



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

ÉDITO du Président



“ Le Rapport Social Unique a pris, dès 2020, la suite du Bilan Social en application de la loi de la fonction publique du 06 Août 2019.

Il intègre de nouveaux indicateurs, pour alimenter le dialogue avec les représentants des personnels et a pour vocation de regrouper en un seul document trois rapports désormais obligatoires : le bilan social, le rapport de situation en matière de parité hommes-femmes ainsi que le rapport sur l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

C'est un document de référence proposant une vision globale et détaillée des ressources humaines de notre établissement qui en font la richesse.

Il rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion qui permettent de formaliser la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Construit selon les normes réglementaires, il constitue un précieux outil d'informations et de pilotage à destination de tous les acteurs de la communauté universitaire.

En 2023, l'Université Polytechnique Hauts-de-France a poursuivi sa stratégie de développement et de structuration depuis sa transformation, en septembre 2019, en Etablissement Public Expérimental (EPE), conformément aux dispositions de l'ordonnance du 12 décembre 2018. L'Université Polytechnique Hauts-de-France a su forger une identité singulière en plaçant notamment sa responsabilité sociale et sociétale au cœur de ses préoccupations.

Ce rapport a été élaboré grâce au travail de nombreuses directions et services et je les en remercie. Je tiens également à saluer l'engagement de l'ensemble des personnels qui œuvrent quotidiennement aux missions de Service Public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et s'impliquent avec détermination dans les domaines de la Formation, de la Recherche et de l'Innovation.

Je vous souhaite bonne lecture de ce rapport social unique de l'Université Polytechnique Hauts-de-France.



Abdelhakim ARTIBA

Président de l'Université Polytechnique
Hauts-de-France

SOMMAIRE

P.04

LES PERSONNELS

- P. 05 Le plafond d'emplois
- P. 05 Les personnels
- P. 08 Les personnels en situation de handicap
- P. 09 Les enseignants-chercheurs et enseignants du secondaire
- P. 12 Les BIATSS

P.14

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

- P. 15 Les entrées
- P. 16 Les sorties
- P. 18 Les avancements

P.20

LA FORMATION DU PERSONNEL

- P. 21 Le nombre d'agents formés
- P. 21 Le nombre de fonctionnaires stagiaires en formation
- P. 21 Le nombre de jours de formation

P.22

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

- P. 23 La masse salariale
- P. 24 Le total des rémunérations brutes
- P. 26 Les remboursements des transports

P.28

LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- P. 29 La durée de travail
- P. 31 Le télétravail
- P. 32 Le Compte Épargne Temps (CET)
- P. 33 Les absences

P.36

LA SANTÉ, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- P. 37 Le nombre d'accidents de service, accidents de trajet, maladies professionnelles... reconnus imputables au service
- P. 38 La santé au travail
- P. 39 La sécurité au travail

P.42

ACTION SOCIALE

- P. 43 Exécution N-1 en AE et CP et ventilation par nature de prestations et de dépenses

P.44

DIALOGUE SOCIAL

- P. 45 Le nombre de représentants du personnel
- P. 45 Le nombre de réunions des instances au cours de l'année
- P. 45 Le nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève

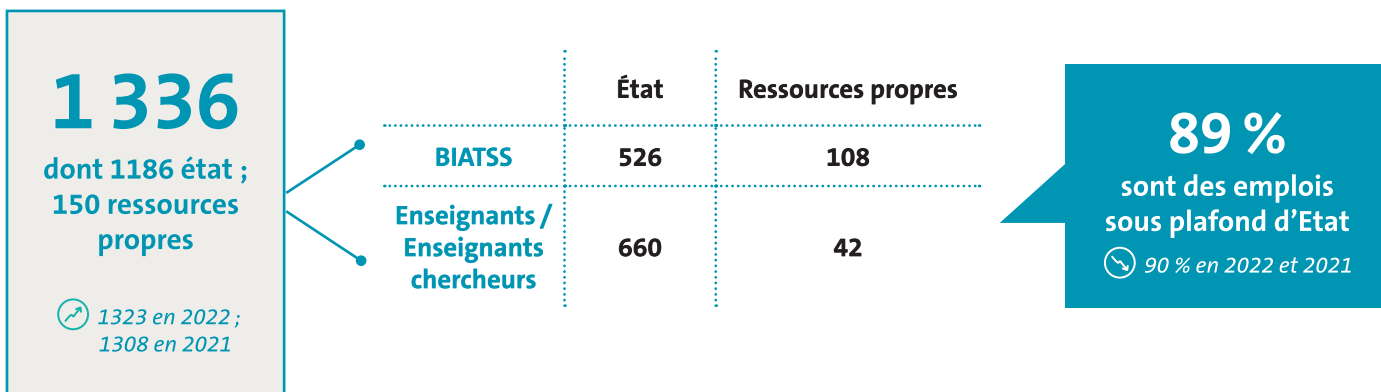


1.

LES PERSONNELS



LE PLAFOND D'EMPLOIS (AU 31/12/2023)



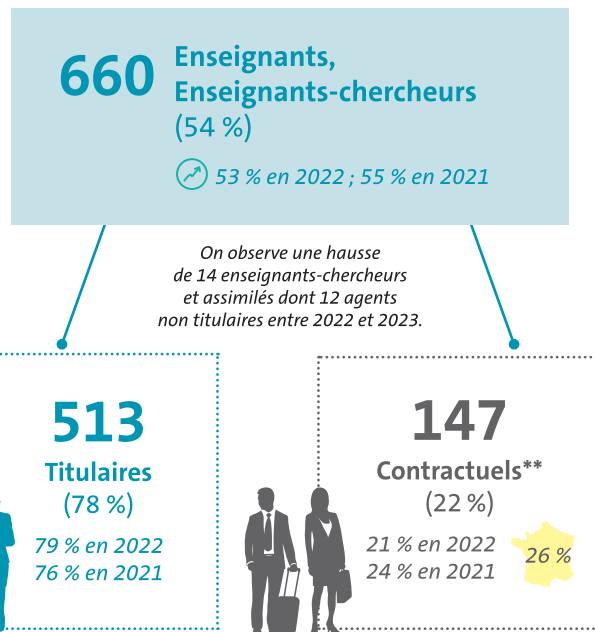
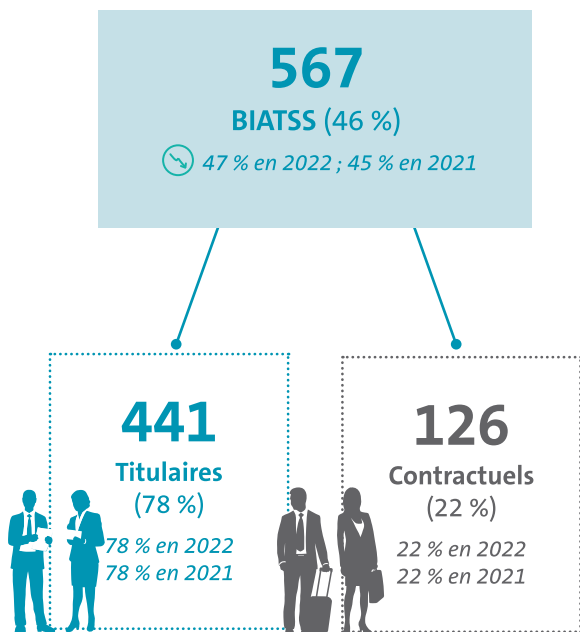
LES PERSONNELS (EFFECTIFS GÉRÉS*)



22,3 % des personnels sont
non titulaires (pop. globale)

22 % en 2022 ; 23 % en 2021

* (Non compris les emplois « saisonniers » liés aux activités de l'établissement telles que les surveillances au cours des sessions d'examens, les jurys d'examens et de concours et les personnels dits « hébergés ».) ; les effectifs gérés comprennent toutes les positions administratives : affectés dans l'administration, congé parental, délégation, détachements entrants et sortants, disponibilité, congé sans rémunération, mise à disposition sortante et congé longue durée.)



Le plafond d'emplois se distingue des effectifs. Il est exprimé en ETPT (Équivalent Temps Plein Travaillé).

NATURE DES EMPLOIS :

- > **Plafond des emplois État** : ensemble des emplois financés en tout ou partie par la subvention ministérielle. Ces emplois sont occupés par des agents titulaires et non titulaires.
- > **Plafond des emplois sur ressources propres** : ensemble des emplois non financés par la subvention ministérielle. Ces emplois sont occupés par des agents en CDD ou CDI.

** y compris les contrats doctoraux et les post-docs

LES EFFECTIFS SELON LEUR POSITION ADMINISTRATIVE

		2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
		Enseignants et assimilés	BIATSS	Total général	Enseignants et assimilés	BIATSS	Total général	Enseignants et assimilés	BIATSS	Total général
EFFECTIFS EN FONCTION	Affectés	637	501	1138	625	501	1126	657	500	1157
	Détachements entrants / Entrants-sortants	0	16	16	0	19	19	0	15	15
	MAD gratuite	0	38	38	0	38	38	2	37	39
	Position normale d'activité entrante	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Total en fonction		637	556	1193	625	559	1184	659	553	1212
EFFECTIFS GÉRÉS	Congé longue durée	1	5	6	1	6	7	2	7	9
	Congé parental	0	0	0	0	1	1	0	0	0
	Congé sans rémunération	0	0	0	0	0	0	1	1	2
	Délégation	5	0	5	5	0	5	4	0	4
	Détachement sortant	4	2	6	4	3	7	4	6	10
	MAD sortante	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	Disponibilités	13	3	16	11	4	15	11	5	16
	Position normale d'activité sortante	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Total gérés		23	11	34	21	15	36	22	20	42
TOTAL GÉNÉRAL		660	567	1227	646	574	1220	681	573	1254

L'ÂGE MOYEN DES EFFECTIFS :

• PAR GENRE :

50
hommes
48 en 2022



49
femmes
47 en 2022

• PAR CATÉGORIE :



50 ans 2022 47 ans 2022 49 ans 2022

L'ÂGE MÉDIAN DES EFFECTIFS :

• PAR GENRE :

53
hommes
51 en 2022



51
femmes
49 en 2022

• PAR CATÉGORIE :



52 ans 2022 49 ans 2022 51 ans 2022

Âge moyen : moyenne de l'âge des agents

Âge médian : âge qui divise les agents en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

LA RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

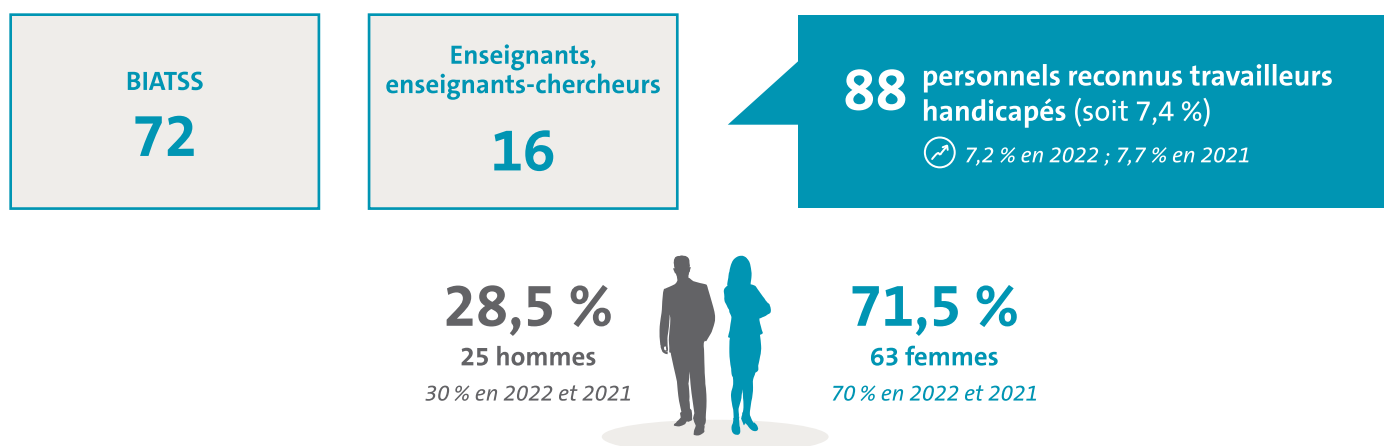
NOMBRE D'AGENTS	20 ans >	30 ans >	40 ans >	50 ans >	60 ans >	60 ans et +
Enseignants chercheurs et assimilés	85	94	106	161	67	
Enseignants du 2 nd degré	4	14	26	81	22	
Personnel administratif, technique et de service	37	75	96	168	45	
Personnel AENES dont médico-social	5	18	28	45	12	
Personnel des bibliothèques et des musées	3	9	10	15	1	

30,7 % de la population totale (TIT + NON TIT) a 55 ans et plus (376 agents). ↘ 33,3 % en 2022; 33,4% en 2021

Chez les Es-EC et BIATSS, titulaires, 38,3 % ont 55 ans + ↘ 41 % en 2022

Chez les Es-EC titulaires, 42 % ont 55 ans + ↘ 45 % en 2022

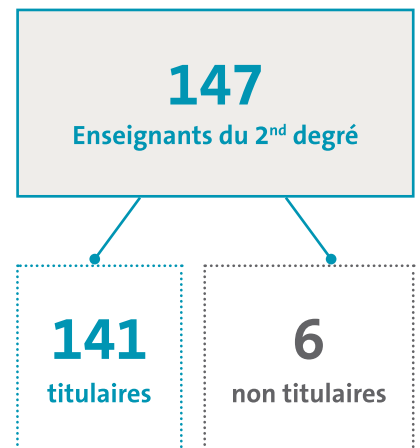
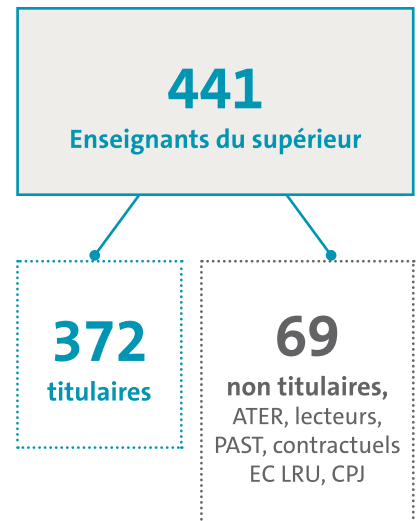
LES PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP



Tout employeur de 20 salariés et plus doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

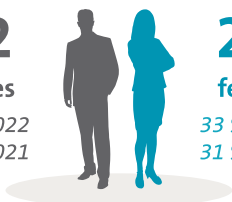
LES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Titulaires			Rappel 2022	Rappel 2021
Professeurs des universités	122	TOTAL TITULAIRES 513 📈 511 en 2022 515 en 2021	114	113
Maîtres de conférences	250		255	260
Enseignants du 2 nd degré	141		142	142
Non Titulaires			Rappel 2022	Rappel 2021
ATER	19	TOTAL NON TITULAIRES 147 📈 135 en 2022 165 en 2021	16	15
ATER mi-temps	22		14	18
Contractuels enseignants chercheurs LRU	9		7	14
Enseignants 2 nd degré	6		7	7
Associés MCF	4		9	14
Doctorants avec enseignement	20		28	29
Doctorants sans enseignement	43		31	34
Post doc	9		8	24
Lecteurs	11		12	10
Chaire professeur junior	4		3	-



442
hommes
67 % en 2022
69 % en 2021

218
femmes
33 % en 2022
31 % en 2021



660
enseignants,
enseignants-
chercheurs

21 %
de femmes parmi
les professeurs
des universités



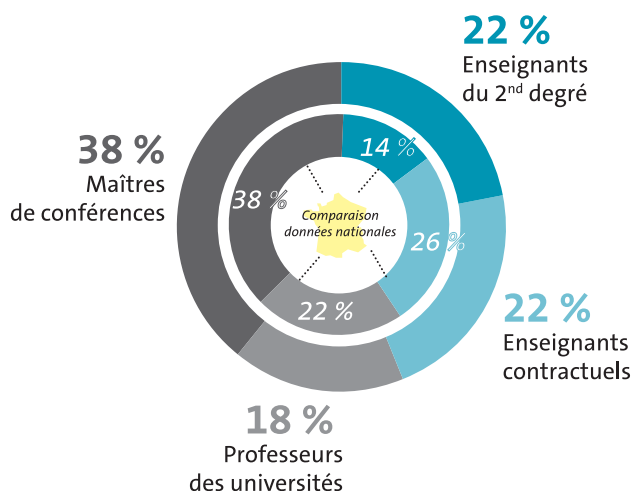
📈 18 % en 2022
20 % en 2021

31 %
de femmes parmi
les personnels
enseignants titulaires



📈 30 % en 2022

RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS EN FONCTION PAR CATÉGORIE :

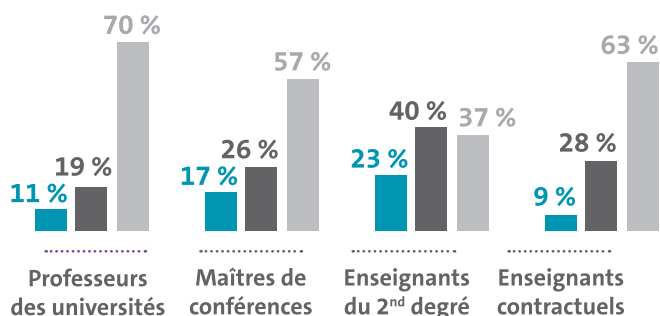


RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS (TITULAIRES + CONTRACTUELS) PAR STRUCTURE :

STRUCTURE	INSA Hauts-de-France	ISH	IUT	Service des Sports	Unités de recherche	Université polytechnique Hauts-de-France*	TOTAL GÉNÉRAL
Féminin	74	66	47	0	25	6	218
Masculin	201	87	89	1	47	17	442
TOTAL GÉNÉRAL	275	153	136	1	72	23	660

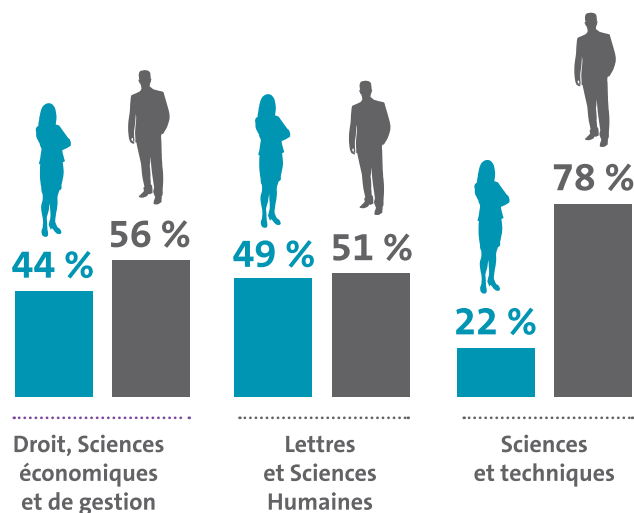
RÉPARTITION DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS EN FONCTION (TITULAIRES + CONTRACTUELS) PAR GRANDE DISCIPLINE :

• RÉPARTITION UPHF PAR GRANDE DISCIPLINE ET CATÉGORIE

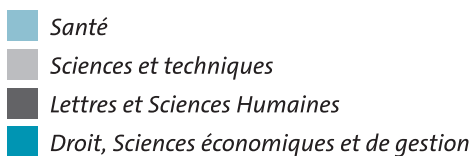
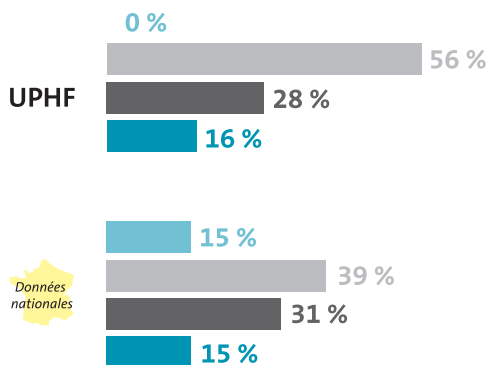


- Droit, Sciences économiques et de gestion
- Lettres et Sciences Humaines
- Sciences et techniques

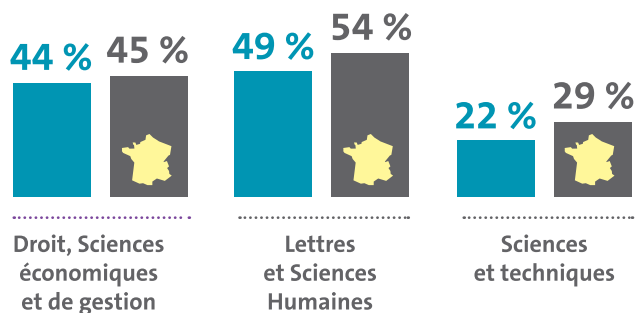
• RÉPARTITION UPHF HOMMES / FEMMES PAR GRANDE DISCIPLINE



• RÉPARTITION UPHF PAR GRANDE DISCIPLINE ET COMPARAISON NATIONALE



• RÉPARTITION DES FEMMES PAR GRANDE DISCIPLINE ET COMPARAISON NATIONALE



Données nationales
(Source : MENJ - MESR - DGRH 2021-2022)

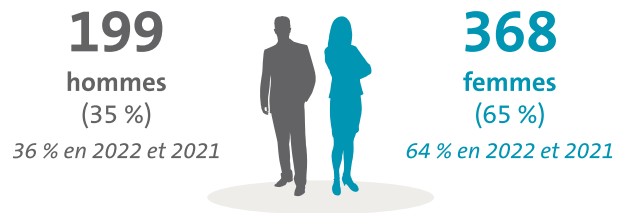
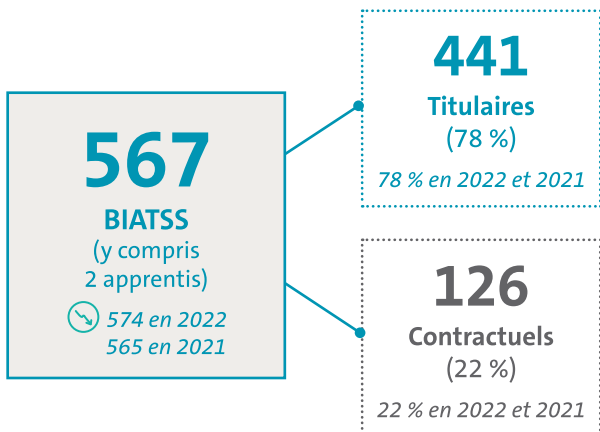
LES HEURES D'ENSEIGNEMENT :

	2022/2023		2021/2022		2020/2021	
	Heures statutaires	Heures complémentaires	Heures statutaires	Heures complémentaires	Heures statutaires	Heures complémentaires
ISH	31 333	32 467	31 590	33 827	32 766	34 457
IUT	34 186	34 734	36 224	36 837	36 425	37 779
INSA	54 554	50 847	54 725	50 622	54 928	50 947
UPHF*	1 701	11 260	1 332	6 634	1 235	6 201
TOTAL	121 774	129 308	123 871	127 920	125 353	129 384

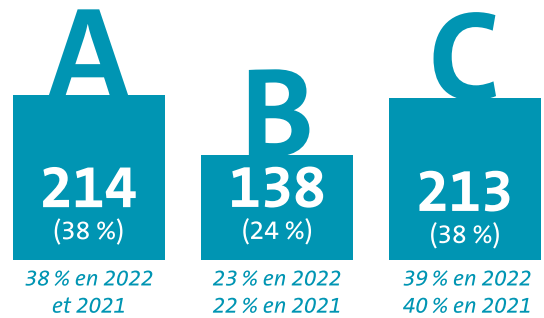
*DAEU + DU + MO + MP + L3P (Source : extraction VT)

Les heures complémentaires (TIT + vacataires) représentent 51,5 % des heures d'enseignement en 22/23.

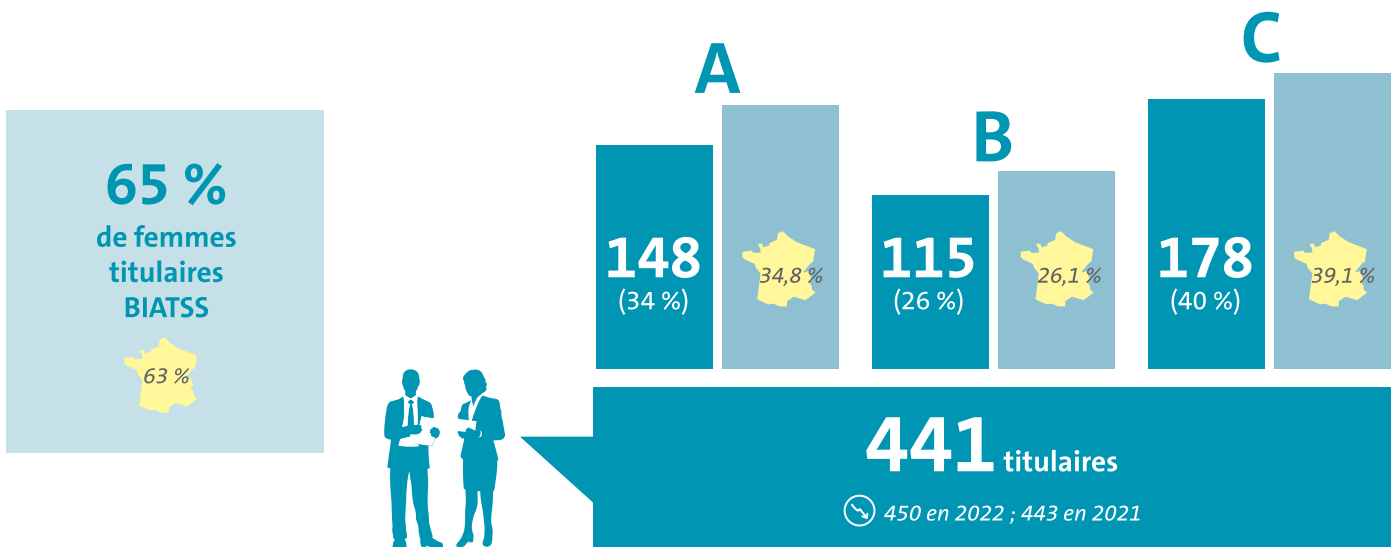
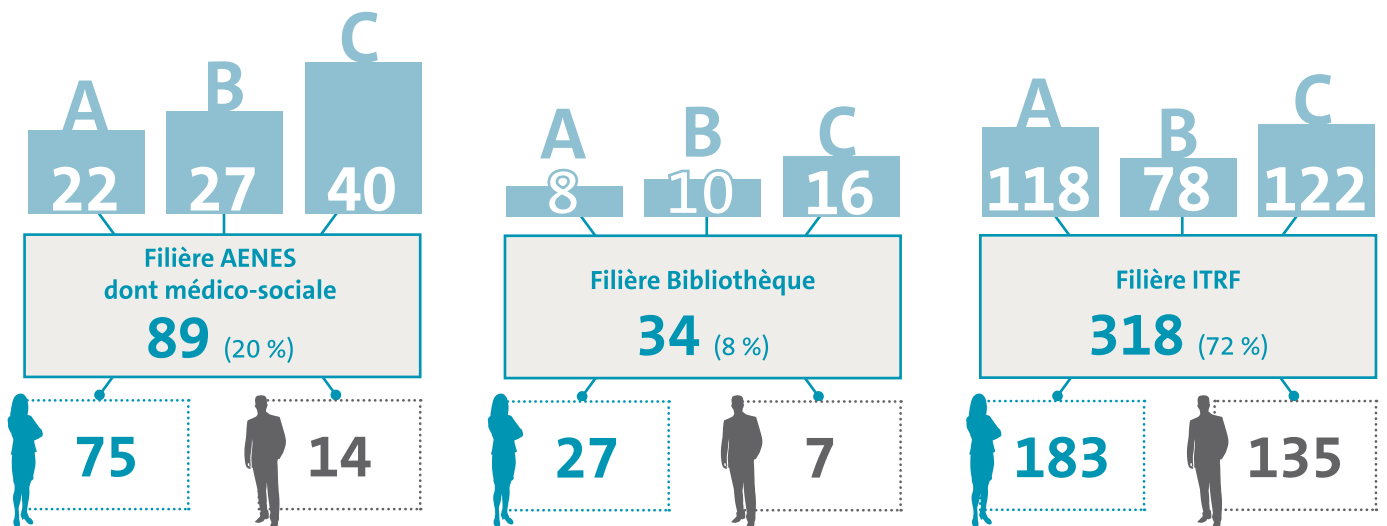
LES BIATSS





RÉPARTITION PAR CATÉGORIE (HORS APPRENTIS) :



RÉPARTITION DES PERSONNELS TITULAIRES PAR FILIÈRE :



RÉPARTITION DES PERSONNELS (TITULAIRES + CONTRACTUELS) PAR STRUCTURE :

STRUCTURE		Centre de santé	Composantes de formation + INSA	Composantes de recherche	Services communs	Services généraux	Université polytechnique des Hauts-de-France*	TOTAL GÉNÉRAL
NOMBRE D'AGENTS								
Féminin		6	128	25	35	165	9	368
Masculin		2	43	37	14	99	4	199
TOTAL GÉNÉRAL		8	171	62	49	264	13	567

*Les UPHF correspondent aux apprentis ainsi qu'aux agents qui ne sont plus physiquement dans l'établissement mais toujours gérés par l'établissement (détachements, CLD...).

Les personnels de l'Université sont répartis en deux catégories :

- Les enseignants et enseignants-chercheurs qui sont regroupés dans ce rapport sous le terme générique d'enseignants
- Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, BIATSS.

Parmi ces deux populations, on distingue :

- Les agents titulaires et stagiaires de la fonction publique
- Les agents contractuels (en CDD et CDI)

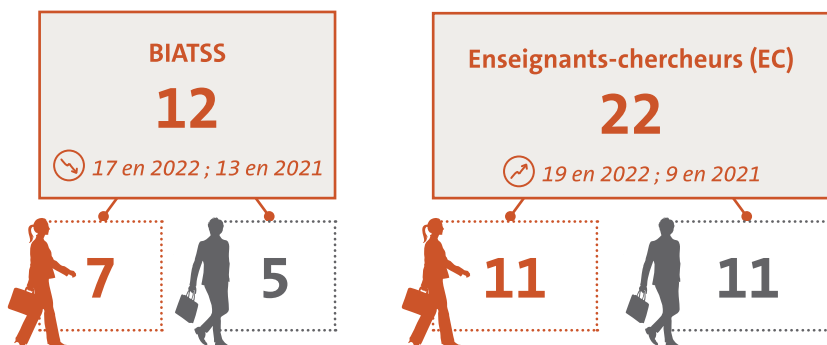
2.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS



LES ENTRÉES

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES TITULAIRES RECRUTÉS AU COURS DE L'ANNÉE 2023 :



PAR TYPE DE RECRUTEMENT :



	A	B	C
BIATSS	1	3	2
Enseignants	22	-	-

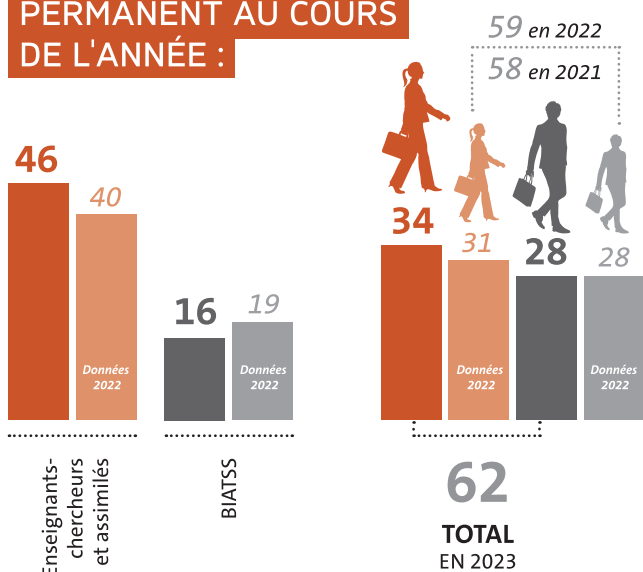
	A	B	C
BIATSS	1	1	2

	A	B	C
BIATSS	2	-	-

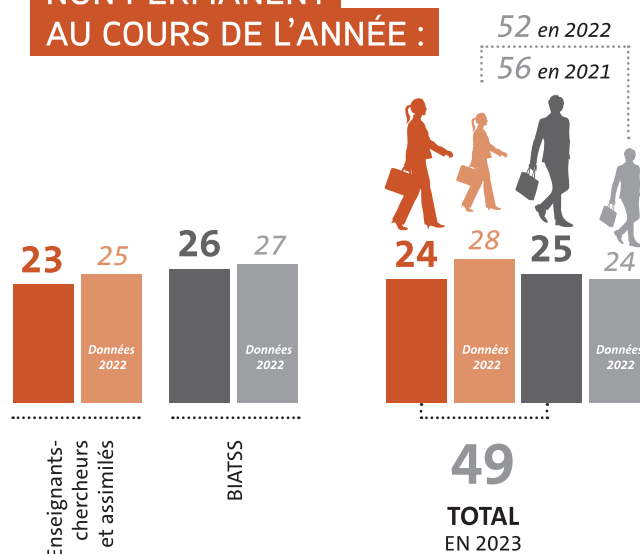
Le taux d'entrée des agents titulaires est de 3,5 %.

* Ne sont pas pris en compte les recrutements sur liste d'aptitude

NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE :



NOMBRE D'AGENTS CONTRACTUELS RECRUTÉS SUR UN EMPLOI NON PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE :

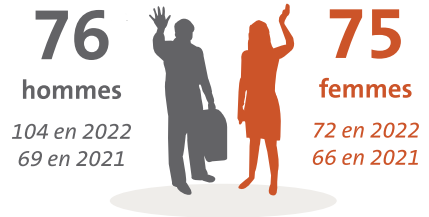
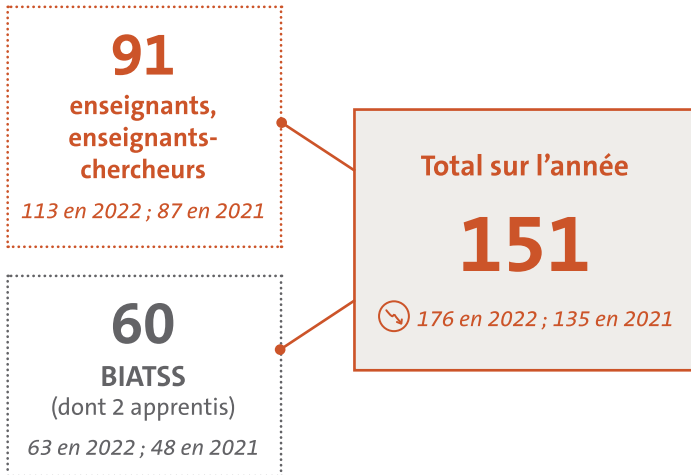


Emploi permanent : recrutement d'agents titulaires, contractuels pour répondre à l'activité courante de l'établissement (plafond d'emploi P1)

Emploi non permanent : recrutement d'agents contractuels pour répondre à un besoin temporaire ou saisonnier. Exemple : contrat sur projet (plafond d'emploi P2)

LES SORTIES

NOMBRE DE SORTIES DE L'ÉTABLISSEMENT PAR MOTIF (BIATSS + EC/ES) :

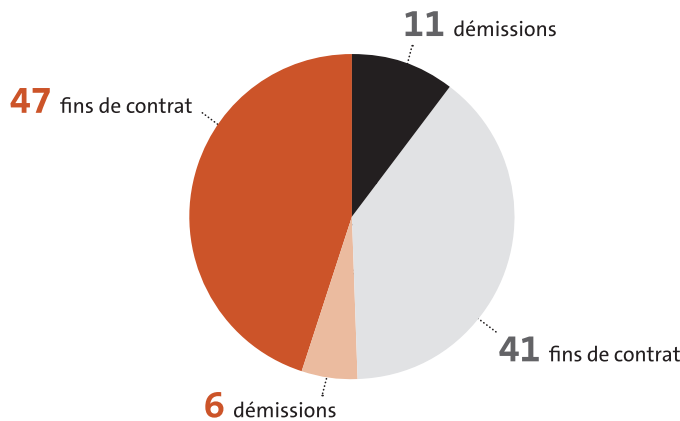


80,2 % des départs d'enseignants, enseignants-chercheurs concernent des non titulaires.

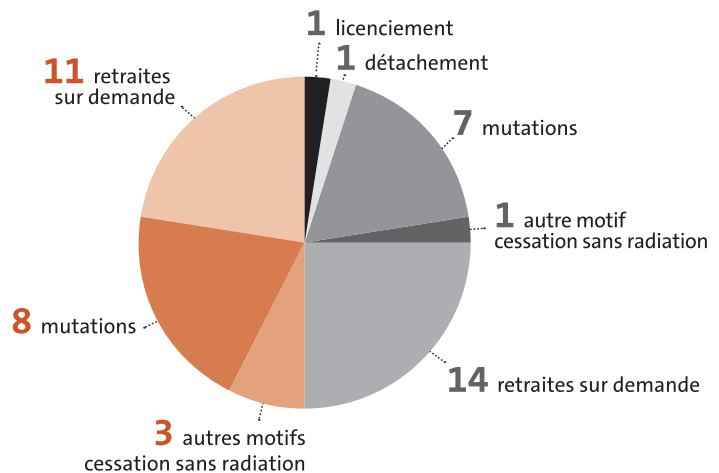
81 % en 2022 ; 78 % en 2021

NON TITULAIRES

femmes
hommes



TITULAIRES

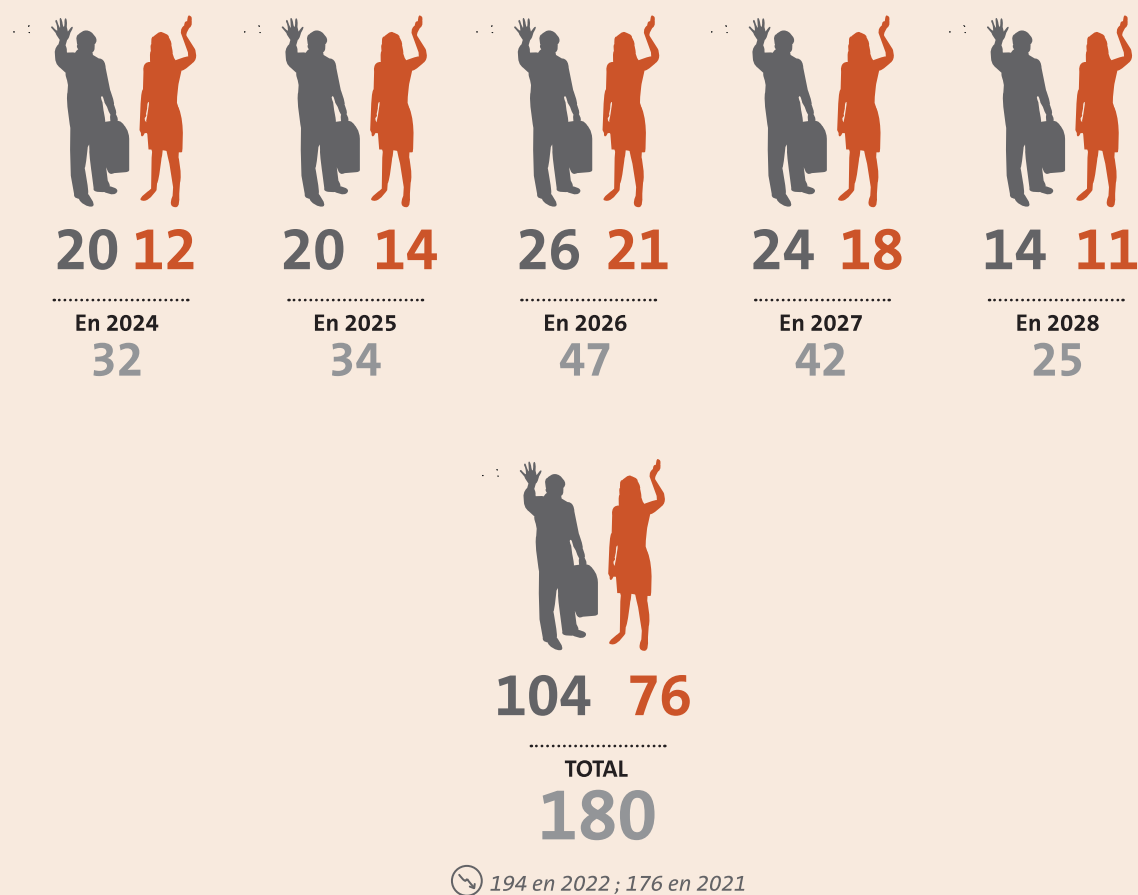


* Les sorties sont calculées en fonction du nombre d'agents en fonction au 31/12 de l'année N-1 qui ne le sont plus au 31/12 de l'année N.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE DÉCLARÉS EN 2023 :



LES PRÉVISIONS DE DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES (ÂGE DE DÉPART À 62 ANS) :



Chez les titulaires, en 2023, on comptabilise 34 entrées pour 46 sorties. Le taux de remplacement est donc de 74 %
 Sur la période d'observation, le nombre de départs est donc supérieur à celui des arrivées.
 54 % des départs concernent des départs à la retraite.
 Pour rappel, chez les Es-EC et BIATSS, titulaires, 38,3 % ont plus de 55 ans , 42 % chez les Es-EC titulaires.
 En 2022, on comptabilisait 36 entrées pour 43 sorties chez les titulaires.

Taux de remplacement : nombre d'arrivées divisé par le nombre de départs

LES AVANCEMENTS

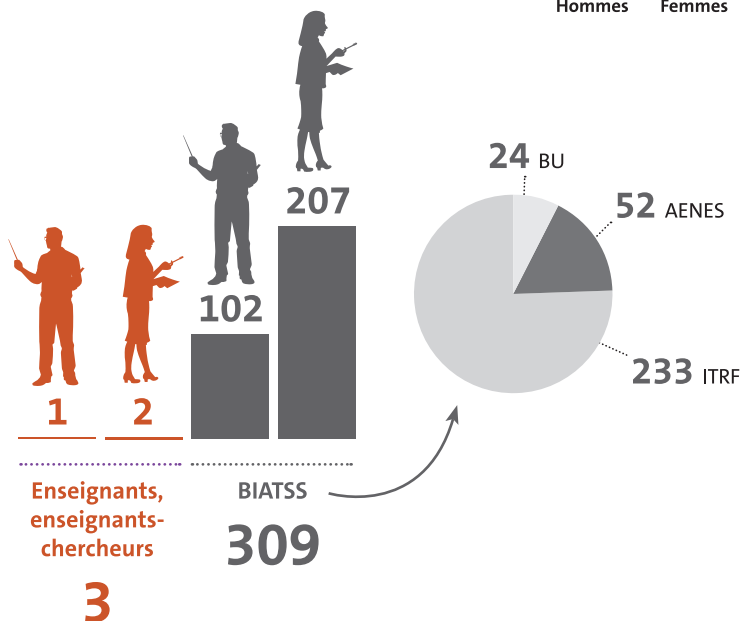


NOMBRE DE PROMOUVABLES :

• PAR CORPS

Enseignants, enseignants-chercheurs (repyramidage)

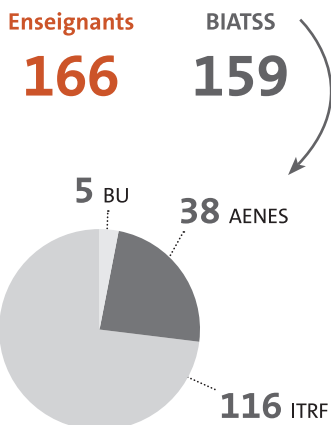
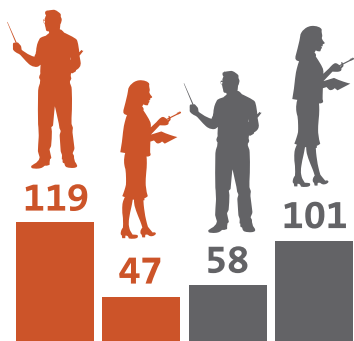
	2023	2022	
MCF	3	18	TOTAL ENSEIGNANTS 3 <i>18 en 2022 19 en 2021</i>
BIATSS (liste d'aptitude)			
IGR	64	62	TOTAL BIATSS 309 <i>138 en 2022 330 en 2021</i>
IGE	11	10	
ASI	50	53	
Techniciens	108	118	
AAE	18	17	
SAENES	34	34	
Conservateur	4	3	
Bibliothécaire	7	8	
BIBAS	13	13	



• PAR GRADE

Enseignants, enseignants-chercheurs

	2023	2022	
MCF HC	72	78	TOTAL ENSEIGNANTS 166 <i>184 en 2022 192 en 2021</i>
MCF CE	25	26	
PR 1 ^{re} classe	31	28	
PR CE 1	28	35	
PR CE 2	10	17	



BIATSS (tableau d'avancement)

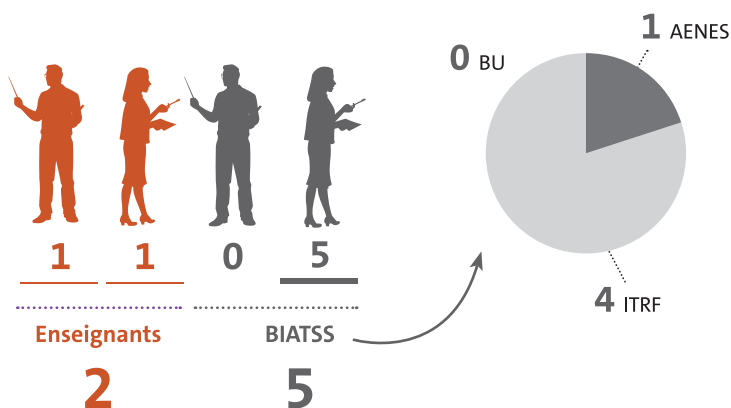
	2023	2022	
Échelon spécial IGR HC	4	3	TOTAL BIATSS 159 <i>170 en 2022 195 en 2021</i>
IGR HC	9	1	
IGR 1CL	0	5	
IGE HC	20	21	
TECH CE	16	10	
TECH CS	15	16	
ATRF P1	33	38	
ATRF P2	19	27	
Echelon spécial AAE HC	1	1	
AAE HC	6	6	
APAE	3	3	
SAENES CE	4	5	
SAENES CS	2	2	
ADJENES P1	19	22	
ADJENES P2	3	3	
Conservateur en chef	0	0	
Bibliothécaire HC	0	0	
BIBAS CE	0	1	
BIBAS CS	0	0	
MAG P1	5	6	
MAG P2	0	0	

NOMBRE DE PROMUS :

• PAR CORPS

Enseignants, enseignants-chercheurs (repyramidage)

	2023	2022	
MCF	2	3	TOTAL ENSEIGNANTS 2 <i>3 en 2022 4 en 2021</i>
BIATSS (liste d'aptitude)			
IGR	0	0	TOTAL BIATSS 5 <i>5 en 2022 4 en 2021</i>
IGE	1	1	
ASI	1	1	
Techniciens	2	2	
AAE	0	0	
SAENES	1	1	
Conservateur	0	0	
Bibliothécaire	0	0	
BIBAS	0	0	



Enseignants, enseignants-chercheurs

	2023	2022	
Professeur certifié HC	4	4	TOTAL ENSEIGNANTS 36 <i>48 en 2022 47 en 2021</i>
Professeur certifié CE	4	6	
Professeur certifié échelon spécial	0	4	
Professeur agrégé HC	4	5	
Professeur agrégé CE	1	2	
MCF HC	7	12	
MCF CE	6	7	
PR 1 ^{er} CL	5	2	
PR CE 1	4	3	
PR CE 2	1	3	

BIATSS (tableau d'avancement)

	2023	2022	
Échelon spécial IGR HC	1	0	TOTAL BIATSS 29 <i>36 en 2022 20 en 2021</i>
IGR HC	0	0	
IGR 1CL	0	1	
IGE HC	2	3	
TECH CE	1	0	
TECH CS	4	4	
ATRF P1	7	8	
ATRF P2	8	10	
Échelon spécial AAE HC	0	0	
AAE HC	1	0	
APAE	0	0	
SAENES CE	0	1	
SAENES CS	1	1	
ADJENES P1	3	4	
ADJENES P2	1	1	
Conservateur en chef	0	1	
Bibliothécaire HC	0	0	
BIBAS CE	0	1	
BIBAS CS	0	0	
MAG P1	0	0	
MAG P2	0	1	

• PAR GRADE



Enseignants

36

BIATSS

29

0 BU

6 AENES

23 ITRF

3.

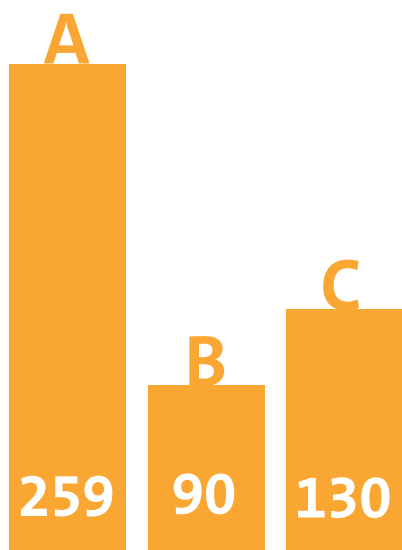
LA FORMATION DU PERSONNEL



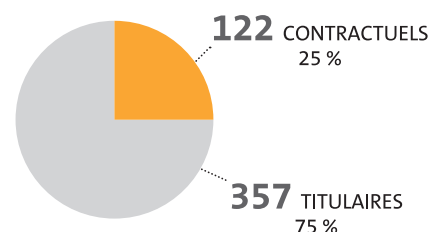
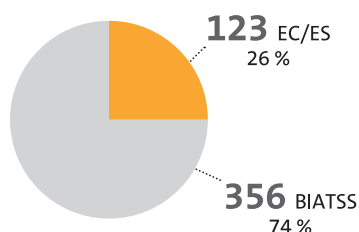
NOMBRE D'AGENTS FORMÉS :

(un agent qui a suivi plusieurs formations en 2023 ne compte que pour 1).

• PAR CATÉGORIE



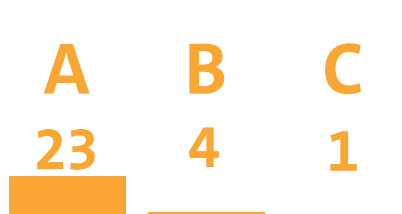
• PAR GENRE



356 BIATSS ont suivi au moins une formation, soit 63 % de l'ensemble des BIATSS.
123 EC/Es ont suivi au moins une formation, soit 19 % de l'ensemble des EC/Es

DONT NOMBRE DE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES EN FORMATION :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE

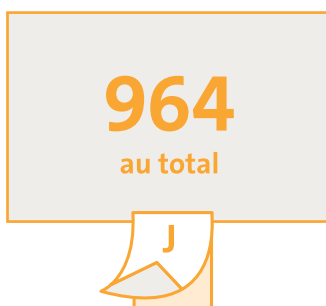


Parmi les 28 stagiaires, 22 ont suivi une formation chez les EC et 6 chez les BIATSS en 2023.

NOMBRE DE JOURS DE FORMATION :

(Un agent peut avoir suivi plusieurs formations)

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



Le coût des dépenses en formation des personnels s'élève à 152 985 euros.
(source : compte financier 2023 UPHF + INSA ; centre de coût C925 DRH CON et C925 DRH FOR).

4.

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL



LA MASSE SALARIALE

MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULÉE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES (HORS PRIMES) :

9
hommes
9 en 2022
7 en 2021

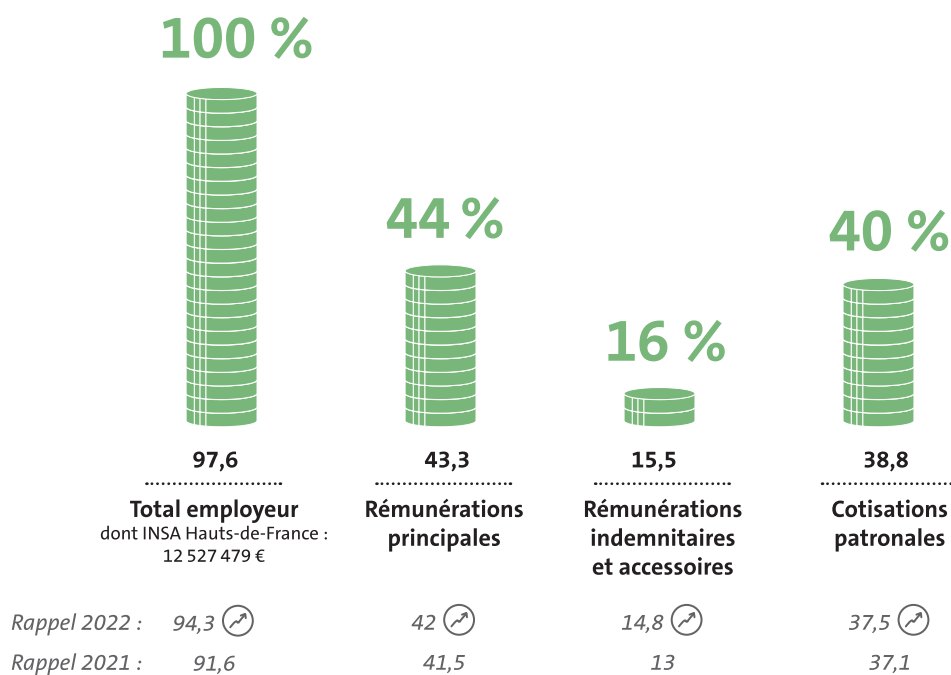


1
femme
1 en 2022
3 en 2021

1,2 M€
au total

⊖ 1,2 M€ en 2022 ; 1,1 M€ en 2021

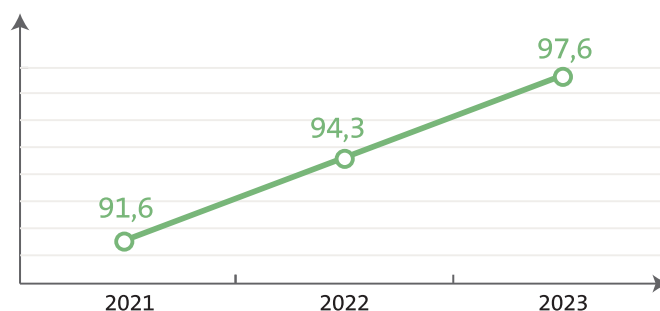
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR RUBRIQUE (EN M€) :



Rémunérations principales : traitement brut indiciaire

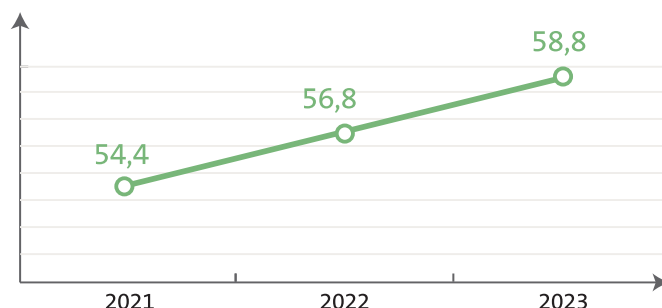
Rémunérations indemnitaires et accessoires : primes et indemnités, heures complémentaires, prestations sociales (SFT, télétravail, forfait mobilité durable....)...

ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE À 3 ANS (EN M€) :

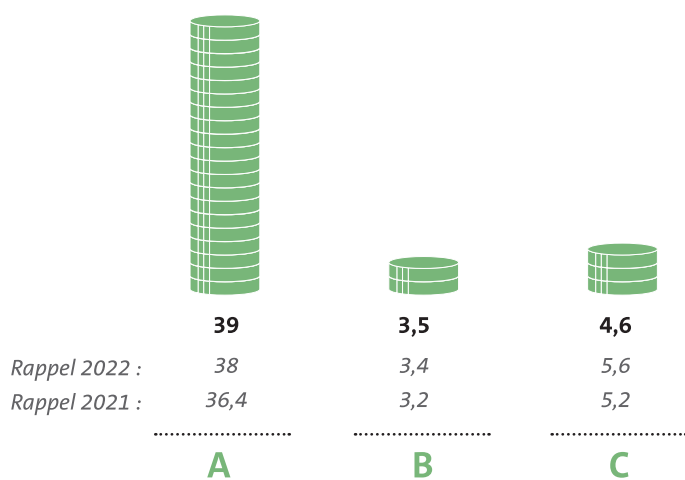


TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES

ÉVOLUTION DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES EN MILLIONS D'EUROS
(EMPLOI PERMANENT + NON PERMANENT) :



TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI PERMANENT (EN M€)
(EC + BIATSS) :



Total général

47,1
soit 1 133,97 ETPT

↗ 47 soit 1 138,47 ETPT en 2022
44,8 soit 1 128,2 ETPT en 2021

29,1
627,59 ETPT

28,5
620,43 ETPT en 2022

27,4
612,7 ETPT en 2021



18
506,38 ETPT

18,5
518,04 ETPT en 2022

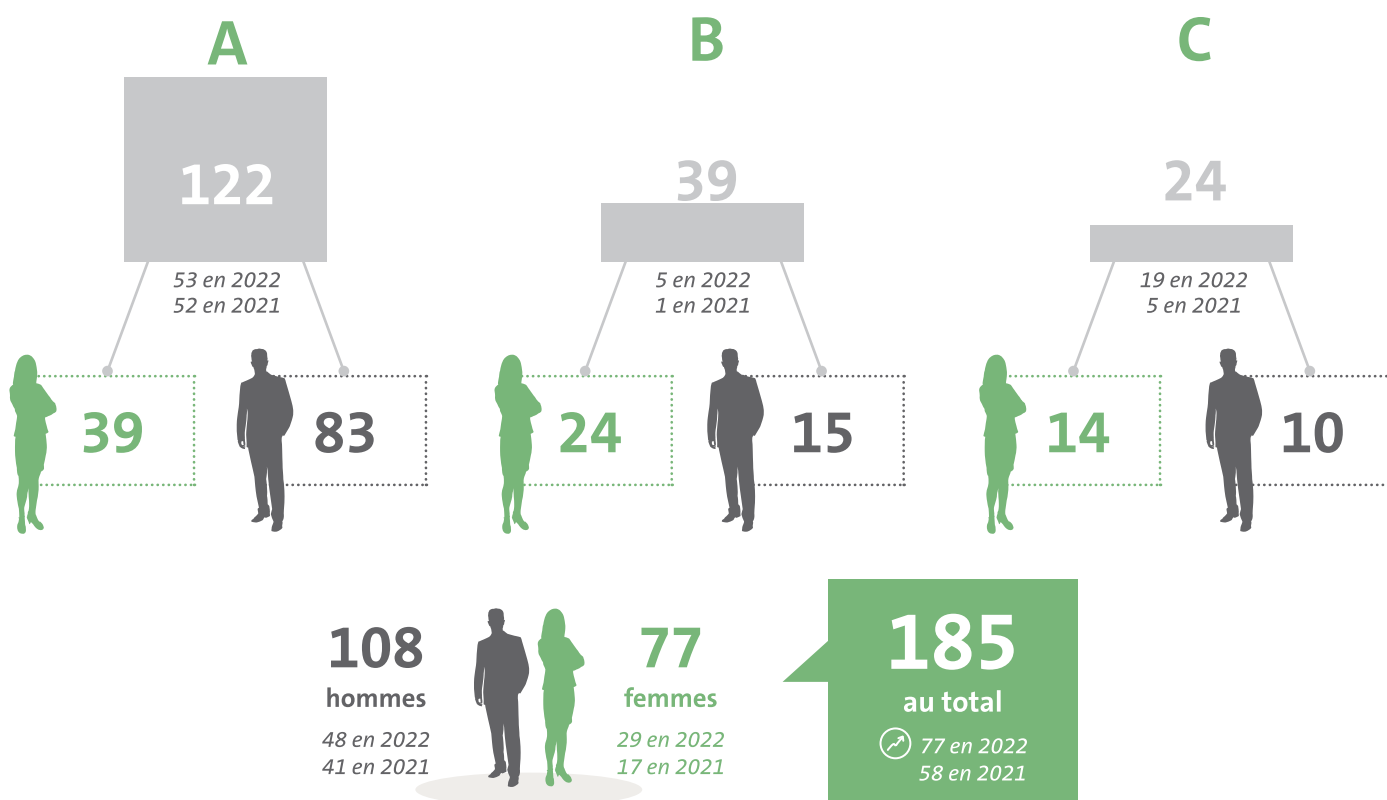
17,4
515,52 ETPT en 2021

TOTAL DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES VERSÉES SUR EMPLOI NON PERMANENT (EN M€) (EC + BIATSS) :



Les valeurs en ETPT ne sont pas ici renseignées car non représentatives par rapport à la population qui perçoit les rémunérations (vacataires inclus).

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRE DE LA GIPA (EC + BIATSS) :



La garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat des agents si leur rémunération a peu augmenté au cours des 4 dernières années. L'inflation ces 4 dernières années représentait + 8,19 % alors que la valeur annuelle moyenne du point n'a augmenté que de 1,8 %. Ce phénomène justifie donc que le nombre de bénéficiaires a fortement augmenté entre 2022 et 2023

ANALYSE DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE FEMMES ET HOMMES TITULAIRES ET CONTRACTUELS (outil DGAFP) :

RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE EN EURO (non redressée du temps partiel)

Femme	3 433 €	écart de - 26,8 % <i>écart de - 26,6 % en 2022</i>
Homme	4 688 €	

RÉMUNÉRATION MENSUELLE MOYENNE BRUTE EN EURO (par équivalent temps plein)

Femme	3 521 €	écart de - 25,1 % <i>écart de - 25 % en 2022</i>
Homme	4 699 €	

L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par l'effet de ségrégation des corps qui traduit le fait que les hommes sont plus nombreux dans les postes à hautes responsabilités et donc mieux rémunérés.

- Écart de rémunération chez les titulaires : - 27,2 % non redressé du temps partiel et - 25,4 % par équivalent temps plein.
- Écart de rémunération chez les contractuels : - 7,5 % non redressé du temps partiel et - 6,9 % par équivalent temps plein.

LES REMBOURSEMENTS DE TRANSPORTS

206

bénéficiaires

180 en 2022 ; 157 en 2021



Montant pris en charge

42 707 €

36 652 € en 2022
31 568 € en 2021

On observe une augmentation de 16,5 % du remboursement de transport entre 2022 et 2023.

Le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

LE FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Montant pris en charge

23 100 €

39

Enseignants
9 600 €



54

BIATSS
13 500 €

93

bénéficiaires

(remboursement en 2023 pour l'exercice 2022)

Le montant annuel du FMD est fixé à (décret du 13/12/2022) :

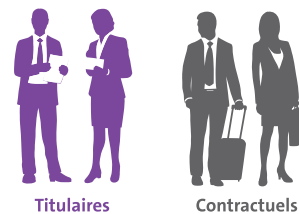
- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours

5.

TEMPS DE TRAVAIL ET ORGANISATION DU TRAVAIL



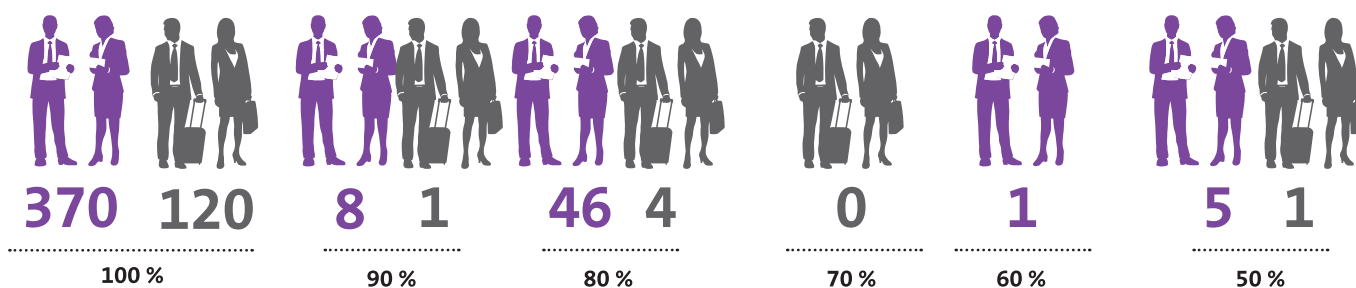
DURÉE DE TRAVAIL



BIATSS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS BIATSS EN FONCTION AU 31/12/2023 :

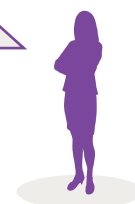
490
BIATSS à temps complet
🕒 491 en 2022



12 %
des personnels BIATSS
travaillent à temps partiel
ou incomplet

Parmi les 66 personnels
concernés,
les femmes représentent

94 %



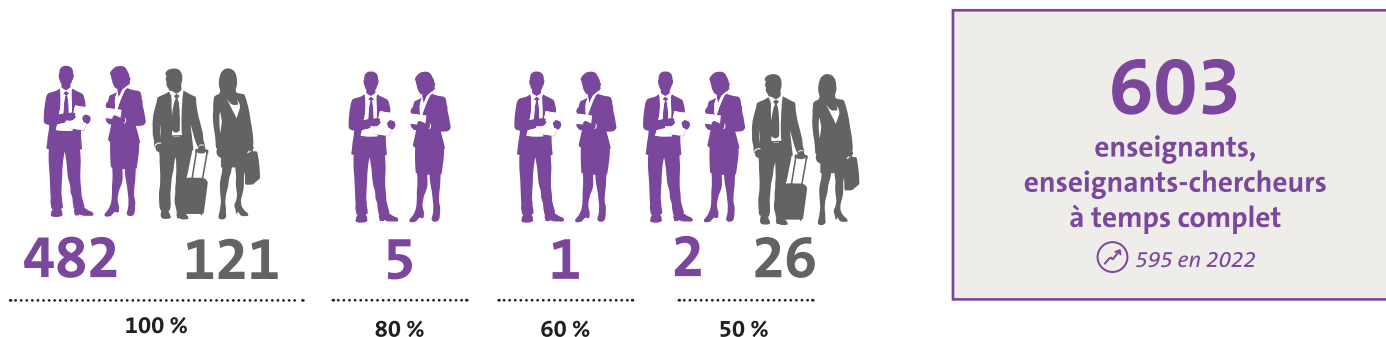
NOMBRE D'AGENTS BIATSS A TEMPS PARTIEL, PAR CATEGORIE :



66
au total

ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

RÉPARTITION DES EFFECTIFS EC/ES EN FONCTION AU 31/12/2023 :

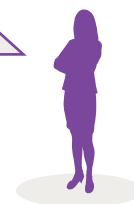


6 %

des enseignants, enseignants-chercheurs effectuent leur service à temps partiel ou incomplet

Parmi les 34 personnels concernés, les femmes représentent

50 %



La durée annuelle légale de temps de travail effectif est de 1607 heures.

Le temps de travail des enseignants chercheurs est consacré pour moitié aux activités de recherche et pour moitié aux activités d'enseignement (192 h équivalent TD).

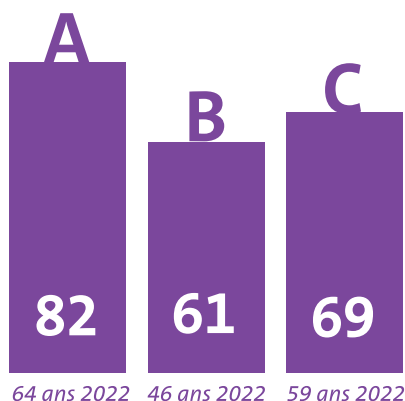
Les enseignants du second degré doivent assurer 384 h équivalent TD.

Le temps de travail peut être complet, partiel ou incomplet.

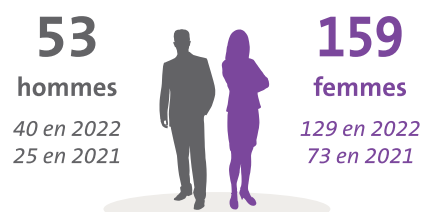
LE TÉLÉTRAVAIL

NOMBRE D'AGENTS BIATSS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL (hors jours flottants dans l'année)

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



37 % de l'ensemble des BIATSS télétravaillent (hors jours flottants). 61,5 % télétravaillent 1 jour par semaine. En 2023, 60 agents ont demandé à exercer du télétravail (dont service flottant). 58 demandes ont été accordées.

NOMBRE D'AGENTS BIATSS EN FONCTION AU 31 DÉCEMBRE EXERÇANT LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TÉLÉTRAVAIL EN JOURS FLOTTANTS :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



Parmi les agents qui télétravaillent, 16 % ont choisi le télétravail flottant ce qui représente également 7 % de la population totale des BIATSS.

Au 01/01/2021, une charte du télétravail entre en vigueur dans l'établissement. Deux formes de télétravail possibles :

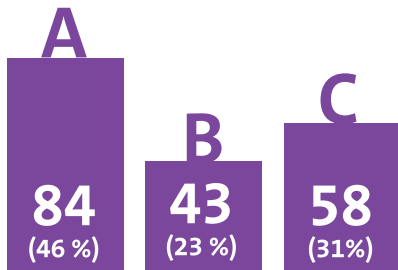
- **le télétravail régulier** : l'agent télétravaille à un ou des jours fixes définis dans un protocole
- **le télétravail flottant** : l'agent dispose d'un nombre annuel de 10 jours de télétravail flottant qu'il peut poser dans l'année.

Conformément au décret 2021-1123 du 26 août 2021, un allocation forfaitaire de télétravail est versée à compter du 1^{er} septembre 2021.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

NOMBRE TOTAL DE CET OUVERTS AU 31/12/2023 (BIATSS) :

• PAR CATÉGORIE

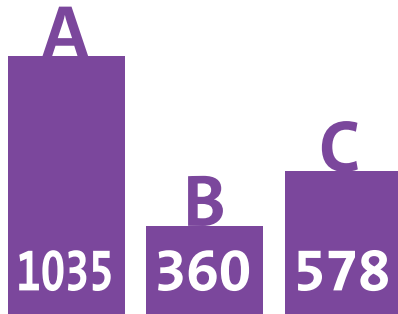


• PAR GENRE



NOMBRE TOTAL DE JOURS STOCKÉS :

• PAR CATÉGORIE

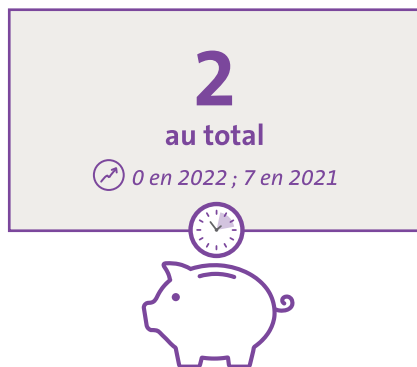


• PAR GENRE



CET OUVERTS DANS L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE

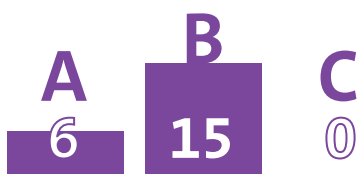


• PAR GENRE



NOMBRE DE JOURS VERSÉS DANS L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



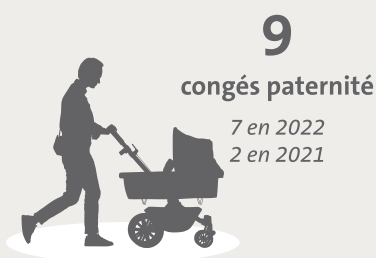
LES ABSENCES (HORS CRCT)

NOMBRE D'AGENTS ABSENTS HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



*Agents qui se sont absentés sans produire de certificat médical et pour lesquels une retenue de salaire a été opérée.

NOMBRE D'AGENTS ABSENTS AU MOINS UN JOUR POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



Congé de maladie ordinaire



188
289 en 2022

Congé longue durée



7
6 en 2022

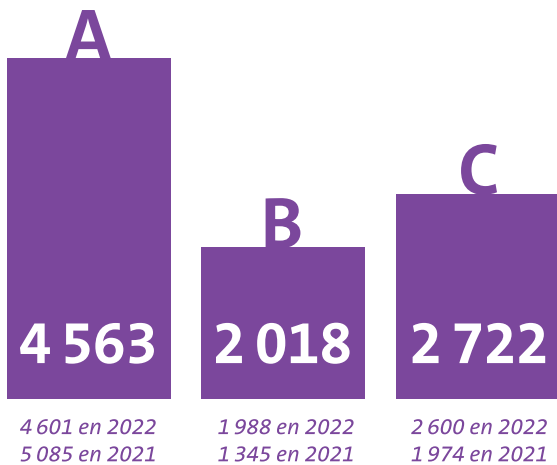
Congé longue maladie



8
7 en 2022

NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

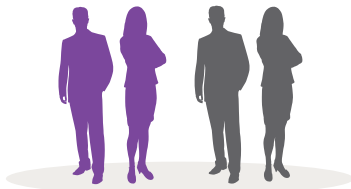
• PAR CATÉGORIE



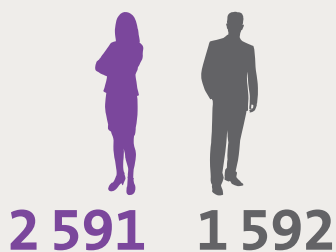
• PAR GENRE



2 795
Enseignants-chercheurs
2 654 en 2022
2 089 en 2021



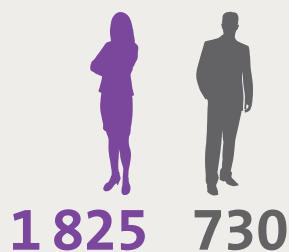
6 508
BIATSS
6 535 en 2022
6 315 en 2021



Congé de maladie ordinaire



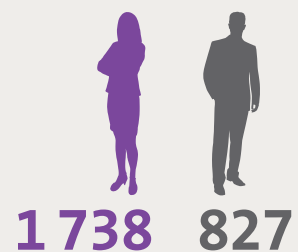
4 967 en 2022
3 906 en 2021



Congé longue durée



2 169 en 2022
3 502 en 2021



Congé longue maladie

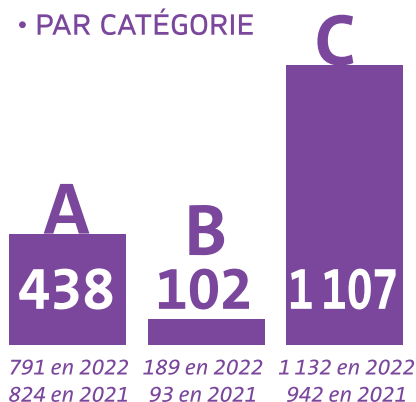


2 053 en 2022
1 996 en 2021

Bien que le nombre total d'agents absents pour raison de santé à baissé entre 2022 et 2023 (-99 agents), le nombre de jours d'absences à quant à lui augmenté (+ 114 jours). En effet, malgré une baisse des arrêts pour congé de maladie ordinaire (- 784 jours), les congés longue durée et de longue maladie ont quant à eux augmenté (386 et 512 jours) avec deux agents en arrêt de plus par rapport à 2022.

NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE HORS RAISON DE SANTÉ AU COURS DE L'ANNÉE :

• PAR CATÉGORIE



• PAR GENRE



188
Enseignants-chercheurs

592 en 2022
378 en 2021



1 459
BIATSS

1 520 en 2022
1 481 en 2021

1 647
au total

🕒 2 112 en 2022 ; 1 859 en 2021



248
congés maternité & grossesses pathologiques

725 en 2022
987 en 2021



167
congés paternité

146 en 2022
26 en 2021



1 219
accidents, invalidités temporaires*

1 241 en 2022
846 en 2021



13
absences irrégulières

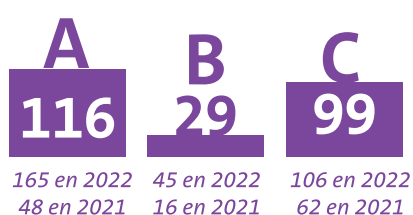
10 en 2022
0 en 2021



* dont maladies professionnelles

NOMBRE DE JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE :

• PAR CATÉGORIE



244
au total

🕒 316 en 2022
126 en 2021



• PAR GENRE

77
hommes

111 en 2022
36 en 2021



167
femmes

205 en 2022
90 en 2021

Enseignants chercheurs	39	TOTAL GÉNÉRAL 244
Enseignants du 2 nd degré	14	
Personnels de bibliothèques	12	
Personnels de l'AENES	35	
Personnels de santé et sociaux	8	
Personnels ITRF	136	

6.

SANTÉ, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



NOMBRE D'ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES... RECONNUS IMPUTABLES AU SERVICE

(Déclaration d'accident avec ou sans arrêt de travail ; agents titulaires et non titulaires)



Enseignants, enseignants-chercheurs

	Catégorie	Tranche d'âge	Nombre
Accidents de service	A	40-49 ans	1
		60-69 ans	1
	B	-	0
Accidents trajet	C	-	0
	A	-	0
	B	-	0
Maladies professionnelles	C	-	0
	A	-	0
	B	-	0

BIATSS

	Catégorie	Tranche d'âge	Nombre
Accidents de service	A	40-49 ans	3
		50-59 ans	1
	B	40-49 ans	1
	C	40-49 ans	2
Accidents trajet	A	50-59 ans	1
		B	-
	C	40-49 ans	1
Maladies professionnelles	C	60-69 ans	1
		A	-
	B	-	0

Accident de service : il faut entendre l'accident survenu à un fonctionnaire, soit sur le lieu d'exercice des fonctions, soit au cours d'un déplacement effectué dans le cadre d'une mission ou pour les besoins du service sur ordre ou avec l'accord des autorités hiérarchiques (ordre de mission).

Accident de trajet : est considéré comme un accident de trajet l'accident survenu pendant le trajet direct aller et retour entre :

- la résidence principale, (une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où l'agent se rend de façon habituel pour des motifs d'ordre familial) et le lieu d'exercice des fonctions;
- le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas, et, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

SANTÉ AU TRAVAIL

Tous les agents (titulaires, contractuels, enseignants, BIATSS....) sont concernés et bénéficient d'un suivi médical.



Le rôle du médecin du travail est principalement préventif.

Il conseille sur :

- les risques professionnels,
- l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail,
- la prévention des Risques Psycho Sociaux, du harcèlement,
- le maintien dans l'emploi...

Il conduit des actions de santé au travail, en vue de préserver la santé des agents, tout au long de leur parcours professionnel.

Les principales actions du médecin du travail ou de son équipe pluridisciplinaire, portent sur :

- des études ergonomiques et aménagements du poste de travail (en particulier sur des postes administratifs),

- des visites de secteur, services (connaissance des risques et pratiques de l'établissement),
- des réunions / visites / groupes de travail dans le cadre du CSA,
- une expertise dans le cadre des commissions santé.

En parallèle, le médecin du travail émet des recommandations, avis (temporaire) au vu de la situation médicale de l'agent et de ses missions. À titre d'exemple, cela concerne des aménagements d'horaire, des restrictions de ports de charge, de travaux en hauteur, la mise à disposition d'équipements ergonomiques ou la réalisation d'exams complémentaires...

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES D'UN TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE RECENSÉS SUR L'ANNÉE :

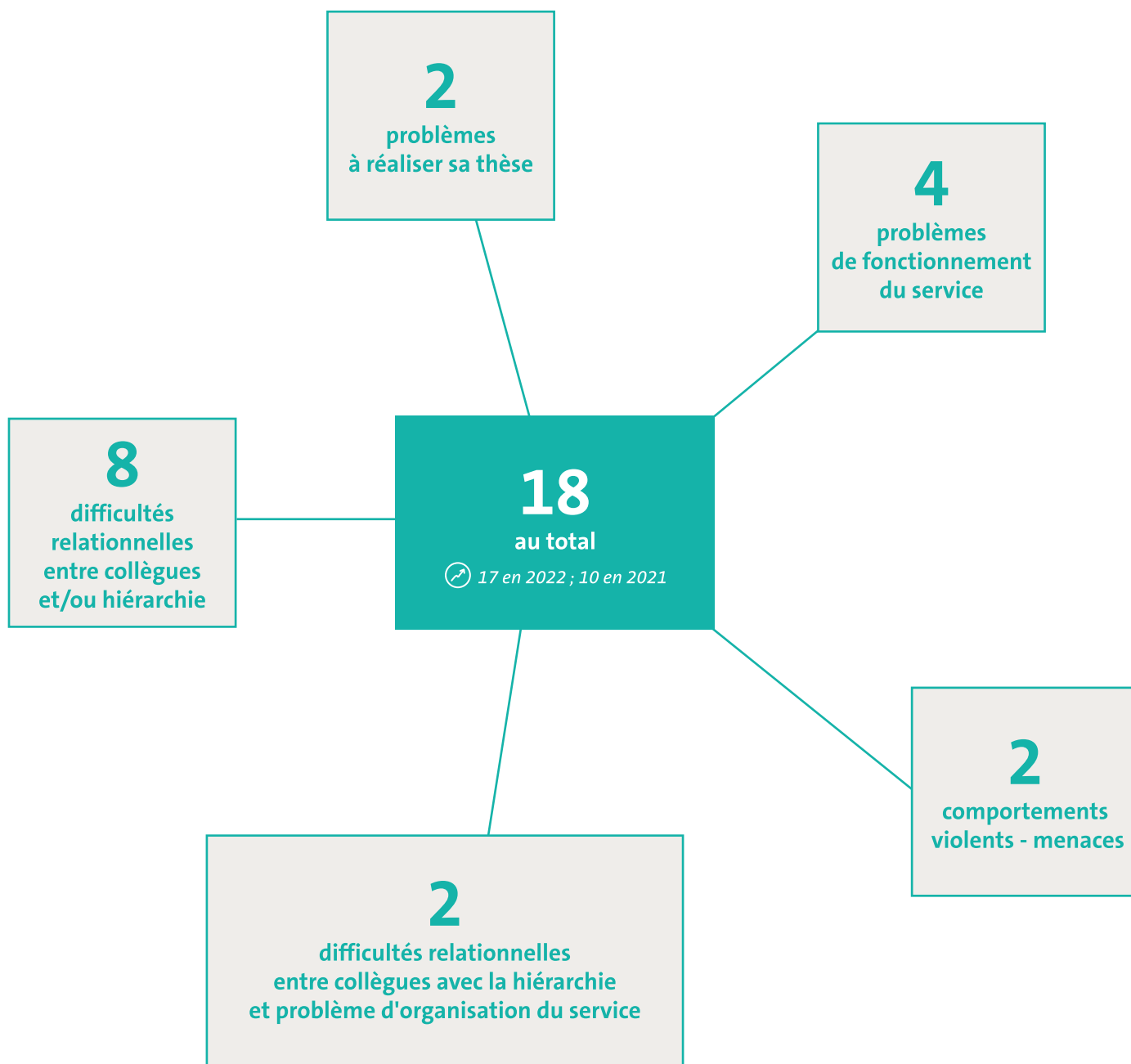
Tranche d'âge	Féminin	Masculin	TOTAL
0 - 19 ans	0	0	0
20 - 29 ans	0	0	0
30 - 39 ans	0	0	0
40 - 49 ans	1	0	1
50 - 59 ans	3	2	5
60 et plus	1	0	1
TOTAL	5	2	7
	<i>3 en 2022</i>	<i>2 en 2022</i>	<i>5 en 2022</i>

NOMBRE D'AGENTS PLACÉS EN RETRAITE POUR INVALIDITÉ AU COURS DE L'ANNÉE :




SÉCURITÉ AU TRAVAIL

NOMBRE DE SIGNALEMENTS À LA CELLULE RPS PAR TYPE D'ACTES :



NOMBRE D'AGENTS FORMÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL AU COURS DE L'ANNÉE :

	Nombre de personnes	Durée en h	TOTAL HEURES DÉLIVRÉES
FSSSCT	15	21	315
Formation à la rédaction des plans de prévention	19	3,5	66,5
Manipulation	55	1,5	82,5
Equipier de 1 ^{re} intervention	19	3,5	66,5
S.S.I.A.P. 1	1	77	77
Transpalette	8	3,5	28
Formation formateur SST	1	70	70
MAC SST	12	7	84
SST Initial	5	14	70
PSC1	24	7	168
Gestes et postures	8	3,5	28
Habilitation électrique B1VL B2VL BCL BRL BEL Essais B2XL	6	14	84
Habilitation électrique HOBO BS BE Manœuvre	14	14	196
Risque laser	3	14	42
Conduite Drone	2	70	140
Travaux en hauteur	1	35	35
Rigging : technique d'accroche et de levage dans l'évènementiel	2	35	70
TOTAL FORMATION SÉCURITÉ	195  151 en 2022	-	1 622,5  2 405,5 en 2022

NOMBRE D'UNITÉS DE TRAVAIL (DUERP) :

Au 31 décembre 2023, l'établissement recense 30 unités de travail.

	Au 31 décembre 2019	Au 31 décembre 2020	Au 31 décembre 2021	Au 31 décembre 2022	Au 31 décembre 2023
% de DUERP datant de moins d'un an	80 % <i>soit 24/30</i>	73 % <i>soit 22/30</i>	80 % <i>soit 24/30</i>	73,3 % <i>soit 22/30</i>	90,9 % <i>soit 30/33</i>
% de programme annuel d'actions défini	80 % <i>soit 24/30</i>	73 % <i>soit 22/30</i>	77 % <i>soit 23/30</i>	73,3 % <i>soit 22/30</i>	90,9 % <i>soit 30/33</i>

L'évaluation des risques constitue une étape cruciale de la démarche de prévention. Elle en est le point de départ. L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. La retranscription de cette évaluation en un document unique (DUERP) ainsi que sa mise à jour régulière et au moins 1 fois/an est imposé aux établissements depuis 2001 (cf : articles R 4121-1 et suivants du code du travail).

(source : bilan SST 2022)

NOMBRE DE DOCUMENTS DE TRAÇABILITÉ DES EXPOSITIONS PROFESSIONNELLES ÉTABLIS AU COURS DE L'ANNÉE, DONT AMIANTE :

Exposition Professionnelle à l'amiante	-	0
Exposition Professionnelle au rayonnement ionisant	-	0
Exposition Professionnelle au ROA (lasers)	-	0
Exposition Professionnelle Hyperbare	-	0
Exposition CMR (produits chimique, reprotoxique et cancérogène)	-	20 <i>(activité au LAMIH)</i>
Exposition Professionnelle "pénibilité" au-delà d'un seuil	Travail de Nuit	0
	Travail cadencé	0
	Port de charge	0
	Bruit	0

7.

ACTION SOCIALE



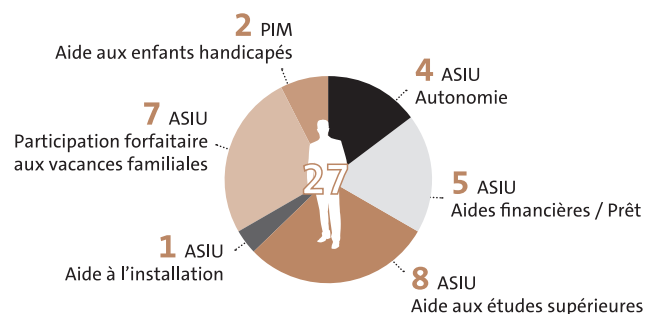
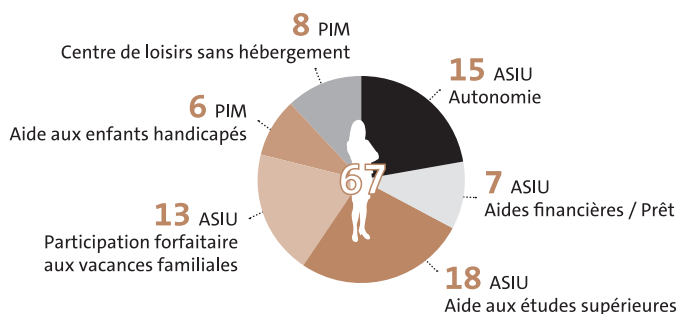
EXÉCUTION N-1 EN AE ET CP ET VENTILATION PAR NATURE DE PRESTATIONS DE DÉPENSES

	ASIU autonomie	ASIU Aides financières / Prêt	ASIU Aide aux études supérieures	ASIU Aide à l'installation	ASIU participation forfaitaire aux vacances familiales	PIM Aide aux enfants handicapés	PIM Centre de loisirs sans hébergement
Effectifs agents concernés : 94 <i>(101 en 2022)</i>	19 UPHF	11 UPHF 1 INSA	26 UPHF	0 UPHF 1 INSA	20 UPHF	7 UPHF 1 INSA	8 UPHF
Montant total accordé sur l'année 2023 par prestation pour l'UPHF	5 565 € <i>2 220 € en 2022</i>	12 250 € <i>8 650 € en 2022</i>	21 000 € <i>22 200 € en 2022</i>	0 € <i>2 220 € en 2022</i>	4 946 € <i>5 885 € en 2022</i>	16 526,64 € <i>14 230,82 € en 2022</i>	492,79 € <i>1 014,62 € en 2022</i>
Montant total accordé sur l'année 2023 par prestation pour l'INSA	-	1 200 € <i>0 € en 2022</i>	-	1 500 € <i>0 € en 2022</i>	-	2 237,06 € <i>2 010,48 € en 2022</i>	-
Montant total sur l'ensemble des prestations sociales		UPHF : 60 780,43 € <i>58 700,44 € en 2022</i>			INSA : 4 937,06 € <i>2 010,48 € en 2022</i>		

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE :

Tranches d'âge	ASIU autonomie	ASIU Aides financières / Prêt	ASIU Aide aux études supérieures	ASIU Aide à l'installation	ASIU participation forfaitaire aux vacances familiales	PIM Aide aux enfants handicapés	PIM Centre de loisirs sans hébergement
Tranches d'âge de 0 à 19	-	-	-	-	-	-	-
Tranches d'âge de 20 à 29	-	-	-	-	-	-	-
Tranches d'âge de 30 à 39	3	2	-	1	7	-	4
Tranches d'âge de 40 à 49	5	2	13	-	6	5	4
Tranches d'âge de 50 à 59	9	8	13	-	7	2	-
Tranches d'âge de 60 et plus	2	-	-	-	-	1	-

RÉPARTITION PAR GENRE :



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE :

Encadrement supérieur / enseignant	-	-	2 enseignants	1 enseignant	-	3 enseignants	-
BIATSS	Cat. A	1	4	3	-	5	1
	Cat. B	4	3	9	-	7	1
	Cat. C	14	5	12	-	8	6

8.

DIALOGUE SOCIAL



LES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT

RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS PAR INSTANCE :

TYPE D'INSTANCE	TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
CSA	7	3	5	5
CPE	7	8	4	11
Groupe 1 ITRF (cat. A + B + C)	3	3	2	4
Groupe 2 AENES (cat. A + B + C)	2	4	1	5
Groupe 3 BU (cat. A + B + C)	2	1	1	2
F3SCT	7	3	5	5

NOMBRE DE SÉANCES DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT TENUES EN 2023 :

TYPE D'INSTANCE	Nombre de réunions
CSA	5
CCP	0
CPE	1
F3SCT	2

NOMBRE DE JOURS NON TRAVAILLÉS POUR FAITS DE GRÈVE :

13
hommes
2 en 2022



18
femmes
0 en 2022

31
au total

GLOSSAIRE

A

AC : Agent comptable

AAE : Attaché d'administration de l'Etat

ADJAENES : Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AE : Autorisation d'engagement

AENES : Personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

APAENES : Attaché Principal de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

ASI : Assistant ingénieur de recherche et formation

ASIU : Aide sociale d'initiative universitaire

ATER : Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

ATRF : Adjoint technique recherche et formation

B

BAP : Branche d'Activités Professionnelles

BIATSS : Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens Service et Santé

BIBAS / Biblio. Ass. Spéc. : Bibliothécaire assistant spécialisé

BOE : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

BU : Personnels des Bibliothèques Universitaires

C

CA : Conseil d'Administration

CAP : Commission administrative paritaire

CAPA/CAPN : Commission administrative paritaire académique / nationale

CCP : Commission consultative paritaire

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CE ou EX : Classe Exceptionnelle (grade)

CET : Compte épargne temps

CHSCT : Comité hygiène sécurité et condition de travail

CS : Classe Supérieure (grade)

COMUE Communauté d'universités et d'établissements

CP : Crédit de paiement

CPE : Commission paritaire d'établissement

CPJ : Chaire Professeur Junior

CRCT : Congé pour Recherches et Conversion Thématique

CSA : Comité social d'administration

D

DGAFF : Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique

DGS : Directeur Général des Services

DIF : Droit Individuel à la Formation

DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

E

EC : Enseignant-chercheur

ETP : Équivalent Temps Plein = Quotité de temps de travail sur l'année : 1 / 0,9 / 0,8...

ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé

1 agent en fonction à 50% sur 1 an = 0,5 ETPT

1 agent en fonction à 50% sur 6 mois = 0,25 ETPT

EC/ES Enseignant-chercheur/Enseignant du second degré

EX ou CE : Classe Exceptionnelle (grade)

F

F3SCT : Formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail

FC : Formation continue

FI : Formation initiale

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

H

HC : Hors Classe (grade)

I

IGE : Ingénieur d'études de recherche et formation

IGR : Ingénieur de recherche et formation

INSA : Institut national des sciences appliquées

L

LA : Liste d'aptitude

M

MAG : Magasinier des bibliothèques

MCF : Maître de Conférences

N

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

P

P1 : Principal 1 (grade)

P2 : Principal 2 (grade)

PAST (MCF) : Maître de conférences associé à temps partiel des universités

PAST (PR) : Professeur associé à temps partiel des universités

PIM : Prestation interministérielle d'action sociale

PRAG : Professeur Agrégé

PRCE : Professeur Certifié

PROF.UNIV. / PR : Professeur des universités

R

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

RPS : Risques psycho-sociaux

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

S

SAENES : Secrétaire administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

T

TCH/ TECH : Technicien de recherche et formation

U

UMR : Unité mixte de recherche

UPHF : Université Polytechnique Hauts-de-France

V

VP : Vice-président

1CL : 1^{re} Classe (grade)

2CL : 2^e Classe (grade)

UNIVERSITÉ POLYTECHNIQUE HAUTS-DE-FRANCE
Campus Mont Houy - 59313 Valenciennes Cedex 9



www.uphf.fr