



4

LES PERSONNELS

- 4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-
CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS p. 17
- 4.2 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS
NON TITULAIRES p. 21
- 4.3 LES PERSONNELS INGÉNIEURS,
ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES,
SOCIAUX ET DE SANTÉ (IATSS) p. 22
- 4.4 LES PERSONNELS NON TITULAIRES
AYANT DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES
OU TECHNIQUES p. 23
- 4.5 LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
DES RESSOURCES HUMAINES p. 23

4

LES PERSONNELS

4.1 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS

Les enseignants-chercheurs et enseignants relèvent de la catégorie A.

Les enseignants-chercheurs : maîtres de conférences (MCF), professeurs des universités (PU)

Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs.

Arrêté du 31 juillet 2009, approuvant le référentiel national d'équivalences horaires.

Recrutement

Des comités de sélection sont institués en vue des concours de recrutement des professeurs et maîtres de conférences.

Le comité de sélection examine les dossiers des candidats postulant à la nomination dans l'emploi de maître de conférences ou de professeur des universités soit par mutation, soit par détachement. Pour la nomination par recrutement à l'issue d'un concours, il examine les dossiers des candidats, selon le cas, inscrits sur la liste de qualification aux fonctions de maître de conférences ou de professeur des universités ou dispensés d'une telle qualification. Au vu de rapports pour chaque candidat présentés par deux de ses membres, le comité établit la liste des candidats qu'il souhaite entendre. Les motifs pour lesquels leur candidature n'a pas été retenue sont communiqués aux candidats qui en font la demande.

Après avoir procédé aux auditions, le comité de sélection délibère sur les candidatures et, par un avis motivé unique portant sur l'ensemble des candidats, arrête la liste, classée par ordre de préférence, de ceux qu'il re-

tient. Le comité de sélection se prononce à la majorité des voix des membres présents. En cas de partage des voix, le président du comité a voix prépondérante.

Le dossier de candidature est dématérialisé: les candidats, qui remplissent les conditions à concourir, doivent saisir leur déclaration de candidature pendant les campagnes d'inscriptions et transmettre leur dossier dans le domaine applicatif Galaxie, module Antee ou Fidis, accessible à partir du portail Galaxie des personnels du supérieur.

➔ www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html

Les modalités relatives au calendrier (date et durée de la publication, date des commissions de recrutement notamment) sont déterminées par chacun des établissements d'enseignement supérieur qui précise les caractéristiques de chaque emploi.

Missions des enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche.

Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'article L. 123-3 du code de l'éducation.

Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont:

- la formation initiale et continue tout au long de la vie;
- la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société. Cette dernière repose sur le développement de l'innovation, du transfert de technologie lorsque celui-ci est possible, de la capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et de développement durable;

- l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle ;
- la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, et de la culture scientifique, technique et industrielle ;
- la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- la coopération internationale.

Ils concourent également à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche. [Art 2 du décret n° 84-431].

La recherche publique a pour objectifs :

- le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance ;
- la valorisation des résultats de la recherche au service de la société, qui s'appuie sur l'innovation et le transfert de technologie ;
- le partage et la diffusion des connaissances scientifiques en donnant priorité aux formats libres d'accès ;
- le développement d'une capacité d'expertise et d'appui aux associations et fondations, reconnues d'utilité publique, et aux politiques publiques menées pour répondre aux défis sociétaux, aux besoins sociaux, économiques et du développement durable ;
- la formation à la recherche et par la recherche ;
- l'organisation de l'accès libre aux données scientifiques.

Obligations de service des enseignants-chercheurs

I. Le temps de travail

Le temps de travail dont sont redevables les enseignants-chercheurs correspond au temps de travail applicable dans la fonction publique de l'État, soit 1607 heures de travail effectif annuel.

Il est composé :

- pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ;
- et pour moitié d'une activité de recherche.

Le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans le respect des principes généraux de répartition des services définis par le conseil d'administration en formation restreinte ou par l'organe en tenant lieu.

Le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement.

Le conseil d'administration en formation restreinte définit les principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs. Il fixe également les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte. Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'État, soit 1607 heures de travail effectif annuel, sans précision sur la répartition hebdomadaire.

II. La modulation

Les obligations statutaires d'enseignement des enseignants-chercheurs peuvent être modulées pour comporter un nombre d'heures inférieur ou supérieur à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques.

Cette modulation est plafonnée. Elle ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement d'un enseignant-chercheur soit inférieur à 42 heures de cours ou à 64 heures de travaux pratiques ou dirigés, ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ses activités de recherche.

III. Le service des enseignants-chercheurs

Le service des enseignants-chercheurs prend en considération un certain nombre de fonctions.

Les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondent à ces fonctions et précisent leurs modalités pratiques de décompte. Elles font l'objet d'un référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'Enseignement supérieur.

Par ailleurs, un nouveau régime indemnitaire est mis en place, qui se décompose en trois parties :

- une composante liée au grade, dite également composante statutaire, qui remplace la prime d'enseignement supérieur et qui est versée à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent leurs missions statutaires ;
- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières, qui remplace notamment les primes pour charges administratives ;
- une composante individuelle, sous la forme d'une prime et sur candidature, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions du service public de l'enseignement supérieur. Elle prend la place de la prime d'encadrement doctoral et de recherche.

Les autres responsabilités, notamment pédagogiques, sont reconnues dans le référentiel d'équivalences horaires, voté chaque année.

Les heures complémentaires sont réalisées au-delà de l'obligation de service.

Maîtres de conférences nouvellement nommés

Selon les dispositions de l'article 32 du décret n° 84-431 fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs, les maîtres de conférences nommés en qualité de stagiaire bénéficient, au cours de leur année de stage, d'une formation visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier. Au cours de leur formation, les maîtres de conférences sont déchargés d'un sixième du service d'enseignement, soit 32 Heures équivalent travaux dirigés (HETD). Par décision du conseil d'administration du 14 novembre 2017, dans le but de faciliter leur prise de fonction d'enseignant-chercheur, les maîtres de conférences débutant leur carrière en première affectation à l'INSA Strasbourg bénéficient d'une décharge de service de 96 HETD, fractionnable en deux fois, dans les 3 années suivant la prise de fonction. La décharge totale de 128 HETD ainsi définie ne peut dépasser un volume de 96 HETD par année universitaire. Les maîtres de conférences ne peuvent pas effectuer d'enseignements complémentaires pendant cette période.

IV. Le congé pour recherches ou conversions thématiques

Les enseignants-chercheurs titulaires en position d'activité peuvent bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée de six mois par période de trois ans passée en position d'activité ou de détachement, ou douze mois par période de six ans passée en position d'activité ou de détachement. Toutefois, les enseignants-chercheurs nommés depuis au moins trois ans peuvent bénéficier d'un premier congé de douze mois. Un congé pour recherches ou conversions thématiques, d'une durée de six mois, peut être accordé après un congé maternité ou un congé parental, à la demande de l'enseignant-chercheur.

La périodicité entre chaque congé intervient par intervalles de trois années à l'échéance d'un congé de six mois et par intervalles de six années à l'échéance d'un congé de douze mois.

À l'issue du congé, le bénéficiaire adresse au directeur de son établissement un rapport sur ses activités pendant cette période.

Avancement de grade des enseignants-chercheurs

Professeurs des universités :

- professeur des universités, 2^e classe ;
- professeur des universités, 1^{re} classe ;
- professeur des universités, classe exceptionnelle.

Maître de conférences :

- maître de conférences, classe normale ;
- maître de conférences, hors classe.

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 à l'enseignant-chercheur et portant statut particulier du corps des professeurs d'universités et du corps des maîtres de conférences.

Il est prévu (article 7-1 du décret du 6 juin 1984 précité) que 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, selon les cas, la section du conseil national des universités et le conseil académique restreint de l'établissement, ou l'instance nationale de l'avancement spécifique.

Les enseignants de statut second degré (PRAG/PRCE/PLP/PEPS)

Les professeurs agrégés, comme les professeurs certifiés, les professeurs des lycées professionnels et les professeurs d'EPS, peuvent être affectés dans un établissement d'enseignement supérieur, leurs obligations de service sont régies par le décret 93-461 à hauteur de 384 heures par an et peuvent être aménagées selon le décret 2000-552. Ils consacrent l'intégralité de leur service à l'enseignement.

Les corps des professeurs du second degré sont respectivement répartis en trois classes :

- la classe normale ;
- la hors-classe ;
- la classe exceptionnelle.

La rémunération des enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur est celle qu'ils perçoivent dans le second degré. S'y ajoute une prime annuelle d'enseignement supérieur ainsi que, le cas échéant, une prime de charges administratives ou une prime de responsabilités pédagogiques en fonction d'autres activités que celle d'enseignement qu'ils acceptent d'exercer. Ils peuvent également percevoir des heures complémentaires si le volume des enseignements qu'ils dispensent dépasse celui fixé par leurs obligations statutaires.

Ils ne bénéficient pas des dispositions relatives à la modulation, et ne peuvent pas non plus bénéficier d'un congé pour recherches ou conversions thématiques.

Affectation dans l'enseignement supérieur

Les enseignants du second degré peuvent être nommés sur des emplois spécifiques du second degré créés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les postes à pourvoir sont disponibles sur le site Galaxie, rubrique « postes offerts ».

Le dossier de candidature à un emploi de type second degré dans l'enseignement supérieur est dématérialisé: les candidats, qui remplissent les conditions à concourir, doivent saisir leur déclaration de candidature pendant les campagnes d'inscriptions et transmettre leur dossier dans le domaine applicatif Galaxie, module Vega, accessible à partir du portail Galaxie des personnels du supérieur.

➔ www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/candidats.html

Les modalités relatives au calendrier (date et durée de la publication, date des commissions de recrutement notamment) sont déterminées par chacun des établissements d'enseignement supérieur qui précise les caractéristiques de chaque emploi.

Chaque établissement organise une commission de recrutement qui étudie les dossiers des candidatures et sélectionne les candidats reçus en entretien (avis motivés). À l'issue des entretiens, la commission établit un classement des candidats auditionnés (avis motivés).

Le suivi de l'état du dossier et le résultat des décisions de l'établissement une fois les candidats auditionnés sont consultables via l'application Galaxie.

Tous les candidats classés doivent exprimer leurs vœux d'affectation dans le domaine applicatif Galaxie avant la date butoir.

Avancement de grade

Les perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière sont articulées en trois grades: la classe normale (grade d'accueil), la hors-classe (grade de débouché) et la classe exceptionnelle (grade sommital). L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer sur au moins deux grades.

L'avancement de grade (hors-classe, classe exceptionnelle) et l'accès à l'échelon spécial s'effectuent au choix par voie d'inscription sur un tableau d'avancement, établi annuellement par le ministre ou le recteur selon les corps. Les promotions sont prononcées dans l'ordre d'inscription au tableau d'avancement arrêté dans la limite du contingent alloué sur la base d'un taux de promotion défini réglementairement.

➔ Toutes les possibilités et modalités de promotion sont indiquées dans les lignes directrices de gestion, disponibles sur les pages internes du site de l'INSA Strasbourg: <https://pages-internes.insa-strasbourg.fr/medias/documents%20RH/2020-2021/plans/les%20lignes%20directrices%20relatives%20aux%20promotions.pdf>

Les professeurs d'Ensam (PREN)

Le corps des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers [Ensam] est un corps d'enseignants relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur organisé en deux grades.

Il est régi par le décret n° 88-651 du 6 mai 1988 relatif au statut des professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers et à diverses dispositions statutaires applicables aux professeurs techniques adjoints et chefs de travaux pratiques de cette école.

Les professeurs de l'École nationale supérieure d'arts et métiers sont affectés à l'Ensam mais aussi dans une vingtaine d'autres établissements, principalement dans des instituts universitaires de technologie.

Une commission administrative paritaire nationale est organisée à la fin de chaque année pour étudier les demandes d'accès à la hors classe et à l'échelon exceptionnel de la hors classe.

Les notes de service relatives aux avancements sont publiées chaque année au bulletin officiel de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation.

• Les absences et congés

Les congés des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur sont réglementés par la circulaire ministérielle du 30 avril 2012.

4.2 LES PERSONNELS ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

Enseignants associés à temps plein ou temps partiel

L'enseignant recruté en qualité de professeur associé en service temporaire (PAST) doit justifier d'une expérience professionnelle autre qu'une activité d'enseignement directement en rapport avec la spécialité enseignée.

Le volume d'enseignement effectué est déterminé par référence à celui des professeurs ou maîtres de conférences titulaires.

Les enseignants associés à temps partiel exercent une activité professionnelle principale.

Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)

Les fonctions d'ATER permettent à des doctorants en fin de thèse, ou à des docteurs en attente de recrutement dans l'année qui suit leur thèse, d'obtenir un contrat à durée déterminée pour enseigner dans une université.

192 heures de travaux dirigés par an ou 96 heures de travaux dirigés en cas de mi-temps. Les heures complémentaires ne sont pas autorisées.

Doctorants contractuels

Le contrat doctoral concerne les doctorants inscrits depuis moins d'un an. Ils peuvent se voir attribuer des missions d'enseignement.

La mission d'enseignement correspond au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (soit 64 heures équivalent TD).

Les heures complémentaires ne sont pas autorisées.

Enseignants contractuels et enseignants-chercheurs contractuels

Ils sont recrutés pour satisfaire les besoins forts d'enseignements et de recherche dans certains secteurs et ainsi assurer un meilleur encadrement des étudiants.

Contractuels enseignants-chercheurs

Créé par loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 - art. 19 [V] JORF 11 août 2007 et sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le directeur peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

Contractuels enseignants

Lorsque des emplois de professeur de second degré dans les établissements d'enseignement supérieur n'ont pu être pourvus par des professeurs titulaires de l'enseignement du second degré, des professeurs contractuels peuvent être recrutés à titre temporaire dans la limite du nombre des emplois vacants. Ces agents sont régis par les dispositions du décret du 12 mai 1981.

Lecteurs

Le service annuel est de 300 heures de TP (100 heures maximum de TD).

Chargés d'enseignement vacataires

Les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement à des chargés d'enseignement vacataires et, dans toutes les disciplines, à des agents temporaires vacataires, dans les conditions définies par le décret n° 2015-527 du 12 mai 2015 - art. 2 et par le décret n° 2000-1331 du 22 décembre 2000.

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités 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 principale consistant :

- soit en la direction d'une entreprise ;
- soit en une activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an ;
- soit en une activité non salariée à condition d'être assujetties à la contribution économique territoriale ou de justifier qu'elles ont retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans.

Si les chargés d'enseignement vacataires perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an.

Les chargés d'enseignement vacataires peuvent assurer des cours, des travaux dirigés ou des travaux pratiques. Les vacataires sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur.

• Les emplois du temps

- Munis de vos identifiants INSA, accédez à l'emploi du temps : <https://edt.insa-strasbourg.fr>

4.3 LES PERSONNELS INGÉNIEURS, ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTÉ (IATSS)

Les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques, concourent directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administrations corrélatives.

Les voies de recrutement sont les suivantes: concours, listes d'aptitude, détachements, intégrations directes avant ou après détachement des agents en place.

Trois filières

Cette catégorie de personnels est répartie en trois filières:

- les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (RF) gérés par le décret n° 85-1534 du 31 décembre 1985 modifié;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS);
- les personnels de bibliothèque.

La position du fonctionnaire est déterminée par sa catégorie (A, B ou C), son corps ou son cadre d'emplois, son grade et son échelon.

FILIÈRE ET CATÉGORIES	FILIÈRE ADMINISTRATIVE
Catégorie A	Administrateurs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche Attachés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Catégorie B	Secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
Catégorie C	Adjointes administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur

FILIÈRE ET CATÉGORIES	INGÉNIEURS ET TECHNICIENS DE RECHERCHE ET DE FORMATION
Catégorie A	Ingénieurs de recherche Ingénieurs d'études Assistants ingénieurs
Catégorie B	Techniciens de recherche et de formation
Catégorie C	Adjointes techniques de recherche et de formation

FILIÈRE ET CATÉGORIES	PERSONNELS SOCIAUX ET DE SANTÉ
Catégorie A	Médecins de l'éducation nationale Infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (nouveau régime) Assistants de service social
Catégorie B	Infirmiers (ancien régime)

La promotion au corps est obtenue au choix par liste d'aptitude, ou par concours. Le changement de grade se fait soit par inscription au tableau d'avancement soit par examen professionnel. L'avancement d'échelon s'effectue par ancienneté.

Branches d'activités professionnelles

Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) qui regroupent un ensemble de métiers sous une thématique commune. Ils sont décrits dans le répertoire des branches d'activités professionnelles et des emplois-types, dénommé Référentiel des emplois-types de la recherche et de l'enseignement supérieur).

BAP A

Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

- > 5 familles professionnelles
- > 36 emplois-types

BAP B

Sciences chimiques et sciences des matériaux

- > 4 familles professionnelles
- > 19 emplois-types

BAP C

Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique

- > 4 familles professionnelles
- > 37 emplois-types

BAP D

Sciences humaines et sociales

- > 4 familles professionnelles
- > 17 emplois-types

BAP E

Informatique, statistiques et calcul scientifique

- > 5 familles professionnelles
- > 18 emplois-types

BAP F

Culture, communication, production et diffusion des savoirs

- > 4 familles professionnelles
- > 44 emplois-types

BAP G

Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

- > 3 familles professionnelles
- > 38 emplois-types

BAP J

Gestion et pilotage

- > 6 familles professionnelles
- > 33 emplois-types

• L'organisation du temps de travail

L'INSA Strasbourg impose un régime de fermeture entre Noël et nouvel an et trois semaines en été. Des congés sont déduits automatiquement pour ces périodes.

Le compte épargne temps permet le report des congés annuels non pris sous certaines conditions.

➔ Vous trouverez toutes les informations concernant l'organisation et le temps de travail, les autorisations d'absences de droit ou facultatives sur l'application Hamac www.insa-strasbourg.fr/hamac

4.4 LES PERSONNELS NON TITULAIRES AYANT DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES OU TECHNIQUES

On appelle « contractuel » de la fonction publique un agent recruté sous contrat de droit public par un employeur public. Les contractuels sont recrutés pour faire face à des besoins occasionnels ou pérennes mais peuvent également occuper un emploi non permanent financé par des contrats ou des subventions spécifiques.

Le contrat fixe les droits et obligations de l'agent.

Les agents contractuels ne sont pas régis par les textes statutaires de la fonction publique, mais par un contrat, qui fixe les conditions de rémunération des agents concernés.

L'employeur public fixe la rémunération d'un agent contractuel, en tenant compte des fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice (diplôme/responsabilité/technicité particulière) détenue par l'agent ainsi que son expérience et par référence aux grilles des titulaires.

Le protocole des contractuels

Il s'adresse aux personnels non titulaires administratifs et techniques et définit les modalités de recrutement et de gestion de ces personnels, qui ont un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il est remis lors du recrutement.

Textes réglementaires

- La loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'État et notamment ses articles 4 et 7.
- le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État ;
- le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État ;

- le protocole s'appliquant aux personnels contractuels administratifs et techniques de l'INSA Strasbourg, validé par le conseil d'administration par sa délibération du 1^{er} décembre 2017.

• L'organisation du temps de travail

Les personnels IATSS contractuels ayant un contrat inférieur à 6 mois bénéficient de 2,5 jours de congés par mois et effectuent 35 heures par semaine (à mettre au prorata de la quotité de temps de travail).

Les personnels IATSS contractuels ayant un contrat supérieur à 6 mois, ou renouvelé à l'issue d'un contrat de moins de 6 mois, bénéficient du même régime de temps de travail hebdomadaire et du même régime de congés annuels que les personnels titulaires (à mettre au prorata de la quotité de temps de travail).

Les jours de congés doivent être pris avant la fin du contrat non renouvelé.

L'INSA Strasbourg impose un régime de fermeture entre Noël et nouvel an et trois semaines en été. Des congés sont déduits automatiquement pour ces périodes.

Le compte épargne temps permet le report des congés annuels non pris sous certaines conditions.

➔ Vous trouverez toutes les informations concernant l'organisation et le temps de travail, les autorisations d'absences de droit ou facultatives sur l'application Hamac www.insa-strasbourg.fr/hamac

4.5 LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État des dispositions prévoyant l'édiction de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de mobilité, de promotions et de valorisation des parcours.

Ces lignes directrices de gestion fixent les orientations générales de l'école ainsi que les procédures applicables. Elles respectent les principes de légalité, de compatibilité avec les lignes directrices de gestion ministérielles et de caractère non prescriptif de leurs dispositions.

S'agissant des personnels du second degré et des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, il convient également de se référer aux lignes directrices académiques.

Les lignes directrices de gestion en matière de mobilité

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en matière de mobilité définissent les procédures de gestion des demandes individuelles de mobilité. Elles sont précisées par des lignes directrices de gestion d'établissement qui doivent respecter les principes de légalité, de compatibilité et de caractère non prescriptifs de leurs dispositions.

L'INSA Strasbourg a fait le choix de présenter les principaux dispositifs de mobilité, afin de permettre aux personnels de se référer à un document unique pour connaître leurs droits en la matière.

Les différents processus de mobilité s'articulent, pour l'ensemble des corps, autour de principes communs : transparence des procédures, traitement équitable des candidatures, prise en compte des priorités légales de mutation, recherche de l'adéquation entre les exigences des postes et les profils et compétences des candidats.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion

Les lignes directrices sont applicables à tous les personnels titulaires exerçant au sein de l'établissement :

- les personnels enseignants-chercheurs ;
- les professeurs d'Ensam ;
- les personnels ingénieurs et les personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ;
- les personnels enseignants du second degré ;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS).

Elles sont déclinées pour chaque filière, dans le souci d'apporter une information complète à l'ensemble des personnels sur leurs possibilités de progression de carrière, avec une présentation synthétique de chaque type de promotion et sa référence réglementaire, pour permettre d'accéder facilement à une information complète.

Par ailleurs, les filières ITRF et ATSS connaissent une évolution des modalités de gestion de leurs promotions, en raison de la perte de compétence des commissions paritaires d'établissement (CPE) dans ce domaine.

Un vivier d'experts est donc constitué, visant à garantir la neutralité de l'examen des dossiers, par des personnes ayant une connaissance des métiers des agents éligibles à ces promotions.

Ce collège est habilité à examiner l'ensemble des dossiers de promotion au choix de la filière AENES et de la filière ITRF.

Les modalités de fonctionnement des collèges d'expertise (nommés pour chaque campagne de promotion au sein du vivier) sont détaillées dans la première annexe des lignes directrices en matière de promotions.

- Les lignes directrices de gestion sont consultables à l'adresse suivante :
Pages internes => pages du personnel
- rubrique ressources humaines
=> 1. Lignes directrices de gestion