

INSA

INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
STRASBOURG



BILAN SOCIAL 2014

SOMMAIRE

Introduction.....p. 7

1 EMPLOIS ET EFFECTIFS

1-1 EMPLOIS

- 1.1.1 Les différentes catégories de personnelsp. 11
 - Les personnels enseignants
 - Les personnels BIATSS
- 1.1.2 La situation du stock d'emploisp. 12
 - Le stock d'emplois des personnels d'enseignement et de recherche
 - Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, de service et de santé
 - Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation
 - Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie
- 1.1.3 Les plafonds d'emploisp. 14
 - Les plafonds d'emplois prévisionnels dans le cadre du budget 2014
 - Le suivi de la consommation des emplois

1-2 EFFECTIFS

- 1.2.1 Effectifs des fonctionnaires.....p. 15
 - Les personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps
 - Les personnels administratifs, techniques, de service et de santé : répartition par corps et par catégorie
 - Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation : répartition par corps et par catégorie
 - Ensemble des fonctionnaires : répartition par filière et par catégorie
- 1.2.2 Effectifs des personnels contractuels.....p. 17
- 1.2.3 Effectifs globauxp. 17
- 1.2.4 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie.....p. 18
 - Répartition des fonctionnaires par sexe selon la filière et la catégorie
 - Répartition des personnels contractuels par sexe selon la filière et la catégorie
- 1.2.5 Données démographiquesp. 19
 - Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie
 - Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière
 - Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe
 - Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie
 - Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par filière
 - Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par sexe
 - Âges moyens et âges médians des personnels IATSS par catégorie
 - Ancienneté moyenne des fonctionnaires par filière
 - Ancienneté moyenne des fonctionnaires par catégorie
 - Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe
 - Âges moyens et âges médians des personnels contractuels

	Âges moyens et âges médians des personnels contractuels par domaine d'activité	
	Prévisions de départs à la retraite	
1.2.6	Approche métiers	p. 23
	Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU	
	Répartition des enseignants du second degré par discipline	
	Répartition des personnels ITRF par branches d'activités et par corps	
	Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services	

2 MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1 MOBILITÉ

2.1.1	Mobilité externe	p. 29
	Entrées de personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe	
	Entrées de personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe	
	Sorties de personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe	
	Sorties de personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe	
	Entrées et sorties de personnels contractuels	
2.1.2	Mobilité interne	p. 30

2.2 PROMOTIONS p. 31

	Avancement de grade des enseignants-chercheurs
	Promotions des enseignants du second degré
	Promotions des personnels IATSS

3 RÉMUNÉRATIONS

3.1 LA MASSE SALARIALE p. 37

	La masse salariale des fonctionnaires
	La masse salariale des personnels contractuels
	La masse salariale de l'ensemble des personnels

3.2 DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS p. 38

	Situation indiciaire des personnels
	Coût annuel moyen d'un agent
	Supplément familial de traitement

3.3 LES PRIMES ET INDEMNITÉS

3.3.1 Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche p. 39

	Les différents types de primes
	Répartition par type de prime

3.3.2 Les primes et indemnités des personnels IATSS p. 40

	La politique indemnitaire pour l'année 2014
	Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2014

3.4 Les heures complémentaires p. 41

4 FORMATION DES PERSONNELS

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION p. 45

	Les axes stratégiques
	Le plan annuel de formation
	L'information sur le dispositif de formation professionnelle

4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2013/2014	p. 47
Financement	
Dépenses par thématique de formation	
Répartition des inscriptions par filière	
Répartition des inscriptions par catégorie	
Répartition des inscriptions par thématique	
Personnels ayant suivi au moins une formation	

5 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1 MÉDECINE DE PRÉVENTION p. 53

	Organisation
	Données chiffrées sur les visites médicales

5.2 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ p. 54

	Organisation
	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

5.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET p. 55

	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail
	Causes d'accident

5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL p. 56

	Les absences pour raison de santé
	Les absences pour maternité, paternité, adoption, enfant malade

6 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS p. 61

6.2 COMPTE ÉPARGNE TEMPS p. 62

6.3 OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE p. 63

6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL p. 64

	Quotité de travail des fonctionnaires
	Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité
	Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe
	Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie
	Quotité de travail des contractuels

6.5 HANDICAP p. 66

7 ACTION SOCIALE

	Moyens consacrés à l'action sociale	p. 71
	Restauration	p. 71
	Prêts et secours	p. 71

8 RELATIONS PROFESSIONNELLES

8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL p. 75

	Le comité technique
	La commission paritaire d'établissement
	La commission consultative des agents non titulaires

8.2 L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS p. 76

Annexe: abréviations	p. 77
----------------------	-------

INTRODUCTION

Le bilan social répond à une obligation légale pour les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel. En effet, l'article L 951-1-1 du code de l'éducation prévoit qu'un bilan de la politique sociale de l'établissement est présenté chaque année au comité technique et doit être rendu public.

Le bilan social est un document qui rassemble les principales données de la gestion des ressources humaines et de la vie sociale de l'établissement. Il comporte des informations sur les effectifs et les emplois, les rémunérations, les conditions d'hygiène, de sécurité et de santé, la formation, les relations professionnelles...

Il permet, année après année, d'avoir une vision globale et synthétique de la situation de l'établissement dans le domaine social.

Le bilan social n'est pas seulement un instrument de communication et d'information statistique; il est aussi un outil de concertation et de planification essentiel pour le développement de la politique des ressources humaines de l'établissement.

Le premier bilan social de notre établissement porte sur l'année 2014, deuxième année d'exercice des responsabilités et compétences élargies (RCE) acquises au 1^{er} janvier 2013.

Dans le contexte des RCE, caractérisé par de nouveaux modes de gestion et de travail plus exigeants auxquels les personnels doivent s'adapter, la politique des ressources humaines se trouve au cœur de la transformation de notre organisation.

En 2014, le déploiement de la réforme pédagogique engagée en 2012 s'est poursuivi. Cette réforme importante, mise en œuvre progressivement, trouvera sa pleine application en 2016.

Elle représente un enjeu stratégique fort pour l'établissement, en termes de soutenabilité budgétaire afin de maîtriser le volume des heures complémentaires, mais aussi en vue de donner aux enseignants-chercheurs l'occasion d'exercer pleinement leur mission de recherche et de conduire une mutation forte vers de nouvelles pratiques pédagogiques.

L'année 2014 a également été marquée par la signature de la convention d'association entre l'INSA Strasbourg et l'Université de Strasbourg, conformément aux objectifs fixés dans le contrat quinquennal conclu l'année précédente avec l'État et les partenaires du site universitaire alsacien.

Enfin 2014 est une année importante pour le dialogue social, avec l'organisation des élections professionnelles générales dans la fonction publique pour la désignation des représentants des personnels dans les différentes instances de concertation nationales et locales: comités techniques, commissions administratives paritaires, commissions consultatives paritaires...

Ce bilan social pour 2014 constitue donc un premier exercice qu'il conviendra d'enrichir d'année en année. Il est accessible sur le site internet de l'établissement et sur l'intranet professionnel. Je souhaite qu'il nourrisse nos réflexions pour l'avenir et qu'il devienne un véritable outil d'intégration de la communauté de l'établissement.

J'adresse mes remerciements à l'ensemble des collaborateurs qui ont contribué à son élaboration.

Marc RENNÉ, directeur de l'INSA Strasbourg

EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1 EMPLOIS

- 1.1.1 Les différentes catégories de personnels p. 11
- 1.1.2 La situation du stock d'emplois p. 12
- 1.1.3 Les plafonds d'emplois p. 14

1.2 EFFECTIFS

- 1.2.1 Effectifs des fonctionnaires p. 15
- 1.2.2 Effectifs des personnels contractuels p. 17
- 1.2.3 Effectifs globaux p. 17
- 1.2.4 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie p. 18
- 1.2.5 Données démographiques p. 19
- 1.2.6 Approche métiers p. 23

1.1 EMPLOIS

1.1.1. LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PERSONNELS

LES PERSONNELS ENSEIGNANTS

On distingue différents types de personnels enseignants :

- les enseignants-chercheurs ;
- les enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur ;
- les enseignants contractuels.

Les enseignants-chercheurs

Professeur des universités (PR)
Maître de conférences (MCF)

Les enseignants du second degré affectés

Professeur agrégé (PRAG)
Professeur certifié (PRCE)
Professeur ENSAM (PREN)
Professeur d'EPS

Les enseignants contractuels

Personnel associé temporaire (PAST)
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)
Lecteur maître de langues
Les autres enseignants recrutés sur contrat

> NB : les chargés d'enseignement vacataires, les doctorants et post doctorants ne sont pas pris en compte.

LES PERSONNELS BIATSS

Les personnels BIATSS sont répartis de la manière suivante :

- les personnels ingénieurs, techniques de recherche et formation (ITRF) ;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- les personnels des bibliothèques (BIB) ;
- les personnels contractuels administratifs et techniques.

Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

Catégorie A

Ingénieur de recherche (IGR)
Ingénieur d'études (IGE)
Assistant ingénieur (ASI)

Catégorie B

Technicien (TCH)

Catégorie C

Adjoint technique (ADT)

Les personnels administratifs, techniques, de service et de santé (ATSS)

Catégorie A

Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)
Agent comptable (AGCT)
Attaché d'administration de l'État (AAE)
Infirmière (INF)

Catégorie B

Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

Catégorie C

Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)

Les personnels de bibliothèque (BIB)

L'INSA Strasbourg ne dispose pas d'emploi de la filière des personnels des bibliothèques.

Les personnels sous contrat

Agent contractuel en CDD
Agent contractuel en CDI

1.1.2 LA SITUATION DU STOCK D'EMPLOIS

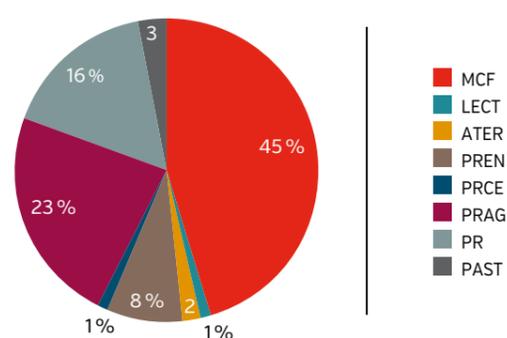
Le stock d'emploi est défini par le nombre de postes ouverts sur le budget de l'État et transférés à l'établissement. Il est exprimé en équivalent temps plein (ETP).

Le stock d'emplois des personnels d'enseignement et de recherche

CORPS	STOCK D'EMPLOI
Professeur des universités [PR]	17
Maître de conférences [MCF]	48
Professeur agrégé [PRAG]	25
Professeur certifié [PRCE]	1
Professeur ENSAM [PREN]	9
Personnel associé à temps partiel [PAST]	3,5
Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur	1
ATER	2
TOTAL	106,5

> Commentaire: les PAST, ATER et lecteurs de langues sont des agents contractuels nommés sur des emplois État.

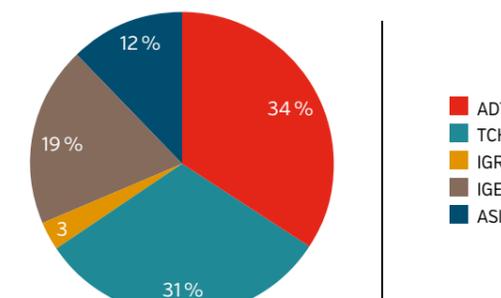
Répartition des emplois des personnels d'enseignement et de recherche



Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

CORPS	STOCK D'EMPLOI
Ingénieur de recherche [IGR]	2
Ingénieur d'études [IGE]	11
Assistant ingénieur [ASI]	7
Technicien [TCH]	18
Adjoint technique de recherche et de formation [ADT]	20
TOTAL	58

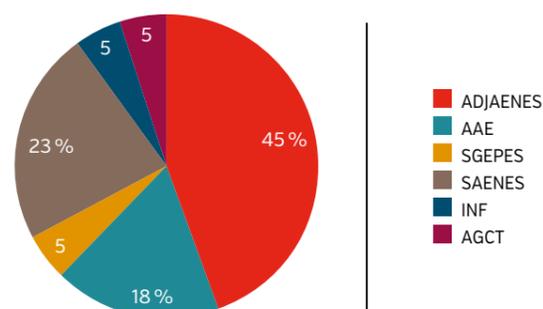
Répartition des emplois des personnels ITRF



Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, de service et de santé (ATSS)

CORPS	STOCK D'EMPLOI
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur [SGEPES]	1
Agent comptable [AGCT]	1
Attaché d'administration de l'État [AAE]	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur [SAENES]	5
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur [ADJAENES]	10
Infirmière [INF]	1
TOTAL	22

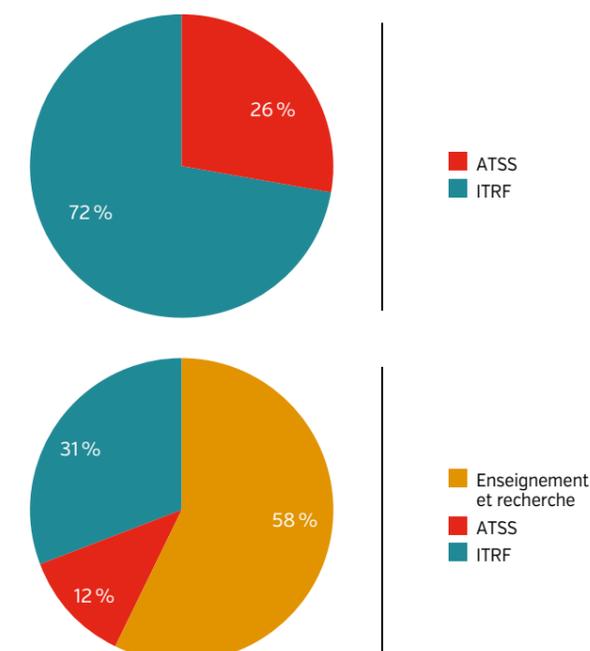
Répartition des emplois des personnels ATSS



Le stock d'emploi des personnels IATSS par filière et par catégorie

FILIÈRE	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL
ATSS	7	5	10	22
ITRF	20	18	20	58
TOTAL	27	22	31	80

Répartition des emplois des personnels BIATSS



1.1.3. LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2013, l'INSA Strasbourg dispose de deux plafonds d'emplois: un plafond d'emplois autorisé par l'État relatif aux emplois financés par l'État et un plafond d'autorisation de l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement voté par le conseil d'administration.

Tous les fonctionnaires d'une part, et les contractuels dont la rémunération est assurée en totalité ou en partie par l'État (ATER, lecteurs maîtres de langues, contractuels recrutés sur emplois vacants...) sont dé-

comptés dans le plafond d'emplois autorisé par l'État.

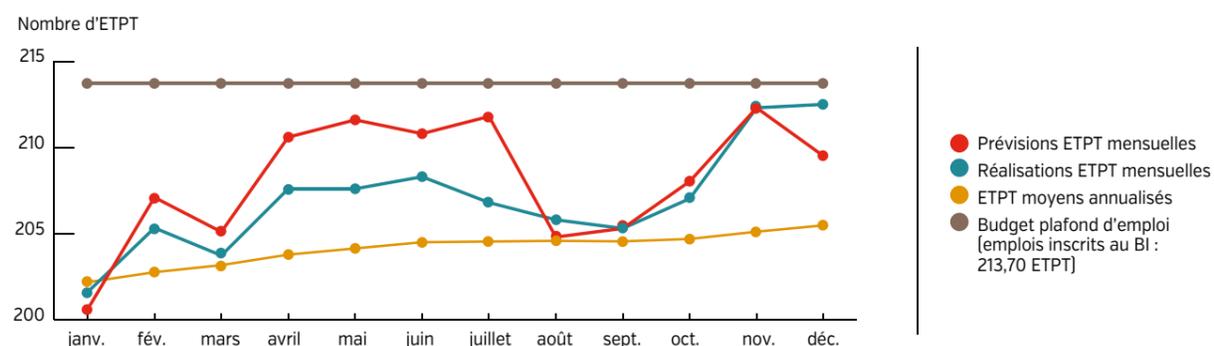
Les contractuels intégralement payés sur ressources propres, qu'ils soient en CDD ou en CDI sont décomptés dans le plafond d'emplois sur ressources propres.

Ces deux plafonds d'emplois cumulés constituent le plafond global des emplois exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT), ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de son temps de travail (temps plein ou temps partiel) et de sa durée de travail dans l'année.

Les plafonds prévisionnels dans le cadre du budget 2014

CATÉGORIES D'EMPLOIS	NATURE DES EMPLOIS		EMPLOIS SOUS PLAFOND ÉTAT EN ETPT	EMPLOIS FINANCÉS SUR RESSOURCES PROPRES EN ETPT	GLOBAL
Enseignants Enseignants-chercheurs Chercheurs	Permanents	Titulaires	92,8		92,8
		CDI			
	Non permanents	CDD	10,3	10,4	20,7
SOUS TOTAL EC			103,1	10,4	113,5
IATSS	Permanents	Titulaires	75,6		75,6
		CDI		1,8	1,8
	Non permanents	CDD	7,6	15,2	22,8
SOUS TOTAL IATSS			83,2	17,0	100,2
TOTAL			186,3	27,4	213,7
			Plafond des emplois fixé par l'État		Plafond global des emplois

Le suivi de la consommation des emplois



1.2 EFFECTIFS

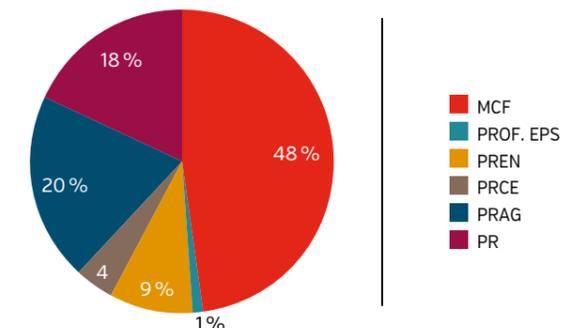
Les effectifs se définissent par le nombre de personnes physiques occupant un poste de travail à une date donnée. La date d'observation est le 31/12/2014.

1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

Les personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps

CORPS	EFFECTIFS
Professeur des universités (PR)	16
Maître de conférences (MCF)	46
Professeur agrégé (PRAG)	19
Professeur certifié (PRCE)	4
Professeur d'EPS	1
Professeur ENSAM (PREN)	9
TOTAL	95

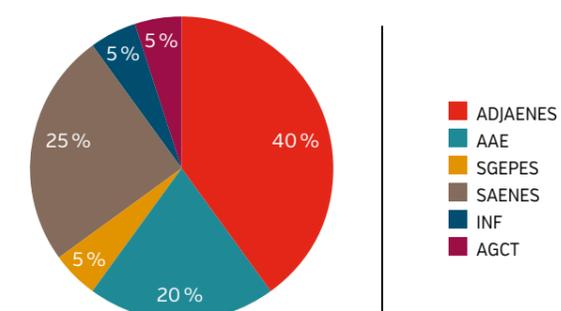
Répartition des personnels d'enseignement et de recherche



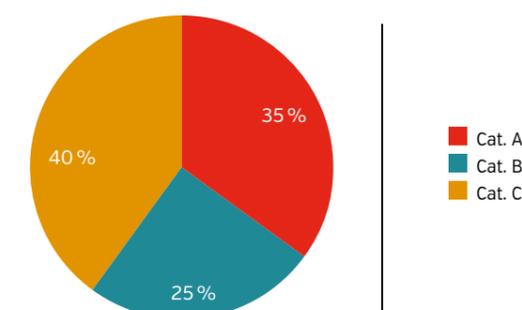
Les personnels administratifs, techniques, de service et de santé (ATSS) : répartition par corps et par catégorie

CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur (SGEPES)	1	0	0	1
Agent comptable (AGCT)	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	0	0	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	5	0	5
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	0	8	8
Infirmière (INF)	1	0	0	1
TOTAL	7	5	8	20

Répartition des personnels ATSS par corps



Répartition des personnels ATSS par catégorie



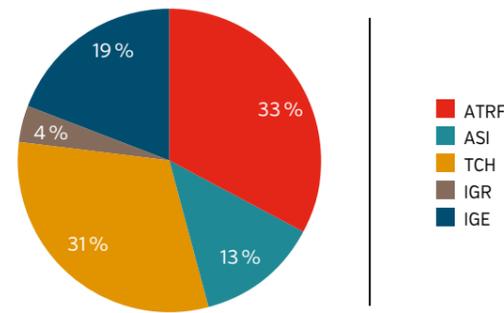
> Commentaire: deux emplois d'ADJAENES sont vacants. Ils sont pourvus par des agents contractuels.

Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie

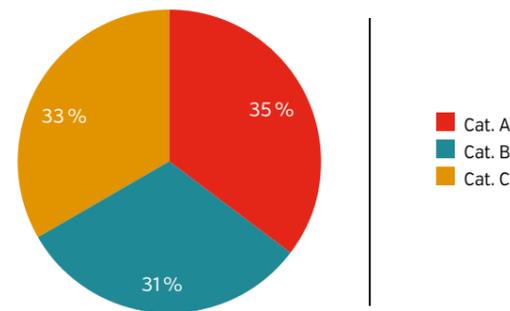
CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Ingénieur de recherche [IGR]	2	0	0	2
Ingénieur d'études [IGE]	10	0	0	10
Assistant ingénieur [ASI]	7	0	0	7
Technicien [TCH]	0	17	0	17
Adjoint technique de recherche et de formation [ADT]	0	0	18	18
TOTAL	19	17	18	54

> Commentaire: un emploi d'IGE et 3 emplois d'ADT sont vacants. Ils sont pourvus par des agents contractuels.

Répartition des personnels ITRF par corps



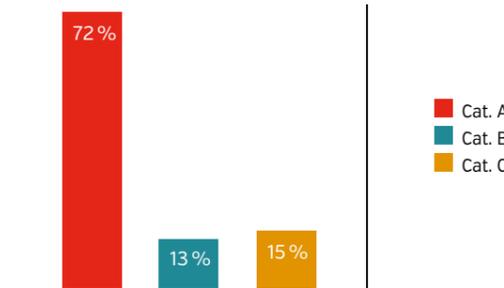
Répartition des personnels ITRF par catégorie



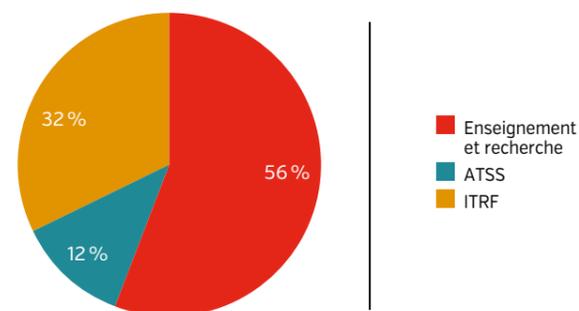
Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie

CORPS	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	95	0	0	95
ATSS	7	5	8	20
ITRF	19	17	18	54
TOTAL	121	22	26	169

Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par catégorie



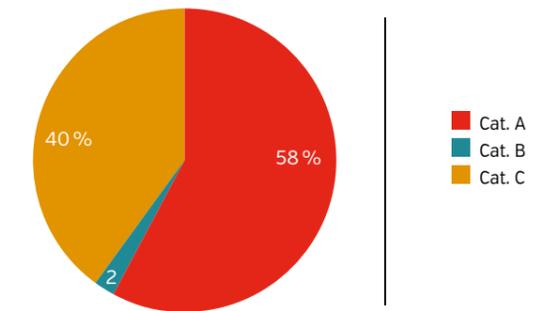
Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par filière



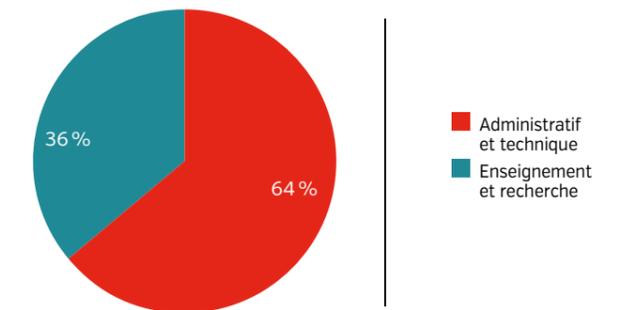
1.2.2 EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

DOMAINE D'ACTIVITÉ	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	16	0	0	16
Administratif et technique	10	1	18	29
TOTAL	26	1	18	45

Répartition des personnels contractuels par catégorie



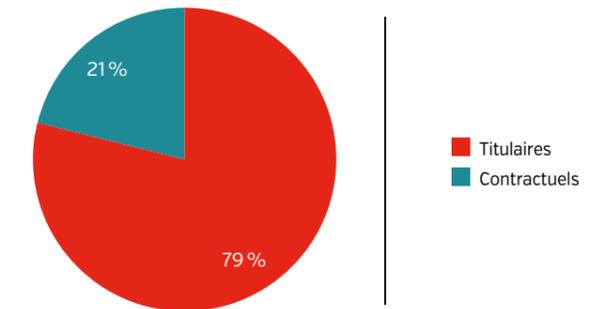
Répartition des personnels contractuels par filière



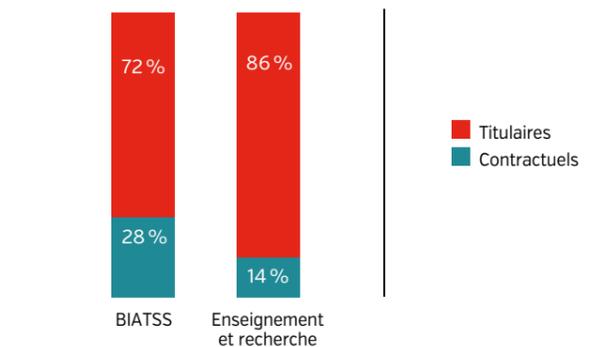
1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

FILIÈRE	FONCTIONNAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL
Enseignement et recherche	95	16	111
IATSS	74	29	103
TOTAL	169	45	214

Répartition des personnels BIATSS, des personnels enseignants et recherche par statut (fonctionnaires et contractuels)



Répartition des personnels BIATSS, des personnels enseignants et recherche par filière (BIATSS - enseignement recherche)

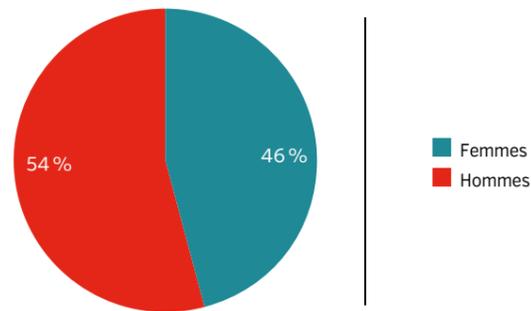


1.2.4 EFFECTIFS PAR SEXE SELON LE STATUT, LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

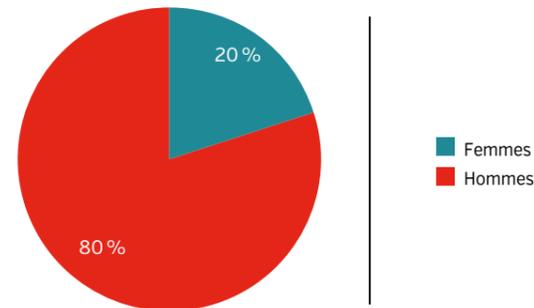
Répartition des fonctionnaires par sexe, par filière et par catégorie

FILIÈRE	FEMME				HOMME				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	19	0	0	19	76	0	0	76	95
ATSS	4	5	8	17	3	0	0	3	20
ITRF	6	5	6	17	13	12	12	37	54
TOTAL	29	10	14	53	92	12	12	116	169

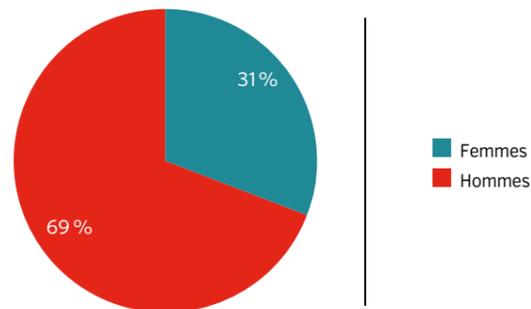
Répartition des personnels BIATSS par sexe



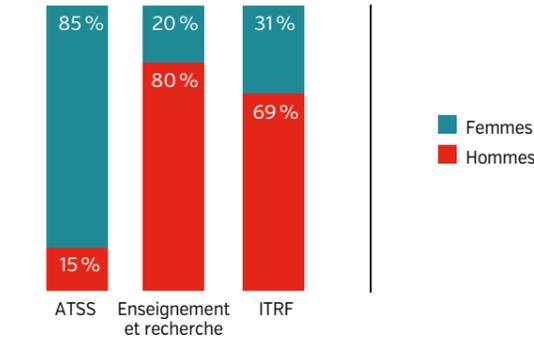
Répartition des personnels de l'enseignement et recherche par sexe



Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



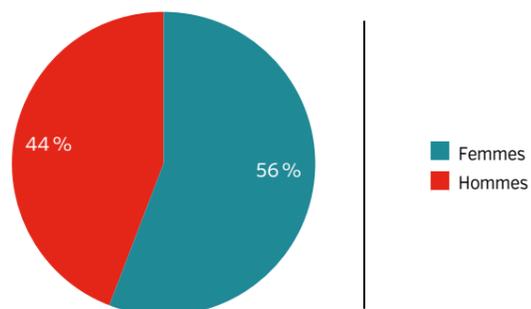
Part des hommes et des femmes fonctionnaires par filière



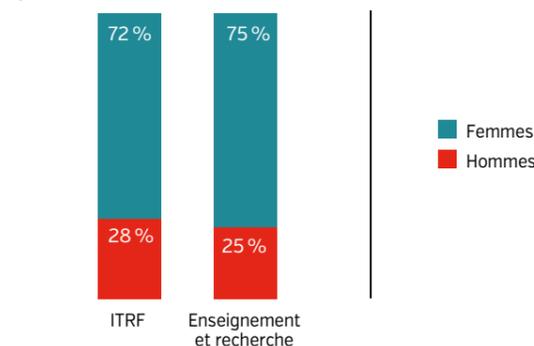
Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie

FILIÈRE	FEMME				HOMME				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
Enseignement et recherche	4	0	0	4	12	0	0	12	16
ITRF	8	0	13	21	2	1	5	8	29
TOTAL	12	0	13	25	14	1	5	20	45

Répartition des personnels contractuels par sexe



Part des hommes et des femmes contractuels par filière

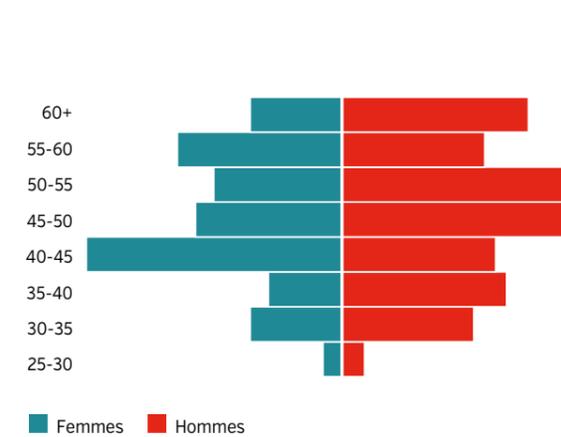


1.2.5 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

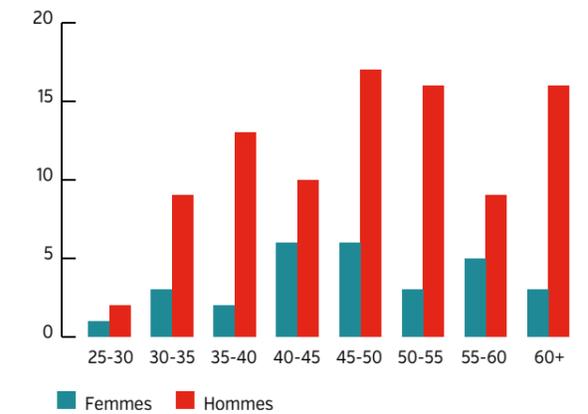
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMME				HOMME				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	2	0	0	2	3
30-35 ans	3	0	2	5	9	2	1	12	17
35-40 ans	2	0	2	4	13	2	0	15	19
40-45 ans	6	5	3	14	10	3	1	14	28
45-50 ans	6	0	2	8	17	0	4	21	29
50-55 ans	3	3	1	7	16	3	3	22	29
55-60 ans	5	1	3	9	9	1	3	13	22
+ de 60 ans	3	1	1	5	16	1	0	17	22
TOTAL	29	10	14	53	92	12	12	116	169

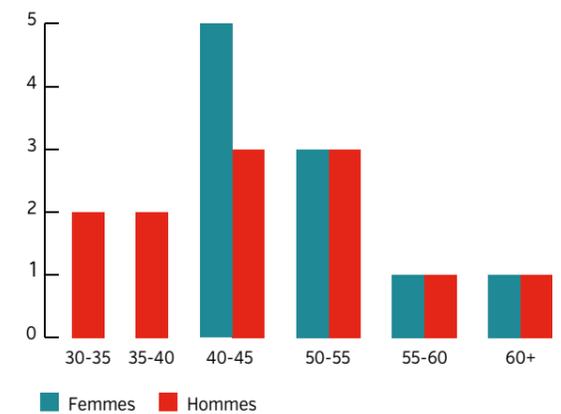
Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



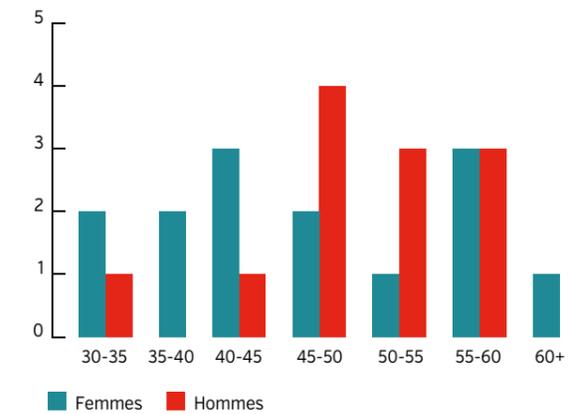
Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C



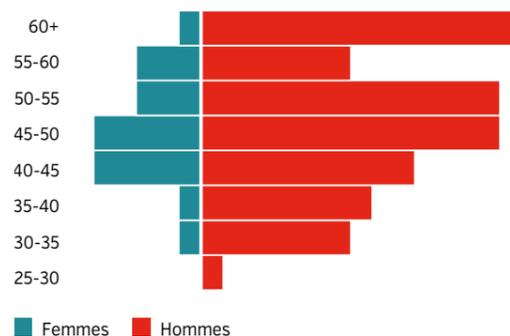
Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

FILIÈRE	50-55	55-60	60 +	TOTAL
Enseignement et recherche	17	10	16	43
ATSS	3	5	3	11
ITRF	9	7	3	19
TOTAL	29	22	22	73

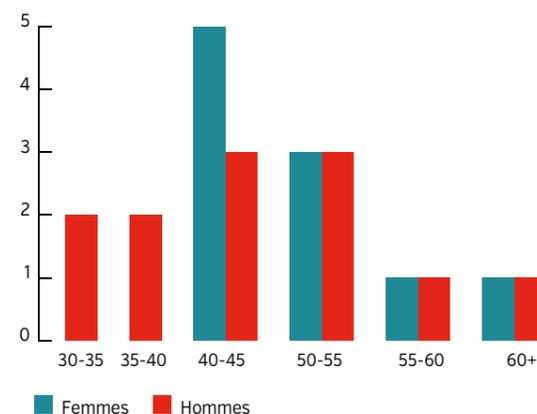
Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe

	FEMME	HOMME	TOTAL
25-30 ans	0	1	1
30-35 ans	1	7	8
35-40 ans	1	8	9
40-45 ans	5	10	15
45-50 ans	5	14	19
50-55 ans	3	14	17
55-60 ans	3	7	10
+ de 60 ans	1	15	16
TOTAL	19	76	95

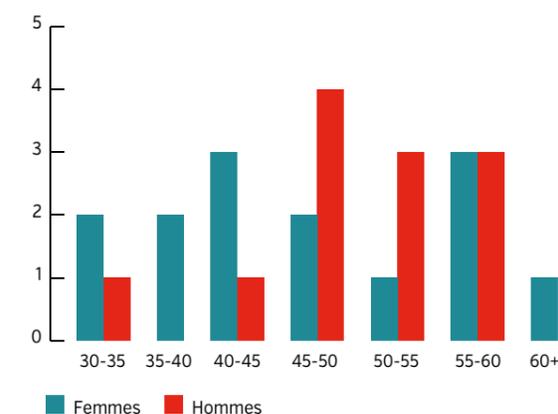
Répartition des âges des personnels d'enseignement et de recherche par sexe



Répartition des âges des personnels BIATSS de catégorie B



Répartition des âges des personnels BIATSS de catégorie C



> Définitions

L'âge moyen est la moyenne de l'âge d'une population donnée.
L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.

Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par filière

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ATSS	ITRF
Âge moyen	48 ans 9 mois	49 ans	45 ans 4 mois
Âge médian	48 ans 7 mois	50 ans 1 mois	44 ans 4 mois

Âges moyens et âges médians des fonctionnaires par sexe

FILIÈRE		FEMME	HOMME
Enseignement et recherche	Âge moyen	47 ans 8 mois	49 ans 1 mois
	Âge médian	46 ans 9 mois	49 ans 4 mois
IATSS	Âge moyen	46 ans 9 mois	46 ans
	Âge médian	44 ans 4 mois	46 ans 5 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	47 ans 1 mois	48 ans
	Âge médian	45 ans 8 mois	48 ans 3 mois

Répartition des âges IATSS par sexe et par catégorie

ÂGE	FEMME				HOMME				TOTAL
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	
25-30 ans	1	0	0	1	1	0	0	1	2
30-35 ans	2	0	2	4	2	2	1	5	9
35-40 ans	1	0	2	3	5	2	0	7	10
40-45 ans	1	5	3	9	0	3	1	4	13
45-50 ans	1	0	2	3	3	0	4	7	10
50-55 ans	0	3	1	4	2	3	3	8	12
55-60 ans	2	1	3	6	2	1	3	6	12
+ de 60 ans	2	1	1	4	1	1	0	2	6
TOTAL	10	10	14	34	16	12	12	40	74

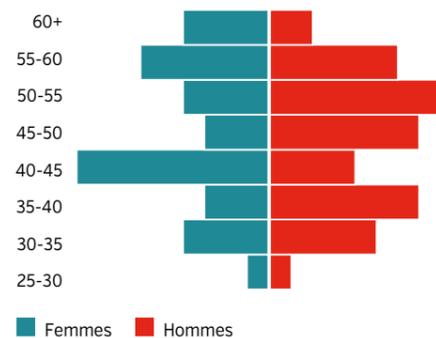
Âges moyens et âges médians des personnels IATSS par catégorie

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C
Âge moyen	44 ans 8 mois	46 ans 10 mois	47 ans 7 mois
Âge médian	43 ans 3 mois	43 ans 9 mois	46 ans 5 mois

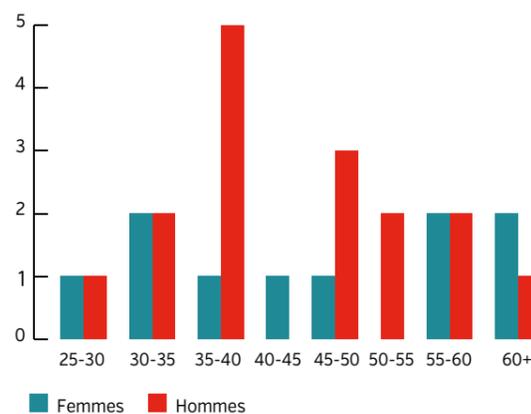
Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par filière

FILIÈRE	ANCIENNETÉ
Enseignement et recherche	14 ans 4 mois
ATSS	10 ans 11 mois
ITRF	13 ans 11 mois
Ensemble des fonctionnaires	13 ans 10 mois

Répartition des âges des personnels BIATSS par sexe



Répartition des âges des personnels BIATSS de catégorie A



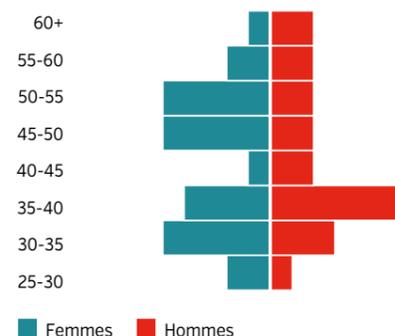
Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par catégorie

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ
A	13 ans 4 mois
B	15 ans 2 mois
C	14 ans 6 mois

Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	FEMME	HOMME	TOTAL
- de 25 ans	2	1	3
25-30 ans	5	3	8
30-35 ans	4	6	10
35-40 ans	1	2	3
40-45 ans	5	2	7
45-50 ans	5	2	7
50-55 ans	2	2	4
55-60 ans	0	0	0
+ de 60 ans	1	2	3
TOTAL	25	20	45

Répartition des âges des contractuels par sexe



Âges moyens et âges médians des personnels contractuels

ÂGE MOYEN	38 ans 8 mois
ÂGE MÉDIAN	35 ans 7 mois

Âges moyens et âges médians des personnels contractuels par domaine d'activité

	ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE
Âge moyen	41 ans 6 mois	37 ans 1 mois
Âge médian	42 ans 9 mois	34 ans 1 mois

Prévisions de départs à la retraite

Personnels de 60 ans et plus

FILIÈRE	EFFECTIFS AU 31/12/2014		EFFECTIFS AU 31/12/2015		EFFECTIFS AU 31/12/2016	
	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS	+ 65 ANS	60 À 65 ANS
PU	1	3	1	3	2	2
MCF	1	3	0	2	0	2
Enseignants 2 nd degré	0	8	0	6	1	6
IATSS	1	5	0	6	0	7
TOTAL	3	19	1	17	3	16

Prévisions de départs sur la période 2014-2016

FILIÈRE	DÉPARTS 2014		DÉPARTS 2015		DÉPARTS 2016
	CONFIRMÉS	POTENTIELS	CONFIRMÉS	POTENTIELS	POTENTIELS
PU	0	4	0	4	4
MCF	1	5	2	4	2
Enseignants 2 nd degré	0	8	3	9	7
IATSS	1	7	3	8	7
TOTAL	2	24	8	25	20

1.2.6 APPROCHE MÉTIERS

Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU

SECTION CNU		EFFECTIFS
NUMÉRO	LIBELLÉ	
06	Sciences de gestion	2
18	Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art	3
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	4
27	Informatique	2
33	Chimie des matériaux	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	30
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	4
62	Énergétique, génie des procédés	5
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8
70	Sciences de l'éducation	2
TOTAL		62

Répartition des enseignants du second degré par discipline (hors PREN)

DISCIPLINE	EFFECTIFS
Allemand	2
Anglais	3
Arts appliqués	1
Éducation physique et sportive	1
Mathématiques	4
Sciences physiques - Physique appliquée	1
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	3
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie électrique	3
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	5
Sciences industrielles de l'ingénieur - option architecture et construction	1
TOTAL	24

Répartition des personnels ITRF par branches d'activités (BAP) et par corps

Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 8 BAP

BAP A: Sciences du vivant

BAP B: Sciences chimiques et sciences des matériaux

BAP C: Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D: Sciences humaines et sociales

BAP E: Informatique et calcul scientifique

BAP F: Documentation, édition, communication

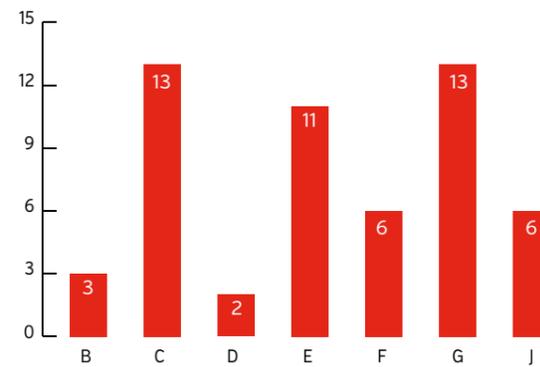
BAP G: Patrimoine, logistique, prévention

BAP J: Gestion et pilotage

Les effectifs par branches d'activités

BAP	EFFECTIFS
A	0
B	3
C	13
D	2
E	11
F	6
G	13
J	6
TOTAL	54

Répartition des postes ITRF par branches d'activités (BAP)



Les effectifs des différents corps et les branches d'activités correspondantes

CORPS	BAP A	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	TOTAL
IGR	0	0	1	0	1	0	0	0	2
IGE	0	0	2	0	5	2	1	0	10
ASI	0	0	2	1	2	0	1	1	7
TCH	0	2	5	1	2	2	2	3	17
ADT	0	1	3	0	1	2	9	2	18
TOTAL	0	3	13	2	11	6	13	6	54

Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2014)

DIRECTIONS ET SERVICES	ATSS	ITRF	CONTRACTUELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES	TOTAL
Centre de formation continue	0	0	5	5
Centre de ressources Énergivie bâtiment durable	0	0	2	2
Centre de ressources pédagogiques en architecture	0	1	0	1
Centre de ressources pédagogiques en génie civil	0	4	1	5
Centre de ressources pédagogiques en topographie	0	3	0	3
Centre de ressources pédagogiques savoirs en commun	0	2	0	2
Département architecture	0	0	1	1
Département génie civil et topographie	0	0	1	1
Département génie électrique et climatique	1	0	0	1
Département mécanique	1	0	0	1
Département savoirs en commun	1	0	0	1
Direction de l'INSA Strasbourg	0	0	1	1
Direction de la formation	1	0	0	1
Direction de la recherche	2	0	0	2
Direction générale des services	2	1	0	3
Infirmierie	1	0	0	1
INSA entreprises	1	0	3	4
Laboratoire du génie de la conception	0	1	0	1
Plateforme climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie électrique	0	4	0	4
Plateforme mécanique	0	4	0	4
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	0	2	0	2
Service affaires générales et juridiques	1	0	0	1
Service communication	0	2	1	3
Service d'aide au pilotage	0	0	1	1
Service des affaires financières et comptables	5	0	1	6
Service des relations internationales	1	1	1	3
Service des ressources humaines	1	3	3	7
Service documentation	0	2	1	3
Service informatique	0	7	0	7
Service patrimoine et logistique	0	15	7	22
Service scolarité	3	2	0	5
TOTAL	21	55	29	105



MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

2.1	MOBILITÉ	
2.1.1	Mobilité externe	p. 29
2.1.2	Mobilité interne	p. 30
2.2	PROMOTIONS	p. 31

2.1 MOBILITÉ DES PERSONNELS

2.1.1 MOBILITÉ EXTERNE

La mobilité externe concerne les agents qui intègrent ou qui quittent l'établissement.

Entrées de personnels d'enseignement et de recherche: répartition par corps et par sexe

CORPS	FEMME	HOMME	TOTAL
PR	0	0	0
MCF	1	3	4
PRAG	0	1	1
TOTAL	1	4	5

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Concours	5
Mutation	0
Détachement	0
TOTAL	5

Entrées de personnels IATSS: répartition par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMME	HOMME	TOTAL
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	0	0	0
TOTAL	1	1	2

MODALITÉS D'ACCÈS	EFFECTIF
Concours	0
Mutation	1
Détachement (emploi fonctionnel)	1
TOTAL	2

Sorties de personnels d'enseignement et de recherche: répartition par corps et par sexe

CORPS	FEMME	HOMME	TOTAL
PR	0	0	0
MCF	0	1	1
PRAG	0	1	1
TOTAL	0	2	2

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Fin de mise à disposition	1
Retraite	1
TOTAL	2

Sorties de personnels IATSS: répartition par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	FEMME	HOMME	TOTAL
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	0	0	0
Catégorie C	1	1	2
TOTAL	2	3	5

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Décès	1
Mutation	2
Détachement	1
Retraite	1
TOTAL	5

2.2 PROMOTIONS

Entrées et sorties de personnels contractuels

FONCTION	ENTRÉES	SORTIES
Enseignement et recherche	8	1
Administrative et technique	12	5
TOTAL	20	6

MOTIF DE DÉPART	EFFECTIF
Fin de contrat	4
Réussite concours	1
Licenciement	1
TOTAL	6

TYPE DE RECRUTEMENT	EFFECTIF
Contrat ATER	6
Contrat lecteur	1
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	6
CDD sur ressources propres (plafond 2)	7
TOTAL	20

2.1.2 MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne concerne les agents qui changent de poste au sein même de l'établissement. Quatre changements de poste ont été opérés pour des personnels IATSS, soit à leur demande, soit avec leur accord dans l'intérêt du service.

AVANCEMENT DE GRADE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

La procédure d'avancement de grade des maîtres de conférences et des professeurs des universités est fixée par les articles 40 et 56 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

L'avancement de grade d'une classe à une autre dans le corps des maîtres de conférences et des professeurs des universités se fait sur dossier examiné au niveau national (par le Conseil national des universités) ou au niveau local.

L'enseignant-chercheur promuvable, candidat à une promotion de grade, établit un dossier de candidature à un avancement de grade comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier sera examiné par les instances compétentes pour proposer la promotion de grade. Le conseil d'administration (CA) restreint de l'établissement émet un avis motivé aux demandes transmises par les candidats à une promotion. Après retour des résultats des instances nationales, le CA restreint attribue au titre de l'établissement des promotions à la hors classe des maîtres de conférences selon le contingent annuel (une à deux promotions). Au vu du nombre de professeurs des universités, l'établissement ne dispose pas d'un contingent de promotion locale.

	2013			2014			
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	PROMOTION CNU	PROMOTION ÉTABLISSEMENT	TOTAL
PR Classe Ex1	3	0	0	4	0	0	0
PR Classe Ex2	1	0	0	1	0	0	0
PR 1 ^{re} Classe	12	0	0	11	1	0	1
MCF hors classe	11	1	1	10	1	1	2
TOTAL	27	1	1	26	2	1	3

PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Un classement est effectué par le directeur et des avis motivés sont transmis aux instances nationales.

	2013		2014	
	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE DE PROMUS
PRAG hors classe	11	1	11	0
PRCE hors classe	2	0	2	0
Professeur EPS hors classe	1	0	1	0
PREN hors classe	3	0	3	0

PROMOTIONS DES PERSONNELS IATSS

Les personnels IATSS peuvent progresser dans leur carrière, soit par voie d'inscription à un tableau d'avancement qui leur permet d'accéder au grade supérieur, soit par voie d'inscription à une liste d'aptitude leur permettant d'accéder au corps supérieur.

Les tableaux d'avancement et les listes d'aptitudes sont établis chaque année après avis de la commission paritaire d'établissement et des commissions administratives paritaires compétentes.

Promotions par voie d'inscription au tableau d'avancement

ITRF

GRADES	2013		2014	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
IGE 1C	1	1	1	1
TCH CE	2	0	2	0
TCH CS	5	1	4	0
ADT 1C	7	1	7	0
ADT P 1C	3	1	2	0
ADT P 2C	0	0	2	1

ATSS

GRADE	2013		2014	
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS
AAE	1	0	1	0
SAENES CE	2	0	2	0
SAENES CS	2	0	2	1
ADJAENES P1C	3	0	3	1
ADJAENES P2C	2	1	1	1
ADJAENES 1C	1	1	0	0
INF CS	1	0	1	0

Promotions par liste d'aptitude

ITRF

CORPS	2013			2014		
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	TOTAL
IGR	6	0	0	8	0	0
IGE	3	0	0	3	0	0
ASI	11	0	0	11	0	0
TCH	21	0	0	20	1	1

ATSS

CORPS	2013			2014		
	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	TOTAL	NOMBRE DE PROMOUVABLES	NOMBRE DE PROMUS	TOTAL
AAE	4	0	0	4	0	0
SAENES	8	1	1	9	0	0

Nombre de personnels contractuels administratifs titularisés dans le cadre du dispositif Sauvadet

	2013		2014	
	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE D'ADMIS	NOMBRE DE CANDIDATS	NOMBRE D'ADMIS
Concours catégorie A	1	1	0	0
Entretien professionnel [catégorie C]	3	3	0	0
TOTAL	4	4	0	0

> Commentaire : tous les contractuels éligibles au dispositif Sauvadet ont été titularisés en 2013.

RÉMUNÉRATIONS

3.1	LA MASSE SALARIALE	p. 37
3.2	DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS	p. 38
3.3	LES PRIMES ET INDEMNITÉS	
3.3.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche	p. 39
3.3.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS	p. 40
3.4	LES HEURES COMPLÉMENTAIRES	p. 41

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) de l'INSA Strasbourg au 1^{er} janvier 2013 s'est traduit par le transfert de la masse salariale État sur le budget de l'établissement. La masse salariale des personnels est donc entièrement prise en charge sur le budget de l'établissement, et ce quel que soit le statut des agents: fonctionnaires, contractuels ou vacataires.

En 2014, la masse salariale représente 74 % du total des dépenses de l'établissement.

3.1 LA MASSE SALARIALE

La masse salariale comprend les rémunérations, les primes et indemnités, les heures complémentaires des enseignants titulaires et des vacataires, les prestations sociales, les charges sociales et impôts sur rémunérations.

La masse salariale des fonctionnaires

TYPE DE DÉPENSES	2013		2014		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	5 970 721	47,43 %	5 996 263	47,29 %	25 542	+ 0,43 %
Primes et indemnités	537 342	4,27 %	594 937	4,69 %	57 595	+ 10,72 %
Charges sociales et impôts	5 422 827	43,07 %	5 424 260	42,78 %	1 433	+ 0,03 %
Prestations sociales	16 768	0,13 %	19 740	0,16 %	2 972	+ 17,72 %
Heures complémentaires	641 512	5,10 %	645 241	5,08 %	3 729	+ 0,58 %
TOTAL	12 589 170	100,00 %	12 680 441	100,00 %	91 271	+0,72 %

La masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires)

TYPE DE DÉPENSES	2013		2014		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	1 010 115	68,04 %	1 096 183	66,77 %	86 068	+ 8,52 %
Compléments de rémunération	29 718	2,00 %	49 129	2,99 %	19 411	+ 65,32 %
Charges sociales et impôts	439 683	29,61 %	491 055	29,91 %	51 372	+ 11,68 %
Prestations sociales	5 230	0,35 %	5 416	0,33 %	186	+ 3,56 %
TOTAL	1 484 746	100,00 %	1 641 783	100,00 %	157 037	+ 10,58 %

La masse salariale de l'ensemble des personnels (y compris les vacataires)

TYPE DE DÉPENSES	2013		2014		ÉCART	
	MONTANT	%	MONTANT	%	MONTANT	%
Rémunérations brutes	6 980 836	46,71 %	7 092 446	47,11 %	111 610	+ 1,60 %
Primes et indemnités	567 060	3,79 %	644 066	4,28 %	77 006	+ 13,58 %
Charges sociales et impôts	5 862 510	39,23 %	5 915 315	39,29 %	52 805	+ 0,90 %
Prestations sociales	21 998	0,15 %	25 156	0,17 %	3 158	+ 14,36 %
Heures complémentaires	1 512 150	10,12 %	1 377 701	9,15 %	- 134 449	- 8,89 %
TOTAL	14 944 554	100,00 %	15 054 684	100,00 %	110 130	+ 0,74 %

> Total des dépenses suivies dans OREMS.

3.2 DONNÉES RELATIVES AUX RÉMUNÉRATIONS

La rémunération des fonctionnaires est composée d'une rémunération principale et éventuellement de primes et d'indemnités.

La rémunération principale comprend le traitement de base et éventuellement l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Le traitement de base d'un agent est déterminé par son appartenance à un corps : suivant son grade au sein de ce corps et l'échelon auquel il est parvenu, il

sera associé un indice brut (ou indice de classement). À cet indice de classement correspond un indice majoré (indice de traitement).

La rémunération des agents non titulaires est fixée dans un contrat de travail. Elle comprend le salaire de base calculé à l'INSA Strasbourg par référence à la grille indiciaire des personnels ITRF et éventuellement le supplément familial de traitement et un complément de rémunération.

Situation indiciaire des personnels

CORPS	INM MOYEN
Enseignant	798
Administratif et technique	442

Coût annuel moyen d'un agent (titulaire)

CORPS	COÛT ANNUEL MOYEN [en €]
Enseignant	87 232
Administratif et technique	53 460

Supplément familial de traitement

NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES	MONTANT TOTAL ANNUEL VERSÉ [en €]	MONTANT MOYEN MENSUEL PAR BÉNÉFICIAIRE [en €]
83	103 127	104

3.3 LES PRIMES ET INDEMNITÉS

3.3.1 LES PRIMES DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

LES DIFFÉRENTS TYPES DE PRIMES

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

La PEDR nouveau régime se substitue désormais à la prime d'excellence scientifique (PES).

Peuvent en bénéficier, les professeurs des universités et les maîtres de conférences titulaires et stagiaires ainsi que les personnels qui leur sont assimilés.

Elle peut être accordée dans les quatre situations suivantes :

- aux personnels qui mènent une activité scientifique d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées et des conditions d'exercice ;
- en raison d'une contribution exceptionnelle à la recherche ;
- aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté du 20 janvier 2010 ;
- aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut universitaire de France.

À l'INSA Strasbourg, la PEDR est attribuée de plein droit par le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique, selon la procédure suivante :

- **examen des candidatures** : l'établissement recourt pour l'examen des candidatures à cette prime, soit à l'instance nationale d'évaluation (CNU), soit à une expertise réalisée par des enseignants-chercheurs ou personnels assimilés extérieurs à l'établissement et à l'ensemble des établissements associés du site.
- **fixation des critères de choix et du barème** : le conseil d'administration arrête, après avis du conseil scientifique, les critères de choix des bénéficiaires de la PEDR, ainsi que le barème afférent au sein duquel s'inscrivent les attributions individuelles.
- **attributions individuelles** : les attributions individuelles sont fixées, sur la base des avis rendus par l'instance d'examen des candidatures, par le directeur après avis du conseil scientifique restreint.

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)

Cette prime est attribuée aux professeurs des universités, aux maîtres de conférences et aux ATER qui exercent leurs fonctions dans un établissement d'enseignement supérieur.

La prime d'enseignement supérieur (PESU)

La prime d'enseignement supérieur est attribuée à tous les enseignants du second degré titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP)

Elle peut être attribuée à des enseignants appelés à exercer des responsabilités pédagogiques spécifiques en sus des obligations de service.

La prime de charges administratives (PCA)

Elle est attribuée aux enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives. Elle concerne aussi bien une fonction administrative permanente qu'une mission temporaire dont la durée ne peut être inférieure à un an. Elle peut être convertie en décharge de service sous réserve que la décharge s'élève au plus au 2/3 des obligations de service.

3.4 LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Répartition par type de prime

TYPE DE PRIME	2013	2014	ÉCART	
	MONTANT BRUT	MONTANT BRUT	MONTANT	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche [PES en 2013]	53 000	66 000	13 000	+ 24,53 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	77 344	78 589	1 245	+ 1,61 %
Prime d'enseignement supérieur	43 315	41 551	- 1 764	- 4,07 %
Prime de responsabilités pédagogiques	68 688	59 074	- 9 614	- 14,00 %
TOTAL	242 347	245 214	2 867	+ 1,18 %

> NB: les primes de charges administratives sont converties en décharges de service.

3.3.2 LES PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS IATSS

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) au 1^{er} janvier 2013 a entraîné un transfert de compétences vers l'établissement en matière de rémunérations accessoires et a permis de revaloriser le régime indemnitaire de l'ensemble des personnels IATSS titulaires.

POLITIQUE INDEMNITAIRE POUR L'ANNÉE 2014

Après la revalorisation du régime indemnitaire effectuée en 2013 et pérennisée en 2014, l'établissement s'est fixé pour objectif de dégager des marges de manœuvre sur la masse salariale permettant de s'inscrire dans une cohérence d'actions au regard des pratiques observées sur le site alsacien, afin de préserver l'attractivité des postes de l'INSA.

En 2014, un complément indemnitaire de fin d'année a été attribué selon les principes suivants:

- une part fixe (proratisée en fonction des dates d'entrée ou de départ) versée à tous les personnels;

- une part variable destinée à rapprocher les régimes indemnitaires des personnels administratifs, techniques sociaux et de santé (ATSS) et des personnels ingénieurs et techniques de recherche et de formation (ITRF), en veillant prioritairement à réduire les écarts les plus importants, et à reconnaître l'investissement personnel.

Les personnels contractuels ont perçu, dans les mêmes conditions, un complément de rémunération exceptionnel qui a donné lieu à un avenant à leur contrat de travail.

La part variable intègre l'indemnité complémentaire de 100 € et de 50 € attribuée par le ministère respectivement à chaque agent de catégorie C et de catégorie B.

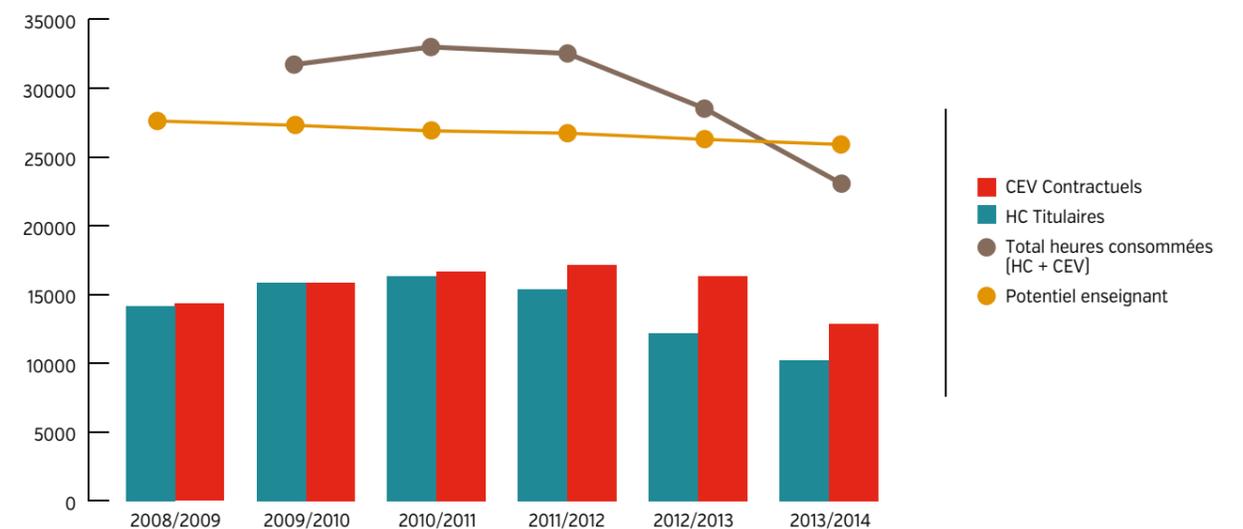
Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2014

	2013	2014	ÉCART	
	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT BRUT (en €)	MONTANT (en €)	%
Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS)	173 369	208 670	35 301	+ 20,36 %
Prime de fonctions et de résultats (PFR)	34 392	46 188	11 796	+ 34,30 %
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	18 996	24 177	5 181	+ 27,27 %
Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	2 778	3 626	848	+ 30,53 %
Prime de fonctions informatiques (PFI)	39 216	40 810	1 594	+ 4,06 %
Indemnité pour charge administrative SGEPEs	15 526	15 526	0	0,00 %
Indemnité de gestion	7 479	7 500	21	+ 0,28 %
Indemnité de formation continue	922	1 272	350	+ 37,96 %
Supplément pour adjonction de service comptable	0	1 346	1 346	+ 100,00 %
Indemnité de caisse et de responsabilité	5 365	5 523	158	+ 2,95 %
Indemnité responsable régisseur	220	220	0	0,00 %
TOTAL	298 263	354 858	56 595	+ 18,97 %

Les ressources consommées en 2013/2014 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes:

	POTENTIEL TITULAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES TITULAIRES	HEURES COMPLÉMENTAIRES VACATAIRES	TOTAL
Volume d'heures	25 908	10 221	12 860	48 989

Évolution des heures d'enseignement de 2008/09 à 2013/14



	EFFECTIFS ÉTUDIANTS	POTENTIEL ENSEIGNANT	HC TITULAIRES	CEV CONTRACTUELS	TOTAL HEURES CONSOMMÉES (HC+CEV)	RATIO HC/ETUDT	CHARGES D'ENSEIGNEMENT
2008/2009	1 534	27 616	14 159	14 334	28 493	18,6	56 109
2009/2010	1 585	27 304	15 867	15 848	31 715	20,0	59 019
2010/2011	1 615	26 898	16 340	16 653	32 993	20,4	59 891
2011/2012	1 670	26 728	15 363	17 161	32 524	19,5	59 252
2012/2013	1 663	26 280	12 215	16 318	28 533	17,2	54 813
2013/2014	1 702	25 908	10 221	12 860	23 081	13,6	48 989

4

FORMATION DES PERSONNELS

4.1	LA POLITIQUE DE FORMATION	p. 45
4.2	BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2013/2014	p. 47

4.1 LA POLITIQUE DE FORMATION

Le projet de formation des personnels de l'INSA Strasbourg vise à définir dans un cadre pluriannuel les orientations et les priorités de la formation professionnelle au regard de l'évolution des missions de l'établissement et des besoins exprimés par les agents.

LES AXES STRATÉGIQUES

Trois principes directeurs guident la stratégie de l'INSA dans le domaine de la formation professionnelle :

- la formation professionnelle doit aider l'institution et ses personnels à s'adapter aux évolutions structurelles, législatives, réglementaires, scientifiques, technologiques, pédagogiques ou culturelles de l'établissement et à les maîtriser;
- la formation professionnelle doit garantir pour les personnels, à titre individuel, la possibilité de parcours de formation qui permette la réalisation de leurs projets, soit en terme de promotion professionnelle, soit en terme d'évolution de carrière dans ou hors l'institution;
- l'organisation de la formation doit répondre à des exigences de performance afin de diversifier les modalités d'accès à des actions de formation et de prendre en compte l'ensemble des possibilités offertes aux personnels par le nouveau dispositif de la formation professionnelle.

Les objectifs associés à ces axes stratégiques se déclinent comme suit :

Axe 1: adaptation et développement des compétences professionnelles des agents

- Permettre à chacun de s'adapter aux évolutions et aux exigences de son poste, de sa discipline ou de sa thématique de recherche
- Accompagner la mise en place et le déploiement du nouveau système d'information
- Développer les compétences des personnels d'encadrement dans le domaine du management
- Soutenir les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité

Axe 2: accompagnement des personnels dans leur évolution de carrière

- Favoriser l'intégration des nouveaux entrants

- Aider les personnels à construire leur parcours de formation pour la préparation aux concours
- Faciliter la promotion professionnelle et les mobilités

Axe 3: optimisation de la performance de la formation

- Rendre lisible pour chaque agent les modalités d'accès à la formation
- Développer la politique de partenariat en formation,
- Mobiliser les acteurs et favoriser un dialogue de proximité autour de la formation
- Adapter les dispositifs pédagogiques aux besoins et aux contraintes des utilisateurs
- Assurer le suivi et l'évaluation des formations

LE PLAN ANNUEL DE FORMATION

Dans le cadre défini dans sa stratégie pluriannuelle de formation, la direction arrête tous les ans le plan de formation, après avis du comité technique d'établissement qui se réunit au cours du dernier trimestre précédant la période couverte par ce plan.

Le plan de formation résulte :

- d'une part de l'analyse par l'administration de ses besoins de compétences en fonction des priorités qu'elle s'est fixées et des besoins des services;
- d'autre part de l'expression des besoins par les agents par le biais d'un questionnaire ou au cours de l'entretien professionnel.

Le dispositif de formation de l'INSA Strasbourg prend en compte la double dimension des besoins de formation qui peuvent se traduire sous forme d'actions collectives ou sous forme d'actions individuelles.

Il ne s'agit pas de proposer une offre détaillée sous forme de catalogue mais de dégager un certain nombre d'actions ciblées ou complémentaires aux actions de formation des partenaires (Université de

Strasbourg, autres établissements d'enseignement supérieur ; Rectorat, AMUE, IRA, ESEN...].

Le plan de formation est proposé à tous les personnels de l'INSA, enseignants et IATSS, titulaires et non titulaires.

Dans le cadre de la politique de site, un catalogue commun aux établissements associés (UNISTRA, UHA, INSA Strasbourg, BNU, ENGEES, ENSAS) est en cours d'élaboration.

L'information sur le dispositif de la formation professionnelle

Afin de rendre accessible à tous la connaissance de l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle, les dispositions et les outils prévus par la loi du 2 février 2007 et ses décrets d'application seront rassemblés dans un seul et même texte.

Ce guide présente toutes les mesures et les droits qui seront ouverts aux personnels ainsi que les modalités de leur application.

4.2 BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2013/2014

Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2014, le montant de cette dotation est de 25 000 €. Les formations collectives organisées par l'établissement dans le cadre du programme annuel de formation seront financées intégralement sur cette dotation. Les demandes de prise en charge financière des formations individuelles seront examinées au cas par cas.

Cependant, pour des actions non prévues au plan de formation et répondant à un besoin spécifique d'un centre de ressources pédagogiques (CRP), d'un laboratoire de recherche ou d'un service, la prise en charge financière reviendra en règle générale au CRP, au laboratoire ou au service demandeur.

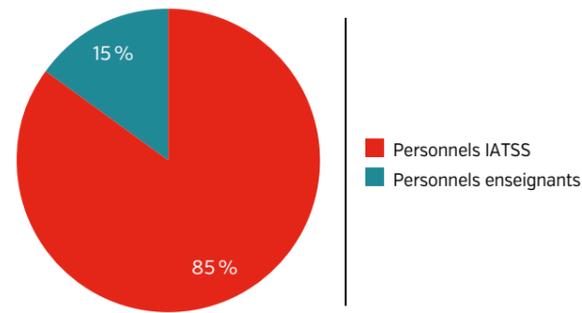
Dépenses par thématique de formation

THÉMATIQUE	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES	COÛT
Téléphonie	4	28	1010,62 €
Bilan de compétences	1	9	975,00 €
Colloques, congrès, conférences	5	57	2684,59 €
Communication	3	39	1416,00 €
Développement personnel	2	31,25	357,30 €
Documentation	3	33	240,00 €
Formations scientifiques	1	3	0,00 €
Gestion des ressources humaines	5	34	2517,86 €
Gestion et comptabilité	8	139	5680,00 €
Hygiène et sécurité	4	66	42,10 €
Langues étrangères	31	960	3315,18 €
Préparation concours	4	51,50	0,00 €
Séminaire pour informaticiens	1	7	214,39 €
Systèmes et réseaux	2	26	0,00 €
TOTAL	74	1483,75	18453,04 €

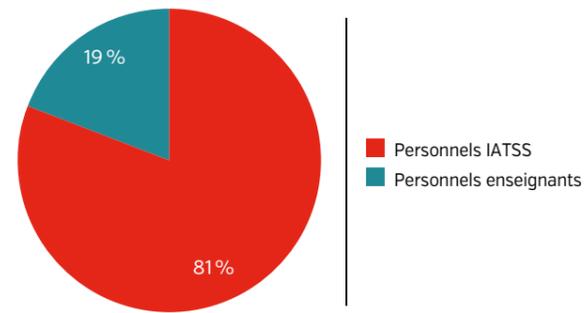
Répartition des inscriptions par filière

TYPE DE PERSONNEL	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES
Personnels IATSS	63	1201,25
Personnels enseignants	11	282,5
TOTAL	74	1483,75

Nombre d'inscriptions



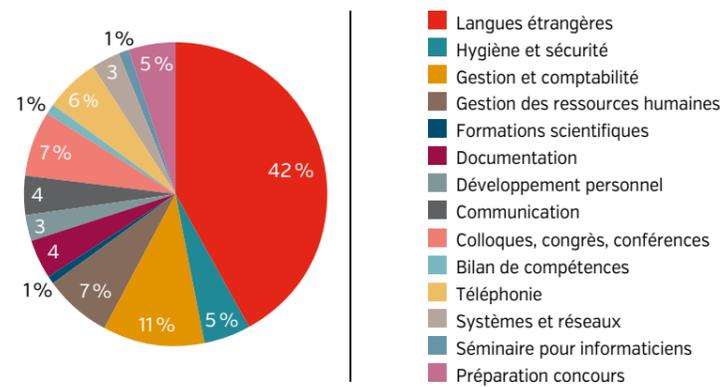
Nombre d'heures



Répartition de l'ensemble des inscriptions par catégorie

CATÉGORIE	NOMBRE D'INSCRIPTIONS	NOMBRE D'HEURES
Catégorie A	35	836,75
Catégorie B	12	218,5
Catégorie C	27	428,5
TOTAL	74	1483,75

Répartition des inscriptions par thématique



Personnels ayant suivi au moins une formation (par rapport à la population totale)

Population totale INSA: 229

Personnels ayant suivi au moins une formation: 58

Soit: 25 %

Nombre moyen de journées de formation par agent: 3,5 jours



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1	MÉDECINE DE PRÉVENTION	p. 53
5.2	HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	p. 54
5.3	LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET	p. 55
5.4	LES ABSENCES AU TRAVAIL	p. 56

5.1 MÉDECINE DE PRÉVENTION

ORGANISATION

L'établissement recourt aux services d'un prestataire extérieur afin d'assurer la mission de médecine de prévention conformément aux dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique.

Les agents font l'objet d'une visite médicale périodique au minimum tous les 5 ans, à l'exception de ceux qui bénéficient d'un suivi médical renforcé (personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents occupant des postes comportant des risques particuliers...) qui passent au minimum une visite annuelle.

L'établissement transmet chaque année au médecin de prévention la liste des agents devant bénéficier du suivi médical.

Les convocations aux examens médicaux sont établies par le service des ressources humaines. Des visites occasionnelles peuvent être effectuées à la demande d'un agent, du médecin de prévention ou de l'établissement. Les visites d'embauche et de reprise du travail sont systématiques.

Le médecin du travail est assisté d'une assistante médicale et d'une technicienne hygiène et sécurité. Il rédige chaque année un rapport d'activité qui est présenté au CHSCT. Il consacre un tiers de son temps aux actions en milieu de travail [études de postes, participation aux réunions du CHSCT, entretiens hors visites...]

L'établissement dispose également d'une infirmière qui assure les soins d'urgence, participe aux réunions du CHSCT, propose des actions de prévention, organise des journées de dons du sang et la formation des sauveteurs secouristes du travail.

Données chiffrées sur les visites médicales

	2013	2014
Visites périodiques	27	30
Visites d'embauche	10	21
Visite de reprise		
Reprise après accident du travail	1	2
Reprise après maladie professionnelle	0	0
Reprise après congé de maternité	0	1
Reprise après maladie	2	0
Visites occasionnelles		
Visite à la demande de l'établissement	3	5
Visite à la demande du médecin de prévention	2	0
Visite à la demande de l'agent	4	8
2 ^e visite pour inaptitude	0	1
TOTAL	49	68

5.2 HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ORGANISATION

Un conseiller de prévention est chargé d'assister et de conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité, de contribuer à améliorer la prévention des risques professionnels et les conditions de travail des personnels.

Pour l'établissement, la fonction est assurée par un agent fonctionnaire du grade d'ingénieur d'études. Il travaille sur ce poste à temps partiel (quotité 50 %), il est placé sous l'autorité du directeur.

Il est secondé par un agent (quotité 50 %) dont la fonction est d'assurer la maintenance des équipements de sécurité incendie et de participer à la prévention des risques.

L'établissement dispose d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et tient à la disposition des personnels et usagers d'un registre de santé et sécurité, qui permet de consigner toutes les observations et suggestions relatives à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, ainsi qu'un registre spécial pour le signalement de danger grave et imminent.

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le comité contribue à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des personnels de l'établissement, notamment par :

- l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes et à l'analyse de l'exposition des personnels à des facteurs de pénibilité ;
- la vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées ;
- le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information ;
- l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le CHSCT de l'INSA Strasbourg comprend sept représentants titulaires du personnel et un nombre égal de suppléants.

Fréquence des réunions du CHSCT

ANNÉE	NOMBRE DE RÉUNIONS
2012	2
2013	2
2014	1

5.3 LES ACCIDENTS DE SERVICE/TRAVAIL/TRAJET

Un accident de service est un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions sur le lieu de l'activité professionnelle et pendant le temps de travail de l'agent.

Pour un agent non titulaire, le terme utilisé est « accident du travail ».

Un accident de trajet est un accident survenu lors du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail habituel ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel.

Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail

TYPE D'ACCIDENT	2013		2014	
	NOMBRE D'ACCIDENTS	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL	NOMBRE D'ACCIDENTS	NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL
Accident de service/travail avec arrêt de travail	1	25	2	62
Accident de service/travail sans arrêt de travail	0	0	2	0
Accident de trajet	5	17	1	0
TOTAL	6	42	5	62

Causes d'accidents en 2014

NATURE DE L'ACCIDENT	NOMBRE D'ACCIDENTS
Chutes (accident de trajet)	1
Heurts ou chocs	1
Manipulation machines	3

5.4 LES ABSENCES AU TRAVAIL

Les absences au travail pour raison de santé

NATURE DU CONGÉ	2013		2014	
	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE
Congé de longue durée	1	60	1	365
Congé de longue maladie	2	337	1	210
Congé ordinaire	45	791	62	1012
Maladie professionnelle	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	1	249	0	0
TOTAL	49	1437	64	1587

Les absences pour maternité, paternité, adoption, enfant malade

NATURE DU CONGÉ	2013		2014	
	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE	NOMBRE D'AGENTS CONCERNÉS	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE
Congé de maternité	1	112	0	0
Congé de paternité	2	22	1	11
Congé pour adoption	0	0	0	0
Congé pour enfant malade	12	40	8	16
TOTAL	15	174	9	27



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1	AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS	p. 61
6.2	COMPTE ÉPARGNE TEMPS	p. 62
6.3	OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE	p. 63
6.4	QUOTITÉ DE TRAVAIL	p. 64
6.5	HANDICAP	p. 66

6.1 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS

La législation actuelle fixe le temps de travail annuel à 1607 heures.

Conformément au dispositif d'aménagement du temps de travail (ARTT) prévu par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et ses textes d'application, les régimes horaires et de congés ont été fixés, en accord avec les partenaires sociaux, de la manière suivante :

- La durée hebdomadaire de travail est fixée à 38h30 min réparties sur 9 demi-journées au minimum, avec intégration de la pause de 20 min dans la pause méridienne, pour un temps complet et

pour une journée de travail complète. Le temps de travail effectif s'élève donc à 36h50min pour cinq jours travaillés, et 37h10 min pour 9 demi-journées. Pour les personnels à temps partiel, le même horaire est appliqué au prorata de la quotité de travail.

- Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 55 jours.

L'application de gestion du temps de travail HAMAC de la suite Cocktail est en cours de test et sera mise en œuvre à partir de la rentrée 2015.

6.2 COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le compte épargne-temps permet à un agent titulaire ou contractuel d'accumuler, sous certaines conditions, des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie de congés non pris.

	2013				2014			
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Nombre d'agents ayant alimenté leur CET	10	2	1	13	8	2	2	12

	2013				2014			
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Nombre de jours épargnés	74	25	13	112	122	45	3	170

6.3 OBLIGATIONS DE SERVICE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Le temps de travail pris en compte pour déterminer les équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État, soit 1607 heures de travail effectif. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 h de cours magistral ou 192 h de travaux dirigés ou pratiques et pour moitié d'une activité de recherche. Sur cette base, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 h de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 h de travaux dirigés.

Un référentiel d'équivalences horaires définit une liste d'activités susceptibles d'être prises en compte dans les obligations de service des enseignants-chercheurs. Ce référentiel, validé chaque année par une délibération du conseil d'administration, fixe les équivalences horaires applicables à chacune des activités reconnues, ainsi que les modalités pratiques de décompte, sous forme d'un tableau permettant la conversion de chaque tâche recensée en un nombre d'heures de travail ou d'heures équivalent TD, sous une forme forfaitaire ou non.

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Les obligations de service applicables aux PRAG, PRCE et PREN et aux agents contractuels exerçant ces fonctions sont fixées réglementairement à 384 heures équivalent TD.

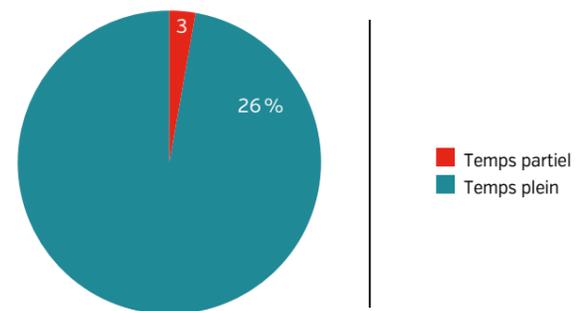
L'établissement a fait le choix d'appliquer le référentiel d'équivalences horaires aux enseignants du second degré qui lui sont affectés.

6.4 QUOTITÉ DE TRAVAIL

Quotité de travail des fonctionnaires

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
5	3	164	97

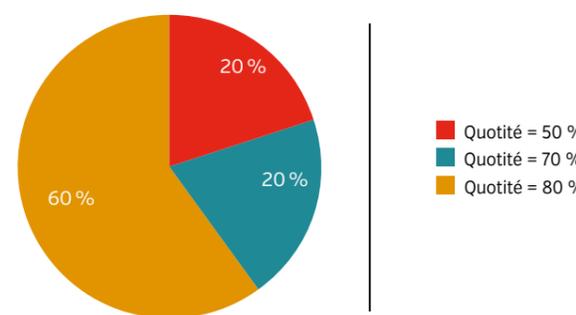
Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

	QUOTITÉ = 50 %	QUOTITÉ = 70 %	QUOTITÉ = 80 %	TOTAL
Enseignement et recherche	0	0	0	0
ATSS	1	0	1	2
ITRF	0	1	2	3
TOTAL	1	1	3	5

Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires pour les agents à temps partiel



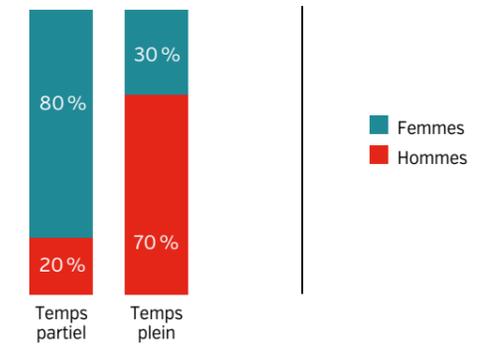
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe

	TEMPS PARTIEL			TEMPS PLEIN		
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL
ATSS	2	0	2	15	3	18
Enseignement et recherche	0	0	0	19	76	95
ITRF	2	1	3	15	36	51
TOTAL	4	1	5	49	115	164

Répartition du temps de travail par corps



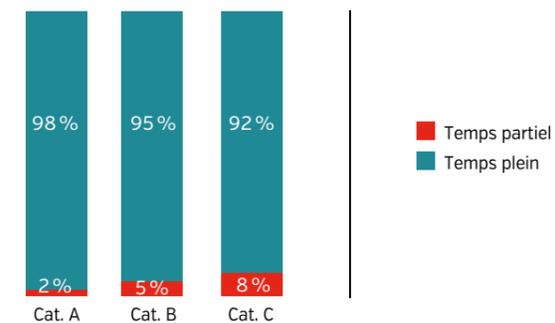
Répartition du temps de travail par sexe



Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie

	TEMPS PARTIEL				TEMPS PLEIN			
	CATÉGORIE A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
Enseignement et recherche	0	0	0	0	95	0	0	95
ATSS	1	0	1	2	6	5	7	18
ITRF	1	1	1	3	18	16	17	51
TOTAL	2	1	2	5	119	21	24	164

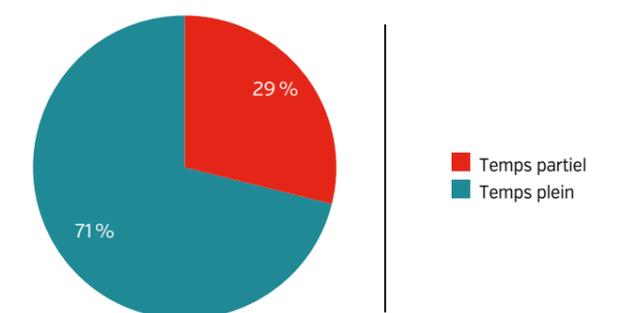
Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et de la catégorie



Quotité de travail des contractuels

TEMPS PARTIEL		TEMPS PLEIN	
EFFECTIFS	%	EFFECTIFS	%
13	29	32	71

Répartition de la quotité de travail des agents contractuels



6.5 HANDICAP

Le code du travail prévoit que tout employeur, qu'il soit public ou privé, occupant au moins 20 salariés depuis plus de 3 ans est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'organisme ou de l'entreprise.

Si l'obligation d'emploi, ou l'une des alternatives prévues par la loi, n'est pas remplie par l'employeur, celui-ci est redevable d'une contribution annuelle au FIPHFP,

le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique, calculée en fonction du nombre de bénéficiaires qu'il aurait dû employer et en fonction de la taille de l'entreprise.

L'établissement ne remplissant pas entièrement cette obligation, il a dû s'acquitter d'une pénalité d'un montant de 6715 € en 2014.



**ACTION
SOCIALE**

7 ACTION SOCIALE

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1^{er} janvier 2013, l'INSA Strasbourg assure la responsabilité de l'action sociale prévue par les textes réglementaires, en direction de tous ses personnels, titulaires et contractuels.

MOYENS CONSACRÉS À L'ACTION SOCIALE

Moyens financiers

Les crédits destinés à financer l'action sociale sont intégrés dans la dotation globale pour charges de service public de l'État.

Moyens en personnels

Une assistance sociale de l'Université de Strasbourg assure des vacations à l'INSA. Elle a un rôle d'accueil, d'écoute et d'accompagnement dans la recherche de solutions dans des domaines divers touchant tant à la vie personnelle que professionnelle des personnels. Elle examine des situations individuelles, instruit et présente en commission d'action sociale de l'établissement les demandes d'aides exceptionnelles et de prêts.

Une personne du service des ressources humaines est chargée de la gestion de l'action sociale. Elle apporte une aide et des conseils aux personnels par une information et une orientation des bénéficiaires vers les différents interlocuteurs et dispositifs. Elle assure la liaison avec l'assistante sociale, prépare les réunions de la commission d'action sociale et gère les prêts et secours.

RESTAURATION

L'établissement a passé des conventions autorisant ses personnels titulaires et contractuels à accéder aux restaurants du CROUS et au restaurant de la cité administrative de Strasbourg. Il verse à ces organismes une contribution équivalente à la subvention interministérielle dont bénéficient les agents rémunérés sur le budget de l'État, soit 1,21 € par repas (taux 2014) qui est déduite du prix payé par les personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 466.

PRÊTS ET SECOURS

	2013	2014
Montant des secours accordés	1950 €	880 €
Montant des prêts accordés	0	0
Nombre de bénéficiaires	2	2



RELATIONS PROFESSION- NELLES

- 8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL p. 75
- 8.2 L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION
AUPRÈS DES PERSONNELS p. 76

8.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

Le dialogue social dans l'établissement se déroule dans plusieurs instances : le comité technique, la commission paritaire d'établissement et la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires.

LE COMITÉ TECHNIQUE (CT)

Le comité technique est une instance chargée d'examiner toute question relative à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement. Il est obligatoirement consulté sur l'évolution des emplois, sur les orientations en matière de politique indemnitaire, sur la formation professionnelle et l'action sociale en faveur des personnels. Le comité technique de l'INSA Strasbourg comprend 7 membres titulaires et 7 membres suppléants qui représentent les personnels et de 2 représentants de l'administration : le directeur et le directeur général des services.

LA COMMISSION PARITAIRE D'ÉTABLISSEMENT (CPE)

La commission paritaire d'établissement est compétente pour toutes les questions individuelles relatives à la carrière des agents, notamment l'inscription sur la liste d'aptitude et au tableau d'avancement, les opérations de mutation, de mobilité interne et de détachement, les propositions de titularisation. Elle peut être également saisie de litiges d'ordre individuel.

La CPE comprend :

- un groupe pour les personnels ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) composé de 4 représentants nommés de l'administration et de 4 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus) ;
- un groupe pour les personnels administratifs, techniques, sociaux de santé (ATSS) composé de 3 représentants nommés de l'administration et 3 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus).

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE COMPÉTENTE À L'ÉGARD DES AGENTS NON TITULAIRES (CCPANT)

Composée paritairement de représentants des personnels et de l'administration, la CCPANT est consultée :

- obligatoirement pour une décision individuelle de licenciement intervenant après la période d'essai et les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme,
- facultativement sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Elle comprend 3 représentants nommés de l'administration et 3 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus).

Les élections professionnelles qui ont eu lieu le 4 décembre 2014 ont permis aux personnels :

- de renouveler deux instances internes à l'INSA Strasbourg : le comité technique et la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires ;
- d'élire leurs représentants dans les instances de niveau académique ou ministériel : le comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) ; le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU) et les commissions administratives paritaires (CAP) nationales et académiques.

8.2 L'INFORMATION ET LA COMMUNICATION AUPRÈS DES PERSONNELS

La communication interne à l'INSA Strasbourg, définie en cohérence avec la politique globale de l'établissement, vise à rapprocher la direction des personnels pour répondre à leurs attentes en matière d'information et pour faciliter les échanges avec le plus grand nombre.

L'INFORMATION EST DIFFUSÉE PAR PLUSIEURS CANAUX

Les supports écrits

Le papier (notes de service, affiches...) reste présent dans le dispositif de diffusion de l'information aux personnels, mais il est le plus souvent doublé par une diffusion en ligne sur l'Intranet ou par des courriels.

Les outils multimédia

Une borne d'accueil informe toutes les personnes physiquement présentes à l'école des événements du jour.

La mise à disposition d'informations, de notes, de rapports, de formulaires se fait sur les pages à accès restreint du site web de l'école.

Un journal en ligne permet le partage d'informations au sein de la communauté INSA et la présentation des événements marquants passés et à venir. La contribution est ouverte à tous. 28 articles ont été postés depuis sa mise en ligne en avril 2014.

Un blog de la direction, alimenté par quatre personnes : le directeur, le directeur de la recherche, le directeur de la formation, le directeur général des services, existe depuis janvier 2014. Il permet de garantir pour tous une information de la direction, immédiatement disponible. En un an, 24 billets ont été postés.

Les informations diffusées via les réseaux sociaux (twitter, facebook) et le site web peuvent être consultées par l'ensemble des personnels.

La communication orale

Des rencontres formelles sont organisées régulièrement (réunions de service, comité de direction élargi...) ou ponctuellement (assemblée générale, accueil des nouveaux personnels...) pour transmettre de l'information et échanger.

Par ailleurs, des moments de convivialité ponctuent l'année : pot de rentrée, cérémonie de vœux, Kaffe Kranzell*...

> * Le Kaffe Kranzell est une rencontre informelle autour d'un café proposée la veille d'une période de congés à l'ensemble des personnels, tous métiers confondus, à l'initiative du service de communication. La parole est donnée pour quelques minutes à une personne (enseignant, doctorant ou autre) qui partage dans un vocabulaire accessible à tous, les contours d'un sujet de recherche ou d'un projet original.

ANNEXE

LISTE DES ABRÉVIATIONS

A	AAE	Attaché d'administration de l'État
	AGCT	Agent comptable
	ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	ADJAENES 1C	Adjoint administratif de 1 ^{re} classe
	ADJAENES P2C	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe
	ADJAENES PIC	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe
	ADT	Adjoint technique
	ASI	Assistant ingénieur
	AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements
	ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
B	BAP	Branche d'activité professionnelle
	BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
	BIB	Personnels des bibliothèques
	BNU	Bibliothèque nationale universitaire
C	CA	Conseil d'administration
	CAP	Commission administrative paritaire
	CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CDI	Contrat à durée indéterminée
	CET	Compte épargne temps
	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
	CNU	Conseil national des universités
	CPE	Commission paritaire d'établissement
	CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
	CRP	Centre de ressources pédagogiques
	CT	Comité technique
	CTMESR	Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche
	CTU	Comité technique des personnels enseignants de statut universitaire
E	ENGEES	École nationale du génie de l'eau et de l'environnement de Strasbourg
	ENSAM	École nationale supérieure des arts et métiers
	ENSAS	École nationale supérieure d'architecture de Strasbourg
	ESEN	École supérieure de l'éducation nationale
	ETP	Emplois équivalents temps plein
	ETPT	Emplois équivalents temps plein travaillé

F	FIPHFP	Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique
I	IATSS	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
	IGE	Ingénieur d'études
	INM	Indice nouveau majoré
	IGR	Ingénieur de recherche
	INF	Infirmière
	INF CS	Infirmière classe supérieure
	IRA	Institut régional d'administration
	ITRF	Personnels ingénieurs et techniques de recherche et de formation
M	MCF	Maître de conférences
N	NBI	Nouvelle bonification indiciaire
O	OREMS	Outil des remontées des emplois et de la masse salariale des établissements
P	PAST	Professeur associé
	PCA	Prime pour charges administratives
	PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
	PES	Prime d'excellence scientifique
	PESU	Prime d'enseignement supérieur
	PR	Professeur des universités
	PRAG	Professeur agrégé
	PRCE	Professeur certifié
	PREN	Professeur Ensam
	PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
	PRP	Prime de responsabilités pédagogiques
R	RCE	Responsabilités et compétences élargies
S	SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	SAENES CS	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure
	SAENES CE	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe exceptionnelle
	SGEPES	Secrétaire général d'établissement public d'enseignement supérieur
T	TCH	Technicien
	TD	Travaux dirigés
U	UHA	Université de Haute Alsace
	UNISTRA	Université de Strasbourg



INSA Strasbourg

24 boulevard de la Victoire
67084 Strasbourg Cedex

Tél. +33 (0) 3 88 14 47 00

Fax +33 (0) 3 88 14 49 10

www.insa-strasbourg.fr

INSA | INSTITUT NATIONAL
DES SCIENCES
APPLIQUÉES
STRASBOURG

