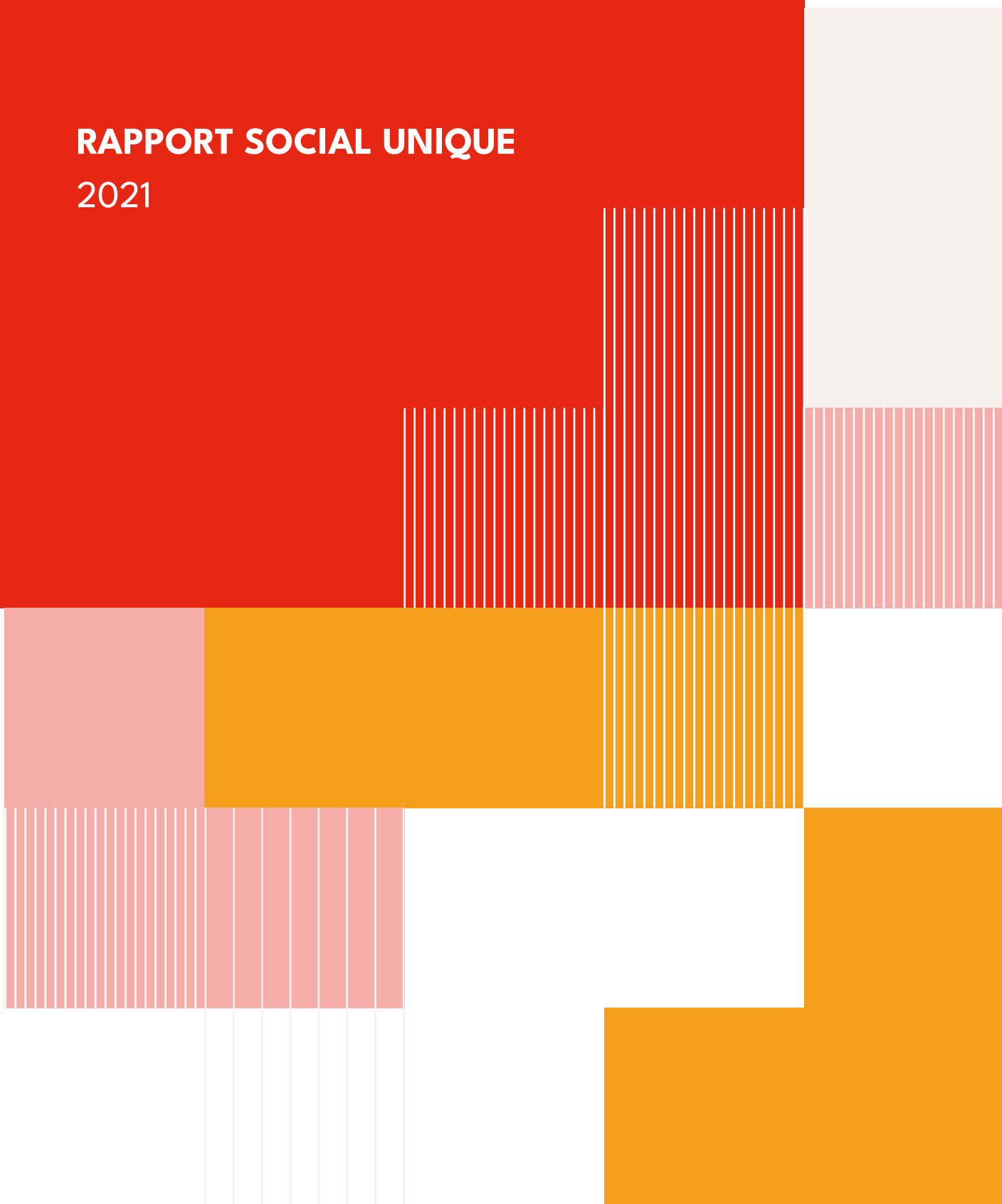


**RAPPORT SOCIAL UNIQUE**  
2021



# SOMMAIRE

➔ Les sommaires sont interactifs pour permettre une navigation aisée dans le document.

Introduction .....	p. 5
<b>1   EMPLOIS ET EFFECTIFS .....</b>	<b>p. 6</b>
1.1   <b>Emplois</b> .....	p. 7
1.1.1   Les différentes catégories de personnels .....	p. 7
Les personnels enseignants	
Les personnels BIATSS	
Autres types de personnels	
1.1.2   La situation du stock d'emplois .....	p. 8
Le stock d'emplois des personnels d'enseignement et de recherche	
Le stock d'emplois des personnels administratifs, techniques, sociaux 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	
Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires par filière	
1.1.3   Les plafonds d'emplois .....	p. 10
Les plafonds d'emplois prévisionnels dans le cadre du budget 2021	
1.2   <b>Effectifs</b> .....	p. 11
1.2.1   Effectifs des fonctionnaires .....	p. 11
Les personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps	
Les personnels administratifs, techniques, sociaux 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. 13
1.2.3   Effectifs globaux .....	p. 13
1.2.4   Effectifs des autres positions statutaires .....	p. 14
1.2.5   Autres types de personnels .....	p. 14
1.2.6   Évolution des effectifs .....	p. 14
1.2.7   Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie .....	p. 16
Répartition des fonctionnaires par sexe selon la filière et la catégorie	
Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie	
1.2.8   Données démographiques .....	p. 17
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	
Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par filière	
Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par sexe	
Âge moyens et âge médian des personnels IATSS par catégorie	
Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par filière	
Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par catégorie	
Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe	
Âge moyen et âge médian des personnels contractuels	
Âge moyen et âge médian des personnels contractuels par domaine d'activité	
Prévisions de départs à la retraite	
1.2.9   Bilan d'étape du plan d'action égalité 2021-2023 .....	p. 21
1.2.10   Approche métiers .....	p. 21
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	
Répartition des personnels enseignants (fonctionnaires et contractuels) par directions, plateformes et services	

<b>2</b>	<b>  MOUVEMENTS ET CARRIÈRE</b> .....	<b>p. 25</b>
<b>2.1</b>	<b>  Mobilité des personnels</b> .....	<b>p. 26</b>
2.1.1	Mobilité externe .....	p. 26
	Entrées de personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe	
	Entrées des personnels d'enseignement et de recherche : répartition par type d'accès	
	Entrées des personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe	
	Entrées des personnels IATSS : répartition par type d'accès	
	Sorties des personnels d'enseignement et de recherche : répartition par corps et par sexe	
	Sorties des personnels d'enseignement et de recherche : répartition par motif de départ	
	Sorties des personnels ITRF et ATSS : répartition par catégorie et par sexe	
	Sorties des personnels ITRF et ATSS : répartition par motif de départ	
	Entrées et sorties de personnels contractuels	
2.1.2	Mobilité interne .....	p. 27
<b>2.2</b>	<b>  Promotions</b> .....	<b>p. 28</b>
2.2.1	Avancement de grade des enseignants-chercheurs .....	p. 28
2.2.2	Promotions des enseignants du second degré .....	p. 29
2.2.3	Promotions des personnels IATSS .....	p. 29
2.2.4	Résultats des promotions par genre en 2021 .....	p. 31
<b>3</b>	<b>  RÉMUNÉRATIONS</b> .....	<b>p. 32</b>
<b>3.1</b>	<b>  La masse salariale</b> .....	<b>p. 33</b>
	La masse salariale des fonctionnaires	
	La masse salariale des personnels contractuels	
	La masse salariale de l'ensemble des personnels	
<b>3.2</b>	<b>  Données relatives aux rémunérations</b> .....	<b>p. 34</b>
	Situation indiciaire des personnels	
	Coût annuel moyen d'un agent	
	Supplément familial de traitement	
<b>3.3</b>	<b>  Bilan égalité salariale</b> .....	<b>p. 35</b>
3.3.1	Les personnes titulaires .....	p. 35
3.3.2	les personnes non titulaires.....	p. 36
<b>3.4</b>	<b>  Les primes et indemnités</b> .....	<b>p. 37</b>
3.4.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche.....	p. 37
	Les différents types de primes	
	Répartition par type de prime	
3.4.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS.....	p. 38
	Politique indemnitaire	
	Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2021	
<b>3.5</b>	<b>  Les heures complémentaires</b> .....	<b>p. 39</b>
<b>4</b>	<b>  FORMATION DES PERSONNELS</b> .....	<b>p. 40</b>
<b>4.1</b>	<b>  La politique de formation</b> .....	<b>p. 41</b>
4.1.1	Les axes stratégiques .....	p. 41
4.1.2	Le plan annuel de formation .....	p. 41
4.1.3	L'information sur le dispositif de formation professionnelle .....	p. 42
<b>4.2</b>	<b>  Bilan du programme de formation 2021</b> .....	<b>p. 43</b>
	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	

<b>5</b>	<b>  SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b> .....	<b>p. 45</b>
5.1	<b>  Médecine de prévention</b> .....	p. 46
5.1.1	Organisation .....	p. 46
5.1.2	Données chiffrées sur les visites médicales .....	p. 46
5.2	<b>  Hygiène et sécurité</b> .....	p. 47
5.2.1	Organisation .....	p. 47
5.2.2	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	p. 47
5.2.3	Enquête sur le ressenti des personnels durant la crise sanitaire .....	p. 47
5.3	<b>  Les accidents de service/travail/trajet</b> .....	p. 52
5.3.1	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail .....	p. 52
5.3.2	Causes d'accident .....	p. 52
5.4	<b>  Les absences au travail</b> .....	p. 53
5.4.1	Les absences pour raison de santé .....	p. 53
5.4.2	Les absences pour maternité, paternité, adoption, enfant malade .....	p. 54
5.4.3	Les autres absences au travail .....	p. 54
<b>6</b>	<b>  ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	<b>p. 55</b>
6.1	<b>  Aménagement du temps de travail des personnels IATSS</b> .....	p. 56
6.2	<b>  Compte épargne temps</b> .....	p. 58
6.3	<b>  Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche</b> .....	p. 59
6.3.1	Enseignants-chercheurs .....	p. 59
6.3.2	Enseignants du second degré .....	p. 59
6.4	<b>  Quotité de travail</b> .....	p. 61
	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	<b>  Handicap</b> .....	p. 62
<b>7</b>	<b>  ACTION SOCIALE</b> .....	<b>p. 63</b>
7.1	Moyens consacrés à l'action sociale .....	p. 64
7.2	Restauration .....	p. 64
7.3	Prêts et secours .....	p. 64
7.4	Enfants handicapés .....	p. 64
7.5	Subventions pour séjours d'enfants .....	p. 64
<b>8</b>	<b>  RELATIONS PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>p. 65</b>
8.1	<b>  Les instances de dialogue social</b> .....	p. 66
8.1.1	Le comité technique .....	p. 66
8.1.2	La commission paritaire d'établissement .....	p. 66
8.1.3	Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 66
8.1.4	La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires .....	p. 66
8.2	<b>L'information et la communication auprès des personnels</b> .....	p. 67
	Les différents canaux de diffusion de l'information	
	Annexe : abréviations .....	p. 68

# INTRODUCTION

Chères et chers collègues,

Vous allez prendre connaissance du rapport social unique (RSU) 2021 de l'INSA, premier du nom, qui succède au bilan social qui vous était présenté depuis 2014. Le rapport social unique reprend les mêmes informations avec des rubriques supplémentaires, comme le télétravail ou le rapport égalité professionnelle.

Ainsi, il rassemble, dans un format enrichi mais comparable, les principales données de la gestion des ressources humaines et de la vie sociale de l'établissement. Il fournit des informations sur les emplois et les effectifs, les rémunérations, la formation des personnels et le dialogue social.

Au-delà des éléments purement statistiques qui constituent la photographie de notre établissement, il constitue à la fois un outil de dialogue social et un outil de pilotage, en fournissant les bases de la politique de ressources humaines depuis la politique sociale, la santé et la sécurité au travail jusqu'à la gestion prévisionnelle des emplois, dans le cadre de l'autonomie d'un établissement aux responsabilités et aux compétences élargies.

Ce bilan offre une image de la diversité et de la richesse humaine dont bénéficie notre établissement.

L'année 2021 a été marquée par les suites de la crise sanitaire due à l'apparition du virus de la covid 19, qui a durablement impacté notre activité et notre manière de travailler, demandant à tous des efforts renouvelés, mais a également démontré la forte résilience de notre institution, qui a pu surmonter les difficultés successives auxquelles elle a été confrontée. Le RSU 2021 présente d'ailleurs des extraits de l'enquête menée auprès des personnels, afin de rendre compte de la manière dont la communauté de l'INSA Strasbourg a vécu cette période si particulière.

C'est dans ce contexte que le télétravail s'est instauré et a pris une place importante dans notre mode de fonctionnement.

2021 a également été l'année de lancement :

- du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont vous verrez un premier bilan dans le présent rapport ;
- des lignes directrices de gestion en matière de promotions, qui a vu la mise en place des examens collégiaux, en application de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 ;
- de l'adoption de la charte de la déconnexion ;
- de la mise en place du compte personnel de formation ;
- ainsi que de la finalisation des travaux de la procédure de labellisation HRS4R (stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs).

Par ailleurs, c'est en 2021 que s'est développée la politique d'accompagnement des mobilités douces avec la mise en place du forfait mobilité durable.

Enfin, 2021 a entamé la troisième année des travaux de rénovation de l'INSA Strasbourg, dans le cadre du plan Campus, travaux qui transforment notre cadre de travail et dont les premières livraisons se produiront l'année suivante.

Je vous adresse donc à nouveau mes plus vifs remerciements pour cette année de travail, réalisée dans des conditions extrêmement variables au fil des mois, qui ne nous ont pas empêchés de mener à bien l'ensemble de nos missions.

J'invite notre communauté à s'emparer de ce document pour alimenter et enrichir nos réflexions communes.

Bonne lecture à toutes et tous

Romuald Boné, directeur de l'INSA Strasbourg

# 1

## EMPLOIS ET EFFECTIFS

1.1	<b>Emplois</b> .....	p. 7
1.1.1	Les différentes catégories de personnels .....	p. 7
1.1.2	La situation du stock d'emplois .....	p. 8
1.1.3	Les plafonds d'emplois.....	p. 10
1.2	<b>Effectifs</b> .....	p. 11
1.2.1	Effectifs des fonctionnaires .....	p. 11
1.2.2	Effectifs des personnels contractuels .....	p. 13
1.2.3	Effectifs globaux .....	p. 13
1.2.4	Effectifs des autres positions statutaires .....	p. 14
1.2.5	Autres types de personnels .....	p. 14
1.2.6	Évolution des effectifs .....	p. 14
1.2.7	Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie .....	p. 16
1.2.8	Données démographiques.....	p. 17
1.2.9	Bilan d'étape du plan d'action égalité 2021-2023 .....	p. 21
1.2.10	Approche métiers .....	p. 21

# 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

Doctorant contractuel

Autre enseignant recruté sur contrat

| NB : les chargés d'enseignement vacataires, 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 de formation (ITRF) ;
- les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) ;
- les personnels des bibliothèques (BIB) ;
- les personnels contractuels administratifs et techniques, dont les post-doctorants.

### 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 (ATRF)

### Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

#### Catégorie A

Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)

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

### Autres types de personnels

Sont présentés cette année des personnels qui ne figureraient pas dans les bilans sociaux précédents.

Les apprentis

Les stagiaires (hors effectifs)

## 1.1.2 LA SITUATION DU STOCK D'EMPLOIS

Le stock d'emplois 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'emplois
Professeur des universités (PR)	17
Maître de conférences des universités (MCF)	57
Professeur agrégé (PRAG)	26
Professeur certifié (PRCE)	1
Professeur ENSAM (PREN)	6
Personnel associé à temps partiel (PAST)	3,5
Lecteur de langues étrangères de l'enseignement supérieur	1
ATER	2
Doctorant contractuel	3
<b>Total</b>	<b>116,5</b>

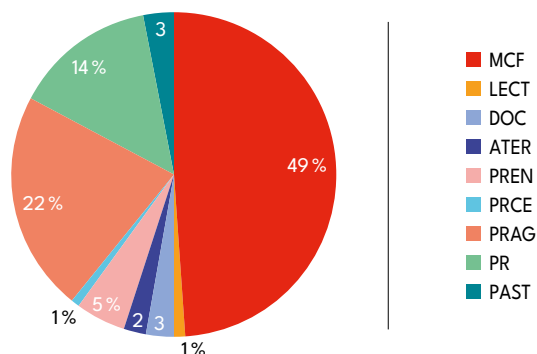
Commentaire : les PAST et lecteurs de langues sont des agents contractuels nommés sur des emplois État. Les ATER et les doctorants contractuels peuvent également en bénéficier. Comme depuis plusieurs années, le stock d'emploi est stable.

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

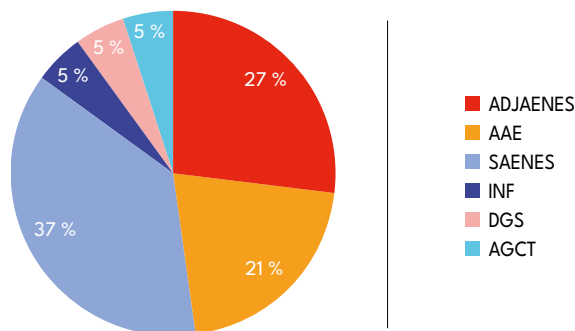
Corps	Stock d'emplois
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1
Agent comptable (AGCT)	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	5
Infirmier (INF)	1
<b>Total</b>	<b>19</b>

Commentaire : le stock d'emploi est stable.

### Répartition des emplois des personnels d'enseignement et de recherche



### Répartition des emplois des personnels ATSS



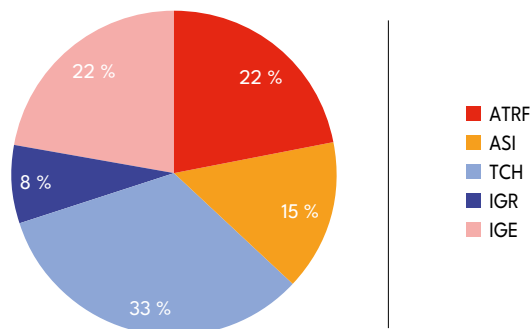


### Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

Corps	Stock d'emplois
Ingénieur de recherche (IGR)	5
Ingénieur d'études (IGE)	15
Assistant ingénieur (ASI)	10
Technicien (TCH)	22
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	15
<b>Total</b>	<b>67</b>

Commentaire : la promotion de corps d'un personnel titulaire entraîne la modification de son poste. Par conséquent, un poste d'IGE a été transformé en IGR et un poste ATRF a été transformé en TCH. En revanche, le stock global est inchangé.

### Répartition des emplois des personnels ITRF

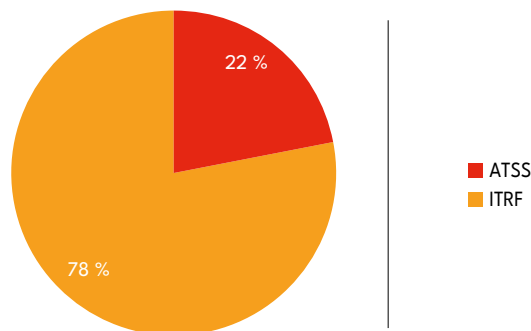


### Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ATSS	7	7	5	19
ITRF	30	22	15	67
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>86</b>

Commentaire : les filières ATSS et ITRF gardant le même nombre d'emplois, le stock d'ensemble est inchangé.

### Répartition des emplois des personnels IATSS

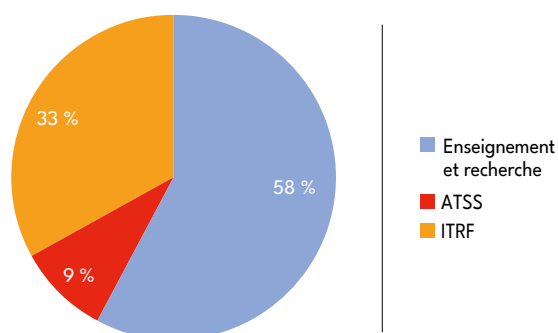


### Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires

Filière	Stock d'emplois
Enseignement et recherche	116,5
ATSS	19
ITRF	67
<b>Total</b>	<b>202,5</b>

Commentaire : le nombre total des emplois ne varie pas.

### Répartition des emplois de l'ensemble des personnels par filière



Commentaire : les équilibres sont maintenus.

### 1.1.3 LES PLAFONDS D'EMPLOIS

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1<sup>er</sup> 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 décomptés 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 2021

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	96,58	/	96,58
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD	12,87	7,88	20,75
Sous total EC			109,45	7,88	117,33
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			0,00	/	0,00
BIATOSS	Permanents	Titulaires	69,30	/	69,30
		CDI	1,08	8,38	9,46
	Non permanents	CDD	9,37	33,89	43,26
Sous total IATSS			79,75	42,27	122,02
Totaux			189,20	50,15	239,35

Le plafond des emplois État est fixé à 202 depuis 2017. En raison de la politique de maîtrise de la masse salariale à laquelle il est contraint, l'INSA — avec 189,20 équivalents temps pleins annuels (ETPT) — en reste relativement éloigné. Le plafond global, incluant les emplois sous ressources propres est stable et s'établit un peu en dessous de 240 ETPT.

# 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 31/12/2021.

## 1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

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

Corps	Effectifs
Professeur des universités (PR)	12
Maître de conférences des universités (MCF)	54
Professeur agrégé (PRAG)	20
Professeur certifié (PRCE)	4
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5
<b>Total</b>	<b>96</b>

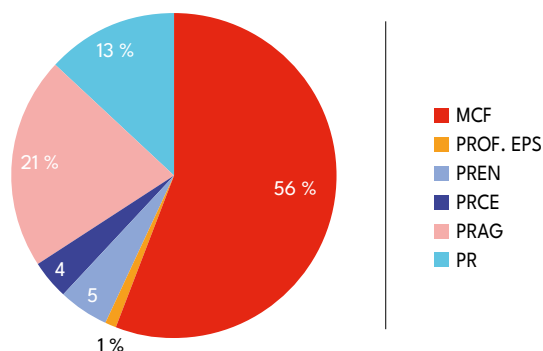
Commentaire : deux postes de PR et un poste de MCF sont gelés. Deux postes de PR accueillent des contractuels et des ATER, deux postes MCF font de même. Une mise à disposition entrante (par un autre établissement) d'un PR n'apparaît pas dans ce tableau. Un poste de PRAG et un poste de PREN accueillent des contractuels. Par rapport à 2020, un PRAG supplémentaire est parti à la retraite.

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

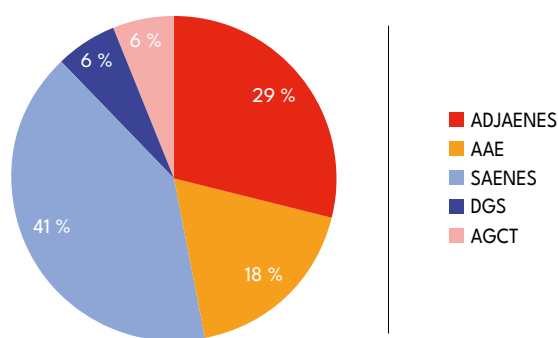
Corps	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1	0	0	1
Agent comptable (AGCT)	1	0	0	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	3	0	0	3
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	0	7	0	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	0	0	5	5
Infirmière (INF)	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>17</b>

Commentaire : un personnel médical a fait valoir son droit à la retraite et son emploi va faire l'objet d'une redéfinition en 2022. Un personnel attaché part en retraite au 31 décembre, son remplacement a déjà été effectué. Les effectifs sont donc identiques à ceux de 2020.

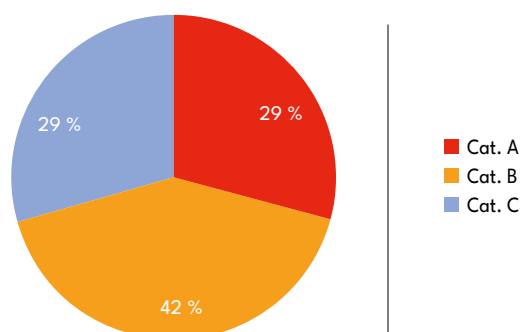
### Répartition des personnels d'enseignement et de recherche



### Répartition des personnels ATSS par corps



### Répartition des personnels ATSS par catégorie

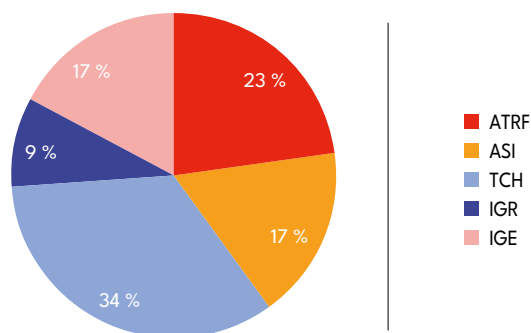


## Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie

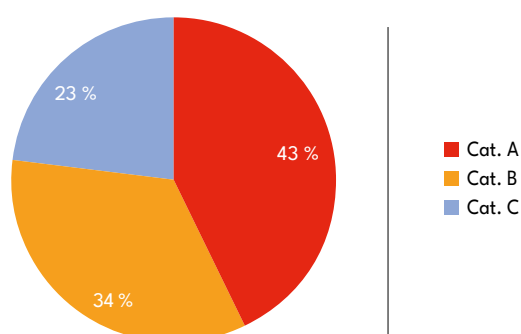
Corps	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Ingénieur de recherche (IGR)	5	0	0	5
Ingénieur d'études (IGE)	9	0	0	9
Assistant ingénieur (ASI)	9	0	0	9
Technicien (TCH)	0	18	0	18
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	0	0	12	12
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>53</b>

Commentaire : la filière a connu de nombreux changements. 1 IGE est devenue IGR et 1 ATRF est devenu TCH. Dans le même temps, 2 IGE ont quitté l'INSA tandis que 2 arrivaient et 1 TCH et 1 ATRF ont fait valoir leurs droits à la retraite.

## Répartition des personnels ITRF par corps



## Répartition des personnels ITRF par catégorie

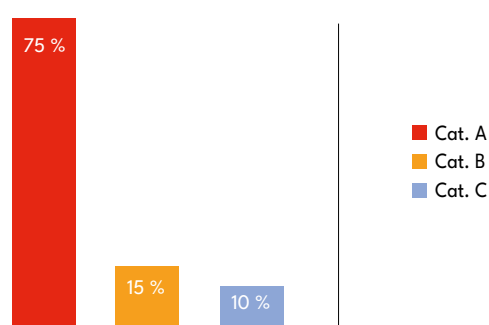


## Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie

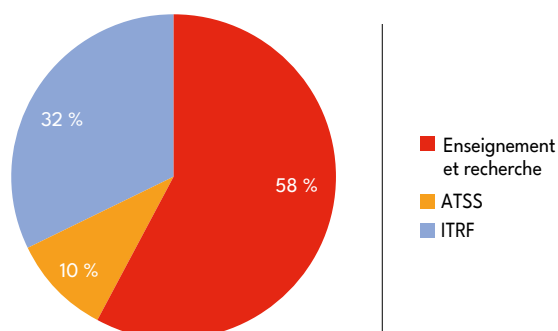
Filière	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Enseignement et recherche	96	0	0	96
ATSS	5	7	5	17
ITRF	23	18	12	53
<b>Total</b>	<b>124</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>166</b>

Commentaire : la baisse des effectifs des personnels titulaire observée depuis 2019 (2018 étant le plus haut niveau jamais atteint) ralentit en 2021, avec une baisse de trois unités. Ajoutons toutefois qu'à l'une des entrées parmi les IATSS va correspondre une sortie décalée. Le stock réel est donc de 165 au sortir de l'année 2022.

## Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par catégorie



## Répartition de l'ensemble des fonctionnaires par filière



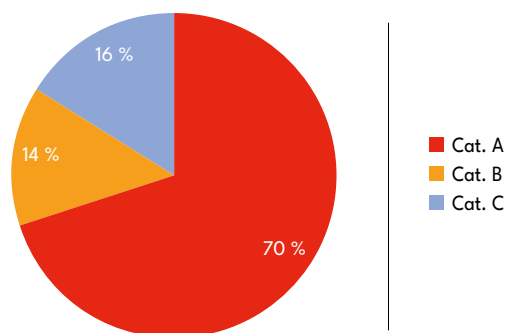
## 1.2.2 EFFECTIFS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

### Les personnels contractuels : répartition par filière et par catégorie

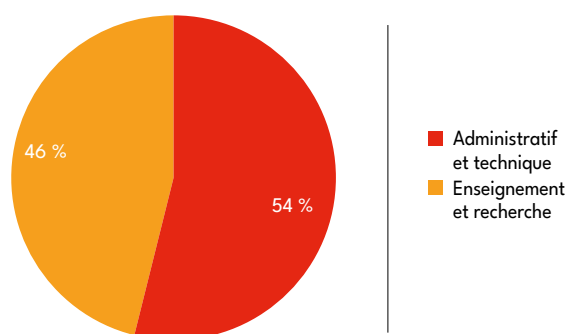
Filière	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Enseignement et recherche	51	0	0	51
Administrative et technique	16	13	15	44
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>95</b>

Commentaire : les effectifs contractuels augmentent en raison principalement de deux phénomènes : des départs de 2020 n'ont été remplacés que début 2021 et nombre d'embauches sur contrat de recherche se sont réalisées durant l'année.

### Répartition des personnels contractuels par catégorie



### Répartition des personnels contractuels par filière

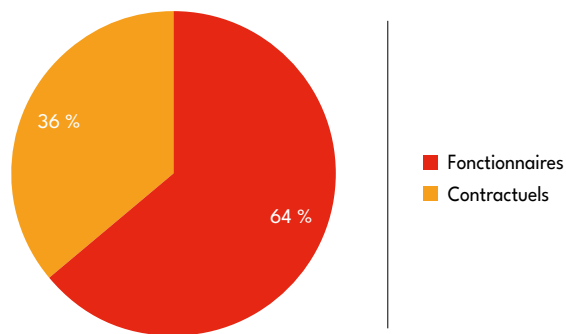


## 1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

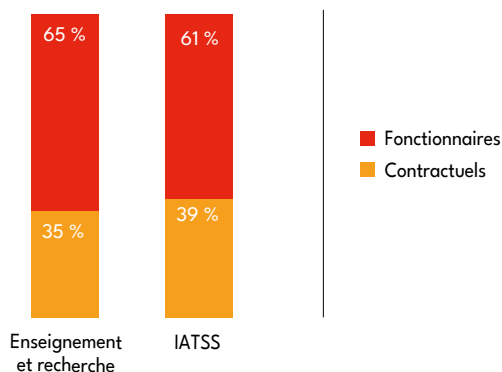
Filière	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Enseignement et recherche	51	96	147
IATSS	44	70	114
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>166</b>	<b>261</b>

Commentaire : au total, les effectifs augmentent de 4 unités, à rebours de l'année précédente.

### Répartition des personnels IATSS, des personnels d'enseignement et recherche par statut (fonctionnaires et contractuels)



### Répartition des personnels fonctionnaires et contractuels par filière (IATSS, personnels d'enseignement et recherche)



Commentaire : le pourcentage des personnels contractuels dans les effectifs continue d'augmenter légèrement.

## 1.2.4 EFFECTIFS DES AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

Filière	Disponibilité	Détachement	Total
Enseignement et recherche	0	2	2
IATSS	4	5	9
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

## 1.2.5 AUTRES TYPES DE PERSONNELS

### Situation spécifique des personnels non compris dans les effectifs

Statut	Effectif
Apprenti	1
Stagiaire	27

Commentaire : les apprentis travaillent à l'école en alternance avec leur formation au Centre de formation d'apprentis universitaire (CFAU). Les stagiaires effectuent des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles ils acquièrent des compétences professionnelles et mettent en œuvre les acquis de leur formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification.

## 1.2.6 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

### Les personnels d'enseignement et de recherche

Corps	Effectifs 2019	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Professeur des universités (PR)	13	12	12
Maître de conférences des universités (MCF)	54	54	54
Professeur agrégé (PRAG)	20	20	20
Professeur certifié (PRCE)	5	5	4
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1	1	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5	5	5
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>97</b>	<b>96</b>

### Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS)

Corps	Effectifs 2019	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1	1	1
Agent comptable (AGCT)	1	1	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4	2	3
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7	7	7
Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	4	5	5
Infirmière (INF)	1	1	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

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

Corps	Effectifs 2019	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Ingénieur de recherche (IGR)	4	4	5
Ingénieur d'études (IGE)	13	10	9
Assistant ingénieur (ASI)	8	9	9
Technicien (TCH)	19	18	18
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	15	14	12
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>55</b>	<b>53</b>

Commentaire : c'est dans la filière ITRF que la baisse est la plus forte parmi les titulaires, en raison de départs volontaires.

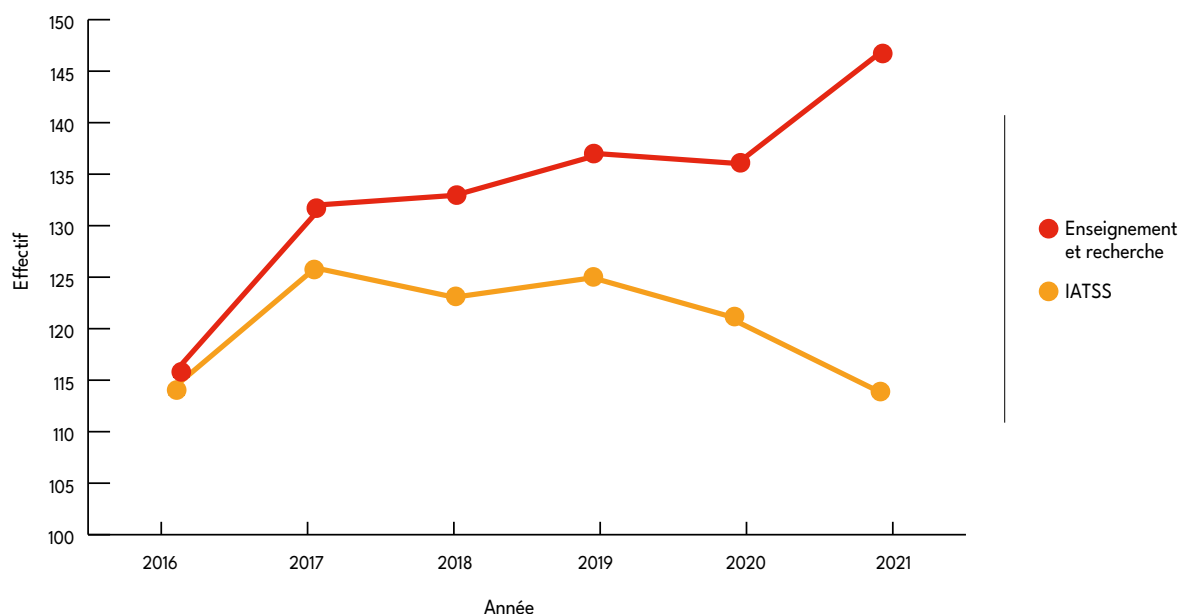
## Les personnels contractuels

Filière	Effectifs 2019	Effectifs 2020	Effectifs 2021
Enseignement et recherche	39	39	51
Administratif et technique	48	49	44
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>88</b>	<b>95</b>

Commentaire : inversement, le nombre de personnels contractuels augmente de manière régulière depuis plusieurs années.

## Évolution des effectifs globaux par filière

Filière	Effectifs 2016		Effectifs 2017		Effectifs 2018		Effectifs 2019		Effectifs 2020		Effectifs 2021	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contra.	Fonct.	Contra.	Fonct.	Contra.	Fonct.	Contra.	Fonct.	Contra.	Fonct.
Enseignement et recherche	18	98	33	99	32	101	39	98	39	97	51	96
IATSS	37	77	46	80	43	80	48	77	49	72	44	70
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>175</b>	<b>79</b>	<b>179</b>	<b>75</b>	<b>181</b>	<b>87</b>	<b>175</b>	<b>88</b>	<b>169</b>	<b>95</b>	<b>166</b>



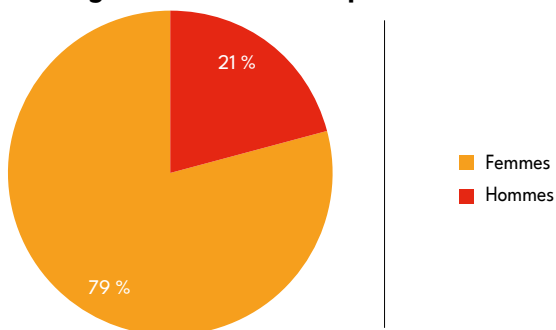
Commentaire : la prépondérance de la filière enseignement et recherche, dont la part augmente d'année en année dans les effectifs depuis 2017, s'accroît de nouveau en 2021. Les raisons principales en sont le recrutement de personnels chercheurs sur contrat de recherche, la hausse du nombre des ATER et la présence croissante de personnels enseignants-chercheurs ou enseignants contractuels.

## 1.2.7 EFFECTIFS PAR SEXE SELON LE STATUT, LA FILIÈRE ET LA CATÉGORIE

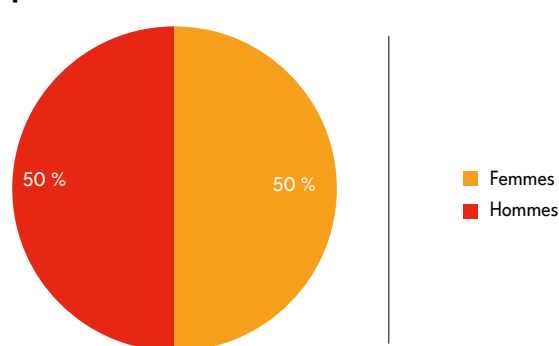
### Répartition des fonctionnaires par sexe, par filière et par catégorie

Filière	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	20	0	0	20	76	0	0	76	96
ATSS	2	7	4	13	3	0	1	4	17
ITRF	9	7	6	22	14	11	6	31	53
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>93</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>111</b>	<b>166</b>

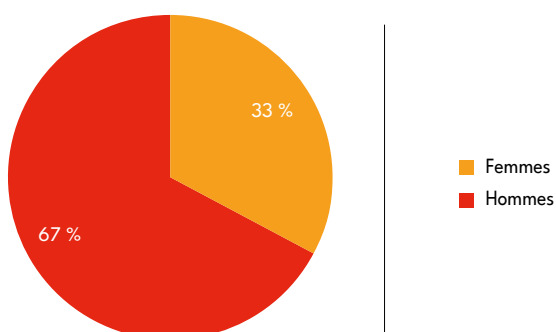
#### Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe



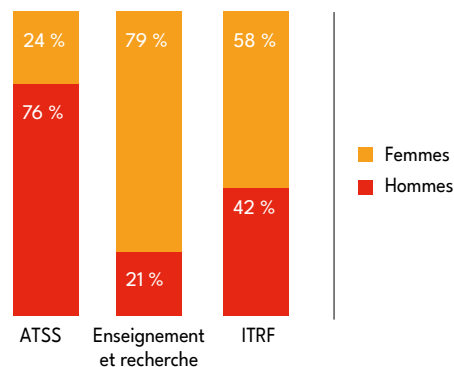
#### Répartition des personnels IATSS par sexe



#### Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



#### Part des hommes et des femmes fonctionnaires par filière



Commentaire : la filière ITRF voit son pourcentage de femmes augmenter.

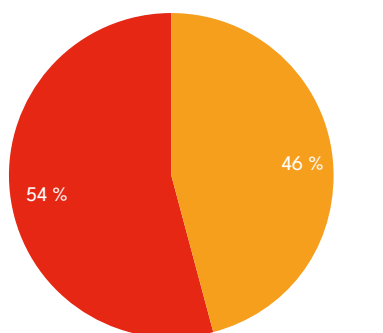
### Répartition des personnels contractuels par sexe, par filière et par catégorie

Filière	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	21	0	0	21	30	0	0	30	51
ITRF	7	6	10	23	9	7	5	21	44
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>39</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>51</b>	<b>95</b>

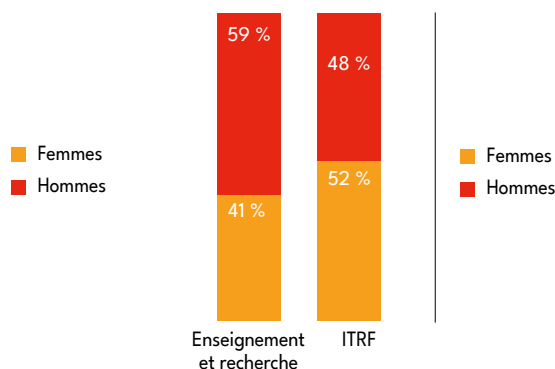
Commentaire : le pourcentage des femmes est supérieur dans la population contractuelle. De plus, le pourcentage de femmes de catégorie A se maintient après avoir nettement augmenté depuis 2018.



### Répartition des personnels contractuels par sexe



### Part des hommes et des femmes contractuels par filière



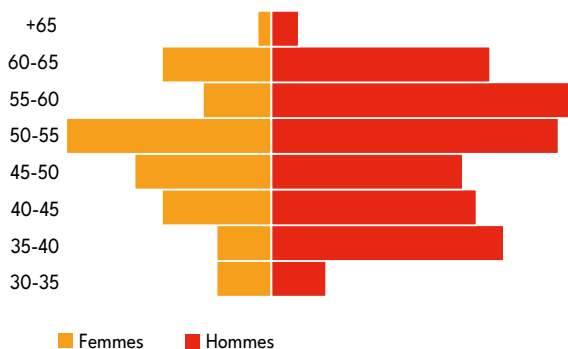
Commentaire : au total, le pourcentage de femmes dans la population contractuelle augmente encore cette année et s'approche de la parité (46 %). Elles sont même majoritaires parmi les personnels ITRF, ce qui est une première.

## 1.2.8 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

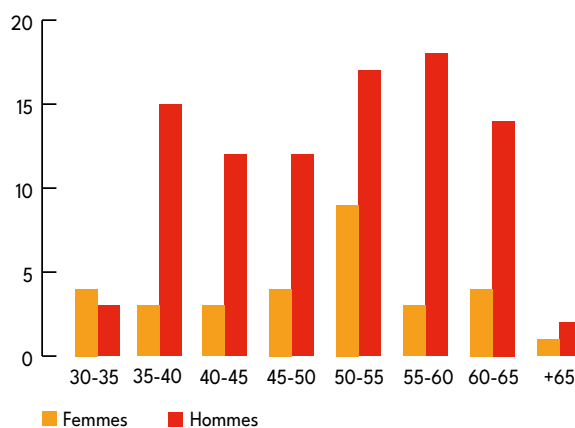
### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

Âge	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
- de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-30 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-35 ans	4	0	0	4	3	0	1	4	8
35-40 ans	3	0	1	4	15	1	1	17	21
40-45 ans	3	2	3	8	12	3	0	15	23
45-50 ans	4	5	1	10	12	2	0	14	24
50-55 ans	9	4	2	15	17	3	1	21	36
55-60 ans	3	1	1	5	18	2	2	22	27
60-65 ans	4	2	2	8	14	0	2	16	24
+ de 65 ans	1	0	0	1	2	0	0	2	3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>55</b>	<b>93</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>111</b>	<b>166</b>

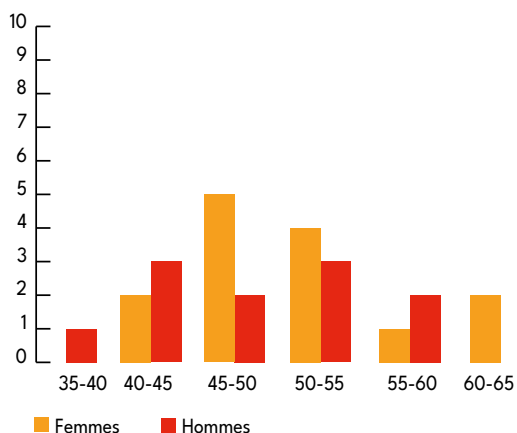
### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



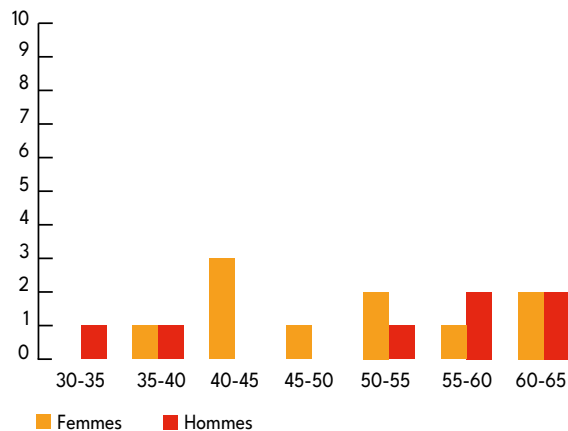
### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C

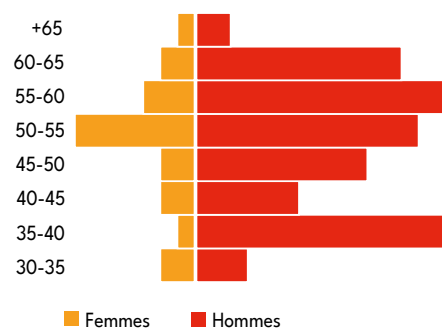


### Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

Filière	50-55	55-60	60-65	+65	Total
Enseignement et recherche	20	18	14	3	55
ATSS	4	2	4	0	10
ITRF	12	7	6	0	25
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>90</b>

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

Âge	Femmes	Hommes	Total
- de 25 ans	0	0	0
25-30 ans	0	0	0
30-35 ans	2	3	5
35-40 ans	1	15	16
40-45 ans	2	6	8
45-50 ans	2	10	12
50-55 ans	7	13	20
55-60 ans	3	15	18
60-65 ans	2	12	14
+ de 65 ans	1	2	3
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>96</b>

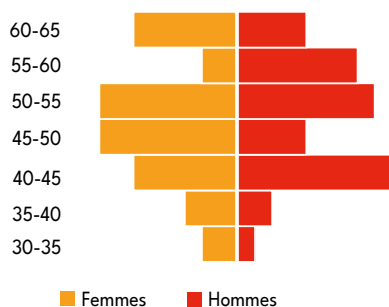


Commentaire : contrairement aux années précédentes, la pyramide des âges de la population d'enseignement et de recherche varie peu.

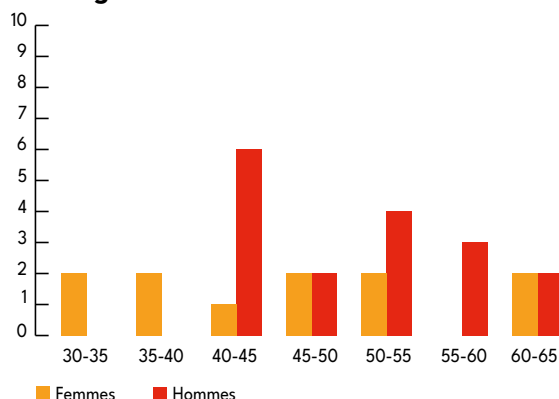
### Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie

Âge	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
- de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-30	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30-35	2	0	0	2	0	0	1	1	3
35-40	2	0	1	3	0	1	1	2	5
40-45	1	2	3	6	6	3	0	9	15
45-50	2	5	1	8	2	2	0	4	12
50-55	2	4	2	8	4	3	1	8	16
55-60	0	1	1	2	3	2	2	7	9
60-65	2	2	2	6	2	0	2	4	10
+ de 65 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>35</b>	<b>70</b>

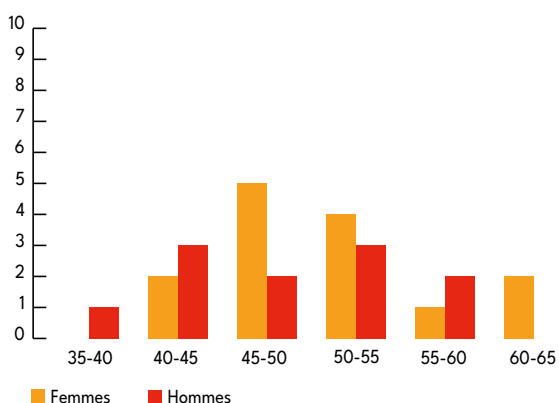
### Répartition des âges des personnels IATSS par sexe



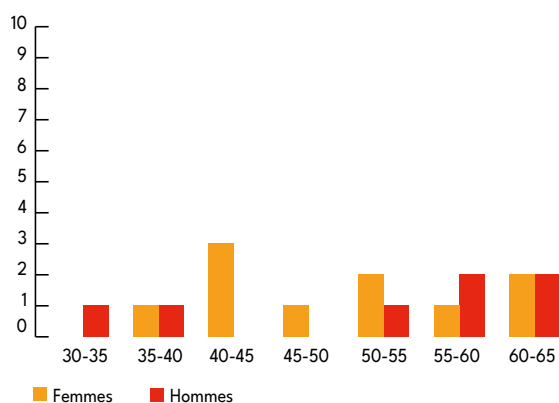
### Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie A



### Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie B



### Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie C



Définitions : âge moyen : de toute la population. Âge médian : la répartition en deux groupes égaux (50 % + jeunes et 50 % + âgés).

### Âge moyen et âge médian des fonctionnaires

Âge moyen	50 ans 2 mois
Âge médian	51 ans 1 mois

### Âge moyen et âge médian des personnels IATSS par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Âge moyen	48 ans 8 mois	50 ans 2 mois	50 ans 8 mois
Âge médian	47 ans 9 mois	49 ans 6 mois	53 ans 5 mois

### Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par filière

	Enseignement et recherche	ATSS	ITRF
Âge moyen	50 ans 6 mois	49 ans 9 mois	49 ans 8 mois
Âge médian	51 ans 9 mois	50 ans 6 mois	49 ans 2 mois

### Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par filière

Filière	Ancienneté
ITRF	14 ans 11 mois
ATSS	11 ans 3 mois
Enseignement et recherche	17 ans 2 mois
<b>Ensemble des fonctionnaires</b>	<b>15 ans 10 mois</b>

### Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par sexe

Filière		Femmes	Hommes
Enseignement et recherche	Âge moyen	50 ans 9 mois	50 ans 6 mois
	Âge médian	51 ans 9 mois	51 ans 10 mois
IATSS	Âge moyen	49 ans 2 mois	50 ans 3 mois
	Âge médian	48 ans 11 mois	52 ans 6 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	49 ans 9 mois	50 ans 5 mois
	Âge médian	50 ans 6 mois	52 ans 6 mois

### Ancienneté moyenne dans l'établissement des fonctionnaires par catégorie

Catégorie	Ancienneté
A	15 ans 7 mois
B	18 ans 6 mois
C	13 ans 4 mois

Commentaire : hausse générale des âges moyens et médians comme de l'ancienneté dans l'école.

## Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
- de 25 ans	3	5	8
25-30 ans	7	13	20
30-35 ans	12	13	25
35-40 ans	7	3	10
40-45 ans	4	6	10
45-50 ans	4	4	8
50-55 ans	5	7	12
55-60 ans	1	0	1
60-65 ans	1	0	1
+ de 65 ans	0	0	0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>95</b>

## Âge moyen et âge médian des personnels contractuels

Âge moyen	36 ans 5 mois
Âge médian	34 ans 1 mois

## Répartition des âges des contractuels par sexe



## Âge moyen et âge médian des personnels contractuels par domaine d'activité

	Enseignement et recherche	Administratif et technique
Âge moyen	34 ans 9 mois	38 ans 4 mois
Âge médian	32 ans 7 mois	34 ans 10 mois

Commentaire : la même évolution que pour les fonctionnaires s'observe pour les contractuels (hausse générale des âges moyens et médians).

## Prévisions de départs à la retraite

### Personnels de 60 ans et plus

Filière	Effectifs au 31/12/2021		Effectifs au 31/12/2022		Effectifs au 31/12/2023	
	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans
PR	0	6	1	4	1	4
MCF	1	4	0	8	2	7
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	2	4	1	5	1	8
IATSS	0	10	1	8	3	7
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>26</b>

### Prévisions des départs sur la période 2021-2023

Filière	Départs 2021		Départs 2022		Départs 2023
	Confirmés	Potentiels	Confirmés	Potentiels	Potentiels
PR	0	3	1	5	5
MCF	0	4	1	4	4
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	1	4	2	3	4
IATSS	3	7	3	9	7
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>20</b>

Commentaire : le potentiel de départs en retraite reste à un niveau élevé après plusieurs années de hausse, sans que le nombre de départs réels en 2021 soit important.

## 1.2.9

### BILAN D'ÉTAPE DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ 2021-2023

Le plan d'égalité professionnelle a été adopté par le Conseil d'administration au début de l'année 2021.

Il comporte 4 axes totalisant 29 actions.

#### 1 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération (6 actions prévues)

**1 action est avancée, 3 actions sont initiées, 2 actions sont encore à commencer.**

Les deux actions non commencées concernent les outils d'observation annuelle des traitements, nécessaire en raison de l'inadéquation de l'outil à un petit établissement. Une réflexion est en cours afin de créer un outil prenant en compte les principales variables (genre, âge, ancienneté de carrière).

#### 2 - Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (11 actions prévues)

**6 actions sont achevées, 1 action est avancée et 4 actions sont initiées**

L'élément principal dans ces actions concerne la mise en place de la charte du recrutement, qui met en place un certain nombre de garanties pour un recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite, ainsi que de prévention des discriminations d'origine et de genre.

#### 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale (9 actions prévues)

**4 actions sont réalisées, 3 actions sont avancées, 1 action est initiée et 1 action reste à mener**

La non-discrimination des agents à temps partiel est garantie et les actions visant à concilier vie personnelle et vie professionnelle se mettent en place. Une réflexion sur la charte du temps, venant englober tous les dispositifs est à mener.

#### 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes (3 actions prévues)

**2 actions très avancées et 1 action à mener**

Le dispositif de lutte contre les violences sexuelles est en place et les actions de sensibilisation et de formation sont programmées.

#### Conclusion

Début 2022, environ 60 % des actions prévues sont donc réalisées ou en passe de l'être.

## 1.2.10 APPROCHE MÉTIERS

### Répartition des enseignants-chercheurs par section du Conseil national des universités

Numéro	Libellé	Effectifs
06	Sciences de gestion et du management	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	4
24	Aménagement de l'espace, urbanisme	1
27	Informatique	2
28	Milieux denses et matériaux	1
33	Chimie des matériaux	3
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5
62	Énergétique, génie des procédés	7
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2
<b>Total</b>		<b>66</b>

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

Discipline	Effectifs
Allemand	2
Anglais	3
Arts plastiques	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	4
Sciences industrielles de l'ingénieur et ingénierie mécanique	6
<b>Total</b>	<b>25</b>

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

### Les métiers de la recherche et de la formation sont répartis en 2021 en 8 BAP

BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

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 statistique et calcul scientifique

BAP F : Culture, communication, production et diffusion des savoirs

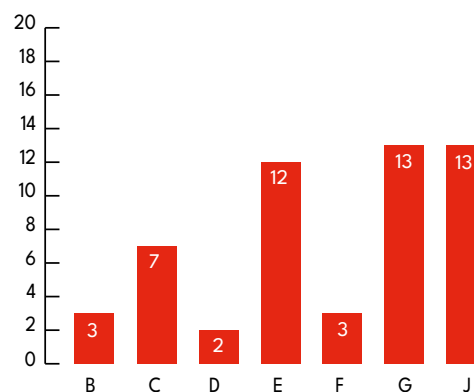
BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : Gestion et pilotage

### Les effectifs par branches d'activités

BAP	Effectifs
B	3
C	7
D	2
E	12
F	3
G	13
J	13
<b>Total</b>	<b>53</b>

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



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

Corps	BAP B	BAP C	BAP D	BAP E	BAP F	BAP G	BAP J	Total
IGR	0	1	0	3	0	1	0	5
IGE	0	0	1	6	1	0	1	9
ASI	0	2	0	1	1	0	5	9
TCH	3	4	1	2	1	4	3	18
ATRF	0	0	0	0	0	8	4	12
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>53</b>

## Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2021)

Directions et services	ATSS	Contractuels IATSS	ITRF	Total
Agence comptable	1	1	3	5
Centre de formation continue	0	5	0	5
Centre de ressources Énergivie bâtiment durable	0	3	0	3
Direction de l'INSA Strasbourg	0	2	0	2
Direction de la recherche	1	3	2	6
Direction des affaires financières	2	0	1	3
Direction des systèmes d'information et du numérique	0	3	12	15
Direction générale des services	2	0	0	2
INSA entreprises	2	2	0	4
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	1	2	3
Plateforme génie électrique	0	4	1	5
Plateforme mécanique	0	1	1	2
Plateforme Savoirs en commun	0	0	1	1
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	0	0	3	3
Plateforme topographie	0	0	2	2
Pôle formation	2	0	0	2
Secrétariat de la direction de la formation	2	1	0	3
Secrétariat des départements	2	3	0	5
Service affaires générales et juridiques	0	0	1	1
Service communication	0	1	2	3
Service d'aide au pilotage	0	1	0	1
Service d'innovation pédagogique	0	1	0	1
Service des relations internationales	1	1	1	3
Service des ressources humaines	2	0	5	7
Service documentation	0	2	1	3
Service patrimoine et logistique	0	7	14	21
Service scolarité	1	1	1	3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>115</b>

Commentaire : un personnel ATSS (SAENES) effectue un service partagé entre deux services.

## Répartition des personnels enseignants (fonctionnaires et contractuels) par directions, plateformes et services (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2021)

Directions, plateformes, services	Enseignement et recherche
Centre de formation continue	1
Département architecture	1
Département génie civil et topographie	1
Département génie électrique et climatique	1
Département mécanique	1
Département savoirs en commun	1
Direction de la formation	1
Direction de la recherche	8
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	1
INSA entreprises	1
Plateforme architecture	22
Plateforme Climatherm	10
Plateforme génie civil	20
Plateforme génie électrique	13
Plateforme mécanique	27
Plateforme savoirs en commun	34
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	5
Plateforme topographie	8
Service des relations internationales	1
<b>Total</b>	<b>157</b>

Commentaire : on retrouve fort logiquement l'augmentation déjà constatée en enseignement et en recherche. Plusieurs personnels enseignants étant également responsables de structure, ils apparaissent deux fois dans le tableau.



# 2

## MOUVEMENTS ET CARRIÈRE

<b>2.1</b>	<b>  Mobilité des personnels</b> .....	p. 26
2.1.1	Mobilité externe .....	p. 26
2.1.2	Mobilité interne .....	p. 27
<b>2.2</b>	<b>  Promotions</b> .....	p. 28
2.2.1	Avancement de grade des personnels d'enseignement et de recherche..	p. 28
2.2.2	Promotions des enseignants du second degré .....	p. 29
2.2.3	Promotions des personnels IATSS .....	p. 29
2.2.4	Résultats des promotions par genre en 2021 .....	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.

En l'absence de campagne aboutie de recrutement de titulaire en 2021, aucune entrée n'apparaît dans la filière enseignement et recherche.

En revanche, la filière IATSS voit deux arrivées par mutation, venant remplacer des départs en détachement pour l'un et en retraite pour l'autre.

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

Corps	Femmes	Hommes	Total
Total	0	0	0

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

Corps	Femmes	Hommes	Total
PRCE	0	1	1
Total	0	1	1

### Entrées des personnels d'enseignement et de recherche : répartition par type d'accès

Modalités d'accès	Effectif
Total	0

### Sorties des personnels d'enseignement et de recherche : répartition par motif de départ

Motif de départ	Effectif
Retraite	1
Total	1

### Entrées des personnels IATSS : répartition par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie C	1	1	2
Total	1	1	2

### Sorties des personnels ITRF et ATSS : répartition par catégorie et par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1	0	1
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	1	0	1
Total	2	1	3

### Entrées des personnels IATSS : répartition par type d'accès

Modalités d'accès	Effectif
Mutation	2
Total	2

### Sorties des personnels ITRF et ATSS : répartition par motif de départ

Motif de départ	Effectif
Retraite	3
Total	3

| Commentaire : 3 départs en retraite chez les personnels administratifs et techniques.

### Entrées et sorties des personnels contractuels

Filière	Entrées	Sorties
Enseignement et recherche	21	11
Administrative et technique	7	9
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>20</b>

Commentaire : le nombre d'entrées reste à un niveau élevé, mais avec un nombre de départs en nette baisse, le nombre total de contractuels augmente. Il s'agit donc bien en partie de nouveaux recrutements plutôt que de remplacements.

### Type de recrutement des personnels contractuels

Type de recrutement	Effectif
Contrat ATER	5
Contrat lecteur	1
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	11
CDD sur ressources propres (plafond 2)	11
<b>Total</b>	<b>28</b>

### Motif de départ des personnels contractuels

Motif de départ	Effectif
Démission	2
Fin de contrat	16
Fin de contrat sans indemnité de chômage	2
<b>Total</b>	<b>20</b>

## 2.1.2 MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne concerne les agents qui changent de poste au sein même de l'établissement.

Une mobilité réalisée en 2021.

## 2.2 | PROMOTIONS

### 2.2.1

#### 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.

	2019				2020				2021			
	Nombre de promouvables	Promotion CNU	Promotion Établissement	Total	Nombre de promouvables	Promotion CNU	Promotion Établissement	Total	Nombre de promouvables	Promotion CNU	Promotion Établissement	Total
PR Classe exceptionnelle échelon 2	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
PR Classe exceptionnelle échelon 1	7	1	0	1	6	0	0	0	8	3	0	3
PR 1 <sup>re</sup> classe	7	2	0	2	5	0	0	0	3	0	0	0
MCF échelon exceptionnel	7	3	0	3	5	0	1	1	6	0	1	1
MCF hors classe	11	1	0	1	13	1	1	2	9	0	1	1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

Commentaire : après 7 promotions en 2019, puis 3 en 2020, 2021 est encore une année favorable avec 5 promotions.

## 2.2.2 PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

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

	2019		2020		2021	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
PRAG classe exceptionnelle	1	1	4	1	3	1
PRAG hors classe	8	1	6	0	7	3
PRCE classe exceptionnelle	2	1	1	0	0	0
PRCE hors classe	2	0	2	0	2	0
PREN hors classe échelon exceptionnel	2	0	1	1	0	0
PREN hors classe	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>

Commentaire : les enseignants connaissent également un nombre de promotions très important.

## 2.2.3 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.

Depuis 2021, les tableaux d'avancement et les listes d'aptitude ne sont plus établis après avis des commissions paritaires d'établissement, mais après des examens collégiaux composés d'experts dûment mandatés pour évaluer les dossiers de candidature. Le même dispositif s'applique au niveau académique et au niveau national.

### Promotions par voie d'inscription au tableau d'avancement

#### ITRF

Grades	2019		2020		2021	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
IGR HC échelon spécial	1	0	1	0	1	0
IGR HC	1	0	1	1	0	0
IGR 1C	1	0	1	1	0	0
IGE HC	6	1	3	0	4	0
IGE 1C	0	0	0	0	0	0
TCH CE	4	0	1	1	1	0
TCH CS	6	0	9	1	8	2
ATRF P 1C	3	0	4	1	3	0
ATRF P 2C	2	0	3	1	2	0
ATRF 1C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>2</b>

Commentaire : après une année 2020 riche en promotions, 2021 connaît une forte baisse.

## ATSS

Grades	2019		2020		2021	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAHC	1	0	0	0	2	0
APAE	1	0	1	0	1	0
SAENES CE	2	0	2	1	1	0
SAENES CS	3	0	2	0	3	0
ADJAENES PIC	1	0	1	1	0	0
ADJAENES P2C	2	1	0	0	0	0
INF CS	0	0	0	0	0	0
INF HC	1	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

### Promotions par liste d'aptitude

Avec 2 promotions, on retrouve après une année blanche en 2020, un niveau conforme à la moyenne des années précédentes.

## ITRF

Corps	2019		2020		2021	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
IGR	10	0	10	0	10	1
IGE	5	1	4	0	6	0
ASI	17	1	16	0	14	0
TCH	14	1	12	0	11	1
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>2</b>

## ATSS

Corps	2019		2020		2021	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAE	4	0	4	0	4	0
SAENES	5	0	3	0	4	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

### Répartition des promotions des IATSS par modalité d'accès

	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Total
IGR 2C RF	1	0	1
TEC RF CN (NES)	1	0	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

### Nombre de personnels IATSS ayant été promus par concours et examen professionnel

	2019	2020	2021
Concours	0	1	0
Examen professionnel	0	0	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## 2.2.4 RÉSULTATS DES PROMOTIONS PAR GENRE EN 2021

Filière	Type de promotion	Genre	Grade d'origine	Grade obtenu	Filière	Genre		Candidats	
						F	H	F	H
Enseignants-chercheurs	Avancement de grade CNU	H	Professeur des universités 1 <sup>re</sup> classe	Professeur des universités classe exceptionnelle	Enseignants-chercheurs	0	5	0	10
	Avancement de grade CNU	H	Professeur des universités 1 <sup>re</sup> classe	Professeur des universités classe exceptionnelle					
	Avancement de grade CNU	H	Professeur des universités 1 <sup>re</sup> classe	Professeur des universités classe exceptionnelle					
	Avancement de grade établissement	H	Maître de conférences classe normale	Maître de conférences hors classe					
	Avancement de grade établissement	H	Maître de conférences hors classe	Maître de conférences hors classe échelon exceptionnel					
2 <sup>nd</sup> degré et PREN	Tableau d'avancement	H	Agrégé hors classe	Agrégé classe exceptionnelle	2 <sup>nd</sup> degré et PREN	1	3		Promouvabilité sans candidature
	Tableau d'avancement	H	Agrégé classe normale	Agrégé hors classe					
	Tableau d'avancement	H	Agrégé classe normale	Agrégé hors classe					
	Tableau d'avancement	F	Agrégé classe normale	Agrégé hors classe					
IATSS	Liste d'aptitude	F	Ingénieur d'études hors classe	Ingénieur de recherche 2 <sup>e</sup> classe	IATSS	2	2	12	15
	Liste d'aptitude	H	Adjoint technique de recherche et de formation principal 2 <sup>e</sup> classe	Technicien de recherche et de formation classe normale					
	Examen professionnel	F	Technicien de recherche et de formation classe normale	Technicien de recherche et de formation classe supérieure					
	Examen professionnel	H	Technicien de recherche et de formation classe normale	Technicien de recherche et de formation classe supérieure					
<b>Total des promus</b>						<b>3</b>	<b>10</b>		
						<b>23,07 %</b>	<b>76,93 %</b>		

Commentaire : Pour la filière IATSS, 2 femmes et 2 hommes ont été promus. Pour la filière enseignement et recherche, 1 femme et 8 hommes ont été promus. Soit 3 femmes et 10 hommes promus. Le déséquilibre des promotions concerne donc en priorité la filière d'enseignement et de recherche.

Ces chiffres sont la conséquence d'une faible représentation des femmes au sein de cette filière (20 % des effectifs en enseignement et recherche contre 37 % pour l'ensemble du personnel), renforcée par le fait qu'il est également constaté que les femmes se portent moins volontiers candidates à une promotion que les hommes.

En application du plan égalité, un travail d'information des personnels est donc mené afin que toutes et tous aient l'ensemble des éléments pour se porter candidats.

# 3

## RÉMUNÉRATIONS

3.1	La masse salariale.....	p. 33
3.2	Données relatives aux rémunérations.....	p. 34
3.3	Bilan égalité salariale.....	p. 35
3.3.1	Les personnes titulaires.....	p. 35
3.3.2	les personnes non titulaires.....	p. 36
3.4	Les primes et indemnités.....	p. 37
3.4.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche.....	p. 37
3.4.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS.....	p. 38
3.5	Les heures complémentaires.....	p. 39

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) de l'INSA Strasbourg au 1<sup>er</sup> 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 2021, la masse salariale représente 77,82 % 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	2019		2020		2021		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	6 793 761	46,94 %	6 707 948	46,62 %	6 703 752	45,99 %	- 4196	- 0,06 %
Primes et indemnités	878 110	6,07 %	1 008 564	6,38 %	1 008 564	6,92 %	90 625	8,99 %
Charges sociales et impôts	6 188 209	42,76 %	6 138 687	42,67 %	6 143 046	42,14 %	4 359	0,07 %
Prestations sociales	25 752	0,18 %	17 743	0,12 %	19 501	0,13 %	1 758	9,91 %
Heures complémentaires	587 741	4,06 %	605 052	4,21 %	701 355	4,81 %	96 303	13,73 %
<b>Total</b>	<b>14 473 573</b>	<b>100 %</b>	<b>14 387 370</b>	<b>100 %</b>	<b>14 576 218</b>	<b>100 %</b>	<b>188 848</b>	<b>1,31 %</b>

### La masse salariale des personnels contractuels (hors vacataires)

Type de dépenses	2019		2020		2021		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	1 794 604	66,15 %	1 862 469	64,95 %	1 971 152	64,99 %	108 683	5,84 %
Compléments de rémunération	117 373	4,33 %	162 561	5,67 %	173 994	5,74 %	11 433	7,03 %
Charges sociales et impôts	794 183	29,27 %	838 328	29,23 %	883 613	29,13 %	45 285	5,40 %
Prestations sociales	6 862	0,25 %	4 397	0,15 %	4 113	0,14 %	- 284	- 6,46 %
<b>Total</b>	<b>2 713 022</b>	<b>100 %</b>	<b>2 867 755</b>	<b>100 %</b>	<b>3 032 871</b>	<b>100 %</b>	<b>165 116</b>	<b>5,76 %</b>

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

Type de dépenses	2019		2020		2021		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	8 594 496	47,76 %	8 600 570	47,67 %	8 674 904	47,23 %	74 334	0,86 %
Primes et indemnités	995 892	5,53 %	1 080 416	5,99 %	1 182 558	6,44 %	102 142	8,64 %
Charges sociales et impôts	7 153 664	39,75 %	7 142 951	39,59 %	7 182 010	39,10 %	39 059	0,55 %
Prestations sociales	32 614	0,18 %	22 140	0,12 %	23 614	0,13 %	1 474	6,66 %
Heures complémentaires	1 218 694	6,77 %	1 194 761	6,62 %	1 305 112	7,11 %	110 351	8,45 %
<b>Total</b>	<b>17 995 221</b>	<b>100 %</b>	<b>18 040 838</b>	<b>100 %</b>	<b>18 368 198</b>	<b>100 %</b>	<b>327 360</b>	<b>1,81 %</b>

#### Commentaires :

- total des dépenses suivies dans OREMS ;
- après deux années de quasi stagnation de la masse salariale, nous constatons une augmentation modérée de celle-ci en 2021 en raison des recrutements contractuels et du glissement vieillesse technicité des titulaires (GVT) qui n'est pas compensée par la faible répercussion financière des départs en retraite de l'année précédente (très peu nombreux).

## 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 (fonctionnaires)

Filière	Indice nouveau majoré moyen
Enseignement et recherche	862
Administrative et technique	499

| Commentaire : corroborant les évolutions constatées sur la pyramide des âges, les indices nouveaux majorés (INM) et coûts moyens augmentent en raison en raison des progressions de carrières (glissement vieillesse technicité - GVT).

### Coût annuel moyen d'un agent (fonctionnaire)

Filière	Coût annuel moyen (en €)
Enseignement et recherche	103 949
Administrative et technique	58 943

### Supplément familial de traitement (fonctionnaires et contractuels)

Nombre d'agents bénéficiaires	Montant total annuel versé (en €)	Montant moyen mensuel par bénéficiaire (en €)
81	70 157	77

# 3.3 | BILAN ÉGALITÉ SALARIALE

## TRAVAIL SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Lors de la mise en place du plan d'égalité professionnelle, un comparatif corps par corps des rémunérations avait été mené qui avait permis de dresser un premier état des lieux, de manière globale sur les salaires chargés (avec les cotisations employeurs). Il n'avait pas permis d'être suffisamment précis, même si des tendances apparaissaient.

Cette année une étude a été entreprise par grade de chaque corps, le résultat étant ensuite moyenné aux autres grades du corps puis aux autres corps et aux autres catégories, afin d'établir des comparaisons tirées de ces différentes moyennes de moyennes.

Cette méthode présente des avantages et des inconvénients :

- elle permet de comparer les rémunérations en dehors des considérations d'effectifs de genre dans les catégories ;
- elle survalorise énormément les grades à petits effectifs (ce qui pose encore plus problème lorsqu'ils sont unisexes).

Par conséquent, ce n'est pas une photographie fidèle car elle amplifie les différences, mais elle permet de dégager des tendances

Dans cette estimation, les écarts inférieurs à 5 % sont jugés non concluants.

Les primes (hors PRES) et les heures complémentaires ne sont pas prises en compte dans ces calculs.

### 3.3.1 LES PERSONNELS TITULAIRES

#### La filière administrative

Personnels de catégorie C titulaires	Personnels de catégorie B titulaires	Personnels ITRF de catégorie A titulaires	Personnels ATSS de catégorie A titulaires
2,5 % à l'avantage des femmes	5 % à l'avantage des hommes	17,3 % à l'avantage des hommes	64,9 % à l'avantage des hommes
Les personnels des catégories C et B semblent recevoir un traitement équivalent. Notons toutefois un écart important dans la catégorie B parmi les personnels techniciens, contrebalancé au total par les personnels SAENES (corps de la même catégorie et 100 % féminin).		Le corps des IGR (uniquement masculin pendant les 8 premiers mois de l'année) crée une distorsion dans une catégorie déjà très favorable aux hommes.	Cette catégorie comporte peu d'agents et englobe les emplois de direction, où ne figurent aucune femme, tous dans des grades différents. Par conséquent, les différences de rémunération sont très importantes.

Moyenne personnels non enseignants titulaires avec ATSS de catégorie A	Moyenne personnels non enseignants titulaires hors ATSS de catégorie A	Moyenne sans les IGR ni les ATSS de catégorie A
18,4 % à l'avantage des hommes	8,1 % à l'avantage des hommes	0,7 % à l'avantage des hommes
Au regard de ces trois comparatifs, se confirme un accès déséquilibré entre femmes et hommes aux grades et emplois les mieux rémunérés. En effet, si on retire les emplois de direction puis les IGR du calcul global (de gauche à droite), on passe d'un écart de 20 % à une quasi-égalité.		

#### La filière d'enseignement et de recherche

Enseignants du second degré titulaires	Professeurs d'ENSAM	Enseignants-chercheurs titulaires	Moyenne pour les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires
13,2 % à l'avantage des hommes	Pas de femmes	2,2 % à l'avantage des hommes	9,7 % à l'avantage des hommes
L'INSA n'a aucun moyen d'action sur le niveau de rémunération de ces agents.	Corps en extinction constitué d'agents en fin de carrière, les rémunérations sont importantes.	Si les hommes restent mieux rémunérés, ce statut est notablement plus égalitaire que le 2 <sup>nd</sup> degré.	La présence des professeurs d'ENSAM entraîne un accroissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, déjà porté par le 2 <sup>nd</sup> degré.

Conclusion : on note une inégalité très nette sur les corps enseignants à gestion nationale et un accès inégalitaire aux emplois les mieux rémunérés. Ce sont les deux principales sources d'inégalités, même si elles ne suffisent pas à tout expliquer. On note également un accès plus tardif des femmes aux corps de catégorie B qui explique le retard de carrière observé parmi les techniciens notamment. Un travail est en cours afin d'affiner ces observations.

### 3.3.2 LES PERSONNELS NON TITULAIRES

Personnels de catégorie C	Personnels de catégorie B	Personnels IATSS de catégorie A	Personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs non titulaires	Moyenne de tous les personnels non titulaires
3,1 % à l'avantage des femmes	2,4 % à l'avantage des femmes	4,9 % à l'avantage des femmes	2,4 % à l'avantage des femmes	3 % à l'avantage des femmes

Conclusion : la gestion des non-titulaires est exempte d'inégalités salariales à catégories comparables. En revanche, on note toujours une surreprésentation des femmes en catégorie C (70 %), par rapport à la catégorie A (43 %) même si cela reste moins marqué que chez les titulaires.

## 3.4 | LES PRIMES ET INDEMNITÉS

### 3.4.1 LES PRIMES DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

#### Les différents types de primes

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

Peuvent bénéficier de la PEDR, 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 (PES)

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)

La prime pour responsabilités pédagogiques correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service.

La liste des responsabilités pédagogiques ouvrant droit à la prime, des bénéficiaires et le montant sont fixés, chaque année, par le chef d'établissement sur proposition du conseil d'administration après avis du conseil des études. Elles disparaissent cette année pour intégrer le référentiel d'équivalences horaires (ci-dessous).

##### Le référentiel d'équivalences horaires

Le référentiel permet de recenser les activités exercées par les enseignants-chercheurs et de les prendre en compte dans leurs services d'enseignement, contrairement aux PRP et aux PCA. Le référentiel permet une plus grande souplesse, tant sur les activités prises en compte que dans leurs attributions.

Fin 2020, il a été décidé d'intégrer les heures jusque-là prises en compte au titre de la PRP dans le référentiel d'équivalences horaires.

En 2021, la prime pour responsabilité pédagogique disparaît donc des primes des personnels d'enseignement et de recherche.

##### 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.

## Répartition par type de prime

Type de prime	2019	2020	2021	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	59 833	66 500	76 000	9 500	14,29 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	92 507	88 982	162 548	73 566	82,68 %
Prime d'enseignement supérieur	38 773	39 060	50 360	11 300	28,93 %
Prime de responsabilités pédagogiques	86 860	88 366	0	- 88 366	- 100 %
Prime de charges administratives	43 213	50 289	57 121	6 832	13,59 %
<b>Total</b>	<b>321 187</b>	<b>333 198</b>	<b>346 030</b>	<b>12 832</b>	<b>3,85 %</b>

NB : les primes de charges administratives sont converties en décharges de service, totales ou partielles, si l'enseignant ne réalise pas l'ensemble de son service statutaire. Les primes de responsabilités pédagogiques disparaissent pour intégrer le référentiel d'équivalences horaires (cf. point 3.5 Les heures complémentaires).

## 3.4.2 LES PRIMES ET INDEMNITÉS DES PERSONNELS IATSS

Le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) au 1<sup>er</sup> 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

Après la revalorisation du régime indemnitaire effectuée en 2013 pour la filière administrative, l'école a procédé à un alignement des personnels techniques en profitant de leur passage au Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). L'établissement s'est également 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 Strasbourg.

Ainsi, depuis 2019, le complément indemnitaire de fin d'année (CIA) est attribué selon les mêmes principes pour tous les personnels, titulaires ou contractuels ;

Une enveloppe est attribuée à chaque service en fonction du nombre de personnels et de leurs catégories, à charge pour le responsable de répartir cette enveloppe en veillant à reconnaître les investissements particuliers.

Les personnels contractuels le perçoivent sous forme de complément exceptionnel de rémunération.

Le paysage indemnitaire se trouve par conséquent considérablement simplifié.

### Répartition de l'enveloppe indemnitaire 2021

	2019	2020	2021	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Indemnité de formation continue	0	20	0	- 20	- 100 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5 380	5 380	5 380	0	0 %
Indemnité responsable régisseur	0	0	0	0	0 %
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	517 342	505 335	503 292	- 2 043	- 0,4 %
<b>Total</b>	<b>522 722</b>	<b>510 735</b>	<b>508 672</b>	<b>- 2 063</b>	<b>- 0,4 %</b>

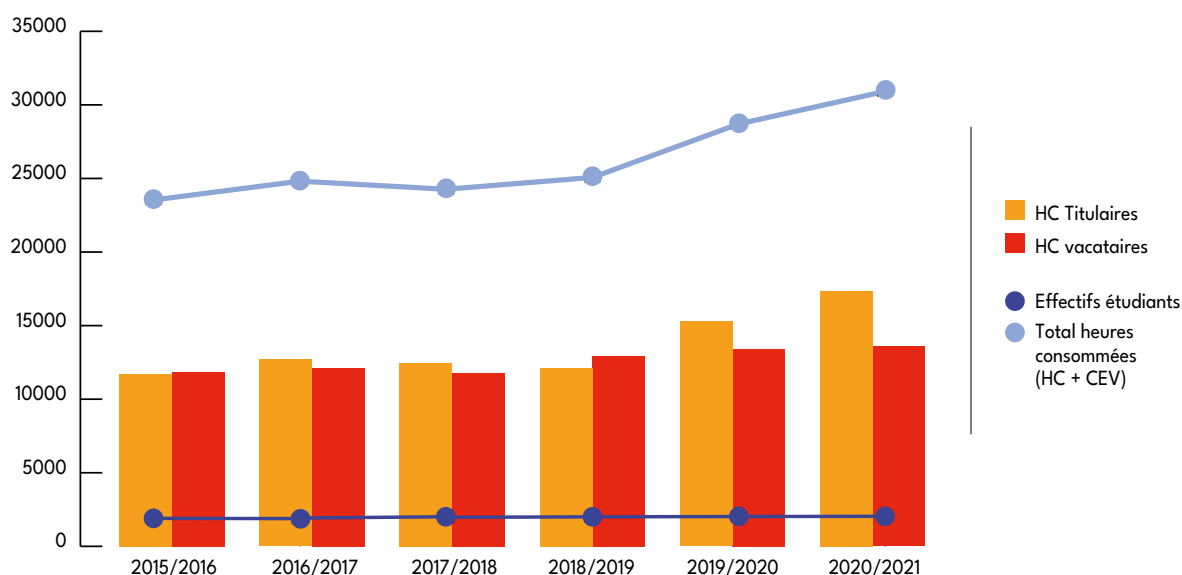
Commentaire : la faible hausse des primes d'enseignement et de recherche et la baisse des primes des BIATSS s'explique par la baisse du nombre des bénéficiaires (cf. chapitre 1.2 Effectifs).

## 3.5 | LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les ressources consommées en 2020/2021 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes :

	Heures statutaires	Heures complémentaires titulaires	Heures complémentaires vacataires	Total
Volume d'heures	27 329	17 334	13 583	58 246

### Évolution des heures d'enseignement de 2015/16 à 2020/21



	Effectifs étudiants	Heures statutaires enseignants	HC Titulaires	Heures vacataires	Total heures consommées (HC + CEV)	Ratio HC/étudiant	Charges d'enseignement
2015/2016	1877	27 225	11 696	11 842	23 538	12,5	50 763
2016/2017	1861	27 200	12 690	12 126	24 816	13,3	52 016
2017/2018	1948	26 833	12 467	11 800	24 267	12,5	51 100
2018/2019	1981	27 220	12 121	12 948	25 069	12,7	52 289
2019/2020	2 001	27 520	15 283	13 424	28 707	14,3	56 227
2020/2021	2 018	27 329	17 334	13 583	30 917	15,3	58 246

Commentaire : la hausse des heures complémentaires avait été considérablement amplifiée en 2021 par la crise sanitaire, notamment en raison de l'annulation des semestres des étudiants à l'étranger. Cette augmentation est consolidée en 2021 par l'intégration des ex-primés pour responsabilités pédagogiques (ex-PRP) au référentiel d'équivalence horaires et donc aux services d'enseignement.

# 4

## FORMATION DES PERSONNELS

4.1	La politique de formation .....	p. 41
4.1.1	Les axes stratégiques .....	p. 41
4.1.2	Le plan annuel de formation .....	p. 41
4.1.3	L'information sur le dispositif de formation professionnelle .....	p. 42
4.2	Bilan du programme de formation 2021 .....	p. 43



# 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.

## 4.1.1 LES AXES STRATÉGIQUES

**Trois principes directeurs guident la stratégie de l'INSA Strasbourg 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 termes de promotion professionnelle, soit en termes 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

## 4.1.2 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 :

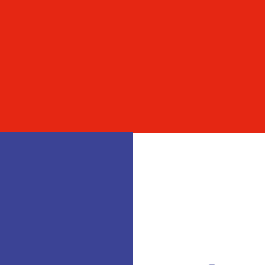
- d'une part de l'analyse par l'administration de ses besoins de compétences en fonction des priorités qu'elle s'est fixées et des besoins des services ;
- d'autre part de l'expression des besoins par les agents par le biais d'un questionnaire ou au cours de l'entretien professionnel.

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 Strasbourg, 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) a été élaboré.



### **| 4.1.3**

## **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 sont ouverts aux personnels ainsi que les modalités de leur application.

## 4.2 | BILAN DU PROGRAMME DE FORMATION 2021

### Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2021, le montant de cette dotation est de 26 000 €. Les formations collectives organisées par l'établissement dans le cadre du programme annuel de formation sont 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.

En raison de la crise sanitaire, les formations ont toutefois connu un fort ralentissement, qui n'a pas permis de réaliser l'ensemble des formations prévues.

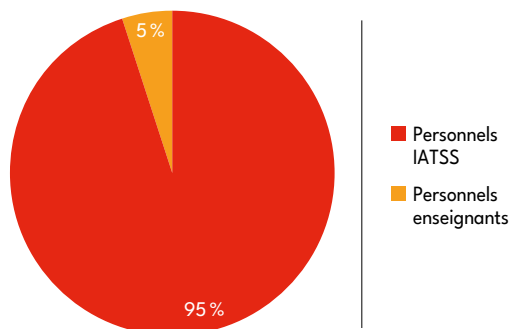
### Dépenses par thématique de formation

Thématique	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Coût (en €)
Administration et institutions	4	39	0 €
Applications de gestion	4	56	1500 €
Communication	1	14	0 €
Environnement professionnel	6	18	0 €
Gestion des ressources humaines	5	30	624 €
Gestion et comptabilité	1	14	0 €
Hygiène et sécurité	6	83	5 650 €
Maintenance des équipements et installations	5	70	2 112 €
Management	1	3	0 €
Préparation aux concours	1	14	0 €
Systèmes et réseaux	3	73,5	2 106 €
Techniques de recherche	1	21	0 €
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>435,5</b>	<b>11 992 €</b>

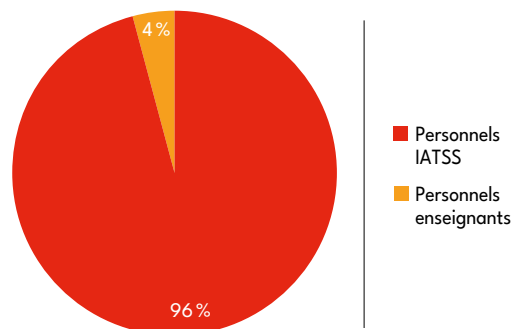
### Répartition des inscriptions par filière

Type de personnel	Nombre de présents	Nombre d'heures
Personnels IATSS	36	418
Personnels enseignants	2	17,5
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>435,5</b>

### Présents par filière



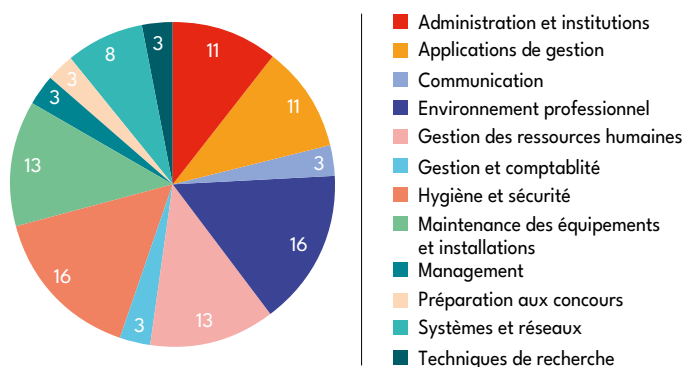
### Heures suivies selon la filière



### Répartition de l'ensemble des inscriptions par catégorie (personnels titulaires et contractuels)

Catégorie de personnel	Nombre de présents	Nombre d'heures
Catégorie A (enseignants inclus)	10	136
Catégorie B	13	144
Catégorie C	13	138
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>418</b>

### Répartition des inscriptions par thématique



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

Population totale INSA : 273

Personnels ayant suivi au moins une formation : 38

Soit : 13,92 %

Moyenne d'heures de formation par stagiaire : 11,46 heures

Personnels d'autres établissements ayant suivi une formation INSA : 26

Commentaire : en raison de la crise sanitaire, 2020 était déjà une mauvaise année. 2021 ne fait que confirmer la tendance, toujours principalement en raison de la continuation de la crise sanitaire.

# 5

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>5.1</b>	<b>  Médecine de prévention</b> .....	p. 46
5.1.1	Organisation .....	p. 46
5.1.2	Données chiffrées sur les visites médicales .....	p. 46
<b>5.2</b>	<b>  Hygiène et sécurité</b> .....	p. 47
5.2.1	Organisation .....	p. 47
5.2.2	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	p. 47
5.2.3	Enquête sur le ressenti des personnels durant la crise sanitaire .....	p. 47
<b>5.3</b>	<b>  Les accidents de service/travail/trajet</b> .....	p. 52
5.3.1	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail .....	p. 52
5.3.2	Causes d'accident .....	p. 52
<b>5.4</b>	<b>  Les absences au travail</b> .....	p. 53
5.4.1	Les absences au travail pour raison de santé .....	p. 53
5.4.2	Les absences au travail pour maternité, paternité, adoption, enfant malade .....	p. 54
5.4.3	Les autres absences au travail .....	p. 54

# 5.1 | MÉDECINE DE PRÉVENTION

## 5.1.1 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 moins 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (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...).

## 5.1.2 DONNÉES CHIFFRÉES SUR LES VISITES MÉDICALES

	2019	2020	2021
<b>Visites périodiques</b>	46	2	16
<b>Visites d'embauche</b>	17	1	34
<b>Visites de reprise</b>			
Reprise après accident du travail	0	0	0
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	0	0	0
Reprise après maladie	6	1	0
<b>Visites occasionnelles</b>			
Visite à la demande de l'établissement	3	2	1
Visite à la demande du médecin de prévention	2	1	2
Visite à la demande de l'agent	1	1	1
2 <sup>e</sup> visite pour inaptitude	0	0	0
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>8</b>	<b>54</b>

Commentaire : après une année 2020 au plus bas en raison de la crise sanitaire, le rythme des visites revient à un niveau plus élevé, sans toutefois retrouver son niveau normal.

## 5.2 | HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

### 5.2.1 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 était assurée jusqu'en milieu d'année par un agent fonctionnaire du grade d'ingénieur d'études. Il travaillait sur ce poste à temps partiel (quotité 50 %), il était placé sous l'autorité du directeur.

Suite à son départ, il a été remplacé à compter de septembre par un agent contractuel à mi-temps de même niveau, qui se consacre entièrement à cette mission. Il est également placé sous l'autorité du directeur.

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 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.

### 5.2.2 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
2019	3
2020	11
2021	8

Commentaire : en 2020, en raison de la crise sanitaire, le nombre de réunions du CHSCT a considérablement augmenté, témoignant de la qualité du dialogue social entre la direction et les représentants du personnel. 2021 compte un peu moins de réunions, mais reste à un niveau très élevé par rapport aux fréquences de réunion habituelles.

### 5.2.3 ENQUÊTE SUR LE RESSENTI DES PERSONNELS DURANT LA CRISE SANITAIRE

155 agents ont consulté l'enquête, mais 39 n'ont pas donné suite.

70 % des répondants sont fonctionnaire et 30 % non titulaires.

56 % des répondants appartiennent à la filière enseignement et recherche et 44 % à la filière IATSS.

La moitié des répondants est présente à l'école depuis plus de 10 ans.

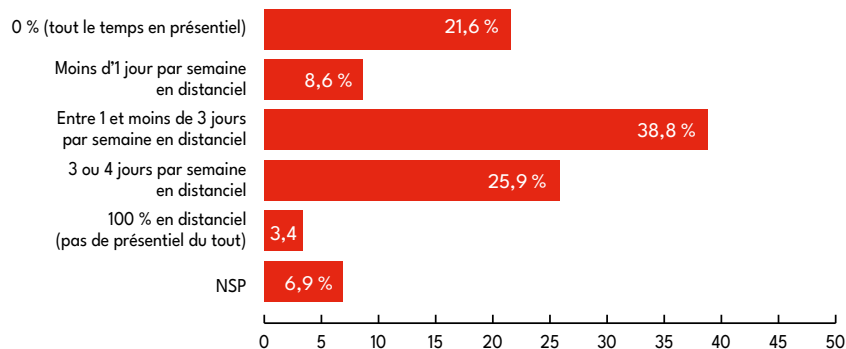
58 % des répondants estiment avoir des responsabilités d'encadrement.

L'enquête porte sur l'année universitaire 2020-2021, soit après la première période de confinement.

Par cette enquête, organisée en relation avec le CHSCT et en application du règlement général pour la protection des données (RGPD), l'INSA Strasbourg a voulu mieux appréhender la situation des personnels durant la crise de la Covid et ainsi, permettre le développement d'une réflexion et le déploiement ultérieur d'actions adaptées.

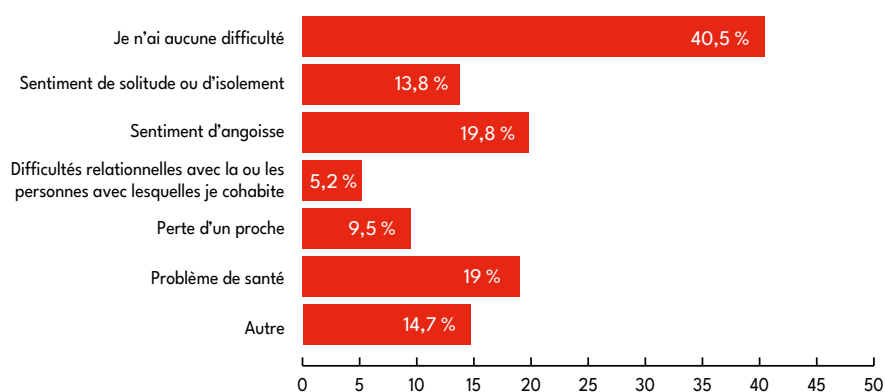
## 1 - Mise en place du distanciel et effets de celui-ci

En moyenne, entre novembre 2020 et août 2021, quel temps estimez-vous avoir passé en distanciel ?	
0 % (tout le temps en présentiel)	19
Moins d'1 jour par semaine en distanciel	10
Entre 1 et moins de 3 jours par semaine en distanciel	45
3 ou 4 jours par semaine en distanciel	30
100 % en distanciel (pas de présentiel du tout)	4
NSP	6



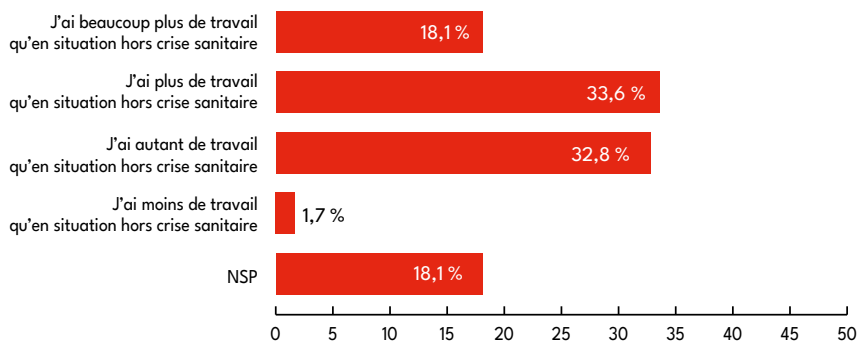
Avez-vous dans les 6 derniers mois, ou faites-vous actuellement face à l'une de ces difficultés ?	
Je n'ai aucune difficulté	47
Sentiment de solitude ou d'isolement	16
Sentiment d'angoisse	23
Difficultés relationnelles avec la ou les personnes avec lesquelles je cohabite	6
Perte d'un proche	11
Problème de santé	22
Autre	17

Commentaire : parmi les 17 réponses « autres » (très diverses), les problèmes de santé chez les proches reviennent à trois reprises. Parmi les autres raisons, 9 sont liées au travail et 5 sont plutôt d'ordre personnel.



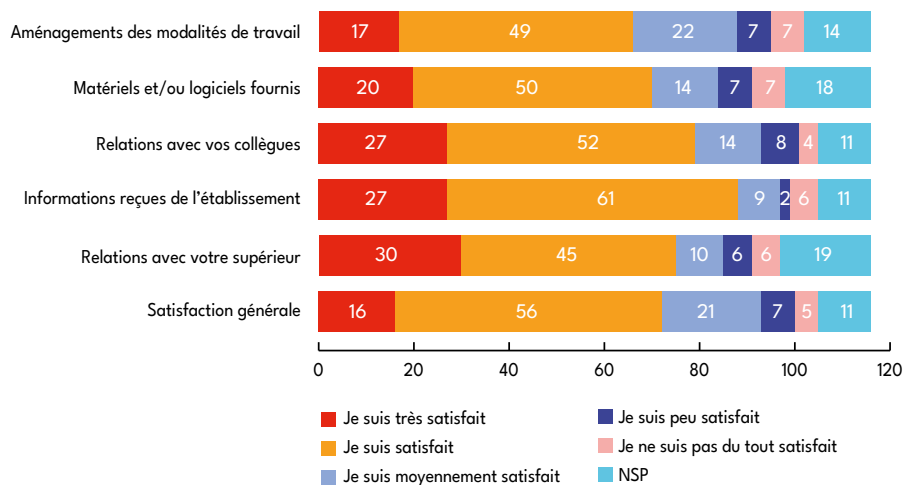
Trouvez-vous que par rapport à votre charge de travail hors crise sanitaire	
J'ai beaucoup plus de travail qu'en situation hors crise sanitaire	21
J'ai plus de travail qu'en situation hors crise sanitaire	39
J'ai autant de travail qu'en situation hors crise sanitaire	38
J'ai moins de travail qu'en situation hors crise sanitaire	2
NSP	16



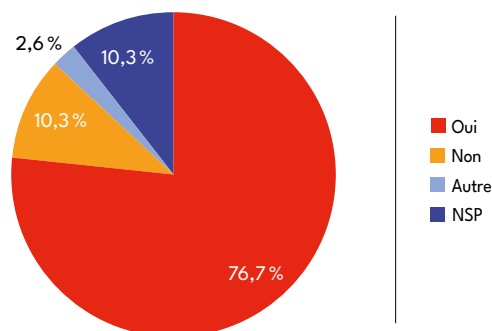


## 2 - Communication institutionnelle dans le cadre de la crise sanitaire

Êtes-vous satisfait des dispositions prises dans l'établissement pour faire face à la crise sanitaire	Je suis très satisfait	Je suis satisfait	Je suis moyennement satisfait	Je suis peu satisfait	Je ne suis pas du tout satisfait
Aménagements des modalités de travail	17	49	22	7	7
Matériels et/ou logiciels fournis	20	50	14	7	7
Relations avec vos collègues	27	52	14	8	4
Informations reçues de l'établissement	27	61	9	2	6
Relations avec votre supérieur	30	45	10	6	6
Satisfaction générale	16	56	21	7	5

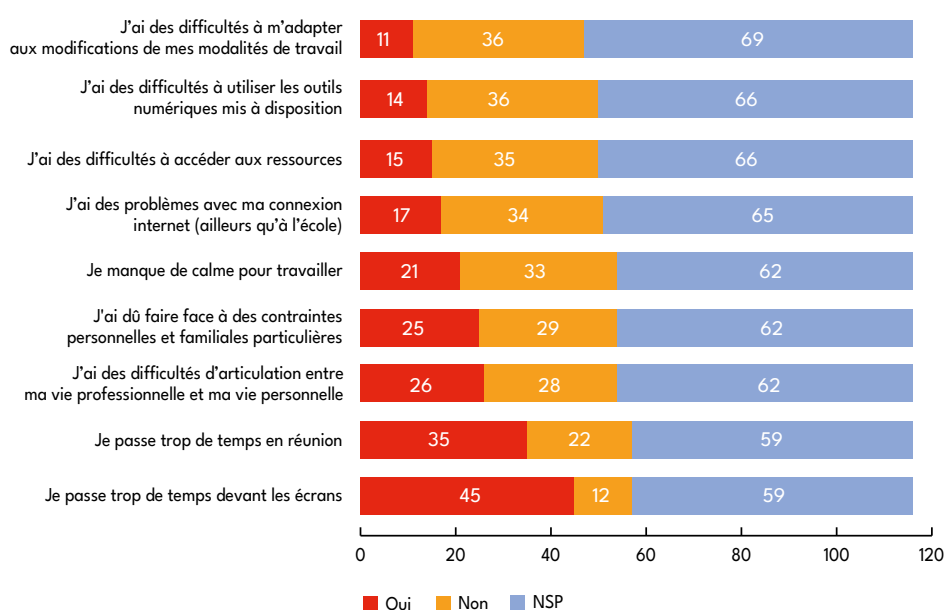


Trouvez-vous facilement toutes les informations sur les règles à appliquer dans la situation sanitaire actuelle ?	
Oui	89
Non	12
Autre	3
NSP	12

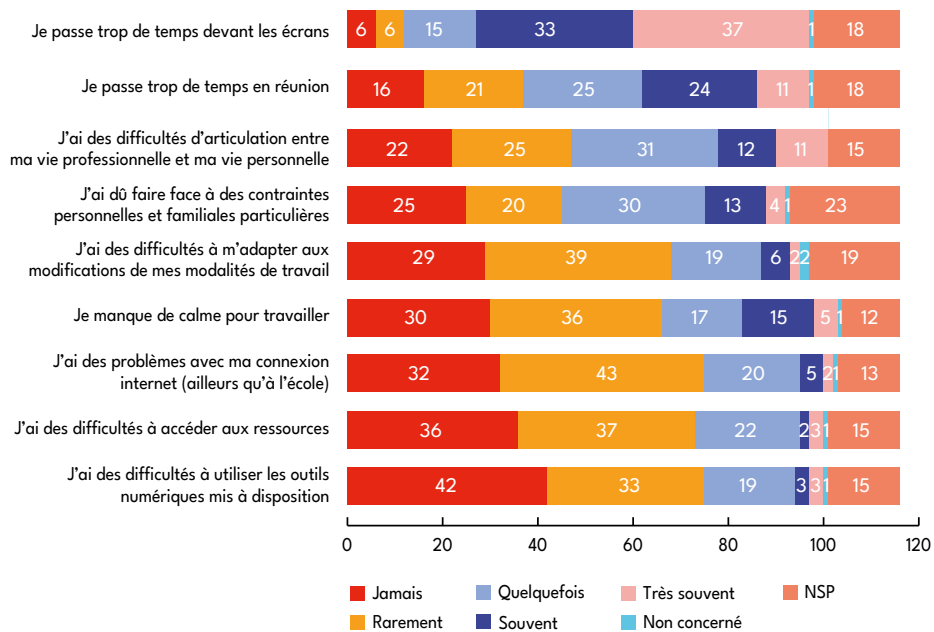


### 3 - Effet du travail à distance sur la vie quotidienne

Quelles sont les difficultés que vous avez rencontrées lors des 6 derniers mois ?	Oui	Non	NSP
J'ai des difficultés à m'adapter aux modifications de mes modalités de travail	11	36	69
J'ai des difficultés à utiliser les outils numériques mis à disposition	14	36	66
J'ai des difficultés à accéder aux ressources	15	35	66
J'ai des problèmes avec ma connexion internet (ailleurs qu'à l'école)	17	34	65
Je manque de calme pour travailler	21	33	62
J'ai dû faire face à des contraintes personnelles et familiales particulières	25	29	62
J'ai des difficultés d'articulation entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle	26	28	62
Je passe trop de temps en réunion	35	22	59
Je passe trop de temps devant les écrans	45	12	59



Rencontrez-vous encore des difficultés identiques à celles que vous avez rencontrées ces 6 derniers mois ?	Jamais	Rarement	Quelquefois	Souvent	Très souvent
Je passe trop de temps devant les écrans	6	6	15	33	37
Je passe trop de temps en réunion	16	21	25	24	11
J'ai des difficultés d'articulation entre ma vie professionnelle et ma vie personnelle	22	25	31	12	11
J'ai dû faire face à des contraintes personnelles et familiales particulières	25	20	30	13	4
J'ai des difficultés à m'adapter aux modifications de mes modalités de travail	29	39	19	6	2
Je manque de calme pour travailler	30	36	17	15	5
J'ai des problèmes avec ma connexion internet (ailleurs qu'à l'école)	32	43	20	5	2
J'ai des difficultés à accéder aux ressources	36	37	22	2	3
J'ai des difficultés à utiliser les outils numériques mis à disposition	42	33	19	3	3



## 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.

### 5.3.1 NOMBRE D'ACCIDENTS ET DE JOURS D'ARRÊT DE TRAVAIL

Type d'accident	2019		2020		2021	
	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt de travail	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	3	64	1	10	4	260
Accident de service/travail sans arrêt de travail	3	0	0	0	2	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	1	12	0	0	1	2
Accident de trajet sans arrêt de travail	0	0	1	0	3	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>76</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>262</b>

| Commentaire : le nombre d'accidents du travail est élevé, mais un seul a causé une absence prolongée.

### 5.3.2 CAUSES D'ACCIDENTS

Nature de l'accident	Nombre d'accidents
Accident voie publique	2
Agression	1
Chute de personne	1
Glissade	1
Manutention	3
Autres	2

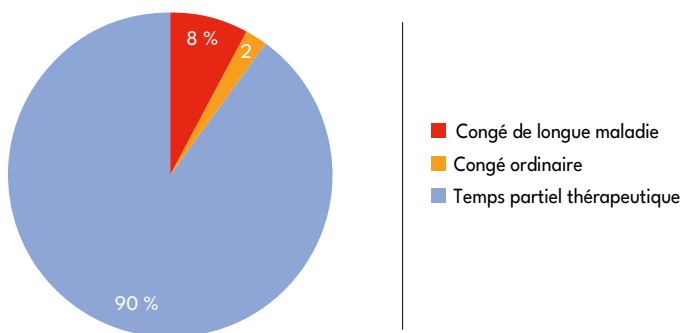
## 5.4 | LES ABSENCES AU TRAVAIL

### 5.4.1 LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ

Nature du congé	2019		2020		2021	
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence
Congé de longue durée	0	0	0	0	0	0
Congé de longue maladie	3	616	1	366	1	129
Congé ordinaire	75	2137	53	1189	58	1507
Maladie professionnelle	1	20	1	21	0	0
Temps partiel thérapeutique	1	36	1	55,5	1	34
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>2 809</b>	<b>56</b>	<b>1 631,5</b>	<b>60</b>	<b>1 670</b>

Commentaire : après la baisse très sensible du nombre de jours de congé de maladie en 2020, celui-ci ne remonte que très peu en 2021. Ces chiffres sont comme toujours à relativiser, en les comparant aux nombres d'heures théoriquement dues par les personnels (300 000 heures environ déduction faite des congés).

#### Répartition des absences des personnels pour raison de santé selon leur nature



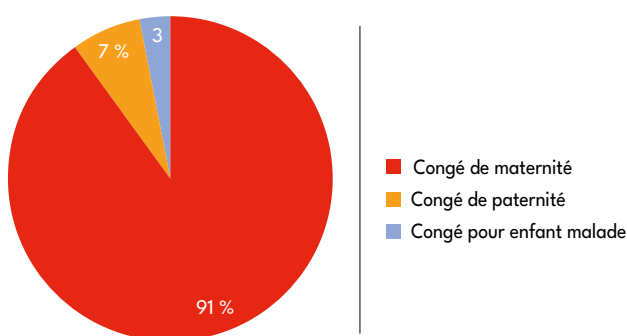
#### Nombre de jours de carence des personnels pour maladie

Filière	Contractuel	Titulaire	Total
BIATSS	15	30	45
Enseignement et recherche	1	8	9
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>54</b>

## 5.4.2 LES ABSENCES AU TRAVAIL POUR MATERNITÉ, PATERNITÉ, ADOPTION, ENFANT MALADE

Nature du congé	2019		2020		2021	
	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours d'absence
Congé de maternité	3	201	2	167	4	971
Congé de paternité	2	22	5	55	6	73
Congé pour enfant malade	24	61	15	22	10	27
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>284</b>	<b>22</b>	<b>244</b>	<b>20</b>	<b>1071</b>

### Répartition des absences des personnels pour raison familiale selon leur nature



## 5.4.3 LES AUTRES ABSENCES AU TRAVAIL

### Nombre de jours de grève des personnels

Filière	Contractuel	Titulaire	Total
BIATSS	0	0	0
Enseignement et recherche	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

# 6

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1	Aménagement du temps de travail des personnels IATSS .....	p. 56
6.2	Compte épargne temps .....	p. 58
6.3	Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 59
6.3.1	Enseignants-chercheurs .....	p. 59
6.3.2	Enseignants du second degré .....	p. 59
6.4	Quotité de travail .....	p. 60
6.5	Handicap .....	p. 62

# 6.1 | AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS

## La législation actuelle fixe le temps de travail annuel à 1 607 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 38 h 30 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 36 h 50 min pour cinq jours travaillés, et 37 h 10 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 constitué de 45 jours ouvrés et de 10 jours de RTT.

L'application de gestion du temps de travail Hamac de la suite Cocktail permet d'assurer le suivi des horaires et des congés.

En 2020, l'organisation du travail a été bouleversée par la crise sanitaire due à l'apparition du virus de la Covid-19. La préparation du dispositif du télétravail, effectif à compter de 2021 au sein de l'école, a permis de bénéficier d'une courte mais réelle expertise pour déclencher en un temps record le travail à distance dans des conditions qui ont permis d'assurer la continuité des missions de l'école, tout en assurant la sécurité de ses agents. Le télétravail a donc pu se mettre en place et vous trouverez ci-dessous le premier bilan de cette nouvelle forme de travail au sein de notre établissement.

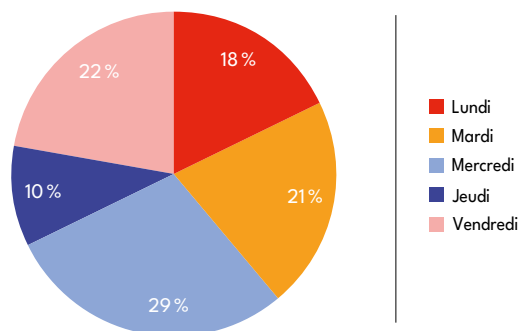
Par ailleurs, le déroulement de cette crise a fait l'objet d'une enquête auprès des personnels qui fait également l'objet d'une rubrique dans le présent chapitre.

## BILAN DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

### Jours de la semaine télétravaillés

Lundi	6
Mardi	7
Mercredi	10
Jeudi	3,5
Vendredi	7,5
<b>Total</b>	<b>34</b>

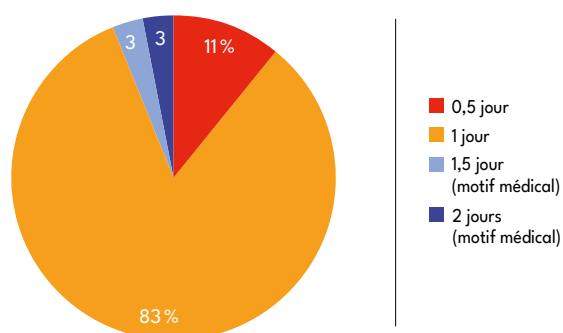
Commentaire : le choix des jours télétravaillés est plutôt équilibré, avec toutefois un nombre de télétravailleurs plus réduit le jeudi.



### Nombre de jours télétravaillés

0,5 jour	4
1 jour	30
1,5 jour (motif médical)	1
2 jours (motif médical)	1

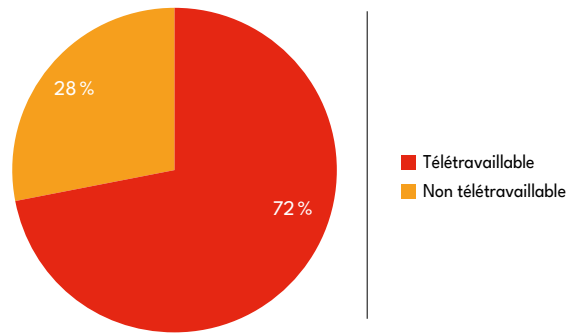
Commentaire : le nombre de jours étant plafonné à 1 jour, c'est le choix fait par la majorité des télétravailleurs. Toutefois, 4 personnes télétravaillent sur une ½ journée et 2 personnes bénéficient d'une plage plus importante pour raisons médicales.





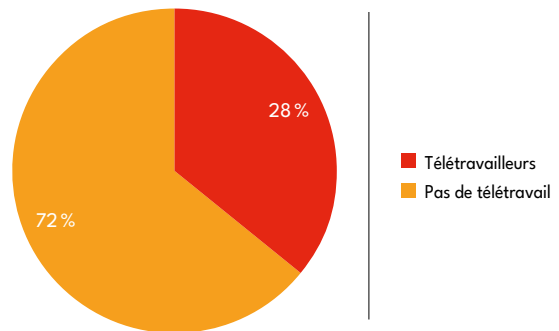
## Personnels BIATSS pouvant télétravailler

Télétravaillable	97
Non télétravaillable	38
<b>Total</b>	<b>135</b>



## Personnels BIATSS télétravaillant parmi ceux qui le pourraient

Télétravailleurs	36
Pas de télétravail	63
<b>Total</b>	<b>135</b>

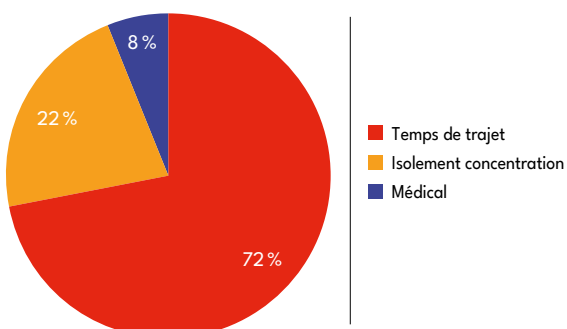


Commentaire : un peu plus d'1/3 des personnels dont les fonctions leur permettent de télétravailler a fait ce choix.

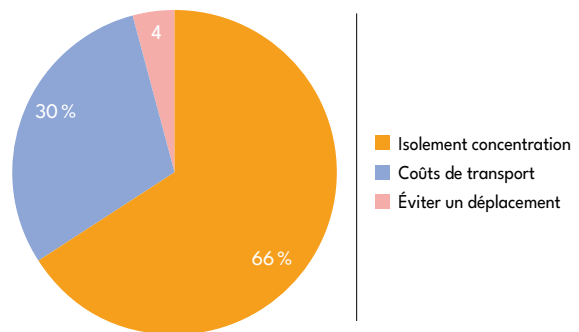
## Motifs de demande

Motivation 1	
Temps de trajet	26
Isolement concentration	8
Médical	2
Motivations 2 et 3	
Isolement concentration	18
Coûts de transport	7
Éviter un déplacement	1
Total : compilation des motivations	
Temps de trajet	26
Isolement concentration	26
Coûts de transport	7
Médical	2
Éviter un déplacement	1

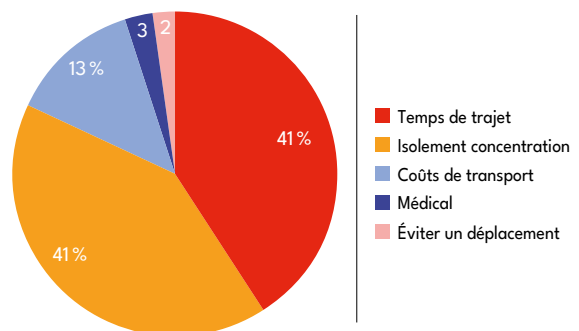
### Motivation 1 de la demande



### Motivation 2 et 3 de la demande



### Compilation des motivations



Commentaire : les principaux motifs des demandes sont le temps de trajet, puis la volonté d'avoir un certain isolement, principalement pour les agents partageant leur bureau avec des collègues.

## 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.

### Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par catégorie

2019				2020				2021			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
16	3	5	24	25	8	6	39	20	10	7	37

### Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2019				2020				2021			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
201	39	60	300	309	97	55	461	238	157	102	497

### Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours épargnés

2019				2020				2021			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
14	4	4	22	16	6	2	24	14	4	6	24

### Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2019				2020				2021			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
223	36	35	294	186	56	20	262	167	68	42	277

| Commentaire : le nombre de jours épargnés continue d'augmenter, de même que le nombre de jours indemnisés, mais dans une moindre proportion.

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

### | 6.3.1 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 1 607 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. Il intègre cette année les anciennes primes pour responsabilités pédagogiques.

### | 6.3.2 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.

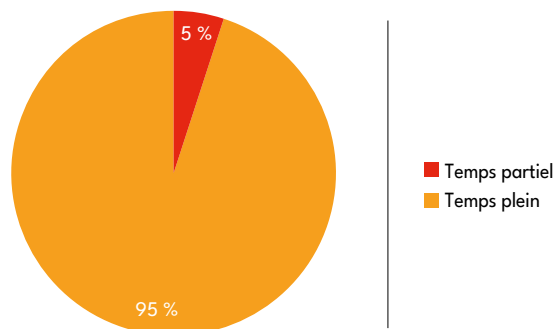
## 6.4 | QUOTITÉ DE TRAVAIL

### Quotité de travail des fonctionnaires

Temps partiel		Temps plein		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
9	5	157	95	166	100

Commentaire : compte tenu de la possibilité ouverte de travailler à temps plein sur neuf demi-journées, le nombre d'agents ayant demandé un temps partiel est chaque année relativement faible.

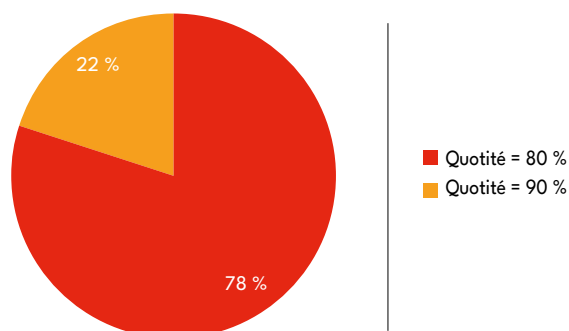
### Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



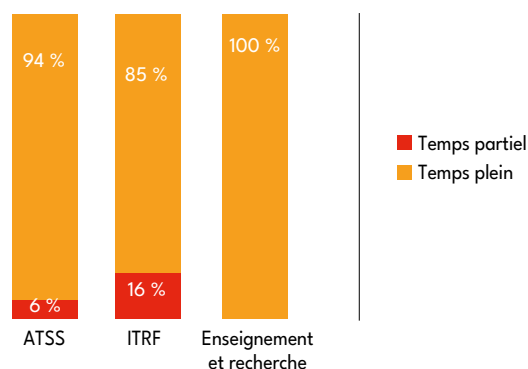
### Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

	Quotité = 80 %	Quotité = 90 %	Total
ATSS	1	0	1
ITRF	6	2	8
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>

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



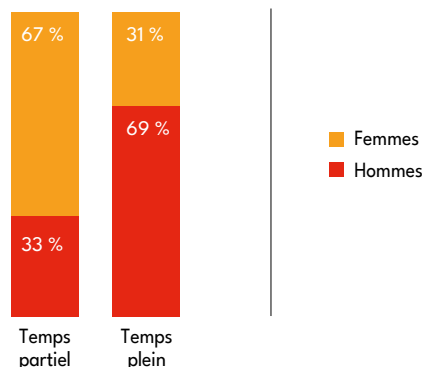
### Répartition du temps de travail par corps



## Répartition des fonctionnaires en fonction de la quotité et du sexe

	Temps partiel			Temps plein			Total
	Femmes	Hommes	Total	F	H	Total	
Enseignement et recherche	0	0	0	20	76	96	96
ATSS	1	0	1	12	4	16	17
ITRF	5	3	8	17	28	45	53
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>49</b>	<b>108</b>	<b>157</b>	<b>166</b>

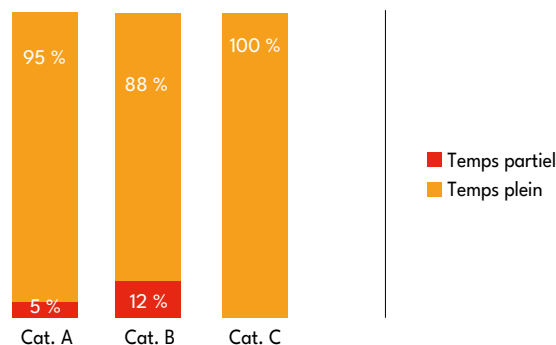
## Répartition du temps de travail par sexe



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

	Temps partiel			Temps plein				Total
	Cat. A	Cat. B	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	0	0	0	96	0	0	96	96
ATSS	0	1	1	5	6	5	16	17
ITRF	6	2	8	17	16	12	45	53
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>118</b>	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>157</b>	<b>166</b>

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

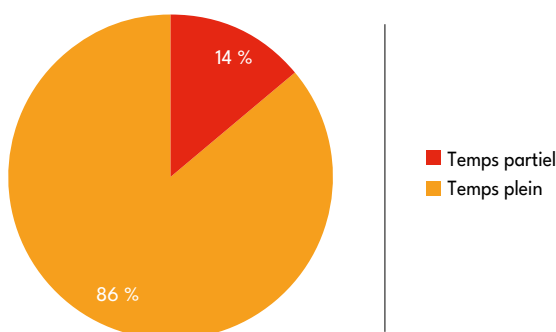


## Quotité de travail des contractuels

Temps partiel		Temps plein		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
13	14	82	86	95	100

Commentaire : ces temps partiels importants parmi les personnels non titulaires s'expliquent par certains statuts (maîtres de conférences associés à mi-temps, ATER à mi-temps) et plusieurs contrats d'enseignement et de recherche à mi-temps. Ces temps partiels concernent très peu la filière administrative et technique.

## 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 Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), 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 a dû s'acquitter d'une contribution de 24 415,08 €.

Notons cependant qu'en raison d'une politique volontariste, l'établissement, qui ne déclarait aucun travailleur handicapé en 2015, avoisine les 10 agents bénéficiant de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en 2021.

# 7

## ACTION SOCIALE

7.1	Moyens consacrés à l'action sociale.....	p. 64
7.2	Restauration .....	p. 64
7.3	Prêts et secours .....	p. 64
7.4	Enfants handicapés .....	p. 64
7.5	Subventions pour séjours d'enfants.....	p. 64

# 7 | ACTION SOCIALE

Depuis son accession aux responsabilités et compétences élargies au 1<sup>er</sup> 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.

## 7.1 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'académie de Strasbourg prend en charge le suivi de notre établissement sous la forme de vacations. 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.

## 7.2 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 1,24 € par repas (taux 2018) puis 1,26 € (taux 2019) qui est déduite du prix payé par les personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 480.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette subvention est complétée par une subvention INSA. Son montant était de 1,83 € en 2018. La subvention totale par repas aux personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 480 est donc de 3,07 € au premier semestre, puis 3,09 € à compter du 1<sup>er</sup> août 2019. Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la subvention allouée par l'INSA couvre également la suggestion du jour (à hauteur de 2 €) et la formule vegebio (à hauteur de 1,14 €) du restaurant universitaire de l'Esplanade.

## 7.3 PRÊTS ET SECOURS

	2019	2020	2021
Montant des secours accordés	2 200 €	0	2 000 €
Nombre de bénéficiaires	2	0	2
Montant des prêts accordés	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
<b>Total des bénéficiaires secours + prêts</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total général</b>	<b>2 200 €</b>	<b>0</b>	<b>2 000 €</b>

## 7.4 ENFANTS HANDICAPÉS

	2019	2020	2021
Montant des allocations accordées aux parents d'enfants handicapés	0	1 989,24 €	2 004,72 €
Nombre de bénéficiaires	0	1	1

## 7.5 SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS

	2019	2020	2021
Montant des subventions accordées pour séjour d'enfants	0	0	165,90 €
Nombre de bénéficiaires	0	0	1
Nombre d'enfants	0	0	2



# 8

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

<b>8.1</b>	<b>  Les instances de dialogue social</b> .....	p. 66
8.1.1	Le comité technique .....	p. 66
8.1.2	La commission paritaire d'établissement .....	p. 66
8.1.3	Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 66
8.1.4	La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires .....	p. 66
<b>8.2</b>	<b>  L'information et la communication auprès des personnels</b> .....	p. 67

# 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.

## | 8.1.1 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.

## | 8.1.2 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 et 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 par l'administration et 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 par l'administration et 3 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus).

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la CPE ne possède plus de compétence en matière de mobilité (mutation, détachement, etc.). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, elle ne se prononce plus sur les promotions. Elle est remplacée dans ce rôle par des experts réunis en examen collégial.

## | 8.1.3 EXAMEN COLLÉGIAL DES DOSSIERS DE PROMOTION

Il est institué un collège d'experts 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 ATSS et de la filière ITRF. Sont constitués trois groupes d'experts, par catégorie, qui doivent représenter les deux grandes filières administrative et technique. La liste du vivier des experts est publique. Ils sont inscrits en cette qualité pour 4 ans. En revanche, la liste des experts officiant sur une opération donnée (liste d'aptitude ou tableau d'avancement sur nomination annuelle) n'est pas publique, dans la mesure où leur activité constitue un acte préparatoire à la décision de l'administration. Le rôle de l'examen collégial est d'évaluer, de comparer et de classer les dossiers selon leurs mérites. Il constitue un acte préparatoire à la décision finale du directeur. Les experts participent à l'examen collégial, qui fait l'objet d'une réunion tenue dans le respect du secret des délibérations.

## | 8.1.4 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 par l'administration et 3 représentants élus des personnels (et autant de suppléants nommés et élus).

## 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.

### Les différents canaux de diffusion de l'information

#### 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 site dédié aux actualités 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 les personnels et étudiants de l'INSA Strasbourg.

<https://actualites.insa-strasbourg.fr>

Les informations diffusées via les réseaux sociaux (Twitter, Facebook), le site web et sur les 14 blogs thématiques peuvent être consultées par l'ensemble des personnels. Un courriel hebdomadaire compile l'ensemble des nouveaux articles publiés par tous les contributeurs, à destination de la communauté INSA Strasbourg : personnels, étudiants et diplômés.

#### La communication orale

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

# ANNEXE

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>A</b>	AAE	Attaché d'administration de l'État
	AGCT	Agent comptable
	ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
	ADJAENES P1C	Adjoint administratif principal de 1 <sup>re</sup> classe
	ADJAENES P2C	Adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe
	AMUE	Agence de mutualisation des universités et des établissements
	APAE	Attaché principal d'administration de l'État
	ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
	ASI	Assistant ingénieur
	ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
	ATRF	Adjoint technique de recherche et de formation
	ATSS	Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
<b>B</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
<b>C</b>	CA	Conseil d'administration
	CCPANT	Commission consultative paritaire des agents non titulaires
	CDD	Contrat à durée déterminée
	CDI	Contrat à durée indéterminée
	CET	Compte épargne temps
	CEV	Chargé d'enseignement vacataire
	CFAU	Centre de formation d'apprentis universitaire
	CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
	CIA	Complément indemnitaire annuel
	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
<b>D</b>	DGS	Directeur général des services
	DSIN	Direction des systèmes d'information et du numérique
<b>E</b>	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
	ETP	Emplois équivalents temps plein
	ETPT	Emplois équivalents temps plein travaillé
<b>F</b>	FIPHFP	Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique

<b>G</b>	GVT	Glissement vieillesse technicité
<b>H</b>	HC	Heures complémentaires
<b>I</b>	IATSS	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé
	IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
	IGE	Ingénieur d'études
	IGR	Ingénieur de recherche
	IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
	INM	Indice nouveau majoré
	INF	Infirmière
	INF CS	Infirmière classe supérieure
	IRA	Institut régional d'administration
	ITRF	Personnels ingénieurs et techniques de recherche et de formation
<b>M</b>	MCF	Maître de conférences
	MEN	Ministère de l'Éducation nationale
<b>N</b>	NBI	Nouvelle bonification indiciaire
<b>O</b>	OREMS	Outil des remontées des emplois et de la masse salariale des établissements
<b>P</b>	PAST	Professeur associé
	PCA	Prime pour charges administratives
	PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
	PES	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
<b>R</b>	RCE	Responsabilités et compétences élargies
	RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
	RSU	Rapport social unique
<b>S</b>	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
<b>T</b>	TCH	Technicien
	TD	Travaux dirigés
<b>U</b>	UHA	Université de Haute-Alsace
	UNISTRA	Université de Strasbourg

Cet ouvrage a été édité en novembre 2023 par  
l'Institut national des sciences appliquées de Strasbourg  
24, boulevard de la Victoire  
67084 Strasbourg

Directeur de la publication :  
Romulad Boné, directeur

Rédacteurs :  
François Dufour, directeur général des services, coordonnateur  
Philippe Morgat, responsable du service des ressources humaines

Chef de projet applicatif :  
France Schröter, responsable du système d'information métier RH

Suivi éditorial :  
Véronique Zeller, responsable du service communication  
Laurent Tsang-Tung, chargé de communication

Mise en page :  
Céline Emonet

## **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](http://www.insa-strasbourg.fr)



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*