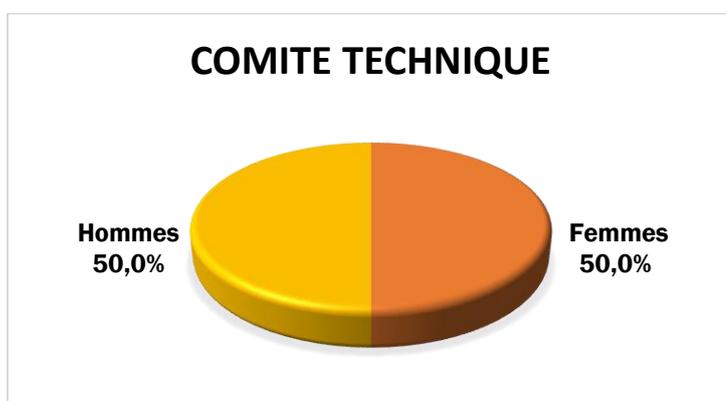


**Répartition femmes-hommes dans les comités et commissions**

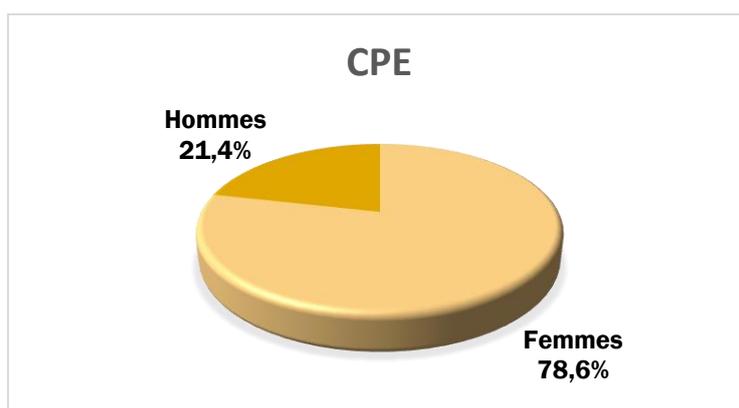
Comité hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT)	Femmes	Hommes	Total
Titulaires	4	5	9
Suppléants	4	5	9
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>
<b>Part</b>	<b>44,4%</b>	<b>55,6%</b>	<b>100,0%</b>



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



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



Pour l'ensemble des équipes, fonctions ou groupes analysés ci-dessus, le résultat d'ensemble montre un niveau de parité qui s'établit à 52,8 % en faveur des femmes, contre 47,8 % pour les hommes.

Ce sont les directions des laboratoires de recherche qui montrent la plus grande disparité en faveur des hommes, soit 82.4 % des hommes.

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





## 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 – Rapport Social Unique - 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 – Rapport Social Unique - 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
IFTS	Indemnité Forfaitaire de Travail Supplémentaire
IGE	Ingénieur d'Études
IGR	Ingénieur de Recherche
INF	Infirmier
INM	Indice Nouveau Majoré
IR	Indemnité de Résidence
ITRF	Ingénieurs, Techniciens de Recherche et de Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie
JO	Journal Officiel
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 – Rapport Social Unique - 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	<b>Unité mixte de recherche</b> : 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	<b>Unité mixte de recherche</b> : Centre de Recherche en Informatique de Lens
UCCS - LENS	<b>Unité mixte de recherche</b> : Unité de Catalyse et de Chimie du Solide
LBHE - LENS	Laboratoire de la Barrière Hémato-Encéphalique
LML - LENS	Laboratoire de Mathématiques de Lens
LSEE - BÉTHUNE	Laboratoire des Systèmes Électrotechniques et Environnement
LGIZA - BÉTHUNE	Laboratoire de Génie Informatique et d'Automatique de l'Artois
LGCGE - BÉTHUNE	Laboratoire de Génie Civil et géo-Environnement
T&A - BÉTHUNE	Transformations et Agro ressources
UREPSSS - LIÉVIN	Unité de Recherche Pluridisciplinaire Sports Santé Sociétés
CDEP - DOUAI	Centre Droit Éthique et Procédures