

**Bilan
Social**

2013

Édito

Une Université Socialement Responsable

En matière de bilan, nos sociétés modernes privilégient souvent le bilan au sens comptable. Si les données financières sont importantes, elles ne constituent pas une finalité mais un élément permettant aux femmes et aux hommes de nos organisations publiques et privées de parvenir à mener au mieux leur mission. La mission des universités est toujours plus complexe à mener à bien, dans un univers où les valeurs du service public sont souvent perçues avec suspicion, et dans un contexte économique qui ne leur est pas favorable. Il est d'autant plus remarquable que les personnels parviennent à porter haut les valeurs du service public en assurant, bien au-delà de leur mission habituelle, un niveau d'excellence en formation et recherche, et en absorbant, année après année, différentes réformes et évolutions du paysage institutionnel qui, dans d'autres organisations moins flexibles et plus conservatrices, auraient sans doute freiné bien davantage la marche en avant collective.

Comme les années précédentes, les services RH de notre université, sous l'impulsion de la Direction Générale des Services, sont parvenus à faire paraître le bilan social moins d'une année après que l'exercice budgétaire ne soit achevé. Ce tour de force nous permet de lire dans ce bilan social les évolutions récentes de notre population, globales et ventilées en fonction du corps d'appartenance, du sexe, du secteur d'intervention... Ce document constitue un outil précieux d'analyse, de compréhension. On peut y lire les tendances fortes qui se dégagent année après année, avec la mobilité interne et externe significative des personnels, le maintien d'un important volant de collègues sous contrat qui participent pleinement et de manière indispensable au bon fonctionnement de notre institution, une dynamique globale dans la prise en charge de missions toujours renouvelées, la vitalité démocratique de notre université.

On peut y lire aussi les défis qui sont les nôtres : poursuivre et améliorer encore l'intégration des collègues contractuels, parvenir à juguler la hausse des heures complémentaires qui apparaît comme le signe clair d'une surcharge des collègues, et évoque aussi le symptôme d'un sous-encadrement chronique, anticiper l'apparition de nouveaux métiers et faciliter les mobilités internes par le développement, toujours croissant, de la formation continue, développer des lieux de convivialité et prévenir les inquiétudes liées au changement, et enfin, mieux accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap.

Grâce à une politique active pour la prévention des risques psycho-sociaux et la résorption de la précarité, pour une dynamique interne de formation et une politique globale du handicap, et enfin, pour parvenir à gérer au mieux le plan Sauvadet, l'équipe de direction entend faire de ce bilan social non seulement un élément essentiel de diagnostic permettant de guider sa politique, mais aussi une cible permettant année après année de vérifier l'effet concret des politiques mises en œuvre.

La réussite de l'Université Lille 1 aujourd'hui, de l'Université de Lille demain, sera d'abord celle de ses personnels réunis dans une culture et un objectif collectif de succès au service de la formation et de la recherche et au service de la société qui nous fait l'honneur de nous confier ces précieuses missions.

Philippe Rollet,
Président

Sommaire

Principales orientations en matière de Ressources Humaines	006
---	------------

Éléments de méthodologie	010
---------------------------------	------------

I. Présentation de l'université - chiffres significatifs	011
---	------------

a) Les structures	013
b) Les étudiants et les formations	015
c) La recherche	016
d) Le patrimoine	016
e) Les finances	016
f) Les effectifs et les emplois au 31 décembre 2013	017
g) La vie institutionnelle	018

II. Les emplois, les effectifs et la masse salariale	019
---	------------

a) Les emplois au 31 décembre 2013	021
Nombre total d'emplois par plafond	021
Répartition des emplois enseignants par filière et par corps – plafond Etat	022
Répartition des emplois Biatss par filière et par corps – plafond Etat	023
Répartition des emplois Biatss par catégorie et par filière – plafond Etat	024
b) Les effectifs en personnes physiques	025
Effectifs des personnels enseignants et Biatss, titulaires et contractuels	025
Répartition des personnels titulaires et contractuels	025
Répartition en personnes physiques des personnels enseignants par filière, corps/contrat	026
Répartition en personnes physiques des personnels Biatss par filière, corps/contrat	027
Répartition en personnes physiques des personnels Biatss par catégorie, corps/contrat	028
Répartition en personnes physiques des personnels enseignants titulaires par grade	029
Répartition en personnes physiques des personnels Biatss titulaires par grade	030
Répartition Femmes/Hommes sur l'ensemble des personnels titulaires	031
Répartition en personnes physiques des enseignants par structure	031
Répartition en personnes physiques des Biatss par structure	032

Répartition en personnes physiques des enseignants et Biatss par structure	033
Personnels hébergés	034

c) Les effectifs en ETP	035
Répartition en ETP des personnels titulaires et contractuels	035
Répartition en ETP des personnels enseignants par filière, corps/contrat	035
Répartition en ETP des personnels Biatss par filière, corps/contrat	036
Répartition en ETP des personnels Biatss par catégorie, corps/contrat	037
Répartition en ETP des personnels Biatss titulaires par grade	038
Répartition en ETP des personnels enseignants titulaires par grade	039
Répartition en ETP des enseignants par structure	040
Répartition en ETP des Biatss par structure	041
Répartition en ETP des enseignants et Biatss par structure	042
d) La masse salariale	043
Évolution de la masse salariale globale sur 3 ans	043
Évolution des rémunérations principales sur 3 ans	044
Évolution des rémunérations accessoires sur 3 ans	044
GIPA	045
Grille relative au taux moyen des primes des personnels Biatss titulaires	046
Évolution des prestations sociales sur 3 ans	047
Évolution des cours complémentaires sur 3 ans	047
Cours complémentaires (brut + charges) par type de formation et budget	047
Masse salariale 2013 par catégorie de dépenses	048
Masse salariale par type d'agent	049
Cours complémentaires par type d'intervenant	049
Répartition de la masse salariale 2013 par catégorie de dépenses et par sexe	050
Répartition des rémunérations principales par type d'agent et par sexe	051
Fourchettes de rémunération en 2013 par type de population	052

III. Les caractéristiques de la population 065

a) La démographie : Répartition par sexe	067
Nombre de personnels enseignants et Biatss	067
Nombre de personnels par filière	068
Nombre de personnels enseignants titulaires par corps et grade	069
Nombre de personnels Biatss titulaires par corps et grade	070
b) La démographie :	
pyramide des âges au 31 décembre 2013	072
Ensemble des personnels - titulaires - contractuels	072
Personnels enseignants et enseignants- chercheurs titulaires et contractuels - enseignants-chercheurs et enseignants titulaires.....	075
Personnels enseignants-chercheurs titulaires - Professeur des universités - Maîtres de conférences.....	076
Enseignants du 2nd degré et ENSAM titulaires	080
Personnels Biatss - personnels Biatss titulaires - personnels Biatss contractuels	081
Personnels Biatss titulaires et contractuels catégorie A - catégorie B - catégorie C	084
c) Les métiers au 31 décembre 2013	087
Répartition des personnels enseignants- chercheurs titulaires par section CNU	087
Répartition des personnels enseignants du second degré et ENSAM titulaires par discipline	090
Répartition des personnels Biatss titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP)	091
Répartition en ETP des personnels Biatss titulaires par fonction Silland	092
d) Les mouvements et le recrutement des personnels titulaires	093
Flux des entrées et des sorties des personnels titulaires	093
Etude sur l'âge de départ à la retraite	094
Mobilité interne des personnels Biatss	095
Nombre de lauréats aux concours de recrutement Biatss ouverts à Lille 1 et hors Lille 1	095
Postes offerts à Lille 1 aux concours ITRF - session 2013	096
Concours enseignants-chercheurs et nouveaux enseignants du 2nd degré	097
Avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs	098
Avancement de corps et de grade des personnels enseignants du 2nd degré et ENSAM	099
Avancement de grade par tableau d'avancement des personnels Biatss	100
Avancement de corps par liste d'aptitude des personnels Biatss	102

e) Etude sur les personnels Biatss contractuels	104
Evolution de la situation des contractuels Biatss sur 3 ans	104
Grilles de rémunération pour les agents non titulaires exerçant des missions pérennes	106
Répartition des contractuels Biatss par âge au 31 décembre 2013	108
Répartition des contractuels Biatss par sexe au 31 décembre 2013	109
Répartition des contractuels Biatss par structure au 31 décembre 2013	110
Rémunération des contractuels - répartition par budget	112
f) Etude ad'hoc d'une cohorte 2003-2013	114
Définition du champ de l'étude :	
Cohorte 2003-2013	114
Déroulement de carrière de la cohorte 2003-2013	115
Les motifs de départ des personnels titulaires arrivés en 2003	118

IV. Les conditions de travail et la vie sur le campus 119

a) Les congés et les modalités de service en 2013	121
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une absence de type décharge syndicale, CRCT, délégation	121
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel	121
Nombre d'agents ayant bénéficié de congés (hors congés annuels)	122
Nombre de jours d'absences dus à des congés (hors congés annuels)	123
Etat des lieux des comptes epargne temps au 31/12/2013	124
Effectifs des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi	125
b) La médecine de prévention	126
c) L'hygiène et la sécurité	130
Les indicateurs d'accident du travail	130
Les actions de prévention	135
d) La formation continue des personnels - gestion des compétences	138
Bilan de l'activité formation des personnels en 2013 titulaires et contractuels	139
Nombre d'inscriptions, de participations et d'heures stagiaires par objectifs du plan de formation et par domaine de formation	140
Bilan 2013 des formations hygiène et sécurité	142
e) L'action sociale et la vie sociale	144
f) La culture	149
g) Le sport	155

Glossaire des sigles 157

Définitions des termes techniques et métiers 165

Principales orientations en matière de Ressources Humaines

L'année 2013 a permis de conforter certaines actions initiées les années antérieures et le lancement de nouveaux dispositifs.

I - La poursuite des actions initiées les années précédentes

a) La concertation et le dialogue avec les partenaires sociaux

- ▶ la CPE s'est réunie 12 fois en 2013 et a travaillé dans le même esprit que les années précédentes, l'objectif étant de parvenir à un bon niveau de promotions pour les personnels Biatss titulaires (ITRF et AENES) de l'Université Lille 1.
- ▶ le CT s'est réuni 3 fois en 2013 et a été consulté sur les points suivants :
 - présentation du plan de formation 2013 des personnels
 - information sur les concours Biatss 2013 et les examens professionnels réservés
 - publication des postes d'enseignants du second degré (2ème campagne)
 - point sur la situation de l'emploi contractuel à Lille 1
 - dispositif indemnitaire spécifique concernant les assistants de prévention (ACMO)
 - modification de la procédure de constitution des viviers en vue de la mise en place des comités de sélection
 - fermeture du site du CUEEP Tourcoing
 - avis sur la réduction des mandats des instances de représentation du personnel au sein du CT et du CHSCT de l'Université Lille 1 conformément à la Loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique
 - avis sur la campagne d'emplois 2014

b) Le dialogue de gestion avec les composantes et services

La réflexion s'est appuyée, comme les années précédentes, sur un ensemble d'indicateurs de pilotage en matière de gestion des RH, de budget, de patrimoine. L'objectif d'une gestion stratégique partagée des ressources de l'université a été au cœur de ce dialogue de gestion.

Ce dialogue a donné lieu à de multiples échanges et s'est articulé en 6 étapes :

- L'équipe de direction s'est rendue en mai 2013 dans chaque composante pour discuter des éléments de diagnostic et de la gestion des moyens. Cette discussion a été menée avec d'une part, l'ensemble des représentants de la composante (directeur de la composante, directeurs de laboratoire, responsables administratifs), et d'autre part, l'ensemble des personnes en charge de la gestion stratégique de l'université (les vice-présidents CA, CEVU, CS et chargés de ressources collectives, le DGS, la DGSA en charge du patrimoine, la DRH).
- Chacune des composantes a ensuite élaboré un contrat d'objectifs et de moyens (COM) et l'a proposé à la discussion collective en juillet 2013, après avis du conseil de composante élargi. Parallèlement, dans chacun des secteurs de recherche, les laboratoires ont fait remonter une demande de moyens, en cohérence avec leur demande au sein de la composante.
- L'équipe de direction a présenté, dans les composantes, en septembre 2013, les premiers arbitrages, en vue d'ouvrir une période de dialogue plus précis. Parallèlement, un dialogue a été mené au sein de chacun des services communs.
- Lors d'une assemblée exceptionnelle des directeurs de composantes le 10 octobre 2013, l'équipe de direction a présenté ses arbitrages définitifs.
- Les contrats d'objectifs et moyens collectivement validés ont été soumis à chacun des conseils de composante élargis pour avis.
- Les propositions de l'équipe de direction, mises en regard des demandes des composantes, ont enfin été soumises pour avis au CAC le 15 octobre 2013, puis pour décision, au CA le 8 novembre 2013.

Les propositions de l'équipe de direction se sont appuyées sur le projet d'établissement 2009-2013. Ce projet d'établissement souligne la nécessité d'une politique des emplois fondée sur deux objectifs principaux : le soutien aux objectifs recherche et aux objectifs en matière de formation. En matière de recherche, le projet d'établissement souligne la

nécessité d'un soutien aux recherches reconnues au niveau national et international. En matière de formation, le projet d'établissement met l'accent sur l'objectif d'une politique ambitieuse en matière de Formation Tout au Long de la Vie (FTLV).

Dans ces domaines, l'université s'est engagée :

- à ne pas affaiblir les laboratoires, et à venir en appui aux laboratoires reconnus et/ou impliqués dans des opérations de recherche structurantes pour l'université.
- à soutenir les départements confrontés à des hausses importantes d'effectifs étudiants ces dernières années et de ce fait, fortement consommatrices d'heures complémentaires. Avec l'engagement pour ces départements de faire baisser le volume d'heures complémentaires. Quatre départements ont été soutenus : Biologie, IAE, ISEM (FSSES), et Electrotechnique (IEEA). Deux départements, qui ont connu de fortes baisses d'effectifs ces dernières années, verront leur taux d'encadrement baisser à l'issue de la campagne : la physique et l'ISA.

En matière de politique Biatss, les priorités de l'équipe de direction se sont inscrites dans les grandes directions suivantes :

- Sanctuariser l'aide pédagogique lorsque les effectifs sont suffisamment importants. C'est le sens des propositions de postes affectés au titre des 10 emplois créés dans le cadre du plan « Fioraso-Aide à la réussite en licence » (secrétariat, aide au TP, développement de l'information pédagogique au SEMM, aide à l'orientation, Conservateur bibliothèque à destination des publics de licence).
- Soutenir les initiatives émergentes et reconnues internationalement.
- Soutenir les plateformes recherche.
- Produire un effort particulier, sous réserve de mutualisation, à l'égard du secteur sciences sociales qui présente un taux d'encadrement très faible.
- Poursuivre la politique d'établissement consistant à constituer des périmètres d'intervention plus larges des personnels Biatss sur des fonctions supports transversales (finances, administration, informatique...) afin de constituer des services communs de proximité. Les personnels exercent leur métier dans une composante, ou dans un périmètre plus large et sont formellement rattachés aux services centraux. Cette politique permet d'améliorer l'expertise des collègues Biatss, de rehausser le niveau de qualification et de reconnaissance, et de gagner en souplesse d'intervention et de flexibilité interne au fur et à mesure que les missions et les besoins évoluent.
- Aller vers un rehaussement global de la structure des emplois et mutualiser les fonctions transversales. C'est le sens de l'audit financier qui a été initié dans les services et composantes.

Enfin, en raison du dispositif Sauvadet, très peu de concours classiques ont pu être ouverts en 2013 (sauf dans les services identifiés comme étant en très forte tension, d'une part, et sur des fonctions requérant une forte technicité, d'autre part). Le potentiel a été maintenu ou augmenté (pour des raisons liées à la recherche principalement) par recours à l'emploi contractuel et ce, de manière temporaire (des possibilités de mise au

concours seront envisagées au fur et à mesure que le dispositif Sauvadet baissera en intensité).

c) Le dispositif Sauvadet

En 2013, a eu lieu la première session des recrutements professionnalisés réservés « Sauvadet ». Dans ce cadre, Lille 1 a ouvert 35 postes offrant ainsi la possibilité aux agents contractuels remplissant les conditions fixées par la réglementation d'accéder à un poste de titulaire.

A l'issue de cette session, 29 agents de Lille 1 ont été titularisés (6 catégories A, 9 catégories B et 14 catégories C). 2 candidats extérieurs ont été affectés à Lille 1 et 4 concours ont été déclarés infructueux.

Les épreuves de ces examens ont reposé sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience professionnelle. Le jury a ainsi analysé la capacité du candidat, au regard de son parcours professionnel, à occuper les fonctions correspondant au corps d'accueil auquel il a candidaté.

Ces examens ont permis l'accès aux corps des Ingénieurs d'Etudes, Assistants Ingénieurs, Techniciens et Adjointes Techniques de Recherche et de Formation et ont constitué pour les agents contractuels une possibilité nouvelle d'accéder au statut de fonctionnaire et de stabiliser leur situation professionnelle, l'accès au statut de fonctionnaire ouvrant de réelles opportunités d'évolution de carrière, qu'il s'agisse des possibilités d'avancement et de promotion ou de possibilités de mobilité entre les différentes fonctions publiques.

Les lauréats des recrutements réservés ont été titularisés dès leur nomination en décembre 2013 et ont conservé leurs fonctions antérieures dans la mesure où elles correspondaient au niveau du corps d'accueil.

d) Le développement de la formation des Enseignants-Chercheurs

Dans la continuité de ce qui a été engagé début 2012, l'accent a été mis sur le développement professionnel des enseignants-chercheurs :

- le développement des formations scientifiques qui répond majoritairement aux besoins des enseignants et des doctorants.
- grâce au partenariat avec le Centre d'Accompagnement des Pratiques Enseignantes, 6 nouveaux ateliers ont été proposés en vue d'accompagner les enseignants dans leurs pratiques d'enseignement.

Les thèmes abordés ont été les suivants :

- Construire une maquette universitaire
- Clarifier les apprentissages visés par un enseignement (CM, TD, TP)
- Structurer les contenus d'un enseignement (CM, TD, TP)
- Choisir des méthodes d'enseignement adaptées
- Choisir des méthodes d'évaluation adaptées
- Animer des groupes d'étudiants en situation d'enseignement

Parallèlement, les enseignants ont pu bénéficier de formations individuelles en vue de les accompagner dans l'exercice de leurs fonctions pédagogique, de recherche et administrative.

e) La démarche de prévention des Risques Psycho-Sociaux

Ce groupe de travail relatif à la prévention des RPS dont la création avait été actée en 2011 par le CT et le CHSCT s'est réuni à 5 reprises en 2013.

Ce groupe a pour mission de veiller au bien-être au travail, en généralisant la prise en compte des RPS au sein de l'ensemble des lieux de travail en liaison avec le CHSCT et le CT.

- une première réunion en **janvier 2013** a permis de finaliser le questionnaire de l'enquête sur les conditions de travail à l'intention des personnels de l'université et les différentes étapes de mise en œuvre du dispositif :
 - présentation de la démarche du questionnaire au CHSCT du 14/02/2013,
 - envoi d'un courrier de présentation du questionnaire aux personnels, signé par le Président,
 - lancement du questionnaire début mars 2013.
- une seconde réunion en **juin 2013** a été l'occasion d'une présentation des principaux résultats de l'enquête, dont l'intitulé était le suivant « Travailler à Lille 1 : premier diagnostic ». L'exploitation et l'analyse des réponses au questionnaire ont été réalisées par l'OFIP. Le taux de réponse, hors population des doctorants, a été de 47% (taux relativement élevé pour un questionnaire complexe).
- lors d'une troisième réunion en **octobre 2013**, suite à la première analyse de l'enquête RPS réalisée par l'OFIP début 2013, il a été décidé de confier au groupe de travail, la mission d'en faire ressortir les points essentiels.
- lors d'une quatrième réunion en **novembre 2013**, les représentants du personnel du groupe RPS ont exploité les résultats de l'enquête et ont présenté le document de travail qu'ils ont élaboré.
- la cinquième réunion en **décembre 2013** a consisté en la finalisation de la maquette de présentation de l'analyse des résultats de l'enquête menée auprès des personnels. Dans cette optique, le service de communication a été mobilisé pour l'élaboration d'un document de présentation comprenant un éditorial du Président, une analyse détaillée par les membres du groupe de travail RPS et un tableau de synthèse générale réalisé par l'OFIP.
La problématique de prévention des RPS a été évoquée quatre fois en CHSCT en 2013.

f) La poursuite de l'accompagnement spécifique des agents contractuels B et C

Le service formation a conduit en 2013 une quarantaine d'entretiens auprès des contractuels en début de contrat. L'objectif de ces entretiens a été d'élaborer, à partir du parcours et du projet professionnel des contractuels, un plan de formation individualisé autour de deux grands axes : le développement des compétences et la préparation aux concours. En 2013, 38 contractuels reçus en entretien ont suivi une ou plusieurs actions de formation, soit un total de 126 participations. Les formations suivies ont été essentiellement des actions de préparation concours, de connaissance de l'environnement, des formations métier, des actions de prévention en matière d'hygiène sécurité. Depuis janvier 2013, les contractuels ont pu bénéficier également d'un entretien en vue de les aider à préparer les démarches administratives ayant trait à leur fin de contrat.

II - Les nouveaux dispositifs

a) Lancement de la politique du handicap

Dans le cadre de la mise en place de son projet d'établissement et du contrat quinquennal (2009-2014), l'Université Lille 1 a souhaité initier une politique active en faveur des personnels handicapés (Biatss et EC). Dans le contexte RCE, la mise en place d'une politique inclusive en matière de handicap s'intègre à l'ambition de Lille 1 pour les cinq années à venir en vue d'offrir une égalité des chances aux personnels quel que soit leur statut, conformément à la charte signée par la CPU le 4 mai 2012 permettant d'accélérer la mise en œuvre de la loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (objectif : 6% de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi parmi les effectifs). L'université, en inscrivant le handicap dans sa stratégie d'établissement, participe, d'une part, à l'exercice de sa mission sociale et d'autre part, renforce son attractivité.

Un groupe de travail informel réunissant différents acteurs (médecine de prévention, service social, service Hygiène et Sécurité, pôle RH, pôle Patrimoine, Vie Etudiante...), s'est réuni à diverses reprises fin 2013 en vue d'une première réflexion, préalable à la mise en place d'un plan d'actions.

A cette occasion, 3 axes prioritaires ont été retenus :

- Communication
- Recrutement
- Maintien dans l'emploi

Pour chacun de ces axes, une stratégie sera définie à l'avenir et déclinée en plan d'actions. A cet effet, il a été décidé de constituer 3 groupes de travail qui se pencheront sur les aspects opérationnels.

Néanmoins, il a été acté, d'ores et déjà, que cette politique devra viser 3 objectifs :

1. Une politique menée de concert, avec celle des universités partenaires du projet Université de Lille : Lille 2 et Lille 3.
2. Une politique globale qui s'inspire et prend appui sur l'expertise développée du côté vie étudiante, d'une part, et d'autre part sur l'expérience développée (sur le volet personnel) par les universités partenaires (en particulier l'Université Lille 2).
3. Une politique globale qui, pour la période à venir, propose des axes stratégiques déclinés sous forme d'un « schéma directeur handicap » qui sera proposé au vote en conseil d'administration au premier semestre 2014.

b) La mise en place de procédures de dématérialisation

L'enjeu a été d'alléger certaines procédures en mettant en place **des procédures de dématérialisation** au niveau des services de gestion Biatss et enseignants-chercheurs.

- Au niveau des Biatss

Conformément au décret du 26 décembre 2007, des étudiants peuvent être recrutés pour assurer diverses missions : accueil d'étudiants, accompagnement d'étudiants handicapés, tutorat, soutien informatique, animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales, aide à l'insertion professionnelle.

De même, des vacataires administratifs et techniques peuvent être recrutés dans la limite d'un plafond horaire annuel pour exercer des missions telles que les inscriptions administratives, les surveillances d'examens ...

Cette population constitue un vivier important à gérer. A l'initiative du pôle RH, les services du CRI ont ainsi développé une application informatique permettant une gestion simplifiée des contrats étudiants (320 étudiants employés par Lille 1 en 2013) et des vacataires administratifs et techniques (330 en 2013). Cette application a été déployée en septembre 2013.

Elle a permis notamment aux composantes de réaliser une saisie directe dans l'application des éléments relatifs aux étudiants et l'édition des contrats étudiants qui sont validés par le service Biatss avant signature du Président et mise en paiement.

- Au niveau des enseignants-chercheurs

En collaboration avec l'Université Paris Descartes, a été initiée une procédure de dématérialisation des dossiers de recrutement des enseignants-chercheurs (pour le dépôt des dossiers et la gestion des comités de sélection).

A cette occasion, outre le paramétrage de l'outil, des formations ont été proposées à l'intention des enseignants-chercheurs, des responsables de composante et des relais administratifs.

Une information et une assistance à l'intention des candidats et des Présidents de comités de sélection ont également été mises en place.

En 2014, une procédure identique sera initiée pour le dépôt des candidatures d'ATER et d'enseignants du second degré via une application locale.

c) Amélioration de la politique de recrutement Biatss

Le process suivant a été mis en place pour anticiper les besoins et offrir de meilleurs services aux composantes et services lors des recrutements titulaires et contractuels :

- Remise à plat de la procédure de recrutement
- Centralisation et recensement des besoins de recrutement
- Organisation d'une réponse systématique aux candidats
- Organisation des jurys/entretiens de sélection
- Rédaction de fiches de poste selon modèle-type
- Réception directe des candidatures (ce qui permet l'accroissement du vivier de candidats potentiels et un gain de réactivité pour les composantes et les services demandeurs)
- Constitution d'une CV-thèque
- Contacts avec les réseaux de placement de candidats en situation de handicap
- Publicité systématique des fonctions à couvrir (en interne et sur la BIEP)
- Améliorations apportées à l'application de mobilité interne

d) Création d'un dispositif indemnitaire spécifique en faveur des Acmo

En réponse à une demande ancienne des ACMO, il a été décidé de mettre en place dès janvier 2014 un dispositif indemnitaire prenant en compte la charge supplémentaire générée par l'exercice des responsabilités d'ACMO. Le CT (séance du 17/09/2013) et le CHSCT (séance du 16/10/2013) ont été sollicités sur un dispositif réparti selon trois niveaux de responsabilité, compte tenu du degré de technicité du contexte d'exercice des responsabilités d'Assistant de Prévention.

Le dispositif est composé de la façon suivante :

- une indemnité T1 mensuelle attribuée à tout agent nommé Assistant de prévention (50€)
- une indemnité T2 ou T3 attribuée compte tenu du degré de technicité du contexte d'exercice des responsabilités d'Assistant de Prévention.

T2 : locaux présentant un risque particulier lié à la présence d'un équipement scientifique spécifique ou à des manipulations de matériels ou produits potentiellement dangereux (100€).
Référence type : ateliers, espaces verts, laboratoires, salles de TP..

T3 : locaux à risques importants nécessitant à la fois un haut niveau de technicité, des connaissances théoriques spécifiques, une responsabilité exercée de façon permanente et représentant un surcroît de travail très conséquent, la coordination éventuelle de plusieurs Assistants de Prévention exerçant leur activité au sein d'une même entité (150€).

e) Conforter les personnels d'encadrement dans leur rôle de management

Pour la première fois en 2013, des formations « management/communication » ont été mutualisées avec les Universités Lille 2 et Lille 3 dans la mesure où les personnels d'encadrement universitaire étaient confrontés aux mêmes enjeux. Cela s'est traduit concrètement par l'ouverture aux partenaires de stages internes organisés par chacun, une diversification de l'offre avec une programmation de nouvelles actions telles que la conduite de projet, la conduite d'un projet de service ainsi que la prise de parole en public. Ces formations seront poursuivies et amplifiées.

f) Elaboration d'un guide d'accueil en vue de l'insertion des enseignants-chercheurs et des personnels Biatss

Dans le souci de garantir un accueil de qualité, un livret présentant les différentes instances de l'université, ses principaux services et son fonctionnement a été élaboré à l'intention des nouveaux arrivants pour faciliter leur intégration au sein de l'université. Ce livret a été complété pour les enseignants-chercheurs par une présentation des éléments de carrière et de rémunération. Ces éléments seront également à disposition des Biatss en 2014.

Éléments de méthodologie

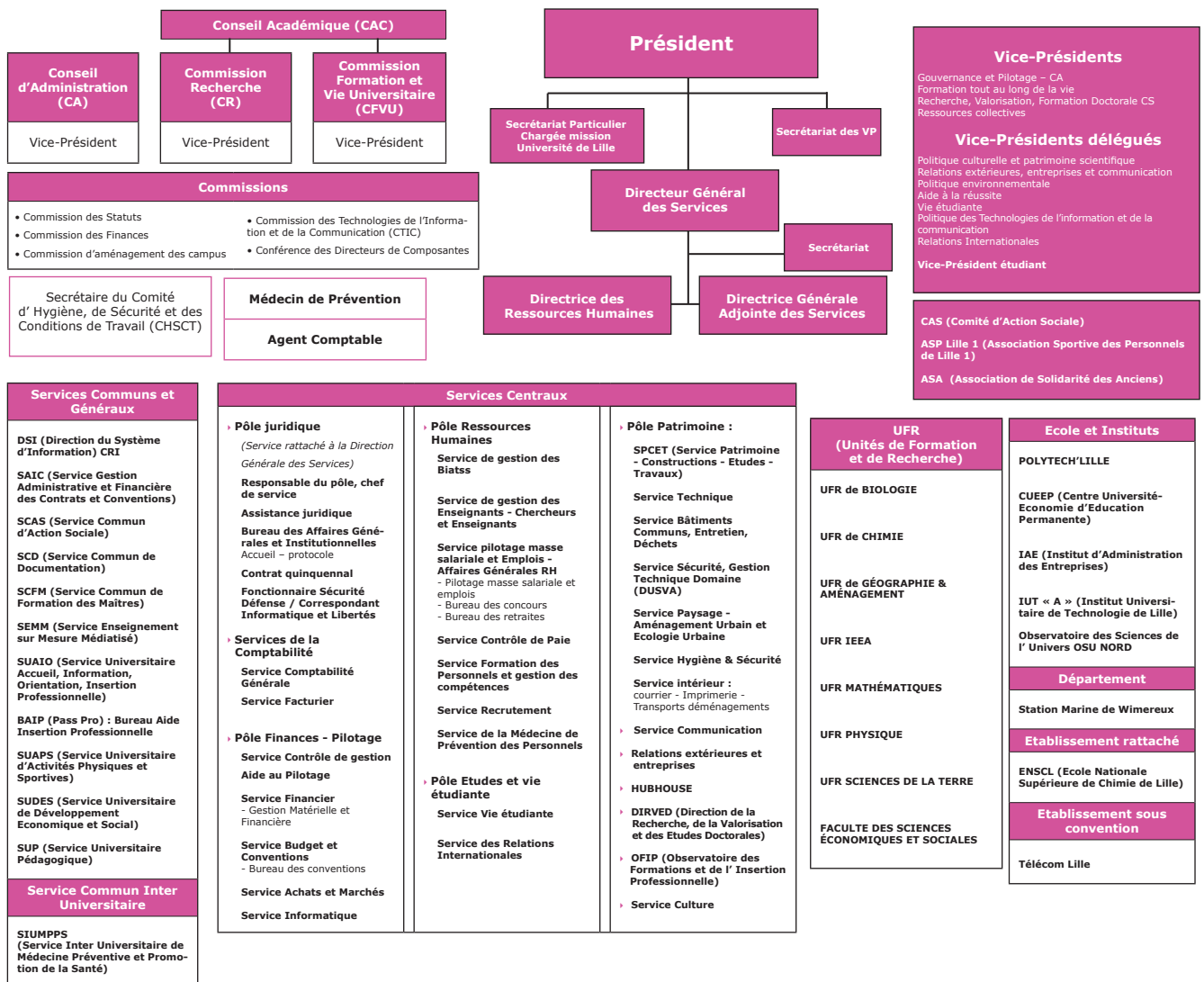
Ce bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels en 2013. Il s'agit soit d'une photographie à un instant « t », soit d'une observation sur une période de référence. Les données ont été transmises par les services « sources » (cf. tableau ci-dessous) et ont été mises en page par le service communication. Un groupe projet coordonné par la Directrice des Ressources Humaines, sous l'égide du Directeur Général des Services, a été mis en place afin de collecter l'ensemble des données et finaliser la démarche.

Données	Service source	Outil source	Date ou période de référence
Structures de l'université	Secrétariat général		Septembre 2013
Etudiants et formations	Contrôle de gestion et aide au pilotage – Service Etudes et Scolarité – OFIP	Rimbaus et données enquête SISE	Années universitaires 2011/12 à 2013/14
Recherche	DIRVED		2013
Patrimoine	Contrôle de gestion et aide au pilotage	ABYLA	2013
Finances	Pôle finances pilotage	Compte financier	2013
Emplois	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège et données service Affaires générales et suivi de la Masse salariale	31 décembre 2013
Effectifs personnels	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège	31 décembre 2011-2012-2013
Masse salariale	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Winpaie	Années civiles 2011-2012-2013
Démographie	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège	31 décembre 2011-2012-2013
Mouvements des personnels	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège et données services de gestion des personnels	Années civiles 2011-2012-2013
Etude sur les personnels contractuels Biatss	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège et données service Affaires générales et suivi de la Masse salariale	Années civiles 2011-2012-2013
Etude ad hoc d'une cohorte 2003-2013	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège	Années civiles 2003-2013
Conditions de travail	Pôle ressources humaines – Pilotage RH	Harpège et données service Affaires générales et suivi de la Masse salariale	Année civile 2013
Médecine de prévention	Médecin de prévention		Années civiles 2011-2012-2013
Hygiène et Sécurité	Pôle patrimoine - Pôle ressources humaines / Service affaires générales et suivi de la Masse salariale		Années civiles 2011-2012-2013
Formation des personnels - Gestion des compétences	Pôle ressources humaines - Service formation des personnels - gestion des compétences	LAGAF et données service formation des personnels et gestion des compétences	Années civiles 2011-2012-2013
Action sociale	SCAS - CAS		Années civiles 2011-2012-2013
Culture	Service culture		Années civiles 2011-2012-2013
Sport	Association Sportive		Années civiles 2011-2012-2013
Données au niveau national: Effectifs personnels - Démographie - Les métiers	Bilan Social 2012-2013 Partie II du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche		2012-2013

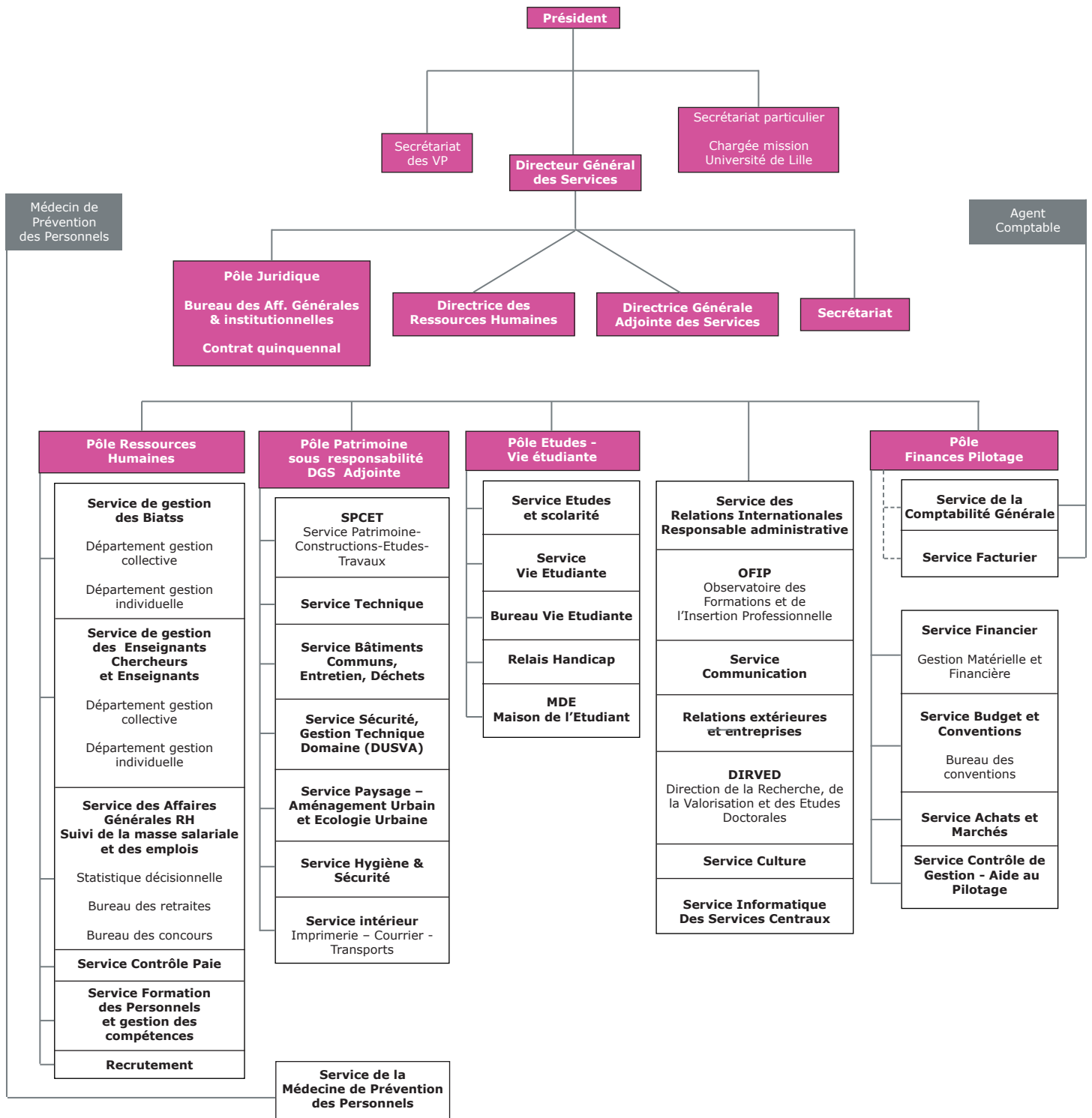
Présentation de l' Université - chiffres significatifs

a) Les structures

Organigramme général de l'Université Lille 1 septembre 2013



Organigramme des services administratifs et techniques septembre 2013



b) Les étudiants et les formations

	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Les effectifs	19 604	19 947	20 204

Répartition par niveau 2013/2014						
Bac +1	Bac +2	Bac +3	Bac +4	Bac +5	Doctorat, HDR	DAEU
5 209	3 726	3 933	2 889	3 203	969	275
26%	18%	19%	14%	16%	5%	1%

6 503 diplômes délivrés en 2013

Evaluation des formations (Notations AERES 2008/2009)					
Licence (par mention)	A+	A	B	C	TOTAL
Sciences, Technologies, Santé	3	4	4	1	12
Droit, Economie, Gestion	2	1	-	-	3
Sciences Humaines et Sociales	-	2	1	-	3
TOTAL	5	7	5	1	18

Master (par spécialité)	A+	A	B	C	TOTAL
Sciences, Technologies, Santé	5	39	14	2	60
Droit, Economie, Gestion	6	24	8	2	40
Sciences Humaines et Sociales	-	4	3	1	8
TOTAL	11	67	25	5	108

c) La recherche

37 laboratoires en 2013 :

- 22 en sciences exactes
- 9 en sciences du vivant
- 6 en sciences humaines et sociales

dont 6 A+, 18 A, 12 B et 1 C (Evaluation AERES 2009)

d) Le patrimoine

4 sites : Villeneuve d'Ascq, Lille, Tourcoing et Wimereux

Surface totale : 260 708 m² (surface utile y compris parties communes, gaines et locaux techniques)

e) Les finances

Source compte financier 2013 :

En 2013, les dépenses principales concernent :

- Charges de personnels* : 184 906 309 €
- Services extérieurs : 31 525 547 €
- Dotations aux amortissements : 16 717 204 €

Les recettes principales sont :

- Subvention d'exploitation : 212 275 116 €
- Etudes et prestations de services fournies : 17 567 882 €
- Droits d'inscription : 2 217 625 €

La capacité d'autofinancement (CAF) de l'université s'élève à 7 039 992 €.

* Dans les charges de personnels sont exclus les comptes 63, impôts, taxes, versements assimilés. Le montant tient compte des régularisations de fin d'exercice, telles que les charges à payer.

f) Les effectifs et les emplois au 31 décembre 2013

Les effectifs des personnels titulaires et contractuels (hors vacataires) :

	Nbre agents	ETP
Personnels Enseignants	1 618	1 572,9
Personnels Biatss	1 357	1 294,2
TOTAL	2 975	2 867,1

Les unités de décompte des effectifs :

Les effectifs des agents en poste sont calculés, soit en équivalent temps plein, soit en nombre d'agents (ou personnes physiques).

- l'équivalent temps plein (ETP) tient compte de la quotité de temps de travail.

Exemple : un agent exerçant ses fonctions à 80% = 0,8 ETP

- le nombre d'agents (ou personnes physiques) ne tient pas compte de la quotité de temps de travail.

Exemple : un agent exerçant ses fonctions à 80% = 1 agent = 1 personne physique

Les emplois :

	Nombre	dont emplois de titulaires
Emplois Enseignants	1 521	1 251
Emplois Biatss	1 031	969
S/Total Plafond Etat	2 552	2 220
Emplois sur ressources propres	365	
Plafond global des emplois	2 917	

Le plafond des emplois est exprimé en ETP et est composé ainsi qu'il suit :

- le plafond des emplois Etat incluant l'ensemble des emplois financés partiellement ou totalement par l'Etat, y compris les emplois gagés,
- le plafond des emplois financés par des ressources propres de l'université incluant

notamment les personnels recrutés sur des financements Recherche ou SAIC.

Le plafond global a été voté par le Conseil d'administration lors de l'élaboration du budget initial de 2013 et modifié suite à la Décision Budgétaire Modificative n° 2 en date du 28 juin 2013.

g) La vie institutionnelle

Nombre de réunions des différentes instances :

	2011	2012	2013
Conseil d'Administration	12	11	12
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire	7	6	10
Conseil Scientifique	5	8	12
Conseil Académique	-	-	3
Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail*	2	2	7
Comité Technique	5	4	2
Commission Paritaire d'Etablissement	13	15	12
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	1	1	1
Assemblée des 3 conseils	1	1	2

* Le CHSCT succède au CHS depuis la réforme de 2012

Répartition par sexe au sein des différentes instances :

	2012		2013	
	F	H	F	H
Conseil d'Administration	20,0%	80,0%	21,4%	78,6%
Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire	36,1%	63,9%	36,8%	63,2%
Conseil Scientifique	37,5%	62,5%	42,5%	57,5%
Conseil Académique	-	-	39,7%	60,3%
Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail*	38,5%	61,5%	44,4%	55,6%
Comité Technique	25,0%	75,0%	45,0%	55,0%
Commission Paritaire d'Etablissement	53,3%	46,7%	53,3%	46,7%
Commission Consultative Paritaire des agents non titulaires	40,0%	60,0%	40,0%	60,0%

* Le CHSCT succède au CHS depuis la réforme de 2012

Les emplois, les effectifs et la masse salariale

a) Les emplois au 31 décembre 2013

L'emploi est un moyen inscrit au budget de l'Etat, valant autorisation de recrutement et moyen de paiement. Chaque établissement gère un stock d'emplois dont une partie est déléguée et comptabilisée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et une autre est sous la responsabilité de l'université. L'ensemble du stock d'emplois, dénommé plafond, est voté par le conseil d'administration.

Depuis le 1er janvier 2011, date du passage aux Responsabilités et Compétences Élargies, il est possible de distinguer :

1) le plafond des emplois Etat, lui-même subdivisé en 3 catégories :

- les emplois délégués qui relevaient directement du budget de l'Etat (ex- titre 2),
 - les emplois subventionnés par la part masse salariale de la dotation globale de fonctionnement (ex-titre 3), allouée chaque année par le ministère,
 - les emplois gagés occupés par des agents titulaires,
- 2) le plafond des emplois sur ressources propres financés en intégralité par l'université.

Nombre total d'emplois par plafond

	Enseignants			Biatss			TOTAL		
	Lille 1	IUT A	TOTAL enseignants	Lille 1	IUT A	TOTAL Biatss	Lille 1	IUT A	TOTAL
Emplois d'Etat délégués	1 080	197	1 277	788	78	866	1 868	275	2 143
Emplois d'Etat subventionnés	236	8	244	62	-	62	298	8	306
Emplois gagés	-	-	-	101	2	103	101	2	103
Total Emplois Plafond Etat	1 316	205	1 521	951	80	1 031	2 267	285	2 552

Emplois Ressources propres	365
----------------------------	------------

Plafond global Emplois Etat + Ressources propres	2 917
--	--------------

Répartition des emplois enseignants par filière et par corps - plafond Etat

	Lille 1		IUT A			TOTAL
	Enseignants chercheurs	Enseignants du second degré	Enseignants chercheurs	Enseignants du second degré	Professeurs ENSAM	
ATER	39	-	8	-	-	47
Doctorants contractuels et Post-doc	194	-	-	-	-	194
Lecteurs	3	-	-	-	-	3
Maître de conférences	615	-	91	-	-	706
Professeur associé à mi-temps	22	-	4	-	-	26
Professeur des universités et surnombre	315	-	39	-	-	354
Professeur agrégé	-	56	-	29	-	85
Professeur certifié	-	71	-	26	-	97
Professeur de lycée professionnel	-	1	-	-	-	1
Professeur ENSAM	-	-	-	-	8	8
TOTAL	1 188	128	142	55	8	1 521

	Lille 1	IUT A	TOTAL
Emplois d'enseignants chercheurs titulaires (MCF, PR et SURN)	70,7%	63,4%	69,7%
Emplois d'enseignants 2nd degré et ENSAM titulaires	9,7%	30,7%	12,6%
Emplois d'enseignants non titulaires	19,6%	5,9%	17,8%

Le plafond d'emplois d'Etat a été diminué de 7 doctorants contractuels par le ministère. En compensation, le CA de l'université a décidé d'augmenter de 7 emplois le plafond ressources propres pour compenser cette baisse.

Par ailleurs, 3 emplois de professeurs agrégés ont été créés dans le cadre du plan Fioraso relatif à la réussite en licence.

Suite au dialogue de gestion, 2 emplois de maîtres de conférences ont été rehaussés en emplois de professeurs des universités, la suppression de 2 emplois d'enseignants du 2nd degré a permis la création de 2 emplois de maîtres de conférences,

1 emploi d'ATER de l'université a été transféré à l'IUT et la suppression d'1 emploi de professeur associé à mi-temps et d'1 emploi d'ATER à mi-temps a permis la création d'1 emploi de professeur agrégé. Enfin, pour l'université, 1 emploi de maître de conférences a été transformé en emploi Biatss (ingénieur de recherche).

Au total, l'année 2013 a enregistré la suppression de 5 emplois enseignants (doctorants inclus) au sein du plafond Etat et la création de 7 emplois de doctorants sous plafond Ressources propres.

Répartition des emplois Biatss par filière et par corps - plafond Etat

	Lille 1			IUT A		TOTAL
	ATSS	ITRF	Bibliothèque	ATSS	ITRF	
Adjoint Administratif	100	-	-	12	-	112
Adjoint Technique	-	248	-	-	38	286
Administrateur	3	-	-	-	-	3
Agent comptable	1	-	-	-	-	1
Assistant Ingénieur	-	49	-	-	6	55
Assistant Social	1	-	-	-	-	1
Attaché d'administration	20	-	-	1	-	21
Biblio. Assistant Spécialisé	-	-	16	-	-	16
Bibliothécaire	-	-	2	-	-	2
Conservateur	-	-	6	-	-	6
Conservateur Général	-	-	1	-	-	1
Infirmier	1	-	-	-	-	1
Ingénieur de recherche	-	56	-	-	-	56
Ingénieur d'études	-	154	-	-	7	161
Magasinier	-	-	16	-	-	16
Secrétaire d'administration	43	-	-	2	-	45
SGEPES	1	-	-	-	-	1
Technicien	-	171	-	-	14	185
Sous-Total emplois délégués	170	678	41	15	65	969
Emplois subventionnés	-	-	-	-	-	62
Total Emplois Etat	170	678	41	15	65	1 031

1) Les emplois subventionnés sont octroyés sur la base du modèle de répartition des moyens utilisés par le ministère. Ils ne sont pas répartis par corps et ne permettent pas de recruter des agents titulaires.

2) Les emplois gagés délégués par le ministère sont au nombre de 103. Ces 103 emplois gagés sont délégués sans répartition par corps et ont été répartis selon le corps d'appartenance de l'agent occupant le poste.

Suite à la création nette d'emplois en faveur de la réussite en licence, au dialogue de gestion, à la mobilité des agents, aux promotions obtenues via les listes d'aptitude et aux titularisations dans le cadre des recrutements réservés de la loi Sauvadet, le solde par catégorie d'emplois entre décembre 2012 et 2013 est le suivant :

- Pour l'IUT, 1 emploi d'adjoint technique a été créé ainsi que 2 emplois de techniciens dans la filière ITRF.

En contrepartie, 3 emplois d'adjoints administratifs de la filière AENES ont été supprimés.

- Pour l'université, la filière AENES enregistre la diminution de 10 emplois d'adjoints administratifs, la filière Bibliothèque d'1 emploi de bibliothécaire adjoint spécialisé et la filière ITRF de 6 emplois d'adjoints techniques. A l'inverse, la filière ITRF bénéficie de la création d'1 emploi d'ingénieur de recherche, de 12 emplois d'ingénieur d'études, de 2 emplois d'assistant ingénieur et de 10 emplois de technicien.

Au total, en 2013 ont été créés 8 emplois Biatss au sein du plafond Etat.

Enfin, compte tenu de l'augmentation du nombre de recrutements d'agents contractuels afin de faire face à la progression du volume de contrats de recherche et SAIC, le plafond Ressources propres a bénéficié d'une hausse de 20 emplois Biatss entre 2012 et 2013.

Répartition des emplois Biatss par catégorie et par filière - plafond Etat

	Lille 1			IUT A		TOTAL
	ATSS	ITRF	Bibliothèque	ATSS	ITRF	
Catégorie A	26	259	9	1	13	308
Catégorie B	44	171	16	2	14	247
Catégorie C	100	248	16	12	38	414
TOTAL	170	678	41	15	65	969

Catégorie A	15,3%	38,2%	22,0%	6,7%	20,0%	31,8%
Catégorie B	25,9%	25,2%	39,0%	13,3%	21,5%	25,5%
Catégorie C	58,8%	36,6%	39,0%	80,0%	58,5%	42,7%

Depuis plusieurs années, l'université a mis en oeuvre une politique de rehaussement des emplois Biatss afin d'améliorer progressivement le niveau de qualification pour faire face à l'accroissement des missions de plus en plus complexes que l'établissement doit gérer.

De ce fait, entre 2010 et 2013, la proportion des emplois de catégorie A est passée de 30% à près de 32% et celle des catégories B de 23,5% à 25,5%.

b) Les effectifs en personnes physiques

Effectifs des personnels enseignants et Biatss, titulaires et contractuels

		2011		2012		2013	
		Nbre agents	ETP	Nbre agents	ETP	Nbre agents	ETP
Enseignants	F	487	471,6	504	486,6	524	507,1
	H	1 085	1 053,6	1 078	1 049,4	1 094	1 065,8
S/Total		1 572	1 525,2	1 582	1 536,0	1 618	1 572,9
Biatss	F	777	731,1	801	747,3	822	769,6
	H	503	495,8	530	518,6	535	524,6
S/Total		1 280	1 226,9	1 331	1 265,9	1 357	1 294,2
S/Total	F	1 264	1 202,7	1 305	1 233,9	1 346	1 276,7
	H	1 588	1 549,4	1 608	1 568,0	1 629	1 590,4
TOTAL		2 852	2 752,1	2 913	2 801,9	2 975	2 867,1

Répartition des personnels titulaires et contractuels

		2012		2013	
		Enseignants	Biatss	Enseignants	Biatss
Titulaires	nb	1 194	892	1 193	912
	%	75%	67%	74%	67%
Contractuels	nb	388	439	425	445
	%	25%	33%	26%	33%
TOTAL		1 582	1 331	1 618	1 357

Répartition en personnes physiques des personnels enseignants par filière, corps/contrat

		2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H	
Enseignants - chercheurs	MCF	242	433	675	245	431	676
	PROF UNIV	56	286	342	59	277	336
S/Total Enseignants chercheurs		298	719	1 017	304	708	1 012
Enseignants second degré et ENSAM	AGREGE	31	52	83	34	50	84
	CERTIFIE	33	43	76	36	43	79
	PLP	-	4	4	-	4	4
	PROF DE L'ENSAM	2	5	7	2	4	6
	PROF EPS	1	6	7	1	7	8
S/Total Enseignants second degré et ENSAM		67	110	177	73	108	181
Contractuels enseignants	Associé	14	34	48	15	36	51
	ATER	33	50	83	25	58	83
	Doctorant	85	159	244	98	176	274
	Lecteur	1	2	3	1	2	3
	CDI	1	1	2	1	1	2
	Enseignant CDD	5	3	8	7	5	12
S/Total Contractuels enseignants		139	249	388	147	278	425
TOTAL		504	1 078	1 582	524	1 094	1 618

Répartition en personnes physiques des personnels Biatss par filière, corps/contrat

		2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H	
AENES TOS Médicaux sociaux	SGEPES	-	1	1	-	1	1
	AGENT COMPTABLE	1	-	1	1	-	1
	ADMENESR	2	-	2	2	-	2
	AAE*	-	-	-	12	5	17
	ADAENES*	11	6	17	-	-	-
	SAENES	40	1	41	37	1	38
	ADJENES	98	12	110	96	7	103
	ATEC	1	-	1	1	-	1
	ASSISTANT SOCIAL	1	-	1	1	-	1
	INFIRMIER	1	-	1	1	-	1
S/Total AENES / TOS / Médicaux sociaux		155	20	175	151	14	165
ITRF	IGR RF	17	35	52	15	35	50
	IGERF	67	71	138	71	73	144
	ASIRF	25	26	51	26	30	56
	TCHRF	93	74	167	103	76	179
	ATRF	164	105	269	179	100	279
S/Total ITRF		366	311	677	394	314	708
Bibliothèque	CONSERVATEUR GENERAL	-	1	1	-	1	1
	CONSERVATEUR	2	4	6	2	4	6
	BIBLIOTHECAIRE	1	1	2	1	1	2
	BIBAS	12	5	17	9	5	14
	MAGASINIER	9	5	14	11	5	16
S/Total Bibliothèque		24	16	40	23	16	39
Contractuels	CDI	94	44	138	79	41	120
	CDD (ressources propres, budget Etat)	121	51	172	127	55	182
	Contrat recherche	35	85	120	45	91	136
	Pacte, handicap, apprenti, CUI/CAV/CAE	6	3	9	3	4	7
S/Total Contractuels Biatss		256	183	439	254	191	445
TOTAL		801	530	1 331	822	535	1 357

* Les anciens ADAENES, APAENES et CASU ont été intégrés au nouveau corps interministériel des AAE à compter du 01/01/13

Répartition en personnes physiques des personnels Biats par catégorie, corps/contrat

		2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H	
Catégorie A	SGEPES	-	1	1	-	1	1
	Agent comptable	1	-	1	1	-	1
	ADMENESR	2	-	2	2	-	2
	AAE	-	-	-	12	5	17
	ADAENES	11	6	17	-	-	-
	IGR RF	17	35	52	15	35	50
	IGERF	67	71	138	71	73	144
	ASIRF	25	26	51	26	30	56
	CONSERVATEUR GENERAL	-	1	1	-	1	1
	CONSERVATEUR	2	4	6	2	4	6
	BIBLIOTHECAIRE	1	1	2	1	1	2
	CDI	35	26	61	35	24	59
	CDD (ressources propres, budget Etat)	36	21	57	44	20	64
	INFIRMIER	1	-	1	1	-	1
Contrats recherche	26	83	109	40	88	128	
S/total catégorie A		224	275	499	250	282	532
Catégorie B	SAENES	40	1	41	37	1	38
	ASSISTANT SOCIAL	1	-	1	1	-	1
	TCHRF	93	74	167	103	76	179
	BIBAS	12	5	17	9	5	14
	CDI	36	7	43	27	6	33
	CDD (ressources propres, budget Etat)	17	7	24	19	13	32
	Contrats recherche	6	2	8	4	3	7
S/total catégorie B		205	96	301	200	104	304
Catégorie C	ADJENES	98	12	110	96	7	103
	ATEC	1	-	1	1	-	1
	ATRF	164	105	269	179	100	279
	MAGASINIER	9	5	14	11	5	16
	CDI	23	11	34	17	11	28
	CDD (ressources propres, budget Etat)	68	23	91	64	22	86
	Contrats recherche	3	-	3	1	-	1
	Pacte, handicap, apprenti, CUI/CAV/CAE	6	3	9	3	4	7
S/total catégorie C		372	159	531	372	149	521
TOTAL		801	530	1 331	822	535	1 357

Répartition en personnes physiques des personnels enseignants titulaires par grade

		2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H	
PROF UNIV	Classe exceptionnelle	3	56	59	4	62	66
	1ère classe	26	100	126	28	108	136
	2ème classe	27	130	157	27	107	134
MCF	Hors classe	51	88	139	59	96	155
	Classe normale	191	345	536	186	335	521
AGREGE	Hors classe	8	17	25	11	17	28
	Classe normale	23	35	58	23	33	56
CERTIFIE	Hors classe	15	28	43	17	27	44
	Biadmissible	2	-	2	2	-	2
	Classe normale	16	15	31	17	16	33
PROF EPS	Hors classe	1	4	5	1	5	6
	Classe normale	-	2	2	-	2	2
PLP	Hors classe	-	2	2	-	2	2
	Classe normale	-	2	2	-	2	2
PROF DE L'ENSAM	Hors classe	1	2	3	1	2	3
	Classe normale	1	3	4	1	2	3
TOTAL		365	829	1 194	377	816	1 193

Répartition en personnes physiques des personnels Biatss titulaires par grade

			2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
			F	H		F	H	
Catégorie A	SGEPES		-	1	1	-	1	1
	Agent comptable		1	-	1	1	-	1
	ADMENESR		2	-	2	2	-	2
	AAE	APAE	-	-	-	7	4	11
		AAE	-	-	-	5	1	6
	ADAENES	APAENES	8	5	13	-	-	-
		ADAENES	3	1	4	-	-	-
	IGR RF	Hors classe	2	6	8	1	7	8
		1ère classe	6	10	16	7	10	17
		2ème classe	9	19	28	7	18	25
	IGERF	Hors classe	-	6	6	-	8	8
		1ère classe	10	17	27	14	17	31
		2ème classe	57	48	105	57	48	105
	ASIRF	ASI RF	25	26	51	26	30	56
	CONSERVATEUR GENERAL	Conservateur général	-	1	1	-	1	1
	CONSERVATEUR	Conservateur en chef	1	-	1	1	-	1
Conservateur		1	4	5	1	4	5	
BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire	1	1	2	1	1	2	
INFIRMIER	Hors classe	1	-	1	1	-	1	
S/Total Catégorie A			127	145	272	131	150	281
Catégorie B	SAENES	Classe exceptionnelle	11	-	11	9	-	9
		Classe supérieure	12	-	12	11	1	12
		Classe normale	17	1	18	17	-	17
	ASSISTANT SOCIAL	Assistant social	1	-	1	1	-	1
	TCHRF	Classe exceptionnelle	14	26	40	13	26	39
		Classe supérieure	13	9	22	18	13	31
		Classe normale	66	39	105	72	37	109
	BIBAS	Classe exceptionnelle	1	3	4	1	3	4
		Classe supérieure	11	-	11	8	-	8
		Classe normale	-	2	2	-	2	2
S/Total Catégorie B			146	80	226	150	82	232
Catégorie C	ADJENES	Principal 1ère classe	13	3	16	15	1	16
		Principal 2ème classe	24	2	26	25	2	27
		1ère classe	40	7	47	46	4	50
		2ème classe	21	-	21	10	-	10
	ATEC	ATEC 1	1	-	1	1	-	1
	ATRF	Principal 1ère classe	20	19	39	22	23	45
		Principal 2ème classe	60	34	94	83	31	114
		1ère classe	43	29	72	36	27	63
		2ème classe	41	23	64	38	19	57
	MAGASINIER	Principal 1ère classe	1	-	1	1	-	1
		Principal 2ème classe	3	-	3	4	-	4
		1ère classe	2	2	4	3	3	6
2ème classe		3	3	6	3	2	5	
S/Total Catégorie C			272	122	394	287	112	399
TOTAL			545	347	892	568	344	912

Répartition Femmes/Hommes sur l'ensemble des personnels titulaires

	Effectifs Lille 1 31/12/2013		Comparatif en % Lille 1/Niveau national			
	F	H	F		H	
			Lille 1	National	Lille 1	National
Enseignants titulaires	377	816	31,6%	36,7%	68,4%	63,3%
Biatss titulaires	568	344	62,3%	62,7%	37,7%	37,3%
Ensemble des titulaires	945	1 160	44,9%	48,5%	55,1%	51,5%

Les données nationales concernant les contractuels ne sont pas connues.

Répartition en personnes physiques des enseignants par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	79	85	164	83	87	170
Chimie	47	90	137	49	91	140
CUEEP	23	18	41	27	17	44
Polytech Lille	40	143	183	42	144	186
Géographie	20	25	45	21	26	47
IAE	29	50	79	31	48	79
IEEA	43	143	186	38	148	186
IUT A	65	160	225	66	156	222
Mathématiques	25	117	142	27	125	152
Physique	27	99	126	31	102	133
Sciences de la terre	12	23	35	13	21	34
Sciences Eco. & Sociales	61	94	155	62	89	151
Station marine de Wimereux	4	8	12	3	8	11
SUP	24	15	39	25	17	42
SUAPS	2	7	9	2	8	10
SUDES	1	-	1	1	-	1
Autres services*	2	3	5	3	7	10
TOTAL	504	1 078	1 582	524	1 094	1 618

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

Répartition en personnes physiques des Biatss par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	60	29	89	67	25	92
Chimie	42	31	73	44	29	73
CUEEP	61	28	89	59	24	83
Polytech Lille	51	45	96	54	45	99
Géographie	14	6	20	16	6	22
IAE	53	15	68	50	13	63
IEEA	39	70	109	42	74	116
IUT A	65	33	98	66	34	100
Mathématiques	20	7	27	21	7	28
Physique	32	48	80	35	46	81
Sciences de la terre	10	6	16	11	5	16
Sciences Eco. & Sociales	32	13	45	31	13	44
Station marine de Wimereux	10	5	15	8	5	13
CRI	13	33	46	13	33	46
SCAS	4	-	4	4	1	5
SCFM	1	-	1	1	-	1
SEMM	6	13	19	5	14	19
SUP	15	2	17	16	4	20
SCD	32	25	57	30	28	58
SUAIO	8	3	11	8	3	11
SUAPS	4	4	8	5	1	6
SUDES	28	6	34	25	7	32
Services Centraux	197	106	303	207	112	319
Autres services*	4	3	7	4	6	10
TOTAL	801	530	1 331	822	535	1 357

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

Répartition en personnes physiques des enseignants et Biatss par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	139	114	253	150	112	262
Chimie	89	121	210	93	120	213
CUEEP	84	46	130	86	41	127
Polytech Lille	91	188	279	96	189	285
Géographie	34	31	65	37	32	69
IAE	82	65	147	81	61	142
IEEA	82	212	294	80	222	302
IUT A	130	193	323	132	190	322
Mathématiques	45	124	169	48	132	180
Physique	59	147	206	66	148	214
Sciences de la terre	22	29	51	24	26	50
Sciences Eco. & Sociales	93	107	200	93	102	195
Station marine de Wimereux	14	13	27	11	13	24
CRI	13	33	46	13	33	46
SCAS	4	-	4	4	1	5
SCFM	1	-	1	1	-	1
SEMM	6	13	19	5	14	19
SUP	39	17	56	41	21	62
SCD	32	25	57	30	28	58
SUAIO	8	3	11	8	3	11
SUAPS	6	11	17	7	9	16
SUDES	29	6	35	26	7	33
Services Centraux	197	106	303	207	112	319
Autres services*	6	6	12	7	13	20
TOTAL	1 305	1 608	2 913	1 346	1 629	2 975

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

Personnels hébergés

Un personnel «hébergé» est un agent exerçant ses fonctions à l'université mais dont la carrière et la rémunération sont gérées par un autre établissement (voir : établissement d'origine dans le tableau ci-dessous).

Il s'agit principalement de chercheurs ou de personnels ingénieurs, techniques et administratifs gérés par un organisme de recherche et exerçant leurs fonctions dans un laboratoire rattaché à l'université.

Situation au 31/12/2013 :

Etablissement d'origine	Nombre d'agents
CNRS	420
Universités autres que Lille 1	266
Grandes Ecoles	158
INRA	26
INRIA	20
INSERM	19
Institut Pasteur	20
Autres	11
Telecom Lille	5
TOTAL	945

c) Les effectifs en ETP

Répartition en ETP des personnels titulaires et contractuels

		2011		2012		2013	
		Enseignants	Biatss	Enseignants	Biatss	Enseignants	Biatss
Titulaires	ETP	1 171,4	860,1	1 188,5	857,6	1 187,4	875,5
	%	77,0%	70,0%	77,0%	68,0%	75,5%	67,7%
Contractuels	ETP	353,8	366,8	347,5	408,3	385,5	418,7
	%	23,0%	30,0%	23,0%	32,0%	24,5%	32,3%
TOTAL		1 525,2	1 226,9	1 536,0	1 265,9	1 572,9	1 294,2

Répartition en ETP des personnels enseignants par filière, corps/contrat

		2011		TOTAL 2011	2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H		F	H	
Enseignants chercheurs	MCF	231,5	438,7	670,2	240,2	432,3	672,5	242,2	430,0	672,2
	PROF UNIV	56,0	272,5	328,5	55,5	285,0	340,5	59,0	276,5	335,5
S/Total Enseignants chercheurs		287,5	711,2	998,7	295,7	717,3	1 013,0	301,2	706,5	1 007,7
Enseignants second degré et ENSAM	AGREGE	31,1	51,8	82,9	30,1	51,8	81,9	33,1	49,8	82,9
	CERTIFIE	30,0	42,8	72,8	32,8	42,8	75,6	35,8	43,0	78,8
	PLP	-	3,0	3,0	-	4,0	4,0	-	4,0	4,0
	PROF DE L'ENSAM	2,0	5,0	7,0	2,0	5,0	7,0	2,0	4,0	6,0
	PROF EPS	1,0	6,0	7,0	1,0	6,0	7,0	1,0	7,0	8,0
S/Total Enseignants second degré et ENSAM		64,1	108,6	172,7	65,9	109,6	175,5	71,9	107,8	179,7
Contractuels enseignants	Associé	7,0	18,5	25,5	7,5	18,0	25,5	9,0	18,5	27,5
	ATER	27,0	46,0	73,0	26,0	41,0	67,0	18,0	49,0	67,0
	Doctorant	76,0	163,0	239,0	84,5	158,5	243,0	98,0	176,0	274,0
	Lecteur	2,0	-	2,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
	CDI	-	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
	Enseignant CDD	8,0	5,3	13,3	5,0	2,0	7,0	7,0	5,0	12,0
S/Total Contractuels enseignants		120,0	233,8	353,8	125,0	222,5	347,5	134,0	251,5	385,5
TOTAL		471,6	1 053,6	1 525,2	486,6	1 049,4	1 536,0	507,1	1 065,8	1 572,9

Répartition en ETP des personnels Biatss par filière, corps/contrat

		2011		TOTAL	2012		TOTAL	2013		TOTAL
		F	H	2011	F	H	2012	F	H	2013
AENES TOS Médicaux sociaux	SGEPEs	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
	AGENT COMPTABLE	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
	ADMENESR	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0
	AAE	-	-	-	-	-	-	11,0	5,0	16,0
	ADAENES	10,8	6,0	16,8	10,6	6,0	16,6	-	-	-
	SAENES	38,5	-	38,5	38,2	1,0	39,2	35,0	1,0	36,0
	ADJENES	95,8	11,0	106,8	93,6	11,0	104,6	90,1	7,0	97,1
	ATEC	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
	ASSISTANT SOCIAL	0,8	-	0,8	1,0	-	1,0	0,8	-	0,8
	INFIRMIER	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
S/Total AENES / TOS / Médicaux sociaux		150,9	18,0	168,9	148,4	19,0	167,4	141,9	14,0	155,9
ITRF	IGR RF	15,6	35,0	50,6	16,6	35,0	51,6	14,8	35,0	49,8
	IGERF	59,7	70,0	129,7	63,7	71,0	134,7	67,7	73,0	140,7
	ASIRF	24,4	24,8	49,2	24,4	25,8	50,2	25,2	30,0	55,2
	TCHRF	84,9	72,2	157,1	87,8	72,9	160,7	99,5	74,9	174,4
	ATRF	160,4	105,5	265,9	153,8	102,5	256,3	166,3	97,5	263,8
S/Total ITRF		345,0	307,5	652,5	346,3	307,2	653,5	373,5	310,4	683,9
Bibliothèque	CONSERVATEUR GENERAL	-	-	-	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
	CONSERVATEUR	2,0	5,0	7,0	2,0	4,0	6,0	2,0	4,0	6,0
	BIBLIOTHECAIRE	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
	BIBAS	10,3	4,8	15,1	10,3	4,8	15,1	7,1	4,8	11,9
	MAGASINIER	9,8	4,8	14,6	7,8	4,8	12,6	10,0	4,8	14,8
S/Total Bibliothèque		23,1	15,6	38,7	21,1	15,6	36,7	20,1	15,6	35,7
Contractuels	CDI	66,8	31,7	98,5	81,4	41,9	123,3	67,4	39,1	106,5
	CDD (ressources propres, budget Etat)	113,4	62,2	175,6	111,8	49,2	161,0	120,2	53,0	173,2
	Contrat recherche	27,3	59,0	86,3	32,7	83,5	116,2	43,5	89,7	133,2
	Pacte, handicap, apprenti, CUI/CAV/CAE	4,6	1,8	6,4	5,6	2,2	7,8	3,0	2,8	5,8
S/Total Contractuels Biatss		212,1	154,7	366,8	231,5	176,8	408,3	234,1	184,6	418,7
TOTAL		731,1	495,8	1 226,9	747,3	518,6	1 265,9	769,6	524,6	1 294,2

Répartition en ETP des personnels Biats par catégorie, corps/contrat

	2011		TOTAL	2012		TOTAL	2013		TOTAL	
	F	H	2011	F	H	2012	F	H	2013	
Catégorie A	SGEPEs	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
	Agent comptable	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
	ADMENESR	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0
	AAE	-	-	-	-	-	-	11,0	5,0	16,0
	ADAENES	10,8	6,0	16,8	10,6	6,0	16,6	-	-	-
	IGR RF	15,6	35,0	50,6	16,6	35,0	51,6	14,8	35,0	49,8
	IGERF	59,7	70,0	129,7	63,7	71,0	134,7	67,7	73,0	140,7
	ASIRF	24,4	24,8	49,2	24,4	25,8	50,2	25,2	30,0	55,2
	CONSERVATEUR GENERAL	-	-	-	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
	CONSERVATEUR	2,0	5,0	7,0	2,0	4,0	6,0	2,0	4,0	6,0
	BIBLIOTHECAIRE	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
	CDI	26,4	17,0	43,4	30,9	24,9	55,8	31,2	22,9	54,1
	CDD (ressources propres, budget Etat)	34,3	31,8	66,1	35,1	20,7	55,8	43,0	19,7	62,7
	INFIRMIER	-	-	-	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
Contrats recherche	20,5	55,0	75,5	25,0	81,5	106,5	39,8	87,0	126,8	
S/total catégorie A	197,7	246,6	444,3	213,3	271,9	485,2	239,7	279,6	519,3	
Catégorie B	SAENES	38,5	-	38,5	38,2	1,0	39,2	35,0	1,0	36,0
	ASSISTANT SOCIAL	0,8	-	0,8	1,0	-	1,0	0,8	-	0,8
	INFIRMIER	1,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-
	TCHRF	84,9	72,2	157,1	87,8	72,9	160,7	99,5	74,9	174,4
	BIBAS	10,3	4,8	15,1	10,3	4,8	15,1	7,1	4,8	11,9
	CDI	30,1	8,0	38,1	30,4	6,8	37,2	22,3	6,0	28,3
	CDD (ressources propres, budget Etat)	17,7	5,0	22,7	17,0	7,0	24,0	18,8	12,7	31,5
	Contrats recherche	5,3	4,0	9,3	5,4	2,0	7,4	3,0	2,7	5,7
S/total catégorie B	188,6	94,0	282,6	190,1	94,5	284,6	186,5	102,1	288,6	
Catégorie C	ADJENES	95,8	11,0	106,8	93,6	11,0	104,6	90,1	7,0	97,1
	A TEC	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
	ATRF	160,4	105,5	265,9	153,8	102,5	256,3	166,3	97,5	263,8
	MAGASINIER	9,8	4,8	14,6	7,8	4,8	12,6	10,0	4,8	14,8
	CDI	10,3	6,7	17,0	20,1	10,2	30,3	13,9	10,2	24,1
	CDD (ressources propres, budget Etat)	61,4	25,4	86,8	59,7	21,5	81,2	58,4	20,6	79,0
	Contrats recherche	1,5	-	1,5	2,3	-	2,3	0,7	-	0,7
	Pacte, handicap, apprenti, CUI/CAV/CAE	4,6	1,8	6,4	5,6	2,2	7,8	3,0	2,8	5,8
S/total catégorie C	344,8	155,2	500,0	343,9	152,2	496,1	343,4	142,9	486,3	
TOTAL	731,1	495,8	1 226,9	747,3	518,6	1 265,9	769,6	524,6	1 294,2	

Répartition en ETP des personnels Biats titulaires par grade

		2011		TOTAL	2012		TOTAL	2013		TOTAL	
		F	H	2011	F	H	2012	F	H	2013	
Catégorie A	SGEPES	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	
	Agent comptable	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	
	ADMENESR	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	
	AAE	APAE	-	-	-	-	-	-	6,9	4,0	10,9
		AAE	-	-	-	-	-	-	4,1	1,0	5,1
	ADAENES	APAENES	8,8	5,0	13,8	7,8	5,0	12,8	-	-	-
		ADAENES	2,0	1,0	3,0	2,8	1,0	3,8	-	-	-
	IGR RF	Hors classe	3,0	5,0	8,0	2,0	6,0	8,0	1,0	7,0	8,0
		1ère classe	5,0	10,0	15,0	6,0	10,0	16,0	7,0	10,0	17,0
		2ème classe	7,6	20,0	27,6	8,6	19,0	27,6	6,8	18,0	24,8
	IGERF	Hors classe	-	6,0	6,0	-	6,0	6,0	-	8,0	8,0
		1ère classe	8,8	17,0	25,8	9,6	17,0	26,6	13,4	17,0	30,4
		2ème classe	50,9	47,0	97,9	54,1	48,0	102,1	54,3	48,0	102,3
	ASIRF	ASI RF	24,4	24,8	49,2	24,4	25,8	50,2	25,2	30,0	55,2
	CONSERVATEUR GENERAL	Conservateur général	-	-	-	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0
CONSERVATEUR	Conservateur en chef	1,0	1,0	2,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	
	Conservateur	1,0	4,0	5,0	1,0	4,0	5,0	1,0	4,0	5,0	
BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	
INFIRMIER	Hors classe	-	-	-	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	
S/Total Catégorie A		116,5	142,8	259,3	122,3	144,8	267,1	125,7	150,0	275,7	
Catégorie B	SAENES	Classe exceptionnelle	10,0	-	10,0	10,5	-	10,5	8,5	-	8,5
		Classe supérieure	12,9	-	12,9	11,4	-	11,4	9,9	1,0	10,9
		Classe normale	15,6	-	15,6	16,3	1,0	17,3	16,6	-	16,6
	ASSISTANT SOCIAL	Assistant social	0,8	-	0,8	1,0	-	1,0	0,8	-	0,8
	INFIRMIER	Classe supérieure	1,0	-	1,0	-	-	-	-	-	-
	TCHRF	Classe exceptionnelle	15,6	22,0	37,6	13,6	25,5	39,1	12,8	26,0	38,8
		Classe supérieure	12,4	8,4	20,8	12,6	8,4	21,0	16,4	12,4	28,8
		Classe normale	56,9	41,8	98,7	61,6	39,0	100,6	70,3	36,5	106,8
	BIBAS	Classe exceptionnelle	0,7	2,8	3,5	0,7	2,8	3,5	0,7	2,8	3,5
		Classe supérieure	9,6	-	9,6	9,6	-	9,6	6,4	-	6,4
Classe normale		-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	
S/Total Catégorie B		135,5	77,0	212,5	137,3	78,7	216,0	142,4	80,7	223,1	
Catégorie C	ADJENES	Principal 1ère classe	14,1	2,0	16,1	12,2	3,0	15,2	14,0	1,0	15,0
		Principal 2ème classe	21,2	3,0	24,2	22,1	2,0	24,1	23,4	2,0	25,4
		1ère classe	40,3	6,0	46,3	39,1	6,0	45,1	42,9	4,0	46,9
		2ème classe	20,2	-	20,2	20,2	-	20,2	9,8	-	9,8
	A TEC	A TEC 1	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
	ATRF	Principal 1ère classe	16,2	17,0	33,2	18,1	19,0	37,1	20,3	22,5	42,8
		Principal 2ème classe	61,8	37,0	98,8	55,6	34,0	89,6	78,4	31,0	109,4
		1ère classe	39,7	28,0	67,7	39,7	28,5	68,2	31,9	26,0	57,9
		2ème classe	42,7	23,5	66,2	40,4	21,0	61,4	35,7	18,0	53,7
	MAGASINIER	Principal 1ère classe	0,8	-	0,8	0,8	-	0,8	0,8	-	0,8
		Principal 2ème classe	4,8	-	4,8	2,8	-	2,8	4,0	-	4,0
		1ère classe	1,8	1,8	3,6	1,8	1,8	3,6	2,6	2,8	5,4
2ème classe		2,4	3,0	5,4	2,4	3,0	5,4	2,6	2,0	4,6	
S/Total Catégorie C		267,0	121,3	388,3	256,2	118,3	374,5	267,4	109,3	376,7	
TOTAL		519,0	341,1	860,1	515,8	341,8	857,6	535,5	340,0	875,5	

Répartition en ETP des personnels enseignants titulaires par grade

		2011		TOTAL 2011	2012		TOTAL 2012	2013		TOTAL 2013
		F	H		F	H		F	H	
PROF UNIV	Classe exceptionnelle	2,0	49,0	51,0	3,0	56,0	59,0	4,0	62,0	66,0
	1ère classe	24,0	100,0	124,0	25,5	99,5	125,0	28,0	108,0	136,0
	2ème classe	30,0	123,5	153,5	27,0	129,5	156,5	27,0	106,5	133,5
MCF	Hors classe	47,0	72,0	119,0	51,0	88,0	139,0	58,8	96,0	154,8
	Classe normale	184,5	366,7	551,2	189,2	344,3	533,5	183,4	334,0	517,4
AGREGE	Hors classe	8,0	15,0	23,0	8,0	17,0	25,0	11,0	17,0	28,0
	Classe normale	23,1	36,8	59,9	22,1	34,8	56,9	22,1	32,8	54,9
CERTIFIE	Hors classe	14,0	25,8	39,8	15,0	27,8	42,8	17,0	27,0	44,0
	Biadmissible	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0
	Classe normale	14,0	17,0	31,0	15,8	15,0	30,8	16,8	16,0	32,8
PROF EPS	Hors classe	-	5,0	5,0	1,0	4,0	5,0	1,0	5,0	6,0
	Classe normale	1,0	1,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0
PLP	Hors classe	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0
	Classe normale	-	1,0	1,0	-	2,0	2,0	-	2,0	2,0
PROF DE L'ENSAM	Hors classe	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0
	Classe normale	1,0	3,0	4,0	1,0	3,0	4,0	1,0	2,0	3,0
TOTAL		351,6	819,8	1 171,4	361,6	826,9	1 188,5	373,1	814,3	1 187,4

Répartition en ETP des enseignants par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	77,5	84,0	161,5	81,8	86,0	167,8
Chimie	46,6	88,3	134,9	48,6	90,3	138,9
CUEEP	21,3	17,5	38,8	25,8	16,5	42,3
Polytech Lille	38,1	136,8	174,9	39,6	138,8	178,4
Géographie	19,5	24,0	43,5	20,5	25,5	46,0
IAE	27,5	45,0	72,5	29,0	43,0	72,0
IEEA	40,8	140,8	181,6	36,5	145,8	182,3
IUT A	63,8	159,0	222,8	64,5	154,0	218,5
Mathématiques	24,0	114,7	138,7	25,5	123,4	148,9
Physique	25,8	98,0	123,8	30,8	101,5	132,3
Sciences de la terre	11,5	22,5	34,0	13,0	21,0	34,0
Sciences Eco. & Sociales	57,2	86,0	143,2	57,5	80,0	137,5
Station marine de Wimereux	4,0	8,0	12,0	3,0	8,0	11,0
SUP	24,0	14,8	38,8	25,0	17,0	42,0
SUAPS	2,0	7,0	9,0	2,0	8,0	10,0
SUDES	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
Autres services*	2,0	3,0	5,0	3,0	7,0	10,0
TOTAL	486,6	1 049,4	1 536,0	507,1	1 065,8	1 572,9

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

Répartition en ETP des Biatsss par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	56,3	28,0	84,3	62,6	23,5	86,1
Chimie	39,6	30,3	69,9	40,6	28,8	69,4
CUEEP	53,0	26,8	79,8	52,0	22,8	74,8
Polytech Lille	49,2	45,0	94,2	50,6	45,0	95,6
Géographie	13,4	6,0	19,4	15,6	6,0	21,6
IAE	49,1	14,0	63,1	48,2	13,0	61,2
IEEA	37,5	68,5	106,0	40,6	73,5	114,1
IUT A	58,6	32,6	91,2	62,3	33,6	95,9
Mathématiques	19,1	7,0	26,1	20,6	7,0	27,6
Physique	29,9	45,5	75,4	32,6	45,0	77,6
Sciences de la terre	9,6	6,0	15,6	10,6	5,0	15,6
Sciences Eco. & Sociales	31,0	12,5	43,5	28,4	12,5	40,9
Station marine de Wimereux	9,5	5,0	14,5	7,9	5,0	12,9
CRI	12,0	33,0	45,0	12,3	33,0	45,3
SCAS	3,8	-	3,8	3,6	0,6	4,2
SCFM	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
SEMM	5,4	13,0	18,4	5,0	14,0	19,0
SUP	13,0	1,5	14,5	14,6	4,0	18,6
SCD	28,7	23,8	52,5	27,1	25,3	52,4
SUAIO	6,4	3,0	9,4	6,4	3,0	9,4
SUAPS	3,5	4,0	7,5	5,0	1,0	6,0
SUDES	25,9	5,3	31,2	23,5	6,5	30,0
Services Centraux	187,8	104,8	292,6	194,7	110,5	305,2
Autres services*	4,0	3,0	7,0	3,8	6,0	9,8
TOTAL	747,3	518,6	1 265,9	769,6	524,6	1 294,2

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

Répartition en ETP des enseignants et Biats par structure

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biologie	133,8	112,0	245,8	144,4	109,5	253,9
Chimie	86,2	118,6	204,8	89,2	119,1	208,3
CUEEP	74,3	44,3	118,6	77,8	39,3	117,1
Polytech Lille	87,3	181,8	269,1	90,2	183,8	274,0
Géographie	32,9	30,0	62,9	36,1	31,5	67,6
IAE	76,6	59,0	135,6	77,2	56,0	133,2
IEEA	78,3	209,3	287,6	77,1	219,3	296,4
IUT A	122,4	191,6	314,0	126,8	187,6	314,4
Mathématiques	43,1	121,7	164,8	46,1	130,4	176,5
Physique	55,7	143,5	199,2	63,4	146,5	209,9
Sciences de la terre	21,1	28,5	49,6	23,6	26,0	49,6
Sciences Eco. & Sociales	88,2	98,5	186,7	85,9	92,5	178,4
Station marine de Wimereux	13,5	13,0	26,5	10,9	13,0	23,9
CRI	12,0	33,0	45,0	12,3	33,0	45,3
SCAS	3,8	-	3,8	3,6	0,6	4,2
SCFM	1,0	-	1,0	1,0	-	1,0
SEMM	5,4	13,0	18,4	5,0	14,0	19,0
SUP	37,0	16,3	53,3	39,6	21,0	60,6
SCD	28,7	23,8	52,5	27,1	25,3	52,4
SUAIO	6,4	3,0	9,4	6,4	3,0	9,4
SUAPS	5,5	11,0	16,5	7,0	9,0	16,0
SUDES	26,9	5,3	32,2	24,5	6,5	31,0
Services Centraux	187,8	104,8	292,6	194,7	110,5	305,2
Autres services*	6,0	6,0	12,0	6,8	13,0	19,8
TOTAL	1 233,9	1 568,0	2 801,9	1 276,7	1 590,4	2 867,1

* Détail autres services : PRES, TELECOM Lille

d) La masse salariale

Evolution de la masse salariale globale sur 3 ans

Masse globale	2011	2012	2013
Rémunérations principales	90 774 150	92 304 474	94 769 037
Rémunérations accessoires	7 025 868	7 171 385	7 255 515
Prestations sociales *	1 179 633	1 637 346	1 706 354
Cours complémentaires (Brut)	6 550 944	6 638 784	7 098 020
Vacations	723 389	874 897	743 509
Charges patronales	67 623 822	71 064 677	76 636 860
TOTAL COUT EMPLOYEUR	173 877 806	179 691 562	188 209 295

* hors capital-décès mais y compris les allocations chômage versées sur le budget Etat

Rémunérations principales : il s'agit des éléments de rémunération de base de chaque agent composés du traitement indiciaire (en fonction du corps, du grade et de l'échelon d'appartenance ou des termes du contrat), de l'indemnité de résidence (résidence administrative) et du supplément familial de traitement (lié au nombre d'enfants à charge). S'ajoute éventuellement la rémunération issue de l'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire liée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

Rémunérations accessoires : elles incluent l'ensemble des éléments de rémunération qui ont le caractère d'indemnité ou de prime et sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles.

Prestations sociales : il s'agit d'éléments particuliers tels que le versement des allocations chômage (l'Etat et l'université étant à ce jour leur propre assureur chômage), la prise en charge partielle des frais liés au transport Domicile-Travail, les sommes versées aux agents placés en congé de longue durée... À préciser pour les Allocations chômage : elles comprennent à la fois celles versées directement par l'université et celles payées encore sur le budget de l'état (bascule progressive de l'Etat vers l'université). Ces prestations sont différentes de celles prises en charge au titre de l'action sociale (cf page 144).

Cours complémentaires : il s'agit exclusivement des cours complémentaires d'enseignement réalisés par les enseignants au-delà de leur service statutaire ou par les vacataires d'enseignement. Ils peuvent être financés soit sur les ressources propres des composantes, soit sur la dotation de l'université .

Vacations : cette rubrique ne regroupe que les vacances administratives, techniques et étudiantes, hors enseignement.

Charges patronales : elles sont calculées sur la base des éléments de rémunération. L'employeur verse ces cotisations à différents organismes et services de l'Etat. Le montant le plus élevé est constitué des cotisations pension civile des fonctionnaires (retraite). Parmi ces cotisations, on trouve également : l'assurance maladie, le versement transport, l'aide au logement...

Evolution des rémunérations principales sur 3 ans

Rémunérations principales	2011	2012	2013
Traitement brut	88 757 664	90 257 898	92 703 903
NBI	113 840	111 765	109 804
Indemnités liées à la résidence	820 274	841 813	865 015
Supplément Familial de Traitement	1 082 373	1 092 998	1 090 315
TOTAL	90 774 150	92 304 474	94 769 037

Evolution des rémunérations accessoires sur 3 ans

Rémunérations accessoires	2011	2012	2013
Primes Enseignants	3 013 067	2 913 224	2 965 919
Primes Biatss	3 282 389	3 424 278	3 450 608
Indemnités liées à la fonction	385 171	398 966	389 093
Autres indemnités	345 242	434 918	449 895
TOTAL	7 025 868	7 171 385	7 255 515

Primes enseignants :

Prime d'excellence scientifique (PES)
 Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)
 Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)
 Prime de charges administratives (PCA)
 Indemnité de membre de commission (CNU)

Indemnités liées à la fonction :

Indemnité de caisse et de responsabilité
 Indemnité de régie et de régisseur
 Prime de fonction informatique
 Indemnité de charge administrative
 Indemnité de gestion
 Indemnité travaux dangereux ou salissants
 Indemnité de sortie en mer
 Indemnité habillement et chaussures
 Prime d'administration

Primes Biatss :

Indemnité d'administration et de technicité
 Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
 Indemnité de sujétions spéciales en faveur des personnels de magasinage spécialisé des bibliothèques
 Indemnité forfaitaire de sujétions spéciales
 Prime de participation à la recherche scientifique
 Prime de technicité forfaitaire en faveur de certains personnels des bibliothèques
 Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques
 Prime de fonctions et de résultats
 Prime agents non titulaires

Autres indemnités :

Prime spéciale d'installation
 Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
 Indemnité de formation continue
 Indemnité de congés non pris
 Jours de Compte Epargne Temps (CET)
 Indemnité de participation aux opérations de recherche
 Prime pour invention ou intéressement
 Indemnités de jury et concours
 Indemnités de départ volontaire (IDV)

GIPA

Une indemnité (GIPA) de garantie individuelle du pouvoir d'achat est attribuée sous certaines conditions et selon des modalités fixées par décret aux agents publics titulaires ou non titulaires (décret n° 2008-539 du 6 juin 2008).

Elle résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence

de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. 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.

Bénéficiaires de la GIPA en 2013	F		H		TOTAL	
	Montant	Nbre bénéficiaires	Montant	Nbre bénéficiaires	Montant	Nbre bénéficiaires
Biatss titulaires cat A	8 130	9	18 389	14	26 519	23
Biatss titulaires cat B	-	-	816	1	816	1
Biatss titulaires cat C	10 680	59	8 541	43	19 221	102
Agents non titulaires	8 576	17	3 476	5	12 052	22
Enseignants chercheurs titulaires	18 635	10	53 861	29	72 497	39
Enseignants 2nd degré titulaires	6 653	4	25 618	15	32 272	19
TOTAL	52 674	99	110 702	107	163 376	206

Grille relative au taux moyen des primes des personnels Biatss titulaires

(hors NBI, prime de fonction informatique, indemnité de formation continue, CET, GIPA, jury, régisseur...)

Catégorie	Filière	Grade	Grille depuis 2011	Taux moyen mensuel (constaté Lille 1 en 2013) *	nombre d'agents
C	ATSS	ADJENES tous grades	200	205	122
	ITRF	ADTRF tous grades	200	200	284
	Bibliothèque	MAGASINIER tous grades	200	200	17
B	ATSS	SAENES - F1	242	303	46
		SAENES - F2	308		
		SAENES - F3	380		
	ITRF	TCH CN et CS	242	254	187
		TCH CE	308		
		TCH F3	334		
	Bibliothèque	BIBAS - IAT	242	285	16
BIBAS - IFTS		308			
A	ATSS	AAE - F1	334	505	6
		AAE - F2	380		
		AAE - F3	574		
		APAE - F1	400	597	12
		APAE - F2	574		
		APAE - F3	624		
	ITRF	ASI - F1	308		
		ASI - F2	334		
		ASI - F3	380		
		IGE - F1	334	386	150
		IGE - F2	380		
		IGE - F3	574		
		IGR - F1	400		
	IGR - F2	574	619	55	
	IGR - F3	624			
	Bibliothèque	BIBLIOTHECAIRE	334	334	2
		CONSERVATEUR	457	464	9

F1 - F2 - F3 : Cotation des emplois dans le cadre de la mise en place d'une grille prenant en compte les fonctions et non le grade d'appartenance de l'agent.

* La méthode de calcul utilisée à Lille 1 est basée sur le montant versé mensuellement mais en le

rapportant à l'ETPR (ex : pour un agent de catégorie C exerçant à 80% percevant 171,4 € d'indemnité, le montant retenu sera de 200 € représentant le montant qu'il percevrait s'il était à temps plein). Pour chaque corps, le montant mensuel recalculé est divisé par le nombre d'agents ayant perçu l'indemnité.

Evolution des prestations sociales sur 3 ans

Prestations sociales	2011	2012	2013
Allocations chômage	680 679	1 145 437	1 337 194
Remboursement frais de transport	167 409	201 875	226 371
Congé Longue Durée	296 143	254 146	123 732
Majoration tierce personne - Prestation Ass. Invalidité	35 403	35 887	19 057
TOTAL	1 179 633	1 637 346	1 706 354

Evolution des cours complémentaires sur 3 ans

	2011	2012	2013
Montant brut	6 550 944	6 638 784	7 098 020
Charges	681 076	721 441	788 403
TOTAL	7 232 019	7 360 225	7 886 423

Cours complémentaires (brut + charges) par type de formation et budget

		2011	2012	2013
Budgets propres des composantes et services hors IUT	FA	239 937	297 692	385 750
	FC	730 044	610 510	785 207
	FI	158 102	222 790	112 738
S/total Budget propre hors IUT		1 128 083	1 130 992	1 283 695
Dotation hors IUT	FA - FC	147 496	222 446	255 937
	FI	4 190 959	4 155 668	4 517 521
S/total dotation ou échanges de services hors IUT		4 338 455	4 378 114	4 773 457
IUT	FA	153 659	204 076	230 179
	FC	116 142	140 642	107 399
	FI	1 495 681	1 506 402	1 491 693
S/total IUT		1 765 482	1 851 120	1 829 271
TOTAL		7 232 019	7 360 225	7 886 423

FA : Formation Apprentissage

FC : Formation Continue

FI : Formation Initiale

Masse salariale 2013 par catégorie de dépenses

Catégorie de dépenses		Montant 2013
Rémunérations principales (brut)	Rémunérations principales (hors gagés)	92 589 986
	Rémunérations principales personnels sur emplois gagés	2 179 051
Indemnités (brut)	Primes Biatss titulaires	3 325 127
	Primes Biatss ANT	470 183
	Primes enseignants - PRES	1 553 087
	Primes enseignants - PEDR PES	1 313 592
	Primes enseignants - PCA	35 255
	Primes enseignants - Administration	46 007
	Primes enseignants - CNU	63 986
	Autres primes - CET	24 542
	Autres primes - FC	138 039
	Autres primes - GIPA	163 376
	Autres primes - Installation	24 177
	Autres primes - Brevet - Recherche	63 294
	Autres primes - Congés bonifiés	4 163
	Indemnités de jurys et de concours	13 897
	Autres primes - divers	16 942
	Cours complémentaires (brut)	Cours complémentaires
Charges patronales	CAS pension civile + ATI	54 967 456
	Charges patronales (hors CAS pension civ. et ATI)	21 669 404
Prestations sociales	Allocation de retour à l'emploi	1 337 194
	CLD	123 732
	Prestation Assurance Invalidité	10 267
	IJSS liées aux accidents du travail des ANT	4 423
	Autres prestations sociales	4 367
	Remboursement transport	226 371
Vacations (brut)	Vacations administratives et techniques	438 189
	Vacations étudiants	305 168
TOTAL		188 209 295

Masse salariale par type d'agent

Type d'agent	Montant 2012	Montant 2013
Titulaires	144 499 381	150 704 174
Contractuels	25 192 211	27 230 746
Vacataires administratifs et techniques	715 541	597 450
Contractuels étudiants	472 744	413 242
TOTAL	170 879 877	178 945 610

Hors jurys de concours, cours complémentaires et prestations sociales (type CLD, assurance invalidité, accident du travail, capital décès, IDV)

Cours complémentaires par type d'intervenant

Type intervenant	Montant 2012	Montant 2013
Permanents	3 802 428	4 049 271
Extérieurs	3 557 797	3 837 152
TOTAL	7 360 225	7 886 423

Permanents : il s'agit des personnels enseignants titulaires et contractuels exerçant à l'Université Lille 1

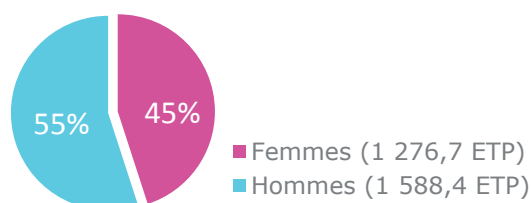
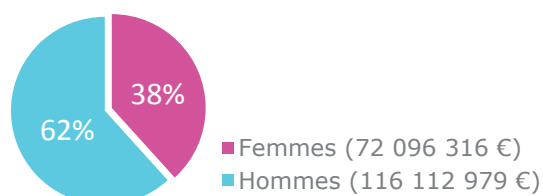
Extérieurs : il s'agit des personnels Biatss titulaires et contractuels exerçant à l'Université Lille 1 et des chargés d'enseignement vacataires

Répartition de la masse salariale 2013 par catégorie de dépenses et par sexe

Catégorie de dépenses		Sexe				TOTAL
		F	%	H	%	
Rémunérations principales	Rémunérations principales hors gagés	35 027 058	38%	57 562 928	62%	92 589 986
	Rémunérations principales personnels sur emplois gagés	1 580 405	73%	598 645	27%	2 179 051
S/Total Rémunérations principales		36 607 464	39%	58 161 573	61%	94 769 037
Indemnités	Primes Biatss titulaires	1 759 057	53%	1 566 071	47%	3 325 127
	Primes Biatss ANT	295 259	63%	174 924	37%	4 70 183
	Primes enseignants - PRES	484 140	31%	1 068 947	69%	1 553 087
	Primes enseignants - PEDR PES	224 121	17%	1 089 471	83%	1 313 592
	Primes enseignants - PCA	-	-	35 255	100%	3 5 255
	Primes enseignants - Administration	-	-	46 007	100%	4 6 007
	Primes enseignants - CNU	19 554	31%	44 432	69%	6 3 986
	Autres primes - CET	12 243	50%	12 299	50%	2 4 542
	Autres primes - FC	93 624	68%	44 414	32%	1 38 039
	Autres primes - GIPA	52 674	32%	110 702	68%	1 63 376
	Autres primes - Installation	16 125	67%	8 052	33%	2 4 177
	Autres primes - Brevet - Recherche	29 593	47%	33 701	53%	6 3 294
	Autres primes - Congés bonifiés	1 114	27%	3 049	73%	4 1 63
	Indemnités de jurys d'enseignement et de concours	5 869	42%	8 028	58%	1 3 897
Autres primes - divers	4 761	28%	12 181	72%	1 6 942	
S/Total Indemnités		2 998 133	41%	4 257 533	59%	7 255 666
Charges patronales	CAS pensions civils + ATI civils	20 199 735	37%	34 767 721	63%	54 967 456
	Charges patronales (hors CAS pension civ. et ATI civ.)	8 691 783	40%	12 977 622	60%	21 669 404
S/Total Charges patronales		28 891 518	38%	47 745 342	62%	76 636 860
Prestations sociales	Allocation de retour à l'emploi	710 181	53%	627 014	47%	1 337 194
	CLD	74 502	60%	49 230	40%	1 23 732
	Prestation Assurance Invalidité	2 588	25%	7 679	75%	1 0 267
	Remboursement transport	97 207	43%	129 163	57%	2 26 371
	IJSS liées aux accidents du travail des ANT	2 086	47%	2 337	53%	4 423
	Autres prestations sociales	4 367	100%	-	-	4 367
S/Total Prestations sociales		890 931	52%	815 423	48%	1 706 354
Vacations (Brut)	Vacations administratives et techniques	252 744	58%	185 445	42%	4 38 189
	Vacations étudiants	120 615	39%	184 553	60%	3 05 168
S/Total Vacations		3 73 359	50%	3 69 998	50%	7 43 358
Cours complémentaires (Brut)		2 334 910	33%	4 763 109	67%	7 098 020
TOTAL		72 096 316	38%	116 112 979	62%	188 209 295

Répartition par sexe de la masse salariale :

Répartition par sexe des ETP :



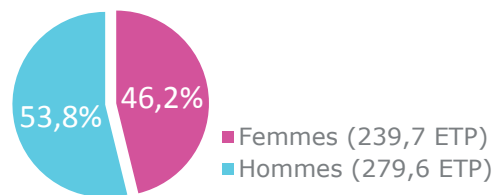
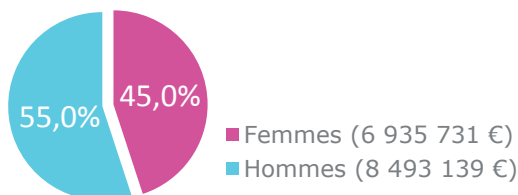
Répartition des rémunérations principales par type d'agent et par sexe

Type agent	2012					2013				
	Sexe				TOTAL	Sexe				TOTAL
	F	%	H	%		F	%	H	%	
Biatss cat. A	6 254 615	44,2%	7 881 271	55,8%	14 135 887	6 935 731	45,0%	8 493 139	55,0%	15 428 870
Biatss cat. B	4 235 497	65,7%	2 208 178	34,3%	6 443 674	4 256 383	64,3%	2 358 565	35,7%	6 614 948
Biatss cat. C	6 569 783	69,0%	2 946 529	31,0%	9 516 312	6 489 365	69,8%	2 803 669	30,2%	9 293 034
Enseignant	18 191 435	29,2%	44 017 166	70,8%	62 208 601	18 925 984	29,8%	44 506 200	70,2%	63 432 184
TOTAL	35 251 330	38,2%	57 053 144	61,8%	92 304 474	36 607 464	38,6%	58 161 573	61,4%	94 769 037

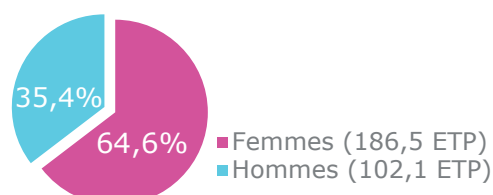
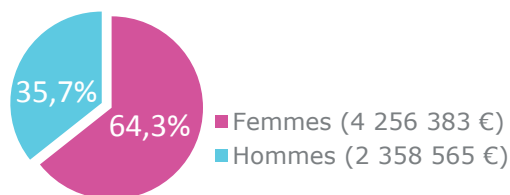
Rémunérations principales 2013 :

ETP 2013 :

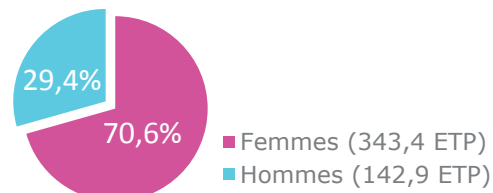
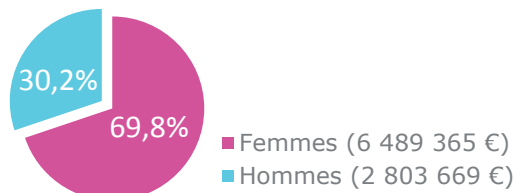
Biatss catégorie A 2013



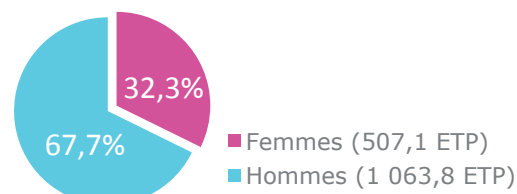
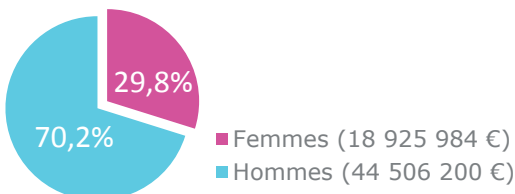
Biatss catégorie B 2013



Biatss catégorie C 2013



Enseignants 2013



Fourchettes de rémunération en 2013 par type de population

Il s'agit d'une répartition sur la base des agents présents dans le fichier de paye de décembre 2013 en fonction de leur seul INM (ou forfait pour certains contractuels) en excluant le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence

et l'ensemble des rémunérations accessoires (primes, heures complémentaires, prestations sociales) mais en incluant la NBI le cas échéant. Sont indifférenciés les fonctionnaires et les agents non titulaires.

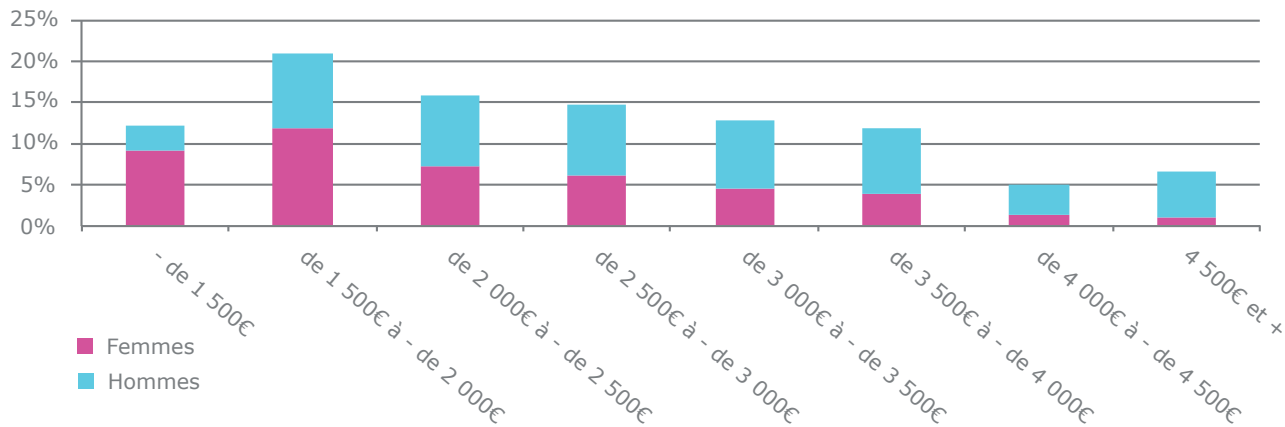
Tableau de correspondance	
Tranche traitement brut (hors IR, SFT et primes)	INM
- de 1 500 €	jusqu'à INM 322
de 1 500 € à - de 2 000 €	INM 323 - INM 431
de 2 000 € à - de 2 500 €	INM 432 - INM 539
de 2 500 € à - de 3 000 €	INM 540 - INM 648
de 3 000 € à - de 3 500 €	INM 649 - INM 755
de 3 500 € à - de 4 000 €	INM 756 - INM 863
de 4 000 € à - de 4 500 €	INM 864 - INM 971
4 500 € et +	INM 971 et +

Répartition par sexe des fourchettes de rémunération de l'ensemble du personnel :

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 1 500 €	20,4%	5,3%	12,1%	75,8%	24,2%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	26,1%	16,6%	20,9%	56,4%	43,6%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	16,0%	15,9%	15,9%	45,4%	54,6%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	13,7%	15,5%	14,7%	42,0%	58,0%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	10,2%	15,1%	12,9%	35,7%	64,3%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	8,5%	14,7%	11,9%	32,3%	67,7%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	2,8%	6,8%	5,0%	25,2%	74,8%	100%
4 500 € et +	2,4%	10,0%	6,5%	16,7%	83,3%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	45,2%	54,8%	100%

Note de lecture : Sur l'ensemble du personnel percevant moins de 1500 € par mois, plus des trois quarts sont des femmes (75,8%).

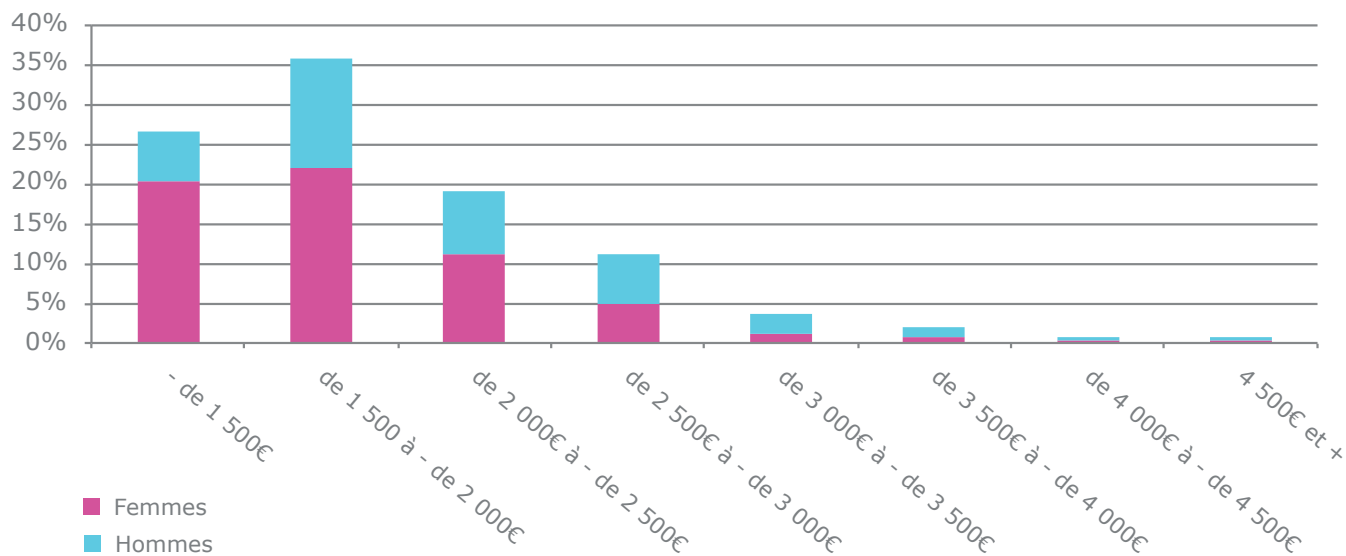
INM moyen : 588 soit 2 723€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biatss titulaires et contractuels

Tranche de rémunération brute	% en colonne		TOTAL	% en ligne		TOTAL
	F	H		F	H	
- de 1 500 €	33,5%	16,0%	26,6%	76,4%	23,6%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	36,4%	35,8%	36,2%	61,2%	38,8%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	18,2%	21,2%	19,3%	57,0%	43,0%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	8,3%	16,0%	11,3%	44,7%	55,3%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	1,9%	6,3%	3,6%	31,3%	68,8%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	1,2%	3,1%	2,0%	38,5%	61,5%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	0,1%	1,3%	0,6%	12,5%	87,5%	100%
4 500 € et +	0,4%	0,4%	0,4%	60,0%	40,0%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	60,7%	39,3%	100%

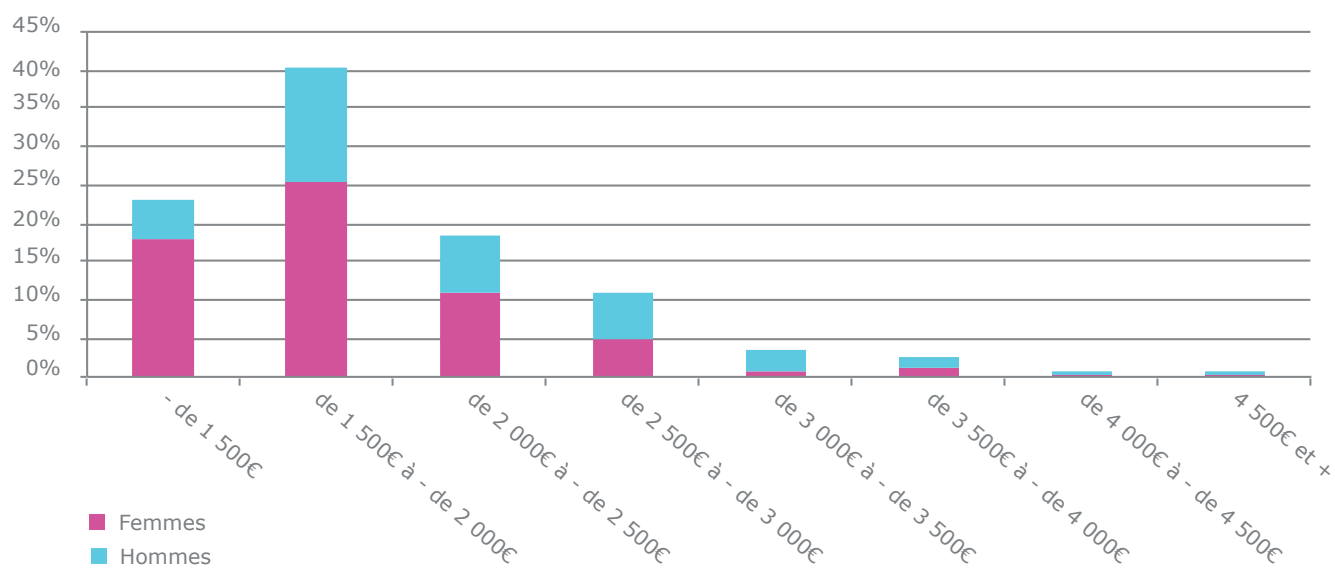
INM moyen : 430 soit 1 991€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biatss titulaires

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 1 500 €	29,3%	12,9%	23,0%	78,3%	21,7%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	41,1%	39,4%	40,5%	62,5%	37,5%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	17,7%	19,4%	18,4%	59,3%	40,7%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	8,3%	14,7%	10,8%	47,4%	52,6%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	1,3%	7,4%	3,6%	21,9%	78,1%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	1,7%	4,1%	2,6%	39,1%	60,9%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	0,2%	1,8%	0,8%	14,3%	85,7%	100%
4 500 € et +	0,4%	0,3%	0,3%	66,7%	33,3%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	61,5%	38,5%	100%

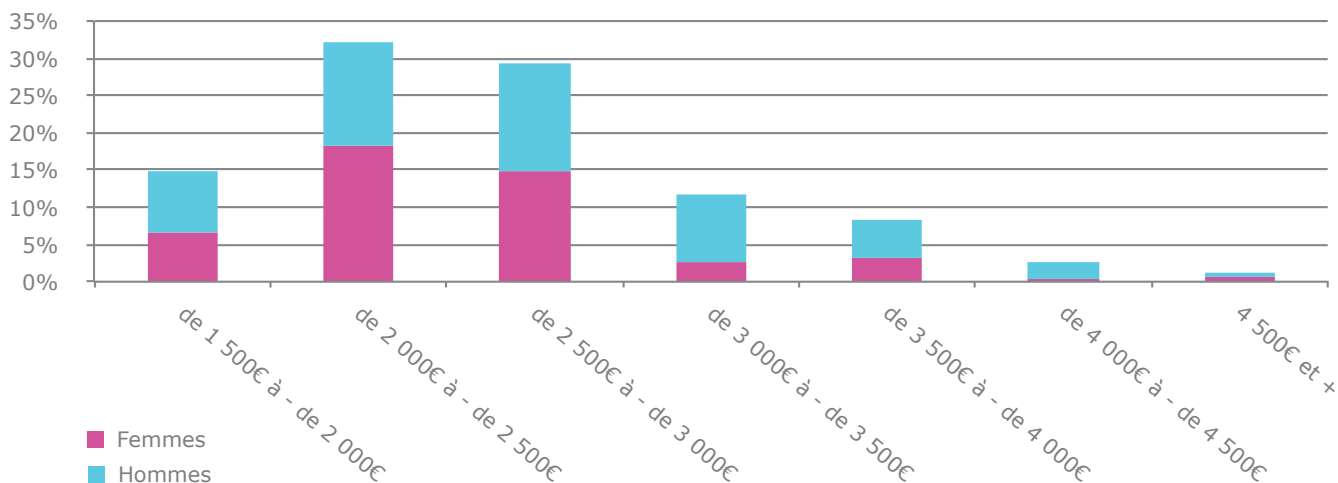
INM moyen : 433 soit 2 005€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biats titulaires de catégorie A

Tranche de rémunération brute	% en colonne		TOTAL	% en ligne		TOTAL
	F	H		F	H	
de 1 500 € à - de 2 000 €	14,1%	15,5%	14,9%	43,9%	56,1%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	39,1%	26,4%	32,2%	56,2%	43,8%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	32,0%	27,0%	29,3%	50,6%	49,4%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	5,5%	16,9%	11,6%	21,9%	78,1%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	7,0%	9,5%	8,3%	39,1%	60,9%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	0,8%	4,1%	2,5%	14,3%	85,7%	100%
4 500 € et +	1,6%	0,7%	1,1%	66,7%	33,3%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	46,4%	53,6%	100%

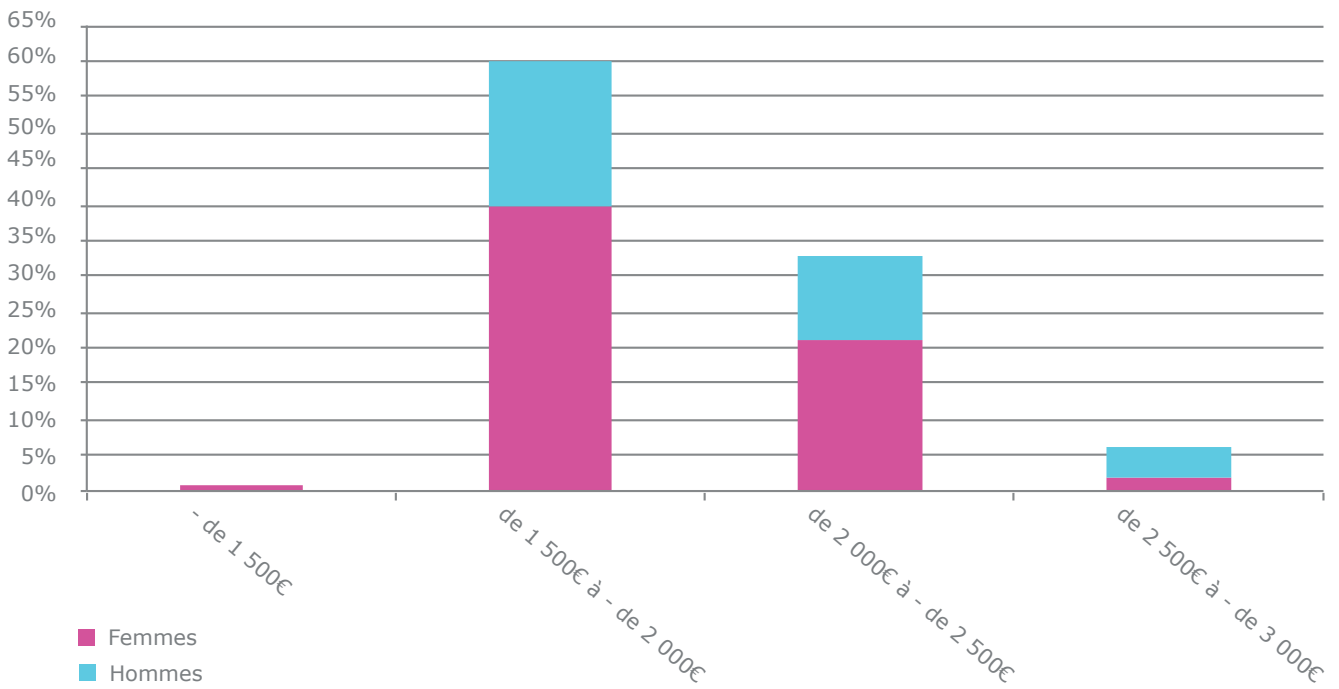
INM moyen : 576 soit 2 667€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biats titulaires de catégorie B

Tranche de rémunération brute	% en colonne		TOTAL	% en ligne		TOTAL
	F	H		F	H	
- de 1 500 €	1,4%	-	0,9%	100%	-	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	62,9%	55,6%	60,2%	66,2%	33,8%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	32,9%	32,1%	32,6%	63,9%	36,1%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	2,9%	12,3%	6,3%	28,6%	71,4%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	63,3%	36,7%	100%

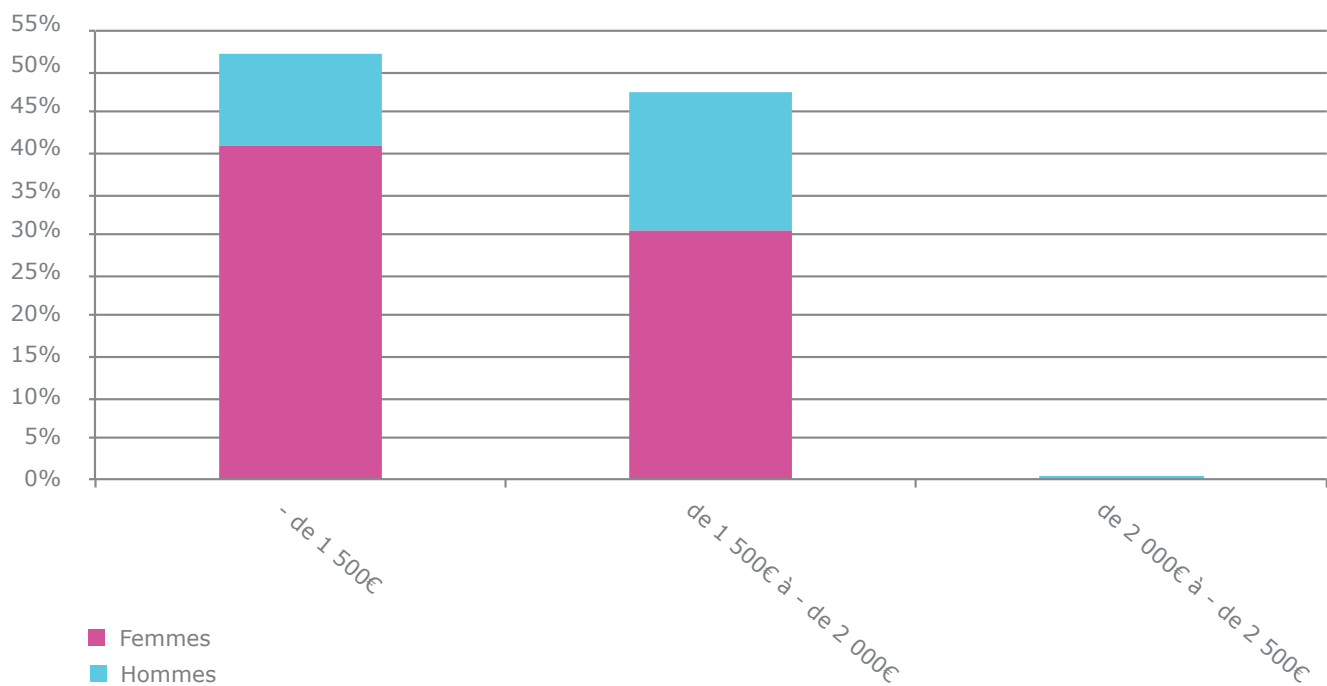
INM moyen : 422 soit 1 954€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biats titulaires de catégorie C

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 1 500 €	57,3%	39,6%	52,2%	78,1%	21,9%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	42,7%	59,5%	47,5%	63,9%	36,1%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	-	0,9%	0,3%	-	100%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	71,2%	28,8%	100%

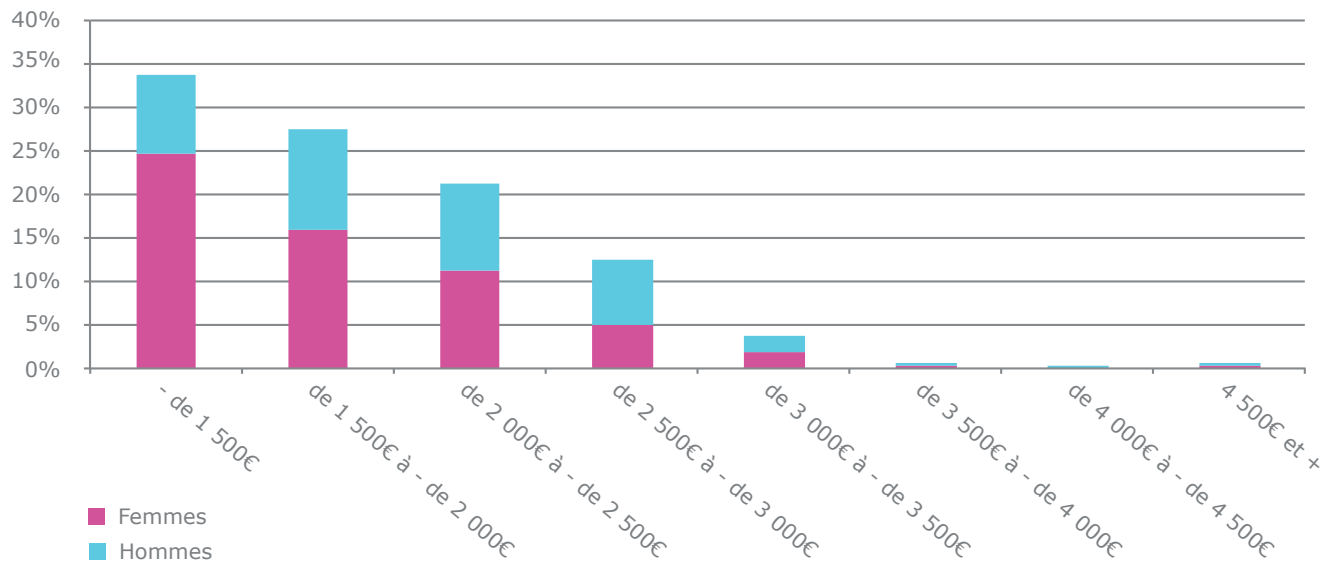
INM moyen : 338 soit 1 565€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels Biatss non titulaires

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 1 500 €	42,0%	21,7%	33,7%	73,8%	26,2%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	26,7%	28,9%	27,6%	57,4%	42,6%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	19,1%	24,4%	21,3%	53,2%	46,8%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	8,4%	18,3%	12,4%	40,0%	60,0%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	3,1%	4,4%	3,6%	50,0%	50,0%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	0,4%	1,1%	0,7%	33,3%	66,7%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	-	0,6%	0,2%	-	100%	100%
4 500 € et +	0,4%	0,6%	0,5%	50,0%	50,0%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	59,3%	40,7%	100%

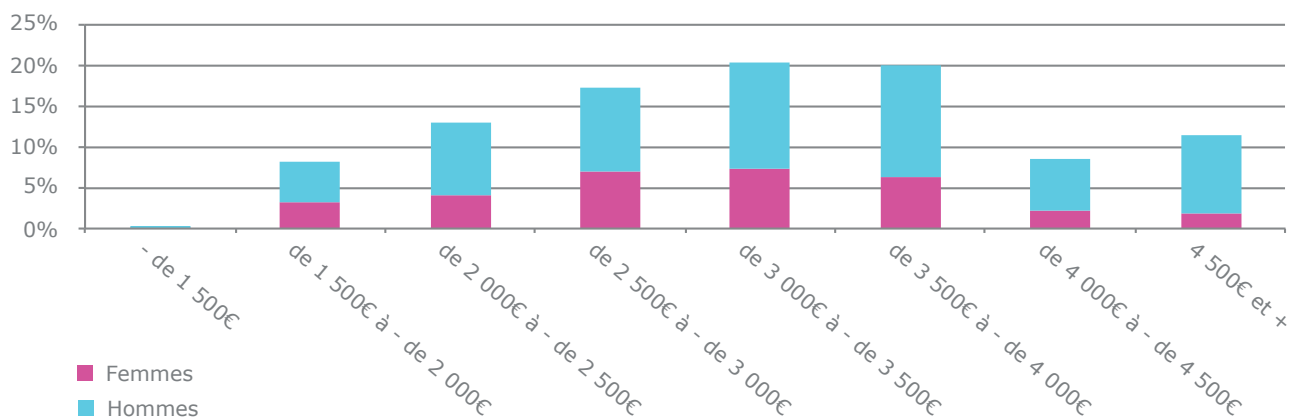
INM moyen : 424 soit 1 963€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels enseignants

Tranche de rémunération brute	% en colonne		TOTAL	% en ligne		TOTAL
	F	H		F	H	
- de 1 500 €	0,2%	0,3%	0,2%	25,0%	75,0%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	10,2%	7,4%	5,0%	39,6%	60,4%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	12,6%	13,3%	9,0%	31,3%	68,7%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	21,8%	15,3%	10,4%	40,6%	59,4%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	23,0%	19,3%	13,0%	36,4%	63,6%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	19,7%	20,3%	13,7%	31,8%	68,2%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	6,9%	9,5%	6,4%	25,9%	74,1%	100%
4 500 € et +	5,6%	14,5%	9,8%	15,5%	84,5%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	32,4%	67,6%	100%

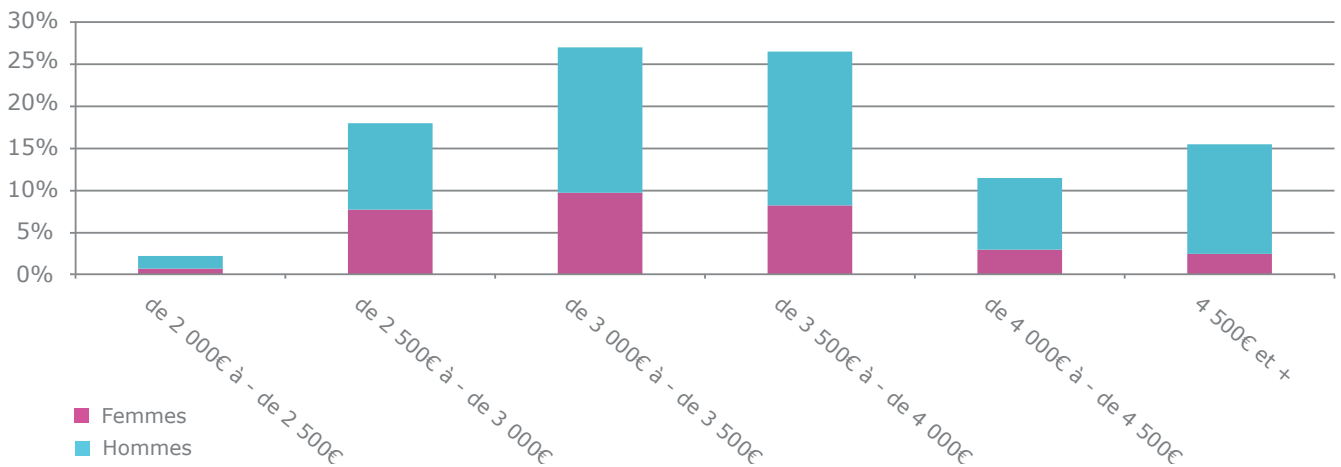
INM moyen : 718 soit 3 224€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels enseignants-chercheurs et enseignants

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
de 2 000 € à - de 2 500 €	2,1%	2,2%	2,2%	30,8%	69,2%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	24,1%	15,0%	17,9%	42,5%	57,5%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	30,7%	25,2%	26,9%	36,0%	64,0%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	25,9%	26,6%	26,4%	31,0%	69,0%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	9,5%	12,2%	11,4%	26,5%	73,5%	100%
4 500 € et +	7,7%	18,8%	15,3%	15,8%	84,2%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	31,6%	68,4%	100%

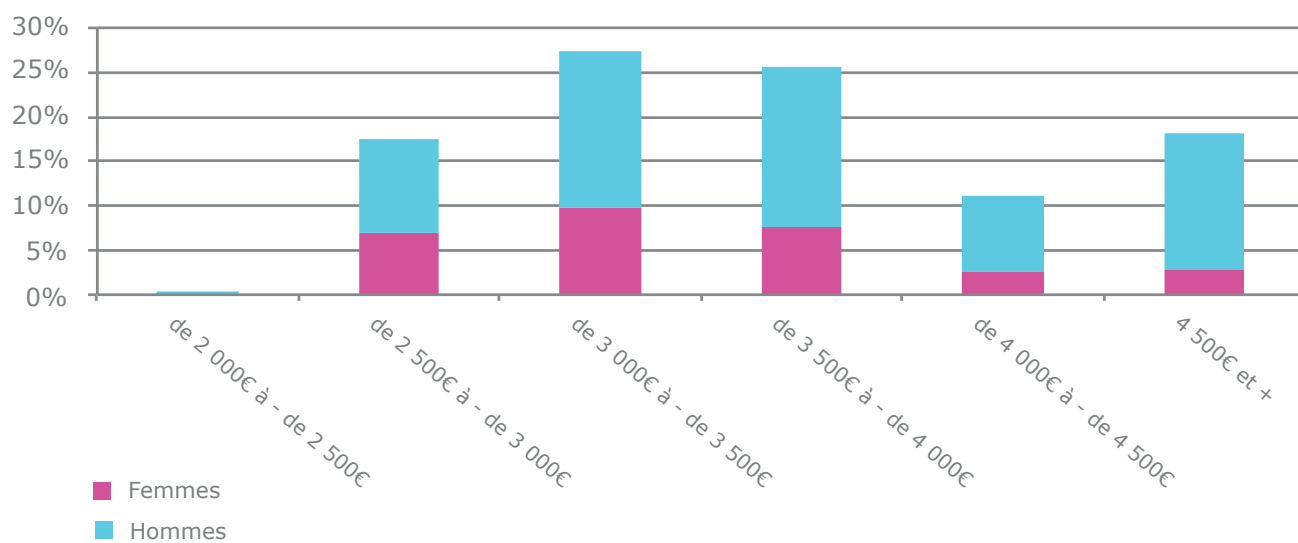
INM moyen : 805 soit 3 727€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des enseignants-chercheurs titulaires

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
de 2 000 € à - de 2 500 €	-	0,4%	0,3%	-	100%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	23,3%	15,0%	17,5%	40,1%	59,9%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	32,8%	25,0%	27,3%	36,1%	63,9%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	25,6%	25,7%	25,6%	30,0%	70,0%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	8,9%	12,3%	11,2%	23,7%	76,3%	100%
4 500 € et +	9,5%	21,7%	18,0%	15,8%	84,2%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	30,1%	69,9%	100%

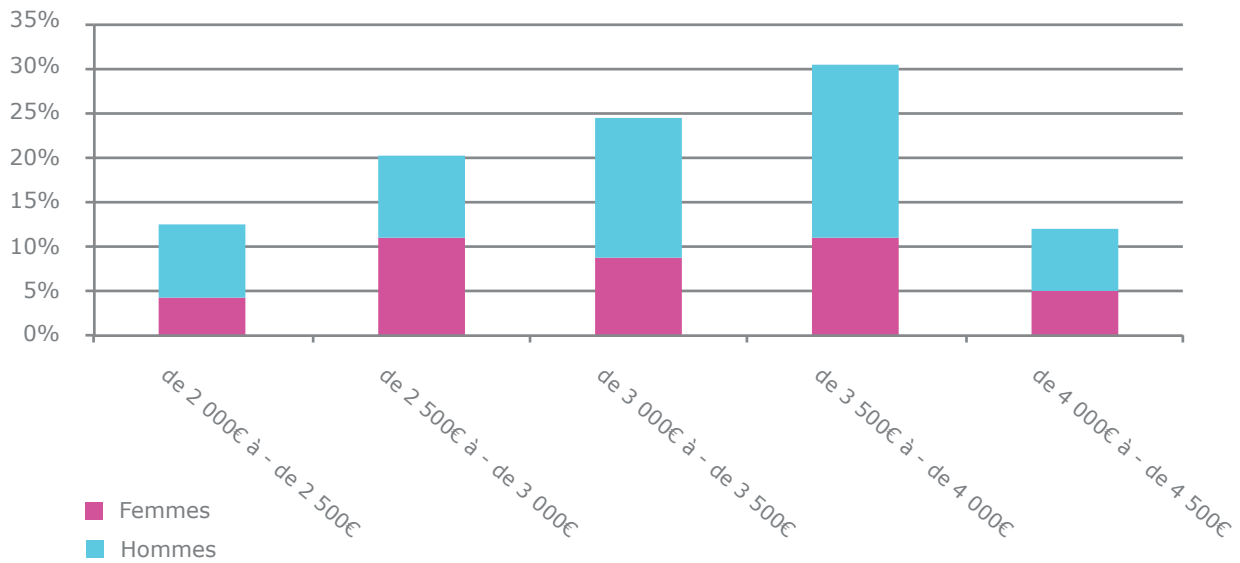
INM moyen : 821 soit 3 801€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des enseignants titulaires autres qu'enseignants-chercheurs

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
de 2 000 € à - de 2 500 €	11,0%	13,6%	12,6%	34,8%	65,2%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	27,4%	15,5%	20,2%	54,1%	45,9%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	21,9%	26,4%	24,6%	35,6%	64,4%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	27,4%	32,7%	30,6%	35,7%	64,3%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	12,3%	11,8%	12,0%	40,9%	59,1%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	39,9%	60,1%	100%

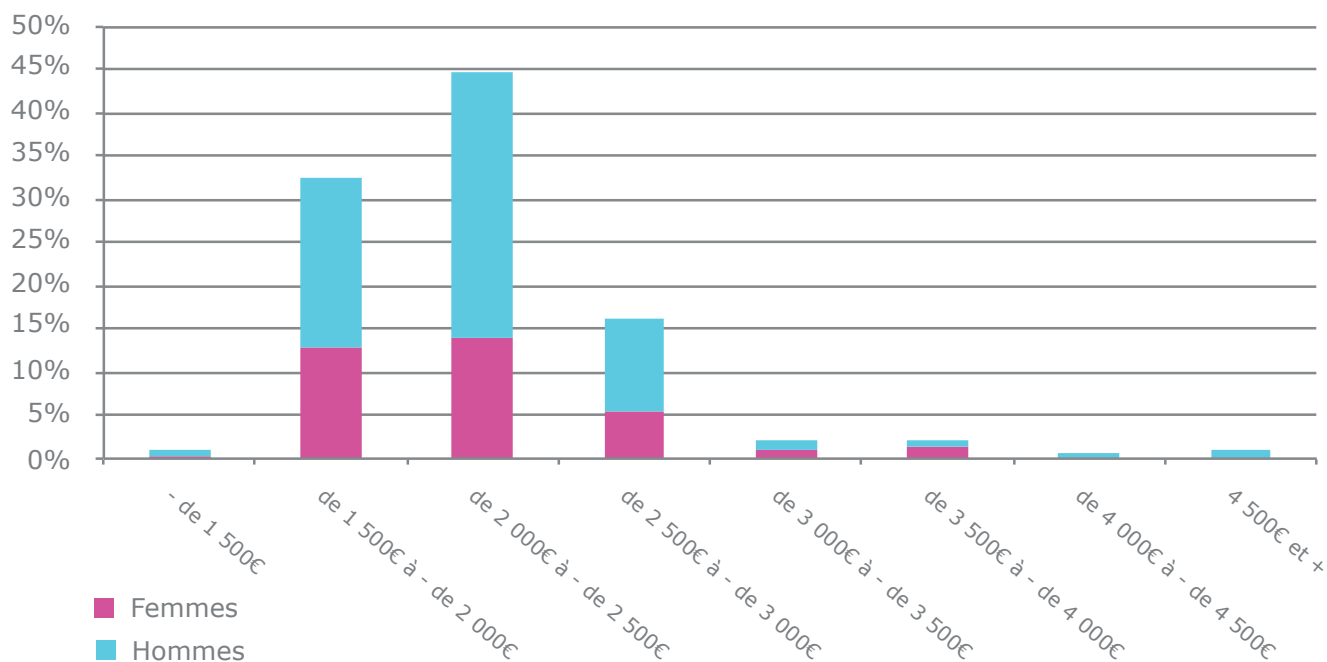
INM moyen : 713 soit 3 301€



Répartition par sexe des fourchettes de rémunération des personnels enseignants non titulaires

Tranche de rémunération brute	% en colonne			% en ligne		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 1 500 €	0,7%	1,1%	1,0%	25,0%	75,0%	100%
de 1 500 € à - de 2 000 €	36,8%	30,1%	32,4%	39,6%	60,4%	100%
de 2 000 € à - de 2 500 €	40,3%	47,2%	44,8%	31,4%	68,6%	100%
de 2 500 € à - de 3 000 €	16,0%	16,4%	16,2%	34,3%	65,7%	100%
de 3 000 € à - de 3 500 €	2,8%	1,5%	1,9%	50,0%	50,0%	100%
de 3 500 € à - de 4 000 €	3,5%	1,1%	1,9%	62,5%	37,5%	100%
de 4 000 € à - de 4 500 €	-	1,1%	0,7%	-	100%	100%
4 500 € et +	-	1,5%	1,0%	-	100%	100%
TOTAL	100%	100%	100%	34,9%	65,1%	100%

INM moyen : 465 soit 2 153€



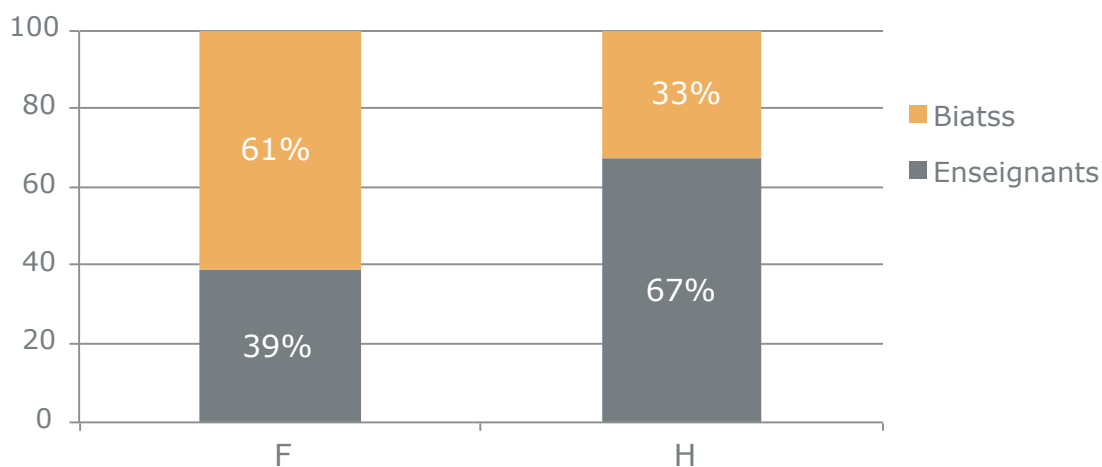
Les caractéristiques de la population

a) La démographie : répartition par sexe

Nombre de personnels enseignants et Biatss

		2011		2012		2013	
		Nbre agents	%	Nbre agents	%	Nbre agents	%
Enseignants	F	487	31%	504	32%	524	32%
	H	1 085	69%	1 078	68%	1 094	68%
S/Total Enseignants		1 572	55%	1 582	54%	1 618	54%
Biatss	F	777	61%	801	60%	822	61%
	H	503	39%	530	40%	535	39%
S/Total Biatss		1 280	45%	1 331	46%	1 357	46%
TOTAL	F	1 264	44%	1 305	45%	1 346	45%
	H	1 588	56%	1 608	55%	1 629	55%
TOTAL		2 852	100%	2 913	100%	2 975	100%

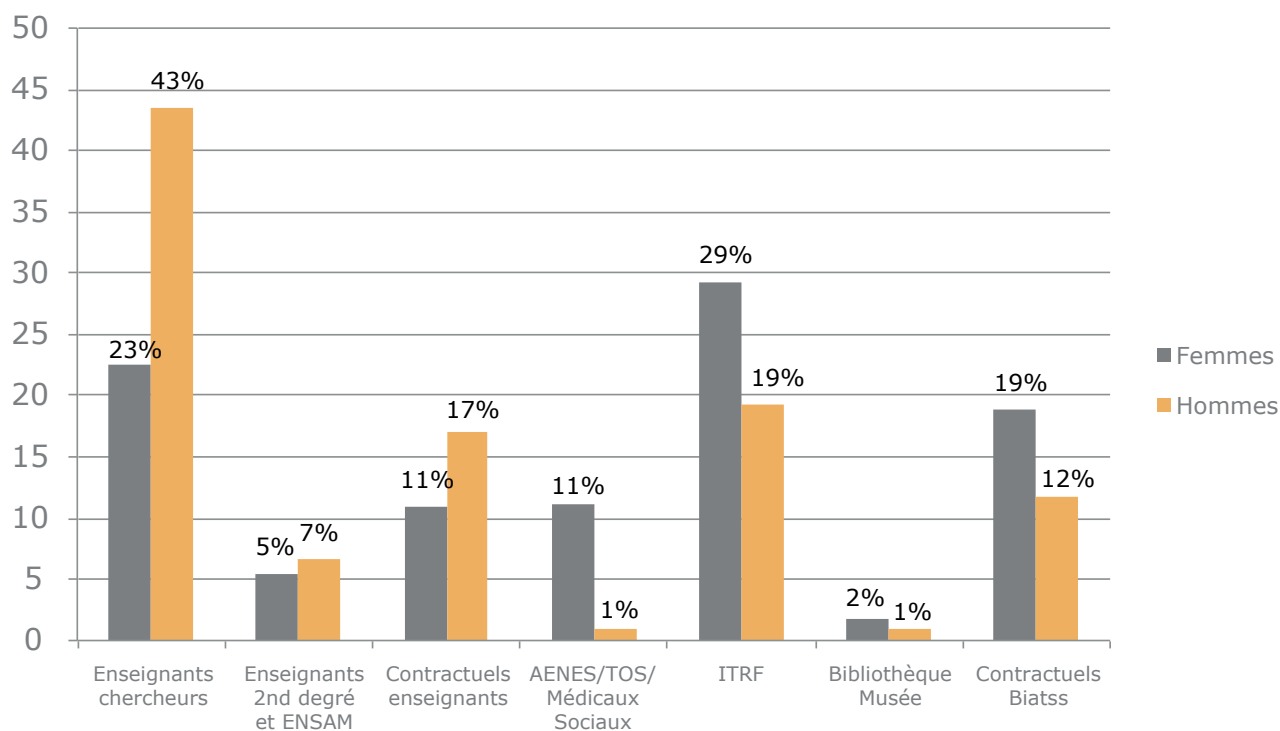
Répartition des personnels par sexe au 31 décembre 2013 :



Nombre de personnels par filière

		2012			2013				
		F	H	TOTAL	F		H		TOTAL
					Nbre	%	Nbre	%	
Enseignants	Enseignants-chercheurs	298	719	1 017	304	30%	708	70%	1 012
	Enseignants second degré et ENSAM	67	110	177	73	40%	108	60%	181
	Contractuels enseignants	139	249	388	147	35%	278	65%	425
Biatss	AENES / Médicaux Sociaux / Toss	155	20	175	151	92%	14	8%	165
	ITRF	366	311	677	394	56%	314	44%	708
	Bibliothèque - Musée	24	16	40	23	59%	16	41%	39
	Contractuels Biatss	256	183	439	254	57%	191	43%	445
TOTAL		1 305	1 608	2 913	1 346	45%	1 629	55%	2 975

Répartition par filière des personnels



Note de lecture : Près d'un homme sur deux (43%) se situe dans la filière «enseignants chercheurs». 29% des femmes sont issues de la filière ITRF.

Nombre de personnels enseignants titulaires par corps et grade

		F		H		TOTAL
		Nbre	%	Nbre	%	
PROF UNIV	Classe exceptionnelle	4	6%	62	94%	66
	1ère classe	28	21%	108	79%	136
	2ème classe	27	20%	107	80%	134
S/Total		59	18%	277	82%	336
MCF	Hors classe	59	38%	96	62%	155
	Classe normale	186	36%	335	64%	521
S/Total		245	36%	431	64%	676
AGREGE	Hors classe	11	39%	17	61%	28
	Classe normale	23	41%	33	59%	56
S/Total		34	40%	50	60%	84
CERTIFIE	Hors classe	17	39%	27	61%	44
	Biadmissible	2	100%	-	-	2
	Classe normale	17	52%	16	48%	33
S/Total		36	46%	43	54%	79
PROF EPS	Hors classe	1	17%	5	83%	6
	Classe normale	-	-	2	100%	2
S/Total		1	13%	7	88%	8
PLP	Hors classe	-	-	2	100%	2
	Classe normale	-	-	2	100%	2
S/Total		-	-	4	100%	4
PROF DE L'ENSAM	Hors classe	1	33%	2	67%	3
	Classe normale	1	33%	2	67%	3
S/Total		2	33%	4	67%	6
TOTAL		377	32%	816	68%	1 193

Nombre de personnels Biatss titulaires par corps et grade

		F		H		TOTAL	
		Nbre	%	Nbre	%		
Catégorie A	SGEPES	SGEPES	-	-	1	100%	1
	S/Total SGEPES		-	-	1	100%	1
	AGENT COMPTABLE	AGENT COMPTABLE	1	100%	-	-	1
	S/Total AGENT COMPTABLE		1	100%	-	-	1
	ADMENESR	ADMENESR	2	100%	-	-	2
	S/Total ADMENESR		2	100%	-	-	2
	AAE	APAE	7	64%	4	36%	11
		AAE	5	83%	1	17%	6
	S/Total AAE		12	71%	5	29%	17
	IGR RF	Hors classe	1	13%	7	88%	8
		1ère classe	7	41%	10	59%	17
		2ème classe	7	28%	18	72%	25
	S/Total IGR		15	30%	35	70%	50
	IGERF	Hors classe	-	-	8	100%	8
		1ère classe	14	45%	17	55%	31
		2ème classe	57	54%	48	46%	105
	S/Total IGE		71	49%	73	51%	144
	ASIRF	ASI RF	26	46%	30	54%	56
	S/Total ASI		26	46%	30	54%	56
	CONSERVATEUR GENERAL	Conservateur général	-	-	1	100%	1
	S/Total CONSERVATEUR GENERAL		-	-	1	100%	1
	CONSERVATEUR	Conservateur en chef	1	100%	-	-	1
		Conservateur	1	20%	4	80%	5
S/Total CONSERVATEUR		2	33%	4	67%	6	
BIBLIOTHECAIRE	Bibliothécaire	1	50%	1	50%	2	
S/Total BIBLIOTHECAIRE		1	50%	1	50%	2	
INFIRMIER	Hors classe	1	100%	-	-	1	
S/Total INFIRMIER		1	100%	-	-	1	
TOTAL CATEGORIE A		131	47%	150	53%	281	
Catégorie B	SAENES	Classe exceptionnelle	9	100%	-	-	9
		Classe supérieure	11	92%	1	8%	12
		Classe normale	17	100%	-	-	17
	S/Total SAENES		37	97%	1	3%	38
	ASSISTANT SOCIAL	Assistant social	1	100%	-	-	1
	S/Total ASSISTANT SOCIAL		1	100%	-	-	1
	TCHRF	Classe exceptionnelle	13	33%	26	67%	39
		Classe supérieure	18	58%	13	42%	31
		Classe normale	72	66%	37	34%	109
	S/Total TCHRF		103	58%	76	42%	179
	BIBAS	Classe exceptionnelle	1	25%	3	75%	4
		Classe supérieure	8	100%	-	-	8
		Classe normale	-	-	2	100%	2
S/Total BIBAS		9	64%	5	36%	14	
TOTAL CATEGORIE B		150	65%	82	35%	232	

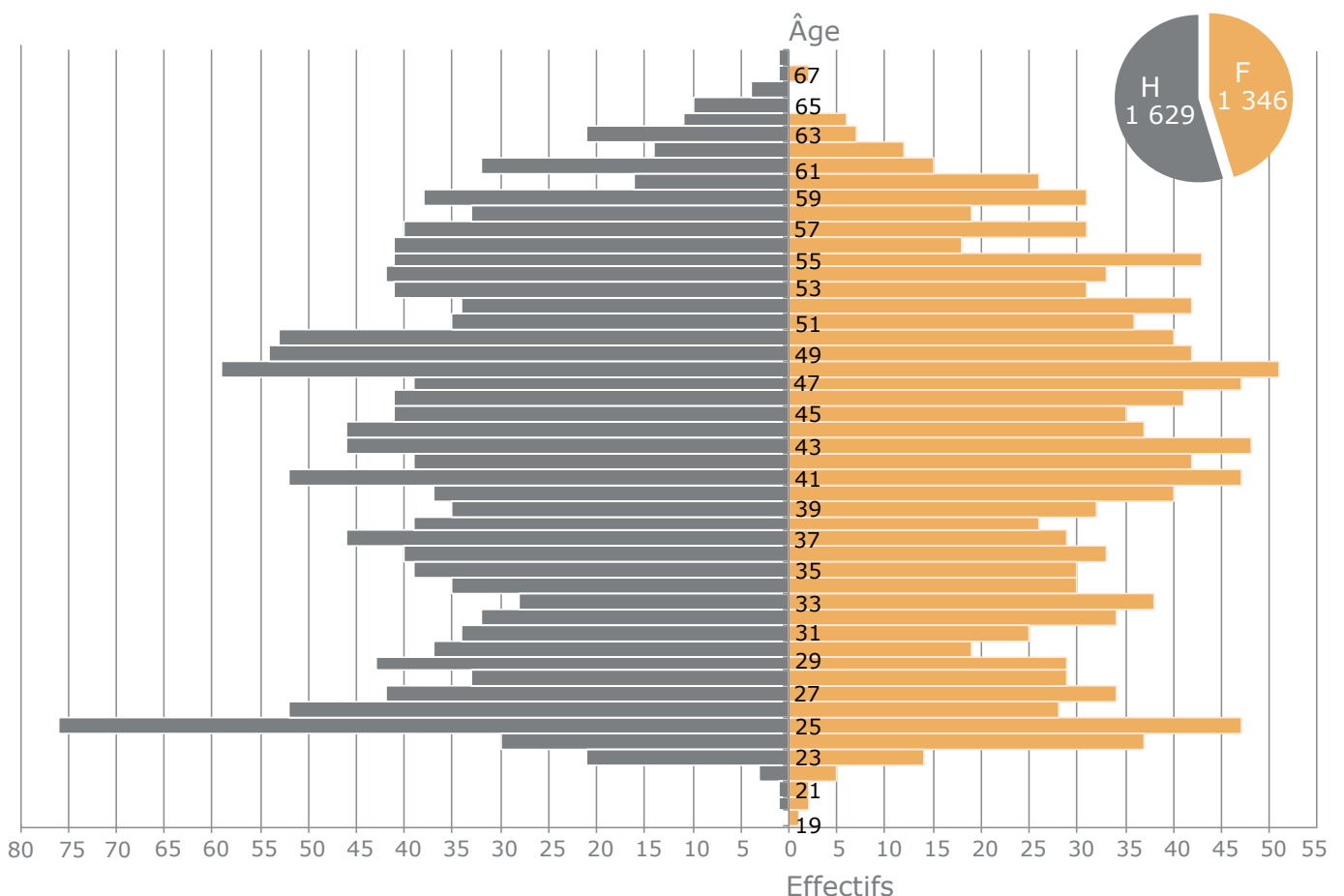
			F		H		TOTAL	
			Nbre	%	Nbre	%		
Catégorie C	ADJENES	Principal 1ère classe	15	94%	1	6%	16	
		Principal 2ème classe	25	93%	2	7%	27	
		1ère classe	46	92%	4	8%	50	
		2ème classe	10	100%	-	-	10	
	S/Total ADJENES			96	93%	7	7%	103
	ATEC	ATEC 1	1	100%	-	-	1	
	S/Total ATEC			1	100%	-	-	1
	ATRF	Principal 1ère classe	22	49%	23	51%	45	
		Principal 2ème classe	83	73%	31	27%	114	
		1ère classe	36	57%	27	43%	63	
		2ème classe	38	67%	19	33%	57	
	S/Total ATRF			179	64%	100	36%	279
	MAGASINIER	Principal 1ère classe	1	100%	-	-	1	
		Principal 2ème classe	4	100%	-	-	4	
		1ère classe	3	50%	3	50%	6	
		2ème classe	3	60%	2	40%	5	
	S/Total MAGASINIER			11	69%	5	31%	16
TOTAL CATEGORIE C			287	72%	112	28%	399	
TOTAL			568	62%	344	38%	912	

b) La démographie : pyramide des âges au 31 décembre 2013

Ensemble des personnels titulaires et contractuels

Âge moyen
42 ans et 5 mois

Femmes : 42 ans et 4 mois
Hommes : 42 ans et 6 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Ensemble des personnels	F	61	186	157	160	209	221	185	125	42	1 346
	H	56	283	168	197	224	246	193	168	94	1 629
S/Total		117	469	325	357	433	467	378	293	136	2 975

Personnels titulaires

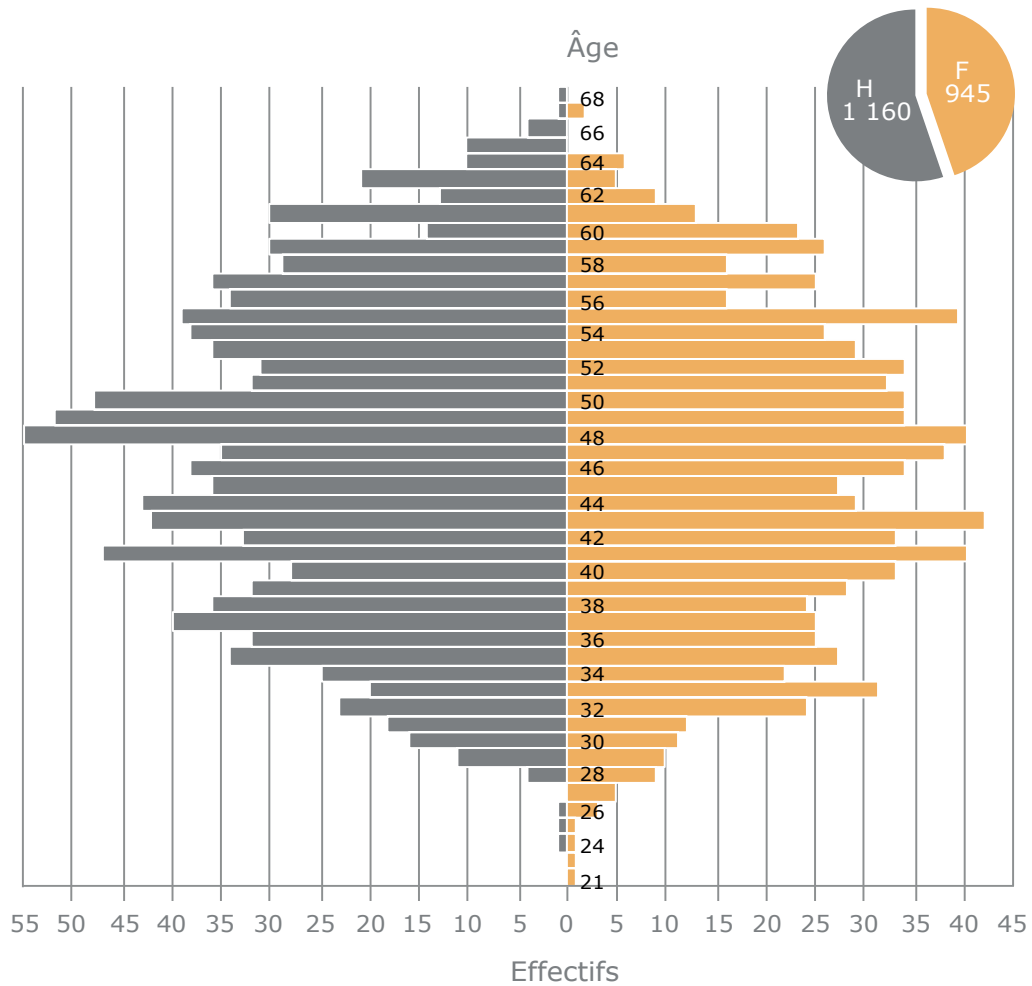
Âge moyen

Lille 1 : 46 ans et 1 mois

Femmes : 45 ans et 6 mois
Hommes : 46 ans et 8 mois

National : 47 ans et 1 mois

Femmes : 46 ans et 5 mois
Hommes : 47 ans et 8 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Titulaires	F	3	39	116	135	171	180	160	106	35	945
	H	1	33	120	168	201	228	176	143	90	1 160
S/Total		4	72	236	303	372	408	336	249	125	2 105

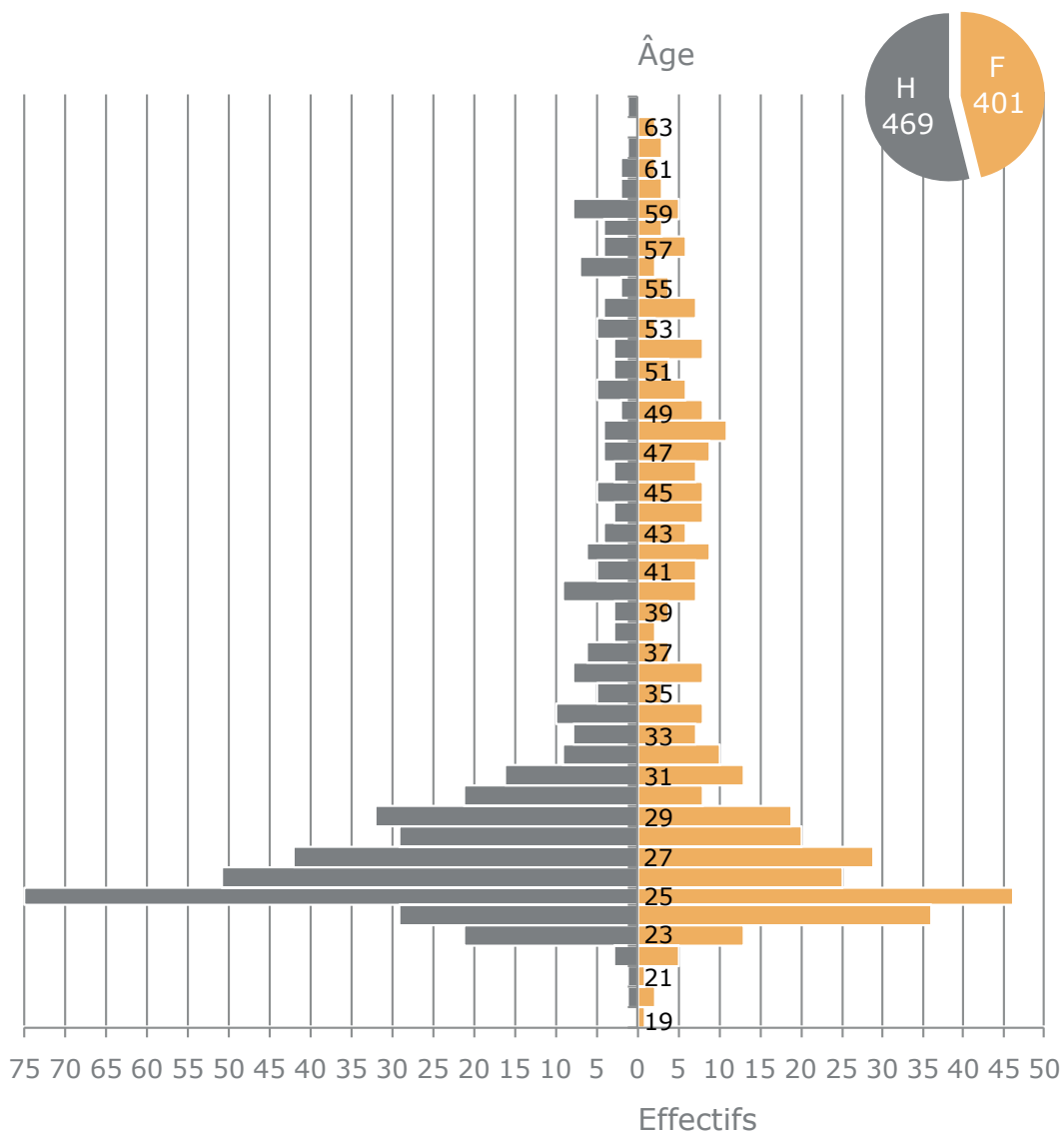
Personnels contractuels

Âge moyen

33 ans et 7 mois

Femmes : 35 ans

Hommes : 32 ans et 2 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Contractuels	F	58	147	41	25	38	41	25	19	7	401
	H	55	250	48	29	23	18	17	25	4	469
S/Total		113	397	89	54	61	59	42	44	11	870

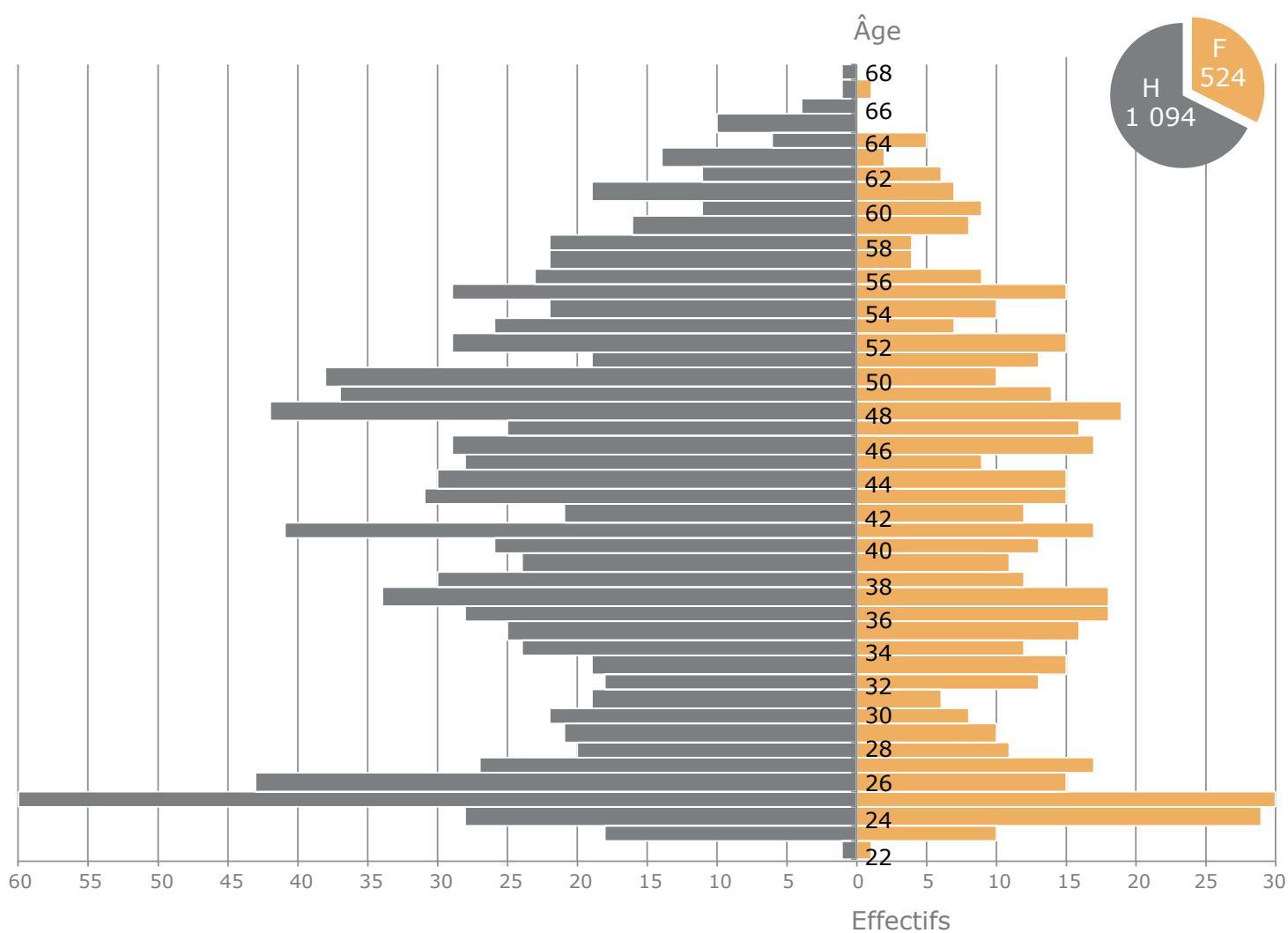
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels

Âge moyen

41 ans et 3 mois

Femmes : 40 ans et 5 mois

Hommes : 42 ans et 1 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Ensemble enseignants	F	40	91	62	72	68	76	60	34	21	524
	H	47	193	105	142	151	171	125	94	66	1 094
S/Total		87	284	167	214	219	247	185	128	87	1 618

Personnels enseignants-chercheurs et enseignants titulaires

Âge moyen

Lille 1 : 45 ans et 8 mois

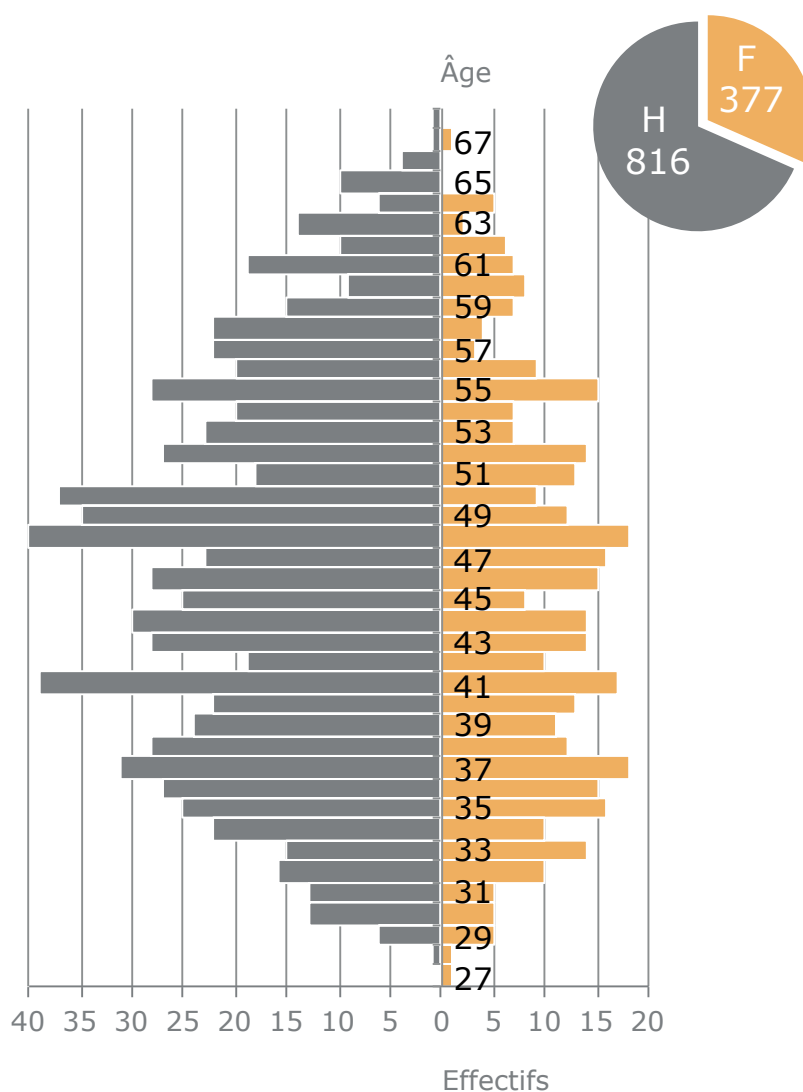
Femmes : 44 ans et 11 mois

Hommes : 46 ans et 5 mois

National : 48 ans

Femmes : 46 ans et 7 mois

Hommes : 48 ans et 10 mois



		25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Enseignants-chercheurs et enseignants titulaires	F	12	55	69	63	70	56	31	21	377
	H	20	91	132	141	163	116	88	65	816
S/Total		32	146	201	204	233	172	119	86	1 193

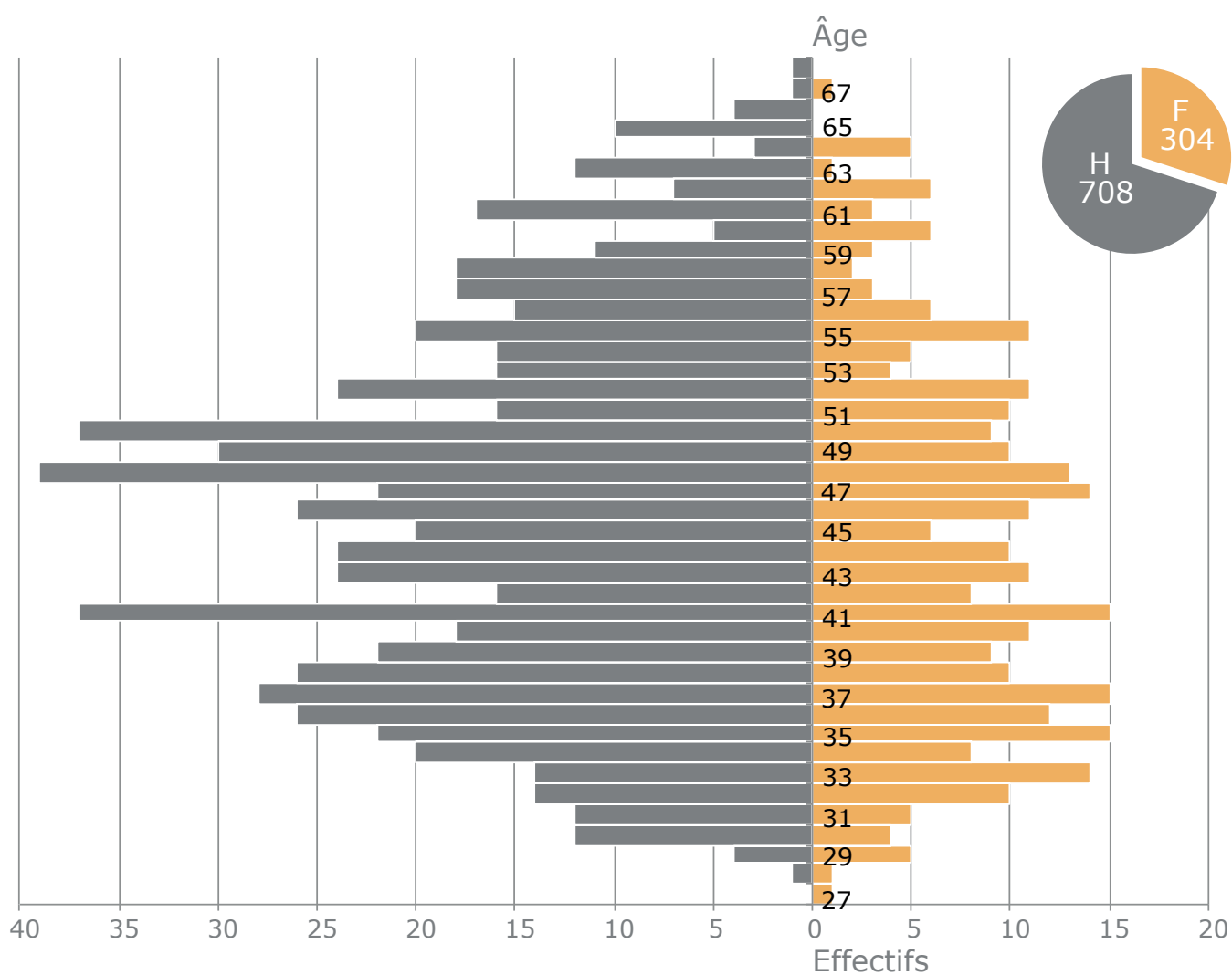
Enseignants-chercheurs titulaires

Âge moyen

45 ans

Femmes : 44 ans et 1 mois

Hommes : 46 ans



		25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Enseignants-chercheurs titulaires	F	11	52	57	50	57	41	20	16	304
	H	17	82	120	121	154	92	67	55	708
S/Total		28	134	177	171	211	133	87	71	1 012

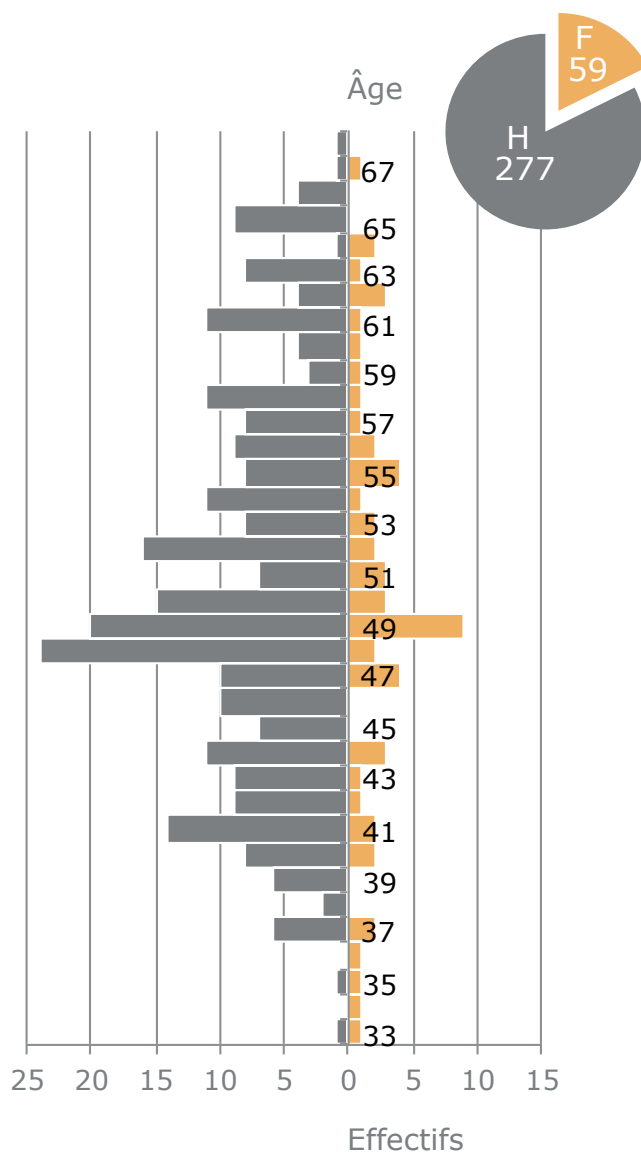
Professeur des universités

Âge moyen

50 ans et 4 mois

Femmes : 50 ans et 1 mois

Hommes : 50 ans et 7 mois

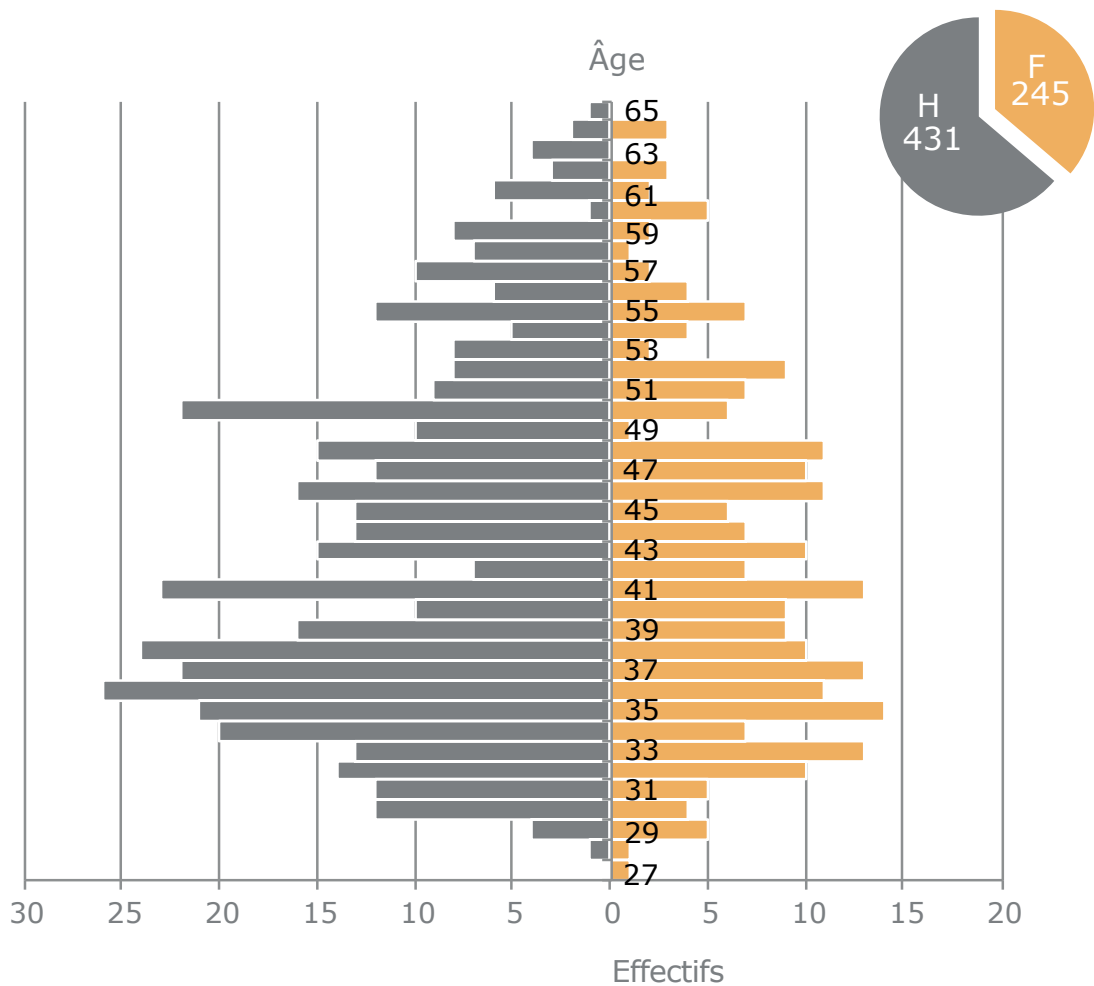


		31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Professeur des universités	F	3	5	7	18	12	6	8	59
	H	2	22	50	79	50	35	39	277
S/Total		5	27	57	97	62	41	47	336

Maîtres de conférences

Âge moyen
42 ans et 11 mois

Femmes : 42 ans et 8 mois
Hommes : 43 ans et 1 mois



		25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Maîtres de conférences	F	11	49	52	43	39	29	14	8	245
	H	17	80	98	71	75	42	32	16	431
S/Total		28	129	150	114	114	71	46	24	676

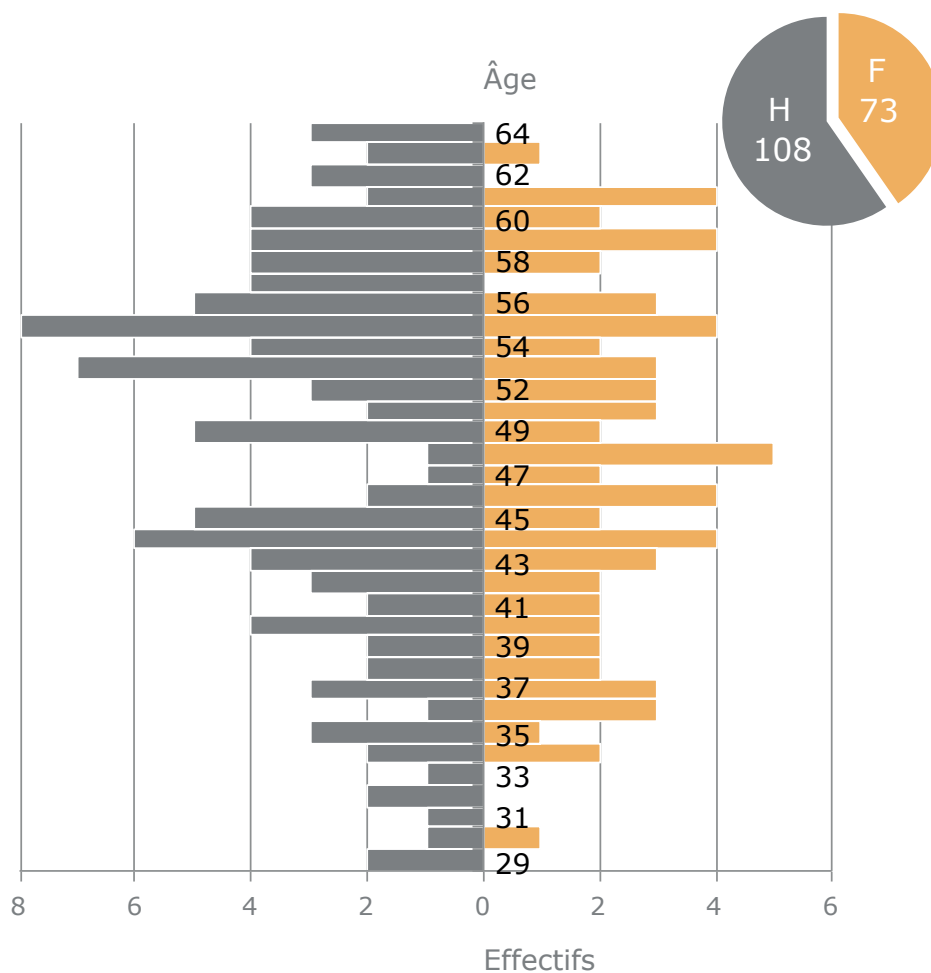
Personnels enseignants du 2nd degré et ENSAM titulaires

Âge moyen

48 ans et 5 mois

Femmes : 48 ans

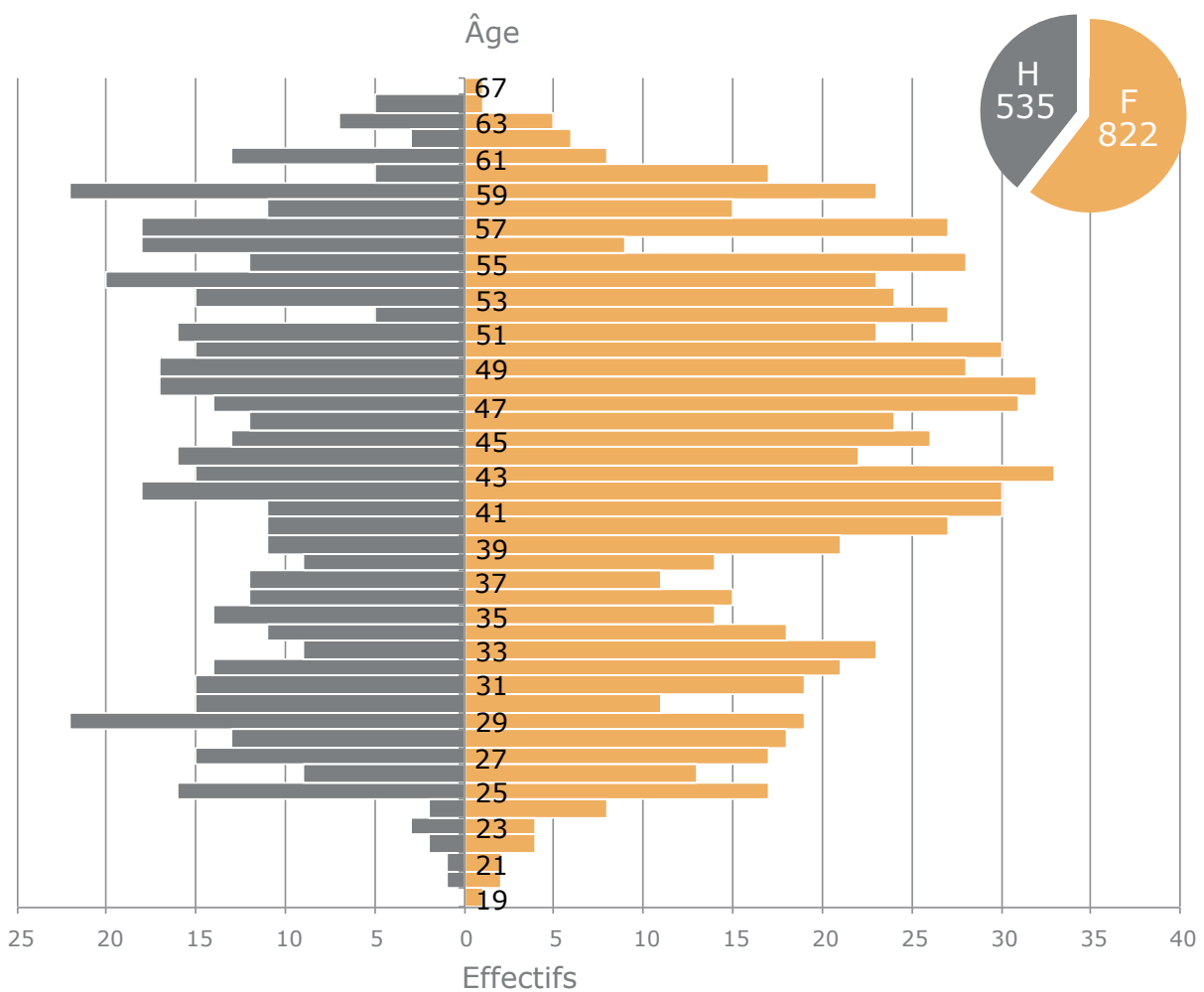
Hommes : 48 ans et 11 mois



		25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Enseignants du 2nd degré et ENSAM titulaires	F	1	3	12	13	13	15	11	5	73
	H	3	9	12	20	9	24	21	10	108
S/Total		4	12	24	33	22	39	32	15	181

Personnels Biatss titulaires et contractuels

Âge moyen
 43 ans et 6 mois
 Femmes : 43 ans et 7 mois
 Hommes : 43 ans et 5 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Biatss titulaires et contractuels	F	21	95	95	88	141	145	125	91	21	822
	H	9	90	63	55	73	75	68	74	28	535
S/Total		30	185	158	143	214	220	193	165	49	1 357

Personnels Biatss titulaires

Âge moyen

Lille 1 : 46 ans et 8 mois

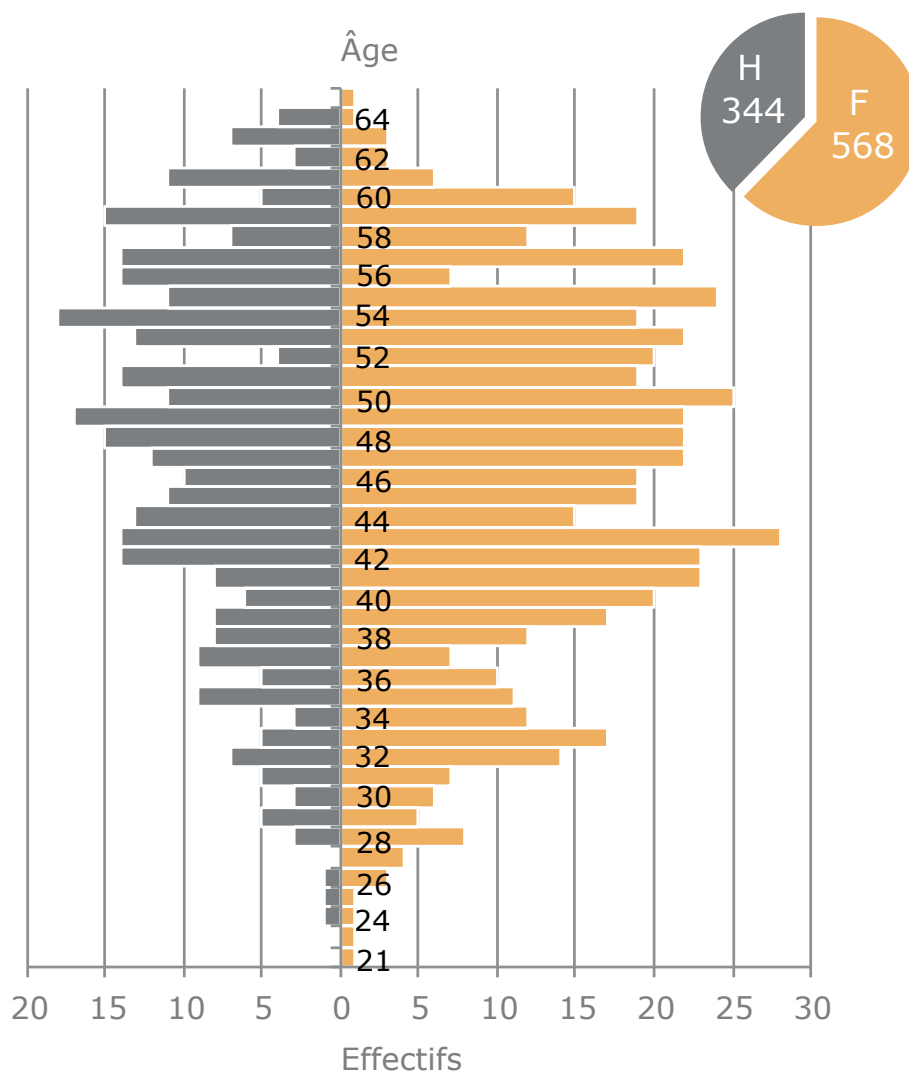
Femmes : 45 ans et 11 mois

Hommes : 47 ans et 6 mois

National : 45 ans et 11 mois

Femmes : 46 ans et 3 mois

Hommes : 45 ans et 4 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Biatss Titulaires	F	3	27	61	66	108	110	104	75	14	568
	H	1	13	29	36	60	65	60	55	25	344
S/Total		4	40	90	102	168	175	164	130	39	912

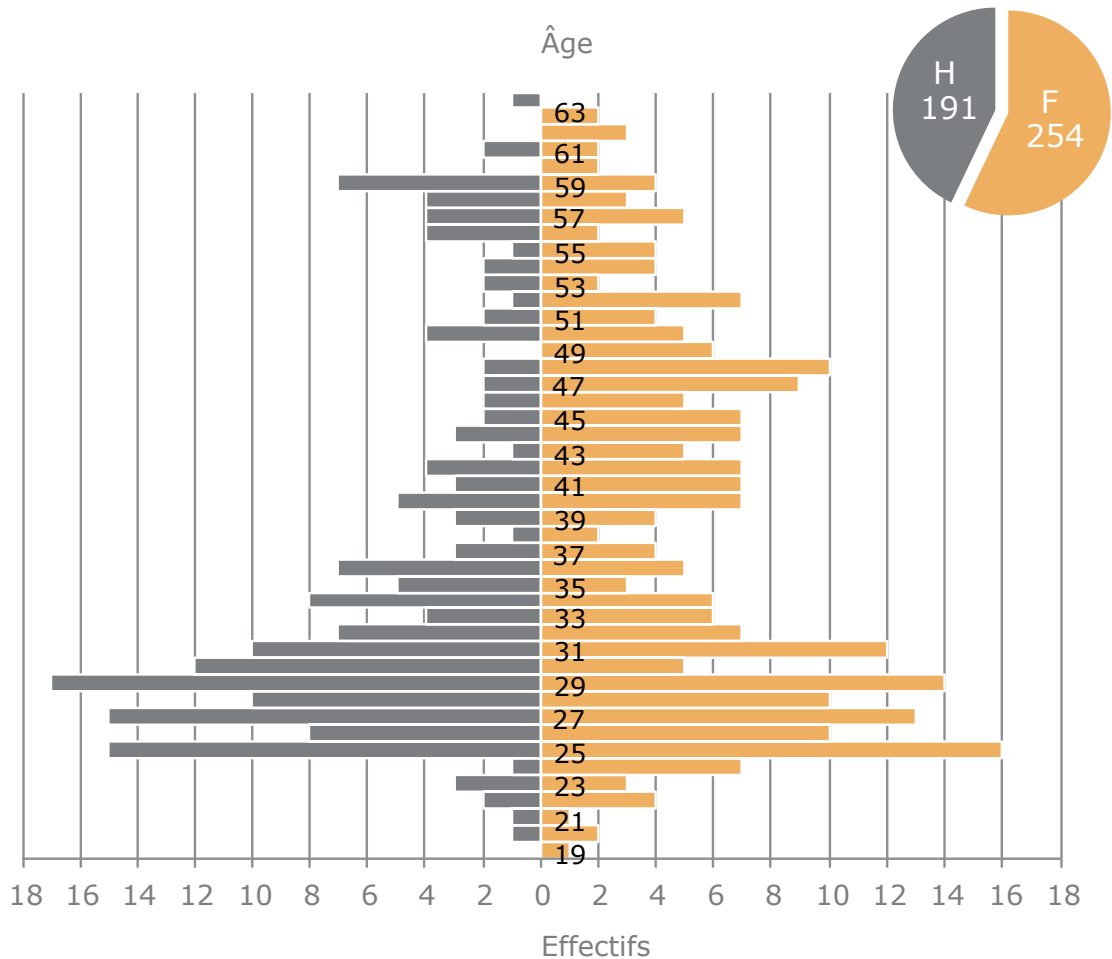
Personnels Biatss contractuels

Âge moyen

37 ans et 2 mois

Femmes : 38 ans et 5 mois

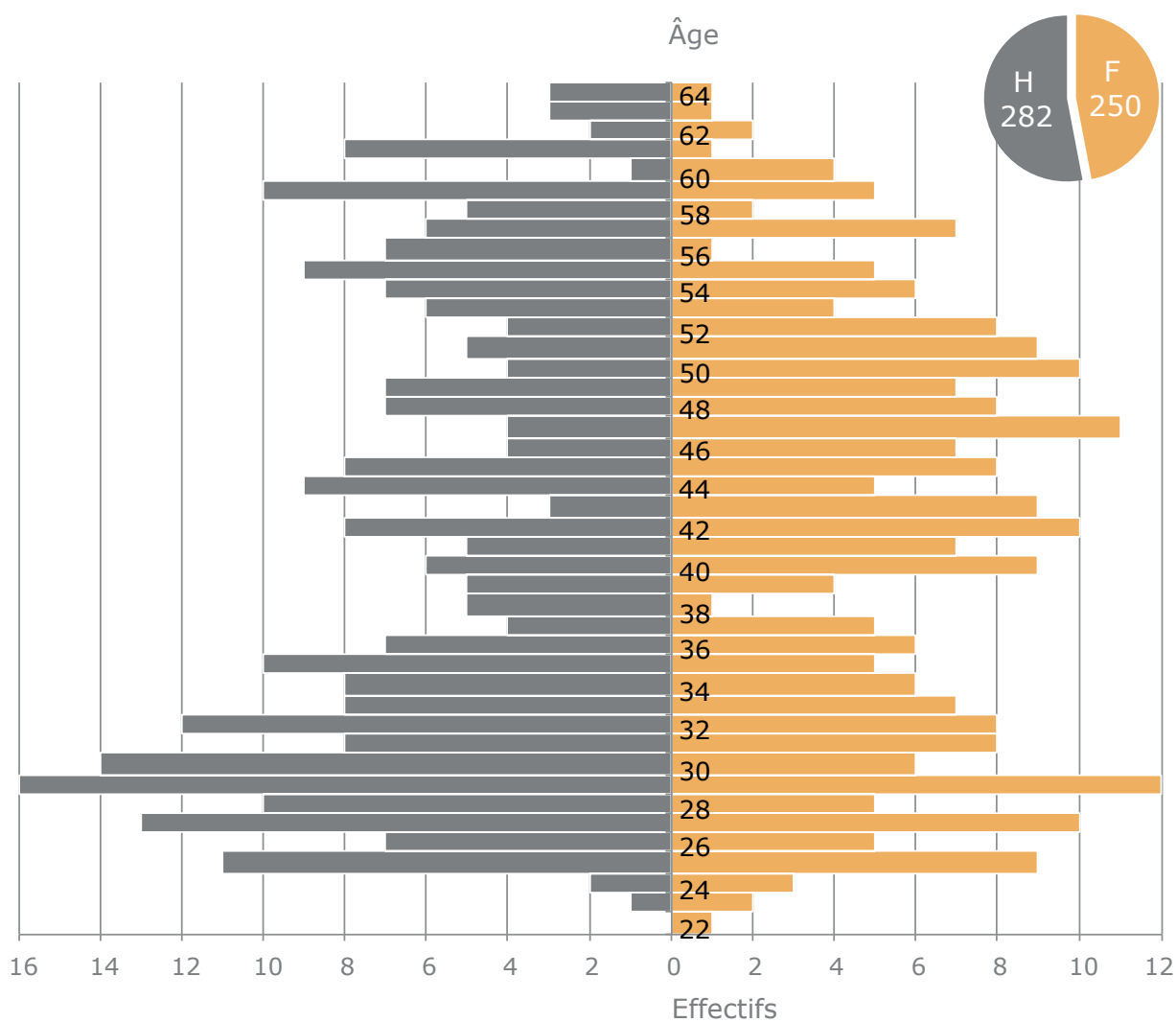
Hommes : 36 ans



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Biatss Contractuels	F	18	68	34	22	33	35	21	16	7	254
	H	8	77	34	19	13	10	8	19	3	191
S/Total		26	145	68	41	46	45	29	35	10	445

Personnels Biatss titulaires et contractuels catégorie A

Âge moyen
 41 ans et 3 mois
 Femmes : 41 ans et 5 mois
 Hommes : 41 ans et 1 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Catégorie A	F	6	47	34	25	39	43	32	19	5	250
	H	3	71	46	27	33	26	31	29	16	282
S/Total		9	118	80	52	72	69	63	48	21	532

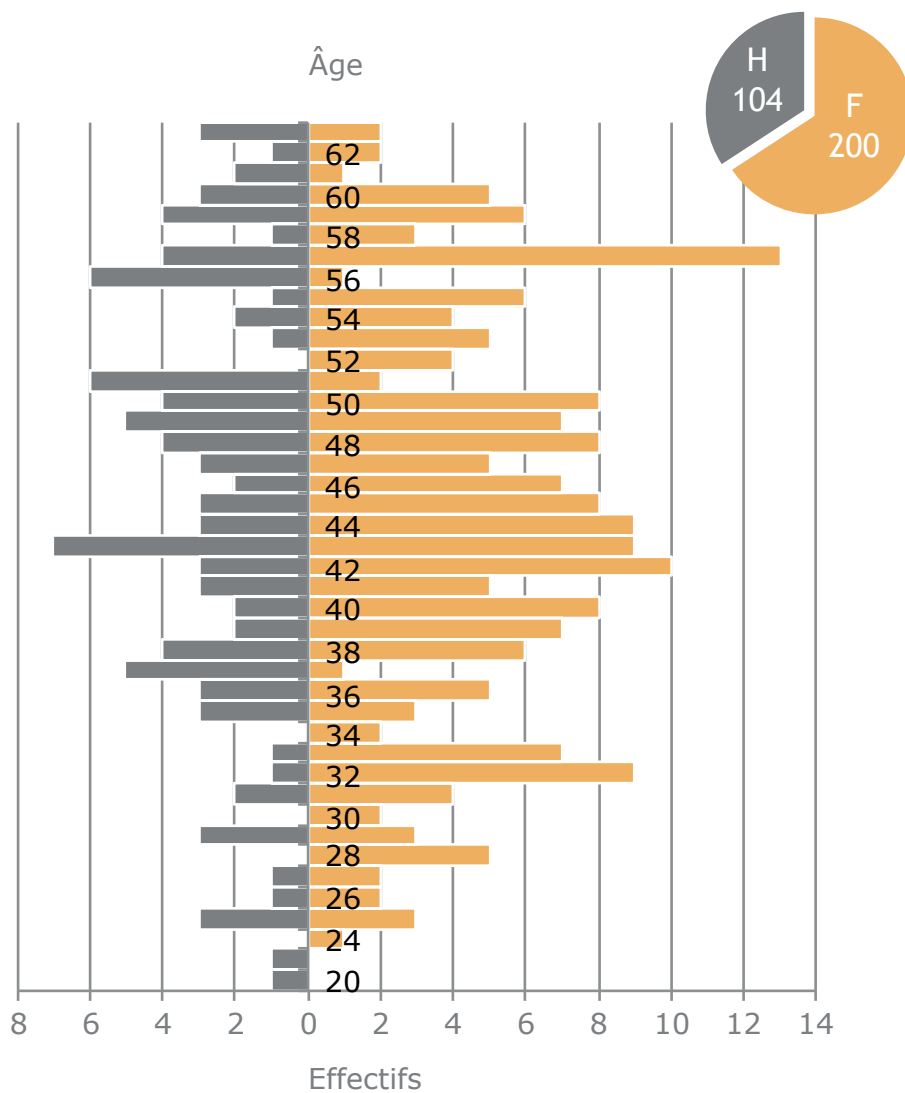
Personnels Biatss titulaires et contractuels catégorie B

Âge moyen

44 ans et 10 mois

Femmes : 44 ans et 4 mois

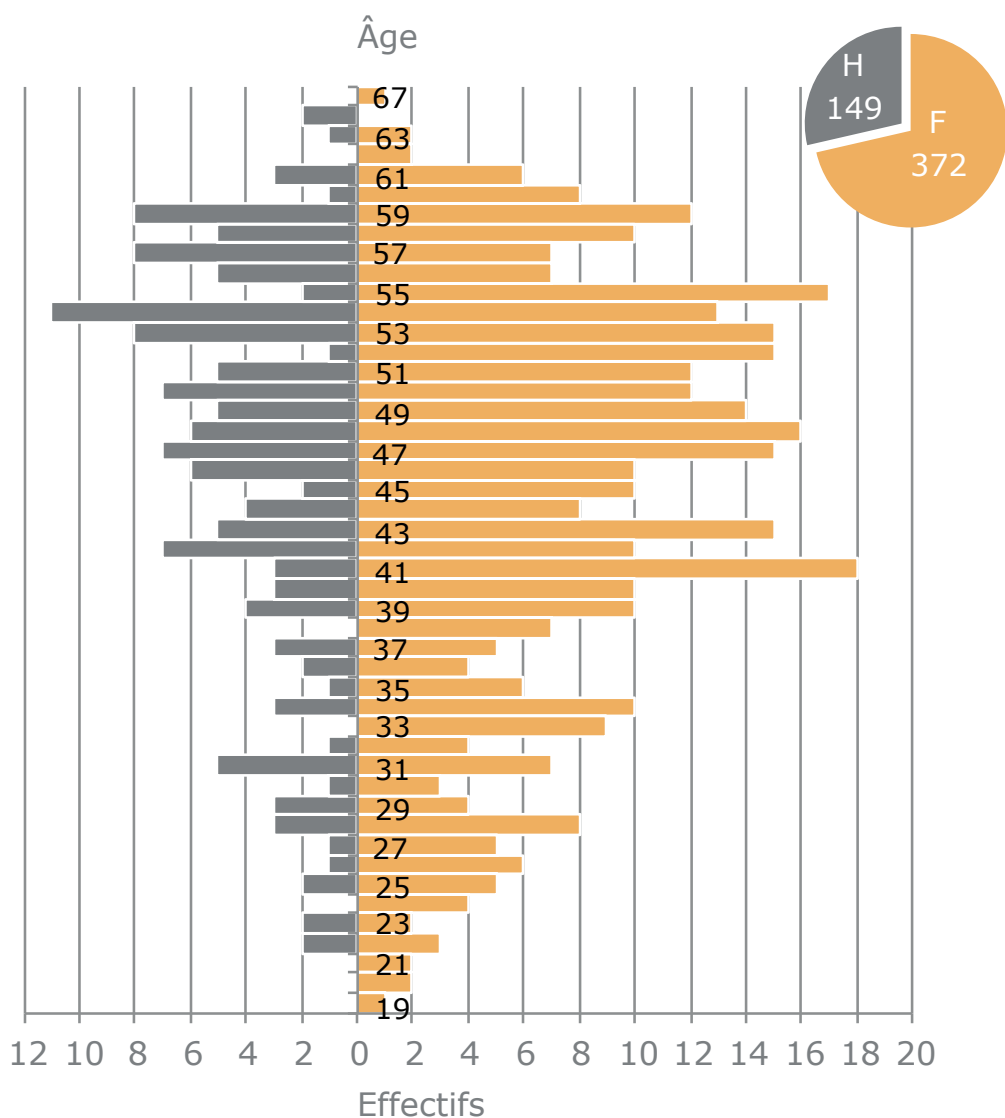
Hommes : 45 ans et 4 mois



		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Catégorie B	F	1	17	25	27	41	35	21	28	5	200
	H	2	8	7	16	19	18	10	18	6	104
S/Total		3	25	32	43	60	53	31	46	11	304

Personnels Biatss titulaires et contractuels catégorie C

Âge moyen
 45 ans et 7 mois
 Femmes : 44 ans et 8 mois
 Hommes : 46 ans et 6 mois



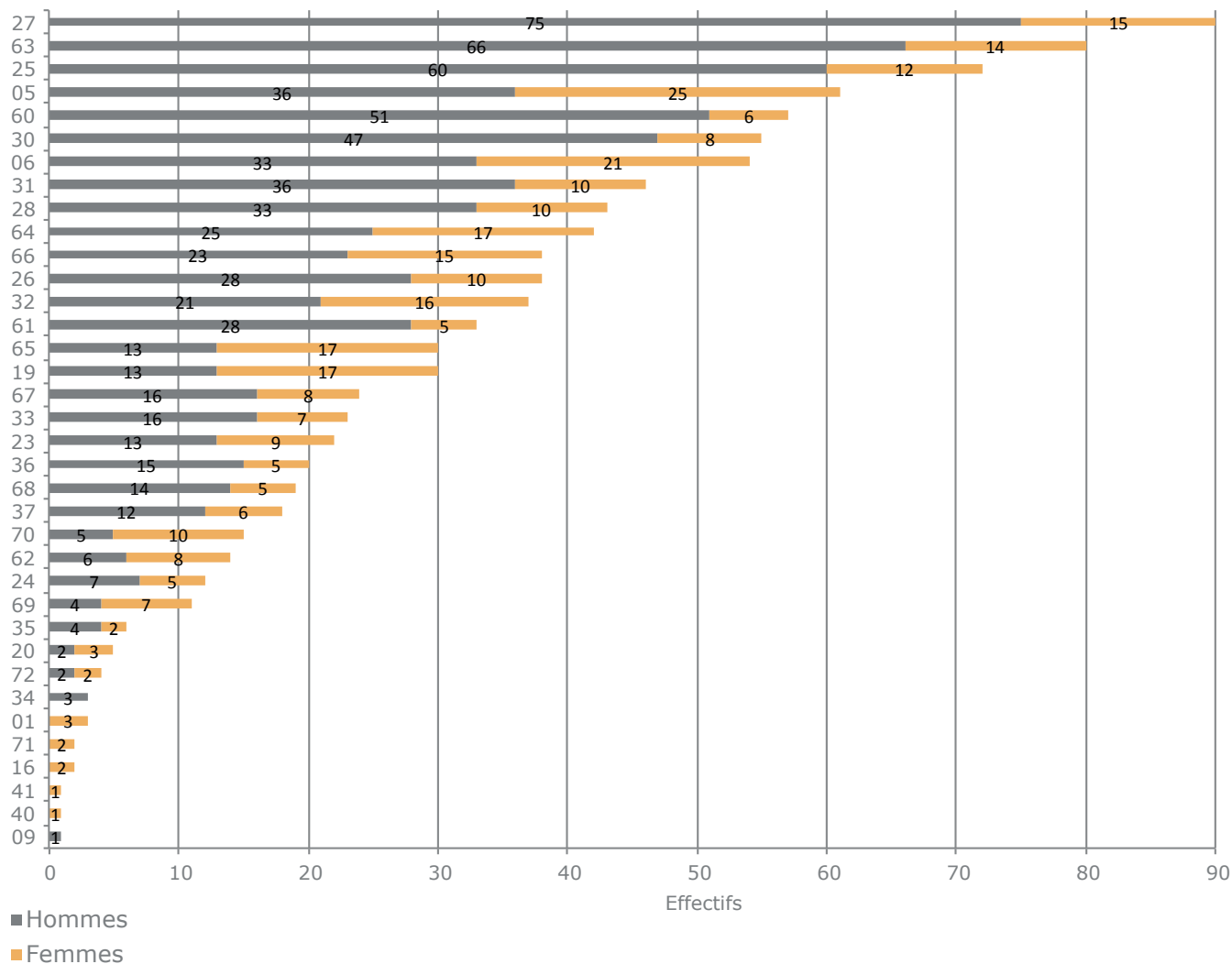
		moins de 25 ans	25-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61 ans et plus	TOTAL
Catégorie C	F	14	31	36	36	61	67	72	44	11	372
	H	4	11	10	12	21	31	27	27	6	149
S/Total		18	42	46	48	82	98	99	71	17	521

c) Les métiers au 31 décembre 2013

Répartition des personnels enseignants-chercheurs titulaires par section CNU

2013		MAITRE DE CONFERENCES			PROFESSEUR DES UNIVERSITES			S/Total		TOTAL
Groupe de sections	Sections	F	H	S/Total	F	H	S/Total	F	H	
Droit, économie et gestion	01	3	-	3	-	-	-	3	-	3
	05	18	25	43	7	11	18	25	36	61
	06	21	19	40	-	14	14	21	33	54
S/Total Droit, économie et gestion		42	44	86	7	25	32	49	69	118
Lettres et sciences humaines	09	-	1	1	-	-	-	-	1	1
	16	2	-	2	-	-	-	2	-	2
	19	14	8	22	3	5	8	17	13	30
	20	2	1	3	1	1	2	3	2	5
	23	8	9	17	1	4	5	9	13	22
	24	3	4	7	2	3	5	5	7	12
	70	8	3	11	2	2	4	10	5	15
	71	2	-	2	-	-	-	2	-	2
72	1	2	3	1	-	1	2	2	4	
S/Total Lettres et sciences humaines		40	28	68	10	15	25	50	43	93
Sciences	25	11	30	41	1	30	31	12	60	72
	26	8	16	24	2	12	14	10	28	38
	27	9	56	65	6	19	25	15	75	90
	28	9	19	28	1	14	15	10	33	43
	30	3	28	31	5	19	24	8	47	55
	31	8	19	27	2	17	19	10	36	46
	32	13	13	26	3	8	11	16	21	37
	33	4	8	12	3	8	11	7	16	23
	34	-	2	2	-	1	1	-	3	3
	35	2	2	4	-	2	2	2	4	6
	36	4	8	12	1	7	8	5	15	20
	37	5	7	12	1	5	6	6	12	18
	40	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	41	1	-	1	-	-	-	1	-	1
	60	6	31	37	-	20	20	6	51	57
	61	4	16	20	1	12	13	5	28	33
	62	7	3	10	1	3	4	8	6	14
	63	10	43	53	4	23	27	14	66	80
	64	13	17	30	4	8	12	17	25	42
	65	15	7	22	2	6	8	17	13	30
66	13	13	26	2	10	12	15	23	38	
67	8	8	16	-	8	8	8	16	24	
68	4	11	15	1	3	4	5	14	19	
69	5	2	7	2	2	4	7	4	11	
S/Total Sciences		163	359	522	42	237	279	205	596	801
TOTAL		245	431	676	59	277	336	304	708	1 012

Répartition des enseignants-chercheurs par sexe et par section CNU

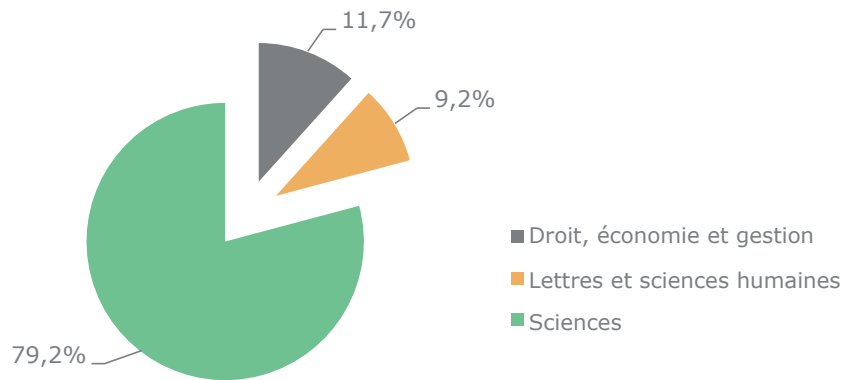


Libellé des sections CNU

01 : Droit privé et sciences criminelles
05 : Sciences économiques
06 : Sciences de gestion
09 : Langue et littérature françaises
16 : Psychologie, psychologie clinique, psychologie sociale
19 : Sociologie, démographie
20 : Anthropologie, ethnologie, préhistoire
23 : Géographie physique, humaine, économique et régionale
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme
25 : Mathématiques
26 : Mathématiques appliquées
27 : Informatique
28 : Milieux denses et matériaux
30 : Milieux dilués et optique
31 : Chimie théorique, physique, analytique
32 : Chimie organique, minérale, industrielle
33 : Chimie des matériaux
34 : Astronomie, astrophysique
35 : Structure et évolution de la terre et des autres planètes

36 : Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, paléobiosphère
37 : Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement
40 : Sciences du médicament
41 : Sciences biologiques pharmaceutiques
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal
62 : Energétique, génie des procédés
63 : Electronique, optronique et systèmes
64 : Biochimie et biologie moléculaire
65 : Biologie cellulaire
66 : Physiologie
67 : Biologie des populations et écologie
68 : Biologie des organismes
69 : Neurosciences
70 : Sciences de l'éducation
72 : Epistémologie, histoire des sciences et des techniques

Répartition des personnels enseignants-chercheurs par section CNU



Répartition Femmes/Hommes au sein de chaque groupe de section CNU - comparatif Lille 1 et niveau national

Composition des groupes CNU (Les sections non représentées à Lille 1 sont soulignées) :

Biologie et Biochimie : 64, 65, 66, 67, 68, 69

Chimie : 31, 32, 33

Interdisciplinaire : 70, 71, 72, 73

Mathématiques et informatique : 25, 26, 27

Physique : 28, 29, 30

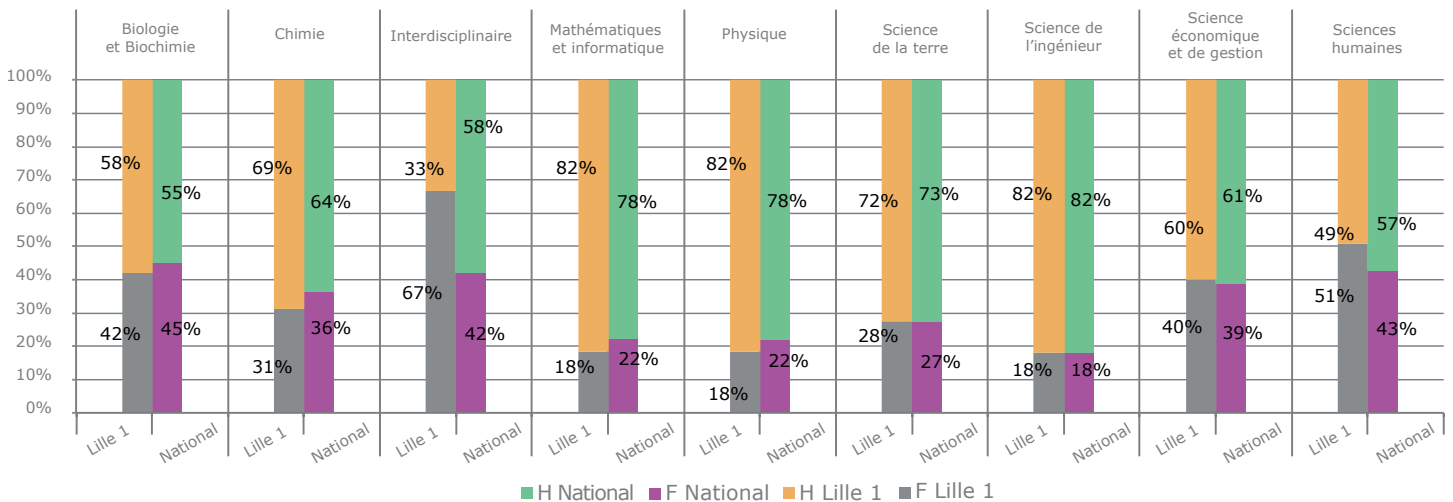
Sciences de la terre : 34, 35, 36, 37

Sciences de l'ingénieur : 60, 61, 62, 63

Sciences économique et de gestion : 05, 06

Sciences Humaines : 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Dans ce comparatif, les groupes «Langues et littératures» ainsi que «Droit et Science politique» n'ont pas été pris en compte, car ils ne sont pas représentatifs, ils comprennent respectivement 1 et 3 agents à Lille 1.



Note de lecture : A Lille 1, pour le groupe Biologie et Biochimie la part des femmes est de 42%, tandis qu'au niveau national elle est de 45%.

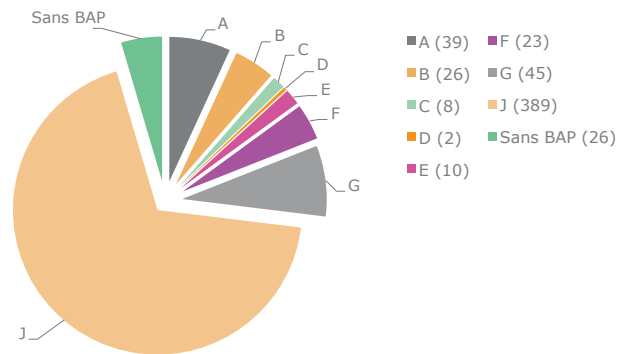
Répartition des personnels enseignants du second degré et ENSAM titulaires par discipline

Disciplines		F	H	TOTAL	%
Lettres	Allemand	5	1	6	3,3%
	Anglais	21	19	40	22,1%
	Education physique et sportive	2	8	10	5,5%
	Espagnol	3	1	4	2,2%
	Lettres histoire géographie	-	1	1	0,6%
	Lettres classiques grammaire	1	3	4	2,2%
	Lettres modernes	11	6	17	9,4%
	Lettres anglaises	-	1	1	0,6%
	Sciences économiques et sociales	2	5	7	3,9%
S/Total Lettres		45	45	90	49,7%
Scientifique	Mathématiques	6	15	21	11,6%
	Physique-chimie	3	5	8	4,4%
	Sciences de la vie et de la terre	4	-	4	2,2%
	Sciences physiques-physique appliquée	1	4	5	2,8%
S/Total Scientifique		14	24	38	21,0%
Technique et industrielle	Biochimie- Génie biologique	1	-	1	0,6%
	Génie électrique-électronique	-	7	7	3,9%
	Génie chimique	2	-	2	1,1%
	Génie civil	1	2	3	1,7%
	Génie mécanique-mécanique générale	-	14	14	7,7%
	Sciences et techniques médico-sociales	1	-	1	0,6%
S/Total Technique et industrielle		5	23	28	15,5%
Economie, gestion	Economie, gestion	7	16	23	12,7%
	Informatique et gestion	2	-	2	1,1%
S/Total Economie, gestion		9	16	25	13,8%
TOTAL		73	108	181	100%

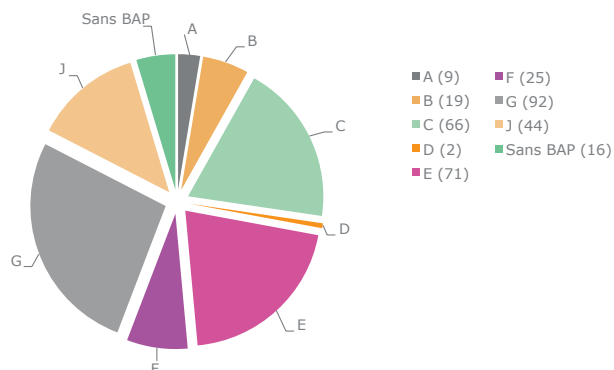
Répartition des personnels Biats titulaires par branche d'activité professionnelle (BAP)

Filière	BAP	F	H	TOTAL
AENES ITRF	A - Science du vivant	39	9	48
	B - Sciences chimiques Sciences des matériaux	26	19	45
	C - Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	8	66	74
	D - Sciences Humaines et Sociales	2	2	4
	E - Informatique, Statistique et Calcul Scientifique	10	71	81
	F - Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	23	25	48
	G - Patrimoine, logistique, prévention et restauration	45	92	137
	J - Gestion et pilotage	389	44	433
Bibliothèque	Sans BAP	23	16	39
Médicaux sociaux TOS	Sans BAP	3	-	3
TOTAL		568	344	912

Nombre de femmes Biats titulaires par BAP

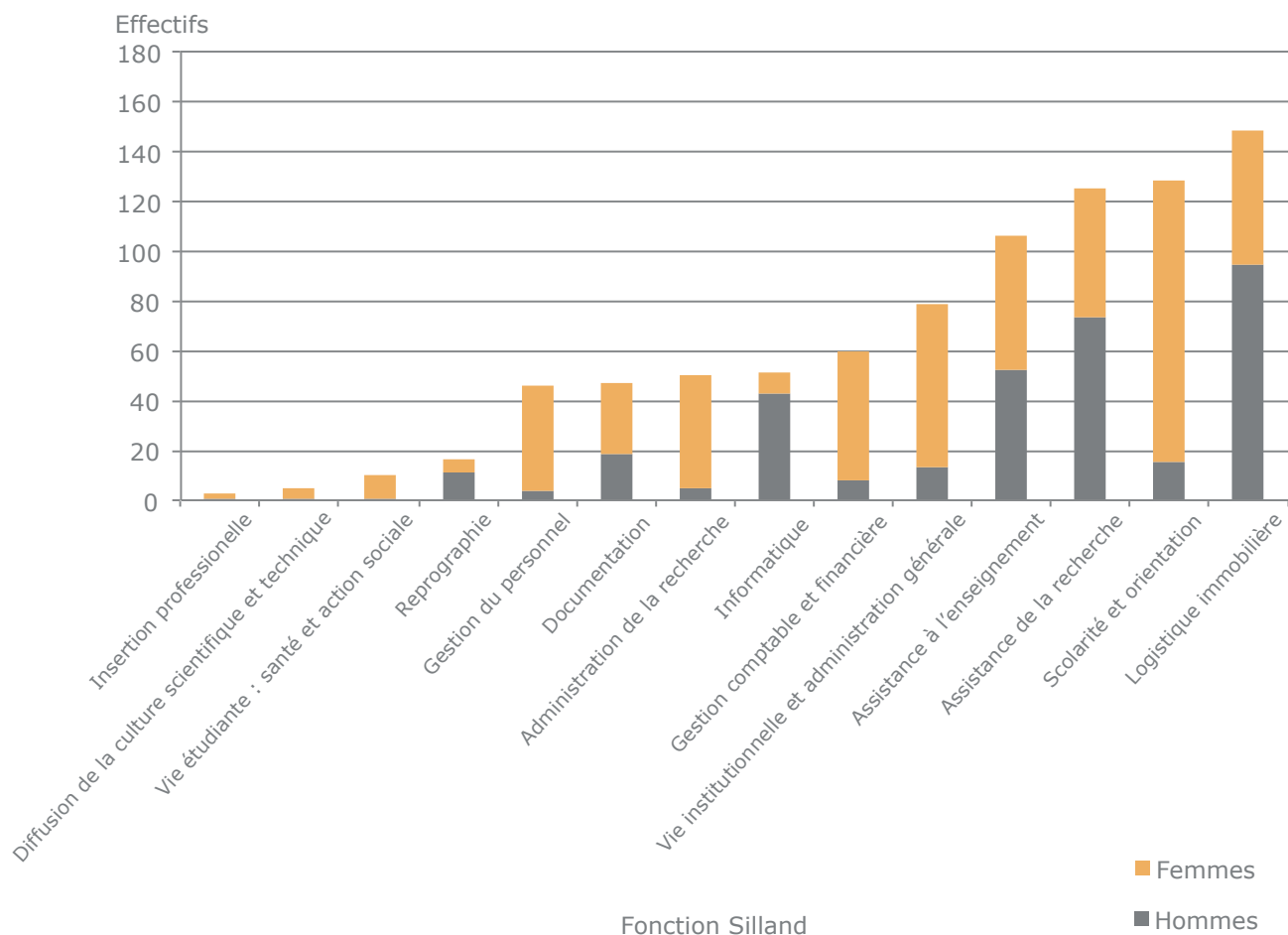


Nombre d'hommes Biats titulaires par BAP



Répartition en ETP des personnels Biatss titulaires par fonction Silland

Fonction Silland	Femmes	Hommes	TOTAL	%
Insertion professionnelle	1,9	0,7	2,6	0,3%
Diffusion de la culture scientifique et technique	4,0	1,0	5,0	0,6%
Vie étudiante : santé et action sociale	9,2	1,0	10,2	1,2%
Reprographie	5,5	10,8	16,3	1,9%
Gestion du personnel	41,9	3,7	45,5	5,2%
Documentation	29,0	18,4	47,4	5,4%
Administration de la recherche	45,1	5,0	50,1	5,7%
Informatique	9,2	42,6	51,7	5,9%
Gestion comptable et financière	51,7	8,3	60,0	6,8%
Vie institutionnelle et administration générale	65,7	13,4	79,1	9,0%
Assistance à l'enseignement	54,4	52,4	106,7	12,2%
Assistance de la recherche	51,7	73,1	124,8	14,3%
Scolarité et orientation	113,3	14,9	128,2	14,6%
Logistique immobilière	53,1	94,9	148,0	16,9%
TOTAL	535,5	340,0	875,5	100%



d) Les mouvements et le recrutement des personnels titulaires

Flux des entrées et des sorties des personnels titulaires

Entrées

Motif	2011			2012			2013			
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
Personnels enseignants	Concours	10	26	36	11	20	31	11	13	24
	Mutation	4	9	13	4	11	15	6	10	16
	Détachement	-	2	2	-	-	-	-	-	-
	Réintégration	2	-	2	1	2	3	1	-	1
S/Total Personnels enseignants	16	37	53	16	33	49	18	23	41	
Personnels Biatss	Concours	7	13	20	3	1	4	4	4	8
	Mutation	11	-	11	7	5	12	8	2	10
	Détachement	4	1	5	-	-	-	-	-	-
	Recrutement sans concours	-	-	-	2	-	2	-	-	-
	Réintégration	2	3	5	3	-	3	1	1	2
S/Total Personnels Biatss	24	17	41	15	6	21	13	7	20	
TOTAL	40	54	94	31	39	70	31	30	61	

Sorties

Motif	2011			2012			2013				
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
Personnels enseignants	Sorties définitives	Concours	-	1	1	-	-	-	-	1	1
		Mutation	4	6	10	1	4	5	3	10	13
		Démission	-	1	1	-	-	-	-	1	1
		Retraite	8	27	35	7	20	27	2	17	19
		Fin de fonction	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		Décès	1	2	3	-	2	2	-	2	2
	Sorties provisoires	Détachement	1	4	5	-	3	3	2	2	4
		Disponibilité	2	1	3	2	-	2	-	2	2
		Congé parental	1	-	1	-	-	-	2	-	2
S/Total Personnels enseignants	17	42	59	10	29	39	9	36	45		
Personnels Biatss	Sorties définitives	Concours	4	-	4	1	1	2	1	2	3
		Mutation	10	2	12	11	3	14	5	4	9
		Démission	-	-	-	1	-	1	-	-	-
		Retraite	31	14	45	17	6	23	12	5	17
		Radiation	-	-	-	2	1	3	3	2	5
		Décès	1	3	4	-	1	1	-	1	1
	Sorties provisoires	Détachement	2	1	3	2	1	3	-	3	3
		Disponibilité	1	3	4	1	2	3	2	1	3
		Congé longue durée	-	-	-	1	1	2	2	-	2
Congé parental	4	-	4	2	-	2	2	-	2		
S/Total Personnels Biatss	53	23	76	38	16	54	27	18	45		
TOTAL	70	65	135	48	45	93	36	54	90		

Etude sur l'âge de départ à la retraite

(hors retraite pour invalidité)

Moyenne âge au jour du départ à la retraite :

Sexe	Type agent	2011		2012		2013	
		Moyenne d'âge	Nbre de départs	Moyenne d'âge	Nbre de départs	Moyenne d'âge	Nbre de départs
F	Biatss	59 ans 10 mois	27	61 ans 4 mois	16	63 ans 5 mois	11
	Enseignant	62 ans 11 mois	8	65 ans 3 mois	7	60 ans 5 mois	2
Moyenne d'âge F		60 ans 6 mois	35	62 ans 7 mois	23	62 ans 11 mois	13
H	Biatss	62 ans 1 mois	14	61 ans 8 mois	4	62 ans 4 mois	3
	Enseignant	65 ans	27	64 ans 8 mois	20	64 ans 6 mois	17
Moyenne d'âge H		64 ans	41	64 ans 2 mois	24	64 ans 2 mois	20
Moyenne d'âge F + H		62 ans 5 mois	76	63 ans 4 mois	47	63 ans 8 mois	33

Age minimum et maximum au jour du départ à la retraite :

Sexe	Type agent	2011		2012		2013	
		Age minimum	Age maximum	Age minimum	Age maximum	Age minimum	Age maximum
F	Biatss	50 ans 3 mois	65 ans	60 ans	64 ans 4 mois	59 ans 10 mois	68 ans 6 mois
	Enseignant	56 ans 10 mois	65 ans 11 mois	63 ans 3 mois	68 ans 10 mois	59 ans 10 mois	60 ans 11 mois
H	Biatss	59 ans 7 mois	65 ans	60 ans 1 mois	63 ans 11 mois	59 ans 8 mois	64 ans 10 mois
	Enseignant	60 ans 11 mois	69 ans 4 mois	60 ans 10 mois	68 ans 8 mois	60 ans 10 mois	69 ans 4 mois
F + H		50 ans 3 mois	69 ans 4 mois	60 ans	68 ans 10 mois	59 ans 8 mois	69 ans 4 mois

NB : tout agent peut bénéficier, sous réserve de remplir les conditions fixées par la réglementation, d'un départ avant l'âge légal ou après l'âge limite.

En matière de départ anticipé par exemple, l'année 2011 a été impactée par la réforme de 2010 qui a modifié les règles de calcul de la pension versée lorsqu'un parent d'au moins 3 enfants souhaite prendre sa retraite de façon anticipée. Les conditions financières étant moins avantageuses à compter du 01/07/2011, cette mesure a entraîné des départs avant cette date de mise en oeuvre (âge minimum des agents féminins Biatss et Enseignant en 2011). Parmi les autres motifs de départ avant l'âge légal, le principal est le dispositif 'carrières longues' qui continuent d'exister (départs des agents avant 60 ans en 2011 et 2013).

A l'inverse, peuvent être accordés sous certaines conditions, soit un recul de limite d'âge, soit une prolongation d'activité. A titre d'exemple, l'agent ayant eu au moins 3 enfants vivants à l'âge de ses 50 ans peut bénéficier d'1 an de recul de limite d'âge. Autre situation : un professeur des universités peut, sur sa demande, être maintenu en activité en surnombre 3 ans après qu'il ait atteint la limite d'âge et jusqu'à la fin de l'année universitaire.

Mobilité interne des personnels Biatss

	2011		2012		2013	
	F	H	F	H	F	H
Nbre d'agents ayant bénéficié d'une mobilité interne	20	1	16	3	11	5
TOTAL	21		19		16	

Nombre de lauréats aux concours de recrutement Biatss ouverts à Lille 1

	2011			2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Personnels titulaires à Lille 1	4	2	6	11	-	11	1	1	2
Personnels contractuels à Lille 1	5	2	7	8	4	12	7	30	37
TOTAL	9	4	13	19	4	23	8	31	39

En 2013, a été organisé la 1^{ère} des 4 sessions d'examens professionnalisés réservés (cf: tableau Postes offerts à Lille 1 aux concours ITRF - Session 2013).

Nombre de lauréats aux concours de recrutement Biatss hors Lille 1

	2011			2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Personnels titulaires à Lille 1	4	-	4	1	1	2	-	-	-
TOTAL	4	-	4	1	1	2	-	-	-

* Les données relatives à la mobilité externe des contractuels ne sont pas disponibles.

Postes offerts à Lille 1 aux concours ITRF - Session 2013

Niveau	Corps	Nature	Branche d'Activité Professionnelle								TOTAL	
			A	B	C	D	E	F	G	J		
Catégorie A	IGR	externe	-	-	-	-	2	-	-	-	2	3
		interne	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	IGE	externe	-	1	1	-	-	1	-	2	5	10
		interne	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
		réservé	-	-	-	-	-	1	-	3	4	
	ASI	interne	-	-	-	-	1	-	-	-	1	3
réservé		-	-	-	-	-	1	-	1	2		
Catégorie B	TCH	interne	-	1	-	-	-	-	-	1	2	14
		réservé	-	-	-	-	1	-	-	11	12	
Catégorie C	ADTRF	externe	2	-	1	-	-	-	-	-	3	22
		interne	-	-	-	-	-	-	1	1	2	
		réservé	-	-	-	-	-	-	8	9	17	
TOTAL		externe	2	1	2	-	2	1	-	2	10	52
		interne	-	1	-	-	1	-	1	4	7	
		réservé	-	-	-	-	1	2	8	24	35	

BAP A : Science du vivant

BAP B : Sciences chimiques - sciences des matériaux

BAP C : Sciences de l'ingénieur et de l'instrumentation scientifique

BAP D : Sciences humaines et sociales

BAP E : Informatique, statistique et calcul scientifique

BAP F : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE

BAP G : Patrimoine, logistique, prévention et restauration

BAP J : Gestion et pilotage

Concours enseignants-chercheurs et nouveaux enseignants du 2nd degré

Concours enseignants-chercheurs

Corps d'accès	Origine	2011			2012			2013		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Professeurs des universités	MCF Lille1	2	9	11	-	13	13	1	3	4
	PR extérieur	-	3	3	2	3	5	-	-	-
	MCF extérieur	1	7	8	1	4	5	2	1	3
	Autres	4	3	7		1	1	2	1	3
	S/Total	7	22	29	3	21	24	5	5	10
Maîtres de Conférences	ATER Lille1	4	2	6	2	4	6	1	-	1
	2nd degré Lille 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Post doctorant Lille 1	1	-	1	-	-	-	-	1	1
	ATER Extérieur	1	1	2	4	-	4	-	1	1
	2nd degré extérieur	-	-	-	-	1	1	-	-	-
	MCF extérieur	-	1	1	-	-	-	1	2	3
	Post doctorant extérieur	2	12	14	3	8	11	7	8	15
	Autres	3	3	6	2	4	6	-	2	2
S/Total	11	19	30	11	17	28	9	14	23	
TOTAL	18	41	59	14	38	52	14	19	33	

Enseignants-chercheurs recrutés en 2013 par voie de concours

Agents ayant soutenu leur thèse à Lille 1 :

Corps d'accès	Origine	F	H	TOTAL
Professeurs des universités	MCF Lille1 ou IUT A	-	-	-
	MCF extérieur	-	-	-
	Autres	-	-	-
	S/Total	-	-	-
Maîtres de Conférences	ATER Lille1	-	-	-
	Post doctorant Lille 1	-	-	-
	Autres	2	2	4
	S/Total	2	2	4
TOTAL	2	2	4	

Agents ayant soutenu leur HDR à Lille 1 :

Corps d'accès	Origine	F	H	TOTAL
Professeurs des universités	MCF Lille1	1	3	4
	MCF extérieur	-	1	1
	Autres	-	-	-
	TOTAL	1	4	5

■ données non précisées dans les dossiers de candidature

Affectation de nouveaux enseignants du second degré

	2011			2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Enseignants 2nd degré	4	7	11	4	9	13	6	9	15

Avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs

Année 2011		Promouvables *			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Au titre de l'établissement	MCF hors-classe	44	113	157	11	20	31	8	8	16
	PR 1ère classe	30	122	152	11	48	59	2	10	12
	PR CE 1er éch.	8	69	77	1	16	17	-	6	6
	PR CE 2ème éch.	1	15	16	1	6	7	-	2	2
Total établissement		83	319	402	24	90	114	10	26	36
Au titre du C.N.U.	MCF hors-classe	44	113	157	16	30	46	5	10	15
	PR 1ère classe	30	122	152	14	55	69	3	7	10
	PR CE 1er éch.	8	69	77	1	19	20	-	5	5
	PR CE 2ème éch.	1	15	16	1	10	11	-	2	2
Total C.N.U.		83	319	402	32	114	146	8	24	32
TOTAL								18	50	68

Année 2012		Promouvables *			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Au titre de l'établissement	MCF hors-classe	34	99	133	4	19	23	3	10	13
	PR 1ère classe	32	125	157	13	49	62	5	7	12
	PR CE 1er éch.	11	67	78	1	20	21	-	6	6
	PR CE 2ème éch.	2	11	13	-	7	7	-	1	1
Total établissement		79	302	381	18	95	113	8	24	32
Au titre du C.N.U.	MCF hors-classe	34	99	133	7	30	37	3	11	14
	PR 1ère classe	32	125	157	14	57	71	1	7	8
	PR CE 1er éch.	11	67	78	2	26	28	1	5	6
	PR CE 2ème éch.	2	11	13	1	7	8	1	-	1
Total C.N.U.		79	302	381	24	120	144	6	23	29
TOTAL								14	47	61

Année 2013		Promouvables *			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Au titre de l'établissement	MCF hors-classe	35	76	111	9	16	25	6	6	12
	PR 1ère classe	27	131	158	9	43	52	2	10	12
	PR CE 1er éch.	14	70	84	3	19	22	-	6	6
	PR CE 2ème éch.	1	22	23	1	7	8	1	2	3
Total établissement		77	299	376	22	85	107	9	24	33
Au titre du C.N.U.	MCF hors-classe	35	76	111	11	23	34	2	7	9
	PR 1ère classe	27	131	158	10	57	67	1	12	13
	PR CE 1er éch.	14	70	84	4	23	27	1	3	4
	PR CE 2ème éch.	1	22	23	1	12	13	-	4	4
Total C.N.U.		77	299	376	26	115	141	4	26	30
TOTAL								13	50	63

* Les promouvables au titre du CNU et au titre de l'établissement sont les mêmes personnes puisqu'elles répondent aux mêmes critères.

Avancement de corps et de grade des personnels enseignants du 2nd degré et ENSAM

Année 2011

	Promouvables			Candidats			Promus		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
PRCE hors-classe	14	16	30	14	16	30	-	2	2
PLP hors-classe	-	1	1	-	1	1	-	-	-
PRAG hors-classe	19	34	53	19	34	53	2	4	6
PR Ensam hors-classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Liste d'aptitude PRAG	29	47	76	9	15	24		1	1
TOTAL	62	98	160	42	66	108	2	7	9

Année 2012

	Promouvables			Candidats			Promus		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
PRCE hors-classe	14	14	28	14	14	28	1	5	6
PLP hors-classe	-	1	1	-	1	1	-	-	-
PRAG hors-classe	22	34	56	22	34	56	1	4	5
PR Ensam hors-classe	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Liste d'aptitude PRAG	26	47	73	9	14	23	-	-	-
TOTAL	62	96	158	45	63	108	2	9	11

Année 2013

	Promouvables			Candidats			Promus		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
PRCE hors-classe	15	13	28	15	13	28	1	2	3
PLP hors-classe	-	2	2	-	2	2	-	-	-
PRAG hors-classe	21	33	54	21	33	54	3	2	5
PR Ensam hors-classe	-	2	2	-	2	2	-	-	-
Liste d'aptitude PRAG	28	45	73	10	17	27	-	-	-
TOTAL	64	95	159	46	67	113	4	4	8

Avancement de grade par tableau d'avancement des personnels Biatts

Année 2011

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Catégorie A	24	44	68	15	24	39	3	7	10
	Catégorie B	36	33	69	24	24	48	6	4	10
	Catégorie C	53	47	100	35	28	63	9	4	13
AENES	Catégorie A	1	1	2	1	-	1	1	-	1
	Catégorie B	25	-	25	23	-	23	2	-	2
	Catégorie C	31	4	35	29	3	32	11	3	14
Bibliothèque	Catégorie A	-	1	1	-	1	1	-	-	-
	Catégorie B	-	1	1	-	1	1	-	1	1
	Catégorie C	2	1	3	-	-	-	1	-	1
TOTAL		172	132	304	127	81	208	33	19	52

Année 2012

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Catégorie A	37	44	81	23	22	45	2	5	7
	Catégorie B	40	30	70	27	20	47	1	5	6
	Catégorie C	62	43	105	38	26	64	9	6	15
AENES	Catégorie A	1	1	2	-	1	1	-	-	-
	Catégorie B	20	-	20	19	-	19	1	-	1
	Catégorie C	33	5	38	31	4	35	4	1	5
Bibliothèque	Catégorie A	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Catégorie B	5	1	6	1	1	2	-	-	-
	Catégorie C	-	2	2	-	1	1	-	-	-
TOTAL		198	127	325	139	75	214	17	17	34

Année 2013

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Catégorie A	38	44	82	23	25	48	7	7	14
	Catégorie B	37	29	66	31	17	48	2	1	3
	Catégorie C	76	59	135	49	38	87	8	9	17
AENES	Catégorie A	-	2	2	-	-	-	-	-	-
	Catégorie B	21	1	22	16	1	17	1	1	2
	Catégorie C	48	5	53	45	4	49	15	-	15
Bibliothèque	Catégorie A	-	2	2	-	1	1	-	-	-
	Catégorie B	6	1	7	1	1	2	-	-	-
	Catégorie C	3	3	6	2	1	3	1	1	2
TOTAL		229	146	375	167	88	255	34	19	53

Récapitulatif avancement de grade par composante (hors personnels de bibliothèque)

	2011			2012			2013		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
Biologie	29	16	4	28	17	1	35	24	6
Chimie	19	13	6	17	13	2	20	13	5
CUJEP	20	16	3	29	16	-	30	21	1
EPU de LILLE	16	12	1	20	14	3	20	12	1
Géographie	6	5	-	8	8	-	11	11	-
IAE	15	8	-	18	12	3	16	10	5
IEEA	18	8	2	17	8	-	23	14	2
IUT A	20	15	2	19	16	2	27	18	3
Mathématiques	5	5	1	7	6	2	7	7	1
Physique	20	16	1	18	13	3	19	13	2
Sces de la terre	3	3	1	4	2	-	3	1	-
Sces Eco. & Sociales	11	6	1	13	6	4	11	4	1
Station marine de Wimereux	2	2	2	2	1	-	4	4	-
S/total composantes	184	125	24	200	132	20	226	152	27
Services Communs	38	27	7	39	32	6	48	33	10
Services Centraux	77	54	19	77	47	8	86	64	14
TOTAL	299	206	50	316	211	34	360	249	51

Avancement de corps par liste d'aptitude des personnels Biatss

Année 2011

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Promotion de A en A	67	82	149	34	41	75	2	1	3
	Promotion de B en A	65	59	124	42	43	85	1	1	2
	Promotion de C en B	118	87	205	82	55	137	3	2	5
AENES	Promotion de B en A	32	-	32	8	-	8	-	-	-
	Promotion de C en B	12	94	106	50	6	56	-	-	-
Bibliothèque	Promotion de A en A	1	2	3	-	1	1	-	-	-
	Promotion de B en A	4	3	7	-	-	-	-	-	-
	Promotion de C en B	5	5	10	-	1	1	-	1	1
TOTAL		304	332	636	216	147	363	6	5	11

Année 2012

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Promotion de A en A	67	75	142	26	35	61	1	1	2
	Promotion de B en A	58	57	115	36	30	66	1	-	1
	Promotion de C en B	120	87	207	74	52	126	4	2	6
AENES	Promotion de B en A	32	-	32	6	-	6	-	-	-
	Promotion de C en B	91	7	98	52	3	55	-	-	-
Bibliothèque	Promotion de A en A	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Promotion de B en A	6	4	10	-	-	-	-	-	-
	Promotion de C en B	5	4	9	2	-	2	-	-	-
TOTAL		379	235	614	196	120	316	6	3	9

Année 2013

		Promouvables			Candidats			Promus		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
ITRF	Promotion de A en A	72	74	146	26	33	59	1	-	1
	Promotion de B en A	61	58	119	41	39	80	-	1	1
	Promotion de C en B	126	88	214	77	63	140	2	3	5
AENES	Promotion de B en A	31	1	32	5	1	6	1	-	1
	Promotion de C en B	89	8	97	19	2	21	1	-	1
Bibliothèque	Promotion de A en A	1	1	2	-	-	-	-	-	-
	Promotion de B en A	6	5	11	-	-	-	-	-	-
	Promotion de C en B	6	4	10	4	-	4	-	-	-
TOTAL		392	239	631	172	138	310	5	4	9

Récapitulatif avancement de corps par composante (hors personnels de bibliothèque)

	2011			2012			2013		
	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus	Promouvables	Candidats	Promus
Biologie	50	30	1	48	34	2	46	32	-
Chimie	40	30	1	34	29	-	36	25	1
CUEEP	53	35	-	40	12	-	39	17	-
EPU de LILLE	30	18	-	28	11	-	29	10	-
Géographie	12	8	-	14	8	-	13	7	-
IAE	24	14	-	26	14	1	26	12	2
IEEA	33	19	2	34	15	-	37	18	1
IUT A	51	30	1	45	29	1	48	21	1
Mathématiques	12	10	-	14	10	-	15	12	-
Physique	39	29	2	41	29	1	40	29	1
Sces de la terre	7	5	-	7	4	-	8	5	-
Sces Eco. & Sociales	23	5	-	22	7	-	22	4	-
Station marine de Wimereux	1	-	1	2	2	-	4	3	-
S/total composantes	375	233	8	355	204	5	363	195	6
Services Communs	80	42	1	80	38	2	81	34	-
Services Centraux	161	86	1	159	72	2	164	77	3
TOTAL	616	361	10	594	314	9	608	306	9

e) Etude sur les personnels Biatss contractuels

Evolution de la situation des contractuels Biatss sur 3 ans

L'université a choisi de mettre en œuvre à compter du 1er septembre 2009 un plan d'amélioration de la situation des personnels contractuels B et C. Les mesures adoptées ont été présentées en CTP le 23 juin 2009, et adoptées lors du CA du 3 juillet 2009 (personnels contractuels de catégories B et C hors recherche), présentées en CTP le 22 juin 2010 et adoptées le 13 juillet 2010 pour les personnels contractuels de catégories B et C « recherche ».

L'objectif a été de mettre un terme à la précarité des personnels sur contrat de catégories B et C en poste sur contrat université ou contrat sur support Etat présents à l'université, ayant une ancienneté au sein de Lille 1 supérieure à 2 ans, quel que soit l'employeur (université et Etat).

A cet effet, les contrats ont été transformés en contrat université et la durée a été portée d'emblée à 12 mois.

Les conditions de reconduction ont été élargies (possibilité d'un nouveau contrat d'un an à l'échéance du contrat en cours, après entretien d'évaluation) et des conditions de transformation du CDD en CDI ont été mises en œuvre. Il s'agissait de conclure des contrats plus équitables, en alignant l'ensemble des contrats sur des dispositions de base communes à l'ensemble des personnels contractuels de catégories B ou C.

Enfin, tous les contrats ont été uniformisés (contrats pérennes) à l'occasion de leur renouvellement, sur les clauses essentielles suivantes : un salaire de base fixé à partir d'un nouvel indice de référence, la création d'un régime indemnitaire spécifique aux personnels contractuels et l'unification des droits à congés sur le régime des personnels de l'université.

Nombre d'agents contractuels Biatss par type de contrat sur 3 ans

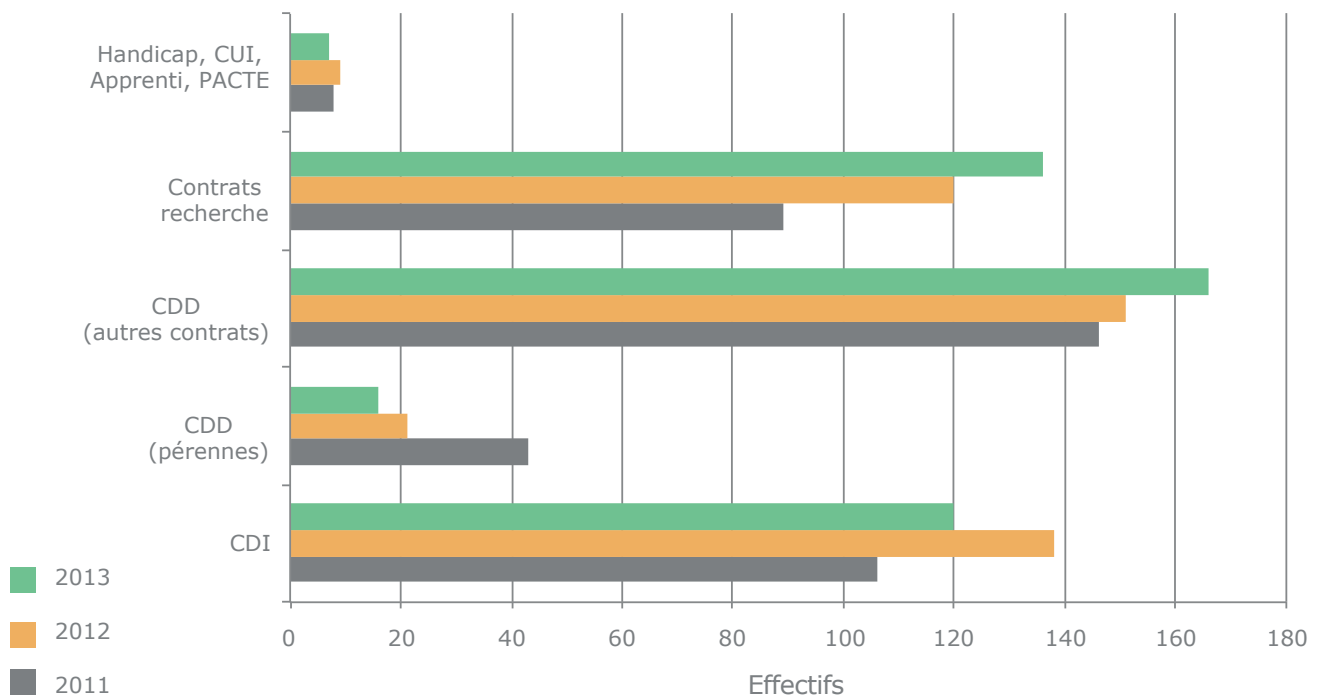
Type de contrat	contrats "pérennes"			"autres contrats"			TOTAL		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
CDI	106	138	120	-	-	-	106	138	120
CDD autres contrats	43	21	16	146	151	166	189	172	182
Contrats recherche	-	-	-	89	120	136	89	120	136
PACTE	-	-	-	-	1	1	-	1	1
Handicap	-	-	-	2	2	-	2	2	-
Apprenti	-	-	-	2	3	3	2	3	3
CAE / CAV / CUI	-	-	-	4	3	3	4	3	3
TOTAL	149	159	136	243	280	309	392	439	445

Nombre d'agents contractuels Biatss par catégorie et par type de contrat sur 3 ans

Type de contrat		2011				2012				2013			
		Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL
Pérennes	CDI	48	40	18	106	61	43	34	138	59	33	28	120
	CDD	-	5	38	43	-	2	19	21	-	2	14	16
S/total		48	45	56	149	61	45	53	159	59	35	42	136
Autres contrats	CDD	70	19	57	146	57	22	72	151	64	30	72	166
	Contrats recherche	76	10	3	89	109	8	3	120	128	7	1	136
	Handicap, CUI, Apprenti, PACTE	-	-	8	8	-	-	9	9	-	-	7	7
S/total		146	29	68	243	166	30	84	280	192	37	80	309
TOTAL		194	74	124	392	227	75	137	439	251	72	122	445

Jusqu'au 31/12/2011, seuls les agents contractuels de catégorie B et C en CDD ont été concernés par le plan de lutte contre la précarité mis en œuvre à Lille 1. Les agents contractuels de catégorie A en CDD ont bénéficié d'un élargissement de ce plan à compter du 01/01/2012.

Evolution des contrats des agents contractuels Biatss



Grilles de rémunération pour les agents non titulaires exerçant des missions pérennes

Contractuels de catégorie C :

Grille en vigueur à compter du 01/07/2012 :

	INM	temps de passage - échelon supérieur	ancienneté cumulée	Primes
1 ^{er} échelon	308	2 ans	-	Part fixe à 80 € versée par mois + Part variable entre 10 € et 40 € par mois versée par semestre Taux pivot : 20 €
2 ^e échelon	309	3 ans	2 ans	
3 ^e échelon	310	3 ans	5 ans	
4 ^e échelon	311	4 ans	8 ans	
5 ^e échelon	312	4 ans	12 ans	
6 ^e échelon	313	4 ans	16 ans	
7 ^e échelon	315	5 ans	20 ans	
8 ^e échelon	319	5 ans	25 ans	
9 ^e échelon	326	5 ans	30 ans	
10 ^e échelon	338	-	35 ans	

Contractuels de catégorie B :

Grille en vigueur à compter du 01/07/2012 :

	INM	temps de passage - échelon supérieur	ancienneté cumulée	Primes
1 ^{er} échelon	311	2 ans	-	Part fixe à 120 € versée par mois + Part variable entre 20 € et 80 € par mois versée par semestre Taux pivot : 40 €
2 ^e échelon	312	2 ans	2 ans	
3 ^e échelon	315	2 ans	4 ans	
4 ^e échelon	324	2 ans	6 ans	
5 ^e échelon	338	2 ans	8 ans	
6 ^e échelon	350	2 ans	10 ans	
7 ^e échelon	360	2 ans	12 ans	
8 ^e échelon	370	2 ans	14 ans	
9 ^e échelon	384	2 ans	16 ans	
10 ^e échelon	395	3 ans	18 ans	
11 ^e échelon	414	3 ans	21 ans	
12 ^e échelon	421	4 ans	24 ans	
13 ^e échelon	439	-	28 ans	

Contractuels de catégorie A - 1^{er} niveau* :

Grille en vigueur à compter du 01/01/2012 :

	INM	temps de passage - échelon supérieur	ancienneté cumulée	Primes
1 ^{er} échelon	339	2 ans	-	Part fixe à 130 € versée par mois + Part variable entre 20 € et 80 € par mois versée par semestre Taux pivot : 40 €
2 ^e échelon	353	3 ans	2 ans	
3 ^e échelon	371	3 ans	5 ans	
4 ^e échelon	387	3 ans	8 ans	
5 ^e échelon	404	3 ans	11 ans	
6 ^e échelon	423	3 ans	14 ans	
7 ^e échelon	440	3 ans	17 ans	
8 ^e échelon	457	3 ans	20 ans	
9 ^e échelon	474	3 ans	23 ans	
10 ^e échelon	490	3 ans	26 ans	
11 ^e échelon	505	3 ans	29 ans	
12 ^e échelon	522	3 ans	32 ans	
13 ^e échelon	538	3 ans	35 ans	
14 ^e échelon	551	-	38 ans	

* fonctions d'encadrement intermédiaire, diplôme minimum : Bac + 2 ou expérience professionnelle.

Contractuels de catégorie A - 2^e niveau* :

Grille en vigueur à compter du 01/01/2012 :

	INM	temps de passage - échelon supérieur	ancienneté cumulée	Primes
1 ^{er} échelon	370	2 ans	-	Part fixe à 130 € versée par mois + Part variable entre 20 € et 80 € par mois versée par semestre Taux pivot : 40 €
2 ^e échelon	386	3 ans	2 ans	
3 ^e échelon	405	3 ans	5 ans	
4 ^e échelon	426	3 ans	8 ans	
5 ^e échelon	448	3 ans	11 ans	
6 ^e échelon	467	3 ans	14 ans	
7 ^e échelon	492	3 ans	17 ans	
8 ^e échelon	510	3 ans	20 ans	
9 ^e échelon	536	3 ans	23 ans	
10 ^e échelon	561	3 ans	26 ans	
11 ^e échelon	574	3 ans	29 ans	
12 ^e échelon	597	3 ans	32 ans	
13 ^e échelon	619	-	35 ans	

* fonctions d'encadrement, diplôme minimum : Bac + 3 ou expérience professionnelle.

Contractuels de catégorie A - 3^e niveau* :

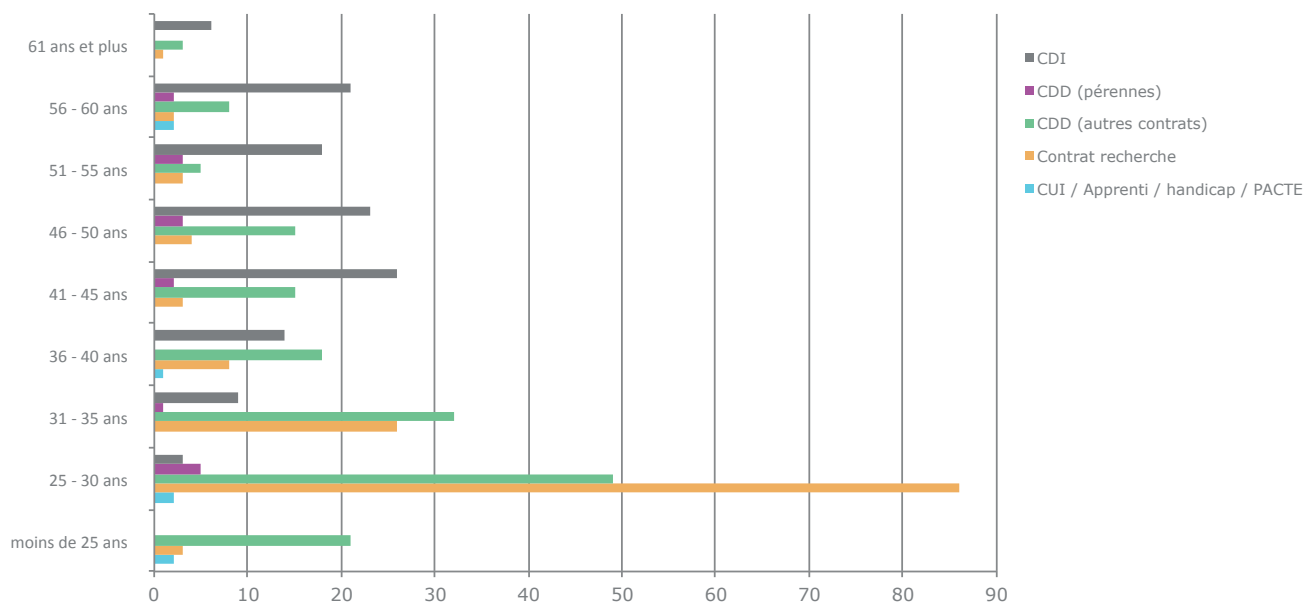
Grille en vigueur à compter du 01/01/2012 :

	INM	temps de passage - échelon supérieur	ancienneté cumulée	Primes
1 ^{er} échelon	412	2 ans	-	Part fixe à 130 € versée par mois + Part variable entre 20 € et 80 € par mois versée par semestre Taux pivot : 40 €
2 ^e échelon	437	3 ans	2 ans	
3 ^e échelon	464	3 ans	5 ans	
4 ^e échelon	492	3 ans	8 ans	
5 ^e échelon	514	3 ans	11 ans	
6 ^e échelon	550	3 ans	14 ans	
7 ^e échelon	582	3 ans	17 ans	
8 ^e échelon	619	3 ans	20 ans	
9 ^e échelon	658	3 ans	23 ans	
10 ^e échelon	686	3 ans	26 ans	
11 ^e échelon	713	-	29 ans	

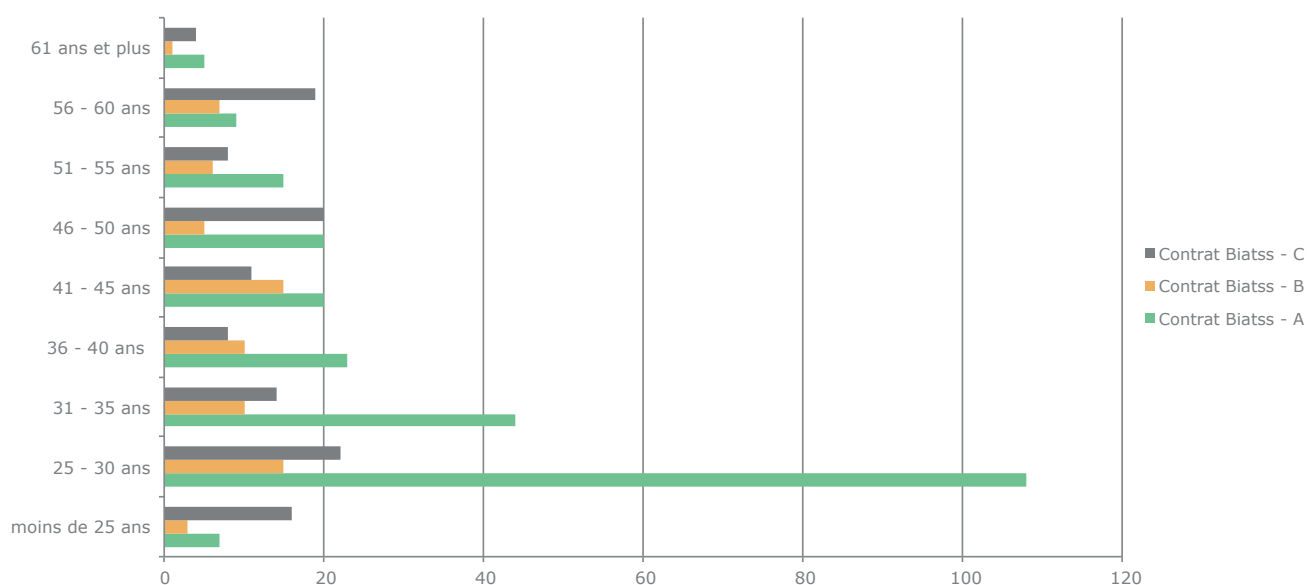
* fonctions d'encadrement supérieur, diplôme minimum : Bac + 5 ou expérience professionnelle.

Répartition des contractuels Biatts par âge au 31 décembre 2013

Par type de contrat



Par catégorie (hors contrats de recherche)

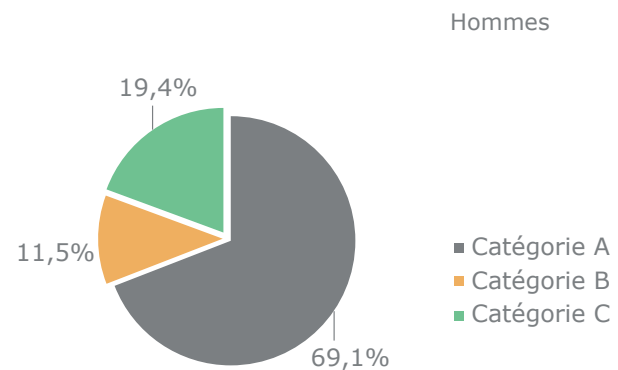
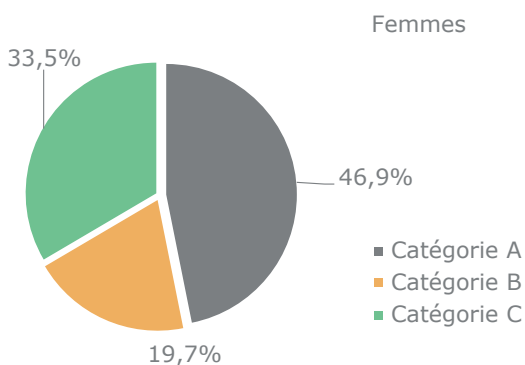
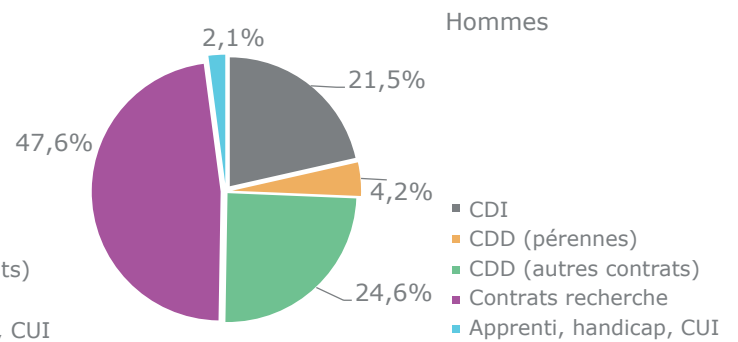
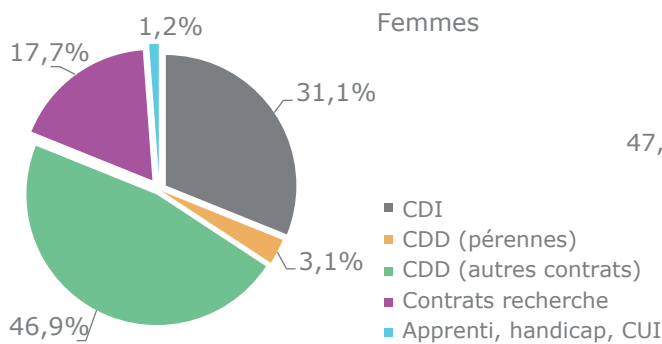


Répartition des contractuels Biatss par sexe au 31 décembre 2013

Nombre par type de contrat, par sexe et par catégorie :

	Femmes				Hommes				Total			
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL
CDI	35	27	17	79	24	6	11	41	59	33	28	120
CDD (pérennes)	-	2	6	8	-	-	8	8	-	2	14	16
CDD (autres contrats)	44	17	58	119	20	13	14	47	64	30	72	166
Contrats recherche	40	4	1	45	88	3	-	91	128	7	1	136
Apprenti, handicap, CUI	-	-	3	3	-	-	4	4	-	-	7	7
TOTAL	119	50	85	254	132	22	37	191	251	72	122	445

Note de lecture : Sur les 445 contractuels Biatss, 254 sont des femmes (soit 57%) et 191 sont des hommes (43%). Parmi ces 254 femmes, 79 sont en CDI (31%).



Répartition des contractuels Biatss par structure au 31 décembre 2013

Note : Afin de simplifier la lecture du tableau, les composantes et services ont été groupés :
 Services communs > CRI, SCAS, SEMM, SCD, SUAIO, SUDES, SUP, SUAPS, Autres services
 Sciences expérimentales et Wimereux > Biologie, Chimie, Physique, Sciences de la Terre, IEEA, station
 marine de Wimereux
 Sciences non expérimentales > Géographie, IAE, Sciences Economiques et Sociales, Mathématiques

		Services communs	Services Centraux	Sciences expérimentales + Wimereux	CUEEP	IUT + EPU	Sciences non expérimentales	TOTAL
Contrats «Hors recherche»	F	29	54	31	30	25	40	209
	H	25	37	6	11	12	9	100
S/Total Contrats Biatss		54	91	37	41	37	49	309
Contrats Recherche	F	-	1	28	-	11	5	45
	H	7	-	57	-	20	7	91
S/Total Contrats recherche		7	1	85	-	31	12	136
TOTAL		61	92	122	41	68	61	445

Nombre de contractuels Biatss par âge et par structure (hors contrats recherche) :

Contrat Biatss	Services communs	Services centraux	Sciences expérimentales + Wimereux	CUEEP	IUT + EPU	Sciences non expérimentales	TOTAL
moins de 25 ans	3	6	4	-	3	7	23
25-30 ans	13	18	6	-	8	14	59
31-35 ans	11	13	5	3	7	3	42
36-40 ans	8	7	4	6	4	4	33
41-45 ans	7	12	9	6	4	5	43
46-50 ans	3	10	5	8	6	9	41
51-55 ans	2	9	1	9	2	3	26
56-60 ans	4	13	3	7	3	3	33
61 ans et plus	3	3	-	2	-	1	9
TOTAL	54	91	37	41	37	49	309

Âge des contractuels Biatss par structure (hors contrat recherche)



Nombre de contractuels Biatss par structure et par type de contrat

	Services communs	Services centraux	Sciences expérimentales + Wimereux	CUEEP	IUT + EPU	Sciences non expérimentales	TOTAL
CDI	17	21	17	36	12	17	120
CDD (pérennes)	-	11	1	-	1	3	16
CDD (autres contrats)	34	59	19	5	23	26	166
Contrats recherche	7	1	85	-	31	12	136
CUI/Apprenti/handicap/PACTE	3	-	-	-	1	3	7
TOTAL	61	92	122	41	68	61	445

Rémunération des contractuels - répartition par budget

	Budget									
	ex titre 2*		ex titre 3**		Ressources propres***		Recherche		SAIC	
	ETP	Nbre agents	ETP	Nbre agents	ETP	Nbre agents	ETP	Nbre agents	ETP	Nbre agents
CDI	3,0	3	22,3	24	75,2	85	4,0	5	2,0	2
CDD Pérennes	-	-	14,0	14	2,0	2	-	-	-	-
CDD 'hors recherche'	37,0	38	20,6	24	96,4	103	2,8	3	0,4	1
Autres contrats	1,0	1	-	-	4,8	6	-	-	-	-
CDD ressources propres 'recherche'	-	-	-	-	2,5	3	69,0	70	61,7	62
TOTAL	41,0	42	56,9	62	180,9	199	75,8	78	64,1	65

NB : Le total n'est pas affiché, plusieurs agents peuvent être rémunérés sur plusieurs budgets différents (dans le tableau ci-dessus 1 agent est rémunéré sur 2 budgets différents et compte en double).

* ex titre 2 : budget Etat

** ex titre 3 : budget issu de la part masse salariale de la dotation globale de fonctionnement allouée par le ministère

*** Ressources propres : hors Recherche et SAIC

f) Etude ad'hoc d'une cohorte 2003-2013

Il s'agit d'étudier le devenir de la cohorte des personnels titulaires arrivés à Lille 1 en 2003 en observant leur déroulement de carrière sur 10 ans.

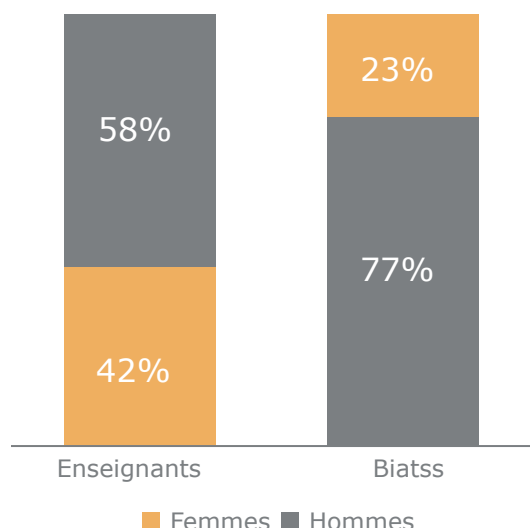
Définition du champ de l'étude : cohorte 2003-2013

L'étude porte sur les personnels* recrutés par voie de concours, mutation ou recrutement direct sans concours en 2003, toujours présents au 01/12/2013.

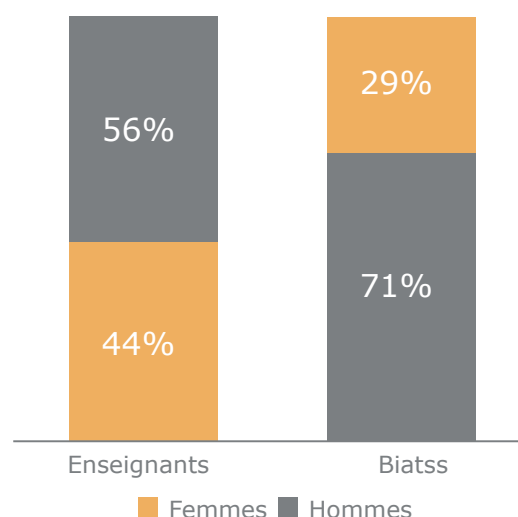
* sont également concernés, les anciens contractuels déjà présents à Lille 1 ayant réussi un concours d'entrée dans la Fonction Publique avec affectation Lille 1 en 2003.

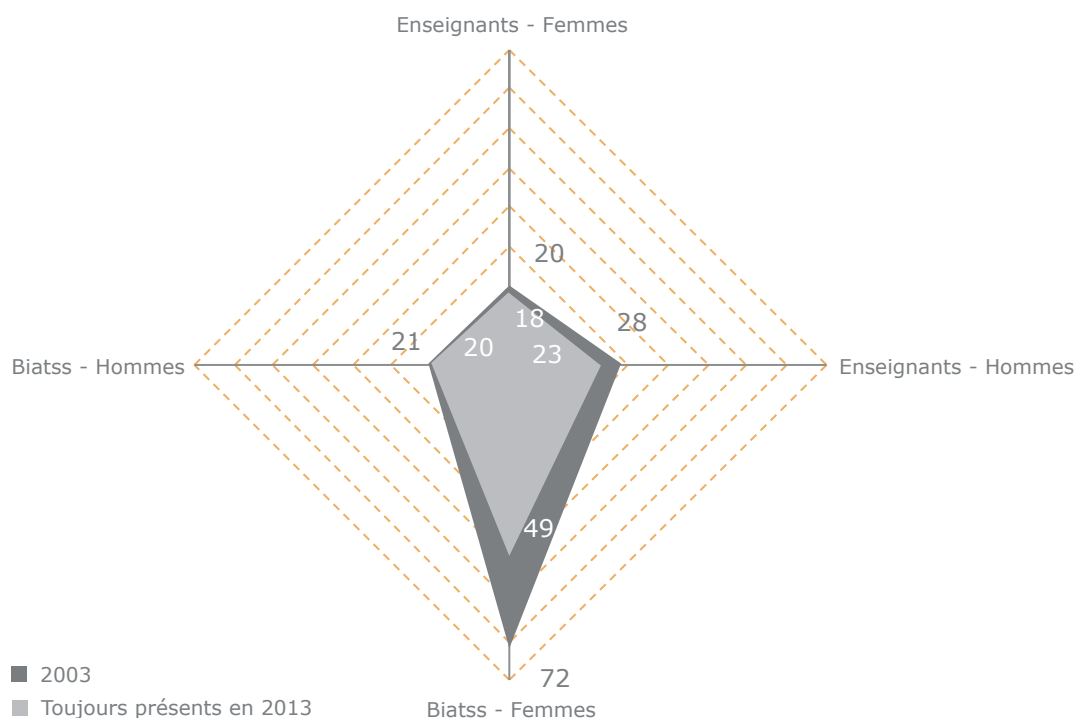
	Nbre d'arrivées de titulaires en 2003			Nbre de personnels toujours présents en 2013 (cohorte 2003/2013)			% de personnels toujours présents en 2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biatss	72	21	93	49	20	69	68%	95%	74%
Enseignants	20	28	48	18	23	41	90%	82%	85%
TOTAL	92	49	141	67	43	110	73%	88%	78%

Répartition par sexe des arrivées de titulaires en 2003



Répartition par sexe des personnels toujours présents en 2013





Dans le graphique ci-dessus, l'ensemble foncé représente la population de personnels titulaires arrivés en 2003. Le sous-ensemble clair représente, parmi les arrivées en 2003, la population toujours présente au 01/12/2013.

Déroulement de carrière de la cohorte 2003-2013

Evolution par catégorie

Cat 2003	Cat 2013	Nbre de personnels		
		F	H	TOTAL
A	A	33	33	66
Sous total		33	33	66
B	B	7	5	12
Sous total		7	5	12
C	B	2		2
	C	25	5	30
Sous total		27	5	32
TOTAL		67	43	110

Bilan : Sur les 110 agents, 2 ont évolué vers la catégorie immédiatement supérieure (C en B).

Evolution par corps et grade

	Corps/grade 2003	Corps/grade 2013	Nbre d'agents avec évolution	Nbre d'agents sans évolution
C > C	AG.ADM 2CL	ADJENES C1	10	-
		ADJENES C2	-	2
	AD.ADMINIS	ADJENES C1	-	1
		ADJENES P2	1	-
	ADT RF.E5	ATRF P1	2	-
		ATRF P2	-	4
	AST RF 2C E2	ATRF 1	2	-
ATRF 2		-	3	
AGT RF E3	ATRF 1	4	-	
MAG SPE 2C	MAG B1	1	-	
C > B	AG.ADM 2CL	TECH RF CN	1	-
	ADT RF.E5	TECH RF CN	1	-
B > B	TCH CN RF	TECH RF CN	-	6
		TECH RF CS	6	-
A > A	ASI RF	IGE 2C RF	1	-
	IGE 2C RF	IGE 1C RF	3	-
		IGE 2C RF	-	20
Enseignants	IGR 2C RF	IGR 1C RF	1	-
	AGREGE CN	AGREGE CN	-	1
		CERTIFIE CN	CERTIFIE CN	-
	CERTIFIE CN	CERTIFIE HCL	1	-
		MAIT.CONF CN	MAIT.CONF CN	-
	MAIT.CONF CN	PROF UNIV 1C	2	-
		PROF UNIV 2C	6	-
PROF UNIV 2C	PROF UNIV 1C	4	-	
	PROF UNIV 2C	-	1	
TOTAL			46	64

Les différents corps de catégorie C (ASTRF AGTRF ADTRF pour la filière ITRF ; AGAD ADJA pour la filière AENES) ont fusionné en 2005 pour former 2 corps ATRF et ADJENES.

Bilan : Sur les 110 agents de la cohorte 2003-2013, 46 ont bénéficié d'une évolution de corps ou de grade (41,8%).

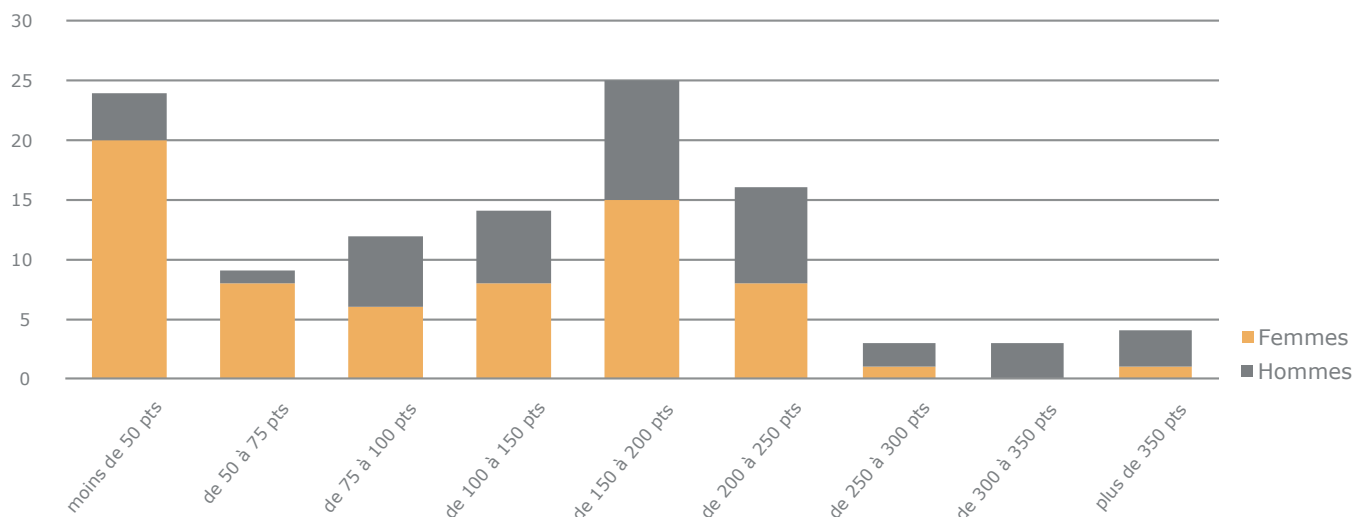
Evolution en points d'indice

Type de personnel	Nbre de pts obtenus sur 10 ans	Nbre de personnels			Pourcentage *
		F	H	TOTAL	
Biatss	moins de 50 pts	20	4	24	34,8%
	de 50 à 75 pts	8	1	9	13,0%
	de 75 à 100 pts	5	5	10	14,5%
	de 100 à 150 pts	6	5	11	15,9%
	plus de 150 pts	10	5	15	21,7%
S/Total Biatss		49	20	69	100%
Enseignants	moins de 100 pts	1	1	2	4,9%
	de 100 à 150 pts	2	1	3	7,3%
	de 150 à 200 pts	6	5	11	26,8%
	de 200 à 250 pts	7	8	15	36,6%
	de 250 à 300 pts	1	2	3	7,3%
	de 300 à 350 pts	-	3	3	7,3%
	plus de 350 pts	1	3	4	9,8%
S/Total Enseignant		18	23	41	100%
TOTAL		67	43	110	-

Note de lecture: Sur 69 personnels Biatss, 13 % ont eu une évolution comprise entre 50 et 75 points.

	Nbre de pts obtenus sur 10 ans	Nbre de personnels			Pourcentage *
		F	H	TOTAL	
Ensemble des personnels	moins de 100 pts	34	11	45	40,9%
	de 100 à 150 pts	8	6	14	12,7%
	de 150 à 200 pts	15	10	25	22,7%
	de 200 à 250 pts	8	8	16	14,5%
	de 250 à 300 pts	1	2	3	2,7%
	de 300 à 350 pts	-	3	3	2,7%
	plus de 350 pts	1	3	4	3,6%
TOTAL		67	43	110	100%

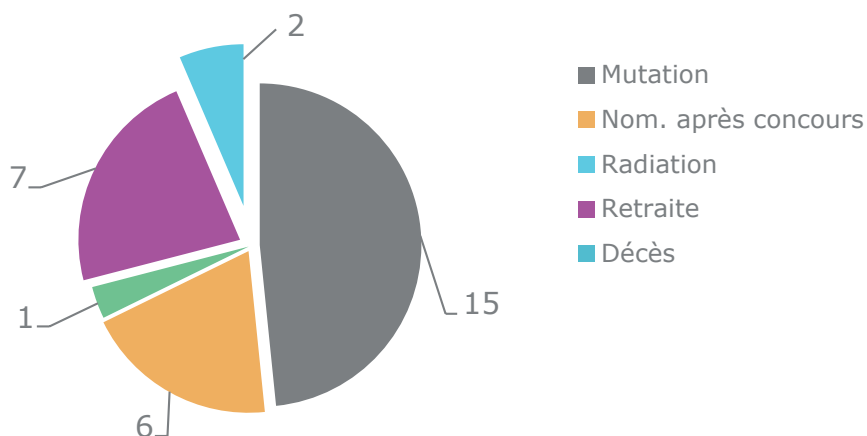
Note de lecture : 16 personnes sur un total de 110 ont eu une évolution comprise entre 200 et 250 points, soit 14,5 %, tandis que 45 personnes ont eu une évolution inférieure à 100 points, soit 41 %.



Les motifs de départ des personnels titulaires arrivés en 2003

Motif du départ	Catégorie	Nombre de personnels			
		Corps	F	H	TOTAL
Mutation	A	PROF.UNIV.	1	-	1
		IGERF	2	-	2
		ASIRF	1	-	1
	B	BIB.ADJ.SP	4	-	4
		TCHRF	2	-	2
	C	ASTRF	1	-	1
		AD.AM. S.E	1	-	1
		AG.ADM S.E	2	-	2
		MAGAS.SPEC	1	-	1
Total Mutation			15	-	15
Nom. après concours	A	PROF.UNIV.	-	1	1
		MAIT.CONF.	-	2	2
		IGERF	1	-	1
	C	AD.AM. S.E	1	1	2
Total Nom. après concours			2	4	6
Radiation	A	IGERF	1	-	1
Total Radiation			1	-	1
Retraite	A	PROF.UNIV.	1	1	2
		CERTIFIE	-	1	1
	B	TCHRF	1	-	1
C	AG.ADM S.E	3	-	3	
Total Retraite			5	2	7
Décès	A	IGERF	2	-	2
Total Décès			2	-	2
TOTAL			25	6	31

Nombre de départs par motif



Les conditions de travail et la vie sur le campus

a) Les congés et les modalités de service en 2013

Nombre d'agents ayant bénéficié d'une absence de type décharge syndicale, CRCT, délégation

	Décharge de service*		CRCT		Délégation		TOTAL	
	F	H	F	H	F	H	F	H
AGREGE	1	2	-	-	-	-	1	2
MAIT.CONF.	-	2	12	16	11	15	23	33
PROF.UNIV.	-	-	1	9	6	27	7	36
IGR RF	-	1	-	-	-	-	-	1
IGERF	1	3	-	-	-	-	1	3
TECHRF	1	4	-	-	-	-	1	4
ATRF	3	2	-	-	-	-	3	2
TOTAL	6	14	13	25	17	42	36	81
	20		38		59		117	

* comprend 19 décharges syndicales et une décharge expertise auprès du ministère

Nombre d'agents ayant bénéficié d'un temps partiel

	Temps partiel thérapeutique		Temps partiel de droit ou sur autorisation										TOTAL	
	50%		50%		60%		70%		80%		90%		F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Enseignants	1	1	3	2	1	-	1	2	15	2	-	1	21	8
Biatss catégorie A	1	-	1	-	-	1	-	-	26	1	4	-	32	2
Biatss catégorie B	2	3	2	-	-	1	4	-	28	2	3	-	39	6
Biatss catégorie C	4	2	1	-	2	-	2	-	49	1	7	-	65	3
TOTAL	8	6	7	2	3	2	7	2	118	6	14	1	157	19
	14		9		5		9		124		15		176	

Nombre d'agents ayant bénéficié de congés (hors congés annuels)

Nombre d'agents titulaires		CG ORDINAIRE de MALADIE	AT.MP*	CG MATERNITE	CG PATERNITE	CG LONGUE MALADIE	CG LONGUE DUREE	CG PRESENCE PARENTALE	TOTAL
Biats titulaires	F	219	11	15	-	17	9	-	271
	H	107	11	-	7	7	5	-	137
S/total Biats titulaires		326	22	15	7	24	14	-	408
Enseignants titulaires	F	46	-	28	-	1	-	-	75
	H	33	1	-	16	1	1	-	52
S/total Enseignants titulaires		79	1	28	16	2	1	-	127
TOTAL		405	23	43	23	26	15	-	535

Nombre d'agents contractuels		CG MALADIE	AT.MP*	CG MATERNITE	CG PATERNITE	CG GRAVE MALADIE	TOTAL
Biats contractuels	F	96	6	8	-	1	111
	H	26	2	-	6	1	35
S/total Biats contractuels		122	8	8	6	2	146
Enseignants contractuels	F	11	1	6	-	-	18
	H	2	1	-	-	-	3
S/total Enseignants contractuels		13	2	6	-	-	21
TOTAL		135	10	14	6	2	167

* Arrêts de travail suite à un accident de travail ou de service et maladie professionnelle

Nombre de jours d'absences dus à des congés (hors congés annuels)

Nombre de jours		CG ORDINAIRE de MALADIE	AT.MP*	CG MATERNITE	CG PATERNITE	CG LONGUE MALADIE	CG LONGUE DUREE	CG PRESENCE PARENTALE	TOTAL
Biatss titulaires	F	5 656	269	1 269	-	3 896	2 824	-	13 914
	H	2 517	473	-	77	1 257	1 327	-	5 651
S/total Biatss titulaires		8 173	742	1269	77	5 153	4 151	-	19 565
Enseignants titulaires	F	1 091	-	3 095	-	296	-	-	4 482
	H	764	34	-	182	212	365	-	1 557
S/total Enseignants titulaires		1 855	34	3 095	182	508	365	-	6 039
TOTAL		10 028	776	4 364	259	5 661	4 516	-	25 604

Nombre de jours		CG MALADIE	AT.MP*	CG MATERNITE	CG PATERNITE	CG GRAVE MALADIE	TOTAL
Biatss contractuels	F	1 345	138	595	-	183	2 261
	H	291	133	-	66	201	691
S/total Biatss contractuels		1 636	271	595	66	384	2 952
Enseignants contractuels	F	277	7	557	-	-	841
	H	35	10	-	-	-	45
S/total Enseignants contractuels		312	17	557	-	-	886
TOTAL		1 948	288	1152	66	384	3 838

* Arrêts de travail suite à un accident de travail ou de service et maladie professionnelle

État des lieux* des comptes épargne temps au 31/12/2013 (suite campagne d'ouverture et d'alimentation en 2013)

Il s'agit d'un récapitulatif de l'ensemble des jours déposés sur un compte Epargne-Temps au 31/12/2013. Sont inclus à la fois les jours épargnés sur un CET ancien dispositif et ceux déposés sur un CET pérenne relevant de la nouvelle réglementation en vigueur. Désormais, pour pouvoir ouvrir ou alimenter un CET, l'agent Biatss doit avoir effectué un temps de travail effectif annuel de 1 607 heures et avoir pris au moins 20 jours

mais moins de 45 jours de congés ou de RTT au cours de l'année universitaire. Le CET n'est pas ouvert aux personnels enseignants. Les 20 premiers jours épargnés ne peuvent être utilisés que sous forme de congés. Les jours au-delà peuvent soit être indemnisés, soit être consommés sous forme de congés.

* avant utilisation ou indemnisation en 2014.

	nb d'agents possédant un CET				nb de jours moyens épargnés / agent			
	catégorie A	catégorie B	catégorie C	TOTAL	catégorie A	catégorie B	catégorie C	TOTAL
Titulaires	58	17	23	98	17,5	14,7	10,0	15,3
Non Titulaires	12	5	-	17	16,1	9,2	-	14,1
TOTAL	70	22	23	115	17,3	13,5	10,0	15,1

NB : 18 agents n'ont qu'un seul jour épargné sur leur CET.

	nb d'agents ayant ouvert ou alimenté leur CET en 2013			
	catégorie A	catégorie B	catégorie C	TOTAL
Titulaires	12	1	1	14
Non Titulaires	1	1	-	2
TOTAL	13	2	1	16

Effectifs de personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Ces effectifs concernent les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) qui ont été recensés et en activité au 1er janvier 2012 et 2013. Sont inclus dans la catégorie des BOE les agents dans l'une des situations suivantes : reconnaissance du handicap par la MDPH, bénéficiaire d'une pension

d'invalidité, reconnaissance d'une inaptitude par le comité médical, allocation suite à incapacité permanente d'au moins 10% suite à accident du travail ou maladie professionnelle, emplois dits «réservés».

Répartition par catégorie de personnel

		2012			2013		
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Biatss	Titulaires	14	10	24	20	9	29
	Non Titulaires	8	-	8	5	-	5
S/Total Biatss		22	10	32	25	9	34
Enseignants	Titulaires	2	1	3	2	1	3
	Non Titulaires	-	1	1	-	2	2
S/Total Enseignants		2	2	4	2	3	5
Titulaires		16	11	27	22	10	32
Non Titulaires		8	1	9	5	2	7
TOTAL		24	12	36	27	12	39

Répartition par âge

	2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
- de 35 ans	-	-	-	1	1	2
de 35 à 44 ans	9	-	9	11	-	11
de 45 à 54 ans	12	6	18	10	5	15
55 ans et +	3	6	9	5	6	11
TOTAL	24	12	36	27	12	39

Evolution du taux d'emploi global

	2011	2012	2013
Université Lille 1	1,05%	1,22%	1,35%
Tous établissements Ens. Sup.	1,32%	1,62%	1,59%
avec taux de réponse au niveau national de :	63%	85%	72%

b) La médecine de prévention

Personnel du service de médecine de prévention des personnels et quotité de travail

Personnel	Quotité de travail en %
Médecin	100
Infirmière	100
Secrétaire	100

Pour rappel : La secrétaire, l'infirmière et le médecin sont, toutes les trois, soumises au secret médical.

Les habilitations (nombre d'agents relevant d'une habilitation)

Habilitations électriques : 127

Habilitations à la conduite d'autoclave : 54

La surveillance médicale

Visites et surveillances médicales	2013
Visites médicales sans surveillance médicale particulière	279
Avec surveillance médicale renforcée (risques professionnel) (*)	2013
Risque chimique	251
Risque biologie	76
Rayonnements ionisants	19
Bruit	26
Laser	18
Champs magnétiques*	3
Travaux Hyper barre*	4
Manutention de charge*	8
SMP « recherche »*	246
TOTAL	651

Avec surveillance médicale particulière (autres) :	2013
Handicapés	33
Femmes enceintes	9
Pathologies particulières	11
Travail sur écran	219
Mission	22
Restauration	1
TOTAL	295
Surveillance post-exposition	33
Suivis médicaux « RPS »	2013
Au cours des visites « A la demande de l'agent »	36
au cours de la visite médicale périodique	17
TOTAL	53
TOTAL des surveillances médicales	1 032

Un même agent peut relever de plusieurs surveillances médicales, ainsi, il est comptabilisé dans plusieurs rubriques.

* données transmises par le rapport CHIMED version 5 pour le 2^o semestre 2013

Suite à la mise en place des ESTI, un plus grand nombre de visites « quinquennales » est réalisé par le médecin en 2013 d'où une augmentation importante du nombre de visites « médicales » sans surveillance médicale particulière ou « renforcée » en 2013.

Examens médicaux :

Examens médicaux périodiques	395
Examens médicaux non périodiques	295
Ouverture de dossier (1ères visites)	63
Visites à la demande de l'employeur	16
Visites à la demande du médecin	59
Visites à la demande du salarié	81
Visites de pré-reprise	6
Visites de reprise après accident de travail	6
Visites de reprise après maladie	25
Visites de reprise après maternité	3
Visites à la demande du salarié dans le cadre des RPS	36
TOTAL des visites médicales	690
Entretiens Infirmiers en Santé Travail	92
Absence excusée *	20
Absence non excusée *	25

*Données CHIMED Version 5 pour le 2° semestre 2013

Conclusions des visites médicales et des entretiens infirmiers :

	Nbre
Apte	483
Apte avec aménagement de poste	23
Apte avec restrictions	37
Attestation entretien infirmier	92
CLM fractionné	2
Conseils	63
Inapte au poste mais apte autre poste	1
Proposition inaptitude « temporaire »	1
Reprise	8
Temps partiel thérapeutique*	2
Temps partiel thérapeutique et restrictions médicales *	2
TOTAL	715

Diminution du nombre des visites médicales en raison d'un plus grand nombre de réunions auxquelles participent le médecin : GT, réunions du réseau des médecins de prévention, réunions des CHSCT...

Nette augmentation du nombre de visites « à la demande de l'agent » + 10 % Et des visites spontanées « à la demande de l'agent » dans le cadre des RPS.
Ces visites médicales sont les plus chronophages.

Examens complémentaires

	2013
Examens sanguins (prises de sang)	128
Bandelettes urinaires	360
Cytologie urinaire	25
Coprocultures	-
Radiographies	5
Ergovisions	38
Audiométrie	9
Spirométries	43
TOTAL	608

Urgences

	2013
Nombre de personnes reçues	73
Sans suite (T.A., prises de comprimés, ...)	29
Suites selon le degré de gravité :	
Appels des secours (le 15)	5
Hospitalisations	4
Adressées au médecin traitant	20
Adressées à un spécialiste	3
Soins sur place	1
Conseils déclarations Accident de travail	10
Urgences au SIUMPS	1

Vaccinations

Nombre d'injections vaccinales	2013
D.T. P.C.	12
Grippe	10
Leptospirose	4

Les actions en milieu professionnel en 2013

Visites des postes de du médecin sur le terrain et études des postes de travail : 20
 Études des postes de travail sur écran par l'infirmière : 8
 Participation aux groupes de Travail : 33 réunions
 Rencontres avec l'administration, le conseiller de prévention, le réseau des conseillers de prévention

Suivi des dossiers présentés au Comité Médical Départemental : 9
 Actions de prévention : 2
 Et préparation d'une journée d'information sur le sommeil en 2014
 Formations dispensées par le médecin et l'infirmière : 22

c) L'hygiène et la sécurité

Les indicateurs d'accident du travail

Nombre de Maladies Professionnelles sur 3 ans

		2011	2012	2013
Maladies Professionnelles	déclarations	4	3	4 *
	reconnaisances	2	2	3
	abandon	1	-	-
	refus	1	1	-

* 1 en cours d'examen.

Nombre d'accidents en fonction des arrêts de travail sur 3 ans

	2011*				2012 *				2013 *			
	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Sans arrêt	12	13	25	54,3%	22	12	34	46,6%	30	9	39	57,4%
1 à 15 jours	4	6	10	21,7%	8	12	20	27,4%	12	7	19	27,9%
+ de 15 jours	8	3	11	23,9%	14	5	19	26,0%	3	7	10	14,7%
TOTAL	24	22	46	100%	44	29	73	100%	45	23	68	100%

* hors Refus d'imputabilité : 2 en 2011, 1 en 2012 et 2 en 2013.

Nombre de jours d'arrêt de travail par année civile

2011 **1 064**

2012 **1 111**

2013 **1 089**

Nombre d'accidents par type sur 3 ans

	2011				2012				2013			
	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Accidents sur le lieu de travail	14	22	36	78,3%	28	23	51	69,9%	36	20	56	82,4%
Accidents de trajet	8	-	8	17,4%	15	6	21	28,8%	8	2	10	14,7%
Accidents de mission	2	-	2	4,3%	1	-	1	1,4%	1	1	2	2,9%
TOTAL	24	22	46	100%	44	29	73	100%	45	23	68	100%

Nombre d'accidents par catégorie d'agents

	2011				2012				2013			
	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
Enseignants-chercheurs titulaires	1	4	5	10,9%	3	2	5	6,8%	4	3	7	10,3%
Enseignants 2nd degré titulaires	-	-	-	-	3	1	4	5,5%	-	-	-	-
Doctorants contractuels	3	2	5	10,9%	3	1	4	5,5%	3	2	5	7,4%
Biatss titulaires catégorie A	2	4	6	13,0%	4	6	10	13,7%	6	2	8	11,8%
Biatss titulaires catégorie B	8	5	13	28,3%	7	3	10	13,7%	5	1	6	8,8%
Biatss titulaires catégorie C	5	5	10	21,7%	16	14	30	41,1%	14	10	24	35,3%
Biatss non titulaire catégorie A	1	-	1	2,2%	6	-	6	8,2%	3	2	5	7,4%
Biatss non titulaires catégorie B	1	-	1	2,2%	1	-	1	1,4%	1	1	2	2,9%
Biatss non titulaires catégorie C	3	2	5	10,9%	1	2	3	4,1%	7	2	9	13,2%
Vacataires d'enseignement ou administratifs et techniques	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	2,9%
TOTAL	24	22	46	100%	44	29	73	100%	45	23	68	100%

Nombre d'accidents par âge

	2011				2012				2013			
	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%	F	H	TOTAL	%
- de 25 ans	-	1	1	2,2%	1	1	2	2,7%	3	-	3	4,4%
25-29 ans	5	3	8	17,4%	2		2	2,7%	3	3	6	8,8%
30-34 ans	2	2	4	8,7%	4	5	9	12,3%	3	-	3	4,4%
35-39 ans	3	3	6	13,0%	5	-	5	6,8%	5	5	10	14,7%
40-44 ans	3	3	6	13,0%	6	7	13	17,8%	9	4	13	19,1%
45-49 ans	5	3	8	17,4%	13	8	21	28,8%	7	5	12	17,6%
50-54 ans	1	3	4	8,7%	7	3	10	13,7%	9	3	12	17,6%
55-59 ans	3	3	6	13%	4	5	9	12,3%	3	2	5	7,4%
60 ans et +	2	1	3	6,5%	2	-	2	2,7%	3	1	4	5,9%
TOTAL	24	22	46	100%	44	29	73	100%	45	23	68	100%

Répartition des accidents en fonction de la nature des lésions sur 3 ans

Selon la nomenclature ministérielle suivante :

- Par amputations
- Fractures - Brûlures
- Gelures
- Plaies/piqûres
- Contusions (lésions sans plaie souvent enflées, suite à un choc)/ Ecrasements
- Par corps étrangers (solides)
- Par Hernie
- Musculaires (dont atteinte des tendons) ou ligamentaires

- par Lumbago
- par électrisation/électrocution
- par Commotion
- entraînant des troubles auditifs
- entraînant perte de vision
- par asphyxie
- par intoxication
- Autres

Nature des lésions	Effectifs			% du total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Contusions/Ecrasements	16	14	22	34,8%	19,2%	32,4%
Plaies/Piqûres	9	6	13	19,6%	8,2%	19,1%
Musculaires/Ligamentaires	11	29	17	23,9%	39,7%	25,0%
Par lumbago	4	12	6	8,7%	16,4%	8,8%
Fractures	2	4	5	4,3%	5,5%	7,4%
Brûlures	1	2	3	2,2%	2,7%	4,4%
Par électrisation/électrocution	-	-	1	-	-	1,5%
Par intoxication	-	2	-	-	2,7%	-
Autres	3	4	1	6,5%	5,5%	1,5%
TOTAL	46	73	68	100%	100%	100%

Répartition des accidents en fonction des motifs sur 3 ans

Selon la nomenclature ministérielle suivante :

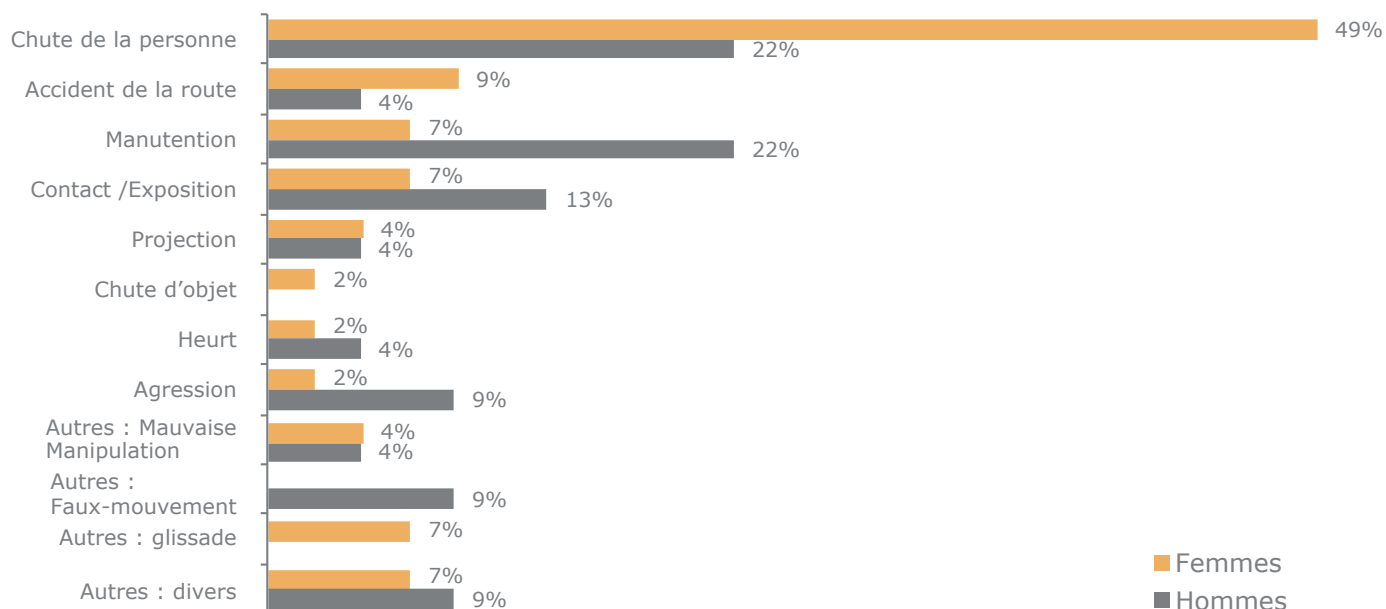
- Chute de personne
- Chute d'objet
- Manutention
- Heurt
- Projection

- Contact/Exposition (à des agents chimiques, biologiques, physiques, au chaud, au froid, à des rayonnements)
- Explosion
- Accident de la route
- Agression
- Autres

Motifs des accidents	Effectifs			% du total		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Chute de la personne	9	23	27	19,6%	31,5%	39,7%
Accident de la route	6	13	5	13,0%	17,8%	7,4%
Manutention	6	8	8	13,0%	11,0%	11,8%
Contact /Exposition	6	5	6	13,0%	6,8%	8,8%
Projection	2	1	3	4,3%	1,4%	4,4%
Chute d'objet	3	2	1	6,5%	2,7%	1,5%
Heurt	1	5	2	2,2%	6,8%	2,9%
Agression	1	1	3	2,2%	1,4%	4,4%
Autres : Mauvaise Manipulation	3	3	3	6,5%	4,1%	4,4%
Autres : Faux-mouvement	2	1	2	4,3%	1,4%	2,9%
Autres : glissade	2	8	3	4,3%	11,0%	4,4%
Autres : divers	5	3	5	10,9%	4,1%	7,4%
TOTAL	46	73	68	100%	100%	100%

Répartition des accidents en fonction des motifs et du sexe sur 3 ans

Motifs des accidents	Nombre						% du total					
	2011		2012		2013		2011		2012		2013	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Chute de la personne	5	4	15	8	22	5	20,8%	18,2%	34,1%	27,6%	48,9%	21,7%
Accident de la route	6	-	10	3	4	1	25,0%	-	22,7%	10,3%	8,9%	4,3%
Manutention	1	5	3	5	3	5	4,2%	22,7%	6,8%	17,2%	6,7%	21,7%
Contact /Exposition	2	4	1	4	3	3	8,3%	18,2%	2,3%	13,8%	6,7%	13%
Projection	2	-	1	-	2	1	8,3%	-	2,3%	-	4,4%	4,3%
Chute d'objet	1	2	1	1	1	-	4,2%	9,1%	2,3%	3,4%	2,2%	-
Heurt	-	1	2	3	1	1	-	4,5%	4,5%	10,3%	2,2%	4,3%
Agression	-	1	1	-	1	2	-	4,5%	2,3%	-	2,2%	8,7%
Autres : Mauvaise Manipulation	1	2	1	2	2	1	4,2%	9,1%	2,3%	6,9%	4,4%	4,3%
Autres : Faux-mouvement	2	-	-	1	-	2	8,3%	-	-	3,4%	-	8,7%
Autres : glissade	2	-	6	2	3	-	8,3%	-	13,6%	6,9%	6,7%	-
Autres : divers	2	3	3	-	3	2	8,3%	13,6%	6,8%	-	6,7%	8,7%
TOTAL	24	22	44	29	45	23	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Les actions de prévention

Sources de dangers à Lille 1

Atmosphère de travail souillée
Amiante
Utilisation et stockage d'agents chimiques dangereux
Utilisation et stockage de gaz dangereux
Utilisation et stockage de liquides cryogéniques
Electricité
Charge mentale
Utilisation d'équipements de travail divers
Rayonnements ionisants
Rayonnements optiques artificiels
Travail isolé
Manipulation d'agents biologiques, de cultures cellulaires et d'échantillons biologiques humains
Expérimentation animale

Rayonnements non ionisants
Manipulation de nanomatériaux
Utilisation d'équipements sous pression
Bruit
Ambiance thermique
Déplacement à pied
Manutention mécanique
Manutention manuelle
Travail sur écran
Déplacement en véhicule
Missions dans des contextes divers
Plongée

La politique de prévention

La politique de prévention affichée en Janvier 2011, a été poursuivie en 2013 avec les axes de travail prioritaires suivants :

- Le déploiement de la démarche de prévention à tous les niveaux de l'établissement ;
- L'amélioration de la communication relative aux travaux de mise en sécurité et d'amélioration des conditions de travail ;
- La consolidation et la pérennisation de la structure des acteurs de terrain sur laquelle repose la démarche de prévention ;

- L'amélioration de la maîtrise des risques sur le terrain en particulier, les risques d'atmosphères de travail souillées, les risques liés au stockage et à l'utilisation de produits chimiques dangereux, les risques électriques et les risques psychosociaux.
- L'amélioration des conditions de travail par la mise en œuvre de travaux de confort minimum tels que la réparation de sanitaires.
- La maîtrise de la gestion des situations d'urgences.

Les acteurs de la prévention

Au 31/12/2013, le service H&S était composé de 6 personnes :

- d'un Ingénieur Hygiène et Sécurité à temps plein ;
- d'une Assistante risque chimique à temps plein ;
- d'un Technicien Hygiène et Sécurité, à temps plein ;

- d'une Secrétaire du service H&S et administrative du CHSCT à 80% ;
- d'une Ingénieur pour la cellule radioprotection, à mi-temps.

Répartition des assistants de prévention par composante

Composantes d'affectation	2011	2012	2013
UFR Biologie	13	13	11
UFR Chimie	13	15	16
UFR Géographie	1	1	1
UFR d'IEEA	4	4	4
UFR Mathématiques	3	3	2
UFR Physique	12	10	8
UFR Sciences de la Terre	3	2	2
UFR Sciences Economiques et Sociales	1	1	1
POLYTECH'LILLE	5	5	4
IAE	1	1	1
IUT A	5	4	4
CUEEP	3	1	1
Station Marine de Wimereux	2	2	2
Services techniques	1	1	1
SUDES	-	1	1
TOTAL	67	64	59

Les Assistants de prévention sont 43 agents Lille 1, 14 agents CNRS, 1 agent Inserm, 1 agent INRA.

En 2013, le CHSCT était composé :

- du Président du CHSCT (le Président de l'université ou le VP CA en cas d'absence)
- du Responsable ayant autorité en matière de ressources humaines (le DGS ou la DGAS en cas d'absence)
- 9 représentants des personnels titulaires (3 FSU, 2 CGT, 2 SGEN-CFDT, 2 UNSA)
- 9 représentants des personnels suppléants (idem)

Les représentants des personnels au 31/12/2013 étaient :

- 8 femmes et 10 hommes
- 8 enseignants ou enseignants-chercheurs et 10 Biatss

- 3 personnels de Polytech'Lille
- 4 personnels de l'IUT A
- 2 personnels de l'UFR de Biologie
- 2 personnels du CUEEP
- 2 personnels des Services Centraux
- 1 personnel de l'UFR de Chimie
- 1 personnel du SUAIO
- 1 personnel de TELECOM LILLE 1
- 1 personnel du CRI

Programme de prévention de l'université

Le programme de prévention de l'établissement, mis en place en 2010, est disponible sur le portail de prévention de l'université. Son avancement est régulièrement suivi par l'équipe de Direction et les membres de CHSCT.

Au 31/12/2013, l'état d'avancement du programme de prévention était le suivant :

- 18% des actions programmées ont été cloturées
- 50% des actions programmées ont été engagées et se prolongent sur 2014
- 32% des actions n'ont pas été engagées et sont reportées sur 2014

Le programme dans sa dernière version mise à jour est consultable sur le portail de prévention : <http://hygiene.univ-lille1.fr/>

Principales actions menées en 2013 par l'établissement

Démarche de prévention

- Poursuite de la démarche d'évaluation des risques
- Poursuite des travaux du groupe de travail risques psychosociaux
- Création d'un groupe de travail amiante et d'un groupe de travail gestion des situations d'urgences

Communication :

- Organisation du Colloque Annuel des Assistants de Prévention (Lille 2, Lille 3, ENSCL, Ecole Centrale, Inserm, CNRS, ENSAIT) à l'Ecole Centrale avec les Service de formation continue des personnels et gestion des compétences des différentes tutelles.
- Organisation d'1 réunion des assistants de prévention à Lille 1.
- Organisation de 7 réunions de CHSCT

Outils de la prévention :

- Mise à disposition des Assistants de prévention d'une boîte à outils pour organiser une démarche de prévention
- Diffusion sur l'établissement d'une procédure de réalisation des exercices d'évacuation avec outils associés

Maîtrise des risques sur le terrain :

Poursuite du déploiement du logiciel de gestion des produits chimiques GPuC :

- Création d'une base de données de 6776 produits au 31/12/2013.
- Déploiement engagé sur 6 composantes, 65% des laboratoires et services concernés ont bénéficié d'une présentation du logiciel.
- Evacuation de 20,3 tonnes de déchets chimiques pour un montant de 37 758€ financé par chaque producteur de déchets.
- Réalisation d'un bilan annuel d'élimination.

- Lancement d'évaluation du risque chimique sur les TP de l'UFR de chimie
- Réalisation de deux études ATEX au hall demi-grandeur de l'IUT A et au PC2A
- Lancement d'une étude de conformité sur les soutes de stockage centraux de produits dangereux
- Mise en œuvre d'actions correctives sur le parc de sorbonne (réparation et nettoyage des compensations).
- Réalisation de travaux d'amélioration des atmosphères de travail
- Lancement de mise en sécurité électrique dans les bâtiments
- Mise en place d'un nouveau dispositif de formation au risque électrique
- Poursuite des actions en matière de radioprotection (suivi des autorisations, aide à l'élaboration de dossier, élimination des déchets).

Actions correctives et préventives :

- Réalisation d'enquêtes lors d'accidents du travail, assorties de recommandations.
- Réalisation de visites générales de prévention dans les services et de visites ponctuelles dans des bâtiments, composantes, laboratoires ou sur des postes de travail, donnant lieu à des recommandations.

d) La formation continue des personnels - gestion des compétences

La formation est un levier RH pour développer les compétences des personnels et les accompagner dans leur parcours et leur projet professionnel dans le cadre du projet d'établissement.

Le plan de formation est l'outil de mise en œuvre de cette politique qu'il traduit concrètement en actions. Il est conçu pour répondre aux 4 objectifs suivants :

- Accompagner les évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles de l'université (22,9% des participations),
- Former à la diversité des métiers exercés au sein de notre université (32,2% des participations),
- Accompagner l'évolution de carrière et les parcours professionnels des agents en intégrant dans la démarche les agents non titulaires (29,5% des participations),
- Conforter la politique de prévention des risques professionnels (15,4% des participations).

L'activité formation sur le plan quantitatif peut varier d'une année sur l'autre, en fonction par exemple de l'accompagnement de réformes, de la mise en place de nouvelles applications.

L'année 2013 est marquée essentiellement par une forte augmentation des formations métier, la poursuite du développement des formations à destination du public enseignant et la mise en place des actions d'accompagnement au dispositif d'intégration Sauvadet.

Depuis de nombreuses années déjà, l'université développe un partenariat avec les établissements de la région et particulièrement avec les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche lillois. Ce travail collaboratif initié par les responsables des services formation des personnels conduit à une optimisation des moyens, un élargissement de l'offre de formation et à la mutualisation d'actions de formation dans de nombreux domaines. En 2013, la part des sessions mutualisées a augmenté d'environ 40%, ce qui traduit bien cette dynamique de mutualisation.

Bilan de l'activité formation des personnels titulaires et contractuels en 2013

Titulaires et contractuels

Bilan global (en nombre)	2011			2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Inscriptions	1 727	646	2 373	1 667	757	2 424	1 626	742	2 368
Participations aux actions de formation	1 531	578	2 109	1 533	701	2 234	1 439	660	2 099
Stagiaires (1)	472	201	673	430	214	644	209	428	637
Heures stagiaires (2)	13 957	8 072	22 028	13 994	8 322	22 316	11 797	6 421	18 218

(1) Un stagiaire est comptabilisé une fois même si il a suivi plusieurs formations, hors congés de formation, bilans de compétences et VAE.

(2) Les heures stagiaires sont obtenues par le produit du nombre d'heures de formation pour une action par le nombre de stagiaires présents.

Bilan global (en nombre)	2011	2012	2013
Jour de formation (1)	2 618	3 719	3 036
Jour de formation par agent formé	3,89	5,77	4,77
Actions	278	311	323
Sessions	389	430	437

(1) Une journée de formation comptabilise 6h.

Part de sessions (1) mutualisées - internes - externes (en nombre)	2011	2012	2013
Sessions mutualisées (2) (avec établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche)	97	79	110
Sessions internes (3)	148	186	172
Sessions externes (4)	144	165	155
TOTAL	389	430	437

(1) Une action peut comporter plusieurs sessions. Une session peut présenter un caractère interne, externe ou mutualisé.

(2) Sont considérées comme mutualisées les sessions pour lesquelles l'ingénierie et la mise en œuvre sont réalisées en partenariat.

(3) Sont considérées comme internes les sessions animées par des intervenants ou organismes internes de l'université.

(4) Sont considérées comme externes les sessions animées par des intervenants ou organismes externes à l'université.

	2011	2012	2013
Moyens financiers alloués par l'université :	200 000 €	200 000 €	193 148 €

Nombre d'inscriptions, de participations et d'heures stagiaires par objectifs du plan de formation et par domaine de formation

Objectif 1: Accompagner les évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles de l'université

	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Management – Gestion des ressources humaines	124	32	156	116	31	147	1796,75	455,50	2 252,25
Informatique	178	80	258	165	79	244	1 165,00	732,25	1 897,25
Formations linguistiques	51	39	90	51	37	88	1565,75	755,50	2 321,25
TOTAL	353	151	504	332	147	479	4 527,50	1 943,25	6 470,75

Objectif 2: Former à la diversité des métiers exercés au sein de notre université

	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Développement des capacités professionnelles	54	31	85	54	29	83	562,50	400,50	963,00
Formations techniques administratives et bureautiques	178	27	205	165	24	189	1 245,00	271,25	1 516,25
Formations techniques spécifiques	259	232	491	222	183	405	1 372,75	1 329,00	2 701,75
TOTAL	491	290	781	441	236	677	3 180,25	2 000,75	5 181,00

Objectif 3: Accompagner l'évolution de carrière et les parcours professionnels des agents

	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Préparation aux concours et examens, formations diplômantes, VAE, bilans de compétences	617	127	744	509	111	620	3 033,25	921,50	3 954,75

Objectif 4: Maintenir le dispositif de formation hygiène sécurité pour contribuer à la prévention des risques professionnels

	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Formations Hygiène et sécurité	165	174	339	157	166	323	1 056,25	1 555,50	2 611,75
TOTAL GENERAL	2 368			2 099			18 218,25		

Les dispositifs d'accompagnement

Sexe	Formations diplômantes		Validations d'acquis de l'expérience		Bilans de compétences		Congés de formation professionnelle	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Cat A	2	-	-	-	-	-	-	-
Cat B	1	-	-	-	-	-	1	-
Cat C	1	1	3	-	-	-	-	-
Enseignants	1	-	-	-	-	1	-	-
TOTAL	5	1	3	-	-	1	1	-

Bilan 2013 des formations hygiène et sécurité

Nombre d'actions et de sessions

Bilan global (en nombre)	2011	2012	2013
Actions	36	40	106
Sessions	66	61	154
Sessions mutualisées (1) (avec établissements d'enseignement supérieur et organismes de recherche)	24	16	46
Sessions internes (2)	18	21	84
Sessions externes (3)	24	24	24

(1) sont considérées comme mutualisées les sessions pour lesquelles l'ingénierie et la mise en œuvre sont réalisées en partenariat. Les sessions mutualisées peuvent être internes ou externes.

(2) sont considérées comme internes les sessions animées par des intervenants internes de l'université.

(3) sont considérées comme externes les sessions animées par des organismes externes à l'université.

Evolution du coût total des formations

Formation en hygiène et sécurité	2011	2012	2013
Coût total des formations en hygiène et sécurité	49 457 €	35 254 €	29 168 €
Part du budget hygiène et sécurité dans le budget total formation des personnels	24,72%	17,63%	15,10%

Nombre d'inscriptions, de participations et d'heures stagiaires par catégorie et par sexe

	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Catégorie A	20	50	70	20	48	68	148,00	342,00	490,00
Catégorie B	24	33	57	22	32	54	221,00	279,25	500,25
Catégorie C	87	67	154	81	66	147	452,75	591,50	1 044,25
Autres*	34	24	58	34	20	54	234,50	342,75	577,25
TOTAL	165	174	339	157	166	323	1 056,25	1 555,50	2 611,75

*Enseignants, Contractuels de droit privé, personnels externes.

Nombre d'inscriptions, de participations et d'heures stagiaires par type de risques et par statut

Formation des acteurs de la prévention et de la sécurité	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Formations obligatoires	39	40	79	37	35	72	360,00	406,00	766,00
Formations proposées dans le cadre de la démarche de prévention	17	38	55	17	38	55	114,00	334,75	448,75
TOTAL	56	78	134	54	73	127	474,00	740,75	1 214,75
Formations liées à la situation de travail et aux risques de travail et aux risques associés	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Formations obligatoires	13	13	26	12	13	25	194,00	286,50	480,50
Formations proposées dans le cadre de la démarche de prévention	54	21	75	49	19	68	214,75	69,25	284,00
TOTAL	67	34	101	61	32	93	408,75	355,75	764,50
Formations spécifiques donnant lieu à la délivrance d'habilitation ou d'autorisation	Inscriptions			Participations			Heures stagiaires		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Formations obligatoires	7	39	46	7	39	46	113,00	428,00	541,00
Formations proposées dans le cadre de la démarche de prévention	35	23	58	35	22	57	60,50	31,00	91,50
TOTAL	42	62	104	42	61	103	173,50	459,00	632,50
TOTAL GENERAL	165	174	339	157	166	323	1 056,25	1 555,50	2 611,75

e) L' action sociale et la vie sociale

Le Service Commun des Affaires Sociales, SCAS, a pour mission l'animation de l'action sociale au sein de l'université. Ses domaines d'intervention sont celui d'un service social qui aide et accompagne les personnels en difficulté et met en place une politique de prévention de ces difficultés.

Ces actions sont menées en synergie avec le Service de Médecine de Prévention.

Le SCAS intervient aussi pour faciliter au quotidien la vie des personnels, dans le domaine de la restauration et de l'accueil des enfants. Le Service a confié au Comité d'Action Sociale

qu'il subventionne, l'organisation des activités socio-culturelles à destination des personnels : voyages-loisirs, culture-loisirs, fête de Noël.

Le SCAS subventionne aussi l'Association Sportive des Personnels, l'ASP Lille 1, qui propose aux personnels des activités sportives sur les installations sportives que gère le SUAPS.

Créer du lien social, développer le sentiment d'appartenance des personnels à l'université est l'ambition du service et des associations des personnels.

Service social

Depuis le 1^{er} janvier 2011 et le passage aux RCE, l'université a en charge l'action sociale pour tous ses personnels. L'université assure donc le versement des prestations liées à la carrière ou au contrat et celles liées à la personne (prestations interministérielles (PIM) et aides sociales d'incitation académiques (ASIA). La gestion des prestations liées au contrat est assurée par la DRH, le SCAS assure la gestion des autres prestations. En 2013 le versement des prestations s'est fait sur la base des critères appliqués par l'inspection académique.

La création du poste d'assistance sociale des personnels de Lille 1 a permis dès septembre 2008 d'assurer une écoute, de prodiguer des conseils, et d'accompagner les personnels en souffrance sociale, quelque soit leur statut. Tous les personnels de Lille 1 quelque soit leur statut sont pris en charge par le service social de Lille 1.

	2011	2012	2013
Nombre de personnes reçues par l'Assistante Sociale	51	55	66
Nombre de dossiers présentés à la Commission sociale	18	27	33
Nombre d'aides accordées à des personnels rémunérés sur le Budget université	17	22	27

Les Prestations Interministérielles (PIM) et les Actions Sociales d'Initiatives Académiques critérisées (ASIA) étaient gérées par l'Inspection académique pour les personnels rémunérés sur Budget Etat.

Depuis le 1^{er} janvier 2011 tous les personnels de l'université bénéficient de ces prestations qui sont gérées par le SCAS.

	2011	2012	2013
Allocation parents d'enfants handicapés	10	12	9
Enfants en Centres de loisirs sans hébergement, nombre de dossiers	28	45	36
Enfants en Centres de loisirs avec hébergement, nombre de dossiers	19	20	14
Aides aux études supérieures	17	15	13
Garde d'enfant (type CESU)	-	-	-
Epargne Chèques Vacances	extéla	extéla	extéla

Une aide au départ en vacances, propre à l'Université Lille 1, est proposée à l'ensemble de ses personnels dont le quotient familial mensuel maximum est de 1 500€. Le montant de cette aide, versée en chèques vacances, s'étale de 50€

à 140€, suivant le quotient familial. Cette aide est maintenue, à celle-ci s'ajoute les aides académiques qui sont attribuées sans distinction à tous les personnels.

Aide au départ en vacances

Aide au Départ en Vacances	2011	2012	2013
Nombre de dossiers	117	48	52
Coût	9,2k€	5k€	6k€

Centre de loisirs et séjours d'enfants

Le Centre de Loisirs situé sur le campus accueille les enfants des personnels et des étudiants de l'Université Lille 1, ainsi que ceux des agents CNRS travaillant sur le campus.

Nombre d'enfants inscrits	2011	2012	2013
Lille 1	101	162	177
CNRS	13	20	16

Nombre d'enfants inscrits	2011	2012	2013
Enfants 3 - 5 ans	20	55	70
Enfants + 6 ans	94	127	123

Vacances d'hiver

	2011	2012	2013
Lieu	Vosges	Vosges et Auvergne	Vosges
Nombre d'enfants	48	34	28

Vacances de printemps

	2011	2012	2013
Lieu	Val joly et bailleul	Wasquehal et Nièvre	ferme et cirque
Nombre d'enfants	36	23	25

Vacances d'automne

	2011	2012	2013
Lieu	stage catamaran	stage cirque	stage photo
Nombre d'enfants	12	13	24

Restauration

Depuis 2011 le paiement de la PIM restauration doit être assuré par l'université. En 2011 une convention, signée entre Lille 1 et le Crous, permet la mise en place progressive d'une grille tarifaire qui instaure 2 tarifications supplémentaires (une en P1 pour les indices les plus faibles et une

en P2 pour atténuer l'effet de seuil du passage de P1 à P2). La différence entre le coût réel appliqué par le CROUS et la tarification mise en place par convention est prise en charge par le budget du SCAS.

	2011	2012	2013
Nombre de repas au tarifs P1	24 864	15 237	20 105
Nombre de repas au tarifs P2	26 877	36 998	41 591
Contribution financière du SCAS	10 500 €	20 760 €	39 824 €
PIM restauration	22 673 €	22 040 €	24 163 €

Activités organisées par le CAS

	2011	2012	2013
Subvention accordée par le SCAS	35 000	35 000	35 000

Voyages - loisirs

	2011	2012	2013
Nombre de destinations proposées	7	3	5
Nombre total de participants	681	565	868

Culture - loisirs

	2011	2012	2013
Nombre de billets de cinéma vendus	4 711	3 972	3 522
Nombre de tickets de piscine vendus	1 773	1 588	2 073
Nombre d'abonnements à tarifs préférentiels (structures régionales)	12	20	10
Nombre de spectacles proposés à tarifs préférentiels	9	-	13

Fête de Noël des personnels

Lieu	Espace Concorde Villeneuve d'Ascq	Espace Concorde Villeneuve d'Ascq	Espace Concorde Villeneuve d'Ascq
Nombre de participants	1 800	1 600	1 600
Nombre d'enfants	662	535	537

Activités organisées par le CAS

Le SCAS participe à l'équipement des installations sportives gérées par le SUAPS, subventionne l'Association Sportive des Personnels, l'ASP Lille 1, et prend en charge le salaire et les charges

de l'enseignante encadrant les séances de gymnastique d'entretien.

	2011	2012	2013
Subvention au SUAPS	13 000	12 000	12 000
Subvention à l'ASP Lille 1	2 800	2 800	2 800

f) La culture

L'Université Lille 1 développe une politique culturelle depuis 1992. Elle vise le développement d'une culture vivante, fondatrice de la démocratie et du bien commun mettant en relation éducation, art, science et culture. L'objectif de cette politique :

- faire de l'université un lieu ouvert de réflexion, de rencontre et d'échange et une force de propositions sur des problématiques croisant les champs des savoirs, de l'art et de l'éducation ;
- mettre en débat, le plus ouvertement possible, les questions de société ;
- mettre à disposition du public des éléments nécessaires pour éclairer le débat public et politique autour des savoirs, des techniques et de l'art, afin que chacun puisse construire sa propre vision du monde. Développer ainsi une culture fondatrice de la démocratie et du bien commun ;

- impliquer dans la réalisation de ce projet la communauté universitaire dans son ensemble ainsi que ses partenaires éducatifs, culturels, institutionnels et associatifs.

Cette politique se traduit par :

- la mise en place d'un lieu de réflexions, d'échanges et de débats ;
- un soutien à la pratique artistique en amateur, libre ou encadrée par des professionnels ;
- la promotion d'une culture de la science auprès d'un large public ;
- la préservation et la valorisation du patrimoine scientifique ;
- une sensibilisation aux formes d'art contemporain ;
- un soutien à la réalisation de projets culturels portés par des étudiants et/ou des personnels.

L'Espace Culture : un lieu, une équipe

Un lieu vivant

Ouvert et accessible à tous, l'Espace Culture est ainsi un lieu de vie, de rencontres qui accueille un large public notamment toute la communauté universitaire (étudiants et personnels).

Cet équipement de 1500m² dédié aux activités culturelles (amphithéâtre, salle et galerie d'exposition, salles de répétitions) propose également un café, lieu de restauration, de lecture et de rencontre.

L'Espace Culture :

est le lieu principal de réalisation des propositions culturelles élaborées dans le cadre de la saison culturelle ou à l'initiative de membres de la communauté universitaire (étudiants ou personnels) accueille des manifestations inhérentes à la vie institutionnelle de l'université : cérémonies des retraités, cérémonies d'accueil des nouveaux agents...

est ouvert aux projets associatifs de la métropole Lilloise et tout particulièrement aux associations villeneuvoises.

Une équipe motivée

Une équipe de quatorze professionnels fait vivre ce lieu et participe à la mise en œuvre des propositions culturelles.

Un directeur

Trois personnes chargées du secrétariat et de l'administration.

Quatre personnes chargées de la communication, graphisme/webmaster, et des publications.

Deux personnes chargées des initiatives culturelles

Une chargée de mission patrimoine scientifique.

Une chargée de l'accueil et information des publics

Un responsable du café culture

Un régisseur technique

L'Espace Culture : un projet, des propositions

Réflexions, échanges, débats

Conférences :

Les cycles de conférences « Les Rendez-vous d'Archimède » sont proposés et élaborés par le Conseil de l'Espace Culture. Ils s'organisent autour de deux thèmes annuels : « La Méditerranée » et « A propos du Nucléaire » en 2012-2013 et « Le corps » et « A propos de l'évaluation » en 2013-2014 . Ils se terminent par une journée d'études.

D'autres conférences, journées d'études ou colloques sont accueillis dans l'amphithéâtre de l'Espace Culture : « Rencontres Culturelles de sens » par des enseignants-chercheurs en lien avec le milieu associatif, initiatives culturelles étudiantes, associatives et colloques d'équipes de recherche . Des conférences-débats sont filmées avec la collaboration du Service Enseignement sur Mesure Médiatisé, retransmises sur la web-tv universitaire Lille1.tv.

Publications :

La collection d'ouvrages « Les Rendez-vous d'Archimède » prolonge les cycles de conférences « les Rendez-vous d'Archimède » et assure la diffusion des contenus et débats. Chaque ouvrage reprend sous forme d'articles, revus et approfondis, les différents thèmes abordés au cours des tables-rondes et conférences. Les thèmes des ouvrages parus en 2013 sont « La guerre, une vérité humaine » et « Quel devenir pour le travail social ? »

La revue trimestrielle « Les Nouvelles d'Archimède », diffusée à 10 000 exemplaires, amorce la réflexion menée dans le cadre des « Rendez-vous d'Archimède ». Les conférenciers et d'autres contributeurs, universitaires et autres, participent à travers leurs articles à l'annonce des cycles en cours. Cette revue propose également des rubriques et introduit la programmation artistique. Un programme trimestriel, diffusé également à 10 000 exemplaires, valorise l'ensemble des activités de l'équipement culturel avec ses propositions artistiques.

Propositions artistiques

Programmation artistique :

Les propositions artistiques (à minima 2 par mois) sont choisies en étroite relation avec les thèmes des cycles de conférences « Les Rendez-vous d'Archimède ». L'approche de ces thèmes par des artistes contemporains prend la forme du spectacle vivant (théâtre, musique, danse,...), d'expositions et d'installations plastiques et technologiques. Le partenariat avec les structures culturelles et théâtrales régionales est recherché.

Les projets croisant arts et sciences sont recherchés, tout particulièrement à travers les expositions et installations (au nombre de 4 dans l'année). Dans ce cadre, une œuvre réalisée par un artiste du Fresnoy, Studio national des arts contemporains, et accompagnée par des équipes de recherche est présentée en ouverture de la saison culturelle.

Résidences et ateliers de pratiques artistiques :

Les résidences artistiques ont pour objectif de permettre les rencontres des étudiants et enseignants ainsi que des publics extérieurs avec des artistes, à différents stades de leur travail de création. Depuis trois années, un artiste est accueilli, dans le cadre d'un dispositif de sensibilisation « Artiste Rencontre Territoire Universitaire » (ARTU) soutenu par la COMUE et le Ministère de la Culture- DRAC Nord Pas de Calais.

Parallèlement, des ateliers animés par des artistes visent à permettre l'expérience d'approches artistiques contemporaines, le croisement des pratiques, scientifiques et artistiques, l'accompagnement d'initiatives culturelles et de pratiques amateurs.

Le Pass'Culture, dispositif proposé aux étudiants, en partenariat avec une quinzaine de structures culturelles (théâtres, salles de concerts, scènes nationales, cinémas, musées...) donne accès à une offre culturelle riche et variée à des tarifs préférentiels sur l'ensemble de la métropole lilloise.

Sa validation est assurée à l'Espace Culture, au Service Universitaire d'Accueil, d'Information et d'Orientation, à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lille et à la Maison des étudiants. De plus, 4 spectacles ont été proposés de façon spécifique avec le théâtre du Nord et la Rose des Vents.

Patrimoine scientifique et artistique

Dans le cadre de la mission nationale PASTSEC, coordonnée par le musée des Arts et Métiers, une chargée de mission intégrée à l'équipe de l'Espace Culture réalise, en partenariat étroit avec l'Association de Solidarité des Anciens de l'université (ASA), l'inventaire du patrimoine scientifique existant à Lille 1, en organise la sauvegarde et le valorise. Chaque année, une exposition met en avant une partie du patrimoine scientifique. En 2013, « Anatomique », lié à l'anatomie humaine. Par ailleurs, dans le cadre des journées européennes du patrimoine, une exposition « Histoires d'instruments scientifiques », a été réalisée en lien avec les laboratoires

et en collaboration avec la Ville de Villeneuve d'Ascq.

Cette mission, soutenue par un comité patrimoine couvrant la diversité scientifique de l'université, s'intègre dans les projets portés par le réseau « culture et patrimoine scientifiques » de la COMUE Lille – Nord de France ».

Par ailleurs, l'université possède un nombre important d'oeuvres, érigées dans le cadre du 1% artistique et disséminées sur le campus et le valorisant. La question de leur restauration est posée pour certaines.

Accompagnement et accueil des initiatives culturelles

Sensibilisation des étudiants :

Dès leur arrivée à l'université, les nouveaux étudiants (primo entrants- étudiants Erasmus) sont accueillis à l'Espace Culture, avec présentation et sensibilisation aux ressources culturelles du service et de l'équipement. Démarche étendue aux étudiants en masters en les sensibilisant aux thèmes de la saison culturelle.

Accompagnement des initiatives culturelles :

L'accompagnement du Bureau des Initiatives Culturelles aide à l'émergence de propositions culturelles qu'elles soient portées par des étudiants, des membres du personnel, des associations qui peuvent être extérieures au campus. Les porteurs de ces propositions sont accueillis, orientés, et conseillés sur la faisabilité matérielle et financière de leur projet. Le financement éventuel des projets portés par des associations étudiantes mobilise le FSDIE (Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes), après décision de la commission sociale d'établissement (CSE), et les dispositifs mis en place notamment par le CROUS et la Ville de Villeneuve d'Ascq. Au total, 117 projets accompagnés cette année, touchant plus de 2100 étudiants .

Bilan des actions 2013

L'Espace Culture a accueilli 192 événements, 47 proposés dans le cadre de la saison culturelle, 145 résultant de l'accompagnement d'initiatives

culturelles ou accueillis dans les locaux avec le soutien logistique de l'équipe de l'Espace Culture .

Quelques chiffres

Types d'événements	Proposés	Accompagnés	Accueillis
Conférences / projection – débats	20	19	25
Journées d'étude / Colloques	3	-	8
Spectacles, concerts et autres manif. culturelles	16	17	3
Expositions	5	4	4
Ateliers pratiques artistiques –stages / répétitions	2	1	7
Présentations d'ouvrages	2	-	-
Résidences d'Artistes	1	-	-
Cafés Langues	-	8	-
Manifestations à caractère institutionnel	-	-	19
Projections films à caractère pédagogique	-	-	3

Types d'événements	Fréquentation minimale	Fréquentation maximale
Conférences	20	112
Journées d'étude / Colloques	-	78
Spectacles, concerts et autres manifestations culturelles	20	150
Cafés Langues	100	150
Expositions (estimés)	300	500
Ateliers pratiques artistiques –stages	8	12

Étudiants accueillis	2 100
Projets d'associations étudiantes Lille1 accompagnés	49
Pass'culture validés	136

Evolution 2013

Nouvelles instances

Suite au CA de l'université d'octobre 2012, un Conseil de l'Espace Culture a été créé et fonctionne depuis.

Il remplace le Conseil Scientifique de l'Espace Culture. Sa composition permet la représentation de : 9 disciplines

6 composantes

3 femmes et 16 hommes

3 membres extérieurs à l'université du CAS et du Learning Center

Comités d'organisation :

Deux comités d'organisation ad hoc ont été constitués pour élaborer les deux cycles de conférences 2013-2014.

Doctorat en création artistique :

Participation à la réflexion sur un Doctorat en création artistique initiée par le Fresnoy, studio national des arts contemporains, en lien avec les universités, notamment Lille 3 et l'Ecole d'Architecture de Lille.

Réflexion, échanges, débats

Un travail de communication a été développé vers des formations ciblées autour des conférences, proposant de les inscrire dans les calendriers pédagogiques, permettant d'impliquer davantage les étudiants via les enseignants-chercheurs.

Un partenariat particulièrement fructueux a été concrétisé avec l'Institut du Monde Arabe et son antenne en région, avec le soutien du Conseil régional, autour de la journée d'études du cycle « Méditerranée ». Il a permis à l'université d'accueillir des spécialistes de renom autour du thème « les mouvements arabes de révolte : deux ans après ».

Publication :

Suite au nouveau comité de rédaction de la revue « Les Nouvelles d'Archimède » mis en place en septembre 2012, des évolutions :

- Rubriques :

Deux nouvelles rubriques ont été créées :

Sciences en société

Vie de l'université

- Pagination et tirage :

La pagination a été réduite à 32 pages. Le tirage est passé de 12000 à 10000 exemplaires suite à un travail sur le fichier de diffusion et à une réduction des exemplaires mis en dépôt dans les bâtiments de l'université.

Propositions artistiques

Programmation :

Cette année, une participation publique forte a été remarquée autour des propositions artistiques sur la thématique du corps. Celles-ci ont

été réalisées, notamment en collaboration étroite avec le Théâtre du Prato, pôle national arts du cirque, coordonnant « Les Toiles dans la Ville », manifestation soutenue par Lille Métropole Communauté Urbaine, Lille 3000 et la Ville de Lille.

Formes théâtrales et musicales, lecture, musique et film étaient présentés en partenariat avec l'Opéra de Lille, le Collectif Muzzix, et suivis de rencontres à l'issue des représentations.

Expositions / installations :

Sur une période de 3 mois, deux installations vidéo ont rencontré leur public : celle de 2 artistes palestinienne et iranienne en partenariat avec le Fonds Régional d'Art Contemporain Nord Pas de Calais et celle d'un artiste algérien sur les essais nucléaires français au Sahara.

L'installation de l'artiste Gaëtan Robillard « En recherchant la vague » a été réalisée en partenariat avec le laboratoire de Mathématiques Paul Painlevé – Lille 1 et l'EPI SIMPAF - Inria Lille 1 Nord Europe et a lancé la saison culturelle.

Ateliers artistiques :

Deux workshops improvisation et jazz ont été menés par le musicien et compositeur Olivier Benoit. Un nouvel atelier clown et burlesque, dirigé par les comédiens du Prato, a été lancé en septembre, de manière conjointe avec Action Culture de l'Université Lille 3, avec le soutien du CROUS de Lille.

Résidences artistiques :

A l'issue d'une résidence-mission ARTU, le plasticien Alexis Guillier, après avoir rencontré les acteurs de la communauté universitaire, a présenté « The last lecture », une conférence illustrée.

Valorisation du patrimoine

Le champ d'action de l'activité patrimoniale a été étendu au-delà de l'instrumentation scientifique. Une commission patrimoine scientifique a été créée. Elle rassemble, autour de la chargée de mission, des personnels directement impliqués, dans les laboratoires ou les composantes, dans la préservation et la valorisation du patrimoine. Une convention a été mise en place avec le Musée d'histoire naturelle de Lille, officialisant le dépôt du fond issu de la faculté des sciences ; des contacts ont été pris dans le même sens avec le Conservatoire botanique national de Bailleul.

En 2013 a été présenté « Anatomique », exposition du patrimoine scientifique lié à l'anatomie humaine, conçue à partir des collections des Université Lille 1 et Lille 2, de l'Institut Catholique de Lille, du Musée d'histoire naturelle de Lille et du Musée hospitalier de Lille.

Initiatives culturelles :

Accueil des étudiants

Deux nouveaux masters 2 accueillis (Urbanismes et Aménagement, AUDT)

Accompagnement des initiatives culturelles :

Ouverture à un public plus large de projections de films à but pédagogique (fiction ou documentaire) à l'initiative d'enseignants de licence 1.

Renforcement des liens entre des projets accompagnés et des formations en incluant la dimension ouverture sur des associations et structures extérieures à l'université (Mairie de Villeneuve d'Ascq et autres).

Deux exemples :

Le projet « Agora Miroir », expo photographique issue d'une enquête socio-journalistique sur les habitants des quartiers vis-à-vis des médias, a fait l'objet d'une rencontre entre étudiants en sociologie et adolescents d'une association de quartier de Roubaix.

L'exposition itinérante d'envergure nationale « Les déchiffreurs, voyage en mathématiques » (IHES) présentée avec le concours d'enseignants-chercheurs.

Médiation culturelle :

En collaboration avec le Comité d'Action Sociale, deux expositions ont fait l'objet de visites guidées :

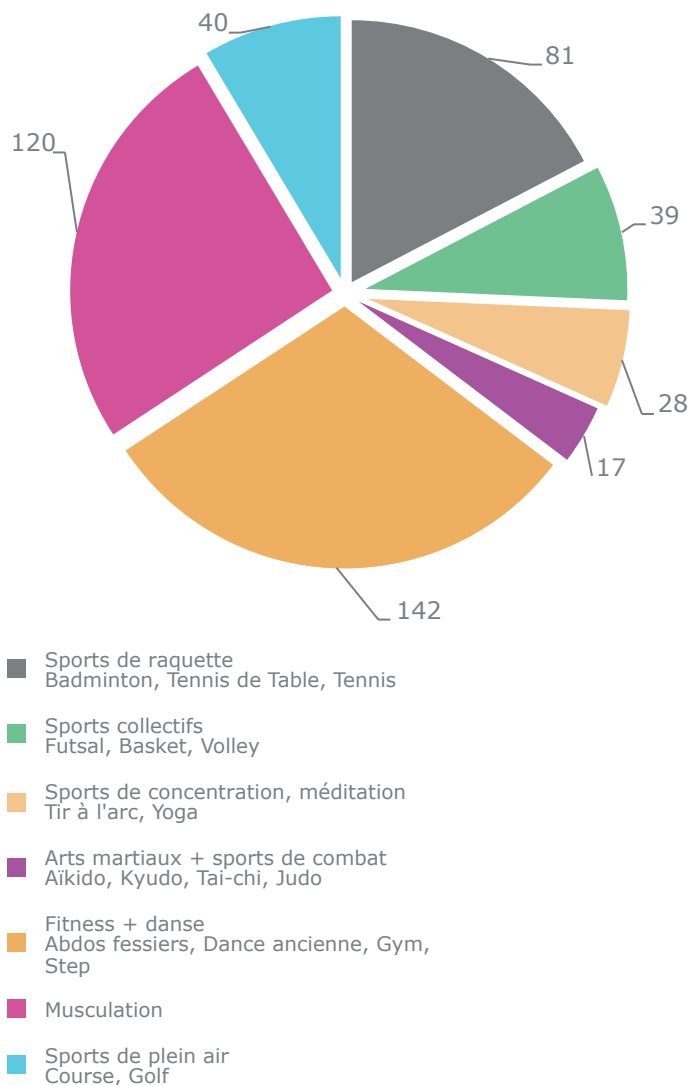
l'exposition du patrimoine scientifique « Anatomique »
l'installation audiovisuelle « Une fenêtre suffit »
avec intervention d'une médiatrice culturelle du Fond Régional d'Art Contemporain

g) Le sport

Effectifs par activité principale

	2011			2012			2013		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Abdofessiers	9	-	9	13	-	13	-	-	-
Aïkido	-	8	8	-	6	6	2	-	2
Arc	1	1	2	2	1	3	4	4	8
Badminton	13	21	34	16	22	38	26	10	36
Basket	-	2	2	-	3	3	2	-	2
Course	3	1	4	2	5	7	5	3	8
Danse ancienne	6	2	8	5	2	7	-	2	2
Futsal	-	26	26	-	24	24	21	-	21
Golf	9	19	28	8	23	31	23	9	32
Gym	48	1	49	60	2	62	2	53	55
Judo	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Kyudo	-	1	1	-	1	1	1	-	1
Musculation	39	75	114	44	96	140	81	39	120
Step	18	-	18	13	-	13	-	-	-
Tai-chi	6	1	7	10	1	11	2	12	14
Tennis	8	29	37	7	24	31	24	9	33
Tennis de Table	2	10	12	4	13	17	10	2	12
Volley	2	11	13	2	16	18	13	3	16
Yoga	22	2	24	28	1	29	1	19	20
Zumba	-	-	-	-	-	-	2	83	85
TOTAL	186	210	396	214	241	455	219	248	467

Répartition des activités en 2013



Le nombre d'adhérents à l'ASP Lille1 augmente par rapport aux années précédentes, passant de 455 membres en 2012 à 467 pour 2013 (248 hommes/219 femmes). L'âge moyen a tendance à augmenter: plus de la moitié des adhérents a plus de 40 ans. L'adhésion est ouverte aux personnels en poste, aux doctorants, aux retraités, mais aussi aux conjoints ou enfants des personnels.

Le tableau des choix d'activités montre l'évolution au fil des années. Les chiffres correspondent au choix de l'activité principale, effectué par chaque membre lors de l'inscription, et ne prennent pas en compte la participation des personnels à plusieurs activités, ou le changement d'activité en cours d'année. En effet, toutes les activités sont accessibles à tous les adhérents, pour l'année en cours et à n'importe quel moment de l'année.

Chaque activité est encadrée par un membre bénévole sauf pour la gym d'entretien (lundi et jeudi midi) dont l'animateur est rémunéré par le SCAS. Des équipes de l'ASP Lille1 sont engagées tous les ans dans les différents tournois régionaux, tel que le golf, le tennis et le volley.

L'association fonctionne avec le montant de l'adhésion voté en assemblée générale, qui s'élève à 17€ depuis plusieurs années et d'une subvention du SCAS qui sert à couvrir les frais engagés par les équipes inscrites aux championnats corpo. A noter que chaque adhérent reçoit une tenue marquée au logo de l'université dès que le montant de l'adhésion annuelle est acquitté.

Glossaire des sigles

A

AAE	Attaché d'administration de l'Etat
AASU	Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire
ACMO	Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'Hygiène et Sécurité (désormais Assistants de Prévention)
ADAENES	Attaché d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJENES	Adjoint administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADMENESR	Administrateur de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
AENES	Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AERES	Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
ANR	Agence Nationale de la Recherche
ANT	Agent Non Titulaire
APAENES	Attaché Principal d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocations pour Retour à l'Emploi
ARTT	Aménagement et Réduction du Temps de Travail
ASA Lille 1	Association de Solidarité des Anciens de l'Université Lille 1
ASIA	Actions Sociales d'Initiative Académique
ASI RF	Assistant Ingénieur de Recherche et Formation
ASP Lille 1	Association Sportive des Personnels de l'Université Lille 1
ATI	Accident du Travail Invalidité
ATEC	Adjoint Technique des Etablissements d'enseignement
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

B

BAIP	Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BAS	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, de Service et de Santé
BIB	Bibliothécaire ou filière Bibliothèque
BIB ADJ SP	Bibliothécaire Adjoint Spécialisé
BIBAS	Bibliothécaire Assistant Spécialisé
BIEP	Bourse Interministérielle de l'emploi public
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi
BQR	Bonus Qualité Recherche
BTS	Brevet de Technicien Supérieur

C

C-AD	Emploi de catégorie C administratif
C-TC	Emploi de catégorie C technique
CA	Conseil d'Administration
CAE	Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAPE	Centre d'Accompagnement des Pratiques Enseignantes
CAS	Comité d'Action Sociale
CAV	Contrat d'Avenir
CCP	Commission Consultative Paritaire des Agents non titulaires
CDAS	Commission Départementale d'Action Sociale
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CEVU	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
CET	Compte Epargne Temps
CFP	Congé de Formation Professionnelle
CG	Congés
CHSCT	Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail
CIES	Centre d'Initiation à l'Enseignement Supérieur
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMR	Cancérogènes Mutagènes Réprotoxiques
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CRI	Centre de Ressources Informatiques
CROUS	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires
CS	Conseil Scientifique
CT	Comité Technique
CUEEP	Centre Université-Economie d'Education Permanente
CUI	Contrat Unique d'Insertion

D

DAEU	Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires
DBM	Décision Budgétaire Modificatoire
DGF	Dotation Globale de Fonctionnement
DGS	Directeur Général des Services
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles

E

ELICO	Laboratoire Ecosystèmes Littoraux et Côtiers
ENSAM	Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers
ENSCL	Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Lille
EPU	Ecole Polytechnique Universitaire de Lille
ERP	Etablissement Recevant du Public
ETP	Equivalent Temps Plein

G

GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GISELE	Gestion Intégrée des Services Liés à l'Enseignement
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois Et des Compétences
GVT	Glissement Vieillesse Technicité

H

HARPEGE	HARmonisation PErsonnel GESTion (système d'informations RH)
HDR	Habilitation à Diriger des Recherches
HTA	Hyper tension artérielle

I

IAE	Institut d'Administration des Entreprises
IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IEEA	Informatique, Electronique, Electrotechnique et Automatique
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE RF	Ingénieur d'Etudes de Recherche et de Formation
IGR RF	Ingénieur de Recherche et de Formation
INM	Indice Nouveau Majoré
INRA	Institut National de Recherche Agronomique
INRIA	Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique
INSERM	Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale
ISA	Institut de Sociologie et d'Anthropologie
ISEM	Institut des Sciences Economiques et du Management
ITRF	Personnels Ingénieurs et Techniques de Recherche et de Formation
IUT	Institut Universitaire de Technologie

M

MAG/MAGAS	Magasinier de bibliothèque
MCF	Maître de Conférences
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MP	Maladie Professionnelle

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
------------	----------------------------------

O

OFIP	Observatoire des Formations et de l'Insertion Professionnelle
-------------	---

P

PACTE	Parcours d'accès aux carrières des fonctions publiques territoriales, hospitalières et d'Etat
PAST	Professeur Associé à Temps Partiel
PCR	Personne compétente en radioprotection
PIM	Prestations InterMinistérielles
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
PR	Professeur des Universités
PR ENSAM	Professeur de l'École National Supérieure des Arts et Métiers
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRES	Pôle de recherche et d'enseignement supérieur
Prof EPS	Professeur d'Education Physique et Sportive

R

RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RPS	Risques Psychosociaux

S

SAENES	Secrétaire d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAIC	Service d'Activités Industrielles et Commerciales
SASU	Secrétariat d'Administration Scolaire et Universitaire
SCAS	Service Commun des Affaires Sociales
SCD	Service Commun de la Documentation
SCFM	Service Commun de Formation des Maîtres
SEMM	Service Enseignement sur Mesure Médiatisé
SGEPES	Secrétaire Général d'Etablissement Public d'Enseignement Supérieur (désormais DGS)
SIFAC	Système d'Information Financier Analytique et Comptable
SISE	Système d'Information sur le Suivi des Etudiants
SIUMPPS	Le Service Inter-Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
SST	Sauveteur Secouriste du Travail
SUAIO	Service Universitaire d'Accueil, d'Information et d'Orientation
SUAPS	Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
SUDES	Service Universitaire du Développement Economique et Social
SUP	Service Universitaire Pédagogique
SURN	Surnombre

T

TA		Tension artérielle
TCH RF		Technicien de Recherche et Formation

U

UFR		Unité de Formation et de Recherche
------------	--	------------------------------------

V

VAE		Validation des Acquis de l'Expérience
------------	--	---------------------------------------

Définitions des termes techniques et métiers

Agents temporaires vacataires	Ce sont des étudiants âgés de moins de 28 ans, inscrits en vue de la préparation d'un diplôme de troisième cycle de l'enseignement supérieur. Ils sont recrutés pour assurer des heures d'enseignement.
Allocataires de recherche	Etudiants bénéficiant d'une allocation pour la préparation d'un doctorat. Les derniers Contrats d'allocataires de recherche ont été achevés en 2011. Ils ont été remplacés par les doctorants contractuels.
Allocataires moniteurs	En plus de l'allocation de recherche, ils bénéficiaient d'une allocation de monitorat pour 3 ans sous la responsabilité d'un tuteur. Ils devaient assurer 64h équivalents TD d'enseignement.
Allocation Temporaire d'Invalidité	Prestation attribuée au fonctionnaire présentant une invalidité permanente, partielle (IPP) suite à un accident de service ou à une maladie imputable au service.
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi. Remplace depuis 2006 l'APE (Allocation Perte d'Emploi).
Associés (PAST)	Personnels enseignants à temps plein ou mi temps non titulaires ayant une expérience professionnelle en rapport avec la spécialité enseignée autre que celle d'enseignement et recrutés sur un poste vacant d'enseignant chercheur ou de PAST pour une durée de 6 mois à 3 ans (renouvelable 3 ans).
ASU - AENES	Les corps de l'Administration Centrale et de l'Administration Scolaire et Universitaire ont fusionné le 1er janvier 2009 en corps de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur.
Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)	Enseignants contractuels dont les obligations de service sont celles des enseignants chercheurs. Ils sont recrutés le plus souvent en vue de préparer leur doctorat et se présenter aux concours de recrutement de l'Enseignement Supérieur. Ils peuvent être aussi fonctionnaires de catégorie A, étrangers et sont recrutés sur un support vacant de titulaire ou d'ATER.
Avancement de grade	Avancement d'un grade à un grade immédiatement supérieur par voie d'inscription à un tableau d'avancement, établi après avis de l'instance compétente (CAP, conseil) ou éventuellement, après une sélection par voie d'examen professionnel, selon le statut particulier du corps.
Avancement au titre du CNU	Avancement au choix pour les Enseignants Chercheurs. Le Conseil National des Universités (CNU) dispose au niveau national d'un contingent d'avancements de grade et il les attribue au choix aux agents remplissant les conditions.
Avancement au titre de l'établissement	Avancement au choix des Enseignants Chercheurs. L'Université dispose d'un certain nombre de possibilités d'avancement de grade et ce sont les instances de l'établissement qui les attribuent aux agents remplissant les conditions.
Avancement par voie spécifique	Avancement réservé aux Enseignants-Chercheurs assurant certaines fonctions (Présidents d'Université par exemple).
Capacité d'AutoFinancement	La Capacité d'AutoFinancement représente les ressources dégagées par l'établissement en vue de financer les investissements. Il s'agit d'un solde de trésorerie, après réalisation de tous les encaissements et décaissements d'un exercice.
Catégories	«Les agents de l'Etat et les emplois publics sont classés en 3 catégories : A : fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction B : fonctions d'application C : fonctions d'exécution»

Charges patronales

Elles sont calculées sur la base des éléments de rémunération. L'employeur verse ces cotisations à différents organismes et services de l'Etat. Le montant le plus élevé est constitué des cotisations pension civile des fonctionnaires (retraite). Parmi ces cotisations, on trouve également : l'assurance maladie, le versement transport, l'aide au logement...

Chargés d'Enseignement vacataires

Personnes choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle (dirigeant d'entreprise, travailleur indépendant.....) Ils peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques.

Concours externe

Concours ouvert aux candidats titulaires de diplômes ou de titres (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement.

Concours interne

Concours ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et éventuellement de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi ou catégorie donnée.

Concours réservé

Concours ou examen professionnel créé par la loi du 12 mars 2012 dite « loi Sauvadet », ouvert aux agents contractuels répondant aux conditions d'éligibilité (ancienneté de services, quotité de recrutement) fixées réglementairement. Ces concours ou examens professionnels réservés sont organisés pendant 4 ans à compter de 2013.

Congés bonifiés

Ils sont accordés aux fonctionnaires titulaires originaires d'un Département d'Outre Mer exerçant leurs fonctions sur le territoire métropolitain. La durée totale du congé bonifié est de 65 jours consécutifs.

Congé de formation professionnelle (CFP)

Ce congé permet aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de parfaire leur formation professionnelle. Il peut être accordé pour préparer un concours, un examen ou pour effectuer une reconversion (durée maximale 12 mois).

Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)

Congé de 6 mois ou 1 an, accordé sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire est déchargé de son enseignement mais continue à percevoir son traitement.

Conseil National des Universités (CNU)

Il se prononce sur les mesures individuelles relatives au recrutement et à la carrière des enseignants chercheurs. Il est organisé en sections, dont certaines en sous sections. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

Corps

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

Cours complémentaires

Il s'agit exclusivement des cours complémentaires d'enseignement effectués par les enseignants au-delà de leur service statutaire ou les vacataires d'enseignement. Ils peuvent être financés soit sur chaires vacantes (emploi d'enseignant non occupé), soit sur les ressources propres des composantes, soit sur la dotation de l'université ou par échange de service entre enseignants de 2 composantes. Ils permettent également de rémunérer des responsabilités administratives, pédagogiques ou de recherche effectuées par les enseignants et les enseignants-chercheurs et définies par le référentiel d'enseignement.

Délégation

Modalité de service dont bénéficie un enseignant-chercheur mis à disposition d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche en France ou à l'étranger, d'une institution internationale ou d'une entreprise (par son employeur). L'enseignant-chercheur placé en délégation continue à percevoir sa rémunération et à bénéficier de l'ensemble des droits attachés à la position d'activité»

Détachement

Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et à la retraite. Il est prononcé à la demande du fonctionnaire ou d'office. Il est subordonné à l'existence d'un emploi d'accueil.

Disponibilité

Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou de son service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint.....) soit d'office à l'expiration d'un congé (maladie, longue maladie ou longue durée).

Doctorant contractuel

Etudiant inscrit en thèse et bénéficiant d'un contrat de travail de 3 ans établi en application des dispositions réglementaires du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009.

Le service confié au doctorant est soit exclusivement consacré à ses activités de recherche soit réparti entre les travaux de recherche et une autre activité (enseignement, missions d'expertise...).

Ce dispositif se substitue aux contrats d'allocataire de recherche et de moniteur d'initiation à l'enseignement supérieur.

Dotation aux amortissements

L'amortissement est la constatation comptable d'une dépréciation d'un investissement résultant de l'usage (temps : critère physique), du changement de technologie (critère technique) ou de tout autre cause dont les effets sont irréversibles.

La dotation aux amortissements est une charge de l'exercice qui correspond à la consommation en valeur que l'on fait d'un investissement (puisque un investissement se consomme sur plusieurs années). Il s'agit ainsi de répartir la valeur du bien sur sa durée d'utilisation.

Emploi

L'emploi est un moyen inscrit au budget de l'Etat, valant autorisation de recrutement et moyen de paiement.

Chaque établissement gère un stock d'emplois délégué et comptabilisé par le ministère de l'enseignement supérieur. On y distingue :

- **les emplois délégués** relevant du budget de l'Etat (ex titre 2) et permettant de rémunérer des agents fonctionnaires ou contractuels,
- **les emplois subventionnés** relevant du budget de l'Etat (ex titre 3), occupés par des agents contractuels rémunérés sur la part masse salariale de la dotation globale de fonctionnement allouée chaque année par le ministère,
- **les emplois gagés**, occupés par des fonctionnaires et financés sur ressources propres de l'établissement.

Le stock est complété par les emplois sur ressources propres de l'Etablissement. S'agissant des emplois de fonctionnaire, un emploi est considéré comme vacant s'il n'est pas occupé par un titulaire.

Enseignants

Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs certifiés (PRCE) dont les Professeurs d'Education Physique et Sportive (Prof EPS) et les Professeurs de L'Ecole Nationale Supérieure des Arts et Métiers (ENS ENSAM) Ils sont recrutés sur des emplois ouverts dans l'Enseignement Supérieur aux enseignants du Second degré.

Enseignants Chercheurs

Professeurs des Universités et Maîtres de Conférences.

Examens Professionalisés Réservés

Organisés pour 4 sessions à compter de 2013, ces recrutements sont destinés à permettre aux agents contractuels remplissant les conditions d'ancienneté fixées par la loi du 12 Mars 2012, d'accéder aux corps de fonctionnaire correspondant à leurs fonctions.

Fonds de roulement

Le fonds de roulement est le surplus des ressources stables sur les emplois stables. Les emplois stables représentent les investissements réalisés ; les ressources stables correspondent aux financements de long terme (résultat de l'exercice, subventions d'investissement, réserve (bénéfice accumulé sur plusieurs années)).

GISELE	Gestion Intégrée des Services Liés à l'Enseignement. Outil développé par Lille 1 permettant de gérer les services d'enseignement.
Grade	Subdivision hiérarchique du corps fixé par le statut particulier duquel il relève. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixées par les statuts particuliers.
HARPEGE	Harmonisation de la gestion des personnels : c'est un outil national de gestion des personnels et des emplois.
Indice Nouveau Majoré	Nombre de points d'indice de la fonction publique permettant de déterminer le traitement brut de chaque agent. La valeur mensuelle d'un point d'indice depuis Juillet 2010 est égal à 4,63 € (brut)
Invités	Ce titre est conféré par arrêté du Président à des personnalités de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche et recrutées pour une période d'un mois à un an.
Jours calendaires	Correspond à une semaine soit 7 jours.
Lecteurs	Enseignants non titulaires en général étrangers devant postuler au titre de leur langue maternelle. Le contrat est de 1 an renouvelable.
Liste d'aptitude	Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur et retenue par le Ministre ou le recteur après avis de la C.A.P. compétente. Elle exige la détention d'un grade et d'une ancienneté dans ce dernier.
Moniteurs (MIES)	Etudiants qui se préparent aux fonctions d'Enseignant-Chercheur. Ils doivent assurer 64hTD par an. Ils sont recrutés soit parmi les allocataires de recherche soit parmi les anciens élèves d'écoles normales supérieures. Ils bénéficient d'une initiation à l'enseignement supérieur par un système de tutorat dans le cadre du centre d'initiation à l'enseignement supérieur (C.I.E.S.) Ce type de contractuels n'existe plus à compter de 2011.
Mutation par mobilité externe	Changement d'établissement d'affectation.
Mutation par mobilité interne	Changement de service au sein du même établissement.
Nouvelle Bonification Indiciaire	Ajout d'un certain nombre de points d'indice à la rémunération d'un agent lorsque celui-ci occupe un poste à responsabilité ou nécessitant une technicité particulière.
PACTE	Parcours d'accès aux carrières Territoriales, hospitalières et de l'Etat. Formation en alternance 1 ou 2 ans pour les jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés et qui débouche sur un recrutement en qualité de fonctionnaire titulaire.
Poste	Support issu d'un emploi (Etat) ou de crédits (ressources propres) destiné à être occupé par un agent.
Prestations sociales	Il s'agit d'éléments particuliers de la paie tels que le versement des allocations chômage (l'Université étant à ce jour son propre assureur chômage), la prise en charge partielle des frais liés au transport Domicile-Travail, les sommes versées aux agents placés en congé de longue durée...
Promotion	Progression dans la carrière, à l'ancienneté, au choix, par examen professionnel ou par concours.

Rémunérations accessoires

Elles incluent l'ensemble des éléments de rémunération qui ont le caractère d'indemnité ou de prime et sont octroyées en complément de la rémunération principale sur la base du texte réglementaire spécifique qui institue chacune d'entre elles.

Rémunérations principales

Il s'agit des éléments de rémunération de base de chaque agent composés du traitement indiciaire (en fonction du corps, du grade et de l'échelon d'appartenance ou des termes du contrat), de l'indemnité de résidence (résidence administrative) et du supplément familial de traitement (lié au nombre d'enfants à charge). S'ajoute éventuellement la rémunération issue de l'attribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire.

Section CNU

Discipline d'enseignement ou de recherche pour les enseignants-chercheurs du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

Services communs

Services universitaires créés par délibération statutaire du conseil d'administration et dirigé par un Directeur. La Loi en fait obligation pour l'organisation des bibliothèques et des centres de documentation, pour le développement de la formation permanente, l'accueil, l'information et l'orientation des étudiants et les activités sportives.

Silland (fonctions)

Les fonctions dites « Silland » sont issues d'une enquête menée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en 1994 sur la répartition des personnels Biatss au sein de familles de fonctions définies selon des critères se rapprochant de la réalité des missions des établissements.

Subvention d'exploitation

Aide financière apportée par l'Etat, par un organisme public ou une collectivité territoriale, sans contrepartie, permettant à celui qui la reçoit de régler des dépenses de fonctionnement (donc hors gros travaux d'investissement ou acquisition d'immeuble ou de terrain).

Temps partiel

Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel correspond à sa quotité de travail et est toujours inférieur à 100%. Il peut être de Droit (pour élever un enfant de moins de 3 ans par exemple) ou sur autorisation du chef d'établissement. La quotité de service peut être de 50 %, 60 %, 70 %, 80 % et 90 %.

Temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique fait suite à un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé pour accident de service. Pendant 3 mois (renouvelable dans la limite d'1 an) le fonctionnaire exerce ses fonctions à temps partiel tout en percevant l'intégralité de sa rémunération afin de faciliter la reprise d'activité.

Validation des acquis

Procédure qui s'inscrit dans le développement de l'accueil des adultes dans l'enseignement supérieur. La démarche vise à reconnaître la valeur formative des expériences professionnelles et sociales des individus et à leur permettre sur cette base d'accéder à un cursus de l'enseignement supérieur. Ils sont dispensés de certains modules ou unités de valeur.

Cité Scientifique / Villeneuve d'Ascq
Tél . +33 (0)3 20 43 43 43 / www.univ-lille1.fr

