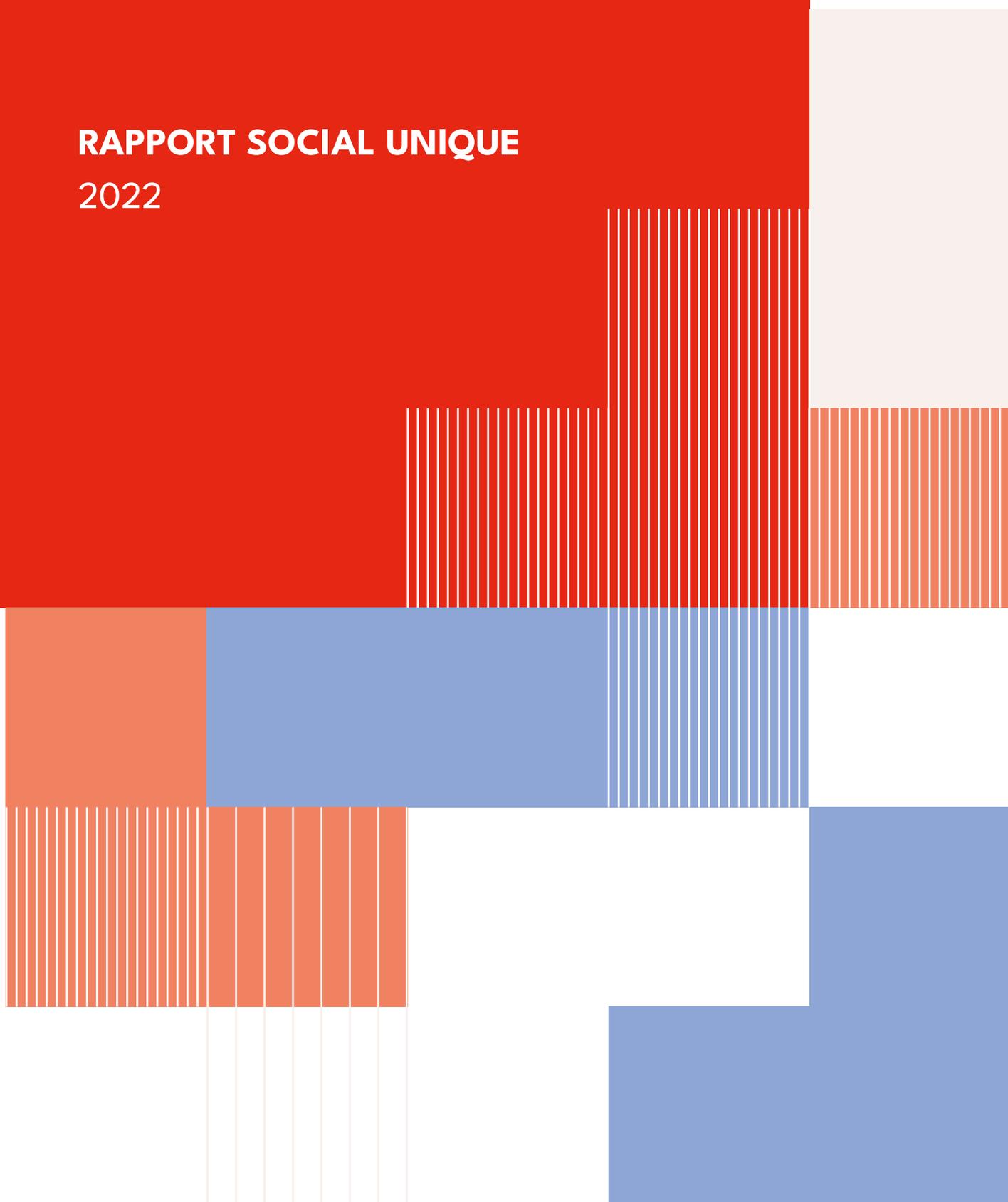


**RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

2022



# SOMMAIRE

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

Introduction .....	p. 6
<b>1   EMPLOIS ET EFFECTIFS .....</b>	<b>p. 7</b>
<b>1.1   Emplois .....</b>	<b>p. 8</b>
1.1.1 Les différentes catégories de personnels .....	p. 8
Les personnels enseignants	
Les personnels BIATSS	
Autres types de personnels	
1.1.2 La situation du stock d'emplois .....	p. 9
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. 11
Les plafonds d'emplois prévisionnels dans le cadre du budget 2022	
<b>1.2   Effectifs .....</b>	<b>p. 12</b>
1.2.1 Effectifs des fonctionnaires .....	p. 12
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. 14
Les personnels contractuels : répartition par filière	
Les personnels contractuels : répartition par filière et par catégorie	
1.2.3 Effectifs globaux .....	p. 14
1.2.4 Effectifs des autres positions statutaires .....	p. 15
1.2.5 Autres types de personnels .....	p. 15
Situation spécifique des personnels non compris dans les effectifs	
1.2.6 Évolution des effectifs .....	p. 15
Les personnels d'enseignement et de recherche	
Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé	
Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation	
Les personnels contractuels	
Évolution des effectifs globaux par filière	
1.2.7 Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie .....	p. 17
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. 18
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	
Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par filière	
Âge moyen et âge médian des fonctionnaires par sexe	
Âge moyen 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 filière	
Prévisions de départs à la retraite	

1.2.9	Bilan d'étape du plan d'action égalité 2021-2023	p. 22
1.2.10	Approche métiers	p. 22
	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. 26</b>
<b>2.1</b>	<b>  Mobilité des personnels</b>	<b>p. 27</b>
2.1.1	Mobilité externe	p. 27
	Entrées des 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	
	Type de recrutement des personnels contractuels	
	Motif de départ des personnels contractuels	
2.1.2	Mobilité interne	p. 28
<b>2.2</b>	<b>  Promotions</b>	<b>p. 29</b>
2.2.1	Avancement de grade des personnels d'enseignement et de recherche	p. 29
	Promotions des personnels enseignants-chercheurs par tableau d'avancement de grade	
	Promotions de corps des enseignants-chercheurs par repyramidage dans le corps des professeurs des universités en 2022	
2.2.2	Promotions des enseignants du second degré	p. 30
2.2.3	Promotions des personnels IATSS	p. 30
	Promotions par voie d'inscription au tableau d'avancement	
	Promotions par liste d'aptitude	
	Répartition des promotions des IATSS par modalité d'accès	
	Nombre de personnels IATSS ayant été promus par concours ou examen professionnel	
2.2.4	Résultats des promotions de 2017 à 2022	p. 32
	Promotions des personnels de la filière enseignement et recherche	
	Promotions des personnels de la filière administratif et technique	
	Ensemble des promotions	
<b>3</b>	<b>  RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>p. 35</b>
<b>3.1</b>	<b>  La masse salariale</b>	<b>p. 36</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. 37</b>
	Situation indiciaire des personnels	
	Coût annuel moyen d'un agent	
	Supplément familial de traitement	
<b>3.3</b>	<b>  Bilan égalité salariale. Travail sur les écarts de rémunération</b>	<b>p. 38</b>
3.3.1	Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires	p. 38
	Les enseignants	
	Les enseignants-chercheurs	
3.3.2	Les personnels IATSS titulaires	p. 39
	Les catégories C	
	Les catégories B	
	Les catégories A	
	Ensembles	
3.3.3	Les personnels non-titulaires	p. 40
	Les personnels contractuels BIATSS	
	Les non-titulaires enseignants-chercheurs et enseignants	

<b>3.4</b>	<b>  Les primes et indemnités</b>	p. 42
3.4.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche	p. 42
	Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs	
	Les différents types de primes	
	Répartition par type de prime	
3.4.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS	p. 43
	Politique indemnitaire	
	Répartition de l'enveloppe indemnitaire	
3.4.3	Bilan égalité salariale concernant l'IFSE mensuel des personnels IATSS	p. 44
	Les catégories C	
	Les catégories B	
	Les catégories A	
	Ensembles	
3.4.4	Dispositifs d'accompagnement financier des personnels	p. 45
	Le télétravail	
	Les frais de transport	
	La participation à la complémentaire santé	
<b>3.5</b>	<b>  Les heures complémentaires</b>	p. 47
<b>4</b>	<b>  FORMATION DES PERSONNELS</b>	<b>p. 48</b>
<b>4.1</b>	<b>  La politique de formation</b>	p. 49
4.1.1	Les axes stratégiques	p. 49
4.1.2	Le plan annuel de formation	p. 49
4.1.3	L'information sur le dispositif de formation professionnelle	p. 50
<b>4.2</b>	<b>  Bilan du programme de formation 2022</b>	p. 51
	Financement	
	Dépenses par thématique de formation	
	Répartition des inscriptions par filière	
	Répartition de l'ensemble 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. 53</b>
<b>5.1</b>	<b>  Médecine de prévention</b>	p. 54
5.1.1	Organisation	p. 54
5.1.2	Données chiffrées sur les visites médicales	p. 54
<b>5.2</b>	<b>  Hygiène et sécurité</b>	p. 55
5.2.1	Organisation	p. 55
5.2.2	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	p. 55
<b>5.3</b>	<b>  Les accidents de service/travail/trajet</b>	p. 56
5.3.1	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail	p. 56
5.3.2	Causes d'accidents	p. 56
<b>5.4</b>	<b>  Les absences au travail</b>	p. 57
5.4.1	Les absences au travail pour raison de santé	p. 57
	Répartition des absences des personnels pour raison de santé selon leur nature	
	Nombre de jours de carence des personnels pour maladie	
5.4.2	Les absences au travail pour maternité, paternité, adoption, enfant malade	p. 58
	Répartition des absences des personnels pour raison familiale selon leur nature	
5.4.3	Les autres absences au travail	p. 58
	Nombre de jours de grève des personnels	

<b>6</b>	<b>  ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....</b>	<b>p. 59</b>
6.1	<b>  Aménagement du temps de travail des personnels IATSS .....</b>	<b>p. 60</b>
	Bilan de la mise en place du télétravail .....	p. 60
	Jours de la semaine télétravaillés	
	Nombre de jours télétravaillés	
	Personnels BIATSS pouvant télétravailler	
	Personnels BIATSS télétravaillant parmi ceux qui le pourraient	
	Motifs de demande	
6.2	<b>  Compte épargne temps .....</b>	<b>p. 62</b>
	Nombre d'agents ayant alimenté leur CET par catégorie	
	Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel	
	Nombre d'agents ayant demandé une indemnisation de jours épargnés	
	Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel	
6.3	<b>  Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche .....</b>	<b>p. 63</b>
6.3.1	Enseignants-chercheurs .....	p. 63
6.3.2	Enseignants du second degré .....	p. 63
6.4	<b>  Quotité de travail .....</b>	<b>p. 64</b>
	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>	<b>p. 66</b>
<b>7</b>	<b>  ACTION SOCIALE .....</b>	<b>p. 67</b>
7.1	<b>  Moyens consacrés à l'action sociale .....</b>	<b>p. 68</b>
7.2	<b>  Restauration .....</b>	<b>p. 68</b>
7.3	<b>  Prêts et secours .....</b>	<b>p. 68</b>
7.4	<b>  Enfants handicapés .....</b>	<b>p. 68</b>
7.5	<b>  Subventions pour séjours d'enfants .....</b>	<b>p. 68</b>
<b>8</b>	<b>  RELATIONS PROFESSIONNELLES .....</b>	<b>p. 69</b>
8.1	<b>  Les instances de dialogue social .....</b>	<b>p. 70</b>
8.1.1	Le comité technique .....	p. 70
8.1.2	La commission paritaire d'établissement .....	p. 70
8.1.3	Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 70
8.1.4	La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non-titulaires ..	p. 70
8.2	<b>  L'information et la communication auprès des personnels .....</b>	<b>p. 71</b>
	Les différents canaux de diffusion de l'information	
	Annexe: abréviations .....	p. 72

# INTRODUCTION

Chères et chers collègues,

Vous allez prendre connaissance du rapport social unique 2022 de l'INSA, document qui a succédé en 2021 au bilan social qui vous était présenté depuis 2014. Augmenté de rubriques supplémentaires, comme le télétravail ou le rapport égalité professionnelle, 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 ainsi 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 de la politique sociale et de la santé sécurité au travail, 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 2022 a été marquée par la création du Centre Gaston Berger (CGB) de notre établissement. Ces centres ont vocation à valoriser, diffuser et développer le modèle INSA basé sur des valeurs sociales et humanistes fortes et prônant l'ouverture à toutes les diversités. Le CGB contribue ainsi par ses actions, à la formation de futurs ingénieurs et architectes ouverts sur le monde, responsables et citoyens. Il intervient sur 3 axes : la diversité (dont l'égalité femme homme, l'égalité des chances – cordées de la réussite – et les solidarités) ; l'engagement et les valeurs ; ainsi que la réussite et le bien-être étudiant.

2022 a aussi été l'année de mise en place :

- du dispositif de lutte contre les Violences sexistes, sexuelles, homophobes ou transphobes (VSSH) ;
- des formations sur l'égalité professionnelle à destination de tous les personnels ;
- de la charte pour un recrutement transparent, ouvert, collégial et basé sur le mérite ;
- du réaménagement du cadre de télétravail avec notamment la création du jour flottant ;
- du nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs ;
- de la procédure de CDIisation anticipée (qui a pris effet en 2023).

C'est également l'année où ont commencé les opérations de repyramidage des enseignants-chercheurs et des personnels ITRF dans le cadre de la loi de programmation de la recherche. Lors de son évaluation quinquennale, le comité HCERES a souligné cette dynamique et encouragé l'école à poursuivre sa politique très active en matière de gestion des ressources humaines.

En 2022 ont été pris les arrêtés constitutifs du comité social d'administration et de son émanation, la formation spécialisée en matière de santé de sécurité et des conditions de travail, qui viendront respectivement remplacer le comité technique et le comité d'hygiène, de santé et de sécurité et des conditions de travail à compter de 2023. En fin d'année se sont d'ailleurs déroulées les élections professionnelles, qui ont notamment permis d'élire les représentants du personnel dans ces nouvelles instances de l'école.

Enfin, 2022 a entamé la quatrième 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 sont intervenues en fin d'année.

J'adresse mes remerciements et ma reconnaissance à tous les personnels. Fort de l'engagement de toutes et tous, notre établissement garde son dynamisme humain, pédagogique et scientifique, qui lui permet de progresser dans la réalisation de ses 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. 8
1.1.1	Les différentes catégories de personnels .....	p. 8
1.1.2	La situation du stock d'emplois .....	p. 9
1.1.3	Les plafonds d'emplois.....	p. 11
1.2	<b>Effectifs</b> .....	p. 12
1.2.1	Effectifs des fonctionnaires .....	p. 12
1.2.2	Effectifs des personnels contractuels .....	p. 14
1.2.3	Effectifs globaux .....	p. 14
1.2.4	Effectifs des autres positions statutaires .....	p. 15
1.2.5	Autres types de personnels .....	p. 15
1.2.6	Évolution des effectifs .....	p. 15
1.2.7	Effectifs par sexe selon le statut, la filière et la catégorie.....	p. 17
1.2.8	Données démographiques.....	p. 18
1.2.9	Bilan d'étape du plan d'action égalité 2021-2023 .....	p. 22
1.2.10	Approche métiers .....	p. 22

# 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 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

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)	19
Maître de conférences des universités (MCF)	55
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>

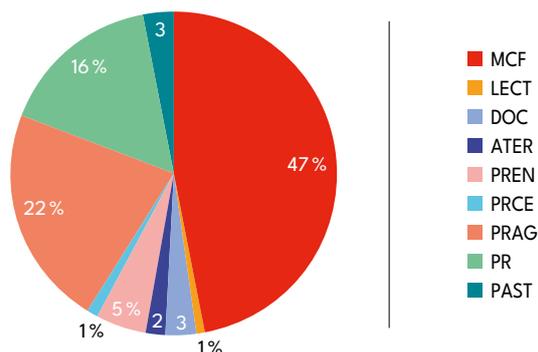
Commentaire : les PAST et lecteurs de langues sont des agents contractuels nommés sur des emplois État. Les ATER et les doctorants contractuels peuvent également en bénéficier. Comme depuis plusieurs années, le stock d'emploi est inchangé.

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

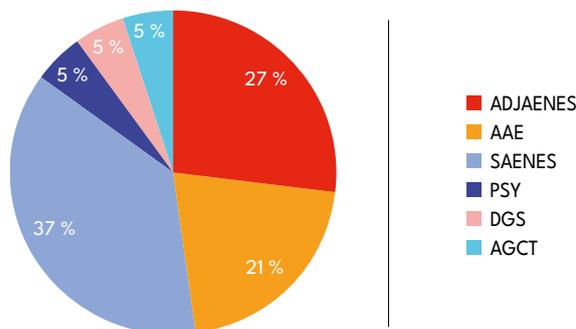
Corps	Stock d'emplois
Directeur général des services d'établissement public d'enseignement supérieur (DGS)	1
Agent comptable (AGCT)	1
Attaché d'administration de l'État (AAE)	4
Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	7
Adjoint administratif de l'éducation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

Commentaire : le stock d'emploi est inchangé. L'emploi d'infirmier est requalifié en emploi de psychologue au regard des besoins identifiés pendant la crise sanitaire.

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



### Répartition des emplois des personnels ATSS

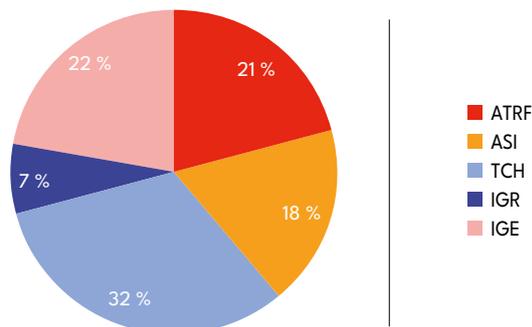


### Le stock d'emplois des personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF)

Corps	Stock d'emplois
Ingénieur de recherche (IGR)	5
Ingénieur d'études (IGE)	15
Assistant ingénieur (ASI)	12
Technicien (TCH)	21
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	14
<b>Total</b>	<b>67</b>

Commentaire : la promotion de corps d'un personnel titulaire entraîne la modification de son poste. Par conséquent, 2 postes TCH sont transformés en ASI et 1 poste ATRF est transformé en TCH. En revanche, le stock global est inchangé.

### Répartition des emplois des personnels ITRF

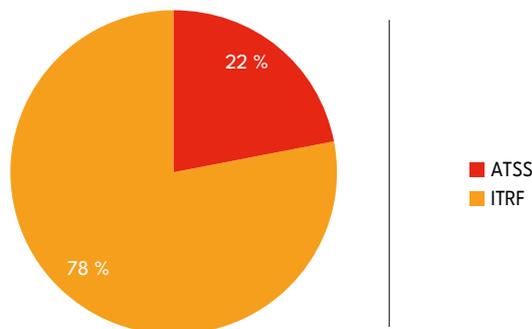


### Le stock d'emplois des personnels IATSS par filière et par catégorie

Filière	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
ATSS	7	7	5	19
ITRF	32	21	14	67
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>28</b>	<b>19</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

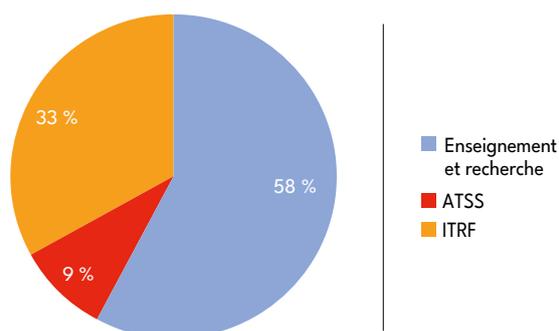


### Le stock d'emplois de l'ensemble des fonctionnaires

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 2022

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	95,08	/	95,08
		CDI	0,00	0,00	0,00
	Non permanents	CDD	12,82	13,63	26,45
Sous total EC			107,90	13,63	121,53
Élèves fonctionnaires stagiaires des ENS			0,00	/	0,00
BIATOSS	Permanents	Titulaires	66,53	/	66,53
		CDI	0,08	13,30	13,38
	Non permanents	CDD	11,08	36,14	47,22
Sous total IATSS			77,69	49,44	127,13
Totaux			185,59	63,07	248,66

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 185,59 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 249 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 31/12/2022.

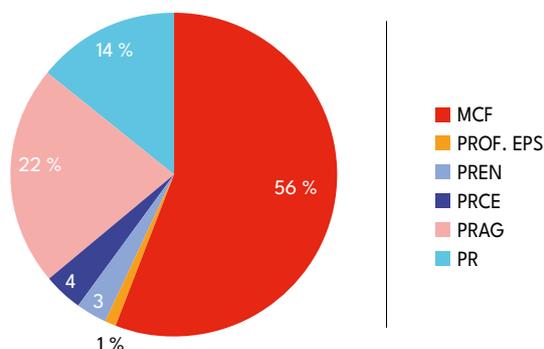
## 1.2.1 EFFECTIFS DES FONCTIONNAIRES

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

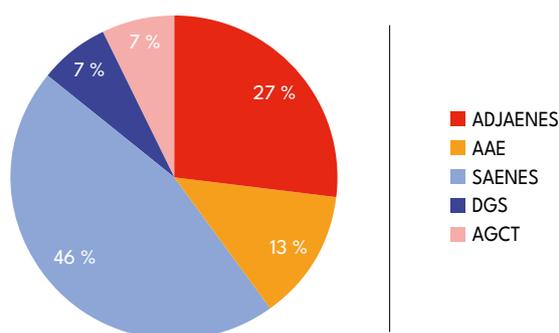
Corps	Effectifs
Professeur des universités (PR)	13
Maître de conférences des universités (MCF)	52
Professeur agrégé (PRAG)	20
Professeur certifié (PRCE)	4
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	3
<b>Total</b>	<b>93</b>

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 2021, le repyramidage des enseignants-chercheurs a permis la promotion de 2 MCF dans le corps des PR, tandis que 1 PR et 2 PREN sont partis en retraite.

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



### Répartition des personnels ATSS par corps

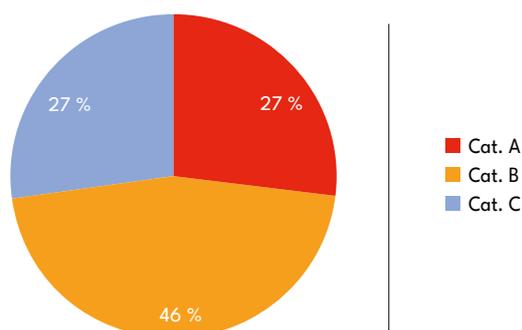


### Les personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS) : répartition par corps et par catégorie

Corps	Cat.			Total
	A	B	C	
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)	2	0	0	2
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	4	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

Commentaire : le nombre d'AAE revient à son niveau antérieur (recouvrement d'un départ en retraite fin 2021) et 1 ADJENES est également parti en retraite.

### Répartition des personnels ATSS par catégorie

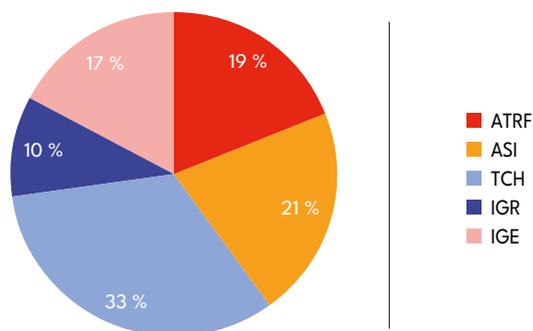


### Les personnels ingénieurs, techniques de recherche et de formation (ITRF): répartition par corps et par catégorie

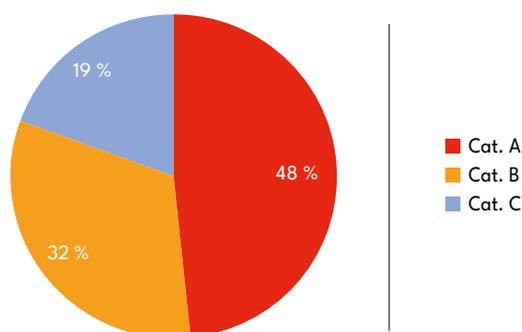
Corps	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Ingénieur de recherche (IGR)	5	0	0	5
Ingénieur d'études (IGE)	9	0	0	9
Assistant ingénieur (ASI)	11	0	0	11
Technicien (TCH)	0	17	0	17
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	0	0	10	10
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>52</b>

Commentaire : les évolutions recourent en partie celles des emplois. S'ajoutent 1 arrivée par mutation et 1 retraite parmi les TCH et 1 départ à la retraite parmi les ATRF.

### Répartition des personnels ITRF par corps



### Répartition des personnels ITRF par catégorie

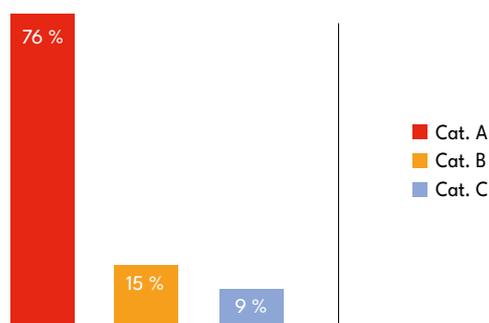


### Ensemble des fonctionnaires: répartition par filière et par catégorie

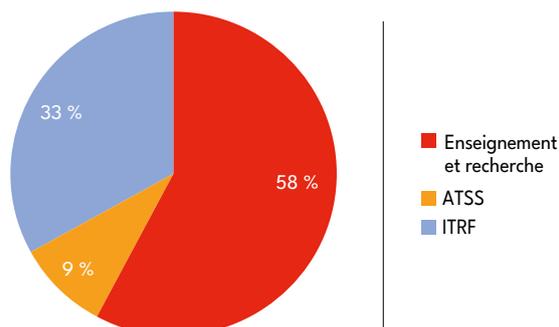
Filière	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total
Enseignement et recherche	93	0	0	93
ATSS	4	7	4	15
ITRF	25	17	10	52
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>160</b>

Commentaire : la baisse des effectifs des personnels titulaires observée depuis 2019 continue en 2022, avec une baisse réelle de 5 unités.

### 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

Filière	Contractuels
Enseignement et recherche	48
Administrative et technique	60
<b>Total</b>	<b>108</b>

Effectifs des contrats spécifiques rattachés à la filière administrative et technique	
Apprentis	2

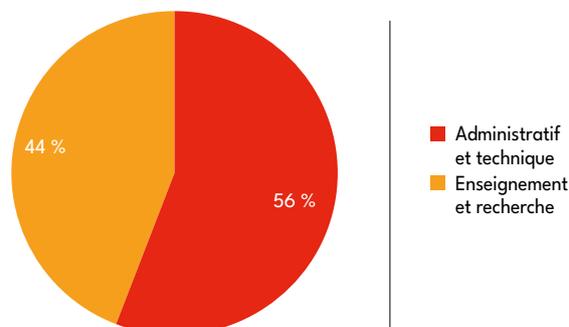
Commentaire : les apprentis travaillent à l'école en alternance avec leur formation au Centre de formation d'apprentis universitaire (CFAU).

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

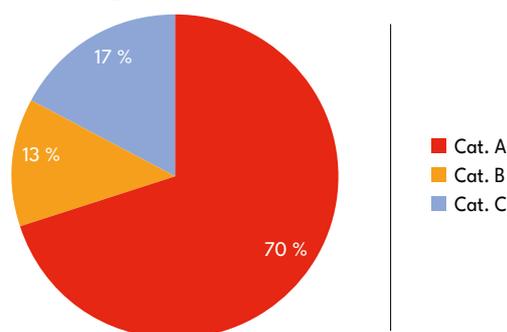
Filière	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Enseignement et recherche	48	0	0	48
Administrative et technique	28	14	18	60
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>108</b>

Commentaire : les effectifs augmentent fortement (+ 13), principalement grâce au dialogue stratégique de gestion qui occasionne de nombreux recrutements sur des emplois fléchés et bornés dans le temps.

### Répartition des personnels contractuels par filière



### Répartition des personnels contractuels par catégorie

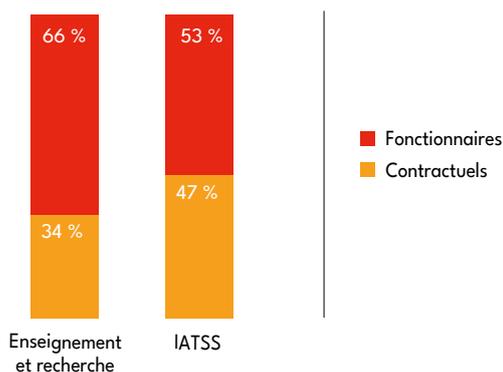


## 1.2.3 EFFECTIFS GLOBAUX

Filière	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Enseignement et recherche	48	93	141
IATSS	60	67	127
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>160</b>	<b>268</b>

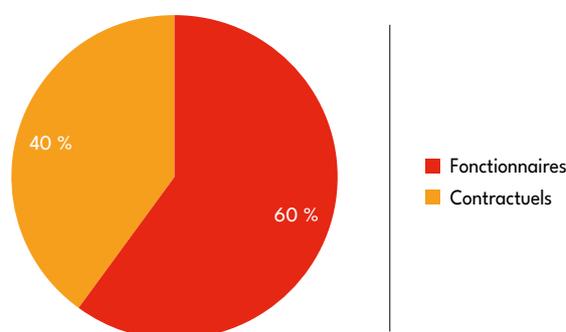
Commentaire : au total, les effectifs augmentent de 7 unités.

### Répartition des personnels fonctionnaires et contractuels par filière



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

### Répartition des personnels IATSS et des personnels d'enseignement et recherche par statut



## 1.2.4 EFFECTIFS DES AUTRES POSITIONS STATUTAIRES

Filière	Disponibilité > 90 jours	Détachement	Total
Enseignement et recherche	0	2	2
IATSS	5	7	12
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>

Commentaire : le nombre de fonctionnaires en disponibilité ou en détachement augmente régulièrement depuis quelques années. Ces positions sont souvent utilisées pour tester une nouvelle orientation professionnelle avant de la confirmer.

## 1.2.5 AUTRES TYPES DE PERSONNELS

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

Statut	Effectif
Stagiaire	31

Commentaire : 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 2020	Effectifs 2021	Effectifs 2022
Professeur des universités (PR)	12	12	13
Maître de conférences des universités (MCF)	54	54	52
Professeur agrégé (PRAG)	20	20	20
Professeur certifié (PRCE)	5	4	4
Professeur d'EPS (PROF. EPS)	1	1	1
Professeur de l'Ensam (PREN)	5	5	3
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>96</b>	<b>93</b>

Commentaire : la baisse des effectifs est observée depuis plusieurs années. 2022 devrait en constituer le plancher.

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

Corps	Effectifs 2020	Effectifs 2021	Effectifs 2022
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)	2	3	2
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)	5	5	4
Infirmière (INF)	1	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>15</b>

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

Corps	Effectifs 2020	Effectifs 2021	Effectifs 2022
Ingénieur de recherche (IGR)	4	5	5
Ingénieur d'études (IGE)	10	9	9
Assistant ingénieur (ASI)	9	9	11
Technicien (TCH)	18	18	17
Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF)	14	12	10
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>52</b>

Commentaire : le nombre de titulaires atteint son plus bas niveau.

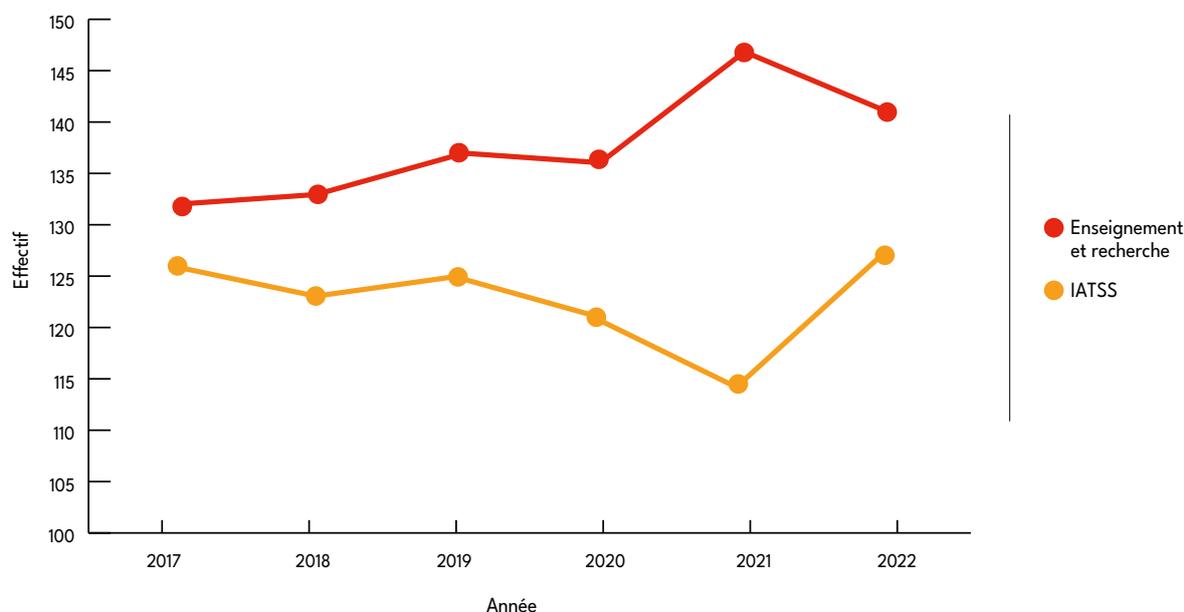
## Les personnels contractuels

Filière	Effectifs 2020	Effectifs 2021	Effectifs 2022
Enseignement et recherche	39	51	48
Administratif et technique	49	44	60
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>95</b>	<b>108</b>

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

## Évolution des effectifs globaux par filière

Filière	Effectifs 2017		Effectifs 2018		Effectifs 2019		Effectifs 2020		Effectifs 2021		Effectifs 2022	
	Contractuels	Fonctionnaires	Contra.	Fonct.								
Enseignement et recherche	33	99	32	101	39	98	39	97	51	96	48	93
IATSS	46	80	43	80	48	77	49	72	44	70	60	67
<b>Total</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>	<b>108</b>	<b>160</b>



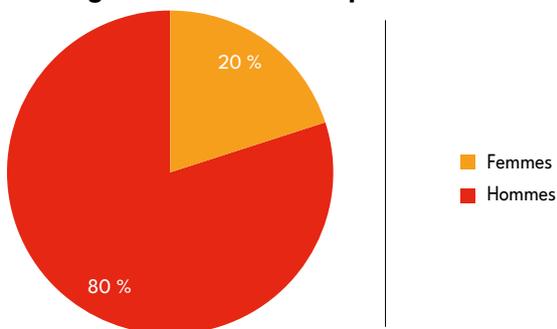
Commentaire : depuis plusieurs années, la part de la filière enseignement et recherche se renforçait, contrairement à la filière administrative et technique. Cette dernière augmente en 2022 par la mise en place du dialogue stratégique de gestion, tandis qu'à contrario, le nombre d'ATER et de non-titulaires enseignants a légèrement chuté.

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

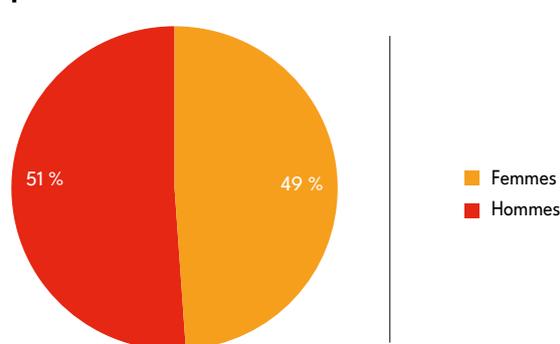
### Répartition des fonctionnaires par sexe, par filière et par catégorie

Filière	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	19	0	0	19	74	0	0	74	93
ATSS	1	7	3	11	3	0	1	4	15
ITRF	9	8	5	22	16	9	5	30	52
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>108</b>	<b>160</b>

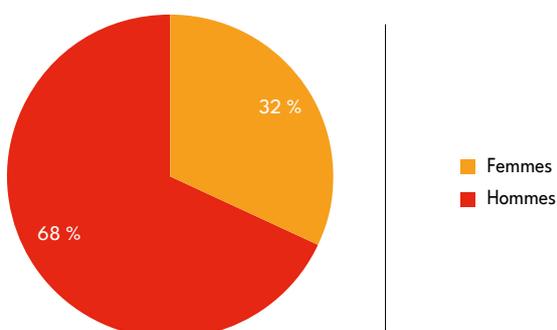
#### Répartition des personnels d'enseignement et recherche par sexe



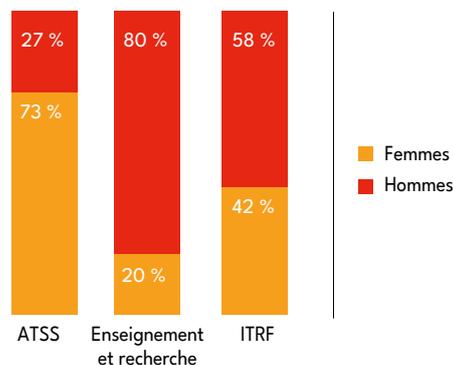
#### Répartition des personnels IATSS par sexe



#### Répartition des personnels fonctionnaires par sexe



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



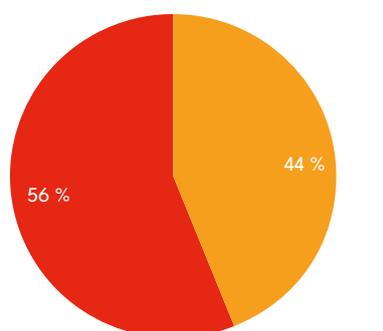
Commentaire : les ratios sont stables.

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

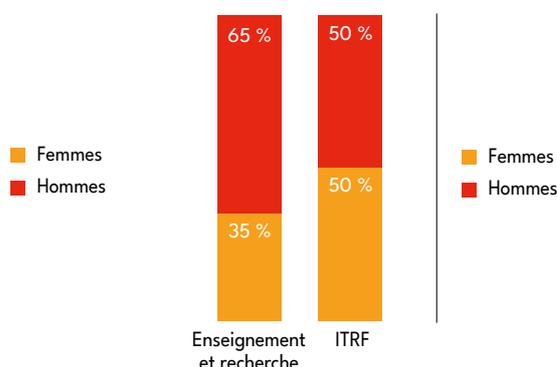
Filière	Femmes				Hommes				Total
	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	
Enseignement et recherche	17	0	0	17	31	0	0	31	48
ITRF	11	7	12	30	17	7	6	30	60
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>61</b>	<b>108</b>

Commentaire : le pourcentage de femmes est supérieur dans la population contractuelle. 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



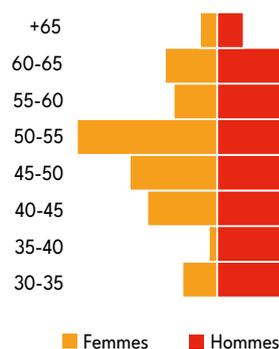
Commentaire : au total, le pourcentage de femmes dans la population contractuelle qui s'approchait de la parité baisse légèrement.

## 1.2.8 DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

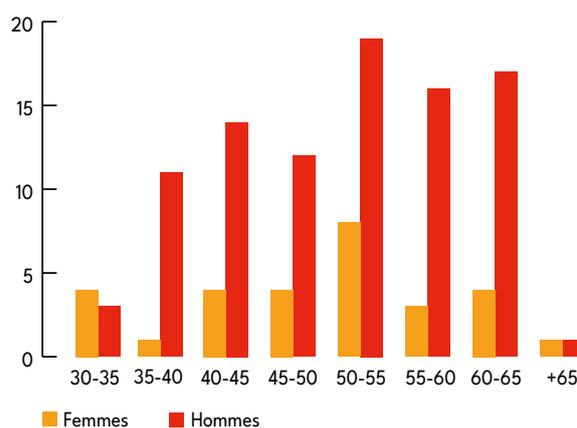
### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe et par catégorie

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	1	0	0	1	11	1	1	13	14
40-45 ans	4	0	4	8	14	1	0	15	23
45-50 ans	4	5	1	10	12	2	0	14	24
50-55 ans	8	7	1	16	19	2	1	22	38
55-60 ans	3	1	1	5	16	3	1	20	25
60-65 ans	4	2	0	6	17	0	2	19	25
+ de 65 ans	1	0	1	2	1	0	0	1	3
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>93</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>108</b>	<b>160</b>

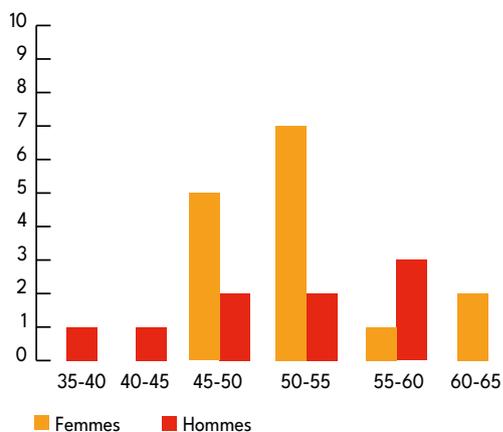
### Répartition des âges des fonctionnaires par sexe



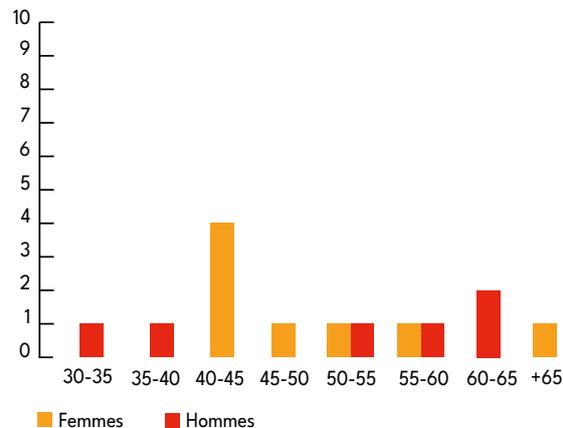
### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie A



### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie B



### Répartition des âges des fonctionnaires de catégorie C

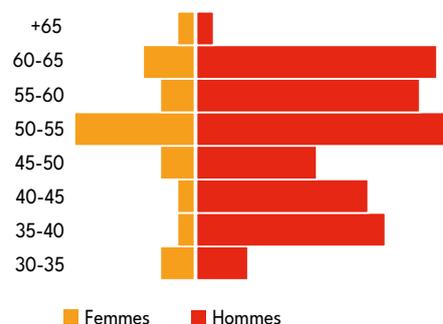


### Répartition des âges des fonctionnaires de plus de 50 ans par filière

Filière	50-55	55-60	60-65	+65	Total
Enseignement et recherche	22	15	17	2	56
ATSS	5	2	2	0	9
ITRF	11	8	6	1	26
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>91</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	11	12
40-45 ans	1	10	11
45-50 ans	2	7	9
50-55 ans	7	15	22
55-60 ans	2	13	15
60-65 ans	3	14	17
+ de 65 ans	1	1	2
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>74</b>	<b>93</b>

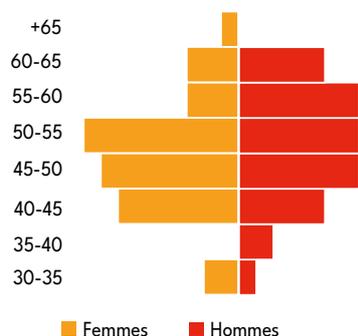


Commentaire : contrairement aux années précédentes, la pyramide des âges de la population d'enseignement et de recherche varie peu.

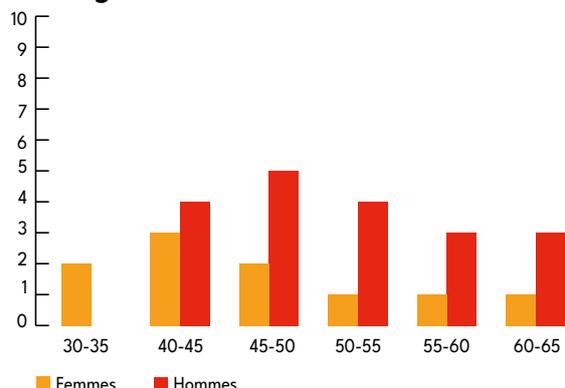
### Répartition des âges des personnels IATSS par sexe et par catégorie

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	0	0	0	0	0	1	1	2	2
40-45	3	0	4	7	4	1	0	5	12
45-50	2	5	1	8	5	2	0	7	15
50-55	1	7	1	9	4	2	1	7	16
55-60	1	1	1	3	3	3	1	7	10
60-65	1	2	0	3	3	0	2	5	8
+ de 65 ans	0	0	1	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>67</b>

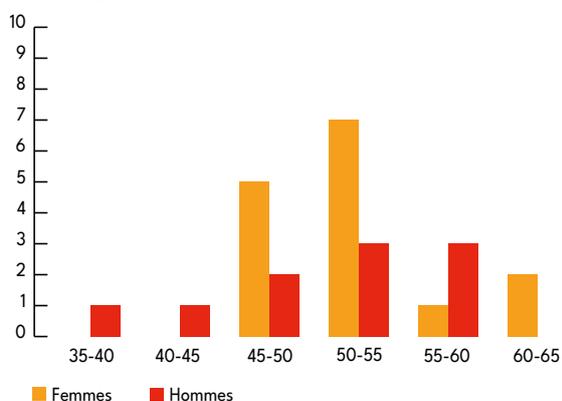
### Répartition des âges des personnels IATSS par sexe



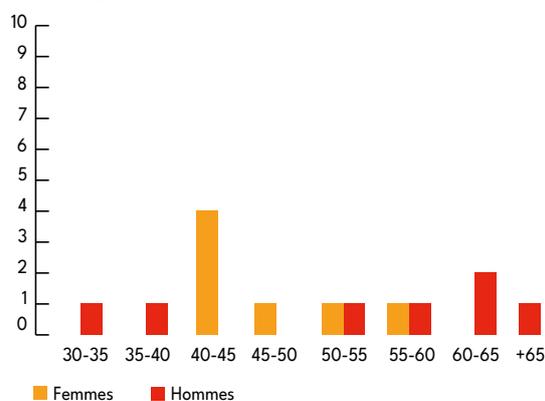
### Répartition des âges des personnels IATSS de catégorie A



### 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 7 mois
Âge médian	51 ans 9 mois

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Âge moyen	49 ans 2 mois	51 ans 4 mois	49 ans 9 mois
Âge médian	48 ans 8 mois	51 ans 5 mois	51 ans 8 mois

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

	Enseignement et recherche	ATSS	ITRF
Âge moyen	50 ans 11 mois	49 ans 2 mois	50 ans 4 mois
Âge médian	52 ans 2 mois	50 ans 9 mois	50 ans

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

Filière	Ancienneté
ITRF	14 ans 10 mois
ATSS	17 ans 11 mois
Enseignement et recherche	12 ans 3 mois
<b>Ensemble des fonctionnaires</b>	<b>16 ans 5 mois</b>

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

Filière		Femmes	Hommes
Enseignement et recherche	Âge moyen	51 ans 2 mois	50 ans 10 mois
	Âge médian	52 ans 3 mois	52 ans 2 mois
IATSS	Âge moyen	49 ans 5 mois	50 ans 9 mois
	Âge médian	49 ans 6 mois	52 ans 7 mois
Ensemble des fonctionnaires	Âge moyen	50 ans 1 mois	50 ans 10 mois
	Âge médian	51 ans	52 ans 2 mois

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

Catégorie	Ancienneté
A	16 ans 5 mois
B	17 ans 7 mois
C	12 ans 11 mois

| Commentaire : l'âge et l'ancienneté dans l'établissement des catégories A continuent d'augmenter tandis qu'ils baissent dans les catégories B et C.

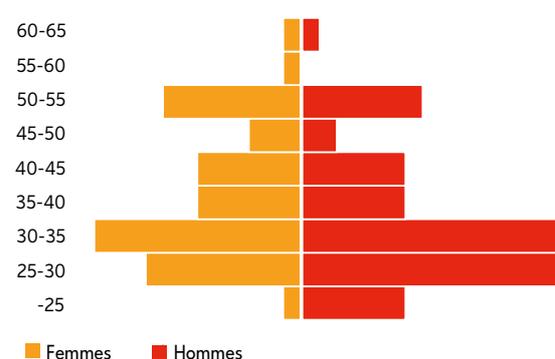
## Répartition des personnels contractuels par âge et par sexe

	Femmes	Hommes	Total
- de 25 ans	1	6	7
25-30 ans	9	16	25
30-35 ans	12	17	29
35-40 ans	6	6	12
40-45 ans	6	6	12
45-50 ans	3	2	5
50-55 ans	8	7	15
55-60 ans	1	0	1
60-65 ans	1	1	2
+ de 65 ans	0	0	0
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>61</b>	<b>108</b>

## Âge moyen et âge médian des personnels contractuels

Âge moyen	36 ans 8 mois
Âge médian	34 ans 1 mois

## Répartition des âges des contractuels par sexe



## Âge moyen et âge médian des personnels contractuels par filière

	Enseignement et recherche	Administratif et technique
Âge moyen	35 ans	38 ans 1 mois
Âge médian	33 ans 7 mois	34 ans 10 mois

## Prévisions de départs à la retraite

### Personnels de 60 ans et plus

Filière	Effectifs au 31/12/2022		Effectifs au 31/12/2023		Effectifs au 31/12/2024	
	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans	+ 65 ans	60 à 65 ans
PR	1	4	1	4	2	3
MCF	0	8	2	7	3	8
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	1	5	0	8	0	8
IATSS	1	8	3	6	2	8
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

### Prévisions des départs sur la période 2022-2024

Filière	Départs 2022		Départs 2023		Départs 2024
	Confirmés	Potentiels	Confirmés	Potentiels	Potentiels
PR	1	5	0	5	5
MCF	1	4	0	4	8
Enseignants 2 <sup>nd</sup> degré	2	3	1	4	5
IATSS	4	9	0	7	9
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>27</b>

Commentaire : le potentiel de départs en retraite est à un niveau élevé après plusieurs années de hausse. 2022 constitue une première vague de départs, après plusieurs années de maintien en fonction des personnes éligibles à la retraite.

## 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.

Ce deuxième bilan a été présenté au cours du deuxième trimestre 2023 devant le Comité social d'administration et le Conseil d'administration. Il précise l'évolution dans la réalisation des actions depuis le bilan 2021.

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

**2 actions sont réalisées (+ 2)**

**4 actions sont avancées (+ 3)**

**0 action est initiée (- 3)**

**0 action reste à mener (- 2)**

Cet axe était le moins avancé en 2021. Il est maintenant bien lancé et si l'outil d'observation annuel des traitements qui se met en place est encore très perfectible, il permet déjà d'avoir une bonne vision des problématiques. Le protocole de gestion des non-titulaires est en place et permet d'assurer un cadre commun aux personnels concernés.

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

**7 actions sont achevées (+ 1)**

**2 actions sont avancées (+ 1)**

**2 actions sont initiées (- 2)**

**0 action reste à mener (=)**

L'élément principal dans ces actions était 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 (=)**

**1 action reste à mener (=)**

Une réflexion sur la charte du temps, venant englober tous les dispositifs mis en place en 2021, est à mener et à porter au prochain plan d'égalité.

### 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 sont achevées (+ 2)**

**1 action est très avancée (- 1)**

**0 action est initiée (=)**

**0 action reste à mener (- 1)**

Le dispositif de lutte contre les violences sexuelles est en place et a fonctionné. Des actions de sensibilisation et de formation ont été effectuées et vont être complétées par des actions complémentaires.

### Conclusion

Au total, 15 actions sont achevées (+ 6), 10 actions sont très avancées (+ 2), 3 actions sont initiées (- 5) et 1 action reste à mener (- 3). Début 2023, environ 85 % des actions prévues sont donc réalisées ou se trouvent à un stade avancé.

## 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	3
28	Milieus denses et matériaux	1
33	Chimie des matériaux	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	31
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	5
62	Énergétique, génie des procédés	6
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	8
70	Sciences de l'éducation et de la formation	2
<b>Total</b>		<b>65</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 industrielles de l'ingénieur et ingénierie des constructions	4
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 2022 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

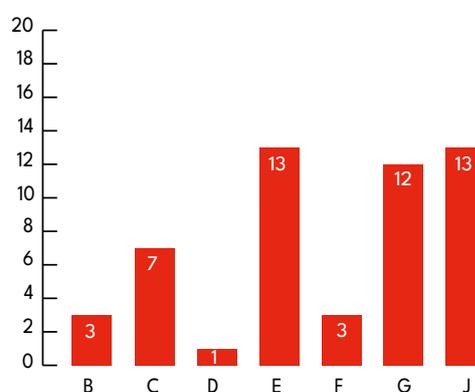
BAP G : Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention

BAP J : Gestion et pilotage

### Les effectifs par branches d'activités

BAP	Effectifs
B	3
C	7
D	1
E	13
F	3
G	12
J	13
<b>Total</b>	<b>52</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	4	0	1	1	0	5	11
TCH	3	2	0	3	1	4	4	17
ATRF	0	0	0	0	0	7	3	10
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>52</b>

## Répartition des personnels IATSS (fonctionnaires et contractuels) par directions et services, (effectifs présents dans l'établissement au 31/12/2022)

Directions et services	ATSS	Contractuels IATSS	ITRF	Total
Agence comptable	1	1	3	5
Centre de formation continue	1	4	0	5
Centre de ressources Énergivie bâtiment durable	0	3	0	3
Centre Gaston Berger	0	1	0	1
Direction de l'INSA Strasbourg	0	2	0	2
Direction de la recherche	1	7	2	10
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	0	4	0	4
Direction des affaires financières	2	1	1	4
Direction des systèmes d'information et du numérique	0	4	13	17
Direction générale des services	2	1	0	3
INSA entreprises	2	2	0	4
Plateforme Climatherm	0	1	0	1
Plateforme génie civil	0	1	2	3
Plateforme génie électrique	0	3	1	4
Plateforme mécanique	0	1	2	3
Plateforme Savoirs en commun	0	1	1	2
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	0	0	2	2
Plateforme topographie	0	0	1	1
Pôle formation	1	1	0	2
Secrétariat de la direction de la formation	1	1	0	2
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	2	0	2
Service des relations internationales	1	2	1	4
Service des ressources humaines	2	0	5	7
Service documentation	0	2	1	3
Service patrimoine et logistique	0	8	13	21
Service scolarité	0	2	1	3
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>60</b>	<b>52</b>	<b>128</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 31/12/2022)**

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	5
Direction de la stratégie et de l'amélioration continue	1
INSA entreprises	1
Plateforme architecture	23
Plateforme Climatherm	9
Plateforme génie civil	16
Plateforme génie électrique	14
Plateforme mécanique	24
Plateforme Savoirs en commun	36
Plateforme sciences des matériaux et ingénierie des surfaces	5
Plateforme topographie	9
Service des relations internationales	1
<b>Total</b>	<b>151</b>

Commentaire : 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. 27
2.1.1	Mobilité externe .....	p. 27
2.1.2	Mobilité interne .....	p. 28
<b>2.2</b>	<b>  Promotions</b> .....	p. 29
2.2.1	Avancement de grade des personnels d'enseignement et de recherche..	p. 29
2.2.2	Promotions des enseignants du second degré .....	p. 30
2.2.3	Promotions des personnels IATSS .....	p. 30
2.2.4	Résultats des promotions de 2017 à 2022 .....	p. 32

# 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
PRAG	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

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

Corps	Femmes	Hommes	Total
MCF	0	1	1
PR	1	0	1
PRAG	0	1	1
PREN	0	2	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

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

Modalités d'accès	Effectif
Concours	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

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

Motif de départ	Effectif
Mutation dans un établissement relevant du MESR	1
Retraite	4
<b>Total</b>	<b>5</b>

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

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
Catégorie B	0	1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### 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	1	2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

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

Modalités d'accès	Effectif
Mutation	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

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

Motif de départ	Effectif
Retraite	4
<b>Total</b>	<b>4</b>

Commentaire : le nombre de départs en retraite est important en 2022.

### Entrées et sorties des personnels contractuels

Filière	Entrées	Sorties
Enseignement et recherche	16	16
Administrative et technique	26	9
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>25</b>

Commentaire : le nombre d'entrées augmente fortement tandis que le nombre de sorties augmente plus faiblement. Il s'agit principalement de l'effet du dialogue stratégique de gestion et donc bien en partie de nouveaux recrutements plutôt que de remplacements.

### Type de recrutement des personnels contractuels

Type de recrutement	Effectif
CDD sur emploi vacant (plafond 1)	15
CDD sur ressources propres (plafond 2)	27
<b>Total</b>	<b>42</b>

### Motif de départ des personnels contractuels

Motif de départ	Effectif
Démission	4
Fin de contrat	19
Licenciement fin de période d'essai ou de stage	1
Résiliation de contrat	1
<b>Total</b>	<b>25</b>

## 2.1.2 MOBILITÉ INTERNE

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

Aucune mobilité réalisée en 2022.

## 2.2 | PROMOTIONS

### 2.2.1 AVANCEMENT DE GRADE DES PERSONNELS D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE

La procédure d'avancement de grade des Maîtres de conférences (MCF) et des Professeurs des universités (PR) est fixée par les articles 40 et 56 du décret fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs. 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 – CNU) ou au niveau local. L'enseignant-chercheur promouvable établit un dossier de candidature comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités. Ce dossier est 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. 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.

En 2022, s'ajoute une voie de promotion temporaire pour l'accès des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités, pour parvenir, alliée à d'autres dispositifs, à une population d'enseignants-chercheurs composée de 40 % de PR et 60 % de MCF. Ce plan se déroule sur 5 ans et les promotions prononcées en 2022 le sont à la fois au titre de 2021 et de 2022. Le CA sélectionne les possibilités de promotion par section CNU au regard de ses priorités scientifiques et/ou les sections où le ratio PR/MCF est le plus défavorable. Les MCF éligibles dans les sections du CNU sélectionnées posent candidature et leur dossier est évalué par le conseil national des universités puis le CA de l'établissement, qui se basent tous deux sur des rapporteurs pour se prononcer. Les MCF retenus à l'issue de ces examens sont reçus par un comité d'audition qui rend une appréciation pour chacun d'eux au directeur, chargé de remonter ses propositions au ministère.

#### Promotions des personnels enseignants-chercheurs par tableau d'avancement de grade

	2020				2021				2022			
	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	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0	0	0
PR Classe exceptionnelle, échelon 1	1	6	0	0	8	3	0	3	3	0	0	0
PR 1 <sup>re</sup> classe	2	5	0	0	3	0	0	0	4	0	0	0
MCF échelon exceptionnel	3	5	0	1	6	0	1	1	5	0	1	1
MCF hors classe	1	13	1	1	9	0	1	1	11	1	0	1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Commentaire : 2 promotions de grade seulement en 2022. Cela s'explique en partie par un nombre plus restreint de candidats.

#### Promotions de corps des enseignants-chercheurs par repyramidage dans le corps des professeurs des universités, en 2022

Corps	Nombre de promouvables	Nombre de promus
PR 2 <sup>e</sup> classe	7	2
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Commentaire : ces 2 promotions s'ajoutent à celles issues des avancements de grade. Précisons que si elles ont été prononcées en 2022, elles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021 (elles ne figuraient donc pas dans le RSU 2021).

## 2.2.2 PROMOTIONS DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

Le directeur donne un avis assorti d'une appréciation littérale sur chaque dossier des agents promouvables, qui sont ensuite transmis aux instances nationales.

	2020		2021		2022	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
PRAG classe exceptionnelle	4	1	3	1	5	2
PRAG hors classe	6	0	7	3	4	0
PRCE classe exceptionnelle	1	0	0	0	1	1
PRCE hors classe	2	0	2	0	2	1
PREN hors classe échelon exceptionnel	1	1	0	0	0	0
PREN hors classe	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>

Commentaire : la promotion des enseignants reste à un niveau élevé.

## 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	2020		2021		2022	
	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	3	0
IGR HC	1	1	0	0	0	0
IGR 1C	1	1	0	0	1	0
IGE HC	3	0	4	0	4	0
IGE 1C	0	0	0	0	0	0
TCH CE	1	1	1	0	1	0
TCH CS	9	1	8	2	8	2
ATRF P 1C	4	1	3	0	1	0
ATRF P 2C	3	1	2	0	3	1
ATRF 1C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>3</b>

Commentaire : après une année 2020 riche en promotions, 2021 a connu une baisse qui se corrige un peu en 2022.

## ATSS

Grades	2020		2021		2022	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAHC	0	0	2	0	2	0
APAE	1	0	1	0	0	0
SAENES CE	2	1	1	0	1	0
SAENES CS	2	0	3	0	3	0
ADJAENES PIC	1	1	0	0	0	0
ADJAENES P2C	0	0	0	0	2	0
INF CS	0	0	0	0	0	0
INF HC	1	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

| Commentaire : peu de promotions pour les personnels ATSS, s'agissant d'une population assez restreinte à l'INSA Strasbourg.

## Promotions par liste d'aptitude

### ITRF

Corps	2020		2021		2022	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
IGR	10	0	10	1	11	0
IGE	4	0	6	0	6	0
ASI	16	0	14	0	16	2
TCH	12	0	11	1	10	1
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>2</b>	<b>43</b>	<b>3</b>

| Commentaire : grâce à 1 repyramidage, qui s'ajoute aux listes d'aptitudes habituelles, 2022 connaît 3 promotions, ce qui est un très bon résultat par rapport aux années précédentes.

### ATSS

Corps	2020		2021		2022	
	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Nombre de promouvables	Nombre de promus
AAE	4	0	4	0	5	0
SAENES	3	0	4	0	3	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

| Commentaire : pas de promotions pour les ATSS, s'agissant d'une population restreinte à l'INSA Strasbourg.

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

	Liste d'aptitude	Tableau d'avancement	Total
ASI RF	2	0	2
ATRF P 2C	0	1	1
TCH CS	0	2	2
TEC RF CN (NES)	1	0	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

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

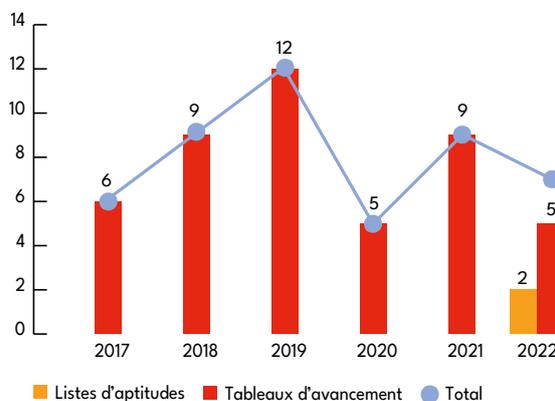
	2020	2021	2022
Concours	1	0	0
Examen professionnel	0	2	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## 2.2.4 RÉSULTATS DES PROMOTIONS DE 2017 À 2022

### Promotions des personnels de la filière enseignement et recherche

Enseignement et recherche	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Population	99	101	98	97	96	93
Listes d'aptitudes	0	0	0	0	0	2
Tableaux d'avancement	6	9	12	5	9	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

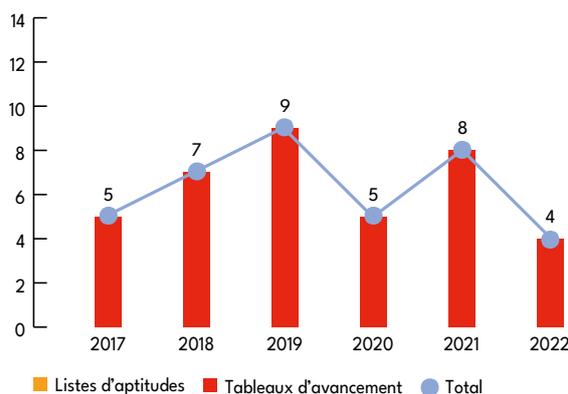
Commentaire : population moyenne de 97 personnels sur les 6 dernières années, avec une moyenne de 8 promotions par an (8,2 %) avec un pic à 12,4 % en 2019 et un creux à 5,2 % en 2020. Les enseignants représentent 33 % des effectifs pour 40 % des promotions, en forte augmentation depuis 2018 pour 2 raisons : le protocole Parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR) prévoyant que leur carrière se déroule dans au moins deux grades et le fait qu'ils soient promouvables sans avoir à candidater.



Commentaire : le nombre de candidatures à une promotion est en effet en baisse depuis deux ans. Une forte incitation à poser candidature a été menée auprès des promouvables, avec des résultats mitigés.

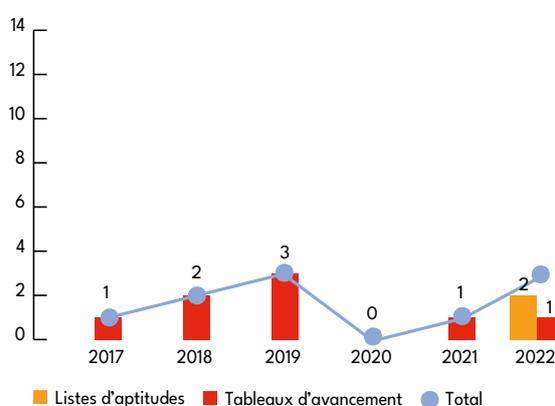
### Promotions des hommes de la filière enseignement et recherche

Promotions hommes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	0	0	0	0	0	0
Tableaux d'avancement	5	7	9	5	8	4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>



### Promotions des femmes de la filière enseignement et recherche

Promotions femmes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	0	0	0	0	0	2
Tableaux d'avancement	1	2	3	0	1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>



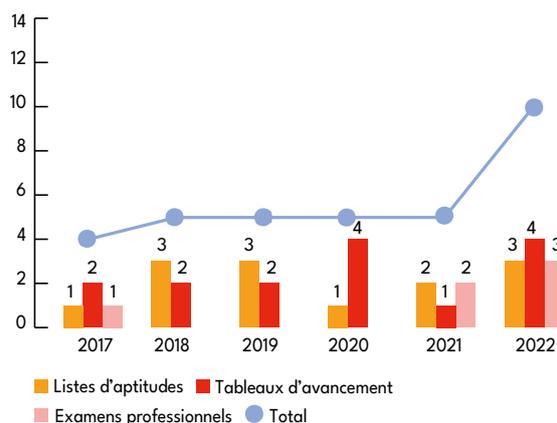
### Conclusion

Les femmes représentent 22 % des effectifs et 26 % des promotions en moyenne. Il n'y a donc pas de distorsion flagrante. En 2020, elles ont connu une année blanche, année relativement faible pour les hommes. En 2022 : les femmes ont atténué la baisse du nombre de promotions en en obtenant presque la moitié.

## Promotions des personnels de la filière administratif et technique

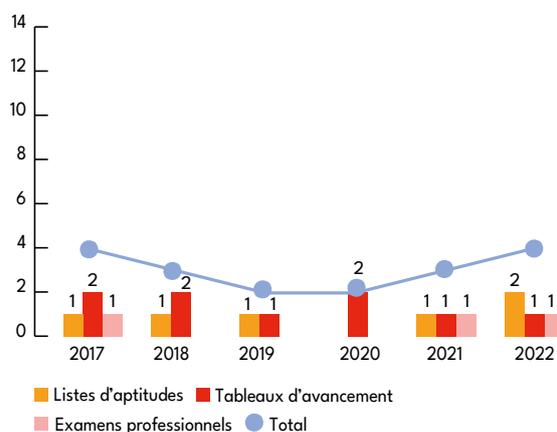
BIATSS	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Population	80	80	77	72	70	67
Listes d'aptitudes	1	3	3	1	2	3
Tableaux d'avancement	2	2	2	4	1	4
Examens professionnels	1	0	0	0	2	3
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

Commentaire: la population moyenne est de 74,3 personnels sur les 6 dernières années, avec une moyenne de 5,6 promotions par an (7,5 %), un pic à 15 % en 2022 et un creux à 5 % en 2017. Le nombre de candidatures aux tableaux d'avancement est en baisse, tandis que celui relatif aux listes d'aptitude se maintient.



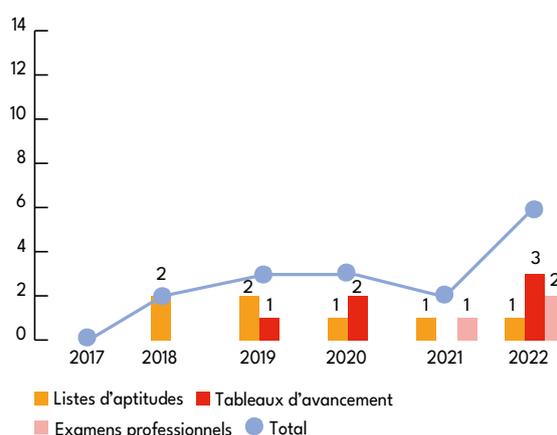
## Promotions des hommes de la filière administratif et technique

Promotions hommes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	1	1	1	0	1	2
Tableaux d'avancement	2	2	1	2	1	1
Examens professionnels	1	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>



## Promotions des femmes de la filière administratif et technique

Promotions femmes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	0	2	2	1	1	1
Tableaux d'avancement	0	0	1	2	0	3
Examens professionnels	0	0	0	0	1	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>



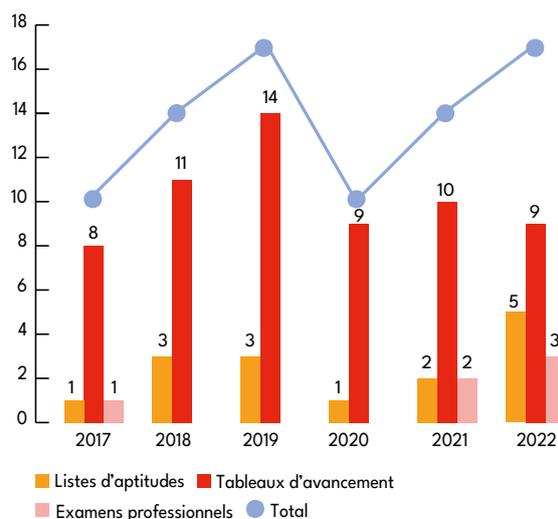
## Conclusion

Les femmes représentent un peu moins de la moitié des effectifs (de 47 à 49 % selon les années) et 47 % des promotions en moyenne. Comme pour l'enseignement et la recherche, il n'y a pas de distorsion flagrante. Elles composent la plus grosse part dans la hausse du nombre de promotions en 2022. Concernant les listes d'aptitude, les femmes sont plus présentes, ce qui recoupe avec le fait qu'elles commencent plus souvent que les hommes dans un corps situé moins favorablement dans la hiérarchie des grades.

## Ensemble des promotions

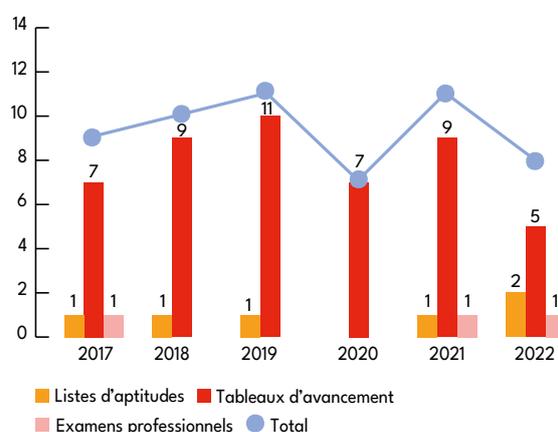
Toutes filières	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	1	3	3	1	2	5
Tableaux d'avancement	8	11	14	9	10	9
Examens professionnels	1	0	0	0	2	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>17</b>

Commentaire : la population moyenne est de 172 personnels sur les 6 dernières années, avec une moyenne de 13,7 promotions par an (7,9 %) avec un pic à 10,6 % en 2022 et un creux à 5,6 % en 2017. Hormis pour les corps où les agents sont directement promouvables, le nombre de candidatures aux tableaux d'avancement est en baisse, malgré les relances du service des ressources humaines.



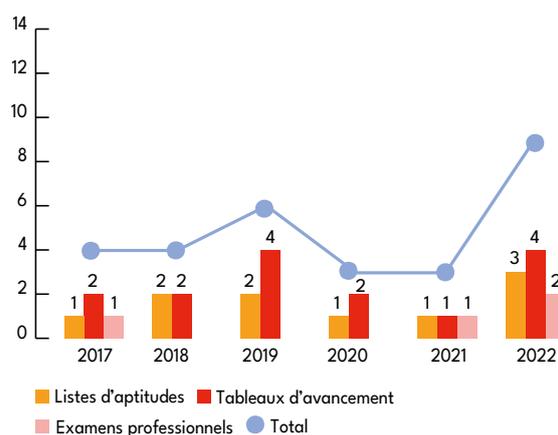
## Promotions des hommes

Toutes filières hommes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	1	1	1	0	1	2
Tableaux d'avancement	7	9	10	7	9	5
Examens professionnels	1	0	0	0	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>8</b>



## Promotions des femmes

Toutes filières femmes	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Listes d'aptitudes	1	2	2	1	1	3
Tableaux d'avancement	2	2	4	2	1	4
Examens professionnels	1	0	0	0	1	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>



## Conclusion

Les femmes représentent une part des promotions globalement conforme à leur présence dans les effectifs, avec une activité légèrement plus forte parmi les listes d'aptitude. Elles ont globalement connu une très bonne année en 2022.

# 3

## RÉMUNÉRATIONS

3.1	La masse salariale.....	p. 36
3.2	Données relatives aux rémunérations.....	p. 37
3.3	Bilan égalité salariale. Travail sur les écarts de rémunération.....	p. 38
3.3.1	Les enseignants-chercheurs et les enseignants titulaires.....	p. 38
3.3.2	Les personnels IATSS titulaires.....	p. 39
3.3.3	Les personnels non-titulaires.....	p. 40
3.4	Les primes et indemnités.....	p. 42
3.4.1	Les primes et indemnités des personnels d'enseignement et de recherche.....	p. 42
3.4.2	Les primes et indemnités des personnels IATSS.....	p. 43
3.4.3	Bilan égalité salariale concernant l'IFSE mensuel des personnels IATSS....	p. 44
3.4.4	Dispositifs d'accompagnement financier des personnels.....	p. 45
3.5	Les heures complémentaires.....	p. 47

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 2022, la masse salariale représente 82,23 % 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	2020		2021		2022		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	6 707 948	46,62 %	6 703 752	45,99 %	6 799 216	45,98 %	95 464	1,42 %
Primes et indemnités	917 939	6,38 %	915 050	6,28 %	1 003 841	6,79 %	88 791	9,70 %
Charges sociales et impôts	6 138 687	42,67 %	6 143 046	42,14 %	6 209 245	41,99 %	66 199	1,08 %
Prestations sociales	17 743	0,12 %	19 501	0,13 %	30 310	0,20 %	10 809	55,43 %
Heures complémentaires	605 052	4,21 %	794 869	5,45 %	746 190	5,05 %	- 48 679	- 6,12 %
<b>Total</b>	<b>14 387 370</b>	<b>100 %</b>	<b>14 576 218</b>	<b>100 %</b>	<b>14 788 802</b>	<b>100 %</b>	<b>212 584</b>	<b>1,46 %</b>

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

Type de dépenses	2020		2021		2022		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	1 862 469	64,95 %	1 971 152	64,99 %	2 402 778	64,31 %	431 626	21,90 %
Compléments de rémunération	162 561	5,67 %	173 994	5,74 %	239 436	6,41 %	65 442	37,61 %
Charges sociales et impôts	838 328	29,23 %	883 613	29,13 %	1 083 068	28,99 %	199 455	22,57 %
Prestations sociales	4 397	0,15 %	4 113	0,14 %	10 845	0,29 %	6 732	163,68 %
<b>Total</b>	<b>2 867 755</b>	<b>100 %</b>	<b>3 032 871</b>	<b>100 %</b>	<b>3 736 127</b>	<b>100 %</b>	<b>703 256</b>	<b>23,19 %</b>

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

Type de dépenses	2020		2021		2022		Écart	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Rémunérations brutes	8 600 570	47,67 %	8 674 904	47,23 %	9 201 994	47,42 %	527 090	6,08 %
Primes et indemnités	1 080 416	5,99 %	1 085 690	5,91 %	1 238 579	6,38 %	152 889	14,08 %
Charges sociales et impôts	7 142 951	39,59 %	7 182 010	39,10 %	7 473 297	38,51 %	291 287	4,06 %
Prestations sociales	22 140	0,12 %	23 614	0,13 %	41 155	0,21 %	17 541	74,28 %
Heures complémentaires	1 194 761	6,62 %	1 401 980	7,63 %	1 452 029	7,48 %	50 049	3,57 %
<b>Total</b>	<b>18 040 838</b>	<b>100 %</b>	<b>18 368 198</b>	<b>100 %</b>	<b>19 407 054</b>	<b>100 %</b>	<b>1 038 856</b>	<b>5,66 %</b>

#### Commentaires :

- total des dépenses suivies dans l'outil spécifique de restitution du suivi de la masse salariale et des emplois (OREMS) : Infocentre qui restitue les données mensuelles de paie et de décompte des emplois des établissements ayant accédé aux compétences élargies, accessible aux services de l'administration centrale, aux rectorats et aux établissements) ;
- après deux années de quasi-stagnation de la masse salariale, en 2019 et 2020 puis une hausse modérée en 2021, nous observons une forte hausse amenée par les effets conjugués de la hausse de la valeur du point d'indice, du Glissement vieillesse technicité (GVT) et de la mise en application du dialogue stratégique de gestion.

## 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	870
Administrative et technique	505

| Commentaire : l'Indice nouveau majoré (INM) moyen continue de progresser en raison des progressions de carrière, lesquelles ne sont pas contrebalancées par des entrées de jeunes titulaires avec une rémunération moins élevée.

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

Filière	Coût annuel moyen (en €)
Enseignement et recherche	105 998
Administrative et technique	63 836

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

Nombre d'agents bénéficiaires	Montant total annuel versé (en €)	Montant moyen mensuel par bénéficiaire (en €)
82	63 609	70

## 3.3 | BILAN ÉGALITÉ SALARIALE

### TRAVAIL SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION

Suite à la mise en place du plan d'égalité professionnelle, un comparatif des rémunérations corps par corps avait été mené en 2020. Il avait permis de dresser un premier état des lieux sur les salaires chargés (avec les cotisations employeurs). Des tendances apparaissent malgré le manque de précision du comparatif. Une comparaison artisanale avait été effectuée pour l'année 2021, qui avait confirmé ces tendances.

En 2022, un outil plus performant et plus fin a été mis en place. Les constatations restent toutefois assez proches de ce qui avait déjà été observé. Une étude des primes des personnels BIATSS est ajoutée.

Les salaires des femmes sont indiqués sur une base 100 % et les salaires des hommes sont calculés par rapport à cette base, de façon à pouvoir mesurer facilement les écarts.

#### 3.3.1 LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET LES ENSEIGNANTS TITULAIRES

##### Les enseignants

PRCE/PEPS	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	3	164,90 %

Commentaire : la très forte disparité (65 %) est explicable par une ancienneté beaucoup plus faible des femmes.

PREN	Nombre	Pourcentage
Femmes	0	
Hommes	3	

Commentaire : pas de femmes et donc pas de base de calcul. Personnels en fin de carrière et bien rémunérés.

##### Les enseignants-chercheurs

MCF	Nombre	Pourcentage
Femmes	11	100,00 %
Hommes	42	102,20 %

Enseignants-chercheurs	Nombre	Pourcentage
Femmes	14	100,00 %
Hommes	51	103,90 %

PRAG	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100,00 %
Hommes	15	106,90 %

Commentaire : il y a 7 % de différence avec des anciennetés relativement proches. À noter que les hommes font notablement plus d'heures complémentaires.

Enseignants	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100,00 %
Hommes	21	120,50 %

Commentaire : la différence de 20 % dans la rémunération est en grande partie due à la démographie des personnels certifiés et des PREN.

PR	Nombre	Pourcentage
Femmes	3	100,00 %
Hommes	9	102,90 %

Commentaire : les femmes sont moins bien rémunérées, avec une ancienneté réduite (de 3 à 2 ans selon les corps) et une faible présence parmi les professeurs des universités qui expliquent l'écart en grande partie.

E et EC	Nombre	Pourcentage
Femmes	20	100,00 %
Hommes	72	108,30 %

Commentaire : en raison principalement des disparités dans les corps à gestion nationale (enseignants du second degré), on observe 8% de différence dans le niveau de rémunération entre les femmes et les hommes.

## 3.3.2 LES PERSONNELS IATSS TITULAIRES

### Les catégories C

ADJAENES	Nombre	Pourcentage
Femmes	3	100,00 %
Hommes	1	100,60 %

Commentaire : léger avantage aux hommes avec pourtant une ancienneté moindre.

Catégorie C	Nombre	Pourcentage
Femmes	9	100,00 %
Hommes	7	102,20 %

Commentaire : au total, on retrouve 2 % de différence dans les rémunérations des catégories C pour les hommes qui ont plus d'ancienneté.

### Les catégories B

SAENES	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	0	0,00 %

Commentaire : pas de personnel masculin parmi les SAENES.

Catégorie B	Nombre	Pourcentage
Femmes	15	100,00 %
Hommes	10	100,70 %

Commentaire : au total une différence faible entre les femmes et les hommes.

### Les catégories A

Emplois fonctionnels (E Fct')	Nombre	Pourcentage
Femmes	0	
Hommes	2	

Commentaire : pas de femmes parmi les emplois fonctionnels, donc pas de base de calcul.

IGR	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	4	111,40 %

Commentaire : la seule IGR féminine est récente dans le corps avec une progression de carrière depuis le corps des ASI. Les hommes sont parvenus beaucoup plus vite à ce grade. Ils ont d'ailleurs une ancienneté inférieure.

ASI	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100,00 %
Hommes	5	101,70 %

Commentaire : des rémunérations proches avec des anciennetés plus faibles chez les femmes.

ATRF	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100,00 %
Hommes	6	102,50 %

Commentaire : 2,5% en faveur des hommes avec une ancienneté plus importante.

TCH	Nombre	Pourcentage
Femmes	8	100,00 %
Hommes	10	103,30 %

Commentaire : 3,3 % à l'avantage des hommes qui ont un peu plus d'ancienneté.

AAE	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	1	99,00%

Commentaire : rémunérations proches avec une ancienneté beaucoup plus grande chez les hommes.

IGE	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	7	106,30 %

Commentaire : une différence moindre que les IGR avec des anciennetés beaucoup plus faibles chez les femmes.

## Ensembles

### BIATSS catégorie A

Les tableaux ci-dessous regroupent les personnels BIATSS de catégorie A. Les IGR sont intégrés dans un second temps et les emplois fonctionnels dans un troisième temps.

Catégorie A : sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	9	100,00 %
Hommes	13	108,50 %

Catégorie A : avec emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100,00 %
Hommes	19	123,10 %

Commentaire : l'écart entre les femmes et les hommes augmente au fur et à mesure de l'intégration des emplois mieux rémunérés. Même s'il n'explique pas tout, nous avons donc bien un accès moindre des femmes à ces emplois à l'INSA en 2022.

### BIATSS catégories A, B, C

Les tableaux ci-dessous regroupent tous les personnels BIATSS (A, B, C). Les IGR sont intégrés dans un second temps et les emplois fonctionnels dans un troisième temps.

Catégories A, B, C : sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	33	100,00 %
Hommes	30	112,40 %

Catégories A, B, C : avec emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100,00 %
Hommes	36	127,10 %

Commentaire : nous observons inévitablement le même phénomène que dans l'ensemble précédent (tableaux de la catégorie A), en agrégeant tous les personnels, avec des écarts plus importants en raison de la présence plus importante des femmes dans les catégories C (56 %) et B (60 %) alors qu'elles moins nombreuses en catégorie A (34 %).

Catégorie A : sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100,00 %
Hommes	17	115,40 %

Catégories A, B, C : sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100,00 %
Hommes	34	120,10 %

## 3.3.3 LES PERSONNELS NON-TITULAIRES

### Les personnels contractuels BIATSS

#### Les catégories C

Contractuel C en CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	5	104,20 %

Contractuel C	Nombre	Pourcentage
Femmes	11	100,00 %
Hommes	5	100,20 %

Contractuel C en CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100,00 %
Hommes	0	0,00 %

## Les catégories B

Contractuel B en CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	4	100,00 %
Hommes	6	98,40 %

Contractuel B	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100,00 %
Hommes	6	94,70 %

Contractuel B en CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	0	0,00 %

## Les catégories A

Contractuel A en CDD	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	7	74,10 %

Contractuel A	Nombre	Pourcentage
Femmes	8	100,00 %
Hommes	8	80,40 %

Contractuel A en CDI	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	1	113,20 %

## Ensemble

Contractuels BIATSS	Nombre	Pourcentage
Femmes	25	100,00 %
Hommes	19	85,40 %

## Conclusion

Nous ne retrouvons absolument pas les mêmes problématiques parmi les personnels non titulaires BIATSS où, à quelques exceptions près, les femmes sont plutôt mieux rémunérées que les hommes. Concernant la catégorie A, le rapport s'inverse même par rapport à celui observé chez les titulaires, puisqu'il y a plus de femmes sur des postes à responsabilités fortes.

## Les non-titulaires enseignants-chercheurs et enseignants

PAST	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	6	86,20 %

Commentaire : les femmes sont mieux rémunérées avec une forte ancienneté.

E et EC contractuels	Nombre	Pourcentage
Femmes	5	100,00 %
Hommes	4	116,80 %

Commentaire : forte différence due en grande partie à la présence d'un enseignant très expérimenté.

Doctorants	Nombre	Pourcentage
Femmes	3	100,00 %
Hommes	7	100,30 %

## 3.4 | LES PRIMES ET INDEMNITÉS

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

#### Le Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC)

Le RIPEC est un régime indemnitaire unifié avec trois composantes, qui prend effet au 1<sup>er</sup> septembre 2022 :

- une composante liée au grade, dite également composante « statutaire » (C1) ;
- une composante fonctionnelle liée à l'exercice de certaines fonctions ou de certaines responsabilités particulières (C2) ;
- une composante individuelle sous la forme d'une prime dont les agents doivent faire la demande et qui est liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents au regard de l'ensemble des missions du service public de l'enseignement supérieur (C3).

#### La composante statutaire (C1)

C'est la part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent leurs missions. Elle remplace à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 la Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES).

#### La composante fonctionnelle (C2)

Elle est versée mensuellement à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au regard de l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières, déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes de répartition des primes définis par le CA.

#### La prime individuelle (C3)

La prime individuelle est amenée à remplacer la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR). Cette prime fait l'objet d'une demande de l'intéressé sur le portail Galaxie et elle est examinée par l'instance nationale d'évaluation, la CNU et le CA restreint de l'établissement, avant d'être attribuée par le directeur au regard de ces avis.

Contrairement à la PEDR, qui n'était attribuée qu'au titre de la recherche, elle est attribuée au titre de toutes les missions de l'enseignement supérieur selon une répartition fixée dans les lignes directrices de gestion de l'établissement.

Elle prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2022 mais n'apparaît pas dans le présent rapport, car le premier versement est intervenu en janvier 2023.

#### Les différents types de primes

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

La PEDR existait jusqu'en 2021 pour les PR et les MCF d'une activité scientifique d'un niveau élevé.

À l'INSA, la PEDR était attribuée de plein droit par le directeur après avis du conseil scientifique, au regard des évaluations de l'instance nationale d'évaluation (CNU), selon le dispositif et les barèmes arrêtés par le CA.

La PEDR est mise en extinction jusqu'en septembre 2025. Elle est progressivement remplacée par la prime individuelle (C3) du RIPEC.

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

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

Elle n'est plus versée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022. Elle est remplacée par la composante statutaire (C1) du RIPEC.

##### 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 qui 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.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, les enseignants-chercheurs ne la perçoivent plus. Les concernant, elle est remplacée par la composante fonctionnelle (C2) du RIPEC.

### Répartition par type de prime

Type de prime	2020	2021	2022	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Prime d'encadrement doctoral et de recherche	66 500	76 000	78 000	2 000	2,63 %
Prime de recherche et d'enseignement supérieur	88 982	162 548	4 650	- 157 898	- 97,14 %
Prime d'enseignement supérieur	39 060	50 360	23 040	- 27 320	- 54,25 %
Prime de responsabilités pédagogiques	88 366	0	0	0	0 %
Prime de charges administratives	50 289	57 121	58 898	1 777	3,11 %
Prime statutaire	0	0	183 841	183 841	100 %
Prime de fonction	0	0	12 230	12 230	100 %
<b>Total</b>	<b>333 198</b>	<b>346 030</b>	<b>360 658</b>	<b>14 628</b>	<b>4,23 %</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

En 2013, 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). Ainsi, depuis 2019, le Complément indemnitaire de fin d'année (CIA) est attribué selon les mêmes principes de répartition équitable entre les filières 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

	2020	2021	2022	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	505 335	503 292	524 825	21 533	4,28 %
Indemnité de formation continue	20	0	0	0	0 %
Indemnité de caisse et de responsabilités	5 380	5 380	5 380	0	0 %
<b>Total</b>	<b>510 735</b>	<b>508 672</b>	<b>530 205</b>	<b>21 533</b>	<b>4,23 %</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).

### 3.4.3 BILAN ÉGALITÉ SALARIALE CONCERNANT L'IFSE MENSUEL DES PERSONNELS IATSS

Les primes des femmes sont indiquées sur une base 100 % et les primes des hommes sont calculées par rapport à cette base, de façon à pouvoir mesurer facilement les écarts.

#### Les catégories C

ADJAENES	Nombre	Pourcentages
Femmes	3	100,00 %
Hommes	1	102,00 %

ATRF	Nombre	Pourcentages
Femmes	6	100,00 %
Hommes	6	101,70 %

Catégorie C	Nombre	Pourcentages
Femmes	9	100,00 %
Hommes	7	99,60 %

Commentaire : pas de remarque particulière pour les catégories C, dont les niveaux de primes sont très proches.

#### Les catégories B

SAENES	Nombre	Pourcentage
Femmes	7	100,00 %
Hommes	0	0,00 %

TCH	Nombre	Pourcentage
Femmes	8	100,00 %
Hommes	10	103,40 %

Commentaire : pas de personnel masculin parmi les SAENES.

Catégorie B	Nombre	Pourcentage
Femmes	15	100,00 %
Hommes	10	106,90 %

Commentaire : une différence apparaît chez les catégories B, tout d'abord au sein des techniciens (3,4%) puis entre les corps (6,9 %). Elle résulte de fonctions occupées par des personnels masculins recevant une prime un peu supérieure. De plus, ces fonctions n'existent pas chez les SAENES, corps entièrement féminin.

#### Les catégories A

Emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	0	
Hommes	2	

Commentaire : pas de femmes parmi les emplois fonctionnels.

IGR	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	4	112,00 %

Commentaire : certaines fonctions très valorisées sont occupées par des hommes. Certains de ces montants relèvent de l'avant RIFSEEP.

ASI	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	100,00 %
Hommes	5	93,60 %

Commentaire : plus de femmes qui exercent en responsabilité et reçoivent des primes plus importantes (6,4 %).

AAE	Nombre	Pourcentage
Femmes	1	100,00 %
Hommes	1	149,00 %

Commentaire : une différence nette, en partie liée à l'expérience et aux fonctions.

IGE	Nombre	Pourcentage
Femmes	2	100,00 %
Hommes	7	124,50 %

Commentaire : une grosse différence liée en partie aux fonctions.

## Ensembles

### BIATSS catégorie A

Les tableaux ci-dessous regroupent les personnels BIATSS de catégorie A. Les IGR sont intégrés dans un second temps et les emplois fonctionnels dans un troisième temps.

Catégorie A : sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100,00 %
Hommes	17	117,00 %

Catégorie A : sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100,00 %
Hommes	17	124,90 %

Catégorie A : personnels BIATSS avec IGR et emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	10	100,00 %
Hommes	19	143,60 %

### BIATSS catégories A, B, C

Les tableaux ci-dessous regroupent les personnels BIATSS (A, B, C). Les IGR sont intégrés dans un second temps et les emplois fonctionnels dans un troisième temps.

Catégories A, B, C : sans IGR ni emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	33	100,00 %
Hommes	30	118,50 %

Catégories A, B, C : sans emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100,00 %
Hommes	34	128,70 %

Catégories A, B, C : avec emplois fonctionnels	Nombre	Pourcentage
Femmes	34	100,00 %
Hommes	36	144,40 %

Commentaire : les remarques sont exactement les mêmes que pour les tableaux récapitulatifs sur les traitements.

## 3.4.4 DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER DES PERSONNELS

### Le télétravail (filière administratif et technique)

Type de dispositif	2020	2021	2022	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Forfait télétravail	0	0	5 995	5 995	100 %

### Les frais de transport (filière enseignement et recherche et filière administratif et technique)

Type de dispositif	2020	2021	2022	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Remboursement domicile travail	22 140	19 214	30 655	11 441	59,55 %
Forfait mobilités durables	0	4 400	10 500	6 100	138,64 %
<b>TOTAL</b>	<b>22 140</b>	<b>23 614</b>	<b>41 155</b>	<b>17 541</b>	<b>74,28 %</b>

### La participation à la complémentaire santé (filière enseignement et recherche et filière administratif et technique)

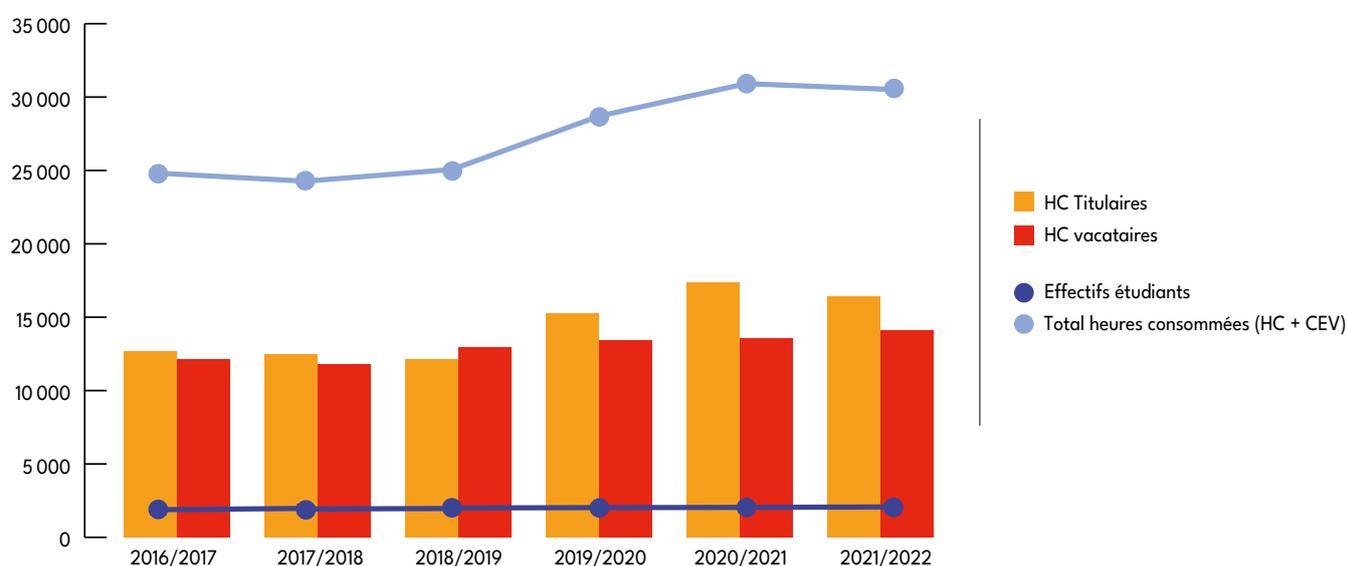
Type de dispositif	2020	2021	2022	Écart	
	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant brut (en €)	Montant (en €)	%
Participation à la complémentaire santé	0	0	23 655	23 655	100 %

## 3.5 | LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les ressources consommées en 2021/2022 pour assurer la mission formation de l'établissement sont les suivantes :

	Heures statutaires	Heures complémentaires titulaires	Heures complémentaires vacataires	Total
Volume d'heures	27 780	16 441	14 072	58 293

### Évolution des heures d'enseignement de 2016/17 à 2021/22



	Effectifs étudiants	Heures statutaires enseignants	HC Titulaires	Heures vacataires	Total heures consommées (HC + CEV)	Ratio HC/étudiant	Charges d'enseignement
2016/2017	1861	27200	12690	12126	24816	13,3	52 016
2017/2018	1948	26833	12467	11800	24267	12,5	51100
2018/2019	1981	27220	12121	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
2021/2022	2 050	27 780	16 441	14 072	30 513	14,9	58 293

**Important :** 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. 49
4.1.1	Les axes stratégiques .....	p. 49
4.1.2	Le plan annuel de formation .....	p. 49
4.1.3	L'information sur le dispositif de formation professionnelle .....	p. 50
4.2	Bilan du programme de formation 2022 .....	p. 51

# 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 :

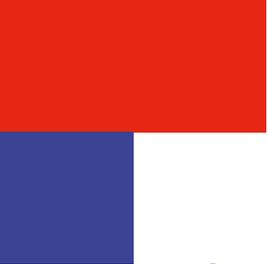
- d'une part de l'analyse par l'administration de ses besoins de compétences en fonction des priorités qu'elle s'est fixées et des besoins des services ;
- d'autre part de l'expression des besoins par les agents par le biais d'un questionnaire ou au cours de l'entretien professionnel.

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 2022

### Financement

L'INSA prévoit chaque année au budget une dotation spécifique pour la formation des personnels. Pour 2022, le montant de cette dotation est de 30 000 €. 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 €)
Applications de gestion	2	28	795,60 €
Bibliothéconomie	2	24	0,00 €
Bureautique	2	14	0,00 €
Développement durable	34	6	0,00 €
Développement personnel	2	115	1160,00 €
Documentation	2	42	0,00 €
Environnement professionnel	215	536	12420,00 €
Formation de formateurs	1	6	0,00 €
Formations juridiques	2	42	1063,91 €
Gestion des ressources humaines	2	17	1090,00 €
Gestion du patrimoine	3	22,5	604,23 €
Gestion du personnel	1	14	303,28 €
Gestion et comptabilité	9	99	3932,36 €
Gestion et suivi des politiques publiques	4	12	0,00 €
Hygiène et sécurité	25	217	3579,34 €
Langages et bases de données	15	96	0,00 €
Langues étrangères	4	45	0,00 €
Préparation aux concours	1	6	0,00 €
Systèmes et réseaux	4	70	2510,00 €
Technologies d'information et de communication	11	85	966,80 €
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>1496,5</b>	<b>28 425,52 €</b>

### Répartition des inscriptions par filière

Type de personnel	Nombre de présents	Nombre d'heures
Personnels IATSS	267	1301,50
Personnels enseignants	74	195,00
<b>Total</b>	<b>341</b>	<b>1496,50</b>



# 5

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

<b>5.1</b>	<b>  Médecine de prévention</b> .....	p. 54
5.1.1	Organisation .....	p. 54
5.1.2	Données chiffrées sur les visites médicales .....	p. 54
<b>5.2</b>	<b>  Hygiène et sécurité</b> .....	p. 55
5.2.1	Organisation .....	p. 55
5.2.2	Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	p. 55
<b>5.3</b>	<b>  Les accidents de service/travail/trajet</b> .....	p. 56
5.3.1	Nombre d'accidents et de jours d'arrêt de travail .....	p. 56
5.3.2	Causes d'accidents .....	p. 56
<b>5.4</b>	<b>  Les absences au travail</b> .....	p. 57
5.4.1	Les absences au travail pour raison de santé .....	p. 57
5.4.2	Les absences au travail pour maternité, paternité, adoption, enfant malade .....	p. 58
5.4.3	Les autres absences au travail .....	p. 58

# 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

	2020	2021	2022
<b>Visites périodiques</b>	2	16	19
<b>Visites d'embauche</b>	1	34	22
<b>Visites de reprise</b>			
Reprise après accident du travail	0	0	1
Reprise après maladie professionnelle	0	0	0
Reprise après congé de maternité	0	0	1
Reprise après maladie	1	0	2
<b>Visites occasionnelles</b>			
Visite à la demande de l'établissement	2	1	1
Visite à la demande du médecin de prévention	1	2	2
Visite à la demande de l'agent	1	1	4
2 <sup>e</sup> visite pour inaptitude	0	0	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>54</b>	<b>52</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 habituel.

## 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
2020	11
2021	8
2022	6

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 avait amorcé une décrue confirmée en 2022 avec un retour progressif à une fréquence de réunions plus habituelle.

## 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	2020		2021		2022	
	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	1	10	4	260	2	19
Accident de service/travail sans arrêt de travail	0	0	2	0	1	0
Accident de trajet avec arrêt de travail	0	0	1	2	1	32
Accident de trajet sans arrêt de travail	1	0	3	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>262</b>	<b>4</b>	<b>51</b>

Commentaire : le nombre d'accidents du travail est en forte baisse, avec un nombre de jours d'absence occasionné divisé par 5.

### 5.3.2 CAUSES D'ACCIDENTS

Nature de l'accident	Nombre d'accidents
Chute de personne	2
Manutention	1
Autres	1

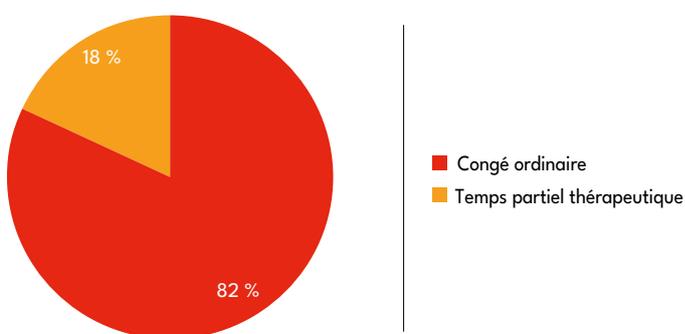
## 5.4 | LES ABSENCES AU TRAVAIL

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

Nature du congé	2020		2021		2022	
	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	1	366	1	129	0	0
Congé ordinaire	53	1189	58	1507	91	1337
Temps partiel thérapeutique	1	55,5	1	34	4	295,5
Maladie professionnelle	1	21	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>1631,5</b>	<b>60</b>	<b>1670</b>	<b>95</b>	<b>1632,5</b>

Commentaire : après la baisse très sensible du nombre de jours de congé de maladie en 2020, celui-ci remonte peu en 2021 et en 2022. 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

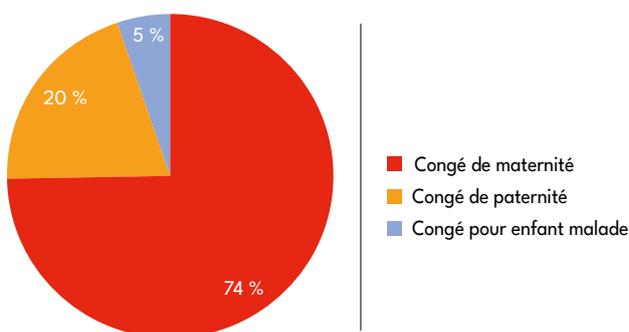
Filière	2021			2022		
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total
BIATSS	15	30	45	22	25	47
Enseignement et recherche	1	8	9	5	13	18
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>65</b>

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

Nature du congé	2020		2021		2022	
	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	2	167	4	971	7	627
Congé de paternité	5	55	6	73	6	173
Congé pour enfant malade	15	22	10	27	14	45
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>244</b>	<b>20</b>	<b>1071</b>	<b>27</b>	<b>845</b>

Commentaire : après plusieurs années d'augmentation modérée des congés de paternité, ils connaissent une forte croissance en 2022.

### 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	2021			2022		
	Contractuel	Titulaire	Total	Contractuel	Titulaire	Total
BIATSS	0	0	0	0	1	1
Enseignement et recherche	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

# 6

## ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1	Aménagement du temps de travail des personnels IATSS .....	p. 60
6.2	Compte épargne temps .....	p. 62
6.3	Obligations de service des personnels d'enseignement et de recherche .....	p. 63
6.3.1	Enseignants-chercheurs .....	p. 63
6.3.2	Enseignants du second degré .....	p. 63
6.4	Quotité de travail .....	p. 64
6.5	Handicap .....	p. 66

# 6.1 | AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS IATSS

## La législation actuelle fixe le temps de travail annuel à 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.

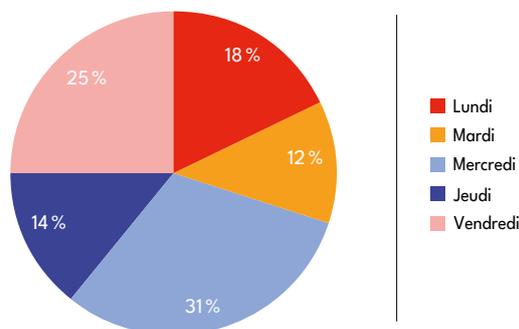
En 2020, l'organisation du travail a été bouleversée par la crise sanitaire due à l'apparition du virus de la Covid-19. La préparation du dispositif du télétravail, effectif à compter de 2021 au sein de l'école, a permis de bénéficier d'une courte mais réelle expertise pour déclencher en un temps record le travail à distance dans des conditions qui ont permis d'assurer la continuité des missions de l'école. Depuis, le télétravail est entré dans le mode de fonctionnement usuel de l'établissement, qui l'adapte au fur et à mesure de l'expérience engrangée.

## BILAN DE LA MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

### Jours de la semaine télétravaillés

Lundi	9
Mardi	6
Mercredi	16
Jeudi	7
Vendredi	13
<b>Total</b>	<b>51</b>

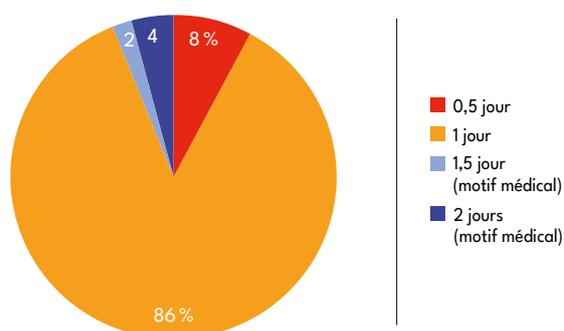
Commentaire : la répartition des jours de la semaine télétravaillés reste globalement la même par rapport à l'année précédente.



### Nombre de jours télétravaillés

0,5 jour	4
1 jour	41
1,5 jour (motif médical)	1
2 jours (motif médical)	2

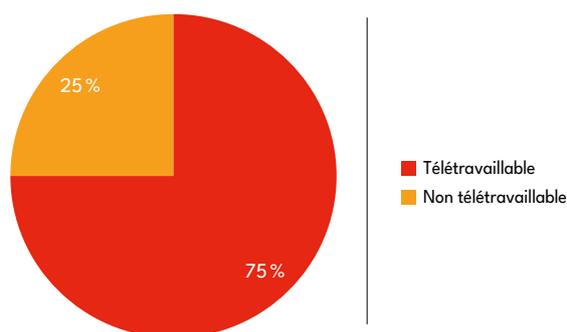
Commentaire : le nombre de jours étant plafonné à 1 jour, c'est le choix fait par la majorité des télétravailleurs. Toutefois, 3 personnes télétravaillent sur une ½ journée et 2 personnes bénéficient d'une plage plus importante pour raisons médicales.



## Personnels BIATSS pouvant télétravailler

Télétravaillable	110
Non télétravaillable	36
<b>Total</b>	<b>146</b>

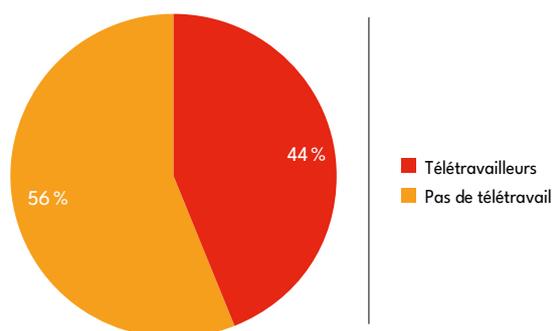
Commentaire : sur les 146 emplois BIATSS recensés en 2022 (+ 11 par rapport à 2021), 36 emplois ne sont pas télétravaillables (- 2).



## Personnels BIATSS télétravaillant parmi ceux qui le pourraient

Télétravailleurs	48
Pas de télétravail	62
<b>Total</b>	<b>110</b>

Commentaire : un peu plus de 44 % des personnels dont les fonctions permettent le télétravail ont fait ce choix. C'est une hausse de plus de 7 points par rapport à 2021.

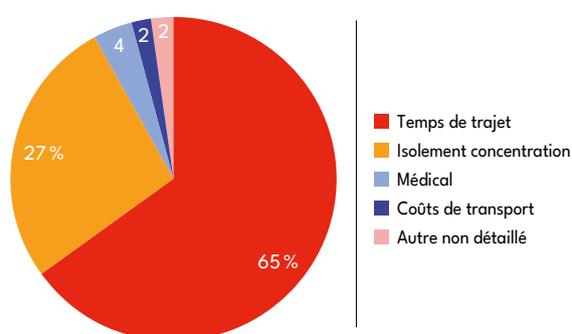


Commentaire : un peu plus d'1/3 des personnels dont les fonctions permettent le télétravail a fait ce choix.

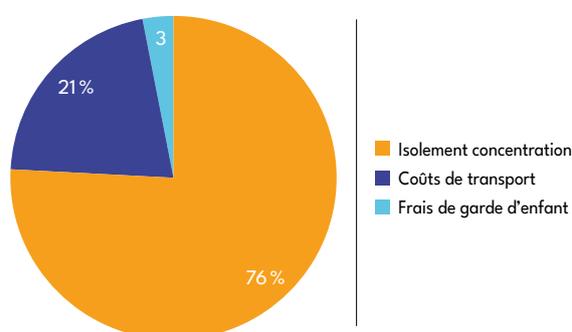
## Motifs de demande

Motivation 1	
Temps de trajet	31
Isolement concentration	13
Médical	2
Coûts de transport	1
Autre non détaillé	1
Motivations 2 et 3	
Isolement concentration	22
Coûts de transport	6
Frais de garde d'enfant	1
Total : compilation des motivations	
Temps de trajet	31
Isolement concentration	35
Médical	2
Coûts de transport	7
Frais de garde d'enfant	1
Autre non détaillé	1

## Motivation 1 de la demande



## Motivation 2 et 3 de la demande



## 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

2020				2021				2022			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
25	8	6	39	20	10	7	37	24	11	3	38

### Nombre de jours épargnés par catégorie de personnel

2020				2021				2022			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
309	97	55	461	238	157	102	497	331	160	44	535

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

2020				2021				2022			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
16	6	2	24	14	4	6	24	18	9	3	30

### Nombre de jours indemnisés par catégorie de personnel

2020				2021				2022			
Catégorie A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
186	56	20	262	167	68	42	277	222	114	41	377

| Commentaire : le nombre de jours épargnés continue d'augmenter. Le nombre de jours indemnisés, connaît lui une forte croissance.

## 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.

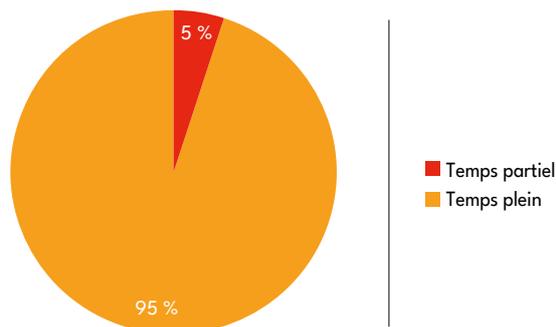
## 6.4 | QUOTITÉ DE TRAVAIL

### Quotité de travail des fonctionnaires

Temps partiel		Temps plein		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
8	5	152	95	160	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.

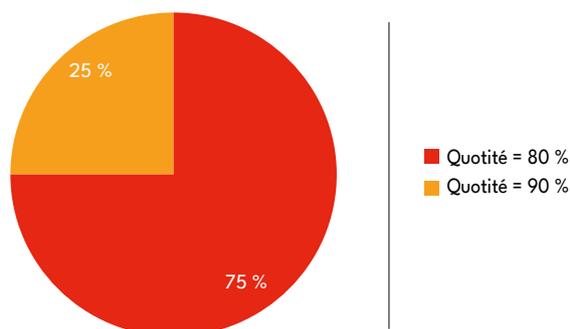
### Répartition de la quotité de travail des fonctionnaires



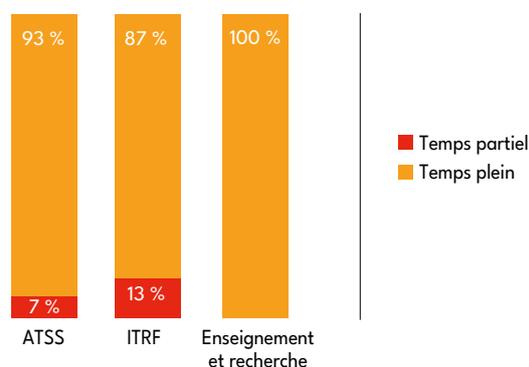
### Répartition des fonctionnaires à temps partiel en fonction de la quotité

	Quotité = 80 %	Quotité = 90 %	Total
ATSS	1	0	1
ITRF	5	2	7
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

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



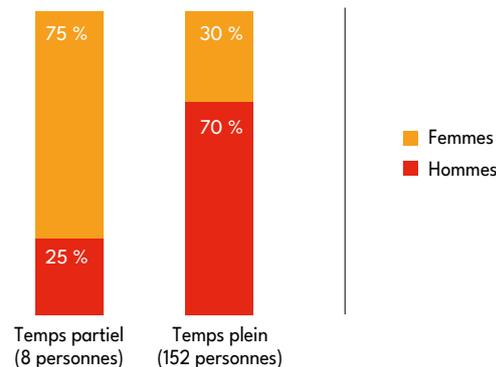
### Répartition du temps de travail par corps



## 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	19	74	93	93
ATSS	1	0	1	10	4	14	15
ITRF	5	2	7	17	28	45	52
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>46</b>	<b>106</b>	<b>152</b>	<b>160</b>

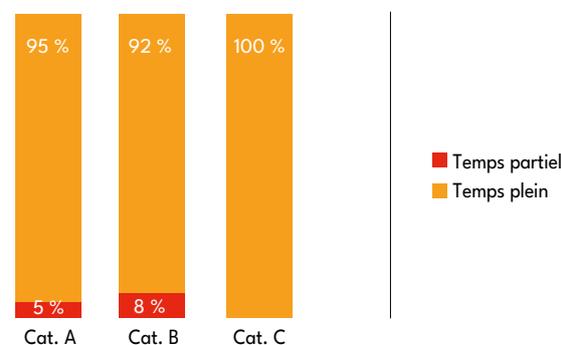
## Répartition du temps de travail par sexe



## 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	93	0	0	93	93
ATSS	0	1	1	4	6	4	14	15
ITRF	6	1	7	19	16	10	45	52
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>116</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>152</b>	<b>160</b>

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

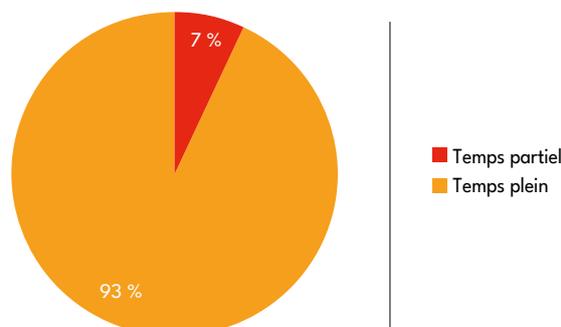


## Quotité de travail des contractuels

Temps partiel		Temps plein		Total	
Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
8	7	100	93	108	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 26 836,26 €.

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 2022.

# 7

## ACTION SOCIALE

7.1	Moyens consacrés à l'action sociale.....	p. 68
7.2	Restauration .....	p. 68
7.3	Prêts et secours .....	p. 68
7.4	Enfants handicapés .....	p. 68
7.5	Subventions pour séjours d'enfants.....	p. 68

# 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 1,38 € par repas (taux au 1<sup>er</sup> septembre 2022) qui est déduite du prix payé par les personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 534.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette subvention est complétée par une subvention INSA. Son montant est de 1,83 €. La subvention totale par repas aux personnels dont l'indice nouveau majoré est inférieur à 534 est donc de 3,21 € au 1<sup>er</sup> septembre 2022. 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

	2020	2021	2022
Montant des secours accordés	0	2 000 €	960 €
Nombre de bénéficiaires	0	2	1
Montant des prêts accordés	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
<b>Total des bénéficiaires secours + prêts</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>	<b>0</b>	<b>2 000 €</b>	<b>960 €</b>

## 7.4 ENFANTS HANDICAPÉS

	2020	2021	2022
Montant des allocations accordées aux parents d'enfants handicapés	1 989,24 €	2 004,72 €	2 010,48 €
Nombre de bénéficiaires	1	1	1

## 7.5 SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS

	2020	2021	2022
Montant des subventions accordées pour séjour d'enfants	0	165,90 €	0
Nombre de bénéficiaires	0	1	0
Nombre d'enfants	0	2	0

# 8

## RELATIONS PROFESSIONNELLES

<b>8.1</b>	<b>  Les instances de dialogue social</b> .....	p. 70
8.1.1	Le comité technique .....	p. 70
8.1.2	La commission paritaire d'établissement .....	p. 70
8.1.3	Examen collégial des dossiers de promotion .....	p. 70
8.1.4	La commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non-titulaires .....	p. 70
<b>8.2</b>	<b>  L'information et la communication auprès des personnels</b> .....	p. 71

# 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>	ENGEEES	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
	PCS	Participation à la complémentaire santé
	PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
	PEPS	Professeurs d'éducation physique et sportive
	PES	Prime d'enseignement supérieur
	PPCR	Parcours professionnels carrières et rémunérations
	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
	RIPEC	Régime indemnitaire des enseignants-chercheurs
	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 juillet 2024 par  
l'Institut national des sciences appliquées de Strasbourg  
24, boulevard de la Victoire  
67084 Strasbourg

Directeur de la publication :  
Romuald Boné, directeur

Rédacteurs :  
Marie-José Stenger, directrice générale des services, coordinatrice  
Philippe Morgat, responsable du service des ressources humaines

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

Suivi éditorial :  
Annika Niel, 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*